УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ТАМГЫН ГАЗАР

ПАРЛАМЕНТЫН СУДАЛГАА СУРГАЛТЫН ХҮРЭЭЛЭН

НИЙГМИЙН ЗӨВШИЛЦЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ТОГТОЛЦОО БА ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН: МОНГОЛ УЛС БОЛОН ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА

Харьцуулсан судалгаа
Судалгааны код: СТ-23/202

Хянасан:	Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнгийн захирал Ц.Цогзолмаа
Судалгаа удирдсан:	ПССХ-ийн Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга Ц.Норовдондог
Судалгаа нэгтгэсэн:	ПССХ-ийн эрдэм шинжилгээний ажилтан (ЭША) Э.Дашзэгвэ
Судлаачид:	Д.Аюуш (НСХ-ийн секторын эрхлэгч), О.Нарантуяа (Ахлах референт), Б.Батцэцэг (референт), Д.Жигваагүнсэл (референт), Р.Оргилмаа (ЭША)

Улаанбаатар хот
2023 он

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ …….. 4

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ …….. 5

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ …… 10

Нэг. Нийгмийн зөвшилцлийн онол, арга зүй, тогтолцооны асуудал…… 10

Хоёр. Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, эрх зүйн орчин, олон улсын байгууллагуудын зөвлөмж…… 18

2.1.Тогтолцоо, эрх зүйн орчин …….…….. 18

2.2.Оролцогч талууд……..…… 31

2.3.Олон улсын гэрээ, конвенц, ОУХБ-ын зөвлөмжүүд.…… 32

Гурав. Гадаадын зарим орны нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, эрх зүйн зүйн зохицуулалтын талаарх туршлага …… 33

3.1.Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс (ХБНГУ) …….. 33

3.2.Нидерландын Хаант Улс (Нидерланд) …… 38

3.3.Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ) …… 42

3.4.Япон Улс (Япон) …… 47

3.5.Бүгд Найрамдах Сингапур Улс (Сингапур) …… 49

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ …… 55

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ОУХБ	Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага
ЕХ	Европын холбоо
ХБНГУ	Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ТЗ	Төрийн захиргаа
ТШЗ	Төрийн шинэ захиргаа
ТШЗО	Төрийн шинэ захиргааны онол
УСШУ	Улсын салбарын шинэ удирдлага
НЗҮТ	Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо
НЗҮБ	Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага
НЭЗЗ	Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл

УДИРТГАЛ

“Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо ба эрх зүйн орчин: Монгол Улс болон гадаадын зарим орны туршлага” сэдэвт харьцуулсан судалгааг Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнд гүйцэтгэв.

Судалгааны зорилго: Нийгмийн зөвшилцөл, түүний онол, арга зүйн үндэслэл, нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, байгууллагын эрх зүйн орчин, холбогдох зохицуулалтын талаарх Монгол Улсын болон гадаадын зарим орны туршлагыг харьцуулан судлах.

Судалгааны хамрах хүрээ: Энэхүү судалгаанд захиалагчийн хүсэлтийн дагуу Монгол Улс болон ХБНГУ (Герман), Нидерландын Хаант Улс (Нидерланд), БНСУ, Япон Улс, Сингапур Улс зэрэг орнуудыг хамруулж, эдгээр орнуудын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, холбогдох эрх зүйн зохицуулалт болон тэдгээрийн бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагаа, чиг үүргийн талаарх асуудлыг хууль, эрх зүйн орчны хүрээнд харьцуулан судалсан болно. Мөн нийгмийн зөвшилцлийн онол, арга зүйн үзэл баримтлалыг төрийн захиргааны шинжлэх ухааны холбогдох ном, товхимол, судалгаа, шинжилгээний материалуудын хүрээнд судалсан. Судалгаанд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ, ILO) болон Европын Холбоо (ЕХ, EU)-ноос гаргасан судалгаа, дүн шинжилгээний тайлан, холбогдох олон улсын гэрээ конвенц, судалгаанд авагдсан орнуудын мэдээлэл, хууль, эрх зүйн баримт бичгүүд болон бусад мэдээллийн эх сурвалжуудыг ашиглав.

Судалгааны бүтэц: Судалгаа нь Хураангуй болон үндсэн 3 хэсэгтэй. Нэгдүгээр хэсэгт, нийгмийн зөвшилцлийн тодорхойлолт, онол, арга зүй, тогтолцооны асуудлын талаар, Хоёрдугаар хэсэгт, Монгол Улс дахь нийгмийн зөвшилцлийн өнөөгийн нөхцөл байдал болон хууль, эрх зүйн орчин, олон улсын чиг хандлагын талаар, Гуравдугаар хэсэгт, захиалагчаас ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу судалгаанд авагдсан орнуудын нийгмийн зөвшилцлийн тогтолцоо, нөхцөл байдал, хууль эрх зүйн орчны талаарх мэдээллийг тус тус оруулсан болно.

Түлхүүр үг: *Төрийн захиргаа, төрийн шинэ захиргаа, улсын салбарын шинэ удирдлага, нийгмийн зөвшилцөл, нийгмийн түншлэл, хоёр талт яриа хэлэлцээ, гурван талт яриа хэлэлцээ, олон талт яриа хэлэлцээ, Нийгмийн зөвшилцлийн байгууллага, Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, хамтын хэлэлцээр*

Key words: *Public adminisration, New Public Administration, New Public Management, social dialogue, social partnership, bipartite dialogue, tripartite dialogue, multi-stakeholder dialogue, Social Dialogue Institutions, National Social Dialogue Institutions, collective bargaining,*

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Нийгмийн зөвшилцлийн онол, арга зүй, тогтолцооны тухайд

Нийгмийн зөвшилцөл, хоёр талт яриа хэлэлцээ, гурван талт болон олон талт түншлэл гэх мэт ойлголтууд төрийн захиргааны онол, арга зүйн хүрээнд боловсрогдож, өнгөрсөн зууны сүүлийн 1980-аад оноос олон улс орны төрийн бодлого, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх практикт өргөнөөр ашиглагдах болсон. Орчин үеийн захиргааны шинжлэх ухаанд “Төрийн захиргаа” гэдгийг төрийн бодлого, хөтөлбөрийг нийтийн эрх ашигт нийцүүлэн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа хэмээн тодорхойлж байгаа бөгөөд нөгөө талаас бодлого, шийдвэр нь ч басхүү нийтийн эрх ашигт нийцсэн байдлаар гарсан байх нь энэ үйл явцын нөгөө нэг чухал тал юм.

Төрийн захиргааны шинжлэх ухааны онол, арга зүйд түүхэн цаг үеийн эрэлт, шаардлагаар олон чиг хандлага, үзэл баримтлалууд үүсэн гарсан ба тэдгээрийн нэг нь Төрийн шинэ захиргааны онол (*New Public Administration*) билээ. Энэхүү онолын хамгийн гол чухалчлан авч үзсэн асуудал нь шийдвэр гаргах үйл явцад иргэдийн оролцоог хангах, тэдний нийтлэг эрх ашгийг тусгах, нийгмийн зүй ёс, засаглалыг тэгш, хүртээмжтэй, шударга байлгах явдал ажээ. Тус онолын эл үзэл баримтлал нь нийгмийн зөвшилцөл, түүний арга хэлбэр, үйл явц, агуулга, чиг үүргийн үндэс суурь болдог.

Нийгмийн зөвшилцөл (*Social Dialogue*) гэдэг нь нийгмийн янз бүрийн түншүүдийн хооронд дундын нийтлэг асуудлынхаа шийдлийг эрэлхийлэх, олох, түүн дээрээ тохиролцоонд хүрэх зорилгоор харилцан зөвшилцөх, хэлэлцэх үйл явц юм. Оролцогч талууд нь засгийн газар, иргэний нийгмийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчид гэх мэт тухайн нийгмийн харилцаанд оролцож, эрх ашиг нь ямар нэг хэмжээгээр хөндөгддөг аливаа этгээдүүд байж болдог. Нэр томьёоны хувьд авч үзвэл: “нийгмийн зөвшилцөл”, “нийгмийн түншлэл”, “хоёр ба гурван талт түншлэл”, “олон талт түншлэл” зэрэг олон нэршлүүдээс хамгийн өргөн утгатай, бусад ойлголтуудаа өөртөө багтааж байгаа нь “нийгмийн зөвшилцөл” юм. Бусад нь түүний хэлбэр, төрөл зэргийг илэрхийлсэн нэршил болно.

Нийгмийн зөвшилцөл нь хамтын хэлэлцээр, зөвлөлдөх уулзалт, хоёр ба гурван талт хэлэлцээр гэх мэт янз бүрийн хэлбэртэй байж болох бөгөөд эдийн засаг, нийгмийн үр бүтээмжийг сайжруулж, үндэстний эв нэгдлийг хангах, ардчилсан оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг өргөн хүрээний үр өгөөжтэй.

Улс орнууд цаг үеийн нөхцөл байдал, хууль эрх зүйн орчин, хэвшиж тогтсон уламжлал, талуудын эрэлт, хэрэгцээ зэргээсээ хамаарч өөр өөрийн онцлог бүхий нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоог бүрдүүлдэг бөгөөд Үндэсний гурван талт комисс, Нийгмийн зөвшилцлийн гурван талт хороо, Цалин хөлсний үндэсний зөвлөл, Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үндэсний механизм зэрэг олон төрөл, хэлбэртэй байдаг. Мөн тэдгээрийг эрх зүйн байдлын хувьд албан ба албан бус, үргэлжлэх хугацааны хувьд байнгын ба түр зуурын гэх зэрэг олон шалгуур, хэмжүүрээр ангилан үзэж болно. Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын үйл ажиллагааны хүрээ, харьяалах бодлогын чиглэл ч улс орон бүрд харилцан адилгүй байна.

Олон улсын хэмжээнд нийгмийн зөвшилцлийн талаар “Гурван талт зөвлөлдөх уулзалт (*Олон Улсын Хөдөлмөрийн стандарт*)-ын тухай конвенц” (*Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention*), 1976 (*No. 144*), “Хамтын хэлэлцээр хийх, зохион байгуулах эрхийн тухай конвенц” (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*)[1] 1949 (*No. 98*) зэрэг олон гэрээ, конвенц, баримт бичгүүд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байдаг.

Нийгмийн зөвшилцлийг түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах, хөгжүүлэн бэхжүүлэхэд голлох үүрэг гүйцэтгэж буй олон улсын байгууллага бол НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллагын нэг болох Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) юм. НҮБ, ЕХ, ОУХБ зэрэг олон улсын байгууллагууд нь нийгмийн зөвшилцлийг зохистой хөдөлмөр эрхлэлт хийгээд хүртээмжтэй хөгжлийн гол бүрдэл хэсэг болгон хөгжүүлэх зорилгоор энэ талаар баримтлах үндсэн чиглэл, зөвлөмжийг гишүүн орнууддаа тогтмол хүргэдэг.

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцооны давуу тал нь: Анхлан, бодлогод оролцогч талуудын хоорондын харилцаа холбоог хөнгөвчлөх, хамтын ажиллагааг дэмжих явдал юм. Нөгөө нэг давуу тал нь бодлого, үйл ажиллагааг илүү хүртээмжтэй, эрх тэгш байлгахад тусалж

[1] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

чаддагт оршино. Гэсэн хэдий ч нийгмийн зөвшилцөл зарим бэрхшээл, сорилттой тулгардаг. Энэ нь: Нэгдүгээрт, оролцогч талуудын эрх мэдлийн харилцан тэнцвэргүй байдал юм. Жишээлбэл, засгийн газар бусад оролцогч талуудаасаа хамаагүй илүү эрх мэдэл, хүч нөлөөтэй тул энэ нь ардчилсан, шударга, эрх тэгш байдлаар шийдвэр гаргахыг зорьж буй тус тогтолцооны чадамжийг хязгаарлаж, үнэгүйдүүлж болзошгүй талтай. Хоёрдугаарт, хүртээмжтэй байдал, ялангуяа нийгмийн цөөнх, эмзэг бүлгүүдийн тухайд бүр ч хязгаарлагдмал байдал үүсгэдэг.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, эрх зүйн орчны тухайд

Монгол Улсад 1992 оны шинэ Үндсэн хууль нийгмийн бүхий л харилцаанд оролцогчдын нийгмийн зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг дэмжих шинэ тогтолцоог бүрдүүлэх, энэ чиглэлээр бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэс суурийг тавьсан.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн хамгийн гол байгууллагын нэг “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо” 1992 онд анхлан байгуулагдаж “Монгол Улсын Засгийн газар, эздийн болон хөдөлмөрчдийн байгууллагын хооронд 1992 онд байгуулсан хэлэлцээр” нэртэй гурван талт баримт бичгийг баталсан тэр цаг үеэс хойш жил бүр “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээр”-ийг байгуулж, биелэлтийг хангуулан ажиллаж байна.

Монгол Улс дахь нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага, түүний эрх зүйн орчин нь нийгэм, улс төр, эдийн засгийн нөхцөл байдлын хувьсал өөрчлөлт, түүнчлэн тухайн оролцогч талуудын өөрчлөгдөн буй эрэлт хэрэгцээ, нөхцөл шаардлагад нийцэн цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөн хөгжиж ирсэн байна. Одоо манай улсад нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагын шинжтэй 13 байгууллагын эрх зүйн үндсийг хуулиар тогтоосон бөгөөд тэдгээр нь улс, орон нутгийн түвшинд үйл ажиллагаа явуулж байна. Судалгаанаас үзэхэд, үндэсний зөвшилцлийн дээрх 13 байгууллагын чиг үүрэг, эрх хэмжээг холбогдох 13 хуулийн 19 зүйлээр ерөнхийлөн зохицуулсан байх ба УИХ-ын 2020 оны 23, 24 дүгээр тогтоолоор үйл ажиллагааных нь үр нөлөөг сайжруулах тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлэн тавьж, Монгол Улсыг хөгжүүлэх 5 жилийн үндсэн чиглэл болон Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгасан байна.

Эдгээр 13 байгууллагын 2 нь УИХ-ын түвшинд, 10 нь Засгийн газрын түвшинд, 1 нь яамны түвшинд байгуулагдан үйл ажиллагаа явуулдаг, мөн тэдгээрээс нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал хариуцдаг 2, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцдаг 3, нийгмийн хамгааллын тогтолцооны чиглэлээр 4, жендэр, аялал жуулчлал, шинжлэх ухааны асуудал эрхэлдэг тус бүр 1 байгууллага байна. Түүнчлэн 3 байгууллага нь заавал биелэгдэх гэрээ, хэлэлцээр, хэм хэмжээ гаргах чиг үүрэг бүхий, 7 нь зөвлөлдөх чиг үүрэгтэй, 3 нь зөвлөх үүрэг бүхий байна.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтыг бүхэлд нь авч үзвэл бүтэц, зохион байгуулалт, эрх хэмжээг тодорхойлсон материаллаг зохицуулалт харьцангуй боломжит хэмжээгээр тусгагдсан байгаа хэдий ч үйл ажиллагааны буюу *процессын хэм хэмжээ нь бусад улс орны эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулахад харьцангуй дутуу дулимаг, орхигдсон шинжтэй* байна.

Гадаадын зарим орны нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, эрх зүйн орчны тухайд

Судалгаанд хамруулсан Монгол Улс болон ХБНГУ, Нидерланд, БНСУ, Япон, Сингапур зэрэг орнуудын туршлагаас үзэхэд, эдгээр улс орнуудад нийгмийн харилцаанд оролцогч бүх талуудын, түүн дотроо нийгмийн хамгийн эмзэг, гадуурхагдсан хэсгийн ч эрэлт, хэрэгцээ, ашиг сонирхлыг харгалзан үздэг, үйл явц нь ил тод, оролцоотой, хариуцлагатай, үр дүнтэй нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо бий болгоход ихээхэн анхаарч, хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэн ажиллаж байна. /Харьцуулсан мэдээллийг хүснэгт 1-ээс үзнэ үү/

Судалгаанаас харахад эдгээр 5 улсын нийт 22 нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагаас 4 нь албан бус статустай, 5 нь нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал, 9 нь цалин хөлс тогтоох механизм, 2 нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого төлөвлөлт, 7 нь

хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандартын асуудал тус тус хариуцдаг, бүрэлдэхүүний хувьд харьцангуй, 6-47 гишүүнтэй байна. Тооны хувьд хамгийн бага нь Нидерландад 2, хамгийн олон нь Сингапурт 8 нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага ажиллаж байна. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд Нидерланд, БНСУ нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагын эрх зүйн үндэс, бүтэц, зохион байгуулалтыг тодорхойлсон бие даасан хуультай, харин ХБНГУ, Япон, Сингапур бие даасан, тусгай хуульгүй боловч Хөдөлмөрийн харилцааны тухай, Хамтын хэлэлцээрийн тухай болон Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай зэрэг хуулиудын хүрээнд тэдгээр байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааг зохицуулдаг байна.

Судалгаанд хамрагдсан орнуудын *зарим онцлох зүйл, зохицуулалтуудыг дурдвал:*

ХБНГУ-д нийгмийн зөвшилцөл нь ажил эрхлэлтийг дэмжихийн тулд экспортыг улам бүр нэмэгдүүлэх зорилгоор Германы өрсөлдөх чадвар сайтай эдийн засгийн нийтлэг ашиг сонирхол, харилцан зөвшилцөлд үндэслэдэг байна. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн бие даасан байдал (*Tarifautonomie*) нь Германд эртнээс уламжлалтай бөгөөд Үндсэн хуулиар хамгаалагдан баталгаажсан харилцаа юм. Үүгээрээ төрийн болон нийгмийн түншлэлийн хоорондох үүргийн ялгааг зааглаж өгсөн. Нийгмийн түншлэл нь цалин хөлс, ажлын цаг гэх мэт хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулах үүрэгтэй. Хамтын зөвшилцөл нь стандарт тогтоох ба зохицуулах чадамжтай. Тус улсын хувьд нийгмийн зөвшилцлийн 5 байгууллагатай. Эдгээр нь голчлон цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл зэрэг тусгайлсан асуудлыг авч үздэг.

Нидерландад нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага нь SER буюу “Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл” юм. Энэ зөвлөл нь нийгэм, эдийн засгийн гол асуудлаар тохиролцоонд хүрэхийн тулд ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл болон бие даасан шинжээчид (crown буюу Нидерландын эзэн хаанаас томилогддог) хамтран ажилладаг зөвлөх байгууллага юм. Үйл ажиллагааг нь тусгайлсан хуулиар зохицуулдаг бөгөөд бусад оронтой харьцуулахад нийтийн эрх ашгийг төлөөлдөг тал нь Засгийн газраас бус эзэн хаанаас томилогддог байна.

БНСУ-д Гурван талт комисс (*Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн комисс*) нь 1997-1998 оны санхүүгийн хямралын үр дагаврыг арилгах, санхүүгийн тусламжтай холбоотой Олон улсын валютын сангийн санхүүгийн тусламжийн хөтөлбөр дахь шаардлагуудад хариу өгөх зорилгоор 1998 оны нэгдүгээр сард Ерөнхийлөгчийн дэргэдэх зөвлөх байгууллага хэлбэрээр байгуулагдсан. Тус Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн комиссыг 2018 онд Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (*Economic, Social and Labour Council*)[2] болгон өөрчлөн байгуулсан. Үйл ажиллагааг нь тусгайлсан хуулиар зохицуулдаг.

Япон Улсад хөдөлмөрийн бодлого боловсруулахдаа нийгмийн соёл, уламжлал, сахилга бат, нийгмийн зөвшилцөл, хамтын хэлэлцээр зэргийг тусгадаг. Тус улс Ази тивийн анхны үйлдвэржсэн улс болохынхоо хувьд ҮЭ-ийн байгууллагын түүхэн уламжлалтай. Уламжлал болсон онцлог нийгмийн зөвшилцлийн нэг нь ***Шунто*** (Хаврын цалингийн шуурхай арга хэмжээ - *Annual Spring Wage Offensive*) юм. Үндэсний төвүүд болон үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодоос тогтоосон чиглэлийн дагуу үйлдвэрчний эвлэлүүдийн цалинг нэмэгдүүлэх нэгдсэн хэлэлцээрийг жил бүрийн 2-4 сарын хооронд хийдэг.

Сингапурт нийгмийн зөвшилцлийн хэлбэрүүдээс гурван талт түншлэл түлхүү хөгжсөн. Гурван талт түншлэл нь хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанд эв найртай харилцааг дэмжиж, ажиллах хүчинд тулгарсан сорилтуудыг даван туулахад туслан, Сингапурын эдийн засгийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлж, нийт улсын хөгжил дэвшилд томоохон хувь нэмэр оруулсан гэж үздэг байна. Онцлог асуудал нь гурван талт түншүүд хөдөлмөрийн харилцаанд хуульчлагдаагүй, шинээр үүсэн гарч буй аливаа асуудлуудыг шийдвэрлэх, ажилтанд ээлтэй, аюулгүй, хөгжин дэвших боломжтой ажлын байрыг бий болгоход анхаарч, ажил олгогчдын үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллах “Гурван талт стандарт” (*Tripartite standard*)-ыг боловсруулж мөрдүүлдэг. Эдгээр хэм хэмжээг мөрдөөгүй тохиолдолд Хөдөлмөрийн яам нь эрх, үүргийнхээ хүрээнд тухайн ажил олгогчид шийтгэл ногдуулах боломжтой байна.

[2] https://english.eslc.go.kr/index.do Economic, social and Labour council

Хүснэгт 1. Улс орнуудийн нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын харьцуулалт

Улс	Байгууллагын нэр	Хэлбэр, Бүрэлдэхүүн	Статус		Чиг үүрэг	Хүрээ
			Албан	Албан бус		
ХБНГУ	**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох гурван талт комисс** (Tripartite Minimum Wage Commission)	Гурван талт, 9	-		Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, цалин хөлсний байдалд үнэлгээ хийх.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Хамтын хэлэлцээрийн хороо (Collective Bargaining Committee)	Хоёр талт, 6	-		Хамтын гэрээг сунгах эсэх асуудлыг шийдвэрлэх.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Хамтын гэрээний гурван талт өргөтгөсөн хороо (Tripartite collective agreement extension committee)	Гурван талт,	-		Ажилчдын тухай хуулийн хүрээнд хамтын гэрээг сунгах эсэх тухай асуудлыг хэлэлцдэг.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Хамтын хэлэлцээрийн комисс (Collective bargaining Commission)	Хоёр талт, 8	-		Ажлын төрөл, мэргэшсэн байдал, бүс нутгаас хамаарч өөр өөр байж болох цалингийн доод хэмжээ, түүний дотор илүү цагийн хөлс, амралтын нэмэгдлийн хэмжээ, ажлын байрны стандарт зэрэг хөдөлмөрийн нөхцөлийг тогтоох зөвлөмжийг баталдаг.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Холбооны хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн гурван талт удирдах зөвлөл (Tripartite Board of Governors of the Federal Employment Agency)	Гурван талт, 21	-		Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн үйл ажиллагааны бодлого боловсруулахад оролцох, санал, зөвлөгөө өгөх, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих, үндэсний хэмжээнд болон бүс нутгийн түвшинд тулгамдсан асуудлаар нийгмийн түншүүдтэй зөвшилцөх.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, төлөвлөлт
Нидерланд Улс	**Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл** (The Social and Economic Council of the Netherlands)	Гурван талт,	-		Өргөн утгаараа нийгэм эдийн засгийн “Бодлогын зөвлөл”-ийн үүрэг гүйцэтгэдэг.	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
	Хөдөлмөрийн сан (Foundation of Labour)	Хоёр талт,		-	Цалин хөлс тогтоох зохицуулалт, нийгэм-эдийн засгийн бодлогын зөвлөгөө өгдөг.	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
БНСУ	**Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комисс** (Tripartite Commission for Economic and Social Development)	Гурван талт, 10	-		Ажилчдын хөдөлмөр эрхлэх баталгаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар баримтлах бодлого, тэдгээрт нөлөө үзүүлж буй үйлдвэрлэл, эдийн засаг, нийгмийн бодлогын асуудлаар зөвлөх.	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
	Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (Economic, Social and Labour Council)	Гурван талт, 18			Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн бодлого болон ажлын байр, үйлдвэрлэл, эдийн засаг, халамж, нийгмийн бодлоготой холбоотой асуудал, түүнчлэн хөдөлмөрийн харилцааг хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох чиглэлээр зөвлөх.	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс (Minimum Wage Commission)	Гурван талт, 27	-		Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Үндэсний хөдөлмөрийн харилцааны комисс (National labor relations commissions)	Гурван талт,	-		Хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн ашиг сонирхол, эрхийн маргааныг түргэн шуурхай, шударгаар зуучлан шийдвэрлэх.	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт
Япон Улс	**Хөдөлмөрийн харилцааны төв комисс (**Central Labor Relations Commission)	Гурван талт, 47	-		Хөдөлмөрийн харилцаанд хууль, стандартыг мөрдүүлэх, хянан шалгах, хөдөлмөрийн маргааныг	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт

					хянан шийдвэрлэх.	
	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зөвлөл (Minimum Wage Council)	Гурван талт,	-		Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Хөдөлмөрийн бодлогын зөвлөл (Labour Policy Council**)**	Гурван талт, 30	-		Хөдөлмөрийн харилцааны бодлого төлөвлөлт, хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийж, санал, дүгнэлт гаргах.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого төлөвлөлт
Сингапур	**Сингапурын гурван талт форум** (Singapore Tripartism Forum)	Гурван талт		-	Хөдөлмөр эрхлэлт болон цаашлаад нийгэмдээ тулгарч буй хүнд хэцүү сорилтуудыг даван туулахын тулд хамтран хэлэлцэж, шийдвэрлэх талбар болдог.	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
	Үндэсний цалин хөлсний зөвлөл (National Wages Council)	Гурван талт, 36	-		Цалин хөлсний бодлогод ерөнхий чиглэл өгөх, цалингийн бүтцэд өөрчлөлт оруулах тухай санал, зөвлөмж боловсруулж удирдамж гаргадаг.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Гурван талт холбоо төрийн өмчит, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани (Tripartite Alliance Company Limited Guarantee)	Гурван талт үүсгэн байгуулагчтай компани	-		Талуудад зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх.	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт
	Шударга, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих гурван талт холбоо (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices)	Гурван талт	-		Ажил олгогчдод байгууллагаа амжилтанд хүргэхэд нь, ажилтнуудаа хүндэлдэг, үнэлдэг, ажилчдынхаа чадавхыг бүрэн дүүрэн ашиглах боломжтой ажлын байрыг бий болгоход нь тусладаг.	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт
	Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах гурван талт холбоо (Tripartite Alliance for Dispute Management)	Гурван талт	-		Хөдөлмөрийн маргааныг шударга, үр дүнтэй, эв зүйтэйгээр шийдвэрлэхэд туслах зорилгоор зөвлөх болон зуучлалын үйлчилгээ үзүүлдэг.	Хөдөлмөрийн нөхцөл, стандарт
	Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг гурван талт хороо (Tripartite Committee on Workplace Fairness)	Гурван талт	-		Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус байдалтай тэмцэх.	Хөдөлмөрийн нөхцөл, стандарт
	Шатлан дэвших цалингийн загвар (Ажилчдын ур чадвар, бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр цалин нэмэх)-ыг дэмжих гурван талт бүлгүүд (Tripartite Clusters for the Progressive Wage Model)	Гурван талт		-	Салбарууд дахь цалингийн шатлал, ажилчдыг сургах хэрэгцээ шаардлагууд болон Шатлан дэвших цалингийн загвар (Ажилчдын ур чадвар, бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр цалин нэмэх)-ыг боловсруулах, зөвшилцөлд хүргэх, хэрэгжүүлэх.	Цалин хөлс тогтоох механизм
	Бага цалинтай ажилчдын эрхийг хамгаалах гурван талт ажлын хэсэг (Tripartite workgroup on lower-wage workers)	Гурван талт		-	Шатлан дэвших цалингийн загварт хамрагдсан бага цалинтай ажилчдын тоог нэмэгдүүлэх, хамрагдаагүй мэргэжлүүдийг цаашид хамруулах, Шатлан дэвших цалин олгож буй аж ахуйн нэгжүүдэд дэмжлэг үзүүлэх, бага цалинтай ажилчдын амьдрах нөхцөлийг сайжруулах.	Цалин хөлс тогтоох механизм

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг судалгааны хэсгээс үзнэ үү.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Нэг. НИЙГМИЙН ЗӨВШИЛЦЛИЙН ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ, ТОГТОЛЦООНЫ АСУУДАЛ

Нийгмийн зөвшилцөл (Social Dialogue) болон гурав ба олон талт түншлэлийн тухай үзэл баримтлал нь төрийн захиргааны шинжлэх ухааны, нэн ялангуяа төрийн шинэ захиргааны онолын хүрээнд боловсруулагдсан ойлголт юм. Иймд нийгмийн зөвшилцлийн онол, арга зүйн үндэслэлийг бүрэн дүүрэн танин мэдэхийн тулд “төрийн захиргаа”, “төрийн захиргааны онол”, “төрийн шинэ захиргаа”, “улсын салбарын шинэ удирдлага” гэх зэрэг захиргааны шинжлэх ухааны ойлголтуудыг нарийвчлан тодруулах шаардлагатай.

Төрийн захиргаа *(Public Administration)*

Хүн төрөлхтний соёл иргэншлийн түүхэнд нийгмийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх зохион байгуулалт болох төр, төрийн захиргаа онцгой байр суурь, үүрэгтэй байсаар ирсэн. Эртний Шүмэр, Египет, Хятад, Грек, Ромд нэгдмэл төр, нэгдсэн захиргааны зохион байгуулалт, удирдлага, захиргааны үйл явц хэрэгжиж байв. Түүхээс харахад төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх зохион байгуулалт хүний нийгмийн хөгжилтэй салшгүй холбоотойгоор хөгжиж иржээ. Орчин үеийн төр (*modern state*), орчин цагийн төр улс (*modern nation state*)-ын үндэс суурь 18-р зууны үед баруун европт тавигдаж, улмаар дэлхий нийтээр түгэн дэлгэрсэн байна. Төрийн захиргааны шинжлэх ухааны онол, үзэл баримтлалын түүх ч мөн энэ цаг үеэс эхлэн хөгжиж 19-р зууны сүүл 20-р зууны эхэнд бие даасан салбар шинжлэх ухаан болон бүрэлдэжээ. Вудроу Вильсон, Макс Вебер нарыг төрийн захиргааны шинжлэх ухааны онол, арга зүйн үндсийг тодорхойлж, шинжлэх ухааны мэдлэг болгон хөгжүүлсэн, төрийн захиргааны шинжлэх ухааныг үндэслэгчид гэж зүй ёсоор үздэг.[3]

Орчин үеийн захиргааны шинжлэх ухааны хүрээнд **Төрийн захиргаа** гэдэг нь төрийн бодлого, хөтөлбөрийг нийтийн эрх ашигт нийцүүлэн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа юм. Үүнд улсын төсөв, нөөцийг удирдах, төрийн үйлчилгээг иргэд, бизнес эрхлэгчид болон бусад оролцогч талуудад хүргэх зэрэг орно. Төрийн захиргаа нь бодлого тодорхойлох, улсын төсөв, төлөвлөгөө боловсруулах, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх, зохицуулах, үнэлэх зэрэг олон талт өргөн хүрээний үйл ажиллагааг хамардаг. Төрийн захиргааны үйл ажиллагааг ихэвчлэн улсын хэмжээний болон орон нутгийн засаг захиргаа, олон улсын байгууллагууд гэх мэт засгийн газрын янз бүрийн түвшний төрийн байгууллагууд, албан тушаалтнууд гүйцэтгэдэг. Төрийн захиргааны зорилго нь нийтийн сайн сайхныг дэмжих, нийгмийн шударга ёсыг хангах, төрийн байгууллагуудад итгэх иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх явдал юм.

Түүхэн цаг үеийн туршид төрийн захиргааны шинжлэх ухаанд гарсан гол үзэл хандлага, баримтлалуудыг тоймлон дурдвал[4]:

- **Сонгодог онол** (*Classical Theory*): Төрийн захиргааны сонгодог онол нь 1900-аад оны эхээр шинжлэх ухааны менежментийн болон бюрократ зарчмууд дээр үндэслэгдэж үүссэн. Төрийн байгууллагуудад шаталсан тогтолцоо, мэргэшил, стандартчилал шаардлагатай байгааг онцолсон;
- **Харилцааны онол** (*Human Relations Theory*): Харилцааны онол нь 1930-аад онд гарч ирсэн бөгөөд төрийн байгууллага дахь харилцаа холбоо, сэдэл, манлайллын ач холбогдлыг голлон авч үзсэн бөгөөд байгууллагын зан төлөвт нийгэм, сэтгэл зүйн хүчин зүйлсийн гүйцэтгэх үүргийг онцолсон;
- **Төрийн шинэ захиргаа** (*New Public Administration*): Төрийн захиргааны шинэ хөдөлгөөн 1960-1970-аад онд сонгодог онолын үндэслэлүүдийг шүүмжилж гарч ирсэн. Төрийн захиргаанд хариуцлага, ил тод тайлагналт, иргэдийн оролцоо чухал гэдгийг онцолсон;
- **Нийтийн сонголтын онол** (*Public Choice Theory*): Нийтийн сонголтын онол 1970-аад онд гарч ирсэн бөгөөд эдийн засгийн зарчмуудыг төрийн захиргаанд ашигласан.

[3] “Төрийн захиргааны хөгжлийн зарим асуудалд” Др, Проф С.Зүльфикар

[4] “Орчин үеийн төрийн удирдлага” Ф.А.Нигроу, Л.Ж.Нигроус, УБ 1998 он

Төрийн шийдвэр гаргах үйл явцад урамшуулал, хувийн ашиг сонирхол, өрсөлдөөн чухал гэдгийг онцолсон;

- **Улсын салбарын шинэ удирдлага** (*New Public Management*): Төрийн удирдлагын шинэ хөдөлгөөн 1980-1990-ээд онд гарч ирсэн бөгөөд хувийн хэвшлийн менежментийн арга барилыг төрийн байгууллагад үр ашигтай хэрэглэхэд чиглэсэн. Энэ нь төрийн захиргааны үйл ажиллагаанд гүйцэтгэлийн хэмжилт, зах зээлийн механизм, хэрэглэгчийн үйлчилгээ шаардлагатай байгааг онцолсон;
- **Постмодернизм** (*Postmodernism*): Постмодернизм нь 20-р зууны сүүлчээр төрийн захиргааны уламжлалт онолын үзэл баримтлалуудыг эрс шүүмжилж гарч ирсэн бөгөөд төрийн шийдвэр гаргах үйл явцад олон талт үзэл бодол, олон талт байдал, яриа хэлэлцээний чухал болохыг онцолсон.

Төрийн шинэ захиргааны онол *(New Public Administration Theory)*

Дээр дурдсан онолын үзэл хандлагууд дотроос нийгмийн зөвшилцөл, түншлэлийн онол, арга зүйн үндэслэлийг тодорхойлж, боловсруулсан нь **Төрийн шинэ захиргааны онол** (ТШЗО)[5] юм.

Энэ онол нь төрийн байгууллагын хүнд сурталтай, шат дамжлагатай, үйл ажиллагаа нь иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцдэггүй зэрэг шүүмжлэлд өртдөг алдаа дутагдлыг арилгахыг зорьсон. ТШЗО нь эрх мэдэл, эрх тэгш байдал, нийгмийн зүй ёсны асуудалд гол анхаарлаа хандуулж, төрийн удирдлагын үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоо, ил тод тайлагналт, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэж үзсэн.

АНУ-д 1960-аас 1970-аад онд иргэний эрхийн хөдөлгөөн, Вьетнамын дайн, өсөн нэмэгдэж байсан нийгэм, эдийн засгийн тэгш бус байдал зэргийн улмаас ард иргэдийн засгийн газартаа итгэх итгэл алдагдаж, уламжлалт төрийн бүтцэд эргэлзээ үүссэн, нийгэм, улс төрийн хямралт үе тохиосон. Энэ цаг үед төрийн захиргааны үүрэг, зорилгыг дахин эргэж харах, эргэцүүлэн тунгаах, төрийн засаглалд илүү ардчилсан, иргэдийн оролцоог хангасан хандлагыг нэвтрүүлэх замаар тухайн сорилтыг шийдвэрлэхийг зорьсон нь ТШЗО үүсэхэд хүргэсэн ажээ. Төрийн захиргаа нь зөвхөн төрийн хүсэл зоригийг илэрхийлэх, хэрэгжүүлэхээс илүүтэйгээр иргэдийнхээ хэрэгцээ, ашиг сонирхолд үйлчлэхэд чиглэгдсэн байх ёстой гэдэг нь ТШЗО-ын гол үзэл санаа нь юм. Ингэхдээ төрийн захиргааны ажилтнуудын үүргийг үндсээр нь эргэн харах, тэгш байдал, шударга байдал, нийгмийн зүй ёс зэрэг үнэт зүйлсийг шинээр дахин тодорхойлох шаардлагатай болсон. Мөн ТШЗО нь иргэдийн оролцоо, хамтын ажиллагааны ач холбогдол, төрийн захиргааны ажилтнуудын сахилга хариуцлага, үйлчилгээ үзүүлж буй иргэдийнхээ бодит хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн ажиллах шаардлагатай байгааг чухалчлан авч үзсэн.

ТШЗО-г боловсруулахад голлох үүрэг гүйцэтгэсэн, төрийн захиргааны нэрт эрдэмтэн Дуайт Валдо "Төрийн шинэ захиргаа" гэсэн нэр томьёог анх томьёолон хэрэглээнд оруулсан. ТШЗО-г хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулсан бусад эрдэмтэд гэвэл Герберт Саймон, Аарон Вилдавски, Роберт Дал, Чарльз Линдблом нар юм. Эдгээр эрдэмтэд төрийн захиргааны байгууллага иргэдийн эрэлт хэрэгцээ, үнэт зүйлд түлхүү нийцэж, шийдвэр гаргах үйл явцаа илүү нээлттэй, оролцоотой болгох шаардлагатайг онцлон тэмдэглэсэн байна.
ТШЗО нь төрийн захиргааны шинжлах ухааны салбар дундын хандлагыг хөгжүүлэхийн тулд улс төр судлал, социологи, сэтгэл судлал зэрэг бусад нийгмийн салбар шинжлэх ухааны ойлголтуудад түлхүү тулгуурласан агаад энэхүү онол өнөөдөр ч төрийн захиргааны онол, практикт, ялангуяа төрийн удирдлага, төрийн бодлого, төрийн үйлчилгээний чиглэлээр нөлөөгөө үзүүлсээр байна.

ТШЗО нь төрийн захиргааны хуучин онолуудаас ялгагдах дараах үндсэн ойлголт, үзэл баримтлал дээр суурилсан байдаг. Үүнд:

- **Эрх мэдэл ба улс төр**: ТШЗ төрийн захиргаа угаасаа улс төрийн шинж чанартай бөгөөд эрх мэдлийн харилцаа нь төрийн бодлого тодорхойлох, шийдвэр гаргахад гол

[5] “Төрийн захиргааны хөгжлийн зарим асуудалд” Др, Проф С.Зүльфикар

үүрэг гүйцэтгэдэг гэж үздэг. Энэ нь нийгэм дэх эрх мэдлийн хуваарилалт, засгийн газрын дотор болон гадна эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх арга замыг ойлгох шаардлагатайг чухалчилдаг.

- **Тэгш байдал ба нийгмийн зүй ёс**: ТШЗ нь төрийн захиргаанд эрх тэгш байдал, нийгмийн шударга ёсыг чухалчилж, төрийн бодлого, хөтөлбөрийг шударга, зүй ёсны байлгах шаардлагатайг онцолж байна. Төрийн захиргааны уламжлалт онолуудыг эрх тэгш байдал, нийгмийн зүй ёсны асуудалд төдийлөн анхаардаггүйг шүүмжилж, засаглалд илүү хүртээмжтэй, тэгш хандах хандлагыг дэмжсэн.
- **Иргэдийн оролцоо**: ТШЗ нь төрийн захиргааны үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоог чухалчилж, шийдвэр гаргах үйл явцад иргэдийг татан оролцуулахыг дэмждэг. Төрийн захиргааны уламжлалт онолуудыг бюрократизм, шатласан тогтолцоог шүтдэг хэмээн шүүмжилж, засаглалд илүү ардчилсан, иргэдийн оролцоотой хандлагыг хөгжүүлсэн.
- **Ил тод тайлагналт ба хариуцлагатай байдал**: ТШЗ Төрийн захиргааны албан хаагчид иргэдийн хэрэгцээ шаардлага, ашиг сонирхолд хариуцлагатай, ил тод тайлагнаж хандах шаардлагатай гэж үздэг. Энэ нь төрийн захиргааны уламжлалт тогтолцоог хариуцлага хүлээдэгүй, ил тод тайлагнаж ханддаггүйг шүүмжилж, шийдвэр гаргахдаа ил тод, нээлттэй, олон нийтийн оролцоог хангасан байхыг цохон тэмдэглэсэн.

ТШЗО нь төрийн захиргааны шинжлэх ухааны салбарт хэд хэдэн чухал хувь нэмэр оруулсан гэж үздэг. Үүнд:

- Эрх тэгш байдал ба нийгмийн зүй ёсонд анхаарал хандуулсан: ТШЗО нь төрийн захиргааны онол, практикийн анхаарлын төвд тэгш байдал, нийгмийн зүй ёсны асуудлыг оруулсан. Төрийн бодлого, хөтөлбөрийг шударга, зүй ёсны байлгах шаардлагатайг онцолж, засаглалд хүртээмжтэй, эрх тэгш хандахыг уриалсан;

- Иргэдийн оролцоог онцолсон: Төрийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоо чухлыг, шийдвэр гаргах үйл явцад иргэдийг оролцуулах шаардлагатайг чухалчилсан. Энэ нь иргэдийн оролцоонд суурилсан төсөв, олон нийтэд түшиглэсэн төлөвлөлт зэрэг олон нийтийн оролцооны шинэ арга барилыг хөгжүүлэхэд хүргэсэн;

- Уламжлалт төрийн захиргааны онолын шүүмжлэл өрнүүлсэн: ТШЗО нь төрийн захиргааны уламжлалт онолуудыг хүчтэй шүүмжилсэн бөгөөд төрийн хүнд сурталтай, шат дамжлага ихтэй, иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцдэггүй үйл ажиллагаа явуулдаг байдлыг засч залруулах, онол, арга зүйн хувьд эргэн харах боломжийг олгосон.

Төрийн шинэ захиргаа (*New Public Administration*) ба Улсын салбарын шинэ удирдлагын (*New Public Management*) онолуудыг нэр томъёоны хувьд ч практик хэрэглээний хувьд ч андуурах, хольж хутгах явдал түгээмэл байдаг.

Улсын салбарын шинэ удирдлагын онол (*New Public Management Theory*)[6]

Улсын салбарын шинэ удирдлага (УСШУ) нь 1980-аас 1990-ээд онд бий болсон удирдлагын философи, төрийн захиргааны шинэ хандлага юм. Энэ нь төрийн захиргааны уламжлалт тогтолцооны үр ашиггүй, хариу үйлдэл үзүүлэх чадвар дутмаг байдлыг залруулах зорилготой байсан. УСШУО-д хувийн хэвшлийн удирдлагын практик ихээхэн нөлөөлсөн бөгөөд зах зээлийн механизм, гүйцэтгэлд суурилсан удирдлагын арга барилыг төрийн захиргааны салбарт нэвтрүүлэхийг зорьсон.

УСШУ нь төрийн үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөө, хариуцлагыг дээшлүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулсан. Ингэхдээ төвлөрлийг сааруулах, зах зээлтэй төстэй механизмууд ашиглах, үйлчлүүлэгчдэд чиглэсэн чиг баримжаа баримтлах замаар дээрх үр дүнд хүрэхийг эрмэлздэг. Тэдгээр хувийн хэвшлийн арга механизмуудад төрийн үйлчилгээг хүргэх зардлын

[6] “Улсын салбарын менежмент, засаглал” Тони Бовейрд, Элке Лөйффлер, УБ 2014 он

үр ашиг, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, аутсорсинг, өрсөлдөөн, гүйцэтгэлд суурилсан гэрээ гэх зэрэг арга хэмжээнүүд багтдаг.

Мөн УСШУ нь хариуцлагатай бөгөөд үр дүнд суурилсан менежментийн ач холбогдлыг онцлон авч үзсэн. Тухайлбал: Зорилго, зорилт, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг нарийн тодорхой тогтоох, төрийн үйлчилгээний үр дүнг үнэлэх гүйцэтгэлийн хэмжүүрийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн чанар, үр нөлөөг сайжруулахын тулд гүйцэтгэлтэй нь уялдсан цалин хөлс, урамшууллын систем нэвтрүүлэх гэх мэт.

Товчхондоо УСШУ нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашигтай, үр дүнтэй, хариуцлагатай байдалд анхаарах замаар бизнесийн шинж чанартай менежментийн туршлагыг төрийн захиргаанд нэвтрүүлэхийг эрмэлздэг.

Төрийн шинэ захиргаа ба Улсын салбарын шинэ удирдлага[7]

Төрийн шинэ захиргаа ба Улсын салбарын шинэ удирдлагын онолын гол ялгаатай талууд нь:

- Үнэт зүйл: ТШЗ нь нийгмийн тэгш байдал, иргэдийн оролцоог чухалчилдаг бол УСШУ нь үр ашиг, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийг чухалчилдаг;
- Удирдлагад хандах хандлага: ТШЗ нь ардчилсан удирдлагын практикийг чухалчилдаг бол УСШУ нь зах зээлд чиглэсэн менежментийн туршлагыг чухалчилдаг;
- Шийдвэр гаргалт: ТШЗ нь хамтын шийдвэр гаргахыг чухалчилдаг бол УСШУ нь хувь хүний шийдвэр гаргахыг чухалчилдаг;
- Засгийн газрын үүрэг: ТШЗ нь нийгмийн сайн сайхныг дэмжих, нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэхэд төрийн үүргийг чухалчилдаг бол УСШУ нь төрийн үүргийг бууруулж, зах зээлд чиглэсэн механизмыг нэвтрүүлэх шаардлагатайг онцолдог;
- Хариуцлага: ТШЗ нь иргэдийн өмнө хариуцлага хүлээхийг чухалчилдаг бол УСШУ нь үйлчлүүлэгчид болон хувьцаа эзэмшигчдийн өмнө хариуцлага хүлээхийг чухалчилдаг.

Эдгээр хоёр арга зүй нь хоёул төрийн үйлчилгээний чанар, үр нөлөөг дээшлүүлэхийг зорьж буй хэдий ч өөр өөр үндэслэл, үнэ цэн, нотолгоонд суурилсан байдаг тул төрийн захиргааны өмнө тулгарч буй сорилтыг шийдвэрлэх тус тусын шийдлүүдийг санал болгодог байна.

Нийгмийн зөвшилцлийн тухай ойлголт (*Social Dialogue*)[8]

Нийгмийн зөвшилцөл гэдэг нь нийгмийн янз бүрийн түншүүдийн хооронд дундын нийтлэг асуудлынхаа шийдлийг эрэлхийлэх, олох, түүн дээрээ тохиролцоонд хүрэх зорилгоор харилцан зөвшилцөх, хэлэлцэх үйл явц юм. Талууд нь засгийн газар, иргэний нийгмийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчид гэх мэт байж болно. Нийгмийн зөвшилцөл тухайн нийгмийн харилцаанд оролцогч янз бүрийн талуудад шийдвэр гаргах үйл явцад оролцож санаа бодлоо илэрхийлэх, тусгах, нийгэм эдийн засгийн тодорхой асуудлыг шийдвэрлэхэд хамтран ажиллах боломжийг олгодог тул ардчилсан засаглалын гол чухал шинж болдог.

Нийгмийн зөвшилцөл нь хамтын хэлэлцээр, зөвлөлдөх уулзалт, гурван талт хэлэлцээр гэх мэт янз бүрийн хэлбэртэй байж болох бөгөөд эдийн засаг, нийгмийн үр бүтээмжийг сайжруулж, нийгмийн эв нэгдлийг хангах, ардчилсан оролцоог нэмэгдүүлэх зэрэг өргөн хүрээний үр өгөөжтэй байдаг. Мөн нийгмийн зөрчилдөөн, үйл ойлголцлоос урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг шийдвэрлэх, даван туулах улмаар нийгэм, эдийн засгийн хөгжил дэвшлийг дэмжихэд тусална.

---

[7] Origin and theoretical basis of NPM: https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/4_1_Origin_and_Theoretical_Basis%5B1%5D.pdf

[8] National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm

Ерөнхийдөө Нийгмийн зөвшилцөл нь ардчилсан засаглалын суурь тулгуур шинж чанар бөгөөд талууд нийтлэг сорилт, асуудлуудынхаа шийдлийг эрэлхийлэх, олох, нийтлэг сайн сайхны төлөө хамтран ажиллах боломжийг олгодог.

Нийгмийн зөвшилцлийн төрөл

Нийгмийн зөвшилцөл төрөл, хэлбэрийн хувьд холбогдох нөхцөл байдал, оролцогч талууд, тухайлсан асуудлаасаа хамааран өөр өөр байж болох боловч дараах нийтлэг төрөлтэй:

- **Хамтын хэлэлцээр** (*Collective bargaining*): Энэ нь хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс болон хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бусад асуудлаар тохиролцоонд хүрэхийн тулд ихэвчлэн үйлдвэрчний эвлэлээр дамжуулан ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөгчдийн хооронд хийгддэг хэлэлцээр;
- **Гурван талт яриа хэлэлцээр** (*Tripartite dialogue*): Энэ нь нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн бусад асуудлыг шийдвэрлэх бодлого, стратеги боловсруулах зорилгоор засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөл хоорондын хэлэлцээр;
- **Олон талт яриа хэлэлцээр** (*Multi-stakeholder dialogue*): Энэ нь байгаль орчны тогтвортой байдал, жендэрийн тэгш байдал, нийгмийн шударга ёс зэрэг тодорхой асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд иргэний нийгмийн байгууллага, бизнесийн холбоод, засгийн газрын агентлаг зэрэг өөр өөр оролцогч талуудын хооронд хийгддэг хэлэлцээр;
- **Нийгмийн түншлэл** (*Social partnership*): Энэ нь нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах, ядуурал, тэгш бус байдлыг бууруулах, тогтвортой хөгжлийг дэмжих зэрэг нийтлэг зорилгод хүрэхийн тулд засгийн газар, ажил олгогчид, ажилчдын төлөөлөл хоорондын урт хугацааны хамтын ажиллагааг бий болгох явдал юм.

Нийгмийн зөвшилцлийн ямар төрөл, хэлбэрийг ашиглах вэ? гэдэг нь тухайн нөхцөл байдал, холбогдох асуудал, оролцогч талуудаас хамаарна. Нийгмийн зөвшилцлийн зорилго нь нийтлэг сайн сайхны төлөөх тохиролцоонд хүрэхийн тулд өөр өөр үзэл бодол, ашиг сонирхлыг нэгтгэх явдал билээ.

Нийгмийн зөвшилцлийн ач холбогдол[9]

Засгийн газар, ажил олгогчид, ажилчдын төлөөллийн гурван талт түншлэлийг оруулаад Нийгмийн зөвшилцөл нь төрийн шинэ захиргаанд чухал байр суурь эзэлдэг. Төрийн шинэ захиргаа нь нийгмийн оролцогч талууд, тэр дундаа иргэд, бодлого боловсруулагчид, төрийн захиргааны албан тушаалтнуудын хамтын ажиллагаа, оролцоог чухалчилдаг. Энэ хүрээнд нийгмийн зөвшилцөл нь оролцогч талуудыг бүтээлч, оролцоотойгоор шийдвэр гаргах үйл явцад хамруулах талбар (*platform*) болдог байна.

Нийгмийн зөвшилцөл нь дараах ач холбогдолтой. Үүнд:

- Төрийн захиргааны үйл ажиллагаанд оролцож буй янз бүрийн талуудын хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцлыг дэмжих;
- Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд бүх оролцогч талын ашиг сонирхол, санал хүсэлтийг харгалзан үзэх;
- Хариуцлага, ил тод, шуурхай байдлыг дэмжих замаар төрийн үйлчилгээний чанар, үр нөлөөг дээшлүүлэх;
- Шийдвэр гаргах үйл явцад талуудыг татан оролцуулах замаар төрийн байгууллагын хууль ёсны байдал, итгэлийг нэмэгдүүлэх;
- Бүх талуудын дэмжлэг, оролцоог хангах замаар бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлнэ.

[9] National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо (*National Social Dialogue Institutions*)[10]

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо (НЗҮТ) гэж ажил олгогчид, ажилчид гэх мэт тухайн тодорхой харилцааны оролцогч талуудын хоорондын нийгмийн зөвшилцлийг дэмжих зорилгоор засгийн газар эсхүл бусад эрх бүхий этгээдээс байгуулсан албан ёсны байгууллага, бүтцийг хэлдэг.

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо нь ихэвчлэн хөдөлмөрийн бодлого, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалал болон бусад холбогдох асуудлаар хэлэлцээ хийх, зөвшилцөх, асуудлыг хамтран шийдвэрлэх талбар болдог. Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагууд (НЗҮБ) нь тухай тухайн улсынхаа хууль эрх зүйн орчин, тогтолцоо, түүнчлэн оролцогч талуудын онцлог хэрэгцээ, сонголтоос хамааран янз бүрийн хэлбэртэй байж болно. НЗҮБ-ийн нийтлэг хэлбэрүүд нь:

- **Үндэсний гурван талт комисс** (*National tripartite commissions*): Энэ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын төлөөллөөс бүрдсэн, хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх үүрэгтэй байгууллага юм. Гурван талт комисс нь нийгмийн зөвшилцлийг дэмжих, хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэдэг;
- **Цалингийн үндэсний зөвлөл** (*National wage councils*): Энэ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон цалингийн бодлогын бусад асуудлыг тогтоох үүрэгтэй байгууллага юм. Цалингийн зөвлөлд ихэвчлэн ажил олгогч, ажилчид, засгийн газрын төлөөллүүд багтдаг бөгөөд талуудын зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг дэмжих зорилготой байдаг;
- **Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний хороод** (*National social dialogue committees*): Эдгээр нь боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөө аж ахуй зэрэг тухайлсан тодорхой асуудал эсхүл тодорхой салбар дахь нийгмийн зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг дэмжих зорилгоор байгуулагдсан байгууллага юм. Нийгмийн зөвшилцлийн хороод нь ихэвчлэн иргэний нийгмийн байгууллага болон бусад сонирхлын бүлгүүдийг оролцуулан холбогдох бусад талуудын төлөөллийг нэгтгэдэг;
- **Үндэсний маргааныг шийдвэрлэх механизм** (*National dispute resolution mechanisms*): Эдгээр нь хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлал, арбитр болон өөр бусад хэлбэрээр шийдвэрлэх үүрэгтэй байгууллагууд юм. Маргаан шийдвэрлэх механизмууд нь ихэвчлэн НЗҮБ-ийн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болгон байгуулагдаж, үр дүнтэй болоод аюулгүй хөдөлмөрийн харилцааг дэмжихэд гол үүрэг гүйцэтгэдэг.

Мөн түүнчлэн НЗҮБ-г эрх зүйн байдлын (*status*) хувьд:

- Албан ёсны: Эрх хэмжээ, үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалт нь хууль тогтоомжоор тогтоогдсон байдаг;
- Албан бус: гол төлөв уламжлал болон тогтож хэвшсэн заншлийн хэм хэмжээнд үндэслэгдсэн байдаг.

Бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх хугацааны хувьд:

- Байнгын үйл ажиллагаатай:
- Түр зуурын (*ad hoc*) шинжтэй гэж тус тус ангилж үздэг.

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын чиг үүрэг[11]

[10] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms, EU 2016: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1086&furtherNews=yes&newsId=2661

НЗҮБ-уудын эрхлэх асуудал, чиг үүрэг нь тухайн улсын хууль эрх зүйн орчин болон хэвшиж тогтсон байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, түүнчлэн оролцогч талуудын онцлог хэрэгцээ, сонголтоос хамаарч өөр өөр байж болох хэдий ч дараахь нийтлэг чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- **Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх**: НЗҮБ-ууд хөдөлмөрийн гэх мэт тодорхой салбарын бодлого, зохицуулалтыг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэдэг. Тэд ажил олгогч, ажилчид, тэдний төлөөлөгчдөд цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалал зэрэг асуудлаар ярилцаж, зөвшилцөх боломжийг олгодог;
- **Маргаан шийдвэрлэх**: НЗҮБ-ууд хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлал, арбитр болон бусад маргаан шийдвэрлэх өөр хэлбэрээр шийдвэрлэх механизм болж болно. Эдгээр нь хөдөлмөрийн зөрчилдөөний ажилчид, ажил олгогчид болон эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх эсвэл багасгахад тусалж чадна;
- **Мэдээлэл солилцох, чадавхийг бэхжүүлэх**: НЗҮБ-ууд нь оролцогч талуудын хооронд мэдээлэл, шилдэг туршлагыг солилцоход дэмжлэг үзүүлэхээс гадна ажилчид, ажил олгогчдыг сургах, чадавхжуулах боломжийг олгодог. Энэ нь хөдөлмөрийн эрх, үүргийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, ажилчид, ажил олгогчдын ур чадвар, мэдлэгийг дээшлүүлэхэд тусална;
- **Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх**: НЗҮБ-ууд мөн хөдөлмөрийн гэх мэт тодорхой салбарын бодлого, зохицуулалтын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх үүрэг гүйцэтгэж болно. Эдгээр нь хууль тогтоомж, зохицуулалтын дутагдал, сайжруулах шаардлагатай хэсгийг тодорхойлох, шинэчлэл, өөрчлөлтийн талаар зөвлөмж гаргахад тусална.

Түүнчлэн НЗҮБ-уудыг хэрэгжүүлдэг эрх хэмжээнийх нь чадамжаар[12]:

- Заавал биелэгдэх гэрээ хэлэлцээр хийх үүрэг бүхий (*Institutions with a role in negotiating binding agreements*):
- Зөвлөлдөх чиг үүрэг бүхий (*Institutions with a consultative role*):
- Зөвлөх үүрэг бүхий (*Institutions with a largely advisory role*) гэж мөн ангилдаг.

НЗҮБ-уудын үйл ажиллагааны хүрээ, харъяалах бодлогын чиглэл улс орон бүрд харилцан адилгүй байна. Гэвч нийгэм, эдийн засгийн дараахь асуудлуудад гол төлөв төвлөрсөн байдаг. Үүнд:

- Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, төлөвлөлт
- Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт
- Боловсрол, сургалтын тогтолцоо
- Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо
- Цалин хөлс тогтоох механизм
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
- Ажил амьдралын тэнцвэр ба жендэрийн тэгш байдал

Улс орнуудад зөвхөн нэг эсхүл хэд хэдэн НЗҮБ байж болохын зэрэгцээ нэг НЗҮБ нь дээр дурдсан бодлогын чиглэлүүдээс тодорхой нэг асуудлыг эсвэл хэд хэдэн асуудлыг нэгэн зэрэг хамаардаг байж болно, мөн түүнчлэн бодлогын нэг чиглэлээр хэдэн хэдэн НЗҮБ зэрэгцэн ажилладаг тохиолдол ч байна.

Ерөнхийдөө нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо нь тухайлсан салбарын дотоодын үр дүнтэй харилцааг дэмжих, эдийн засгийн хүртээмжтэй, тогтвортой өсөлтийг эрчимжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ нь талуудыг бүтээлч яриа хэлэлцээ хийх, оновчтой, зүй зохистой шийдлийг тохиролцох албан ёсны талбар, орон зайгаар хангаж,

[11] National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm

[12] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms, EU 2016: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1086&furtherNews=yes&newsId=2661

хамтын ойлголцол, итгэлцлийг бий болгон, зөрчилдөөнийг бууруулж, үр дүнтэй бодлого, туршлагыг дэмжихэд тусалдаг.

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын давуу тал ба сорилт

НЗҮБ-ууд талуудын хамтын ажиллагаа, хоорондын уялдаа холбоог хөгжүүлэх олон давуу талтай. Эдгээр давуу тал нь:

- НЗҮБ-уудын гол давуу тал нь бодлогод оролцогч талуудын хоорондын харилцаа холбоог хөнгөвчлөх, хамтын ажиллагааг дэмжих явдал юм. Эдгээр байгууллагууд нь яриа хэлэлцээ хийх, зөвлөлдөх, санал бодлоо илэрхийлэх талбарыг бий болгосноор ажил олгогчид, ажилчид, засгийн газруудын хоорондын итгэлцэл, ойлголцлыг бий болгоход тусалж, илүү үр өгөөжтэй бодлого, практикийг бий болгож чаддаг. Жишээлбэл: НЗҮБ-ыг цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгааллын талаар тохиролцоход түлхүү ашигладаг. Энэ нь ажилчдын ахуй нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн тогтвортой байдалд зохих хувь нэмэр оруулдаг байна.
- НЗҮБ-уудын бас нэг давуу тал нь бодлого, үйл ажиллагааг илүү хүртээмжтэй, эрх тэгш байлгахад тусалж чаддагт оршино. Шийдвэр гаргах үйл явцад янз бүрийн оролцогч талуудыг жигд оролцуулснаар өөр өөр бүлгүүдийн эрх ашиг, хүсэл сонирхол төрийн бодлогод тусгалаа олж чадна. Жишээлбэл: Жендэрийн тэгш байдал, хөдөлмөрлөх эрх, эмзэг бүлгийн нийгмийн хамгаалал зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд энэхүү механизмыг ашиглах нь замаар илүү шударга, эрх тэгш байдлыг бүрдүүлэх боломжтой.

Гэсэн хэдий ч НЗҮБ үр дүнтэй, хүртээмжтэй байдлын хувьд зарим бэрхшээл, сорилттой тулгардаг.

- Оролцогч талуудын эрх мэдлийн харилцан тэнцвэргүй байдал нь энэхүү байгууллагын үйл ажиллагааг хязгаарлагдмал болгох боломжтой. Жишээлбэл, ажил олгогчид ажилчдаас илүү эрх мэдэлтэй, нөөцтэй учраас жинхэнэ утгаараа тэдний хооронд бодит, эрх тэгш яриа хэлэлцээ хийж, харилцан буулт хийхэд асуудалтай байж болзошгүй юм. Үүний нэгэн адил засгийн газар бусад оролцогч талуудаасаа хамаагүй илүү эрх мэдэл, хүч нөлөөтэй тул энэ нь ардчилсан, шударга, эрх тэгш шийдвэр гаргахыг зорьж буй тус тогтолцооны чадамжийг хязгаарлаж болзошгүй билээ.
- Өөр нэг бэрхшээл бол НЗҮБ-ын хүртээмжтэй байдал, ялангуяа нийгмийн цөөнх, эмзэг бүлгийн тухайд бүр ч хязгаарлагдмал байдал үүсдэг. Тухайлбал: албан бус секторт ажилладаг эмэгтэйчүүд, залуучууд, ажилчид НЗҮБ-д дутуу төлөөлөлтэй эсвэл бүр төлөөлөлгүй байх нь тэдний эрх ашиг, хүсэл сонирхлыг хамгаалах боломж, чадамжийг хязгаарлаж байж болзошгүй юм.

Дүгнэж үзэхэд, НЗҮТ нь талуудын хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоо, хүртээмжтэй байдлын чиглэлээр өөрийн гэсэн давуу болоод сул талуудтай бөгөөд бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх илүү үр дүнтэй, үр өгөөжтэй арга механизм мөн хэдий ч талуудын эрх мэдлийн харилцан тэнцвэргүй байдал, төлөөллийн хувьд сорилттой тулгардаг байна.

Иймд тухайн нийгмийн харилцаанд оролцогч бүх талууд, түүн дотроо хамгийн эмзэг, гадуурхагдсан хэсгийн ч эрэлт, хэрэгцээ, ашиг сонирхолыг харгалзан үздэг, үйл ажиллагаа нь ил тод, оролцоотой, хариуцлагатай байх тийм нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоог бүрдүүлж, ажиллуулах нь хамгийн чухал юм.

Хоёр. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ЗӨВШИЛЦЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ТОГТОЛЦОО, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН, ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЗӨВЛӨМЖ,

2.1.Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоо, эрх зүйн орчин

Монгол Улс 1990 онд төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засаг бүхий социалист нийгмийн байгууллаас чөлөөт зах зээлийн эдийн засагтай, ардчилсан нийгмийн тогтолцоонд шилжиж улмаар 1992 онд хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, төрийн эрх мэдлийг хуваарилах, хууль дээдлэх зэрэг ардчилсан зарчмуудыг тусгасан шинэ Үндсэн хуулиа баталсан билээ. Энэхүү шинэ Үндсэн хууль нь нийгмийн бүхий л харилцаанд оролцогчдын нийгмийн зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг дэмжих шинэ тогтолцоо бүрдүүлэх бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэс суурийг тавьсан юм.

Монгол Улс дахь нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага, түүний эрх зүйн орчин нь нийгэм, улс төр, эдийн засгийн нөхцөл байдлын хувирал өөрчлөлт, түүнчлэн тухайн оролцогч талуудын өөрчлөгдөн буй эрэлт хэрэгцээ, нөхцөл шаардлагад нийцэн цаг хугацааны явцад хувьсан хөгжиж ирсэн байна.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн хамгийн гол байгууллага болох Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо 1992 онд анхлан байгуулагдсан бөгөөд жил бүр “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээр” байгуулж, биелэлтийн харилцан хангуулан ажиллаж иржээ. Монгол Улсад ҮЭ-ийн байгууллага 1917[13] онд, ажил олгогчдын байгууллага 1990[14] онд тус тус үүсгэн байгуулагдсан байдаг.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын хэлбэр, бүрэлдэхүүн, эрх зүйн байдал, чиг үүрэг, хамаарах салбар, хүрээг дараах хүснэгтээр харуулав. Үүнд:

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагууд

Хүснэгт 2. Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагууд

д/д	Байгууллагын нэр	Хэлбэр, бүрэлдэхүүн	Эрх зүйн байдал	Чиг үүрэг	Хүрээ
1	**Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хороо**	Гурван талт, 18	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 13-17 дугаар зүйл	Улсын болон салбар, салбар дундын түүнчлэн орон нутгийн хэмжээний хамтын хэлэлцээр байгуулах, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар зөвлөмж, удирдамж, аргачлал боловсруулах, батлах.	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт
2	**Хүний эрхийг хангах үндэсний хороо**	Олон талт, 31+1	-	Гүйцэтгэх эрх мэдлийн хүрээнд хүний эрхийг хангах, хамгаалах ажлыг удирдан чиглүүлэх, зохион байгуулах	Нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
3	**Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл**	Гурван талт, 9	Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулийн 27, 28 дугаар зүйл	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, стратеги, хөтөлбөрийн талаар санал боловсруулах, харилцан мэдээлэл солилцох, хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний дүнг хэлэлцэх, боловсронгуй болгох санал, зөвлөмж гаргах.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, төлөвлөлт
4	**Хөдөлмөрий**	Гурван талт,	Хөдөлмөрийн	Хөдөлмөрийн аюулгүй	Хөдөлмөрийн

[13] МҮЭБ-ын түүх: https://cmtu.mn/#/p/52459

[14] МАОЭХ-ны түүх: http://www.monef.mn/index.php?con=content&id=23

	н аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хороо		аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууллийн 19, 23 дугаар зүйл	байдал, эрүүл ахуйн талаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох, санал, зөвлөмж гаргах, мэдээлэл хүргэх.	аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
5	**Жендэрийн үндэсний хороо**	Хоёр талт, 36+1	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйл	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих, энэ талаар арга зүй, санал, зөвлөмж гаргах, мэдээлэл солилцох, нийтэд хүргэх.	Жендэрийн тэгш байдал
6	**Хүүхдийн төлөө үндэсний зөвлөл**	Олон талт, 49+1	Хүүхдийн эрхийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйл	Хүүхдийн эрхийг хангах талаархи салбар дундын үйл ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд уялдуулан зохицуулах, холбогдох байгууллагуудад чиглэл, зөвлөмж өгөх.	Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо
7	**Залуучуудын хөгжлийн үндэсний зөвлөл**	Хоёр талт, 40+1	Залуучуудийн хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 22 дугаар зүйл	залуучуудын хөгжлийг дэмжих бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар Засгийн газарт болон холбогдох бусад байгууллагад зөвлөх, салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах.	Залуучуудын нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал
8	**Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах орон тооны бус зөвлөл**	Хоёр талт, 36+1	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйл	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах салбар дундын үйл ажиллагааг улсын хэмжээнд уялдуулан зохицуулах, хэрэгжилтийг нэгдсэн удирдлагаар хангах.	Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо
9	**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөл**	Хоёр талт, 20+1	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 6 дугаар зүйл	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг хөгжүүлэх бодлого, төлөвлөгөө, ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт, мэргэжлийн стандарт, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын агуулгад санал, зөвлөмж өгөх.	Боловсрол, сургалтын тогтолцоо
10	**Аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх үндэсний хороо**	Хоёр талт, 17+1	Аялал жуулчлалын тухай хуулийн 15 дугаар зүйл	Аялал жуулчлалын талаарх төрийн нэгдсэн бодлого боловсруулах болон хэрэгжүүлэх асуудлаар Ерөнхий сайдад зөвлөгөө өгөх, санал дүгнэлт гаргах.	Аялал жуулчлал
11	**Шинжлэх ухаан, технологийн үндэсний зөвлөл**	Олон талт, 23+1	Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйл	Шинжлэх ухаан, технологийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын талаар санал боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд үнэлэлт өгөх,	Шинжлэх ухаан

				шинжлэх ухаан, технологийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах талаар зөвлөмж гаргах.	
12	**Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл**	Гурван талт, 9	Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 27 дугаар зүйл	Нийгмийн даатгалын эрх зүйн орчин, тогтолцоо, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, хууль тогтоомж, бодлогыг хэрэгжүүлэх, нийгмийн даатгалын санг удирдах үйл ажиллагаанд хяналт тавих.	Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо
13	**Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөл**	Гурван талт, 9	Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 14, 14[1] дүгээр зүйл	Эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоог боловсронгуй болгох, эрүүл мэндийн даатгалын санг удирдах үйл ажиллагаанд хяналт тавих.	Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо

Монгол улсад одоогоор үндэсний хэмжээний нийгмийн зөвшилцлийн 13 байгууллага үндэсний хороо, зөвлөл хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд эдгээр нь орон тооны болон орон тооны бус статустай байна. Эдгээр 13 байгууллагын 2 нь УИХ-ын түвшинд, 10 нь Засгийн газрын түвшинд, 1 нь яамны түвшинд байгуулагдан үйл ажиллагаагаа явуулдаг, мөн тэдгээрээс нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий асуудал хариуцдаг 2, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцдаг 3, нийгмийн хамгааллын тогтолцооны чиглэлээр 4, жендэр, аялал жуулчлал, шинжлэх ухааны асуудал эрхэлдэг тус бүр 1 байгууллага байна. Түүнчлэн 3 байгууллага заавал биелэгдэх гэрээ, хэлэлцээр, хэм хэмжээ гаргах чиг үүрэг бүхий, 7 нь зөвлөлдөх чиг үүрэг 3 нь зөвлөх үүрэг бүхий байгууллага байна.

Эдгээр нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын эрх зүйн байдал, холбогдох хууль тогтоомжийн заалт, зохицуулалтыг хүснэгтээр харуулбал:

Хүснэгт 3. Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын эрх зүйн зохицуулалт

д/д	зүйл	заалт
	Хөдөлмөрийн тухай хууль	
1	13 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим	13.1.Нийгмийн түншлэл нь хөдөлмөрийн харилцаа, түүнтэй холбоотой асуудлаар холбогдох талуудын ашиг сонирхлыг уялдуулах замаар нийгмийн зөвшилцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн ажил олгогч болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчид, төрийн байгууллага хоорондын хоёр болон гурван талт хамтын ажиллагаа мөн. 13.2.Нийгмийн түншлэлд дараах зарчмыг баримтална: 13.2.1.хууль дээдлэх; 13.2.2.талуудын тэгш оролцоог хангах; 13.2.3.бие биеийнхээ эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг харилцан хүндэтгэх; 13.2.4.сайн дурын үндсэн дээр аливаа үүрэг хүлээх; 13.2.5.нийгмийн түншлэлийг төрөөс дэмжих.
2	14 дүгээр зүйл. Нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр	14.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийг Засгийн газар, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтан болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын хооронд хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар талуудын ашиг сонирхлыг уялдуулах, бодлого боловсруулах, түүнийг хэрэгжүүлэхээр зөвлөлдөх, харилцан ойлголцох, хамтын хэлэлцээр байгуулах замаар хэрэгжүүлнэ. 14.2.Нийгмийн хоёр талт түншлэлийг ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлын асуудлаар салбар, салбар дундын, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд талууд харилцан зөвшилцөх, хамтын хэлэлцээ хийж хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах замаар хэрэгжүүлнэ. 14.3.Хэлэлцэж байгаа асуудлаас хамаарч нийгмийн гурван талт

		түншлэлийн хүрээнд дараах баримт бичгийг байгуулж болно: 14.3.1.бодлогын асуудлаар нийгмийн түншлэлийн гурван талт улс, салбар, салбар дундын, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээр; 14.3.2.нийгмийн түншлэлийн гурван талт хамтарсан мэдэгдэл; 14.3.3.бодлогыг хэрэгжүүлэх асуудлаар зөвлөмж, удирдамж, аргачлал; 14.3.4.хууль тогтоомжид заасан бусад. 14.4.Нийгмийн хоёр талт түншлэлийн хүрээнд дараах баримт бичгийг байгуулж болно: 14.4.1.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр; 14.4.2.хамтын гэрээ; 14.4.3.хууль тогтоомжид заасан бусад.
3	15 дугаар зүйл. Нийгмийн түншлэлийн гурван талт түншлэлийн удирдлага	15.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлагыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид "Үндэсний хороо" гэх/, салбарын хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид "салбар хороо" гэх/, аймаг, нийслэлийн хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид "аймаг, нийслэлийн хороо" гэх/ тус тус хэрэгжүүлнэ. 15.2.Үндэсний хороо нь Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд Засгийн газрын дэргэд ажиллана. 15.3.Салбар хороо нь тухайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд ажиллуулж болно. 15.4.Ажилтан, ажил олгогчийн санаачилгаар аймаг, нийслэлийн хороог нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах аймаг, нийслэлийн байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэй байгуулж болно. Аймаг, нийслэлийн хороо Засаг даргын дэргэд ажиллана. 15.5.Үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороо, тэдгээрийн гишүүд нь бие дааж, хараат бусаар ажиллана. 15.6.Үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Ерөнхий сайд, салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэлийн хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн шатны Засаг дарга талуудын саналыг үндэслэн тус тус батална. 15.7.Үндэсний хороо ажлын албатай байна. Ажлын албаны үйл ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ. 15.8.Үндэсний хорооны дүрмийг Засгийн газар, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.
4	16 дугаар зүйл. Үндэсний хорооны бүрэн эрх	16.1.Үндэсний хороо дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 16.1.1.хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал гаргах, хууль тогтоомжийн төсөлтэй урьдчилан танилцах, батлагдахаас өмнө саналаа хүргүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх; 16.1.2.нийгмийн хоёр болон гурван талт түншлэлийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх; 16.1.3.энэ хуулиар олгосон эрхийн хүрээнд холбогдох журам, дүрэм, аргачлал батлан мөрдүүлэх, тогтоол батлах; 16.1.4.энэ хуулийн 102.1.1-д заасан зарчмыг хэрэгжүүлэх аргачлал баталж, үнэлгээ хийж, дүгнэлт гаргах; 16.1.5.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах; 16.1.6.хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороог байгуулах; 16.1.7.ажил эрхлэлтийн тодорхой хэлбэр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах эсэх талаар зөвлөмж гаргах; 16.1.8.хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчдын нэрсийн жагсаалтыг гаргах, тэднийг томилох, чөлөөлөх, мэргэшүүлэх; 16.1.9.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.
5	17 дугаар зүйл.	17.1.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн

	Мэргэшлийн үндэсний хүрээ	стандартыг батлах, мэргэшлийн түвшнийг тогтоон хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах үйл явц мэргэшлийн үндэсний хүрээнд хамаарна. 17.2.Ажил мэргэжлийн стандартыг батлах, боловсрол, сургалтын үр дүн, мэргэшлийн түвшний уялдааг тодорхойлох, үнэлж баталгаажуулах, түвшин хооронд шилжих зохицуулалтыг хуулиар тогтооно. 17.3.Мэргэшлийн үндэсний хүрээг бүрдүүлэх, зохицуулах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална. 17.4.Хүний мэргэшлийн түвшнийг үнэлэх, хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах журмыг хөдөлмөрийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд хамтран батална. 17.5.Ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоод хамтран ажил мэргэжлийн стандартыг боловсруулна. 17.6.Ажил мэргэжлийн стандартаар хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны ажлын дадлага, туршлага, мэдлэг, ур чадвар, чадамж, хандлага, мэргэшлийн түвшин, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тогтооно. 17.7.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолтыг ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага боловсруулж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.
	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	
6	27 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо	27.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/, хөдөлмөрийн биржээс бүрдэнэ. 27.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл нь нийгмийн зөвшилцлийн байгууллага байна. 27.3.Хөдөлмөрийн бирж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний байгууллага байх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн сүлжээнд холбогдсон төрийн, төрийн бус болон хувийн хэвшлийн байгууллагаас бүрдэнэ.
7	28 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл	28.1.Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийг байгуулж, ажиллуулна. 28.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн энэ хуулийн 28.1-д заасан гурван талын төлөөлөгчдийн тоо адил байна. 28.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн дүрмийг ажил олгогч болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагатай зөвшилцөн Засгийн газар, хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн дүрмийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл /цаашид "Үндэсний зөвлөл" гэх/ батална. 28.4.Үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг талуудын санал болгосноор Ерөнхий сайд 4 жилийн хугацаагаар батлах бөгөөд Үндэсний зөвлөл дараах бүрэлдэхүүнтэй байна: 28.4.1.Засгийн газрыг төлөөлж хөдөлмөрийн, санхүү, төсвийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тус бүр нэг хүн; 28.4.2.ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас гурван хүн; 28.4.3.ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагаас гурван хүн. 28.5.Үндэсний зөвлөлийн дарга нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн байна. 28.6.Үндэсний зөвлөлийн орлогч даргыг энэ хуулийн 28.1-д заасан гурван тал зөвшилцөж, аль нэг талын төлөөлөгчөөс хуралдаанд оролцсон

		гишүүдийн дийлэнх олонхийн саналаар батална. 28.7.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн гишүүнээр хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын дарга, ажилтныг оруулахыг хориглоно. 28.8.Үндэсний зөвлөл дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 28.8.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих; 28.8.2.төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, стратеги, хөтөлбөрийн талаар санал боловсруулах, хэлэлцэх, энэ хуулийн 6.3.1-6.3.4, 6.3.6-д заасан төсөл, хөтөлбөрийг хэлэлцэн батлах; 28.8.3.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тайлан, мэдээлэл болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр дүнд хийсэн хөндлөнгийн байгууллагын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тайланг хэлэлцэж санал, дүгнэлт гаргах, шаардлагатай асуудлыг холбогдох байгууллагад оруулж шийдвэрлүүлэх; 28.8.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсвийг хуваарилах асуудлыг хэлэлцэж, зөвлөмж гаргах, тус сангийн орлого, зарлагын байдалд хяналт тавих; 28.8.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хагас болон бүтэн жилийн санхүүгийн тайланг хэлэлцэж санал, дүгнэлт гаргах; 28.8.6.хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хийсэн хяналт, шинжилгээний дүнг хэлэлцэх, түүнд үндэслэн хууль тогтоомж, хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох талаар зөвлөмж гаргаж, холбогдох байгууллагад хүргүүлэх; 28.8.7.тухайн жилд авах гадаадын мэргэжилтэй ажилчдын хэрэгцээг тодорхойлох асуудлаар зөвлөмж гаргаж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэх. 28.9.Үндэсний зөвлөлийн гишүүдэд ажлын оролцоог харгалзан улирал тутам урамшуулал олгож болох бөгөөд уг урамшууллын хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тогтооно.
	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль	
8	19 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах байгууллагын тогтолцоо	19.1.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн өөрөө удирдах болон нутгийн захиргааны байгууллага, хяналтын байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл, ажилтнаас бүрдэнэ.
9	23 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо, түүний бүрэн эрх	23.1.Төрийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо /орон тооны бус/-г хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний, салбар хороог уг асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд байгуулж ажиллуулна. 23.2.Үндэсний хорооны дүрэм, бүрэлдэхүүнийг талуудын саналыг харгалзан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшилцлийн Үндэсний хорооны дарга, салбар хорооны дүрмийг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хороо тус тус батална. 23.3.Үндэсний хороо нь дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 23.3.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох; 23.3.2.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар санал, зөвлөмж гаргах; 23.3.3.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ,

		үр дүнг жил бүр Засгийн газарт мэдээлэх; 23.3.4.олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцид нэгдэн орох асуудлыг боловсруулахад төлөөллөө оролцуулах. 23.3.5.эрсдэлийн түвшин их ажлын байрны жагсаалт батлуулахаар Засгийн газарт санал хүргүүлэх. 23.4.Үндэсний хорооны үйл ажиллагааны зардлыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний, салбар хорооны үйл ажиллагааны зардлыг уг асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний жил бүрийн төсвийн багцад тус тус тусгана.
	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль	
10	18 дугаар зүйл. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг	18.1.Жендэрийн үндэсний хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага мөн. Жендэрийн үндэсний хороо ажлын албатай байна. 18.2.Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын санал болгосноор Засгийн газар батална. 18.3.Жендэрийн үндэсний хороо жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ: 18.3.1.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, тусгай арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах; 18.3.2.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх эдийн засаг, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэх, түүнийг боловсруулах ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах; 18.3.3.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой асуудлаар хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр болон олон улсын байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт, үр дүнтэй танилцах, зөвлөгөө өгөх; 18.3.4.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай үндэсний чадавхийг төрийн байгууллагын болон нийгмийн хүрээнд бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавих ажлыг зохион байгуулах; 18.3.5.энэ хуулийн 15.1.4.а-д заасан тайланг бэлтгэх ажлыг зохион байгуулах; 18.3.6.энэ хуулийн 15.1.4.в, 15.1.4.г-д заасан тайлангийн төсөлтэй танилцах, санал өгөх; 18.3.7.энэ хуулийн 18.3.15-д заасан тайлангийн төслийг хэлэлцэх, санал өгөх; 18.3.8.жендэрийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах, жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчид хүргэх ажлыг зохион байгуулах; 18.3.9.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэхжүүлэх, хамгаалахад олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, иргэдийн оролцоог хангах; 18.3.10.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд таниулах, сурталчлах үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын үр дүнгийн тухай мэдээлэх; 18.3.11.жендэрийн салбар хороо, зөвлөлийн тайлан, мэдээллийг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах; 18.3.12.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлаар үр дүнд хүрсэн аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнийг шагнал, урамшилд тодорхойлох; 18.3.13.Жендэрийн үндэсний хороо, түүний ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, дүрмийг хэлэлцэж, батлуулах; 18.3.14.жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдлын талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх ажлыг зохион байгуулах; 18.3.15.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдлын талаархи

		тайланг бэлтгэж Засгийн газарт оруулах; 18.3.16.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар олон улсын байгууллага, гадаад улстай хийх хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх. 18.4.Жендэрийн үндэсний хороо нь орон нутагт салбар хороо, төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөлтэй байна. 18.5.Жендэрийн үндэсний хороо ажлаа Засгийн газарт тайлагнана.
	Хүүхдийн эрхийн тухай хууль	
11	16 дугаар зүйл. Хүүхдийн төлөө үндэсний болон орон нутгийн зөвлөл	16.1.Хүүхдийн эрхийг хангах талаарх салбар дундын үйл ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд уялдуулан зохицуулах чиг үүрэг бүхий Хүүхдийн төлөө үндэсний зөвлөлийг Монгол Улсын Ерөнхий сайд, орон нутагт Хүүхдийн төлөө зөвлөлийг аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга тус тус тэргүүлнэ. 16.2.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд төрийн байгууллага, хуулийн этгээд, иргэдийн төлөөлөл оролцох бөгөөд бүрэлдэхүүнийг Зөвлөлийн тэргүүн батална. 16.3.Хүүхдийн төлөө зөвлөлийн дүрмийг тухайн зөвлөл батална. 16.4.Хүүхдийн төлөө үндэсний болон орон нутгийн зөвлөл нь дараахь үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ: 16.4.1.хүүхдийн эрхийг хангах, эрх нь зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хүүхэд хамгаалал, хөгжлийн талаархи төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн нөөц баялгийг дайчлах, салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах шаардлагатай арга хэмжээ авах; 16.4.2.хүүхдийн эрхийг хангах, эрх нь зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хүүхэд хамгаалал, хөгжлийн үйл ажиллагааны талаар холбогдох төрийн байгууллагад чиглэл, хуулийн этгээдэд зөвлөмж өгөх. 16.5.Хүүхдийн төлөө үндэсний болон орон нутгийн зөвлөлийн ажлын албаны үүргийг хүүхэд, гэр бүлийн хөгжлийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага тус тусын чиг үүргийн дагуу гүйцэтгэнэ. 16.6.Хүүхдэд зориулсан бүтээн байгуулалт, хүүхдийн хөгжил, хамгаалал, оролцоог дэмжих зориулалт бүхий Хүүхдийн төлөө сантай байна. 16.7.Энэ хуулийн 16.6-д заасан сангийн удирдлага, сангийн хөрөнгийг бүрдүүлэх, зарцуулах, гүйцэтгэлийг тайлагнах, хянахтай холбогдсон харилцааг Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хуулиар зохицуулна.
	Залуучуудын хөгжлийн дэмжих тухай хууль	
12	22 дугаар зүйл. Залуучуудын хөгжлийн үндэсний болон салбар зөвлөл	22.1.Залуучуудын хөгжлийг дэмжих салбар дундын үйл ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд уялдуулан зохицуулах чиг үүрэг бүхий Залуучуудын хөгжлийн үндэсний зөвлөлийг Монгол Улсын Ерөнхий сайд, орон нутагт залуучуудын хөгжлийн салбар зөвлөлийг аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга тус тус тэргүүлнэ. 22.2.Залуучуудын хөгжлийн үндэсний болон орон нутгийн салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг төрийн байгууллага, залуучуудын иргэний нийгмийн байгууллага, залуучуудын төлөөллийг оролцуулан Зөвлөлийн тэргүүн батална. 22.3.Залуучуудын хөгжлийн үндэсний болон орон нутгийн салбар зөвлөлийн дүрмийг Засгийн газар батална. 22.4.Залуучуудын хөгжлийн үндэсний болон орон нутгийн салбар зөвлөл нь дараах чиг үүрэгтэй: 22.4.1.залуучуудын хөгжлийг дэмжих төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар Засгийн газарт болон холбогдох бусад байгууллагад зөвлөх, салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, шаардлагатай арга хэмжээ авах; 22.4.2.залуучуудын хөгжлийг дэмжих, эрх ашгийг хамгаалах асуудлыг шийдвэрлэхэд залуучууд, залуучуудын иргэний нийгмийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг оролцуулах, гаргасан санаачилгыг дэмжих; 22.4.3.залуучуудын хөгжлийг дэмжих асуудлаар гадаад улс, олон улсын байгууллагатай хамтран ажиллах; 22.4.4.залуучуудын хөгжлийн үндэсний болон орон нутгийн салбар зөвлөлийн дүрэмд заасан бусад.
	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль	
13	41 дүгээр зүйл.	41.1.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах салбар дундын үйл

	Орон тооны бус зөвлөл	ажиллагааг улсын хэмжээнд уялдуулан зохицуулах, хэрэгжилтийг нэгдсэн удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий орон тооны бус зөвлөл /цаашид "Зөвлөл" гэх/-ийг Монгол Улсын Ерөнхий сайдын дэргэд байгуулан ажиллуулж болно. 41.2.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг Засгийн газар батална. 41.3.Зөвлөлийн ажлын албаны үүргийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага гүйцэтгэнэ. 41.4.Зөвлөл нь аймаг, нийслэл, дүүрэгт салбар зөвлөлтэй байх бөгөөд салбар зөвлөлийг Засаг дарга тэргүүлнэ.
	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль	
14	6 дугаар зүйл. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл	6.1.Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл (цаашид "Зөвлөл" гэх) нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаар төрөөс баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, хувийн хэвшлийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага мөн. 6.2.Энэ хуулийн 6.1-д заасан Зөвлөл мэргэжлийн боловсрол, сургалтын дээд удирдлагыг хэрэгжүүлнэ. 6.3.Зөвлөл нь дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 6.3.1.мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг хөгжүүлэх урт, дунд болон богино хугацааны бодлого, төлөвлөгөөг хэлэлцэж, дүгнэлт, зөвлөмж гаргах; 6.3.2.ажиллах хүчний талаар баримтлах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага, ажил олгогчид, яамдын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах; 6.3.3.мэргэжлийн боловсрол, сургалттай холбогдолтой хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, мэргэшлийн түвшний үндэсний тогтолцоог хөгжүүлэх талаар мэдээлэл, илтгэл хэлэлцэх, тогтоол, зөвлөмж гаргах, чиглэл өгөх; 6.3.4.ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт, мэргэжлийн стандарт, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын агуулгыг хэлэлцэж дүгнэлт гаргах; 6.3.5.мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалтад хяналт тавих; 6.3.6.мэргэжлийн боловсрол, сургалттай холбогдолтой олон улсын гэрээ, конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, санал гаргах; 6.3.7.гаргасан шийдвэр, зөвлөмжийнхээ хэрэгжилтэд хяналт тавих. 6.4.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, дүрмийг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газар батална. 6.5.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дэх хувийн хэвшлийн төлөөллийг ажил олгогчид болон Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим хамтран зохион байгуулсан төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодын нэгдсэн хурлаас сонгоно. 6.7.Зөвлөл ажлаа Засгийн газарт тайлагнана.
	Аялал жуулчлалын тухай хууль	
15	15 дугаар зүйл. Аялал жуулчлалын асуудал эхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо	15.1. Аялал жуулчлалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо нь аялал жуулчлалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Ерөнхий сайдын дэргэдэх аялал жуулчлалын зөвлөл болон орон нутгийн аялал жуулчлалын асуудал эрхэлсэн нэгж /ажилтан/-ээс тус тус бүрдэнэ. 15.2. Аялал жуулчлалын зөвлөл нь /цаашид "Зөвлөл" гэх/ аялал жуулчлалын талаарх төрийн нэгдсэн бодлого боловсруулах болон хэрэгжүүлэх асуудлаар Ерөнхий сайдад зөвлөгөө өгөх, санал дүгнэлт гаргах үүрэгтэй. 15.3. Зөвлөл нь дарга, улсын төсөв, санхүү, аялал жуулчлал, байгаль орчны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас санал болгосон тус бүр нэг, аялал жуулчлал эрхэлсэн төрийн бус байгууллагаас санал болгосон аялал жуулчлалын байгууллагын гурван гишүүнээс тус тус бүрдэнэ. 15.4. Зөвлөлийн дарга, гишүүдийг Ерөнхий сайд томилно. 15.5. Зөвлөлийн дарга нь аялал жуулчлалын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн байна. 15.6. Зөвлөлийн ажиллах журмыг Засгийн газар батална.

		15.7. Бүх шатны Засаг дарга аялал жуулчлал хөгжүүлэх эрэлт хэрэгцээг харгалзан аялал жуулчлалын асуудал эрхэлсэн нэгж /ажилтан/-ийг ажиллуулж болно.
	Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хууль	
16	7 дугаар зүйл. Шинжлэх ухаан, технологийн үндэсний зөвлөлийн бүрэн эрх	7.1.Засгийн газар нь шинжлэх ухаан, технологийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын талаар санал боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд үнэлэлт өгөх, шинжлэх ухаан, технологийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах талаар зөвлөмж гаргах үүрэг бүхий орон тооны бус Шинжлэх ухаан, технологийн үндэсний зөвлөл /цаашид "Зөвлөл" гэх/-тэй байна. 7.2.Зөвлөл нь дор дурдсан асуудлыг хэлэлцэж зөвлөмж гаргана: 7.2.1.Монгол Улсын шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн өнөөгийн түвшин, цаашдын чиг хандлага; 7.2.2.шинжлэх ухаан, технологийг хөгжүүлэх төрийн бодлого, тэргүүлэх чиглэл, мастер төлөвлөгөө, үндэсний хөтөлбөр, Засгийн газрын захиалгаар хэрэгжүүлэх шинжлэх ухаан, технологийн төслүүдийн санал; 7.2.3.шинжлэх ухаан, технологийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын хэрэгжилт, хэрэгжүүлэгч байгууллагын үйл ажиллагаа; 7.2.4.төрийн төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын шинжлэх ухаан, технологийн үйл ажиллагааны тайлан, захиалсан төсөл, түүний үр дүнг үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд нэвтрүүлж байгаа байдал; 7.2.5.суурь болон хавсарга судалгаа, шинжлэх ухаан, технологийн ололтыг үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд зарцуулах санхүүжилтийн асуудал; 7.2.6.шинэ технологи нэвтрүүлэх, тэргүүний технологи нутагшуулах чиглэлээр технологийн парк, инкубатор, тэргүүлэх зорилтын сүлжээ байгуулах асуудал; 7.2.7.шинжлэх ухаан, технологийн сангийн тайлан; 7.2.8.тухайн жилд улсын хэмжээгээр хэрэгжүүлэх шинжлэх ухаан, технологийн үйл ажиллагааны нэгдсэн хөтөлбөр; 7.2.9.яамдын шинжлэх ухаан, технологийн зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланг хэлэлцэж, үнэлэлт, дүгнэлт өгөх асуудал; 7.2.10.шинжлэх ухаан, технологийн талаар төрөөс баримтлах бодлоготой уялдуулан шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэлийн холбоог бэхжүүлэх асуудал; 7.2.11.төрийн бус байгууллага, хуулийн этгээдээс хэрэгжүүлж буй төслүүд, тэдгээрийн шинжлэх ухаан, технологийн хөгжилд үзүүлэх үр нөлөө; 7.2.12.хэрэгжүүлж дууссан шинжлэх ухаан, технологийн төслийн үр дүнг үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд нэвтрүүлсэн байдал; 7.2.14.шинжлэх ухааны хөгжлийн олон улсын чиг хандлагатай уялдуулан эрдэм шинжилгээ, судалгааны шинэ чиглэлийг хөгжүүлэх асуудал; 7.2.15.эрдэм шинжилгээний байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт; 7.2.16.хуульд заасан бусад чиг үүрэг. 7.3.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, дүрмийг Засгийн газар батална. 7.4.Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд Засгийн газар, шинжлэх ухааны академи, их сургуулиуд, хувийн хэвшлийн эрдэм шинжилгээний байгууллага, бизнесийн төлөөллийг оролцуулах бөгөөд орон тооны нарийн бичгийн даргатай байна.
	Нийгмийн даатгалын тухай хууль	
17	27 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл	1.Улсын Их Хурал нь Засгийн газар, даатгуулагч, ажил олгогчийг тэнцүү тоогоор төлөөлсөн орон тооны бус гишүүдээс бүрдсэн Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл /цаашид "Үндэсний зөвлөл" гэх/-ийг байгуулж ажиллуулна. Үндэсний зөвлөл ажлаа Улсын Их Хуралд тайлагнана. 2.Үндэсний зөвлөлийн дарга, гишүүдийг талуудын санал болгосноор Улсын Их Хурал нэр дэвшигчийн сонсгол хийж 6 жилийн хугацаагаар томилох бөгөөд Үндэсний зөвлөл нь дараах бүрэлдэхүүнтэй байна: 1/Засгийн газрыг төлөөлж сангийн, хууль зүйн, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тус бүр 1 хүн; 2/даатгуулагчийг төлөөлж нийт ажилтны дийлэнх олонхын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалсан үйлдвэрчний

		эвлэлийг төлөөлсөн 3 хүн; 3/ажил олгогчийг төлөөлсөн 3 хүн. Үндэсний зөвлөлийн дэд даргыг гурван тал зөвшилцөж, аль нэг талын төлөөлөгчөөс 2 жилийн хугацаагаар Үндэсний зөвлөлийн дарга томилно. Үндэсний зөвлөл ажлын албатай байна. 3.Үндэсний зөвлөл дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 1/нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомж нийгмийн даатгалын тогтолцоо, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, тэтгэвэр нэмэгдүүлэх талаар санал боловсруулж холбогдох байгууллагаар шийдвэрлүүлэх; 2/ /Энэ заалтыг 2008 оны 05 дугаар сарын 08-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/ 3/нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн биелэлт болон нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын байдалд хяналт тавих; 4/нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаа, боловсон хүчний хангалт, санхүүгийн асуудлаар нийгмийн даатгалын байгууллагын тайлан мэдээллийг сонсон хэлэлцэж, санал дүгнэлт гаргаж, энэ талаар холбогдох арга хэмжээ авах; 5/нийгмийн даатгалын байгууллагын цахим тооцоолуурын техник, технологи, программ хангамж, үйлчилгээний байдлыг хянаж үнэлэлт дүгнэлт өгөх; 6/нийгмийн даатгалын төв байгууллагын бүтцийг батлах, нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн төслийг боловсруулах, батлагдсан төсвийн нарийвчилсан хуваарийг баталж, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих; 7/нийгмийн даатгалын асуудлаар журам, зөвлөмж гаргах; 8/эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс болон гомдлын шаардлагын зөвлөлийн үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох талаар түүнд хяналт тавих; 9/нийгмийн даатгал, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагааны асуудлаар иргэдээс ирүүлсэн санал, өргөдөл, гомдлыг барагдуулах; 10/хууль тогтоомжид заасан бусад тодорхой бүрэн эрх. 4.Үндэсний зөвлөлийн дүрмийг Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороо батална. 5.Үндэсний зөвлөлийн гишүүдэд ажлын оролцоог харгалзан улирал тутам цалингийн нэмэгдэл олгож болно. Цалингийн нэмэгдлийн дээд хэмжээг нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.
	Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль	
18	14 дүгээр зүйл. Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөл	14.1.Эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагын тогтолцоо нь Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлд заасан Үндэсний зөвлөл, эрүүл мэндийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, дүүргийн нийгмийн даатгалын хэлтэс, сумын эрүүл мэндийн даатгал хариуцсан байцаагчаас бүрдэнэ. 14.8.Үндэсний зөвлөл дараах эрхтэй: 14.8.1.эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагын бүтэц, дүрмийг батлах; 14.8.2.эрүүл мэндийн даатгалын эрсдэлийн сангийн хөрөнгийг тооцох, төрийн санд байршуулах, зарцуулах журмыг санхүү, төсвийн болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн батлах; 14.8.3.эрүүл мэндийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдлийг төрийн санд байршуулах, зарцуулах журмыг санхүү, төсвийн болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн батлах; 14.8.4.эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль тогтоомж, эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоо, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох талаар холбогдох байгууллагаас ирүүлсэн асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэх, санал боловсруулах, эрх бүхий этгээдээр шийдвэрлүүлэх; 14.8.5.эрүүл мэндийн даатгалтай холбоотой асуудлаар мэргэжлийн нийгэмлэг, холбоо, шинжээч, даатгуулагч, хамтрагч талуудыг

		оролцуулсан байнгын болон түр ажиллагаатай ажлын хэсэг байгуулах, ажлын үр дүнг хэлэлцэх; 14.8.6.эрүүл мэндийн даатгалтай холбогдсон асуудлаар өөрийн бүрэн эрхийн хүрээнд холбогдох журам, тогтоол, зөвлөмж гаргах; 14.8.7.даатгалын гэрээний дагуу худалдан авсан эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанарын болон төлбөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх журмыг олон улсын эмнэл зүйн удирдамж ашиглан батлах; 14.8.8.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх. 14.9.Үндэсний зөвлөл дараах үүрэгтэй: 14.9.1.эрүүл мэндийн даатгалын сангийн болон эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагааны зардлын төсвийн төсөл, төсөөлөл, төсвийн хүрээний мэдэгдлийг актуар тооцоололд үндэслэн боловсруулах, батлагдсан төсвийн нарийвчилсан хуваарийг батлах, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих; 14.9.2.эрүүл мэндийн даатгалын сангийн болон эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагааны тайланг хэлэлцэх, үйл ажиллагааны болон удирдлагын зардлыг хянах, үнэлэлт, дүгнэлт өгөх; 14.9.7.эрүүл мэндийн даатгалтай холбогдсон асуудлаар ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх; 14.9.8.энэ хуулийн 9.1-д заасан Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас зардлын төлбөрийг нь хариуцах эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний багцад орох тусламж, үйлчилгээний жагсаалтыг эрүүл мэндийн болон санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн батлах; 14.9.10.Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас үнийн хөнгөлөлт олгох зайлшгүй шаардлагатай эмийн нэр төрөл, үнийн дээд хязгаар, хөнгөлөх хэмжээг санхүү, төсвийн болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн тогтоох; 14.9.11.эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагыг сонгон шалгаруулах журмыг санхүү, төсвийн болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн батлах. 14.9.12.эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний багц, төлбөрийн хэмжээ, чанарын болон санхүүгийн хяналтын асуудлаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргах үүрэг бүхий орон тооны бус техникийн хороог тухайн асуудлаар мэргэшсэн шинжээч, судлаач, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллага, даатгуулагчийн оролцоотой байгуулж, ажиллах журмыг батлах, холбогдох шийдвэрийг техникийн хорооны дүгнэлт, зөвлөмжид үндэслэн гаргах; 14.9.13.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг. 14.10.Үндэсний зөвлөл нь улиралд хоёроос доошгүй удаа, шаардлагатай тохиолдолд дарга буюу гишүүдийн олонхын саналаар хуралдах бөгөөд хурлыг бүх талын оролцоог хангасан саналын эрхтэй гишүүдийн гуравны хоёроос доошгүйн ирцтэйгээр хуралдуулна. 14.11.Дараах үндэслэлээр Үндэсний зөвлөлийн дарга, дэд дарга, гишүүнийг чөлөөлнө: 14.11.1.үүргээ удаа дараа хангалтгүй биелүүлсэн, үүргээ гүйцэтгэх чадваргүй болсон; 14.11.2.хурлыг гурван удаа дараалан хүндэтгэх шалтгаангүйгээр тасалсан; 14.11.3.бүрэн эрхийн хугацаа нь дуусахаас өмнө чөлөөлөгдөх хүсэлтээ гаргасан; 14.11.4.гэмт хэрэгт холбогдож гэм буруутай нь шүүхээр тогтоогдсон; 14.11.5.төлөөлж байгаа тал нь эгүүлэн татсан; 14.11.6.гишүүн нас барсан болон хуулиар тогтоосон чөлөөлөх бусад үндэслэл. 14.12.Үндэсний зөвлөлийн дарга, дэд дарга, гишүүнийг Үндэсний зөвлөлийн гуравны хоёроос доошгүй гишүүний бичгээр гаргасан, тодорхой шалтгаан бүхий хүсэлтийг үндэслэн Улсын Их Хурал үүрэгт ажлаас нь чөлөөлж болно. 14.13.Үндэсний зөвлөлийн дарга, дэд дарга, гишүүн нь бүрэн эрхийнхээ

		хугацааг дуусахаас өмнө чөлөөлөгдөх хүсэлтээ Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороонд гаргана.
19	14[1] дүгээр зүйл. Үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүн	14[1].1.Эрүүл мэндийн даатгалын удирдах дээд байгууллага нь Үндэсний зөвлөл байна. 14[1].2.Үндэсний зөвлөл нь дараах бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд ажлаа Улсын Их Хуралд жил бүр тайлагнана: 14[1].2.1.Засгийн газрыг төлөөлж санхүү, төсвийн, нийгмийн даатгалын, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тус бүр нэг хүн; 14[1].2.2.даатгуулагчийн олонхын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалсан байгууллагыг төлөөлсөн гурван хүн; 14[1].2.3.ажил олгогчийн олонхын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалсан байгууллагыг төлөөлсөн гурван хүн. 14[1].3.Үндэсний зөвлөлийн дарга, дэд дарга, гишүүнийг талуудын санал болгосноор Улсын Их Хурал нэр дэвшигчийн сонсгол хийж таван жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлөх бөгөөд нэг удаа улируулан томилж болно. 14[1].4.Үндэсний зөвлөлийн дүрмийг Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороо батална. 14[1].5. Үндэсний зөвлөл ажлын албатай байна. 14[1].6.Үндэсний зөвлөлийн гишүүнд ажлын оролцоог харгалзан улирал тутам урамшуулал олгох бөгөөд урамшууллын дээд хэмжээг эрүүл мэндийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороо тогтооно.
	УИХ-ын 2020 оны 23 дугаар тогтоолын хавсралт	
1	Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл	**Ухаалаг засаглал** **Зорилт 5.1.**Эрх мэдлийн хуваарилалт, тэнцвэртэй байдал, түүнд тавих хяналтыг оновчтой болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, тогтвортой, хяналттай засаглалыг төлөвшүүлнэ: 5.1.3.нийгэм, эдийн засаг, бизнесийн бүхий л харилцаа, засаглалын бүх шатанд олон талт түншлэлийг оновчтой, үр дүнтэй нэвтрүүлнэ. 5.1.4.XXI зууны төрийн удирдлагын шинэ арга барил болох гурван тулгуурт хөгжлийн онолын дагуу улс төр, нийгэм, эдийн засаг, бизнесийн бүхий л харилцаа, засаглалын бүх шатанд гурван талт түншлэлийг оновчтой, үр дүнтэй нэвтрүүлнэ.
	УИХ-ын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолын хавсралт	
2	Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр	**Мэргэшсэн, хариуцлагатай төрийн алба** **4.2.Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны давхардлыг арилгах, төрийн чиг үүргийн уялдааг хангах замаар бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой, цомхон болгоно:** 4.2.10.Нийгмийн зөвшилцөлд үндэслэсэн түншлэлийн хүрээнд шийдвэр гаргах бүх шатанд төр, иргэний нийгмийн байгууллага, мэргэжлийн холбоод, хувийн хэвшил зөвлөлдөх, санал авах, гаргасан шийдвэрийн биелэлтэд хяналт тавихад оролцдог оновчтой тогтолцоог бүрдүүлнэ.

Судалгаанаас үзэхэд, үндэсний зөвшилцлийн дээрх 13 байгууллагын чиг үүрэг, эрх хэмжээг холбогдох 13 хуулийн 19 зүйлээр ерөнхийлөн зохицуулсан байх ба УИХ-ын 2020 оны 23, 24 дүгээр тогтоолоор үйл ажиллагааных нь үр нөлөөг сайжруулах тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлэн тавьж, Монгол Улсыг хөгжүүлэх 5 жилийн үндсэн чиглэл болон Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгасан байна.

2.2.Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцөл үндэсний тогтолцоонд оролцогч талууд

Монгол Улсад нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоог хөгжүүлэхэд Засгийн газар, ажил олгогч эздийн холбоо, үйлдвэрчний эвлэл, иргэний нийгмийн бусад байгууллагууд болон олон улсын хөгжлийн түншүүд зэрэг олон оролцогч талууд өөрсдийн эрх ашиг, нийтлэг сонирхол, тэргүүлэх чиглэлийн талаар харилцан мэдээлэл солилцох, хэлэлцэх, бодлого, шийдвэрт тусгуулах замаар нийгмийн зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд тус тусын үүрэг, оролцоог хангаж, зохих хувь нэмрийг оруулсаар ирсэн.

-Оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, оролцоог дэмжсэн эрх зүйн болон институцийн тогтолцоог бий болгоноороо Монгол Улсад нийгмийн зөвшилцлийг дэмжихэд Засгийн газар хамгийн чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Мөн Засгийн газраас нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудын бодлого боловсруулах чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор санхүүгийн болоод материаллаг дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн.

-Ажил олгогчид болон үйлдвэрчний эвлэлүүд ч Монголд нийгмийн яриа хэлэлцээг хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Тэд Үндэсний гурван талт хорооны үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож, зохистой хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллыг дэмжсэн бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийг дэмжиж ирсэн. Мөн ажил олгогчид болон үйлдвэрчний эвлэлүүд хамтын гэрээ хэлэлцээр болон бусад хэлбэрийн хэлэлцээрт оролцож, харилцан итгэлцэл, хамтын ажиллагааны харилцааг бий болгохын төлөө ажиллаж ирсэн.

-Иргэний нийгмийн байгууллагууд нь эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, залуучууд зэрэг нийгмийн тодорхой бүлгийн эрх ашгийг хамгаалах замаар Монгол Улсад нийгмийн зөвшилцлийг хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Иргэний нийгмийн байгууллагууд мөн янз бүрийн оролцогч талуудын хооронд албан бус түншлэл, сүлжээг бий болгох, янз бүрийн салбар дахь зөвшилцөл, яриа хэлэлцээ, хамтын ажиллагааг дэмжих чиглэлээр идэвхтэй ажиллаж байна.

-Олон улсын хөгжлийн түншүүд Монгол Улсад нийгмийн зөвшилцлийн тогтолцоо хөгжүүлэхэд санхүүжилт, техник, арга зүйн олон дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн. Тэд мөн туршлага, мэдлэгээ хуваалцаж, оролцогч талуудыг бие биетэйгээ болон олон улсын шилдэг туршлагатай холбоход тусалсан.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцөл үндэсний тогтолцоонд тулгарч буй сорилт ба боломжууд

Монгол Улсад өнгөрсөн хугацаанд нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцоог хөгжүүлэх, бэхжүүлэхэд ахиц дэвшил гарсан, одоо ч гарсаар байгаа хэдий ч цаашид анхаарах олон сорилт, бэрхшээлүүд тулгарсаар байна. Гол сорилтын нэг бол Монгол Улсын өнөөгийн нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хурдацтай өөрчлөгдөн буй төлөв байдал, тулгамдсан асуудал, бэрхшээлийг нийгмийн зөвшилцлийн хүрээнд шийдвэрлэх шаардлага юм.

Өөр нэг чухал сорилт нь нийгмийн зөвшилцлийн байгууллагуудын, нэн ялангуяа орон нутгийн түвшинд тэдний чадавхыг бэхжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага юм. Орон нутгийн өөрөө удирдах ёсны болон төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлж байгаа хүмүүст нийгмийн зөвшилцөл, яриа хэлэлцээг үр дүнтэй явуулах, зохион байгуулах мэдлэг, ур чадвар, туршлага дутмаг, шаардлагатай санхүүгийн болон бусад нөөц хомс байна.

Монгол Улсын нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтыг бүхэлд нь авч үзвэл бүтэц, зохион байгуулалт, эрх хэмжээг тодорхойлсон материаллаг зохицуулалт харьцангуй боломжит хэмжээгээр тусгагдсан байгаа боловч үйл ажиллагааны буюу *процессын хэм хэмжээний зохицуулалт нь дутуу дулимаг, орхигдсон шинжтэй* байна.

2.3.Олон улсын гэрээ, конвенц, ОУХБ-ын зөвлөмжүүд

Олон улсын хэмжээнд нийгмийн зөвшилцлийн талаар дараах гэрээ, конвенц, баримт бичгүүд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байна. Үүнд:

- “Хамтын хэлэлцээр хийх, зохион байгуулах эрхийн тухай конвенц” (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*),[15] 1949 (*No. 98*)

[15] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

- “Гурван талт зөвлөлдөх уулзалт (*Олон Улсын Хөдөлмөрийн стандарт*)-ын тухай конвенц” (*Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention*), 1976 (*No. 144*)
- “Хамтын хэлэлцээрийн тухай” (*Collective Bargaining Convention*), 1976 (*No. 154*)
- Европын нийгмийн харти (*The European Chapter*), 1961
- НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд” (*Sustainable Development Goals*), 2015

Нийгмийн зөвшилцлийг түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах, хөгжүүлэх, бэхжүүлэхэд голлох үүрэг гүйцэтгэж буй олон улсын байгууллага бол НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага болох Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) юм. Тус байгууллага 1919 онд байгуулагдсан цагаасаа эхлэн гурван талт нийгмийн зөвшилцлийг байгууллагынхаа үйл ажиллагааны үндсэн зарчим болгосоор ирсэн бөгөөд өнөөдөр НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллагууд дотроос цорын ганц “Гурван талт” байгууллага юм. ОУХБ-аас нийгмийн зөвшилцөл, гурван талт хамтын ажиллагааны үзэл санааг 1944 оны Филадельфийн тунхаглалаар тогтоосон. Мөн гурван талт үзэл санаа ба нийгмийн зөвшилцлийн тухай тогтоолыг (*Resolution concerning tripartism and social dialogue*) 2002 онд, “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн зүй ёсны тухай” тунхаглал (*Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*)-ыг 2008 онд, “Дэлхийн ажлын байрны гэрээ” (*Global Jobs Pact*)-г 2009 онд тус тус батлан гаргасан байна. ОУХБ стратегийн дөрвөн зорилтынхоо нэг болгон “Гурван талт нийгмийн зөвшилцлийн үзэл санааг”[16] тунхагласан байдаг.

НҮБ, ЕХ, ОУХБ зэрэг олон улсын байгууллагууд нийгмийн зөвшилцлийг зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон хүртээмжтэй хөгжлийн гол бүрдэл болгон хөгжүүлэх зорилгоор дараах үндсэн бодлого, зөвлөмжийг гишүүн орнууддаа хүргэж байна. Эдгээрт:

1. Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллагуудыг идэвхжүүлэх, дэмжих, үйл ажиллагааг нь сурталчлах;
2. Эвлэлдэн нэгдэх эрх болон хамтын хэлэлцээрийг хүндэтгэх;
3. Хүртээмжтэй оролцоог бий болгох;
4. Чадавхыг бэхжүүлэх;
5. Зөвшилцөл ба зөвлөлдөх уулзалт;
6. Хүний эрхийг хамгаалах;
7. Тогтвортой байдлыг хангах.

ГУРАВ. ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ НИЙГМИЙН ЗӨВШИЛЦЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ТОГТОЛЦОО, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААР

3.1.ХБНГУ (Герман)

[16] National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm

Европын нийгмийн зах зээлийн эдийн засгийн эдийн засгийн нэгэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь ажилчид болон ажил олгогчдын төлөөлөл (зарим тохиолдолд төрийн байгууллага)-ийн хоорондох нийгмийн яриа хэлцэл, зөвшилцөл (түншлэл) байдаг.

Европын Холбооны орнуудын үйл ажиллагааны тухай гэрээ бичигт[17] (*The Treaty on the Functioning of the European Union states*) “Европын Холбоо болон гишүүн улс орнуудын нийтлэг зорилтуудын нэг бол менежмент болон хөдөлмөрийн харилцааны нийгмийн түншлэлийг дэмжих” (*151 дүгээр зүйл)*, ... Нийгмийн түншлэлийн хоорондох яриа хэлцэл, зөвшилцлийг тэдний бие даасан байдлыг хүндэтгэх замаар бүрдүүлэх” *(152 дугаар зүйл*) гэж заасан байдаг.

ХБНГУ (Герман) нь Европын Холбооны гишүүн орны хувьд тус Холбооноос гаргасан бодлогын баримт бичиг, зөвлөмж, уриалгын хүрээнд өөрийн улс орны онцлог, нийгэм, эдийн засгийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааны уламжлал зэрэгт нийцүүлэн нийгмийн олон талт түншлэлийг хөгжүүлэн, хэрэгжүүлж иржээ. Германы Статистикийн албаны 2019 оны мэдээгээр ажилчдын 44% орчим нь ямар нэг хамтын хэлэлцээрийн гэрээнд хамрагдсан байна.[18]

Нийгмийн түншлэлийн бодлого[19]

Германы нийгмийн түншлэл нь ажил эрхлэлтийг дэмжихийн тулд экспортыг улам бүр нэмэгдүүлэх зорилгоор Германы өрсөлдөх чадвар сайтай эдийн засгийн нийтлэг ашиг сонирхол, харилцан зөвшилцөлд үндэслэдэг байна. Хамтын гэрээ хэлэлцээрийн бие даасан байдал (*Tarifautonomie*) нь Германд эртнээс уламжлалтай бөгөөд Үндсэн хуулиар хамгаалагдан баталгаажсан харилцаа юм. Үүгээрээ төрийн болон нийгмийн түншлэлийн хоорондох үүргийн ялгааг зааглаж өгсөн. Нийгмийн түншлэл нь цалин хөлс, ажлын цаг гэх мэт хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулах үүрэгтэй. Хамтын зөвшилцөл нь стандарт тогтоох ба зохицуулах чадамжтай. Хамтын гэрээ хэлэлцээрийн бие даасан байдал нь төр (*үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй ажил олгогчийн хувиар хэлэлцээр хийж байгаа л биш бол*) хоёр талын хамтын хэлэлцээрт хөндлөнгөөс оролцохгүй гэсэн үг юм.

Хамтын хэлэлцээрийн түвшин

Ажил эрхлэлттэй холбогдох бүх харилцааг удирдах, аж үйлдвэрийн харилцааны бүтэц, хэв маяг, ажиллах нөхцөлийг зохицуулахад үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын байгууллагууд, төрийн байгууллагууд гол чухал үүрэгтэй. Тэдгээр нь европын, улс үндэстний, салбарын, бүс нутгийн, эсхүл компанийн түвшний гэх мэт засаглалын системийн өөр өөр түвшинд оролцож буй талууд юм.

Салбар дамнасан хамтын хэлэлцээрийг зөвхөн холбооны, эсхүл бүс нутгийн түвшний төрийн албан хаагчдын дунд зохион байгуулдаг. Харин салбарын хамтын гэрээ нь хувийн секторын (*ихэвчлэн бүс нутгийн түвшинд хэлэлцдэг*) дунд явагддаг гэрээний хэлбэр юм.

Хэдийгээр гурван талт яриа хэлэлцээний албан ёсны нэгдсэн институц байхгүй ч хүчирхэг ажилчдын зөвлөл, ажил олгогчдын байгууллага, салбар бүрийн үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд, хамтын гэрээ хэлэлцээр, хоёр талт нийгмийн яриа хэлэлцээний уламжлалтай учраас нийгмийн түншүүд идэвхтэй оролцдог байна.

Эдгээр нь Засгийн газар, төрийн байгууллагуудтай "түр зуурын яриа хэлцэл", "хямралын дээд хэмжээний уулзалт"-аар гурван талт хэлэлцээ хийх боломжтой. Тухайлбал, 2008-2009 онуудад Засгийн газар болон нийгмийн түншүүдийн хамтран авч хэрэгжүүлсэн хямралын яаралтай арга хэмжээ, хамтын хүчин чармайлт нь ХБНГУ-ын гурван талт хамтын ажиллагаа, хямралын менежментийн хамгийн үр дүнтэй амжилт гэж тодорхойлогддог.[20]

Германд ихэвчлэн салбарын хамтын хэлэлцээр хийгддэг бөгөөд үндсэндээ бүс нутгийн түвшинд зөвшилцлийг байгуулж байна. Төвлөрлийг сааруулах ажил нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор компанийн түвшинд хийгдэх хамтын хэлэлцээрүүд чухалд тооцогдох болсон. Харин Үндэсний хэмжээний хамтын хэлэлцээр харьцангуй цөөн байдаг байна.

---

[17] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms - Search (bing.com)

[18] Living and working in Germany | Eurofound (europa.eu)

[19] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms - Search (bing.com)

[20] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666546.pdf

2018 оны байдлаар хамтын гэрээний хугацаа дунджаар 26.5 сар хүчинтэй байсан бөгөөд хамгийн богино хугацаа нь хими, эрчим хүчний салбарт (*15 сар*), хамгийн урт хугацаа (*30 сар*) нь төрийн салбарт байжээ.[21]

Хамтын хэлэлцээрийг ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн хамтын хэлэлцээрийн хороо, комисс, Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн өөрийгөө удирдах зөвлөл зэрэг нийгмийн хэлэлцээрийн байгууллагууд зохион байгуулдаг.

Нийгмийн хэлэлцээрийн байгууллагууд[22]

Германд Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод, Ажил олгогчдын холбоод, Ажилчдын зөвлөл болон төрийн захиргааны байгууллагын төлөөллөөс бүрдсэн хоёр талт (*Bipartite 2*) болон гурван талт (*Tripartite 3*) нийгмийн хэлэлцээрийн дараах 5 байгууллага байна. Тэдгээр нь:

1. **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох гурван талт комисс** (*Tripartite Minimum Wage Commission*);
2. **Хамтын хэлэлцээрийн хороо** (*Collective Bargaining Committee*);
3. **Хамтын гэрээний гурван талт өргөтгөсөн хороо** (*Tripartite collective agreement extension committee*)**;**
4. **Хамтын хэлэлцээрийн комисс** (*Collective bargaining Commission*);
5. **Холбооны хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн гурван талт удирдах зөвлөл** (*Tripartite Board of Governors of the Federal Employment Agency*) зэрэг болно.

Эдгээр нийгмийн хэлэлцээрийн байгууллагуудыг бүрдлийнх нь хувьд авч үзвэл, хоёр талын (*bipartite*) гэрээ хэлэлцээрт зөвхөн ажилчид болон ажил олгогчдын төлөөлөл оролцоно. Харин гурван талт (*tripartite*) гэрээ хэлэлцээрт эдгээр нийгмийн түншлэлээс гадна төрийн захиргааны байгууллагууд оролцдог байна.

Нийгмийн хэлэлцээрийн байгууллагуудын хэв загвар, статусыг авч үзвэл, ихэнх нь байнгын, зарим нэг нь түр зуурын шинжтэй (*ad hoc*) байна. Хамтын хэлэлцээрийн хороо (*bipartite Collective Bargaining Committee*) нь түр зуурын шинжтэй байгууллагын ангилалд ордог байна. Тэдгээр нь ерөнхий нийгэм, эдийн засгийн асуудлуудыг хөндөн үзэхээсээ илүү бодлогын тухайлсан асуудлыг авч үздэг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох гурван талт комисс[23] *(Tripartite Minimum Wage Commission)* нь зөвхөн нэг тодорхой салбарын төдийгүй холбооны улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, түүнийг нэмэгдүүлэх зэрэг асуудлыг тодорхойлж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хуульд[24] тус комиссын бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг, үйл ажиллагааг тодорхойлсон байдаг. Тухайлбал, хуулийн 4 (2) дахь хэсэгт зааснаар Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комисс (*Комисс*)-ыг 5 жил тутамд шинээр томилно. Комисс нь дарга, саналын эрхтэй 6 байнгын гишүүн, шинжлэх ухааны төлөөллөөс сонгогдсон саналын эрхгүй 2 зөвлөх гишүүнээс бүрдэнэ. Саналын эрхтэй гишүүдэд ажил олгогч, ажилчдын төв байгууллагын санал болгосноор Холбооны Засгийн газар тус бүр 3 хүнийг томилдог. Ажил олгогч, ажилтны төв байгууллагууд наанадаж нэг эмэгтэй, нэг эрэгтэй гишүүнийг санал болгоно. Ажил олгогч, ажилтны төв байгууллага нь 3-аас дээш хүний нэр дэвшүүлсэн бол тухайн байгууллагын төлөөллийн ач холбогдлыг харгалзан гишүүдийг тэдгээр саналаас сонгоно. Хэрэв нэг тал санал гаргах эрхээ ашиглаагүй бол ажил олгогчдын холбоо, үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод дотроос Холбооны Засгийн газар томилдог.

Комиссын гишүүд нь сайн дурын үндсэн дээр ажилладаг бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тогтоол гаргах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь ажилчдыг зохих ёсоор хамгаалах, шударга өрсөлдөөний нөхцөлийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг

[21] Social Partners & the Governance of PES... (ilo.org)

[22] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms - Search (bing.com)

[23] The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms - Search (bing.com)

[24] Act Regulating a General Minimum Wage https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.html

алдагдуулахгүй байх зэрэгт тогтмол үнэлгээ хийдэг. Үнэлгээний үр дүнг тогтоолын хамт 2 жил тутамд Холбооны Засгийн газарт тайлагнадаг байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комисс нь шийдвэр гаргахынхаа өмнө ажилтны төв байгууллага, ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, нийтийн эрх зүйн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг нийгмийн ашиг сонирхлыг төлөөлсөн холбоод болон бусад хүмүүсийн саналыг сонсож болно.

Холбооны хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн гурван талт удирдах зөвлөл[25] *(Tripartite Board of Governors of the Federal Employment Agency)* нь Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн[26] өөрийгөө удирдах төв байгууллага юм.

Удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд үйлдвэрчний эвлэлийн 7 төлөөлөгч, ажил олгогчдын холбоодын 7 төлөөлөгч, төрийн байгууллагын 7 төлөөлөгчөөс бүрдсэн нийт 21 гишүүн байдаг. Эдгээр олон нийтийн төлөөлөгчдөд Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас 1 хүн, Сангийн яамнаас 1 хүн, Гэр бүлийн асуудал эрхэлсэн яам, Боловсрол, судалгааны яам, эсвэл Эдийн засаг, технологийн яамнаас 1 хүн (*ээлжлэн*) орно. Мөн Бундесратаас 3 төлөөлөгч, мужуудыг болон хотыг төлөөлж 1 хүн тус тус сонгогдоно. Нийгмийн түншүүд нь үндэсний хэмжээнд шийдвэрлэх үүрэгтэй бөгөөд бүгд тэгш эрхтэй оролцоно.

Удирдах зөвлөл нь Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн үйл ажиллагааны бодлогыг боловсруулахад оролцох, үндэсний хэмжээнд болон бүс нутгийн түвшинд тулгамдсан асуудлаар нийгмийн түншүүдтэй зөвшилцөх, Гүйцэтгэх зөвлөл, Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн удирдлагуудад зөвлөгөө өгөх, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих, шаардлагатай бол Гүйцэтгэх зөвлөлийг огцруулах санал гаргах эрхтэй.

Удирдах зөвлөлийн нийгмийн түншлэлийн шилдэг туршлага бол “Курзербайтын шинэчилсэн схем”-ийг амжилттай зөвшилцөн байгуулж, нэвтрүүлсэн явдал юм.

Хамтын хэлэлцээрийн комисс[27] *(Collective bargaining Commission)* нь салбарын түвшинд цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөлийг тогтоох зөвлөмж гаргах зорилготой. Комисс нь албан ёсны байнгын үйл ажиллагаатай бөгөөд 5 жилийн хугацаатай томилогддог. Ажилчдын тухай хууль (Posted Wokers act)-д тус комиссын бүтэц, үйл ажиллагааны талаар зохицуулсан байна. Хамтын хэлэлцээрийн комисс нь 8 гишүүнтэй. Холбооны Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яам нь санал гаргах эрх бүхий байгууллагуудын саналыг харгалзан энгийн 8 гишүүнийг түүний орлогч 8 гишүүний хамт томилдог. Саналын эрхтэй байгууллагууд буюу нийгмийн халамжийн салбарын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо болон Ажил олгогчдын холбооноос тус бүр 2 энгийн гишүүн, 2 орлогч гишүүнийг, мөн халамжийн салбарын сүмийн ажил олгогчдын сүмийн эрх зүйн дагуу ажиллах нөхцөлийг тогтоох үндсэн дээр байгуулагдсан комиссын ажилчдын болон ажил олгогчийн талаас тус бүр 2 энгийн гишүүн, 2 орлогч гишүүнийг санал болгох эрхтэй.

Комисс нь ажилчдын гүйцэтгэсэн ажлын төрөл, мэргэшсэн байдал, бүс нутгаас хамаарч өөр өөр байж болох цалингийн доод хэмжээ, түүний дотор илүү цагийн хөлс, амралтын нэмэгдлийн хэмжээ, ажлын байрны стандарт зэрэг хөдөлмөрийн нөхцөлийг тогтоох зөвлөмжийг баталдаг. Санал болгож буй цалингийн доод хэмжээг ажилчдын гүйцэтгэсэн ажлын төрөл, мэргэшлээр нь ялгах ёстой. Зөвлөмжийг дор хаяж 24 сарын хугацаанд хэрэглэхийг зөвлөдөг. Зөвлөмжийн үндэслэлийг бичгээр өгөх ёстой. Комисс нь Холбооны Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яам, Эрүүл мэндийн яамны санал өгөх эрхгүй төлөөлөгчийг хуралдаа тогтмол оролцуулдаг. Комиссын хурлыг Холбооны Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны эрх бүхий төлөөлөгч, санал өгөх эрхгүй дарга удирддаг.

---

[25] German Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit, BA) https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12574&langId=en

[26] Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг нь өөрийн эрх зүйн статустай, өөрөө удирдах ёсны төрийн хуулийн корпорац юм. Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийг дарга ба хоёр гишүүнээс бүрдсэн Гүйцэтгэх зөвлөл тэргүүлдэг. Гүйцэтгэх зөвлөлийн бүх гишүүд бүрэн цагаар ажилладаг бөгөөд 5 жилийн хугацаатай томилогддог. Бүс нутгийн захиргаа болон орон нутгийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагуудыг мөн 3 гишүүнээс бүрдсэн удирдах зөвлөл удирддаг бөгөөд гишүүд тус бүр нь тодорхой үүрэг хариуцдаг. Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг нь Холбооны Засгийн газар болон Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яаманд ажлаа шууд хариуцан тайлагнадаг. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12574&langId=en

[27] Act on Mandatory Working Conditions for Workers Posted Across Borders and for Workers Regularly Employed in Germany (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) (gesetze-im-internet.de)

Хамтын хэлэлцээрийн хороо[28] *(Collective Bargaining Committee)* нь хамтын гэрээний талаар хэлэлцэх, улмаар бусад бизнес болон Хамтын хэлэлцээрийн тухай хуулийн хүрээнд хамтын гэрээг сунгах эсэх тухай аливаа шийдвэр гаргах зэргээр ажиллаж байна.

Хамтын хэлэлцээрийн хороо нь хууль ёсоор ажил олгогч, ажилчдын харьяа байгууллагуудын тус бүр 3 төлөөлөгчөөс бүрдэнэ.

Хамтын гэрээний гурван талт өргөтгөсөн хороо[29] *(Tripartite collective agreement extension committee)* нь Ажилчдын тухай хуулийн хүрээнд хамтын гэрээг сунгах эсэх тухай асуудлыг хэлэлцдэг. Мөн хамтын гэрээний талаар хэлэлцэх, улмаар бусад бизнес болон салбарын үйл ажиллагааг өргөжүүлэх тухай аливаа шийдвэр гаргах зэргээр ажилладаг.

Германд албан ёсны нийгмийн яриа хэлэлцээний институцуудыг бүрдүүлэх чиглэлээр бүс нутгийн түвшинд чухал өөрчлөлтүүд гарсан. Тухайлбал, 2011 онд Бранденбургийн Зүүн мужид нийгмийн яриа хэлэлцээний албан ёсны **гурван талт хороог** байгуулсан нь төрийн түвшний анхны албан ёсны нийгмийн түншлэлийн яриа хэлэлцээ болжээ. Тус Хороонд Германы Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (DGB) болон бүс нутгийн ажил олгогчдын холбооны тэргүүлэгчид оролцдог. Хорооны үндсэн зорилго нь үйлдвэрлэлийн харилцааг сайжруулах, хамтын хэлэлцээрийн хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх явдал юм. Европын Нийгмийн Сан (ESF) нь хороонд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг. Бранденбургийн хороо Германы үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (DGB), Бранденбург-Берлин дахь бүс нутгийн ажил олгогчдын байгууллага (металл боловсруулах, цахилгаан, химийн бодис, зочид буудал, нийтийн хоол, барилга, жижиглэн худалдаа гэсэн таван салбарын хамтын хэлэлцээрийн түншүүд) (UVB)) зэрэг хамтын хэлэлцээрийн түншүүдийн уулзалтыг Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны зохицуулалтаар жилд 2 удаа зохион байгуулдаг.[30]

Хууль, эрх зүйн орчин[31]

Тус улсад нийгмийн түншлэл болон хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа хамтын шийдвэр гаргах, хамтын гэрээ хэлэлцээр хийх, тэр дундаа хоёр талт болон гурван талт гэрээ хэлэлцээг явуулахдаа дараах хуулиудыг баримталж байна. Тухайлбал:

- Үндсэн хууль (*The Constitution (Grundgesetz, GG)*);
- Хамтын хэлэлцээрийн тухай хууль (*Collective barganing act*);
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох ерөнхий хууль (*Act Regulating a General Minimum Wage 2001*);
- Ажилчдын тухай хууль (*Posted Workers Act – AEntG*);
- Хөдөлмөрийн үндсэн хууль (*the Works Constitution Act 1952*);
- Хамтын шийдвэрийн тухай хууль (*The Co-determination Acts of 1951 and 1976*);
- Ажилтны төлөөллийн тухай хууль (*The Staff Representation Act 1955*).

Үндсэн хууль болон Хамтын хэлэлцээрийн тухай хууль нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажил олгогчдын байгууллагуудын/нэг ажил олгогчийн хамтын зөвшилцөлд хүрэх бие даасан байдлыг баталгаажуулсан байдаг. Ажилтны ашиг сонирхлын төлөөллийн харилцааг Хөдөлмөрийн үндсэн хууль ба Ажилтны төлөөллийн тухай хуулиудаар зохицуулсан бөгөөд 5-аас цөөнгүй ажилтантай аж ахуйн нэгж, төрийн захиргааны нэгжүүдэд өөрсдийн төлөөллийг сонгох эрхийг ажилчдад өгч баталгаажуулсан. Эдгээр хуулиуд нь Германы зөвлөлдөх болон хамтран шийдвэрлэх (*ажилтнуудын төлөөллийн*) эрхийг тодорхойлж өгчээ.

Хамтын шийдвэрийн тухай хуулиудад (*1951,1976 оны*) 2000-аас доошгүй ажилтантай компаниудын удирдах зөвлөлд ажилчны төлөөллийг оролцуулахыг заажээ.

Харин Католик болон Протестант сүм хийд, тэдгээрийн үүсгэн байгуулсан нийгмийн сайн сайхны төлөөх болон хувийн байгууллагуудын ажилтан, албан хаагчид хувиараа үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн болж болох ч эсэргүүцэл тэмцэл хийх эрхгүй байна. Цалин хөлсийг сүм

[28] Collective Agreements Act (Tarifvertragsgesetz, TVG) (gesetze-im-internet.de)

[29] Act on Mandatory Working Conditions for Workers Posted Across Borders and for Workers Regularly Employed in Germany (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) (gesetze-im-internet.de)

[30] wcms_666546.pdf (ilo.org)

[31] Living and working in Germany | Eurofound (europa.eu)

хийдээс ажилтан, албан хаагчдын төлөөллүүдтэй зөвшилцөх замаар тогтооно. Ажилтан, албан хаагчдын төлөөллийн харилцааг Германы протестант сүм хийдийн болон Католик сүм хийдийн ажилчдын төлөөллийн тухай хуулиудаар зохицуулдаг байна.

Хамтын хэлэлцээрийн тухай хуулиар[32] үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын байгууллага болон ажил олгогч дангаараа бие даан хамтын хэлэлцээр хийх нөхцөлийг баталгаажуулж өгсөн. Тухайлбал, хуулийн 2 дугаар зүйлд зааснаар хэрвээ хамтын хэлэлцээр нь хууль журмын зорилтыг хангахад чиглэж байвал үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогчдын байгууллага нь хамтын хэлэлцээр хийх эрхтэй. Мөн 5-р зүйлд зааснаар хамтын гэрээний талуудын хамтарсан өргөдлийн дагуу Холбооны Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яам Хамтын хэлэлцээрийн хороотой зөвшилцөн хамтын байгууллагын үйл ажиллагааг хангах зорилгоор уг байгууллагуудтай бүх нийтээр зохицуулах хамтын гэрээ байгуулж болно.

Нийтийн ашиг сонирхлын үүднээс хамтын гэрээг нийтээр хэрэглэх зайлшгүй шаардлагатай гэж үзвэл нийтээр хэрэглэх тухай тунхаглан зарлаж болно. Мөн яам нь нийтийн ашиг сонирхлын үүднээс хүчингүй болгох шаардлагатай гэж үзвэл хамтын гэрээтэй холбоотой нийтээр хэрэглэх тухай мэдэгдлийг цуцлах эрхтэй.

Хамтын хэлэлцээрийн гэрээнд шимтгэл хураах ба тэтгэмж олгохтой холбогдох бүх эрх, үүргийг заах боломжтой. Үүнд уг процедурын үндэс болсон ажилчдын эрх, ажил олгогчдын үүргийг ч багтаан оруулдаг байна.

“Байгууллагын төлөөлөл” гэдэг ойлголт Германы системд байдаггүй. Харин үүнтэй дүйцэх ойлголт нь “хамтын хэлэлцээрийн чадамж” (*Tariffähigkeit*) юм. Тиймээс энэ ойлголт нь Үндсэн хууль (*эвлэлдэн нэгдэх эрх, эрх чөлөө*), Хамтын хэлэлцээрийн тухай хуулиудаар хамгаалагдан баталгаажиж, Холбооны Хөдөлмөрийн шүүхийн шийдвэрүүдээр зохицуулагддаг байна.

Холбооны хөдөлмөрийн шүүхийн шийдвэрт үндэслэн үзвэл, “хамтын хэлэлцээрийн чадамж”-ийн үндсэн индикаторууд нь байгууллагын бие даасан байдал (*эсрэг тал болон гуравдагч талаас бүрэн бие даасан*), дотоод ардчилал, эсрэг талыг тэмцлийн замаар хэлэлцээрийн ширээнд шахан суулгах байгууллагын чадавх, хамтын хэлэлцээрийн үр дүнгийн хэрэгжилтийг хангах зэрэг юм.

Энэ мэтчилэн нийгмийн түншлэл хамтын хэлэлцээрийн зөвшилцөлд төлөөлөл болж оролцох чадамжийг тодорхойлсон байдаг ч нийгмийн түншлэлийн гишүүд чухам ямар хэмжээгээр улс үндэстний түвшний нийгмийн хэлэлцээрийн төлөөлөл болох талаар нарийн зохицуулалт байхгүй.

Харин шүүхийн маргаан гарсан тохиолдолд хөдөлмөрийн харилцааны шүүхээс тухайн байгууллагын хамтын гэрээ хийх эрх, хамтын гэрээний хүчинтэй байдал зэрэгт үндэслэн шийдвэр гаргадаг байна. Нийгмийн түншлэлийнхэн гэрээнийхээ (*зөвшилцлийнхөө*) хугацааг сунгуулах хүсэлтийг Хөдөлмөр, нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны сайдад тавьж болно. Ажилчдын тухай хуульд 2009 оноос эхлэн сунгах механизмтай холбогдуулан дээрхтэй ижил зохицуулалтыг оруулсан байдаг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ерөнхий хуулийн[33] дагуу Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хамтын хэлэлцээрт оролцогч талуудын байнгын комиссын (Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комисс) санал болгосноор Холбооны Засгийн газраас гаргасан хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулна. Хөдөлмөрийн сайд нь дээд шатны нийгмийн түншлэлийн байгууллагуудаас Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комиссын даргыг томилно. Энэхүү Комисс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаарх саналаа албан ёсоор Хөдөлмөрийн сайдад хүргүүлж, Холбооны Засгийн газраас эцсийн шийдвэрийг гарган тогтоодог. Холбооны Засгийн газар Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комиссоос санал болгосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Бундесратаас зөвшөөрөл авах шаардлагагүй хуулийн дагуу бүх ажил олгогч, ажилчдад заавал дагаж мөрдөх зохицуулалт хийж болно.

[32] Collective Agreements Act (Tarifvertragsgesetz, TVG) (gesetze-im-internet.de)

[33] Act Regulating a General Minimum Wage (Mindestlohngesetz – MiLoG) (gesetze-im-internet.de)

Холбооны 16 муж дахь Хөдөлмөрийн хяналтынхан ажил мэргэжлийн эрүүл, аюулгүй байдлыг хянах ба Холбооны Сангийн яамны нэгж болох Гаалийн албанаас албан ёсны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, Act Regulating a General Minimum Wage), Ажилчдын тухай хууль (*Posted Wokers act*), Түр хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль (*Temporary Employment Act*) зэргийн нийцэл, хэрэгжилтийг хянана.

Ажилчдын тухай хууль[34] (Posted Workers Act – AEntG)

Энэхүү хуулийн зорилго нь хилийн чанад дахь ажилчид болон Германд тогтмол хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчдад зориулсан хөдөлмөрийн наад захын зохих нөхцөлийг бүрдүүлж, хэрэгжүүлэх, түүнчлэн салбарын хамтын гэрээний заалтуудын хамрах хүрээг өргөжүүлэх замаар өрсөлдөөний шударга, үр дүнтэй нөхцөлийг баталгаажуулахад оршино.

Үүний зорилго нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг ажлын байрыг хадгалах, хамтын хэлэлцээрийн бие даасан байдал нь зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх, нийгмийн түншүүдийн хоорондын харилцааг зохион байгуулахад гүйцэтгэх үүргийг хамгаалах явдал юм.

Хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан асуудлаар хамтын гэрээг байгуулж болно. Энэ нь ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөлийг хангуулах, цалин хөлсний хэмжээг зохих түвшинд тогтоох, илүү цагийн болон амралтын нэмэгдэл хөлс зэрэг асуудлаар салбарын түвшинд хамтын гэрээ байгуулах юм.

Хамтын гэрээний тухай хуульд цалингийн бүтцийг бүхэлд нь (цалингийн бүх зэрэглэлийг оруулаад) сунгахыг зөвшөөрдөг бол Ажилчдын тухай хуулийн дагуу зөвхөн салбарын хэмжээнд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг сунгах тухай байдаг. 2017 оны намар гэхэд 18 салбарт Ажилчдын тухай хуулийн үндсэн дээр цалингийн гэрээг сунгасан байна.

3.2.Нидерландын Хаант Улс (Нидерланд Улс)

Нийгмийн түншлэл ба гурван талт үзэл[35]

Нийгмийн түншлэл нь эдийн засаг, нийгмийн бодлоготой холбоотой нийтлэг ашиг сонирхлын асуудлаар засгийн газар, ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл (3 тал) хоорондын бүх төрлийн хэлэлцээ, зөвшилцөл, мэдээлэл солилцох үйл ажиллагааг багтааж байна.

Нийгмийн түншлэл нь ОУХБ-ын үйл ажиллагаанд гол байр суурь эзэлдэг бөгөөд ОУХБ-ын ихэнх конвенц, протокол, зөвлөмж нь зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрт чиглэсэн байдаг. Дээрх баримт бичгүүд нь 3 талт түншүүдтэй зөвлөлдөхийг шаарддаг.

Дэлхийн эдийн засгийн хямралаас хойш ЕХ-ны орнуудын хооронд нийгмийн яриа хэлэлцээний дөрвөн өөр хувилбар бий болсон. Үүний нэг нь Франц, Герман, Нидерланд, Словак, Шведэд байдаг “нийгмийн түншлэл”-ийн загвар юм. [36]

Үндэсний түвшний нийгмийн яриа хэлцэл:[37]

ОУХБ-аас улс орнуудын ESC-SI[38] нь эдийн засаг, нийгмийн түншлэл, зөвлөлүүд бөгөөд үүнтэй адил төстэй байгууллагуудын мэдээллийн санг гаргадаг байна.

Нидерланд Улсын хувьд энэ чиглэлийн голлох байгууллага нь SER буюу “Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл” (НЭЗЗ)[39] юм. Энэ зөвлөл нь нийгэм, эдийн засгийн гол гол асуудлаар тохиролцоонд хүрэхийн тулд ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл болон бие даасан шинжээчид буюу Crown (Нидерландын Эзэн хаанаас томилдог)-аас бүрддэг Зөвлөх байгууллага юм.

Нидерланд Улс ба ОУХБ-ын хамтын ажиллагаа

Нидерланд Улс нь ОУХБ-ыг үүсгэн байгуулагч анхны орнуудын нэг бөгөөд ОУХБ-ын хөгжлийн хамтын ажиллагааны хөтөлбөрт томоохон хандивлагч орон юм. ОУХБ нь анх үүсэн

---

[34] Act on Mandatory Working Conditions for Workers Posted Across Borders and for Workers Regularly Employed in Germany (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) (gesetze-im-internet.de)

[35] Social dialogue and tripartism (ilo.org)

[36] Social dialogue and tripartism (ilo.org) /page-20/

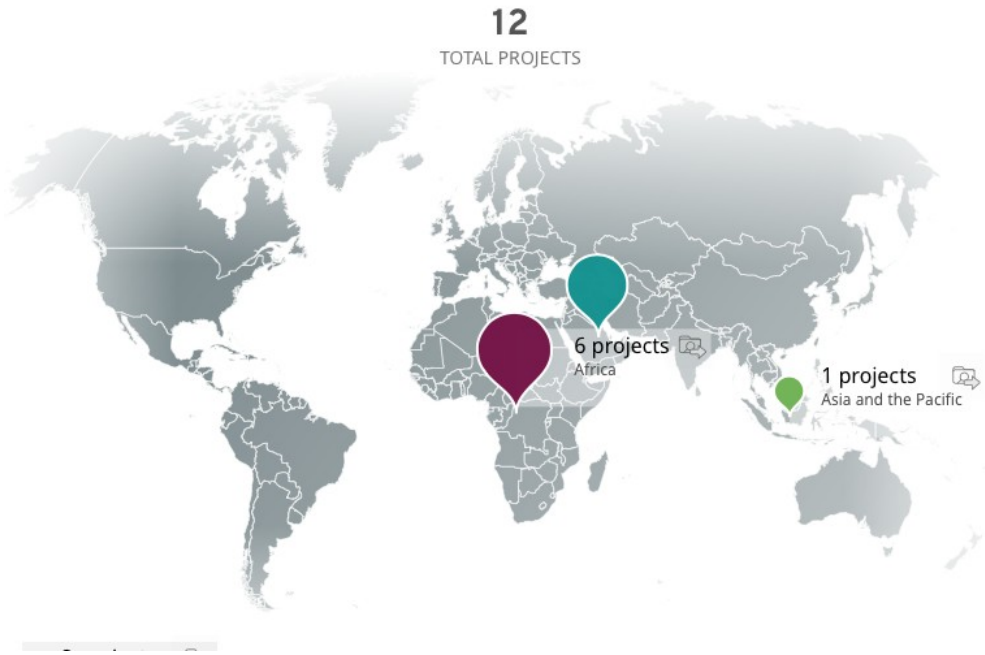
[37] Multinational enterprises and inclusive development1 (ilo.org) /page-16/

[38] Economic and Social Councils and Similar Institutions (ESC-SI)- Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөлүүд болон ижил төстэй байгууллагууд

[39] https://www.ser.nl/en/SER Нидерландын нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл

байгуулагдсан цагаасаа хойш 3 талт түншлэлийн хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа НҮБ-ийн төрөлжсөн байгууллагын нэг бөгөөд Нидерланд улс тус байшуулагын үйл ажиллагаанд санхүүжүүлэгч хэлбэрээр идэвхтэй оролцоотой байдаг.

Нидерланд Улс нь одоогийн байдлаар ОУХБ-ын Бангладеш, Египет, Тунис, Турк, Индонез, Иордан, Алжир, Пакистан дахь хөтөлбөрүүд болон Африк дахь бүс нутгийн хөтөлбөр, “Илүү сайн ажил”[40] ажил, боловсролын хөтөлбөр зэрэг дэлхийн хэмжээний чухал хөтөлбөрүүдийг дэмжиж байна.



2. Нийгмийн зөвшилцлийн эрх зүйн орчин

Нидерланд улсын Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл (SER) нь 1950 оны **Аж үйлдвэрийн тухай хууль** (*industrial Organization Act*)[41]-ийн хүрээнд байгуулагдсан бөгөөд уг хуулиар нийгэм, эдийн засгийн бодлогыг тодорхойлоход ажил олгогчид болон ажилчдыг илүү ихээр татан оролцуулахад уг хуулийн гол үзэл баримтлал чиглэгдсэн тул НЭЗЗ-ийг төрийн бодлогод нөлөөлөхүйц хэмжээнд зөвлөмж гаргах чадамжтай, үндэсний зөвшилцлийн олон талт хамтын ажиллагааны зөвлөх байгууллага хэлбэрээр байгуулсан. Тус зөвлөлийн үйл ажиллагааг **Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөлийн тухай хууль** (*Social and Economic Council Act*) -иар зохицуулж байна.

Анх 1950 онд НЭЗЗ-ийг байгуулахдаа зөвлөлүүдээр дамжуулан аж үйлдвэрийн салбарыг сэргээн хөгжүүлэх, салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд Засгийн газарт зөвлөх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулахад тодорхой хяналт, зохицуулалт хийх эрх хэмжээтэй байхаар хуульчилж, түүхий эдийн болон аж үйлдвэрийн зөвлөл байгуулах зэргээр салбараар төрөлжсөн захиргааны тодорхой эрх мэдлүүдийг олгосон. Иймээс тус зөвлөл нь ажил олгогч болон ажилтнуудад тухайн салбарын тулгамдсан гол гол асуудлуудыг шийдвэрлэх форум болж өгсөн. НЭЗЗ нь эхэн үедээ түүхий эдийн болон үйлдвэрлэгчдийн зөвлөлүүдийг хууль ёсны дагуу, үр ашигтай ажиллуулах хяналтын чиг үүрэгтэй ажиллаж байсан. 2015 оноос эдгээр зөвлөлүүд ажиллахаа больсон бөгөөд НЭЗЗ-ийн хяналтын ажил үүгээр дуусгавар болсон байна.

Одоогийн Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөлийн тухай хууль (*Social and Economic Council Act*)[42]-ийн хүрээнд байгуулагдсан Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл (НЭЗЗ) нь худалдаа, аж үйлдвэрлэлийн бодит салбарт талуудын ашиг сонирхлыг нийцүүлэх, дэмжих үүрэгтэй ажилладаг.

Нидерланд улсад нийгмийн зөвшилцлийн асуудлыг **Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөлийн тухай хууль** (Social and Economic Council Act)-аас гадна **Хөдөлмөрийн зөвлөлийн тухай**

[40] https://betterwork.org “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр
[41] http://www2.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=55186&p_count=99652
[42] https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/algemeen/informatiebrochure-en.pdf

хууль (*Dutch Works Councils Act*)[43]-иар хэсэгчлэн зохицуулдаг. Нийгэм, эдийн засгийн зөвлөлийн зохицуулалтын хүрээний асуудал нь нэг талаас засгийн газрын үүрэгт хамаарах учраас үүнийг хамтын удирдлагын тогтолцоогоор хэрэгжүүлдэг байна. Мөн түүнчлэн ажилчдын оролцоог дэмжих хороо ажилладаг. Хөдөлмөрийн зөвлөлийн энэхүү хороо нь ажилчдын эрх ашиг, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар, гишүүдийг чадавхжуулах асуудал, байгууллагын хөдөлмөрийн зөвлөл болон ажил олгогчдын хоорондын маргааны асуудлыг тус тус хариуцдаг байна. Үүнээс гадна энэ хороо нь ажилчдын эрх ашигтай холбоотой асуудлаар засгийн газар болон парламентад зөвлөмж өгч ажилладаг. Энэ хорооны ажлын албыг НЭЗЗ удирддаг байна.

Нийгмийн зөвшилцлийн байгууллага буюу Нийгэм эдийн засгийн зөвлөл (НЭЗЗ-SER)[44]

НЭЗЗ-ийн зорилго

Ажилтан, ажил олгогч, бие даасан шинжээчдийн хамтарсан зөвлөлдөх байгууллагын хувьд НЭЗЗ нь үндэсний болон олон улсын түвшинд зөвшилцлийг бий болгох замаар нийгмийн хөгжилд илүү их хувь нэмэр оруулах зорилготой.

НЭЗЗ гэж юу вэ?

Нидерландад нийгэм, эдийн засгийн бодлогын аливаа асуудлыг оролцогч талуудын зөвшилцлийн үрд дүнд шийдэхийг зорьдог. Энэхүү зөвшилцөл нь янз бүрийн түвшинд явагддаг. Тухайлбал, байгууллагуудын түвшинд Хөдөлмөрийн зөвлөл нь удирдлагатайгаа зөвшилцдөг бол салбарын түвшинд Үйлдвэрчний эвлэлүүд ажил олгогч байгууллагатай хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын талаар зөвшилцдөг ба үндэсний хэмжээнд НЭЗЗ нь Засгийн газрын хүрээнд зөвшилцөл явуулдаг байна. Эдгээр бүх түвшний зөвшилцөл нь Нидерландын нийгмийн зөвшилцлийн тогтолцоог бүрдүүлдэг байна.

НЭЗЗ нь ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл, засгийн газар (crown)-аас томилогдсон гишүүдээс бүрдэнэ. Тэд Нидерландын засгийн газар, парламентад нийгэм, эдийн засгийн бодлогын асуудлаар зөвлөгөө өгөхөөс гадна захиргааны хэм хэмжээгээр тогтоосон хэд хэдэн үүргийг гүйцэтгэдэг. Тухайлбал, НЭЗЗ нь олон нийтийн ашиг сонирхлын үүднээс талууд холбогдох дүрэм журмыг мөрдөж байгаа эсэхэд хяналт тавьдаг.

НЭЗЗ зөвлөх байгууллагын хувьд: Нидерландын засгийн газар, парламентад нийгэм, эдийн засгийн асуудлаар зөвлөгөө өгдөг гол байгууллага юм. Тус байгууллага нь гишүүдийнхээ хүсэлтийн дагуу эсвэл өөрийн санаачилгаар нийгэм, эдийн засгийн бодлогын талаар засгийн газар, парламентад зөвлөгөө өгдөг бөгөөд академик болон салбарын мэргэжилтнүүдээс бүрддэг тул тэдний тусгайлсан мэдлэгийг ашиглах боломжтой байхаар зохицуулсан.

НЭЗЗ захиргааны байгууллагын хувьд: Үйлдвэрлэлийн зөвлөлүүдийг зохицуулах хууль гэх мэтийн аж үйлдвэрлэлийн салбарт дагаж мөрддөг гол гол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьдаг.

НЭЗЗ-ийн гишүүд

НЭЗЗ-ийн бүрэлдэхүүн нь ажил олгогч , ажилтан (ҮЭ), бие даасан шинжээч гэсэн гурван бүлгээс бүрдсэн бүтэцтэй. Энэхүү гурван талт бүтэц нь Нидерландын нийгэм, эдийн засгийн асуудлуудыг иж бүрэн, цогц шийдвэрлэхэд зөвлөн туслах чадамжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн байдаг. Зөвлөл нь нийт 33 гишүүнтэй. Үүнээс ажил олгогчийн төлөөлөл 11, ажилчдын төлөөлөл (ҮЭ) 11, бие даасан шинжээчид буюу Эзэн хаанаас томилогддог тэргүүлэх гишүүн (crown) 11 байна. Зөвлөлийн гишүүдийг хоёр жилийн хугацаатай томилдог. Гишүүн бүр хараат бус, бие даасан байдлаар саналаа өгдөг. Мөн гишүүн бүр орлогчтой. Эдгээр гурван бүлэг тус бүрээс 4 гишүүн НЭЗЗ-ийн гүйцэтгэх зөвлөлд сонгогддог. Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дахь суудлын хуваарилалтыг авч үзвэл:

Ажил олгогч байгууллагын гол 3 төлөөлөл:

---

[43] http://www.dutchcivillaw.com/workscouncilactneth.htm Нидерландын хөдөлмөрийн зөвлөлийн тухай хууль

[44] https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/algemeen/informatiebrochure-en.pdf НЭЗЗ-ийн мэдээлэл

- VNO-NCW (Нидерландын үйлдвэрлэл ба ажил олгогчдын холбоо) - 7 суудал
- MKB-Nederland (Нидерланд дахь жижиг, дунд үйлдвэрлэл) - 3 суудал
- LTO Nederland (Нидерландын хөдөө аж ахуй, цэцэрлэгжүүлэлтийн байгууллага) - 1 суудал

Үйлдвэрчний эвлэлийн гол 3 төлөөлөл:

- FNV (Нидерландын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо) - 8 суудал
- CNV (Нидерланд дахь Христийн үйлдвэрчний эвлэлийн үндэсний холбоо) - 2 суудал
- VCP (Мэргэжлийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо) - 1 суудал

Тэргүүлэх (crown) гишүүд бол бие даасан шинжээчид бөгөөд ихэвчлэн эдийн засаг, санхүү, хууль, социологийн чиглэлээр мэргэшсэн их сургуулийн профессорууд байдаг. Тэд тэргүүлэх гишүүдийн статустай байх бөгөөд зөвлөлийг үйл ажиллагааг ерөнхийд нь удирдан зохицуулах үүрэгтэй. Тухайлбал, ажил олгогчид болон ажилчид санал нийлэхгүй,маргаан үүссэн тохиолдолд дундын зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Тэргүүлэх гишүүдийг томилохдоо НЭЗЗ-д оруулах шаардлагатай мэргэжлийн салбарууд болон улс төрийн янз бүрийн үзэл бодлын хоорондын тэнцвэрийг хадгалахад онцгой анхаарал хандуулдаг. Тус зөвлөлд Нидерландын төв банк (Nederlandsche Bank) болон Эдийн засгийн бодлогын шинжилгээний товчоо (CPB)-ны төлөөлөгчид багтдаг бөгөөд тэргүүлэх гишүүдийн дундаас Зөвлөлийн даргыг сонгодог.

НЭЗЗ-ийн бүтэц, үйл ажиллагаа

Зөвлөл

Зөвлөл бүрэн бүрэлдэхүүнээрээ сар бүрийн гурав дахь баасан гарагт хуралдаж, НЭЗЗ-с гаргах зөвлөмж, тайланг хэлэлцэж шийдвэрлэдэг. Хурлын өмнө холбогдох хороодууд зөвлөмжийн төсөл, тайланг урьдчилан бэлтгэж, хэлэлцдэг бөгөөд НЭЗЗ-ийн зөвлөмжийг хэлэлцэх үед саналын зөрүү гарсан тохиолдолд уг зөрүүг тайланд тусгадаг. Зөвлөлийн хуралдаан олон нийтэд нээлттэй явагддаг. Хэлэлцэх асуудал, хуралдааны тайлан, зөвлөмжийн төслийг олон нийт НЭЗЗ-ийн цахим хуудаснаас үзэх боломжтой.

Хороод

НЭЗЗ-ийн хороод нь тус тусын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулах, тайлан, зөвлөмы бэлтгэх чиг үүрэгтэй ажиллах ба Зөвлөлийн нэгэн адил эдгээр хороод нь ажил олгогчдын төлөөлөл, ажилчдын төлөөлөл, бие даасан шинжээчдээс бүрддэг. Эдгээр хороодын үндсэн үүрэг нь Зөвлөлийн хуралд хэлэлцүүлэх тайлан, зөвлөмжийн төслийг боловсруулахад чиглэнэ.

Бусад бүлгүүдийн оролцоо

НЭЗЗ нь ажил олгогчид, ажилчид, бие даасан шинжээчдээс гадна бусад сонирхлын бүлгүүдийг хэлэлцүүлэг, уулзалтад урин оролцуулж, тэднийг хувь нэмрээ оруулахыг уриалдаг. Урилгаар оролцогчид нь Зөвлөлийн гишүүн биш учраас саналын эрхгүй байдаг.

Засгийн газрын төлөөлөл

Зөвлөлийн хурал болон Хороодын дотоод хуралд Засгийн газар, салбарын яамдын төлөөлөл, бодлогын тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн төрийн албан хаагчид ажиглагчаар оролцох боломжтой. Ингэснээр Зөвлөл, түүний хороод болон засгийн газрын холбогдох байгууллагуудын уялдаа холбоо хангагдаж, мэдээллийг цаг тухайд нь солилцох, оновчтой зөвлөмж, шийдвэр гаргах боломжийг олгодог.

Нарийн бичгийн дарга нарын газар

НЭЗЗ-ийн Ажлын албыг Ерөнхий нарийн бичгийн дарга ахалдаг. Ажлын алба нь Хэрэг эрхлэх 3 газар, 3 хэлтэс, мөн үйлчилгээний алба гэсэн бүтэцтэй байна. Ажлын албанд нийт 100 орчим хүн ажилладаг.

3.3.Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ)

БНСУ-д нийгмийн зөвшилцлийн хэлбэрүүдээс гурван талт түншлэл түлхүү хөгжсөн байна. Хөдөлмөрийн харилцааны оролцогч талууд болох ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагын үйл ажиллагаа нь хүчтэй нөлөөтэй байдаг бөгөөд Засгийн газар эдгээр байгууллагуудтай нягт хамтран ажилладаг байна.

Ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газар болон нийтийн эрх ашгийн хамгаалах төлөөллийн оролцоог хангасан гурван талт комиссыг анх 1998 онд Гурван талт комисс (1998.1.15-2007.04.27) нэртэй байгуулж байсан бөгөөд түүнээс хойш Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комисс (2007.04.27-2018.05.28), Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (2018.05.28-) гэсэн нэртэйгээр тус тус өөрчлөн байгуулж иржээ.

Энэхүү гурван талт комисс нь хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын талаар зөвлөлдөх, хөдөлмөрийн харилцааны менежментийг хөгжүүлэх, гурван талт хамтын ажиллагааг дэмжих, эдийн засгийн өрсөлдөх чадварын нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилготой.

Тус улсын хувьд нийгмийн зөвшилцлийн яриа хэлэлцээг хөгжүүлэх зорилгоор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ILO), Гурван талт байгууллагуудын олон улсын холбоо (AICESIS) болон олон улсын, бүс нутгийн болон бусад улс орны ижил төрлийн байгууллагуудтай хамтран ажилладаг байна.

Нийгмийн зөвшилцлийн хууль, эрх зүйн орчин

Тус улсад нийгмийн түншлэл болон хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа хамтын шийдвэр гаргах, хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх, тэр дундаа гурван талт гэрээ, хэлэлцээг явуулахад дараах хуулиудыг голчлон баримталж байна. Тухайлбал:

- Үндсэн хууль *(Constitution of the republic of Korea[45], 1987);*
- Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль *(Labor standards act[46], 2012);*
- Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комиссын тухай хууль *(Act on the Tripartite Commission for Economic and Social Development[47], 1998);*
- Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөлийг байгуулах, үйл ажиллагааны тухай *хууль (Act on the Establishment and Operation of the Economic, Social and Labor Councel[48]);*
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль *(Minimum wage act[49], 2008);*
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох тухай хуулийг хэрэгжүүлэх тогтоол *(enforcement decree of the minimum wage act[50]);*
- Үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль *(Trade union and Labor Relations Adjustment act[51], 2010).*

Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний голлох байгууллагууд:

- Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комисс (*Tripartite Commission for Economic and Social Development*);
- Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (*Economic, Social and Labor Councel*);
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс[52] (Minimum Wage Commission);
- Үндэсний хөдөлмөрийн харилцааны комисс[53] (National labor relations commissions).

Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комисс (Tripartite Commission for Economic and Social Development)

[45] https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=1&lang=KOR

[46] https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG

[47] https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64977/98323/F1014425167/KOR64977%202014.pdf хуулийн англи орчуулга

[48] https://english.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2346&root_yn=

[49] https://www.minimumwage.go.kr/english/introduce/laws.do

[50] https://www.minimumwage.go.kr/english/introduce/laws.do

[51] https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=22056

[52] www.minimumwage.go.kr Minimum Wage Commission

[53] http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index_home.go National labor relations commissions

Бүгд найрамдах Солонгос Улсын Гурван талт комисс нь 1997-1998 оны санхүүгийн хямралын үр дагаврыг арилгах, санхүүгийн тусламжтай холбоотой Олон улсын валютын сангийн санхүүгийн тусламжийн хөтөлбөрт тавигдсан шаардлагуудад хариу өгөх зорилгоор 1998 оны нэгдүгээр сард Ерөнхийлөгчийн дэргэдэх зөвлөх байгууллага хэлбэрээр байгуулагдсан. Удалгүй Ерөнхийлөгч Ким Дэ Жунийн удирдлага дор ажил олгогч, ажилтаны “Их буулт” (The Great Compromise) нэртэй нийгмийн түншлэл байгуулахаар тохиролцсон[54].

БНСУ-д нийгмийн яриа хэлэлцээг гүнзгийрүүлэх ажлуудыг хэрэгжүүлсээр ирсэн бөгөөд 2016, 2017 онд болсон Үндсэний Ассамблейн бүх нийтийн болон Ерөнхийлөгчийн сонгуульд Либерал нам ялалт байгуулснаар Ерөнхийлөгч Мүн Жэ Инийн удирдлаган дор хөдөлмөр эрхлэхэд ээлтэй өсөлт рүү шилжсэн бөгөөд гол асуудлуудын нэг нь Солонгосын гурван талт үзлийг сэргээх тухай байв. Үүний үр дүнд ОУХБ-той Солонгосын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (Federation of Korean Trade Unions (FKTU))[55], Солонгосын ардчилсан үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (Korean Confederation of Trade Unions (KCTU))[56], Солонгосын ажил олгогчдын холбоо (Korean Employers Federation (KEF)) болон Солонгосын Худалдаа аж үйлдвэрийн танхим (KCCI) нийгмийн яриа хэлэлцээг сэргээхээр тохиролцсон.

Улмаар 1998 онд байгуулагдсан Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн комиссыг 2018 онд Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (Economic, Social and Labour Council)[57] болгон өөрчлөн байгуулсан.

Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комиссын тухай хууль[58]

Энэ хуулиар Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комисс (цаашид “Комисс” гэх)-ийг байгуулж, түүний зохион байгуулалт, үйл ажиллагаатай холбоотой харилцааг тодорхойлж, хөдөлмөрийн бодлого, түүнтэй холбоотой эдийн засаг, нийгмийн бодлогын асуудлаар ажилтан, ажил олгогч, засгийн газар хооронд зөвшилцөхтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан.

Комисс нь дарга, байнгын нэг гишүүн, ажилтан, ажил олгогч, засгийн газар, нийтийн эрх ашгийг төлөөлсөн тус бүр хоёр гишүүн, нийт 10 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй. Дарга болон байнгын нэг гишүүнийг Ерөнхийлөгч томилно. Ажилчдыг төлөөлөх гишүүнийг үндэсний хэмжээний ажилтнуудын байгууллагын төлөөлөгчдийн дундаас, ажил олгогчдыг төлөөлөх гишүүнийг үндэсний хэмжээний ажил олгогчдын байгууллагын төлөөлөгчдийн дундаас Ерөнхийлөгч томилно. Засгийн газрыг төлөөлөх гишүүн нь Стратеги, сангийн сайд, Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн сайд байна.

Комиссын гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа хоёр жил байх бөгөөд улируулан томилж болно. Гишүүний бүрэн эрх дараагийн гишүүн томилогдсоноор дуусгавар болно.

Комисс нь Ерөнхийлөгчийн харьяанд байх бөгөөд дараах асуудлыг хэлэлцэнэ. Үүнд:

- Ажилчдын хөдөлмөр эрхлэх баталгаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар баримтлах бодлого, түүнд нөлөө үзүүлж буй үйлдвэрлэл, эдийн засаг, нийгмийн бодлогын асуудал;
- Хөдөлмөр-менежментийн харилцааг хөгжүүлэх тогтолцоо, соёл, дадлыг сайжруулах асуудал;
- Комиссоос шийдвэрлэсэн асуудлын хэрэгжилтийг хангах асуудал;
- Гурван талт хамтын ажиллагааг дэмжих төсөл, арга хэмжээний асуудал;
- Ерөнхийлөгчөөс зөвлөгөө авахыг хүссэн бусад асуудал.

Комиссын дарга нь комиссыг төлөөлж, комиссын үйл ажиллагаанд хяналт тавина. Зайлшгүй шалтгаанаар дарга үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй тохиолдолд түүний үүргийг байнгын гишүүн гүйцэтгэнэ. Дарга нь комиссын хурлыг хуралдуулж, даргална. Комиссын хурлыг дараах тохиолдолд зарлан хуралдуулна. Үүнд:

---

[54] https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp016/index.html ОУ-ын хөдөлмөрийн байгууллага

[55] Энэхүү холбоо нь 1946 онд байгуулагдсан. http://fktu.or.kr/activities

[56] Энэхүү холбоо нь 1993 онд байгуулагдсан бөгөөд ардчилсан үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага юм. http://nodong.org/kctu_aim

[57] https://english.eslc.go.kr/index.do Economic, social and Labour council

[58] https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=137102#0000 хуулийн солонгос хэл дээрх эх

- Ерөнхийлөгчөөс зарлан хуралдуулах тухай хүсэлт гаргасан;
- Гишүүдийн гуравны нэгээс дээш нь хуралдуулах тухай хүсэлт гаргасан;
- Комиссын дарга шаардлагатай гэж үзсэн бусад.

Комиссын хуралдаан гишүүдийн олонх хүрэлцэн ирснээр хүчин төгөлдөр гэж үзэх бөгөөд хуралдаанд оролцсон гишүүдийн 2/3-оос доошгүйн саналаар шийдвэр гаргана. Гэхдээ энэхүү шийдвэр гаргахад ажилчдыг төлөөлж буй гишүүдийн ½ нь, ажил олгогчийг төлөөлж буй болон Засгийн газрыг төлөөлж буй гишүүдийн ½-ээс доошгүй нь хүрэлцэн ирсэн байх ёстой.

Байнгын хороо: Комиссоор хэлэлцэх асуудлыг урьдчилан хянах, зохицуулах, комиссын шилжүүлсэн асуудлыг шийдвэрлэх, үйл ажиллагаанд нь дэмжлэг үзүүлэг үүрэг бүхий Байнгын хороог Комисс байгуулна. Байнгын хороо нь 20 хүртэл гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд Байнгын хорооны дарга нь Комиссын байнгын гишүүн байна. Байнгын хорооны гишүүдээр ажилчдын байгууллага (*workers' organizations*), ажил олгогчдийн байгууллага, холбогдох захиргааны байгууллагын ажлын албаны асуудал эрхэлсэн хүмүүс, нийтийн эрх ашгийг төлөөлсөн холбогдох мэргэжилтнүүдээс Комиссын дарга томилно. Байнгын хорооны бүтэц, үйл ажиллагаа, шаардлагатай бусад асуудлыг Ерөнхийлөгч шийдвэрлэнэ. Комисс нь байнгын хорооны дэргэд хэлэлцэх асуудал, аж үйлдвэрийн асуудлаар хороо байгуулж болох бөгөөд энэ нь нэг жил хүртэл хугацаатай байгуулна. Шаардлагатай тохиолдолд нэг жил хүртэл хугацаагаар сунгаж болно.

Тамгын газар: Комисс нь Тамгын газартай байна. Тамгын газар нь ерөнхий нарийн бичгийн даргатай байх бөгөөд комиссын байнгын гишүүний үүргийг хавсран гүйцэтгэнэ.

Шинжээч зөвлөхүүд (Expert Advisors): Комисс нь мэргэжлийн судалгаа, шинжилгээний чиглэлээр мэргэшсэн шинжээч зөвлөхүүдтэй байна. Комисс нь чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай бол олон нийтийн санаа бодлыг цуглуулах зорилгоор нийтийн сонсгол, семинар, санал асуулга, өргөн нэвтрүүлгийн мэтгэлцээн зохион байгуулж болно. Мөн мэргэжлийн байгууллага, шинжээчдээр судалгаа, шинжилгээ хийлгэж болно.

Комиссын дарга нь хэлэлцүүлэг (*consultation*)-ийн үр дүн зэрэг комиссын үндсэн үйл ажиллагааны талаар Ерөнхийлөгчид тайлагнана. Комиссын дарга нь комиссын шийдвэрийн талаар холбогдох захиргааны байгууллагад мэдэгдэж, хэрэгжүүлэхийг шаардаж болно. Засгийн газар, ажилтан болон ажил олгогчдын байгууллага нь Комиссын шийдвэрийг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгаж, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах ёстой. Хэрэв комиссын шийдвэр хэрэгжээгүй, хэрэгжих хугацаа хойшилсон тохиолдолд Комиссын дарга холбогдох захиргааны байгууллага, ажилтны болон ажил олгогчийн байгууллагаас шалтгааныг тайлбарлах, эсхүл энэ талаарх материалыг гаргаж өгөхийг шаардаж болно.

Орон нутгийн засаг захиргаа (*local government*)-ны удирдлага нь өөрийн бүс нутагт гурван талт хамтын ажиллагааг дэмжих зорилгоор бүс нутгийн гурван талт зөвлөлдөх байгууллага байгуулж болно. Комисс нь бүс нутгийн гурван талт зөвлөлдөх байгууллага байгуулах, ажиллуулахад шаардлагатай дэмжлэг үзүүлж болно. Бүс нутгийн гурван талт зөвлөлдөх байгууллагын бүрэлдэхүүн, үйл ажиллагаа, дэмжлэг үзүүлэхтэй холбоотой асуудлыг Ерөнхийлөгчийн зарлигаар тогтооно.

Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл (*Economic, Social and Labor Councel*)

Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн комиссыг 2018 онд өөрчлөн байгуулж, Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөлийг байгуулах, үйл ажиллагааг нь зохицуулах тухай хуулийг баталсан. Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөлийг байгуулах, үйл ажиллагааны тухай хууль (*Act on the Establishment and Operation of the Economic, Social and Labor Councel*)[59]-ийн зорилго нь Засгийн газар, ажилчин (worker), ажил олгогч зэрэг нийгэм, эдийн засгийн төлөөлөгч нар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хэлэлцдэг Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөлийг байгуулж, нийгмийн туйлшралыг шийдвэрлэх, нийгмийн нэгдлийг дэмжих болон үндэсний эдийн засгийн тэнцвэртэй хөгжлийг дэмжихэд хувь нэмэр оруулах юм.

Зөвлөл нь Ерөнхийлөгчийн дэргэд ажиллан дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ. Үүнд

[59] https://english.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2346

- Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн бодлого болон ажил үйлдвэр, эдийн засаг, халамж, нийгмийн бодлоготой холбоотой асуудал;
- Хөдөлмөрийн харилцааг хөгжүүлэх мэдлэг ойлголт, туршлагыг сайжруулах, тогтолцоог боловсронгуй болгохтой холбоотой асуудал;
- Ажилтан, ажил олгогчид зэрэг нийгэм, эдийн засгийн төлөөллийн хамтын ажиллагааг дэмжих зорилготой төслүүдэд дэмжлэг үзүүлэхтэй холбоотой асуудал;
- Ерөнхийлөгчөөс зөвлөгөө авахын хүссэн бусад асуудал.

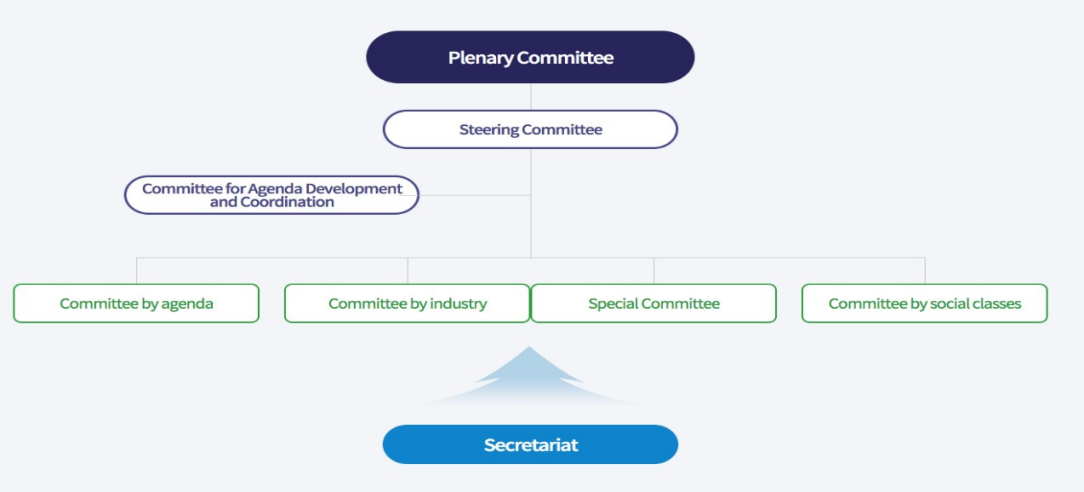
Зөвлөл нь бүтэц, бүрэлдэхүүний хувьд: Зөвлөлийн дарга, дэд дарга, ажилтныг төлөөлсөн 5 гишүүн, ажил олгогчдыг төлөөлсөн 5 гишүүн, Засгийн газрыг төлөөлөх хоёр гишүүн болон нийтийн эрх ашгийг төлөөлсөн 4 гишүүн, нийт 18 гишүүнтэй. Дарга, дэд даргын бүрэн эрхийн хугацаа 2 жил байх бөгөөд улируулан томилж болно. Хэрэв бүрэн эрхийн хугацаа нь дууссан бол дараагийн дарга томилогдох хүртэл үүргээ гүйцэтгэнэ. Зөвлөлийн дарга нь зөвлөлийн хурлыг зарлан хуралдуулж, даргална. Зөвлөлийн хурлыг дараах тохиолдолд зарлан хуралдуулна. Үүнд:

- Ерөнхийлөгч санал гаргасан;
- Зөвлөлийн гишүүдийн гуравны нэг ба түүнээс дээш нь санал гаргасан;
- Зөвлөлийн дарга шаардлагатай гэж үзсэн.

Хуралд нийт гишүүдийн гуравны хоёр ба түүнээс дээш нь хүрэлцэн ирснээр хурал хүчинтэйд тооцно. Зөвлөл нь бүтцийн хувьд дараах нэгжүүдийг байгуулан ажиллуулж болно. Үүнд:

- Удирдах хороо (Steering Committee);
- Тусгай хороо (Special Committee);
- Тамгын газар (Secretariat);
- Тусгай зөвлөхүүд (Specialist Advisors).

Зөвлөлийн бүтэц



Эх сурвалж: https://english.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2345

Удирдах хороо: Зөвлөл нь дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх Удирдах хороог байгуулна. Тухайлбал:

- Зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэх асуудлын хянах, зохион байгуулах;
- Зөвлөлөөс эрх шилжүүлсэн асуудлыг шийдвэрлэх;
- Зөвлөлийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх.

Удирдах хороо нь хорооны даргыг оролцуулаад 10-аас дээшгүй гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд Зөвлөлийн дэд дарга нь удирдах хорооны дарга байна. Удирдах хорооны гишүүнийг Зөвлөлийн дарга томилно. Үүнд:

- Үндэсний хэмжээний үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо болох ажилтнуудын байгууллагын төлөөлөгчдөд туслах, төлөөлөгчдийн нэрийн өмнөөс ажиллах хүмүүс;
- Үндэсний хэмжээний ажил олгогч байгууллагын төлөөлөгчдөд туслах, төлөөлөгчдийн нэрийн өмнөөс ажиллах хүмүүс;
- Холбогдох яамны дэд сайд байна.

Зөвлөл нь Удирдах хорооны дэргэд яаралтай асуудлыг шийдвэрлэх тусгай хороодыг байгуулж болно. Энэхүү хороо нь нийгмийн бүлгүүдэд зориулсан хөтөлбөр боловсруулах, бодлого боловсруулах, шаардлагатай бол Зөвлөлөөс хуулийн төсөл боловсруулах хүсэлт гаргаж болно. Тусгай хорооны бүрэлдэхүүн, үйл ажиллагаанд шаардлагатай асуудлыг Ерөнхийлөгчийн зарлигаар тогтооно.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс[60] (Minimum Wage Commission)

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс нь анх 1986 онд Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль батлагдсанаар байгуулагдсан. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох асуудлыг Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль (*Minimum wage act*), Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох тухай хуулийг хэрэгжүүлэх тогтоол (*enforcement decree of the minimum wage act*)-оор зохицуулдаг.

Тус комисс нь ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлсөн 27 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй. Мөн тусгай хорооны 3 гишүүнтэй. Бүтцийн хувьд дарга, дэд дарга, нарийн бичгийн дарга болон цалингийн түвшний техникийн хороо (*technical committee on wage level*), амжиргааны өртгийн техникийн хороо (*technical committee on living costs*), үйл ажиллагааны хороо (operating committee), судалгааны хороо (*research committee*) гэсэн бүтэцтэй.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс нь Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд заасны дагуу дараа онд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хэлэлцэн батлах чиг үүрэгтэй.

Амжиргааны өртгийн техникийн хороо нь ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлөх 12 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хэлэлцэх үндэслэл болох амжиргааны зардлын түвшингийн талаарх мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх чиг үүрэгтэй.

Цалингийн түвшний техникийн хороо нь ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлөх тус бүр 5 гишүүн буюу нийт 15 гишүүнтэй. Ажилтны бодит цалин хөлс, хөдөлмөрийн бүтээмжийг судалж, дүн шинжилгээ хийх, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох төсөлтэй холбоотой асуудлыг хянан хэлэлцдэг байгууллага юм.

Судалгааны хороо нь эрдэм шинжилгээний байгууллага, хөдөлмөрийн удирдлагын байгууллага, холбогдох байгууллагын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн 7 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй. Чуулган болон техникийн хороодын мэргэжлийн асуудалд туслалцаа үзүүлдэг.

Үндэсний хөдөлмөрийн харилцааны комисс[61] (National labor relations commissions)

Хөдөлмөрийн харилцааны комисс нь хөдөлмөрийн харилцаанаас үүссэн ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн ашиг сонирхол, эрхийн маргааныг түргэн шуурхай, шударгаар зуучлан шийдвэрлэх ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлөх төлөөлөгчөөс бүрдсэн захиргааны байгууллага юм. Тус комисс нь Үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн маргааныг зуучлах, маргааныг магадлан шийдвэрлэх асуудлыг шийдвэрлэдэг.

Хөдөлмөрийн харилцааны комиссийн үйл ажиллагаа нь чуулган, салбар хороодын үйл ажиллагаанаас бүрдэнэ. Дараах салбар хороодтой. Үүнд:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хороо (3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй);
- Ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах хороо (3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй);

[60] www.minimumwage.go.kr Minimum Wage Commission

[61] http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index_home.go National labor relations commissions

- Эвлэрүүлэн зуучлах хороо (ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлөх гишүүдээс бүрдэнэ);
- Эвлэрүүлэн зуучлах тусгай хороо (төрийн үйлчилгээний салбарын хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучилдаг.4-6 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй);
- Арбитрийн хороо (3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй);
- Багш нарын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хороо (3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй);
- Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хороо (7-оос дээш гишүүний бүрэлдэхүүнтэй).

Тус комисс нь хөдөлмөрийн харилцаанаас үүссэн маргааныг зохицуулахдаа эвлэрүүлэн зуучлах, арбитрийн шүүх, яаралтай зохицуулалт хийх аргуудыг ашигладаг байна. Ажилтан, ажил олгогчдийн хооронд үүссэн аливаа маргааныг шийдвэрлэхдээ ажилтан, ажил олгогч, нийтийн эрх ашгийг төлөөлөх төлөөлөгчдийг оролцуулахад онцгойлон анхаардаг.

3.4.ЯПОН УЛС

Япон Улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ILO)-ын бүрэн эрхийг дэмжигч, нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих гол түнш орон юм. Тиймээс ОУХБ нь Япон Улсын Эрүүл мэнд, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамтай хамтран ядуурлыг бууруулах, шударга ёс, даяаршил, эрүүл ахуйг сайжруулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, нийгмийн олон талт зөвшил зэрэг ажилд нягт хамтран ажилладаг байна.

Япон Улс хөдөлмөрийн бодлого боловсруулахдаа уламжлал, сахилга бат, нийгмийн зөвшил, хамтын хэлэлцээр зэргийг тусгаж боловсруулдаг. Үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоог үр дүнтэй ажиллуулах, хөдөлмөрийн бодлого зорилт, хөдөлмөрийн тухай хууль, дүрэм журмыг хэрэгжүүлэх, чиглүүлэхэд Эрүүл мэнд, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам нь гол удирдлага болж холбогдох төрийн байгууллагууд бодлого боловсруулах үе шатанд үүрэг гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн удирдлага нь ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөлтэй хамтран ажиллах замаар хөдөлмөрийн эрүүл тогтвортой харилцааг бий болгох гол хэрэгсэл юм. Төрийн захиргааны байгууллага нь нийгмийн түншүүд болон орон нутгийн хөдөлмөрийн бодлого хариуцсан байгууллагатай хөдөлмөрийн бодлогын талаар зөвшилцсөний дараа орон нутаг хэрэгжүүлэх эрхтэй болдог.

Хууль эрх зүйн орчин

Япон Улсын нэгдэн орсон конвенцууд:

- Tripartite Consultation Convention № 144;
- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention № 87;
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention № 98.

Япон Улсад нийгмийн зөвшилцлийн харилцааг зохицуулсан тусгайлсан хууль байхгүй бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаа болон нийгмийн зөвшил түүнд хамаарах хүрээг дараах хууль болон холбогдох дүрэм журмаар зохицуулж байна. Үүнд:

- Үндсэн хууль (*Constitution of 1946*);
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль (*Labout Reletions Adjustment Law*);
- Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хууль (*Labour Union Law*);
- Төрийн албаны тухай хууль (*National Public Service Act*);
- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль (*Labour Contracts Law*)- 2 дугаар зүйлд;
- Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг шийдвэрлэх тухай хууль (*Law on promoting the resolution of individual labour disputes*);
- Орон нутгийн нийтийн аж ахуйн тухай хууль (*Local Public Enterprise Act*);

- Бие даасан захиргааны байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааны тухай хууль *(Law concerning Labor Relations of Specified Independent Administrative Institutions*);
- Орон нутгийн төрийн албан хаагчдын тухай хууль (*Local Public Servants Law*);
- Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (*Labour Standart Law*).

Япон Улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн холбогдох зарчим эрхийг Үндсэн хуулийн 27 дугаар зүйлд "Хөдөлмөрийн хөлс, ажиллах цаг, амралтын хуваарь зэрэг хөдөлмөрийн нөхцлийн хэм хэмжээг хуулиар тогтооно" гэж зааж өгсөн нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрх зүйн зохицуулалтын үндсэн зарчим болдог. Мөн тус хуулийн 28 дугаар зүйлд "Ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ хэлэлцээр хийх, хамтран ажиллах эрхийг баталгаажуулна" гэж зааж өгсөн нь үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл болон хамтын хэлэлцээрийн үндэслэлийг тодорхойлсон байна.

Нийгмийн зөвшилцлийн хэлбэр

Япон Улсын хувьд дараах хоёр хэлбэрийн нийгмийн зөвшилцлийн арга хэлбэрийг хэрэгжүүлж байна.

1.Хамтын хэлэлцээр (Collective bargaining):

Үндсэн хуулийн 28 дугаар зүйлд "*Ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх, тохиролцох, хамтран ажиллах*" эрхтэй гэж зааж өгсөн. Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлд "*Ажил олгогчтой хэлэлцээ хийхдээ ажил олгогчтойгоо ижил тэгш байр суурьтай байхыг дэмжих зорилгоор ажилчдын статусыг дээшлүүлж, ажил олгогч ба ажилчдын хоорондын харилцааг зохицуулах хамтын гэрээ байгуулах зорилгоор хамтын хэлэлцээрийн журмыг дэмжих зорилготой*" гэж тусгажээ.

2.Гурван талт хэлэлцээр (Tripartite social dialogue):

Хөдөлмөрийн бодлогын талаар гурван талт хэлэлцээрийн шийдвэрийг Хөдөлмөрийн бодлогын зөвлөл (Labour Policy Council) болон Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зөвлөл (Minimum Wages Council)-ийн шийдвэрт үндэслэн ач холбогдлыг тодорхойлдог байна. Гурван талт хэлэлцээр нь хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын шинэчлэлийн үйл явцыг нийгмийн зөвшилцлөөр дамжуулан зохицуулахад чухал хэрэгсэл болдгоороо ач холбогдолтой юм.

Нийгмийн зөвшилцлийн Үндэсний байгууллагууд

Япон Улсын Эрүүл мэнд, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам (Ministry of Health, Labour and Welfare)[62] нь 32,000 ажилтантай удирдлагад дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ, техникийн нэгж, бусад хэлтэс нэгжүүдээс бүрддэг.

Хөдөлмөрийн харилцааны төв комисс (*Central Labour Relations Commission*)[63]-нь Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулийн дагуу Эрүүл мэнд, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны харьяа агентлаг болгон Хөдөлмөрийн харилцааны төв комисс байгуулагдсан. Япон улсын 47 муж бүрт хөдөлмөрийн харилцааны комисс байдаг бөгөөд ажилтан, ажил олгогч, төр гэсэн гурван талт байгууллага юм. Төв комисс ерөнхий сайдын томилсон 45 гишүүнээс бүрддэг. Тус комисс Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хуулийн дагуу шударга бус хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг хянан шийдвэрлэх, Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хуулийн дагуу хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх зэргээр ажилчдын хууль ёсны эрхийг хамгаалдаг.

Хөдөлмөрийн бодлогын зөвлөл (*Labour Policy Council*) нь Эрүүл мэнд, хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны тухай хуулийг[64] үндэслэн 2001 онд Үндэсний хэмжээнд гурван талт хэлэлцээрийн гол институц болж байгуулагдсан. Эрдэм шинжилгээний мэргэжилтэн, ажилчин, ажил олгогч гэсэн гурван талын төлөөлөгчөөс бүрдсэн 30 гишүүнтэй. Тус зөвлөл нь

[62] Ministry of Health, Labour and Welfare https://www.mhlw.go.jp/english/org/detail/dl/organigram.pdf

[63] Central Labour Relations Commission https://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/central-labour.html

[64] Act for Establishment of the Ministry of Health, Labor and Welfare https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=411

дэргэдээ хөдөлмөрийн стандарт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажилчдын амь нас, хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөцийн хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах чиглэлээр долоон салбар хороотой.

Чиг үүрэг:

- Хөдөлмөрийн харилцааны бүх бодлого, хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилт үйл ажиллагааны талаар тус зөвлөлөөр хэлэлцэж;
- Хөдөлмөрийн бодлого, зохицуулалтын талаар судалгаа хийж санал дүгнэлт гаргадаг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зөвлөл (*Minimum Wages Council*)[65]- нь эрдэмтэн судлаачдын төлөөлөл, ажилчдын төлөөлөл, ажил олгогчийн төлөөлөл гэсэн тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдэнэ. Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд заасан эрхийг хэрэгжүүлж ажилладаг.

Японы үйлдвэрчний эвлэлийн Үндэсний холбоо (*Japanese Trade Union Confederation*)[66] нь 1989 онд байгуулагдсан 7 сая гишүүнтэй үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нэгдсэн төв байгууллага юм. Үйлдвэрчний эвлэл нь аж ахуйн нэгжид суурилсан үйлдвэрчний суурь эвлэлүүд, аж ахуйн нэгжид суурилсан холбоод, үндэсний төвүүд гэсэн ангилалтай байна. 2022-2023 оны үйл ажиллагааны бодлого:

- Бүх ажилчдыг хөдөлмөрийн эрх ашгийг хамгаалах, нийгэмд хамтын үйлдвэрлэлийн харилцааг өргөжүүлэх;
- Зохистой хөдөлмөрийн талаар дэвшилтэт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх;
- Хүйсийн тэгш байдлыг хангасан олон талт ажлын байрыг нэмэгдүүлэх гэсэн тэргүүлэх зорилгын хүрээнд зорилт тавин ажиллаж байна.

Мөн уламжлал болсон гол ажил нь Үндэсний төвүүд болон үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодоос тогтоосон чиглэлийн дагуу үйлдвэрчний эвлэлүүдийн цалинг нэмэгдүүлэх нэгдсэн хэлэлцээр болох ***Шунто*** (Хаврын цалингийн довтолгоо Annual Spring Wage Offensive)-г жил бүрийн 2-4 сарын хооронд хийдэг.

3.5.Сингапур улс

Сингапур Улсад нийгмийн зөвшилцлийн хэлбэрүүдээс гурван талт түншлэл түлхүү хөгжсөн байна. Гурван талт түншлэлийн загвар нь макро эдийн засгийн динамик чиг хандлагатай хөл нийлүүлээд зогсохгүй, өрсөлдөх чадвартай эдийн засаг, хүртээмжтэй нийгмийг бий болгохын тулд хөгжин, хувьссаар иржээ. Гурван талт түншлэл нь хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанд эв найртай харилцааг дэмжиж, ажиллах хүчинд тулгарсан сорилтуудыг даван туулахад туслан, Сингапурын эдийн засгийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлж, нийт улсын хөгжил дэвшилд томоохон хувь нэмэр оруулсан гэж үздэг байна. Сингапур дахь нийгмийн зөвшилцөл нь хамтын хариуцлага, нийтлэг ойлголт, харилцан итгэл хүндлэл, харилцан ашиг, тасралтгүй үргэлжлэх хүчин чармайлт гэсэн таван чухал үнэт зүйл дээр тулгуурладаг байна.

Гурван талт түншлэлийн оролцогч талуудад, Сингапурын Засгийн газрыг төлөөлөн Хөдөлмөрийн яам (*Ministry of Manpower*)[67], ажил эрхлэгчдийг төлөөлөн Үндэсний үйлдвэрчний эвлэлүүдийн конгресс (*National Trades Union Congress*)[68], эдийн засгийн бүхий л салбарын ажил олгогчдыг төлөөлөн Сингапурын ажил олгогчдын үндэсний холбоо (*Singapore National Employers Federation*) ордог байна. [69]

Гурван талт түншлэлд баримтлах тэргүүлэх чиглэлд:

- Ажил олгогч болон ажилтнуудын чадавхыг нэмэгдүүлэх

[65] Minimum Wage Act https://www.japaneselawtranslation.go.jp/

[66] Japanese Trade Union Confederation http://www.jtuc-rengo.org/about/

[67] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/what-is-tripartism

[68] https://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home

[69] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/what-is-tripartism

- Зорилтот бүлгийн ажил эрхлэгчдийг дэмжих дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, тогтмолжуулах
- Хүртээмжтэй, ахиц дэвшилтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин, ажлын байран дээрх шударга ёсыг эрхэмлэх зэргийг багтаадаг ажээ.

Гурван талт харилцаанаас гадна асуудлыг шийдвэрлэх, харилцан нэгнийхээ ашиг, сонирхлыг харгалзан, тогтвортой түншлэлийг бий болгоход хувь нэмэр оруулан, нийгмийн зөвшилцлийн хоёр талт харилцааг компанийн түвшинд хэрэгжүүлдэг байна.

Нийгмийн зөвшилцлийг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалт

Сингапур Улсад нийгмийн зөвшилцлийг зохицуулсан тусгайлсан хууль байхгүй байна. Нийгмийн зөвшилцлийн үндэсний байгууллага (Гурван талт холбоод)-ууд байгуулагдан, үйл ажиллагаа явуулдаг хэдий ч тэдгээрийн бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг зэргийг зохицуулсан хууль, эрх зүйн зохицуулалт одоогоор батлагдаагүй байна. Нийгмийн зөвшилцлийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц (ILO convention), Бүгд Найрамдах Сингапур Улсын Үндсэн хууль (Constitution of Republic of Singapore)-ийн тодорхой заалт болон хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хууль (Industrial Relations Act), Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн тухай хууль (Trade Unions Act), Хөдөлмөрийн маргааны тухай хууль (Trade Disputes Act) болон холбогдох бусад хууль, тогтоомжоор зохицуулдаг байна.[70] Харин үндэсний хэмжээнд бодлого тодорхойлогч нийгмийн зөвшилцлийн Гурван талт холбоо төрийн өмчит компанийг Компаниудын тухай хууль (Companies Act)-ийг[71] үндэслэн үүсгэн байгуулж, чиг үүргийг тодорхойлсон байна.

Сингапур улс нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас:

- 1949 онд баталсан “Зохион байгуулах ба хамтын хэлэлцээр хийх эрхийн тухай конвенц” (Right to Organise and Collective Bargaining and Convention)-д[72] 1965 онд;
- 1976 онд баталсан “Гурван талт хэлэлцүүлэг (Олон Улсын Хөдөлмөрийн стандарт) конвенц” (Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention)-д[73] 2010 онд тус тус нэгдэн орсон байна.

Бүгд Найрамдах Сингапур Улсын Үндсэн хууль[74]

14-р зүйл. Үг хэлэх, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө

1. a/ Сингапур Улсын иргэн бүр үг хэлэх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрхтэй;
   b/ Сингапур Улсын бүх иргэд тайван замаар, зэвсэггүй жагсаал, цуглаан хийх эрхтэй;
   c/ Сингапур Улсын бүх иргэд эвсэл, холбоо байгуулах эрхтэй.
2. Парламент хуулиар хязгаарлаж болно:
   1 (a), (b), (c) хэсэгт заасан эрх нь Сингапур Улсын хэмжээнд болон түүний аль нэг хэсгийн аюулгүй байдалд халдах магадлалтай бол түүнээс сэргийлэх болон хамгаалах шаардлагатай, эсхүл зүйтэй гэж үзсэн тохиолдолд...
3. 1 (c) хэсэгт заасан эвсэл холбоо байгуулах эрхийг мөн хөдөлмөр болон боловсролын тухай бусад хуулиар хязгаарлах боломжтой байна.

Нийгмийн зөвшилцлийн Хамтын хэлэлцээр (*collective bargaining*)-ийг зохицуулсан эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна. Харин Хамтын гэрээг доорх байдлаар зохицуулжээ.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулийн 2-р хэсэг:

“хамтын гэрээ” гэж хөдөлмөрийн харилцаан дахь асуудлаарх гэрээг; “хөдөлмөрийн харилцаан дахь асуудал” гэж ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцаанд хамаарах

[70] https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SGP,,2021
[71] https://sso.agc.gov.sg/Act/CoA1967
[72] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
[73] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
[74] https://www.constituteproject.org/constitution/Singapore_2016.pdf?lang=en

аливаа хүний хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлээгүй байх үе, ажилд шилжүүлэх зэрэг хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой асуудлыг хэлнэ гэж тус тус заасан байна.

Хөдөлмөрийн маргаан дахь Гурван талт эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаа (*tripartite mediation*)-ны талаар Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хууль болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн нэхэмжлэлийн тухай хууль (*Employment claims act*)[75]-аар зохицуулжээ.

Сингапур Улс дахь гурван талт түншлэлийн үүсэл

1950-аад оны сүүлч, 1960-аад оны эхээр ажилгүйдэл ихсэж, ажиллах орчин, ажлын нөхцөл доройтон, нийгэмд эмх замбараагүй байдал газар авч, Сингапурын хөдөлмөрийн харилцаанд сөргөлдөөнтэй, хурцадмал байдал үүсжээ. Хязгаарлагдмал нөөцтэй, эдийн засгийн хүнд нөхцөл байдал бүхий шинээр тусгаар тогтносон улс үндэстний хувьд Сингапур Улсад цаашид оршин тогтноход үйлдвэржилт зайлшгүй шаардлагатай болсон байна. Сингапурчуудыг ажилтай болгох, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд гадаадын хөрөнгө оруулалтыг татах, хадгалах, тогтвортой өсөлт, хөгжилд хүрэх чухал сорилт үүссэн байна. Ингэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд нэгдэн, Засгийн газрын санаачлагыг дэмжин, уламжлалт сөргөлдөөнтэй үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогчдын харилцаанаас татгалзан, хамтын итгэл үнэмшилтэй, шударга хөдөлмөрийн харилцаанд хүргэх Үндэсний Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн конгрессыг байгуулсан байна. Ингээд Засгийн газар болон шинэ үзэл санаа бүхий ажил олгогчидтой хамтран ажил олгогчид, ажилтнууд, нийгмийн сайн сайхны төлөө хөдөлмөрийн харилцаанд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх зөвлөлдөх арга барилыг хэрэгжүүлж эхэлснээр хариуцлагатай хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөдөлгөөн буюу гурван талт түншлэлийн үндэс тавигдсан байна. Нийгмийн түншлэлийн талууд нэгдмэл зорилго тавин, харилцан амлалтаа биелүүлэн ажилласнаар ажил олгогчид ашигтай бөгөөд тогтвортой бизнесээ хөгжүүлж, эдийн засаг өсч эхэлсэн байна. Үүнтэй уялдан өндөр ур чадвар шаардсан, цалин сайтай ажлын байрууд нэмэгдэж эхэлсэн байна.

Гурван талт түншлэлд оролцогч талууд манлайлал болон нэгдмэл байдлаараа амжилтанд хүрдэг ажээ. Үндэсний үйлдвэрчний эвлэлийн конгресс болон Сингапурын үндэсний ажил олгогчдын холбооны тууштай, бие даасан байр суурь, баримтлах бодлого, харилцан итгэлцэл нь хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдон гарах аливаа харилцааг шийдвэрлэхэд эерэгээр нөлөөлж, нийгмийн зөвшилцлийн зөв зүйтэй урьдчилсан нөхцөлийг бүрдүүлдэг байна.

Гурван талт байгууллагууд (зөвлөл, компани, холбоо, хороо, ажлын хэсэг)

Ажилтан, ажил олгогч, засгийн газар хооронд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарч буй тухайлсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд баримтлах стандарт[76], зөвлөгөө, удирдамжийг[77] боловсруулах, хэрэгжилтийг хянах гурван талт хамтарсан байгууллага, холбоод байгуулагдсаар байна. Тухайлбал:

- Үндэсний цалин хөлсний зөвлөл (*National Wages Council*);
- Гурван талт холбоо төрийн өмчит, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани (*Tripartite Alliance Company Limited Guarantee*);
    - Шударга, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих гурван талт холбоо (*Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices*);
    - Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах гурван талт холбоо (*Tripartite Alliance for Dispute Management*);
- Сингапурын гурван талт форум (*Singapore Tripartism Forum*);
- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг гурван талт хороо (*Tripartite Committee on Workplace Fairness*);

[75] https://sso.agc.gov.sg/Act/ECA2016

[76] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-standards

[77] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-guidelines-and-advisories

- Шатлан дэвших цалингийн загвар (Ажилчдын ур чадвар, бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр цалин нэмэх)-ыг дэмжих гурван талт бүлгүүд (*Tripartite Clusters for the Progressive Wage Model*);
- Бага цалинтай ажилчдын эрхийг хамгаалах гурван талт ажлын хэсэг (*Tripartite workgroup on lower-wage workers*)[78] зэрэг болно.

Үндэсний цалин хөлсний зөвлөл[79]

Үндэсний цалин хөлсний зөвлөл нь 1972 онд цалин хөлсний бодлогод ерөнхий чиглэл өгөх зорилготой байгуулагдсан бөгөөд цалингийн бүтцэд өөрчлөлт оруулах санал, зөвлөмжийг гаргасаар иржээ. Үндэсний цалин хөлсний зөвлөл нь Сингапурын үндэсний ажил олгогчдын холбоо зэрэг ажил олгогчдын бүлгээс нэр дэвшүүлсэн төлөөллүүд, Үндэсний үйлдвэрчний эвлэлийн конгрессын удирдагчид болон Засгийн газрын агентлагуудын ахлах төлөөлөгчдөөс бүрддэг байна. Одоогийн Зөвлөл нь дарга, гишүүд, орлогч гишүүд бүхий 36 гишүүнээс бүрдэж байна.[80] Зөвлөл нь Хөдөлмөрийн яамнаас санхүүждэг байна.

Зөвлөл нь жил бүр, эсхүл шаардлагатай тохиолдолд цуглан цалин хөлстэй холбоотой асуудлаар хэлэлцэн, зөвшилцдөг байна. Хэлэлцүүлгийн үеэр гаргасан гурван талт зөвшилцлийн үндсэн дээр ажил олгогч болон ажилтнуудын цалин хөлсний удирдамжийг[81] жил бүр гаргадаг байна. Энэхүү удирдамжийг үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн болон гишүүнээр элсээгүй компаниуд аль аль нь баримталдаг байна. Үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэн орсон компаниудын ажил олгогчид болон үйлдвэрчний эвлэлүүд нь компани тус бүрийнхээ нөхцөл байдалд үндэслэн энэхүү удирдамжийг цалин хөлсний хэлэлцээрийн суурь болгон ашигладаг ажээ. Хамтын хэлэлцээрт оролцдоггүй, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн бус салбарын ажил олгогчид нь ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг нэмэхдээ тус удирдамжид тулгуурладаг байна.

Гурван талт холбоо төрийн өмчит, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани[82]

Гурван талт холбоо хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанийг Компаниудын тухай хуулийг үндэслэн 2006 онд байгуулсан бөгөөд Шударга, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих гурван талт холбоо, Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах гурван талт холбоо, Ажлын байран дээрх аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөл гэсэн гурван агентлагаас бүрддэг байна. Ажлын байран дээрх аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөл нь Хөдөлмөрийн яамны харьяа хууль ёсны байгууллага бөгөөд Гурван талт холбоо хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанийн дэмжлэгтэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг байна.[83] Зөвлөл нь Сингапур дахь ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг дээшлүүлэхийн тулд аж үйлдвэр, үйлдвэрчний эвлэлүүд, мэргэжилтнүүд болон бусад засгийн газрын агентлагуудтай нягт хамтран ажилладаг байна. Гурван талт холбоо хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанийн Удирдах зөвлөл нь Дарга болон 10 гишүүнээс бүрддэг байна. Компани нь үүсгэн байгуулагч гурван талаас санхүүждэг байна.[84]

- **Шударга, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих гурван талт холбоо**[85]

Гурван талт түншлэлийн оролцогч талууд болох Хөдөлмөрийн яам, Үндэсний үйлдвэрчний эвлэлүүдийн конгресс, Сингапурын ажил олгогчдын үндэсний холбоо нэгдэн шударга, хариуцлагатай, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих энэхүү гурван талт холбоог 2006 онд байгуулжээ. Тус холбоо нь ажил олгогчдод байгууллагаа амжилтанд хүргэхэд ажилтнуудаа хүндэлдэг, үнэлдэг, ажилчдынхаа чадавхыг бүрэн дүүрэн ашиглах боломжтой ажлын байрыг бий болгоход нь тусладаг байна. Ажлын байран дээрээ ялгаварлан гадуурхагдаж, аливаа дарамттай тулгарсан хүмүүс тус холбоонд хандаж, тусламж хүсэх боломжтой байна.

---

[78] https://www.tripartism.sg/home

[79] https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/

[80] https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/

[81] https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/nwc-guidelines-2022-2023.pdf

[82] https://www.tal.sg/

[83] https://www.tal.sg/wshc/about-us

[84] https://www.tal.sg/

[85] https://www.tal.sg/tafep

- **Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах гурван талт холбоо**[86]

Гурван талт түншлэлийн оролцогч талууд нь ажил олгогч болон ажилтнуудын хооронд гарсан хөдөлмөрийн маргааныг шударга, үр дүнтэй, эв зүйтэйгээр шийдвэрлэхэд туслах зорилгоор зөвлөх болон зуучлалын үйлчилгээ үзүүлдэг байна. Хувираа хөдөлмөр эрхлэгчид тус холбоонд хандан үйлчилгээ худалдан авагч хооронд үүссэн үйлчилгээний төлбөртэй холбоотой маргааныг хэрхэн шидвэрлэх талаар зөвлөх үйлчилгээ авах боломжтой байна. Тус холбоо нь мөн сайн дурын зуучлалын үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой байна.

Сингапурын гурван талт форум[87]

Сингапурын гурван талт форум нь Ерөнхий сайд Ли Хсиен Лоонг-ийн санаачлагаар 2007 онд байгуулагджээ. Тус форум нь гурван талт түншлэлийг гүнзгийрүүлэн хөгжүүлэх, бэхжүүлэх зорилготой байгуулагдсан байна. Тус форум нь Засгийн газар, Үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчид гэсэн гурван талт түншүүд тулгамдаж буй асуудлаа ярилцаж, хөдөлмөр эрхлэлт болон цаашлаад өнөөгийн нийгэмд тулгарч буй хүнд хэцүү сорилтуудыг даван туулахын тулд хамтран хэлэлцэж, шийдвэрлэх суурь болдог байна.

Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг гурван талт хороо[88]

Гурван талт түншүүд нь Сингапур дахь ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтыг хянах зорилгоор Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг гурван талт хороог 2021 онд байгуулжээ. Тус хороог Хөдөлмөрийн сайд, Үндэсний үйлдвэрчний эвлэлүүдийн конгрессын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Сингапурын үндэсний ажил олгогчдын холбооны Ерөнхийлөгч нар хамтран даргалдаг бөгөөд холбоонд ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэлүүд, хүний нөөцийн нийгэмлэг болон Засгийн газрын ахлах албан тушаалтнууд багтдаг байна.[89] Ажлын байран дээрээ хөгжих, ахиц дэвшил бүхий хөдөлмөр эрхлэлтийг тууштайгаар дэмжихийн зэрэгцээ гурван талт түншүүд хамтран ажлын байран дээрх ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус байдалтай тэмцэх болсон байна. Ингэхдээ дараах гол ажлуудыг гүйцэтгэжээ:

- Шударга, ахиц дэвшил бүхий ажил эрхлэлтийг дэмжих гурван талт холбоог байгуулах
- Шударга хөдөлмөр эрхлэлтийн гурван талт удирдамжийг боловсруулж, мөрдүүлэх
- Ажилтныг ажилд авахдаа эрх тэгш хандах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх шаардлагуудыг танилцуулж, хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

Шатлан дэвших цалингийн загварыг дэмжих гурван талт бүлгүүд[90]

Гурван талт бүлгүүд нь өөр өөр салбарууд дахь цалингийн шатлал, ажилчдыг сургах хэрэгцээ шаардлагууд болон Шатлан дэвших цалингийн загвар (*Ажилчдын ур чадвар, бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр цалин нэмэх*)-ыг боловсруулах, зөвшилцөлд хүргэх, хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий салбарын хороод юм. Гурван талт бүлгүүд нь шатлан дэвших цалингийн загварын нөлөөнд хяналт тавьж, ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах талаар судалж байна. Гурван талт бүлэг бүр үйл ажиллагаагаа салбарын өөрчлөлт, хөгжлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулах шаардлагатай байна.

Бага цалинтай ажилчдын эрхийг хамгаалах гурван талт ажлын хэсэг[91]

Гурван талт түншүүд бага цалинтай ажилчдын цалинг нэмэгдүүлэх, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор Бага цалинтай ажилчдын эрхийг хамгаалах гурван талт ажлын хэсгийг 2020 онд байгуулсан байна. Ажлын хэсэг нь дараах чиг үүрэгтэй:

- Шатлан дэвших цалингийн загварт хамрагдсан бага цалинтай ажилчдын тоог нэмэгдүүлэх;

---

[86] https://www.tal.sg/tadm

[87] https://www.tripartism.sg/page/About-STF/

[88] https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2021/0727-tripartite-committee-on-workplace-fairness

[89] https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2021/annex-a-and-b-tripartite-committee-on-workplace-fairness_3-aug.pdf

[90] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/set-ups-and-initiatives

[91] https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/pwm/twg-lww-progress-through-solidarity-dynamism.pdf

- Шатлан дэвших цалингийн загварт хамрагдаагүй мэргэжлүүдийг цаашид хамруулах;
- Шатлан дэвших цалин олгож буй аж ахуйн нэгжүүдэд дэмжлэг үзүүлэх;
- Бага цалинтай ажилчдын амьдрах нөхцөлийг сайжруулах зэрэг болно.

Гурван талт удирдамж, зөвлөмж, стандарт

Гурван талт түншүүд хөдөлмөрийн харилцаанд хуульчлагдаагүй, шинээр үүсэн гарч буй аливаа асуудлуудыг шийдвэрлэх, ажилтанд ээлтэй, аюулгүй, хөгжин дэвших боломжтой ажлын байрыг бий болгоход анхаарч, ажил олгогчдын үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллах гурван талт удирдамж, зөвлөмж, стандартыг боловсруулдаг ба эдгээрийг мөрдөөгүй тохиолдолд Хөдөлмөрийн яам нь эрх, үүргийнхээ хүрээнд тухайн ажил олгогчид шийтгэл ногдуулах боломжтой байна. Доорх сэдвүүдийн хүрээнд удирдамж, зөвлөмжүүдийг боловсруулсан байна. Үүнд[92]:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн сайн туршлагын талаар
- Үндэсний хэмжээнд баримтлах цалин хөлсний талаар
- Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах талаар
- Хөдөлмөрийн харилцааны талаар
- Бизнес эрхлэхэд үүсч болзошгүй нөхцөл байдлын талаар.

Гурван талт түншүүд хамтран, ажил олгогчид ажлын байрандаа хэрэгжүүлэх шаардлагатай зарчмуудыг багтаасан Гурван талт стандарт (*Tripartite standards*)-уудыг боловсруулсан байна.[93] Эдгээр нь тус бүрдээ хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин дахь янз бүрийн асуудлуудыг, тухайлбал, ажилтныг ажилд авах, ажлын уян хатан зохицуулалт, өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх, ахмад настнуудын ажиллах нөхцөл зэргийг хамарч байна.

Гурван талт стандартыг ажлын байран дээрээ хэрэгжүүлж буй ажил олгогчид нь ажлын байрны нөхцөлөө дээшлүүлээд зогсохгүй ажилтнуудын хамт хөгжин дэвших эрмэлзэл бүхий, шударга ажил олгогч хэмээн хүлээн зөвшөөрөгддөг байна. Гурван талт стандартыг хэрэгжүүлж буй байгууллагуудыг **TS** лого бүхий тэмдгээр таних боломжтой байна. Дараах гурван талт стандартуудыг боловсруулан мөрдөж байна. Үүнд:

- Бага цалинтай ажилчдын амьдралыг дээшлүүлэх;
- Хугацаатай, гэрээт ажилтны ажил эрхлэлтийн талаар;
- Ажлын уян хатан зохицуулалтын талаар;
- Ажилтны өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх талаар;
- Ажилд авахад баримтлах;
- Хэвлэл мэдээллийн чөлөөт ажилтнуудаас үйлчилгээ худалдан авах;
- Гэнэтийн гачигдал гарсан тохиолдолд цалингүй чөлөө олгох талаар;
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг гэрээгээр ажиллуулах тухай;
- Ахмад настнуудыг ажиллуулах талаар;
- Ажил-амьдралыг зохицуулах зэрэг болно.

[92] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-guidelines-and-advisories

[93] https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-standards

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Ном зүй

- “Улсын салбарын менежмент, засаглал” Тони Бовейрд, Элке Лөйффлер, УБ 2014 он
  - Улсын салбарын менежмент, засаглалын тухай ойлголт -02-54 дэх тал
  - Нийтийн салбарын түншлэл -210-223 дахь тал
- “Орчин үеийн төрийн удирдлага” Ф.А.Нигроу, Л.Ж.Нигроус, УБ 1998 он
  - 14-21 дахь тал, 159-165 дахь тал
- “Төрийн удирдлага, эрх зүйн онол-практикийн өгүүллэгүүд” эрдэм шинжилгээний өгүүллэгүүдийн эмхэтгэл 2019 УБ, Удирдлагын Академи, 18-45 дахь тал
  - “Төрийн захиргааны хөгжлийн зарим асуудалд” Др, Проф С.Зүльфикар,

Хууль тогтоомж

- Монгол Улсын Үндсэн хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367
- Хөдөлмөрийн тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=563
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=564
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=253
- Хүүхдийн эрхийн тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11709
- Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12658
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11711
- Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=376
- Аялал жуулчлалын тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=8929
- Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=94
- Нийгмийн даатгалын тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=390
- Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=10922
- УИХ-ын 2020 оны 23 дугаар тогтоол “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=211213&showType=1
- УИХ-ын 2020 оны 24 дугаар тогтоол “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=211219&showType=1

Цахим эх сурвалж

- Social dialogue and tripartism ILO: https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm
- A Self-assessment method for social dialogue institutions: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_827066.pdf
- Tripartite constituents: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--en/index.htm
- The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms, EU 2016: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1086&furtherNews=yes&newsId=2661
- National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm
- The effectiveness of national social dialogue institutions: From theory to evidence: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_762099.pdf

- From old public administration to the new public service: Implications for public sector reform in developing countries: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/PS-Reform_Paper.pdf
- New Public Administration: Meaning, 4 landmark and principles: https://schoolofpoliticalscience.com/new-public-administration/
- Origin and theoretical basis of NPM: https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/4_1_Origin_and_Theoretical_Basis%5B1%5D.pdf

ХБНГУ

- Act Regulating a General Minimum Wage (Mindestlohngesetz – MiLoG) (gesetze-im-internet.de)
- Collective Agreements Act (Tarifvertragsgesetz, TVG) (gesetze-im-internet.de)
- Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) (gesetze-im-internet.de)
- Act on Mandatory Working Conditions for Workers Posted Across Borders and for Workers Regularly Employed in Germany (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) (gesetze-im-internet.de)
- Act to strengthen the autonomy of collective bargaining (Tarifautonomiestärkungsgesetz) of 11 August 2014 (ilo.org)
- Co-determination 2019 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a741e-co-determination.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666546.pdf
- https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#collective-bargaining
- https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_156033.pdf
- The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms - Search (bing.com)

Нидерланд Улс

- Social dialogue and tripartism (ilo.org)
- Social dialogue and tripartism (ilo.org) /page-20/
- Multinational enterprises and inclusive development1 (ilo.org) /page-16/
- Economic and Social Councils and Similar Institutions (ESC-SI)- Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөлүүд болон ижил төстэй байгууллагууд
- https://www.ser.nl/en/SER Нидерландын нийгэм, эдийн засгийн зөвлөл
- Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Netherlands

- Netherlands - ILO Cooperation (PARDEV)
- https://betterwork.org “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр
- http://www2.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=55186&p_count=99652
- https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/algemeen/informatiebrochure-en.pdf
- http://www.dutchcivillaw.com/workscouncilactneth.htm Нидерландын хөдөлмөрийн зөвлөлийн тухай хууль
- https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/algemeen/informatiebrochure-en.pdf НЭЗЗ-ийн мэдээлэл

БНСУ

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp016/index.html
- Солонгосын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо http://fktu.or.kr/activities, http://nodong.org/kctu_aim
- Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөл https://english.eslc.go.kr/index.do
- Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комиссын тухай хууль (солонгос хэлээр) https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=137102#0000
- Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комиссын тухай хууль (англи хэлээр) https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64977/98323/F1014425167/KOR64977%202014.pdf
- Эдийн засаг, нийгэм, хөдөлмөрийн зөвлөлийн тухай хууль (англи хэлээр) https://english.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2346
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох комисс www.minimumwage.go.kr
- Үндэсний хөдөлмөрийн харилцааны комисс http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index_home.go

Япон Улс

- Japanese Law Translation https://www.japaneselawtranslation.go.jp/
- Ministry of Health, Labour and Welfare https://www.mhlw.go.jp/english/org/detail/dl/organigram.pdf
- Central Labour Relations Commission https://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/central-labour.html
- Act for Establishment of the Ministry of Health, Labor and Welfare https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=411
- Minimum Wage Act https://www.japaneselawtranslation.go.jp/
- Japanese Trade Union Confederation http://www.jtuc-rengo.org/about/
- Labor Union Act https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3805/en
- Labor Relation Adjustment Act https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3810/en
- International labour Organization https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:JPN,,2019

Сингапур

- ILO research on the Singapore tripartism https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SGP,,2021
- ILO National Tripartite Social Dialogue https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf
- Right to Organise and Collective Bargaining and Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- ILO Study Mission on Singapore’s Tripartism Framework https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/missionreport/wcms_127691.pdf
- Tripartism in Singapore https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/what-is-tripartism
- National Trade Union Congress https://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home
- Singapore-2021 ILO Legal Database on Industrial Relations https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SGP,,2021
- Constitution of Singapore https://www.constituteproject.org/constitution/Singapore_2016.pdf?lang=en

- Tripartite Standards https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-standards
- List of tripartite guidelines and advisories https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-guidelines-and-advisories
- Singapore Tripartism Forum https://www.tripartism.sg/home
- National Wages Council https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/

- National wages council (nwc) 2022/2023 guidelines https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/nwc-guidelines-2022-2023.pdf
- Tripartite Alliance https://www.tal.sg/
- Tripartite Alliance for Workplace Safety and Health https://www.tal.sg/wshc/about-us
- Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices https://www.tal.sg/tafep
- Tripartite Alliance for Dispute Management https://www.tal.sg/tadm
- Formation of Tripartite Committee on Workplace Fairness https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2021/0727-tripartite-committee-on-workplace-fairness
- Composition of Tripartite Committee on Workplace Fairness https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2021/annex-a-and-b-tripartite-committee-on-workplace-fairness_3-aug.pdf
- Tripartite set-ups and initiatives https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/set-ups-and-initiatives
- Tripartite workgroup on lower-wage workers report https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/pwm/twg-lww-progress-through-solidarity-dynamism.pdf
- Tripartism in Singapore https://www.rieti.go.jp/en/events/bbl/13101601.html
- Social Dialogue and Tripartism: Singapore's Experience https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/meetingdocument/wcms_307538.pdf
- Tripartite Alliance agencies https://www.tal.sg/#agencies
- Labour Relations legislations https://www.tripartism.sg/page/Legislations/
- Tripartite partners https://www.tripartism.sg/page/About-Tripartite-Partners/
- Tripartism in Singapore-A Steward leadership appoach to crisis management (Covid-19 case study) https://www.tal.sg/-/media/c572bf8c1dfe496ab9aa617652dbd57e.ashx
- Employment Act 1968 https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968
- Industrial Relations Act https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960#P13-
- Trade Unions Act https://sso.agc.gov.sg/Act/TUA1940
- Trade Disputes Act https://sso.agc.gov.sg/Act/TDA1941
- Companies Act https://sso.agc.gov.sg/Act/CoA1967
- Industrial Relations https://www.mom.gov.sg/employment-practices/trade-unions/industrial-relations

Монгол Улс

- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт харилцаа: https://mlsp.gov.mn/content/detail/1064
- МҮЭБ-ын түүх: https://cmtu.mn/#/p/52459
- МАОЭХ-ны түүх: http://www.monef.mn/index.php?con=content&id=23