

МОНГОЛ УЛСЫН ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИСС

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ЯЛГАВАРЛАН  
ГАДУУРХАХГҮЙ БАЙХ ЗАРЧМЫН  
ХЭРЭГЖИЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН  
/ 2004 ОН /**

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН

**“ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАХГҮЙ БАЙХ ЗАРЧМЫН  
ХЭРЭГЖИЛТ” СУДАЛГАА**

1. Судалгааны тайлан	1-11
2. Судалгаанд авагдсан өргөдөл, гомдлын утга – Хавсралт №1	12-41
3. Сонин хэвлэлийн зар мэдээ – Хавсралт №2	42-48
4. Судалгааг үндэслэн баталсан зөвлөмж - Хавсралт №3	49-50
5. Дугуй ширээний ярилцлагын материал	51-55
6. Судалгааны удирдамж	56-58

**Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс**

**UIH.MN**  
**СУДАЛГААНЫ САН**

**“Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх  
зарчмын хэрэгжилт” төслийн ажлын гүйцэтгэлийн  
ТАЙЛАН**

2004.01.15

Улаанбаатар хот

Энэхүү төслийг НҮБ-ын Монгол дахь суурин төлөөлөгчдийн газрын санхүүгийн дэмжлэгээр Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дэргэд байгуулагдсан баг 2 сарын хугацаагаар төслийг хэрэгжүүлж дууслаа.

Төслийг ХЭҮК-ын дарга С.Цэрэндоржийн баталсан удирдамж, төлөвлөгөөний дагуу хийж гүйцэтгэв. Төслийг хэрэгжүүлэх багт Б.Уранцэцэг (үндэсний зөвлөх), Н.Дашдорж (гишүүн), Ц.Наранцэцэг (гишүүн) нараас гадна төлөвлөгөөнд тусгагдсан тодорхой ажлууд дээр зохих мэргэжилтэн хуульчдыг оролцуулсан юм.

**Судалгааны зорилго болон судалгаанд хамрагдсан объект, судалгааны арга**

**I. Зорилго:** Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд иргэдийг хуульд заагаагүй (зөвшөөрөгдөөгүй) үндэслэл, үзүүлэлтээр ялгаварлан адил тэгш боломж болгон хуульд заасан эрхийг нь эдлүүлэхгүй байх, хязгаарлах буюу хууль бусаар давуу эрх олгож бусдыг нь үл хүндэтгэн ялгаварлах явдал байгаа эсэх, энэ талаар иргэдээс ямар нэг гомдол, мэдээлэл төрийн ба төрийн бус байгууллагад гаргадаг эсэх, ялгаварлан гадуурхлын ямар ямар илрэлүүд байгааг баримттай судалж мэдэх явдал юм. Ингэснээр хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, санал гаргах, практикт хэвшүүлэх, анхаарах асуудлуудыг дэвшүүлж тавих зорилгоор судалгааг хийсэн.

**II. Судалгаанд хамрагдсан объект:** Нийслэлийн Сүхбаатар болон Чингэлтэй дүүргийн шүүхүүдээр шийдвэрлэгдсэн хөдөлмөрийн маргаантай хэргүүд (2000-2003 он хүртэлх хугацааны)

1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, байгууллага, албан тушаалтнаас ирүүлсэн албан бичиг (2000-20001, 2003 оны)
2. Улсын мэргэжлийн хяналтын албанд иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, асуулт (2000-2003 он хүртэлх хугацааны)
3. Монголын Хуульч Эмэгтэйчүүдийн Холбоонд иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, хүсэлт, асуулт (2000-2003 он). Эдгээрийг судалсан болно.

Үүнээс гадна Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийг зохицуулах үндэсний холбоонд иргэдээс хандсан өргөдлөөс судалж буй асуудалтай шууд холбоотой өргөдлийг бас судалгаанд авч үзлээ. Мөн зарим нэг иргэнтэй уулзаж ярилцсан, шууд холбогдох 8 хуулийн агуулгыг шинжлэн тэдгээрийн практик хэрэгжилтийн байдлыг ажиглаж судлав.

**II. Судалгааны арга:** Судалгаанд баримтаар судлах, хууль тогтоомжийн агуулгыг задлан үнэлэх, ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцитай харьцуулах, ажиглах, ярилцлага хийх аргуудыг голлон хэрэглэв.

**IV. Судалгааны үр дүн:** Удирдамж ёсоор зохих санал боловсруулах, зөвлөмж гаргасны зэрэгцээ багийнхны санаачилгаар илтгэл бичиж, төрийн ба төрийн бус байгууллагуудын төлөөлөгчдийг оролцуулсан дугуй ширээний ярилцлага зохион байгуулав.

## Оршил

Монгол Улс 1969 онд ОУХБ-ын гишүүнээр элсэн уг байгууллагын хэд хэдэн конвенцийг хүлээн зөвшөөрч нэгдэн орсны нэг нь “Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг гаргуулахгүй байх тухай” 111 дүгээр конвенци юм. Хэдийгээр ийнхүү элссэн ч төвлөрсөн тогтолцоо өөрчлөгдөх хүртэлх хугацаанд Монгол Улс уг конвенцийн агуулгыг хэрэгжүүлж хангах нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хөрс бүрэлдээгүй гэх ёс төдий байдлаар хандаж байв. Харин 1992 онд шинэ ардчилсан Үндсэн хууль батлагдан улс орны хөгжлийн чиг хандлага дэлхийн түүхэн голдиргод нэгдэн хандах болсноор хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг хязгаарлан хориглох бодит нөхцөл нь бүрэлдэж эхэлсэн. Ялангуяа эрх зүйн орчин зохих түвшинд бүрэлдэн тогтсоныг энд дурьдах нь зүйтэй. Гэвч хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг гаргуулахгүй байхад чиглэгдсэн хууль тогтоомж зөрчигдөх, мөн зарим хуулийн зохицуулалт учир дутмаг, хийдэл байгаа, зохих хууль тогтоомжийн талаархи эрх зүйн мэдлэг дутмаг зэргээс ялгаварлан гадуурхлын илрэлүүд практикт байгаа нь хүний эрх, эрх чөлөөг ноцтой хөндөн хохирооход хүргэж байгаа юм.

Монгол Улсын Их Хурал саяхан “Хүний эрх, эрх чөлөөг хангах үндэсний хөтөлбөр”-ийг батлан гаргасан бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт бол хүн амьд явах эрхээ хангаж хэрэгжүүлэх үндсэн нэг арга зам, энэ хүрээнд янз бүрийн хэлбэрээр илэрч буй ялгаварлал гадуурхал нь хүний амьд явах эрхэд харшлах үзэгдэл гэж болох юм. Иймд ХЭҮК-ын үйл ажиллагааны хүрээнд “Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын хэрэгжилт”-ийг судалж мэдэх зорилгоор судалгааны шинжилгээний ажлыг 2003 оны 11-р сарын 15-наас 2004 оны 1-р сарын 15-ныг дуустал 2 сарын хугацаатайгаар хийж дуусгав.

Судалгаа, шинжилгээний ажлыг ХЭҮК-ын чадавхийг дээшлүүлэх төслийн үндэсний зөвлөх, доктор (Ph), профессор Б.Уранцэцэгийн удирдсан тусгай баг эрхлэн гүйцэтгэлээ.

Судалгааны эцэст “Монгол дахь хөдөлмөрийн харилцаанд илэрч буй ялгаварлал гадуурхлыг зогсооё” зөвлөмж, мөн судалгаа шинжилгээний ажлын тайлан, энэхүү илтгэлийг гаргаж байна.

ҮНДЭСНИЙ ЗӨВЛӨХ, ДОКТОР (Ph), ПРОФЕССОР Б.УРАНЦЭЦЭГ

**Монгол Улсад “Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын хэрэгжилт” төлөв байдал**

Энэхүү илтгэлийн зорилго нь “Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг гаргуулахгүй байх зарчмын хэрэгжилт”-ийг судалж ажилласан судалгааны тусгай багийн ажлын үр дүнг нэгтгэн гаргах замаар ялгаварлан гадуурхлын Монгол дахь илрэлүүд, тэдгээийн бодит шалтгаан, арилгах арга замын талаар ХЭҮК-т зохих санал санааг дэвшүүлэн тавих явдал юм.

**I. Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг гаргуулахгүй байхад чиглэгдсэн эрх зүйн орчин.**

**1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992 он)-иас:**

14 дүгээр зүйл. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно.

**2. Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль (1999 он)-иас:**

7 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглох.

7.2. Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

7.3. Ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй.

7.4. Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.

7.5. Энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд хариулах үүрэггүй.

141 дүгээр зүйл. Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

141.1.3. Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нийгмийн гарал, байдал, эрэгтэй, эмэгтэй, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор ялгаварласан, хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон, иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүйгээр

4

ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол албан тушаалтныг 5000-25000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 50000-100000 төгрөгөөр шүүгч торгох;

### **3. Төрийн албаны тухай хууль (2002 он)**

#### **4 дүгээр зүйл. Төрийн албаны зарчим**

4.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албанд дараахь зарчмыг баримтална:

4.2.4. иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх;

#### **17 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөх, төрийн жинхэнэ албан тушаалд авах**

17.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.

17.3. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд орох хүсэлтэй, энэ хуулийн 10.1, 10.3, 10.4-т заасан шаардлагыг хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулах зорилгоор тэднээс төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт /цаашид "мэргэшлийн шалгалт" гэх/ авч онооны дэс дарааллаар төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэнэ.

17.4. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог энэ хуулийн 17.1-д заасан албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс уг албан тушаалд тавих онцлог шаардлагыг харгалзан шалгаруулж авна.

17.5. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тооны талаар нийтэд мэдээлэх үүрэгтэй.

#### **41 дүгээр зүйл. Хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага**

41.1.1. төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоонд иргэнийг авч ажиллуулахдаа энэ хуулийн 17.1, 17.4, 17.5-д заасныг зөрчсөн албан тушаалтныг 10000-30000 хүртэл төгрөгөөр торгох;

#### 4. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль

##### 5 дугаар зүйл. Удирдлага, санхүүжилтийн зарчим

5.1. Төсвийн байгууллага, албан тушаалтан нь удирдлага, санхүүжилтийн талаар дараахь зарчмыг баримтална:

5.1.3. албан хаагчийг зөвхөн мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, туршлага, мэргэшлийн ур чадварын үндсэн дээр нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар томилох, ажлын үр дүнг нь бодитойгоор үнэлэх;

##### 14 дүгээр зүйл. Улсын төсвийн байгууллагад хориглох зүйл

14.1. Хуульд зааснаас бусад тохиолдолд улсын төсвийн байгууллага, албан тушаалтанд дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно:

14.1.8. ажилтныг үндэслэлгүйгээр ажлаас халах, энэ хуулийн 5.1.3-т заасан зарчмыг зөрчих.

##### 17 дугаар зүйл. Ерөнхий менежерийн бүрэн эрх

17.1.12. ажилтныг ажилд томилох, өөрчлөх, халах, түүнд урамшуулал олгохдоо энэ хуулийн 5.1.3-т заасан зарчмыг баримтлах;

#### 4. Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль /1992 он/

##### 10 дугаар зүйл. Засаг дарга, түүнийг томилох

Энд баг, хороо, сум, дүүргийн Засаг даргад нэр дэвшүүлэх, уг нэр дэвшигчийг дээд шатны Засаг дарга томилох журмыг заасан. Үүний дотор нэр дэвшигчийг томилохоос татгалзах тухай заалт байна. Гэхдээ ийнхүү татгалзах үндэслэл нь тодорхой тусгагдаагүй.

#### II. Дээрх хуулиудын зүйл заалтууд хөдөлмөрийн харилцааны практикт хэрэгжиж байгаа байдал

Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүнийг хууль ёсоор төлөөлөх албан тушаалтнууд нь иргэнийг ажилд авахдаа ажил үүргийн онцлог шаардлагатай огт холбоогүй хүний хувийн шинж төрх, байдалд тулгуурласан шалгууруудыг үндэслэн Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор иргэнд адил тэгш боломж болгон олгосон эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах, эсхүл хууль бусаар давуу байдал тогтоох зэргээр ялгаварлан гадуурхлыг бий болгох явдал цөөнгүй байна.

#### Бодит тохиолдол



Баянзүрх дүүргийн 14 дүгээр хорооны иргэн Н нь УИХ-ын Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны даргад ирүүлсэн өргөдөлдөө: 50 нас хүрсэн, гэтэл намайг ажилд авах газар олдохгүй байна, ажил олж өгөөч гэж бичсэн байв. Мөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдад Баянгол дүүргийн III хорооны иргэн Б (эрэгтэй) хандаж ирүүлсэн өргөдөлдөө: Холбооны тусгай мэргэжилтэй, гэвч компаниуд танил талаа л аваад байна, үүнд их гомддог тухайгаа, мөн Сүхбаатар дүүргийн 11-р хорооны иргэн (хараагүй) Б: гэр бүлийн хүнтэйгаа хоёул хараагүй, аль нэгийг маань ажилд оруулж өгөхийг хүсч тус тус бичжээ.

Бидний судалгаанд иргэдээс “ажилд оруулж өгөөч, ажилд ороход минь туслаач” гэсэн агуулгатай өргөдлийг 2001 онд 25 хүн, 2003 онд 3 хүн бичсэн нь таарсан бөгөөд эдгээрийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн хяналтын алба (хуучин нэрээр), УИХ-ын дарга болон зарим гишүүд, ерөнхий сайдад ирүүлсэн байв. Ийнхүү иргэд тэднийг ажилд авах эрхтэй шууд ажил олгогч болох аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагуудад бус харин УИХ-ын дарга, Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүдэд ажил олгохыг хүссэн өргөдлийг бичиж байгаа нь хөдөлмөрийн харилцааны практикт ажил олгогч тал иргэдийг янз бүрийн үзүүлэлтээр шахаж, ялгаварлан ажилд авдагтай шууд холбоотой гэж дүгнэхэд хүргэж байна. Ийнхүү ажилд орохыг туйлаас хүсч Засгийн газрын гишүүнд хандаж орон гэргүй, тэнүүлчин иргэн “Г” өргөдөл бичиж байсныг зориуд дурдаж болох юм. Энэ хүн ажилтай бол амьдралтай болно гэж үзээд тэнэмэл, дорой амьдралаасаа салахсан гэсэндээ л уг өргөдлийг бичсэн болох нь ойлгомжтой билээ. Энэ мэт ялгаварлан гадуурхах явдалд нийгмийн байдал, нас хүйсээр хэн ч өртөгдөж болдог нь бидний судалгаанаас харагдаж байв.

Судалгаанд бид төвийн хэвлэлээс “Өдрийн сонин”, “Өнөөдөр” сонинуудад нийтлэгдсэн “Ажилд авах тухай” зар мэдээг (2003 оны 9-12-р сарын хугацаанд нийтлэгдсэн) зориуд авч ашигласан. Эндээс үзвэл, сул чөлөөтэй болон шинээр бий болсон ажлын байрандаа иргэн авч ажиллуулах тухай ажил олгогч нар зарлахдаа иргэдийг хувийн шинж байдлаар нь илэрхий ялгаварлан гадуурхсан эсхүл аль нэгэнд нь хууль бусаар давуу эрх олгосон шинжтэй шаардлага тавих нь түгээмэл болсон нь харагдаж байна. (Эдгээр сонинд нийтлэгдсэн ялгаварлан гадуурхсан, давуу байдал олгосон шинжтэй зар мэдээнүүдийг хавсралт №1-ээс үзнэ үү).

Практикт хийсэн судалгаанаас үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхал нь иргэнийг ажилд авах үед төдийгүй, ажиллуулж байгаа үед ч илэрч байна. Жишээ нь, ХЭҮК-оос 2003 оны 10 дугаар сард ОХУ-ын хөрөнгө оруулалттай “Алтан дорнод” ХХК-д хийсэн шалгалтын тухай Комиссын ажилтан С. Гэрэлмаагийн бичсэн тайланд “Белазын жолооч, Монголын иргэний цалинг сард 205 ам.



доллараар тогтоосон боловч ОХУ-ын иргэний цалинг сард 360 ам. доллар байхаар тогтоосон байна. Мөн ийм байдал бульдозерийн жолооч дээр ажиглагдсан гээд энэ талаар хуулийн хэлтсийн даргын үүрэг гүйцэтгэгч Попов О.В: 1) ОХУ-ын иргэдэд бид нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй учраас цалин нь нэмэгдэж байгаа, 2) ОХУ-аас авчирсан ажилчид ихэнхдээ мэргэжлийн хувьд монголын ажилчдаас илүү мэргэшсэн, илүү өндөр зэрэглэлийн ажилчид байдаг гэсэн хоёр үндэслэл хэлснийг зориуд тэмдэглэсэн байв. Хэрвээ ОХУ-аас ирсэн ажилчид нь Монголын ажилчидтай хамт мэргэжлийн шалгалт өгч тэднээс илүү мэргэшсэн, ур чадвартай болох нь үнэхээр тогтоогдсон бол цалингийн ялгаатай байдлыг хэн ч буруутгахгүй билээ.

Эрдэнэт уулын баяжуулах үйлдвэрийн дэргэдэх бие даасан хараат бус Үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагаас 2000 оны 10 дугаар сарын 17-нд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд болон Засгийн газрын зарим гишүүдэд явуулсан мэдэгдэлд: манай байгууллагаас гишүүдийг ялгаварлан гадуурхаж, хамтын гэрээнд оруулаагүй гэсэн гомдлыг дурьдсан байв.

Ялгаварлан гадуурхах явдал нь хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох үед бусад үеийнхээс илүү гэхээр илэрч байгаа нь бидний судалгаагаар харагдаж байлаа. Ялангуяа ажилтан, албан хаагчдыг улс төрийн үзэл бодол, намын харъяаллаар нь ялгаварлан гадуурхаж ажлаас нь халах, өөрчлөх нь хамгийн зонхилох хэлбэрийн илрэл болж байна.

Баян-Өлгий аймгийн Хөдөлмөр зохицуулалтын албаны даргаар ажиллаж байсан “Б” 2001 оны 2-р сард Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны удирдлагад хандаж ирүүлсэн өргөдөлдөө: УИХ, орон нутгийн сонгуулийн дараа нийт аймгийн хөдөлмөр зохицуулалтын албадын дарга нарын 50 хувь буюу 15, 16 хүн өөрчлөгдсөн. Тэдний оронд илүү хүмүүс тавигдах учиртай. Гэтэл байдал тийм биш байна. Иймд шинэ 15 хүн юугаараа илүү гэдэгт дүгнэлт гаргаж өгөөч гэсний дагуу уг яамны өгсөн хариу албан бичигт 13-ынх нь тухай л дурджээ. Ингэхдээ шинээр томилогдсон 12 дарга нь өмнөхөөс юугаар илүүг нь дурьдаагүй, гэхдээ өмнөх 12 даргын өөрчлөгдсөн шалтгааныг дурдсан байна. Үүнд: 2 нь зөрчил гаргасан, 3-ынх нь ажилд ахиц гараагүй, 1 нь албан тушаал дэвшсэн гээд үлдсэн 7-гийн өөрчлөгдөж халагдсан шалтгааныг тодорхойгүй гэж бичжээ. Иймэрхүү шалтгаан нь тодорхойгүй өөрчлөлт, халалт солилт нь цаанаа ямар нэг ялгаварлалыг агуулж байдаг нь нийтэд нэгэнт ойлгомжтой үзэгдэл болсон билээ. Иргэдийг улс төрийн үзэл бодол, намын харъяаллаар халж солих явдал (энэ тухай бодит тохиолдлуудын хавсралт № 2-оос үзнэ үү) нь зөвхөн бидний судалгаагаар төдийгүй, ХЭҮК-оос өмнө нь хийсэн судалгаа, мөн зарим намуудаас гаргасан баримт, ТАЗ-өөс гаргасан мэдээнд ч дурьдагдан нотлогдож байгаа юм.

Улс төрийн үзэл бодол, намын харъяаллаар ялгаварлах явдалд аль нэг намын гишүүн, намын дэмжигчдээс гадна намын гишүүн бус иргэд ихээхэн өртөгдөх хандлага ажиглагдаж байна. Ялангуяа 2000 оноос хойш хугацаанд гишүүн бус байдлаасаа болж иргэд хөдөлмөр эрхлэлтэд адил тэгш боломж эдлэх эрхээ хязгаарлуулах болсон явдал судалгааны явцад ажиглагдсан. 2000 оны УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуулиас хойшхи хугацаанд яам, агентлаг, төр, захиргааны бусад байгууллагад ажиллаж байгаад халагдаж чөлөөлөгдсөн 3638 хүний 94.1 хувь (3422) нь нам бусчууд байжээ. Тэгвэл аймаг, нийслэлийн төр, захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаад халагдаж чөлөөлөгдсөн 3595 хүний 68 хувь нь (2515) нам бусчууд байна. (Улс төрийн намын харъяаллаар ялгаварлан гадуурхахгүй байх эрх сэдэвт судалгаа 2001 он ХЭҮК, 12 дахь талд).

Ийнхүү нам бусчуудыг халж чөлөөлснөөр бий болсон сул чөлөөтэй орон тоон дээр улс төрийн үзэл бодол нэгт нөхдөө авч ажиллуулах үндсэнд нэг хэсгийг нь ялгаварлан гадуурхаж, нөгөө хэсэгт нь хууль бусаар давуу эрх олгох бололцоо бий болдог байна. Энэ бололцоо нь өөр бусад намынхныг халж чөлөөллөө гэсэн шүүмжлэлээс зайлсхийхэд нь бас тус дөхөм болдог талтай.

Иргэд улс төрийн үзэл бодлоор ялгаварлагддаг болсноо хэдийнээ мэдэж үүний эсрэг бас өөр өөрийн аргатай болж эхэлжээ. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам нь 2000 онд болсон УИХ-ын ээлжит сонгуулийн дараа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон өөрчлөгдөн зохион байгуулагдсан. Энэ өөрчлөлтийн дараа зарим иргэд сайд болон яамны зарим удирдах албан тушаалтанд хандаж бичсэн өргөдлийн дотор “Засгийн эрх барьж буй намын гишүүн” гэдгээ зориуд дурьдаж ажилд орох хүсэлтээ илэрхийлж бичсэн тохиолдол нэлээд хэд байв. Баянгол дүүргийн 12-р хорооны иргэн “Н”, Сонгинохайрхан дүүргийн иргэн “М” нар МАХН-ын гишүүн, ажилд орох хүсэлтэй гэж бичсэн. Тэгвэл Баян-Өлгий аймгийн харъяат 2 иргэн С, С нар нь 2 өөр намын гишүүний батлахыг зэрэг эзэмшсэн байна. Удирдах албан тушаал эрхэлж байгаа хүмүүс түүн дотроо улс төрийн албан тушаалтны дунд нэг намын нөхдөө дэмжиж ажилд оруулах, албан тушаал ахиулах явдал багагүй гарч байгаа нь мөн л ялгаварлал гадуурхлын илрэл болох юм. ХНХЯ-ны сайдад 2001-01-10, 17 –нд УИХ-ын 2 гишүүн тус тусдаа ирүүлсэн албан бичигт иргэн Б нь манай намын гишүүн ... дугаар үүрийн товчооны гишүүн бөгөөд УИХ-д сонгогдох ажилд минь идэвхитэй оролцсон тул яамандаа ажилд ороход нь туслахыг хүсч бичжээ.

Манай намын гишүүн биш учраас гэж төрийн албанд ажиллах эрхийг нь шууд хязгаарласан тохиолдол ч гарч байна. Ховд аймгийн Чандмань сумын ЗД-д нэр нь зохих журмаар дэвшин олонхийн санал авсан Г, түүний дараа нэр нь дэвшсэн Ц нарыг аймгийн Засаг дарга нь өөр намын гээд батламжлахаас татгалзсан, Хэнтий

аймгийн Засаг даргад нэр нь дэвшсэн Т-г МАХН-аас өөр намын гишүүнийг батламжлахгүй гэсэн хариу өгч Засаг дарга татгалзсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхаж байгаа өөр нэг үндэслэл бол иргэдийн хувийн үзэл бодолтой холбоотойгоор илэрч байна. АННБ-ын ажилтан, албан хаагч ажил үүргийн холбогдолтой саналаа илэрхийлэх, энэ тухай гомдол гаргах, шаардлага тавихад удирдах зарим албан тушаалтан “Үг хэл гаргадаг, хэл амтай, хамт олондоо муу нөлөөтэй ” гэх зэргээр дургүйцэх явдал амьдралд нэгэнт хэвшин тогтсон байна. Гэтэл иргэн хувийн үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх нь ҮХ-иар олгогдож, ажил үүргийн нөхцөл байдлаас хувийн санал бодлоо ажил олгогчдоо хандаж гаргах нь Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн агуулгатай зөрчилддөггүй билээ. Гэтэл ийнхүү санал бодлоо илэрхийлснийх нь төлөө тухайн ажилтан албан тушаалтнаас салах шалтгаа эрж үүндээ бүтцийн өөрчлөлт гэдэг үндэслэлийг ч ашиглах болжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтэд иргэн өөрийн үзэл бодолтой байж, түүнийгээ ажил олгогчдоо илэрхийлснийх нь төлөө ялгаварлагдаж, гадуурхагдах явдал нэлээд өргөн хүрээнд байгаа нь судалгаагаар харагдсан. О гэгч эмэгтэй улс төрийн томоохон нэг намын удирдах төв аппаратад архивын эрхлэгчээр ажиллаж байгаад ажиллах өрөөг нь подваль руу нүүлгэх болоход нь архив подвальд байж таарахгүй, ажилчдын эрүүл мэндэд ч нөхцөл нь тохирохгүй гэж хэлснийх нь төлөө удирдах, удирдуулах ёсыг мэддэггүй гэж адлагдаж ажлаасаа халагджээ. Бүх шатны шүүхээр О-г халсан нь буруу гэж үзээд ажилд нь эргүүлэн тогтоосон боловч өнөөг хүртэл шүүхийн шийдвэр үл биелэгдэж байна. (Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 2003 оны 272 тоот иргэний хэрэг) Мөн Баянгол дүүргийн иргэн Б-г нэгэн дүүргийн тохижилт үйлчилгээний компанид ажиллаж байхад нь захирал цалингаас нь үндэслэлгүй хассаныг үл зөвшөөрч гомдол гаргасных нь төлөө ажлаас нь халжээ. (Сүхбаатар дүүргийн шүүхитйн 2003 оны 686 тоот иргэний хэрэг)

Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхаж байгаа хамгийн зонхилох гол илрэл бол үндэслэлгүйгээр насны хязгаар тавих явдал юм. Энэ илрэл нь одоо нийгэмд хэвийн үзэгдэл мэт болон хувирч байгаа нь тун харамсалтай. Бүх төрлийн сонин мэдээллийн хэрэгслээс иргэдийг ажилд авах зар мэдээ сурталчлагддаг бөгөөд эдгээрээс ялгаварлалын тухайн илрэлийг дорхноо олж авч болно. Өдрийн сонин өнгөрсөн 12-р сард нийтлэгдсэн 4 удаагийн дугаарт гэхэд насаар ялгаварласан шинжтэй 6 зар мэдээ байх жишээтэй. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд, тэдгээрийн ажилтнууд хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг дэвэргэсэн шинжтэй үйл ажиллагааг явуулж байна гэж хэлэхэд хилсдэхээргүй болжээ.

**Санал:** 1. Хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хуульд Иргэд аж ахуйн нэгж, байгууллагаас ирүүлсэн зар мэдээг хүлээж авахдаа илэрхий хууль зөрчсөн

агуулгатай байвал мэдээлэх, нийтлэхээс татгалзах, ингэхгүйгээр нийтэлсэн бол учирсан хохирлыг хэвлэл мэдээллийн байгууллага хариуцах, холбогдох хуульд тусгагдсан хариуцлагыг хүлээнэ гэсэн нэмэлт оруулах нь зүйтэй.

2. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын ажилтнуудад ОУХБ-аас тогтоосон суурь зарчмуудын талаар холбогдох конвенциуд хууль тогтоомжийн талаар зохих ойлголт өгөх сургалтыг зохион байгуулах, ер нь тэдний эрх зүйн мэдлэгийг зөв төлөвшүүлэхэд анхаарах эдгээр болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтэд дээр дурьдсан гол илрэлүүдээс гадна ялгаварлал гадуурхлын бусад хэлбэрүүд ч бас илэрч байна. Үүнд: танил талгүй учраас, өвддөг учраас, нялх болон бага насны хүүхэдтэй, хүүхэд төрүүлсэн, жирэмсэн гэх зэргээсээ ялгаварлагдах нь цөөн боловч гарч байна. Ялангуяа, хөдөлмөрийн чадвар нь доройтсон (гэхдээ тахир дутуугийн 1-р группэд орохоор биш) иргэн ажилд орж чадахгүй, эсвэл ажил олгогч группээ тогтоолгоогүй байхад нь эрүүл мэндээрээ тэнцэхгүй гэсэн хуулиар олгогдсон үндэслэлийг буруу хэрэглэж халах явдал гарч байна.

ХНХХ-ын алба (хуучин нэрээр)-нд БНСУ-ын иргэний хөрөнгө оруулалттай Трости энд Глория ХХК-ийн 16 ажилчин 2002 оны 1-р сард ирүүлсэн өргөдөлдөө уг компани дээр хөдөлмөрийн хууль тогтоомж ноцтой зөрчигдөж байгаа талаар олон баримт дурьдсан. Үүнд: Үйлдвэрийн тэргүүний ажилчин байсан Б гэгч эмэгтэйд жирэмсэн болсон гээд цалин мөнгөний тооцоог хийлгүйгээр халж явуулсан тухай бичжээ. Мөн иймэрхүү явдал Чингэлтэй дүүргийн 5-р хорооны иргэн О гэх эмэгтэйд БНСУ-ын иргэний хөрөнгө оруулалттай Жулио ХХК-д ажиллаж байхад нь тохиолдсон бол Баянзүрх дүүргийн нэгэн хорооны өрхийн эмч Э-г хүүхэд төрүүлээд ажилдаа эргэн орох гэхэд нь хүүхэд чинь бага гээд ажиллуулахгүй хохироосон гэх зэрэг гомдол дээрх хяналтын албанд ирж байв. Ажиллагсдаа яс үндсээр нь ялгаварладаг ажил олгогч байгаа талаар мэдээлэл ч бидний судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудад ирсэн байв. Гэхдээ энэ бүхний мөрөөр зохих байгууллага шалгаж зөрчлийг арилгуулдаг явдал огт байхгүй байгааг энд цохон тэмдэглэх нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дүгээр зүйлийн 141.1.1.3-т хөдөлмөрийн харилцаанд иргэдийг ялгаварласан, давуу байдал тогтоосон, эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан АННБ, албан тушаалтныг шүүгч торгох тухай заалт бий. Гэвч шүүхийн практикт яг энэ заалтаар торгосон, торгуулсан тохиолдол огт алга байна. Энэ нь шүүгчид хөдөлмөрийн маргааныг хянах явцдаа ялгаварлан гадуурхахтай холбогдсон зөрчлийг төдийлөн анхаарч мэддэггүйгээс, мөн асуудлаа шийдүүлж байгаа иргэд, ажилтан, тэдгээрийг төлөөлж байгаа этгээдүүд маргаантай асуудалдаа анхаарлаа хандуулахаас биш ялгаварлан гадуурхагдсан явдлаа төдий



л хайхарч анзаардаггүй, энэ тухай асуудлыг шүүхэд зориуд хандаж тавьдаггүйтэй холбоотой.

**Дүгнэлт:** 1. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхах аливаа илрэл нь Үндсэн хууль болон бусад хуулиудыг ноцтой зөрчиж байгаа хэрэг гэдгийг нийт хүмүүст ойлгуулах, энэ талаар нэгдсэн ойлголтыг тогтоох шаардлага юуны өмнө бий болж байна. Иймд уг асуудлаар сургалт, сурталчилгааны ажлыг хүчтэй болгох нь зүйтэй. 2. Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах, эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарлах, хууль бусаар давуу эрх олгох гэсэн ойлголтуудыг хууль зүйн хувьд оновчтой, цэгцтэй болгож зөв томъёолох, дээрх ойлголтуудаар зөв тайлбар өгөх асуудалд анхаарч Улсын Дээд шүүх тайлбар гаргах нь зүйтэй. 3. Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзэж болох тохиолдолд иргэн, ажилтан, түүний төлөөлөгч нь уг асуудлаар шүүхэд хандаж нэхэмжлэлээ гаргадаг байх, нэхэмжлэлийн шаардлага дотроо уг зөрчлийг зориуд тусгаж бичдэг болгож хэвшүүлэх нь зүйтэй. Мөн энэ асуудлаар хөдөлмөрчдийн байгууллага ч санаачилгатай ажиллах шаардлагатай болж байна. 4. Шүүгч хөдөлмөрийн маргаантай асуудлыг шийдвэрлэх явцдаа ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй үйл ажиллагаа явуулсан ААНБ, албан тушаалтанд захиргааны хариуцлага хүлээлгэх эрхээ хэрэглэдэг болгож хэвшүүлэх шаардлага гарч байна. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид энэ эрхийг өгч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дугаар зүйлийн 141.1.3-т нэмэлт өөрчлөлт оруулах. 5. ААНБ-т болон салбар нутаг дэвсгэрийн түвшинд хийгдэх хамтын гэрээ хэлэлцээрт ялгаварлан гадуурхлын аливаа хэлбэрийг гаргуулахгүй байхад чиглэгдсэн заалтуудыг зориуд тусгаж оруулах замаар энэ чиглэлийн зөрчлийг арилгах боломж байна гэдгийг анхаарвал зохино. 6. Холбогдох хуулиудад оруулах нэмэлт өөрчлөлтийн талаар хавсралт №3-т дурьдсан. 7. Монгол Улсын Засгийн газар ОУХБ-т өөрийн элсэн орсон конвенцийн хэрэгжилтийн талаар явуулдаг илтгэлдээ ялгаварлан гадуурхах гэдгийг зөвхөн хүйсийн асуудалд хамруулж үзэж хүйсээр ялгаварлах явдал үгүй болсныг харуулсан статистик мэдээг л голлон дурьджээ. Гэтэл бидний судалгаа ялгаварлан гадуурхлын талаар олон илрэл байгаа харуулж байгаа учраас цаашдаа илтгэлийг өөр агуулга, хэлбэрээр бодитой, үнэн зөвөөр явуулж байх шаардлага гарч ирж байна.

ХЭҮКЧ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ТӨСЛИЙН  
ҮНДЭСНИЙ ЗӨВЛӨГЧ ДОКТОР, ПРОФЕССОР



## Улс төрийн үзэл бодол, намын харъяаллаар ялгаварлах

№	Иргэдээс ирүүлсэн гомдлын ба тавьсан асуултын агуулга	Өргөдөл гаргагчийн нэр, хаяг	Өргөдлийг хаана, хэнд ирүүлсэн
	1	2	3
1	<p>Өмнө нь Баян-Өлгий аймгийн Хөдөлмөр зохицуулалтын албаны даргаар ажиллаж байсан. Харин 2000 онд болсон УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуулийн дараа аймгуудын нийт хөдөлмөр зохицуулалтын албадын дарга нарын 50 хувь буюу 15, 16 хүн өөрчлөгдсөн. Тэдний оронд илүү хүмүүс тавигдах учиртай. Гэтэл байдал тийм биш байна.</p> <p>а. Халагдсан 15 хүний асуудлыг шалгах          б. Орны нь 15 хүн юугаараа илүү гэдэгт дүгнэлт гаргуулах</p>	Баян-Өлгий аймгийн иргэн Х.Барсболд	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-02-14
2	<p>Хөдөлмөрийн дээд сургуулийг 2000 онд төгссөн Л.Болормаа нь суралцах хугацаандаа ангийн даргын үүрэгт ажлыг хийхийн зэрэгцээгээр МАХН-ын 94 дүгээр үүрийн намын хэсгийг хариуцан ажиллаж УИХ-ын сонгуульд намайг ... дүгээр тойрогт нэр дэвшихэд идэвхитэй ажиллаж байсан, мөн хагас өнчин, амьдрал хүнд зэргийг харгалзан ... Б-г ажилд оруулах талаас туслалцаа үзүүлэх. /намын харъяаллаар нь давуу эрх олгож ялгаварлах/</p>	УБ хот. УИХ-ын гишүүн Н.Содномдорж	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-1-10 10/225 тоот албан бичиг
3	<p>Төв банкны УБ төв салбарын захирлаар 2001-6-28 /2000-10 сар хүртэл ажилласан/ дэд захирал С.Сүхболдын хатгалгаар халагдсан. Сүхболд намын харъяаллаар маш олон хүнийг ажлаас нь халж байна. Сэлэнгэ, Дорнод, Дундговь, УБ хотод ажилчин, салбарын захирлыг томилохдоо шууд намын үзэл</p>	Л.Насанбаяр БГД-ийн 3, 4-р хорооллын 2 <sup>о</sup> байрны 9 тоот Утас: 99192902, 99140212	ХНХХАлба 2001-06-30

	бодол, харъяаллаар шалгаруулж, мэргэжил, мэдлэг дутмаг хүмүүсийг авч байна.		
4	Д.Цэвээнравдан, Л.Гэрэлчимэг нар Ховд Чандмань сумын иргэд: 2002 оны 7-р сарын 17-нд сумын ИТХ-ын ээлжит бус хуралдаан болж ажлаас чөлөөлөгдсөн Засаг даргын оронд нэр дэвшүүлэхэд Гэрэлчимэг орж олонхийн санал авсан. Гэтэл ИТХ-ын 01 тоот тогтоолыг аймгийн Засаг дарга Галсандондог батламжлахаас татгалзсан, гэхдээ үндэслэл нь МАН-ын гишүүн, эмэгтэй хүн байсанд оршино. Энэ нь сүүлд аймгаас ирсэн төлөөлөгчийн үгнээс ойлгогдож байна.	Л.Гэрэлчимэг Ховд Чандмань сумын иргэн	ХЭҮК 2002-10-04
5	БГД-ийн Үйлдвэрлэл-аж ахуйн хэлтсийн даргаар ажиллаж байгаад 1996 онд шинэ дарга намын харъяаллаар хэсэг хүн хоморголонхалснаас хойш 4 жил ажилгүй.	БГД-ийн 12-р хорооны иргэн Цэрэннадмид	ХНХХАлба 2000-8 сар
6	Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар өөрчлөгдөн зохион байгуулагдсантай холбогдуулж газрын даргын 2001-8-1-ний 61 тоот шийдвэрээр ажлаасаа чөлөөлөгдсөн. НХХЯ-наас авсан мэргэжлийн шалгалтанд тэнцсэн эсэхийг үл харгалзан надаас бусад ажилтныг тодорхой ажил, албан тушаалд томилсон нь хүнийг үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхсан ... гэж үзэхээс өөр аргагүй. Учир нь, газрын нийт ажилтнаас ялгарах ялгаа нь 2000 оны УИХ-ын сонгуульд МАХН-аас бус, өөр намаас нэр дэвшиж байсан.	Хөдөлмөр зохицуулалтын газрын мэдээлэл боловсруулалтын хэлтсийн дарга байсан Г.Оюунцэцэг Утас: 96140040, 459875	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-12-19
7	Би МАХН-ын гишүүн. Дүүргийн намын 55 дугаар үүрт сонгуульт ажил гүйцэтгэдэг. Одоо танай яаманд ажиллах хүсэлтэй	СХД-ийн 24-р байрны иргэн О.Мөнхжаргал	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2000-8 сар



	/намын харьяаллаар ажилд орох давуу эрх олж авах/		
8	Хэнтий аймгийн Хэрлэн сумын ЗДТГ-ын дарга байсан Ч.Тэрбишийг 2000 оны 12-р сарын 1-нд намын харьяаллаар нь чөлөөлжээ. Ингээд 2 жил шахам ажилгүй байгаад 2002 оны 9 сард багийн Засаг даргад нэрээ дэвшүүлж олонхийн саналаар ялсан. Гэтэл иргэдийн хурал дээр зарим иргэд намын харьяаллаас болж батлагдахгүй асуудал гарахгүй биз гэсэн асуумж тавихад сумын ИТХ-ын дарга Ч.Адъяа МАХН-аас өөр гишүүнийг батламжгүй шүү гэсэн хариулт өгч байсан. Ингээд 9-р сарын 17-нд сумын Засаг дарга 1/176 тоотой татгалзсан.	Хэнтий аймгийн Хэрлэн сумын 3-р багийн иргэн Ч.Тэрбиш	ХЭҮК 2002-09-23
9	Хэнтий аймгийн Хэрлэн сумын Засаг даргаар сумын ИТХ-ын 60 хувийн санал авч нэр дэвшсэн Г.Ганбатыг аймгийн Засаг дарга Ч.Эрдэнэбаатар батламжлахаас татгалзсан. /Хавсралт нь Хэнтий аймгийн ЗД-ын 2002-02-19-ний 9/98 дугаар захирамж/ Захирамжид: МАХН-ын гишүүн хүн байх шаардлагатай гээд засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 10-р зүйлийн 3-р заалтыг үндэслэн татгалзжээ.	Хэнтий аймгийн Хэрлэн сумын III баг, 8-359 тоотод оршин суух Г.Ганбат	ХЭҮК 2002-04-16
10	МоАХ-ны анхны гишүүн. Ардчилсан хөдөлгөөнд идэвхитэй оролцож явсны төлөө анх халагдсан. Үзэл бодлоосоо болж хохирч ажилгүй байна.	Сэлэнгэ аймгийн Мандал сумын 6-р бригад Б.Гэндэндорж	ХЭҮК 2003-12-14
11	Баян-Өлгий аймгийн Хадгаламж банкны захирал Меремхан, Улаанхус сумын дунд сургуулийн захирал Вася, Толбо сумын Засаг даргын Тамгын газрын дарга Эрхумар, Өлгий сумын 4-р 10	Баян-Өлгий аймгийн Ардчилсан намын дэд дарга Х.Ертхаан, нарийн бичгийн дарга Ш.Махит нарын ярианаас	ХЭҮК 2003-11-24

**1. Хувийн үзэл бодол, хувийн байдалтай нь холбож ялгаварлан гадуурхсан**  
(Сүхбаатар дүүргийн шүүх дээр хийсэн судалгаа 2000-2003 он)

№	Нэхэмжлэгчийн овог, нэр, хаяг, ямар ажилтай	Нэхэмжлэлийн агуулга	Хариуцагчийн хаяг	Шүүхийн шийдвэр	Тайлбар
1	Жигжиддоржийн Ганзориг Чингэлтэй дүүргийн 6-р хороо, 6-р хороолол 31-4-47 тоот Цөмийн энергийн комисс, Цацрагийн хяналтын албаны даргаар ажиллаж байсан. Утас: 99190277	Ардчилсан намын үед (1997 онд) энэ ажилд орж ажилласан. МАХН гарснаар сайд 2001-11 сараас өмнө удаа дараа намайг өөрөө хүсэлтээ гаргаж халагд гэж шаардаж байсан. Ингээд өргөдлөө бичиж өгөөгүй учир комисс томилж ажил шалгаж шалтгаан гаргаж халсан. Ээлжийн амралттай байхдаа өвдсөн хоногийг хасаж тооцохгүй гэх мэтээр	БСШУ-ны Яам сайд Цанжид		Сайд өөрийнх нь тавьсан шаардлагыг хүлээж аваагүй тул өөрийн үнэнч хүмүүсээр бүрдүүлсэн комисс томилж, аливаа амралтаа эдлэх зэрэг асуудлыг өөрөө шийддэг гэж ажлаас нь халсан байна. 3 шатны шүүх нэхэмжлэгчийн нэхэмжлэлийг хангаж шийдвэрлэсэн байна.
2	Н.Зулхүү, эрэгтэй, 39 настай 1996 онд гаалийн байцаагчаар ажиллаж эхэлсэн.	2001-08-30-нд халсан, 2002-03-19-нд ажилд нь аваад 2 сарын дараа дахин халсан.	Гаалийн ерөнхий газар	Шүүх 2002-3-19-нд 2002-9-3-нд нэхэмжлэлийг хангасан	ГЕГ тайлбартаа: манайх 600 гаруй гаалийн байцаагч байдаг, манай дарга өөрт оноогдсон эрхээ хэрэгжүүлж байна гэжээ. <b>Танай ГЕГ яагаад ганцхан Зулхүүг цомхотгоод байдаг юм бэ? Гэсэн асуултанд хариулаагүй.</b> Энэ нь ГЕГ дарга албан тушаалаа ашиглан бусдыг ялгаварлан гадуурхаж байгаа нь илэрхий байна. Мөн 1996 онд буюу Ардчилсан намын үед гаалийн

					байцаагчийн ажилд орсон тул үзэл бодлоор нь ялгаварлаж байна гэж үзэх үндэслэлтэй байна.
3	Доржийн Отгонбаяр Эмэгтэй, 22 настай Баянгол дүүргийн 18-р хорооны 44-3- 134 тоот	Нэхэмжлэлийн шаардлага ажилд эргүүлж тогтоолгох: Би 2001 оноос Архивт ажилласан ба биднийг подвольд ажил гэсэн боловч, архивт ажиллах шаардлага хангахгүй байр, мөн ажилчдын эрүүл мэндэд тохирохгүй гэдгийг хэлсэн.	МАХН ерөнхий нарийн бичгийн дарга Идэвхитэн	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 272 дугаар шийдвэр нэхэмжлэлийг хангасан байна.	Гэтэл МАХН-ын ерөнхий нарийн бичгийн дарга гишүүн Сүрэнхор тайлбарлахдаа: <b>Отгонбаяр нь зан харьцааны хувьд ч улс төрийн байгууллагад ажиллаж тохирохгүй, удирдах удирдуулах ёсыг мэддэггүй, иймд ажлаас нь чөлөөлөх саналтай байна.</b>
4	Бат-Очирын Булганхүү Эмэгтэй, 39 настай, Утас: 99197550, 455350	Удирдлагын буруутай зүйлийг шууд хэлдэг учир ажлаас үндэслэлгүй халагдсан. 2002-07-29-нд халсан.	Автобус-3 компанийн захирал Бямбасүрэн	Сүхбаатар шүүхийн 788-р тогтоолоор 2002.10.01-ний өдөр нэхэмжлэлийг хангасан байна.	Ажлаас халах тушаалд: ... удирдаж буй албан тушаалтныг хэл амаар доромжилсон, зан харьцааны доголдолтой Булганхүүг ажлаас халсугай. Гэвч Хөдөлмөрийн хуулийн 40.1.2-ыг зааж шүүх дээр тайлбарлаж байгаа нь хоорондоо зөрчилдөж байгаа тул ялгаварлалын нэг хэлбэр гэж үзэж байна.
5	Түдэвийн Батжаргал Баянгол дүүргийн 7- р хорооны 29-230 тоот, Утас:366930	Туслахаар хүүхдүүд авч ажиллуулаад, миний цалингаас хасаж тэр хүүхдүүдийг цалинжуулна гэснийг нь би эсэргүүцэж удирдлагад хэлсэн. Үүнийхээ төлөө ажлаас халагдлаа. МУ-д ийм хууль байдаг юм уу?	Сүхбаатар дүүргийн тохижилт үйлчилгээний компанийн захирал Баттүвшин Утас: 99192410  Хуулбар бий.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 686 тоот шийдвэр нэхэмжлэлийг хангасан.	Ажил олгогч ямар ч үүрэг даалгавар өгснийг үг дуугүй биелүүлээгүй гэж халсан ба цалинг нь 30-40 хувиар суутгасан зэргийг үзэхэд хувийн үзэл бодлоо хэлж өөрийнхөө эрх ашгийг хамгаалсны төлөө ...

6	Занданбалын Цэнд-Аюуш Хан-Уул дүүргийн 3-р хорооны 19-р хороолол, 7-28 тоот Утас: 3418887, 316341 1998 онд ажилд орсон. Нийгмийн ухааны тэнхимд туслах ажилтан.	Шаардлага тавьдаг дутагдлыг шударга хэлдэг, архидах явдлыг тэвчихгүй, ажлын доголдлыг нь дарга нарт хэлдэг учраас намайг ажлаас халлаа. Ажилдаа орно, ажилгүй байсан хугацааны цалинг нэхэмжилнэ.	УБИС-ийн ректор Тогмид  Хуулбар бий.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 139 тоот шийдвэр	УБИС Цэнд-Аюушийг өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийх нь төлөө ажлаас халах шалтаг болгож атестатчлалд оруулж, хэрэв атестатчлалд орохгүй бол шууд хална гэх зэргээр хөдөлмөрлөх эрхийг нь хязгаарласан нь ялгаварлалын нэг илрэл юм.
---	---	---	--	---	--

**2. Хөдөлмөр эрхлэх явцад ажилтан ажилчдыг улс төрийн үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхах**

№	Нэхэмжлэгчийн овог, нэр, хаяг, ямар ажилтай	Нэхэмжлэлийн агуулга	Хариуцагчийн хаяг	Шүүхийн шийдвэр	Тайлбар
1	Батсайхан Цэцгээ Баянгол дүүргийн 4-р хорооны 1 <sup>а</sup> -18 тоот А.Оюунцэцэг Баянгол дүүргийн 12-р хорооны 13-106 тоот Ч. Эрдэнэчулуун (дасгалжуулагч багш) Баянзүрх дүүргийн 16-р хорооны 17-37 тоот	Дөрвөлжин дарга шинээр ирээд 9 хоногийн дараа намын харъяаллаар өөрийн багийг бүрдүүлнэ гээд биднийг халсан. Эрдэнэчулууныг хөдөлмөрийн гэрээгүй гэдэг үндэслэлээр халсан. Чи нэг удаа тамхи татаад явж байсан чинь надад таалагдаагүй гэжээ. Оюунцэцэг багшийг ажиллаж байхад хүний амь үрэгдсэн гэсэн г.м	Усан спорт сургалтын төвийн дарга Дөрвөлжин хэлэхдээ: ажлын шаардлагаар халсан. Мэргэшлийн багийг бүрдүүлнэ. Төрийн албаны хууль надад үйлчилдэггүй,	Сүхбаатар дүүргийн шүүхээс 2002-02-05-ны 318 тоот шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	Хүн бүрийг янз бүрийн шалтаг хэлж, нотлогдоогүй гүтгэлэг ховийн шинжтэй зүйл ярьж байгаагаас үзэхэд намын харъяаллаар ялгаварласан нь харагдаж байна. Би дарга учраас яаж ч авирлаж хүмүүсийг гадуурхаж зөвхөн өөртөө таалагдсан хүнийг л ажиллуулдаг.

			хамаардаггүй. Би МАХН-ын гишүүн хүн гэвч түдгэлзүүлсэн байгаа гэх мэт		
2	Шагдарын Ихбаяр СХД-ийн 15-р хорооны 12-330 тоот 2001-05-30-нд халсан.	Эрүүгийн хэрэгт гүтгэж ажлаас үндэслэлгүй халсан. Эрүүгийн хэрэгт татсан байсан тэр үед би Англид суралцах шалгалтанд орох байсан энэ бүгд өнгөрч би их хохирч байна.	Улсын иргэний хамгаалалтын газрын дарга Үржин шүүх хурал дээр: Ихбаяр нь 1994 онд арын хаалгаар Сүндэв инженерийн үед ажилд орсон. Мөн эрүүгийн гэмт хэрэгт гүтгэсэн ба эрүүгийн хэрэг хэрэгсэхгүй болсон байна.	Сүхбаатар дүүргийн 580 тоот шийдвэрээр хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан тул нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгосон.	Мөн л ажлаас халахын тулд эрүүгийн хэрэгт татуулж маш их чирэгдүүлж хохироож байсан, мөн байнга арын хаалгаар 1995 онд ажилд орсон гэж хавчих, ялгаварлаж байв гэж нэхэмжлэгч тайлбарлаж байгаа нь Хөдөлмөрийн хуулийн 7.2 зарчмыг зөрчиж байна.
3	Отгонбүүвэй Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны инженер, харуулын албаны даргаар ажилладаг	Миний ажил албан тушаалын нэрийг өөрчлөөд өөрийн багийг бүрдүүлнэ гэж Пүрэвээ гэдэг хүнийг миний оронд ажилд авсан.	“Автобус-3” компани нь: 1.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг сунгахгүй 2. өөрийн багийг бүрдүүлнэ 3. Орон тооны цомхотголд оруулсан гэдэг	Сүхбаатар шүүхийн 2002- 03-11-ний 171 тоот шийдвэрээр ажилд нь эргүүлэн тогтоосон.	Үүнээс үзэхэд: Отгонбүүвэй нь олон давхар ажил хийж байсан боловч цалин хөлс нэмэгдэл авдаггүй байсан ба өөрийн танил хүнийг ажилд авахын тулд халдаг байна. Энэ нь танил биш учраас ялгаварлагдаж байна. Мөн ажлаас халахдаа олон янзын үндэслэлийг хэлдэг нь ялгаварлаж байгаагийн нэг илрэл юм.

			үндэслэлүүдийг хэлдэг.		
4	Дамдинсүрэнгийн Энхтунгалаг Чингэлтэй дүүргийн 18-р хорооны Салхитын 6-65 тоот	Ажилдаа эргэж орох, цалингаа авах нэхэмжлэл гаргасан. Би 1987 оноос эхэлж энэ байгууллагад ажилласан 2001-12-07-нд шинэ удирдлага ирээд миний хийж байсан ажлыг өөрийн танил Долзодмаад өгсөн. Ингээд 6 сарын дараа намайг орон тооны цомхотголоор халсан. Би 15 жил ажилласан. Мөн та 8 жилийн боловсролтой	Нийслэлийн хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газар ... Энхтунгалат өөр ажил санал болгосон боловч мэргэжил, боловсролгүй учир цомхотголоор халсан гэж дарга Цогзолмаа тайлбарладаг.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 612 дугаар шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	Олон жил ажилласан туршлагатай хүнийг өөрийн танилуудыг ажилд авах явдал байнга давтагддаг боллоо гэж нэхэмжлэгч тайлбартаа дурдаж байна.
5	Дүгэрсайхан Оюунцэцэг Цэцгээ	Ажилдаа ормоор байна. 2002-1 сард 7 хүнийг халсан. 2002-04-22 шүүхээс ажилдаа орсон болохыг тогтоосон байна.	Усан спортын төвийн дарга Дөрвөлжин тайлбартаа: Эдгээр хүмүүс нь 4 өдөр дараалан ажил тасалсан тул 2002-05-08-нд халсан гэжээ.  -728- хуулбар бий.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 727 дугаар шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	Шүүхийн шийдвэрээр ажилд авсан боловч манаачид эдгээр хүмүүсийг битгий оруулаарай гэж байгаад ажлаас халсан байгаа нь өмнө нь энэ байгууллагаас халагдсан хүмүүс ч хэлж байсан, биднийг намын харъяаллаар халсан гэдэг нь илэрхий байна.
6	Гүрсэрийн Алтанцэцэг Дорноговь аймгийн	Нэхэмжлэлд: Сонгуулийн дараа удирдлага 100 хувь өөрчлөгдсөнөөр ур	ГЕГазрын дарга Баатар 2001-01-16-нд	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 464	ГЕГ-ын даргын зохион байгуулсан шалгаруулалтанд яагаад хамгийн хөдөлгөөн ихтэй гаалийн цэгүүд



	Замын Үүд, 1-р баг, Их говийн 2-11 тоот	чадварын түвшин тогтоох шалгалтыг гэнэт явуулж олон хүнийг ажлаас нь халсан. Би 7 сартай хүүхэдтэй байхад ажлаас халсанд гомдолтой байна.	тайлбартаа: Замын Үүд, Сэлэнгэ, Эрдэнэт, УБ, Нисэх буудал гэх мэтийн цөөн газарт төвшин тогтоох шалгалт явуулж хангалтгүй үнэлгээ авсан гээд ажлаас халсан.	тоот шийдвэрээр 2002-02-20-нд хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан тул нэхэмжлэхгүй болгосон.	хамрагдаж байгаагаас үзэхэд далд байдлаар ажилчдыг намын үзэл бодлоор нь ялгаварлаж байгаа талтай, мөн нялх хүүхэд эмэгтэйг энэ үндэслэлээр хавчиж эрхийг нь хязгаарласан.
7	Чойжилсүрэнгийн Цэдэвмаа Утас: 99174089	2001-01-23, 2001-12-06-нд 2 удаа ажлаас үндэслэлгүйгээр халсан ба мөн эрүүгийн хэрэг үүсгүүлэн шалгасан боловч хэрэг хэрэгсэхгүй болсон юм.	ГЕГ -154- хуулбар бий.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 154 тоот шийдвэр	Албан тушаалаа ашиглан ажилчдын хөдөлмөрлөх эрхийг хязгаарлаж байгаа нь Хөдөлмөрийн хуулийн 7.2 дахь заалтыг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэлтэй. Далд намын бодлого ялгаварлах байдал.

### 3. Нас хүйсээр нь ялгаварласан байдал

№	Нэхэмжлэгчийн овог, нэр, хаяг, ямар ажилтай	Нэхэмжлэлийн агуулга	Хариуцагчийн хаяг	Шүүхийн шийдвэр	Тайлбар
1	Нацагийн Сүхбат эмэгтэй, 53 настай, БЗД-ийн 18-р хороо, 13-р хороолол, 10-6-118 тоот, Өлгүүрт	Ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан. Настай болохоор нь халсан гэжээ.	Улсын Клиникийн төв эмнэлэг	2002-05-07-ны өдрийн Сүхбаатар дүүргийн шүүх, Нийслэлийн	-Шүүх хурал дээр хариуцагч: чанга чанга дуугарч ярьдаг, бусадтай хэрэлддэг гэсэн мэдээлэл ирдэг. -Сүхбат гуай залуучууддаа үлгэр дуурайлалгүй ханддаг, ёс зүйн



	Үйлчлэгч			шүүх, УДШ нэхэмжлэлийг хангасан	зөрчил гаргасан тул хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсугай гээд халсан байна.
2	Цэрэнгийн Бүжин Эмэгтэй, 46 настай, БЗД-ийн СОТ 2-ийн байр, 1-9 тоот 2002- 08-21-нд халагдсан, кондуктор хийдэг байсан.	Ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох, цалин гаргуулах тухай. Намайг хөгшин учир ямар ч орлогогүй шугаманд, туршлагагүй жолоочтой автобусанд хуваарилдаг. Иймээс төлөвлөгөө ерд биелдэггүй. Маш өндөр төлөвлөгөө өгдөг.	Автобус-3 компани Бямбасүрэн	Сүхбаатар дүүргийн шүүхээс 824-р шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэв.	Хариуцагч Хөдөлмөрийн гэрээндээ 2 сар дараалан төлөвлөгөө биелээгүй, 200 төгрөг илүүдэн эсвэл дутаавал хөдөлмөрийн гэрээг цуцална гэж заасан байдаг. Мөн орлогоосоо хамаарч төлөвлөгөөг өөрчилж болох атал тэгэхгүйгээр ажилчдыг ажлаас халахаа урьтал болгодог. Мөн ахимаг настай хүмүүсийг нүд үзүүрлэх явдал амьдралд нэлээд түгээмэл байна.
3	Дүгэрсүрэнгийн Хишгээ, 54 настай, Баянгол дүүргийн 7- р хоо, 4-р хороолол, 29-8-262 тоот УБИС-ийн гимнастикийн тэнхимд багш	<b>Та тэтгэврийн насны хүн учир ажиллуулахгүй, залуу боловсон хүчин авна.</b> Мөн цалин хүрэлцээгүй учир цагийн ноогдол өгөхгүй гэжээ. Гэтэл нэг багш АНУ-д яваад цаг гарсан. Надад халсан тушаал өгөөгүй.	УБИС-ийн тэнхимийн эрхлэгч Энхсайхан. 6 сар ажлыг нь хийлгээгүй байгаа нь эрх ашгийг нь хохироож байна. Хөдөлмөрийн гэрээг сунгаагүй гэжээ. Тушаал нь үндэслэлтэйгээ зөрчилдөж байна.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 2002- 05-01-ний өдрийн 357-р шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	2001-08-27-ноос тушаалгүйгээр ажиллуулаагүй. 2002-02 сард шүүхэд хандсаны дараа 3 сард ажлаас халсан тушаал гаргасан. Энэ хооронд 1 сарын цалин олгосон. 6 сар ажиллуулаагүй. Энэ нь Хишгээг ахимаг настай болохоор нь ялгаварлан гадуурхсан байна.

## Иргэдийг хувийн үзэл бодлоор нь ялгаварлах

№	Иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл гомдлын агуулга	Өргөдөл гаргагчийн нэр, хаяг	Өргөдлийг хаана, хэнд ирүүлсэн
	1	2	3
1	БНХАУ-ын иргэний 100 хувийн хөрөнгө оруулалттай оёдлын "АОСС" компанийн захиргаа нь ажилчдыг а. ажлын болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар шаардлага тавьсны нь төлөө халдаг, халагдахыг шаарддаг б. үзэл бодлоор нь ялгаварлаж хандах явдал байна.	Тус компанийн индүүний тасгийн 28 ажилчны гарын үсэг зурагдсан.	Ерөнхий сайд Н.Энхбаярын нэр дээр ирснийг ХНХЯ-нд шилжүүлсэн. Мөн МНОННАШОМА-ны ҮЭХ-ны 11 тоот албан бичиг хамт байсан. 2003-3 сар
2	"Сүү өгөөж" ХХК-ийн Шим дэлгүүрийн эрхлэгчээр ажиллаж байгаад захиралтай муудсаны улмаас халагдсан. Би одоо хаана хандах вэ?	Амгалан	МҮЭ-үүдийн Ерөнхий холбооны хуулийн зөвлөхөд ирсэн. 2003-4-14
3	БГД-ийн Виннерс ХХК-д жолооч байсан. 1999-2-2-ноос туршилтаар 1 сарын хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээгүй ажилласан. 1 сар өнгөрч ажиллуулаад байхаар нь менежер гэрээ байгуулах санал тавьж паспортын хуулбараа аваачиж өгсөн. Гэтэл 7 хоногийн дараа өөр хүн жолоочоор авчихсан байсан.	БГД-ийн II хороо Усны 30 айлын сууцны 56 тоот Ж.Санжтогтох	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хяналтын алба /хуучин нэрээр/ 2000-1-24
4	ХУД дэх Санли компанийн захиргаанд ажлын нормчлол, үнэлгээ хөлсийг нь зөвшөөрөхгүй байгаа тухайгаа мэдэгдэж, өөрсдийн саналыг гаргасан боловч ажиллаж чадахгүй бол яв гэсэн.	Сан-Ли компанийн гүйцэтгэх цехийн 23 ажилчин /Мөнхбат, Энхтуяа нарын/	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хяналтын алба /хуучин нэрээр/ 2001-8-07
5	Нийгмийн халамжийн газарт ажиллаж байсан. 1999 онд баримтын шалгалт хийж холбогдолгүй актын улмаас чөлөөлөгдсөн /Соёл олон түмний зохион байгуулагч байсан/. Төрийн албаны зөвлөл, шүүх ажилд нь	Төв аймаг, Батсүмбэр 3-р багийн иргэн Д.Сүхбаатар	ХЭҮК 2002.7.1

	эргүүлж тогтоосон ч Асрамжийн газрын дарга байсан хоролдорж үзэл бодлоор хавчин асуудлыг шийдвэрлэж өгөөгүй.		
6	Зэндмэнэ инвест ХХК-д ня-бо байсан. Тус компанийн үйл ажиллагаанд гарч буй дутагдлыг бичсэн. Үүн дотор: Манай сайн ажилчин Цэнд амьдралын нөхцөлөө сайжруулах шаардлага тавьсны төлөө халагдаж Баянгол дүүргийн шүүхэд хандаж байсан гэж бичжээ.	БЗД-ийн 6-р хороо, 13-р хороолол, 22 <sup>б</sup> – ийн 77 тоот С.Ялалт Утас: 456460	ХНХХАлба 2001-11-27
7	Монгол-Японы хамтарсан Камацу компанид инженер байсан. Хууль бусаар халагдсан.Тус компанийн менежер Тамирын талаар гомдол гаргасан. Өөрөө түүнд зодуулж хүнд гэмтсэн. Тамирыг ажиллах хугацаанд Түмэннасан, Зоригоо зэрэг олон ажилтныг хувийн үзэл бодлоор нь халуулсан.	Э.Энх-Очир СХД-ийн 15-р хороо Утас: 326247, 365305, 91157103	ХНХХ Алба 2002-6-10
8	Тирости Энд Глория ХХК /БНСУ-ын иргэний хөрөнгө оруулалттай/-д хөдөлмөрийн хууль олон талаар зөрчигдөж байна. Үүний дотор: Санал хүсэлт гаргасан ажилчдыг шууд халж хөөдөг. Сул зогсолтын болон илүү цагийн хөлсөө мөн ээлжийн амралтын мөнгөө авах хүсэлт тавьж хамт олноо төлөөлж орсон А.Дугармаа, Н.Өнөржаргал, ҮХ-ны дарга Батчулуун нарыг олныг уриалан дуудсан, санал гомдол гаргасан гээд, илүү цагийн хөлс хэзээ олгох тухай асуусан гээд Нарангэрэл гэдэг эмэгтэйг /2001-5 сард/ компанийн захирал 68 настай солонгос эмэгтэй Сон Юн Сук халсан.	Нарангэрэл, Дугармаа, Цэцэгбилэг, Болормаа нарын 16 ажилчин	ХНХХ-ын алба 2002-1 сард
9	ХУД-т байрладаг Монгол Хун Туа оёдлын үйлдвэрт Хөдөлмөрийн хууль зөрчигдөж буй олон зөрчлийг бичсэний дотор: Тус үйлдвэрт 5 газрын шалгалт	ХУД-ийн Монгол Хун Хуа үйлдвэрийн нормчин Б.Эрдэнэбулган Утас: 374459 Сугар 99145662 Сувд	ХНХХАлба 2002-7-7

	<p>2001-5-15-нд ирж тэдэн дээр орж 2, 3 санал тавьсны маргаашнаас шахалт дарамт гарах болсон. Ингэхдээ чамайг энд чанар шалгагчаар ажиллуулахгүй гэх зэргээр цехийн дарга Зан Ши Буу загнах болсон. Бие муудаж акт аваад дууссан.</p> <p>Тэгээд амралт эдлэх хүртэлх 5 хоногт чөлөө авах гэтэл гарын үсэг энэ тэр зурна гээд чирэгдүүлж өгөөгүй.</p>		
10	<p>Цэцэрлэгийн эрхлэгч нь таарч тохирохгүй, хэл амаар доромжилдог гэсний дотор 1999 онд цэцэрлэгийн бүх ажилчдын хурлаас ТУЗ-ийн гишүүнд нэр дэвшүүлэхэд: өөр яс үндэстэй, хэл ярианы согогтой гээд эсэргүүцэж өөр хүнийг сонгуулж байв. Мөн 2001 оны 6-р сарын 8-нд хот явах шаардлага гарч амралтын мөнгөө авахаар ороход нь : энэ хамт олны дунд сайн муу ямар нэг хэл яриа огт гаргахгүй, гагцхүү эрхлэгчийн шаардлага дор ажиллана гэсэн тодорхойлолт өгвөл амралтын мөнгийг өгнө гэсэн болзол тавьснаар бичиг хийж өгч мөнгөө авсан гэх мэт хүний эрхийг зөрчиж байна.</p>	<p>Заамар сумын III багийн харъяат Шижир алт ХХК-ийн дэргэдэх цэцэрлэгийн туслах багш З.Цэрэнхүү /эрхлэгч Нармандах/</p>	<p>ХЭҮК 2002-02-28</p>
11	<p>Би 45-р дунд сургуульд сургалтын менежерээр ажиллаж байтал захирал Ц.Намжилдорж Хөдөлмөрийн дотоод журам зөрчсөн гэж 2003-04-17-нд 08-р тушаалаар цалинг 3 сар 3 хувиар, сурагчийн хувийн хэрэг алга болгон шинээр хуурамчаар үйлдсэн /энэ нь захирал Намжилдорж өөрөө тамга дарж, гарын үсэг зурж өгснийг би бөглөсөн/ гэж 2003-09-03-нд 27 тоот тушаал гаргасан, эцэст нь Албан тушаалын тоодорхойлолт /ажлын байрны/-д заасан зорилгоо хангалтгүй биелүүлсэн гэж үзэж 2003-09-</p>	<p>Баянгол дүүргийн 9-р хороо, Горькийн 5-39-д оршин суугч Ж.Энхтуяа</p>	<p>ХЭҮК 2003-09-19</p>

	18-ны 34 тоот тушаалаар хөдөлмөрийн гэрээ цуцаллаа. Энэ нь өөртэй нь үзэл бодол нийлдэггүйтэй холбоотой юм.		
12	Миний бие Оросын мэдээллийн Новости Агентлагийн товчооны гадна талбайн цэвэрлэгчээр ажилладаг байлаа. Гэтэл тус товчооны захирал Альтман А6М гэр бүлийн хамт 20-иод жил ажилласан маш олон орос, монгол хүнийг ажилгүй болгосон. Надаар 14000 төгрөгийн бургасан болон өвсөн шүүр, хүрз зэрэг багаж материал авахуулаад үнийг нь төлсөнгүй. Өдөрт 8-10 цаг, баяр ёслолын өдөр ажиллуулаад нормтой болон илүү цагийн хөлс олгохгүй байна. Намайг НХХЯ, УМХГ-т гомдол гаргалаа гэж хавчин 2003-04-01-нд дуудан орон тоо өнөөдрөөс эхлэн байхгүй боллоо, хөрш байгууллагад очиж ажилла гэсэн мэдэгдэл өгсөн.	Сүхбаатар дүүргийн 2-р хороо, 14-р байрны 2-28 тоотод оршин суугч А.Мягмарсүрэн	ХЭҮК 2003-04-22
13	1999 оны 4-р сараас Топлайт текстайл ХХК /Гонконгийн хөрөнгө оруулалттай/-д ахлах чанар шалгагчаар ажиллаж байхдаа чанар шалгагч нарын эрх ашгийг хамгаалан үйлдвэрийн удирдлагатай маргалдсанаас болж 2003-06-01-нээс тушаал бууруулан чанар шалгагч болгосон, мөн шалтгаанаар 2003-08-15-наас оёдолчин болгож мөн тушаал бууруулав.	Н.Нансалмаа Утас: 631729	ХЭҮК 2003-10-09
14	АПУ-д лаборант байсан өвчтэй байхад үзэл бодлын зөрүүгээс болоод ажлаас халах гээд ажилд оруулахгүй байна.	Ц.Өнөрцэцэг, 31 настай, эмэгтэй	МХЭХ 2001-05-04
15	"Дэвшил" САА-д ажиллаж байхдаа 1992 онд үйлдвэрлэлийн осолд орсон боловч ослын акт гаргалаа гэж тухайн үедээ хэлээд эцэст нь гараагүй байсан. Одоо групптэй, зөвхөн халамжийн мөнгө авч байна.	Сүхбаатар дүүргийн 11-р хороо, Барилгачдын 4-906 тоотод оршин суугч Элбэгжаргал	ХЭҮК 2003.03.19

	Би өмгөөлөгчийн байгууллагад өргөдөл гаргасан боловч манай байгууллага маш их дургүйцэж байв.		
16	Өглөө ажилдаа иртэл халсан урьд орой нь хурал дээр шүүмжилсэн.	С.Батхаан, 48 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1998-04-01



## Насаар ялгаварлан гадуурхах

№	Иргэдээс ирүүлсэн гомдлын ба тавьсан асуултын агуулга	Өргөдөл гаргагчийн нэр, хаяг	Өргөдлийг хаана, хэнд ирүүлсэн
	1	2	3
1	20-оос дээш жил ажилласан, 55 нас хүрсэн эмэгтэй ажилтныг ажлаас заавал халах ёстой юу?	Гэгээрэл. ҮЭХ Р.Алтанцэцэг	МҮЭ-үүдийн ерөнхий холбоо 2003.01.07
2	Би 50-р сургуульд жижүүрээр ажиллаж байтал захиргаанаас намайг 50 гарсан настай учир жижүүр хийлгэж болохгүй гээд халсан.	50-р сургуулийн жижүүр байсан Б.Авирмэд	МҮЭ-үүдийн ерөнхий холбоо 2002-07-04
3	Өндөр настай тэтгэвэрт гарчихаад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг өндөр настай гэдэг үндэслэлээр ажлаас халж болох уу?	МҮЭ-үүдийн холбооны ерөнхий зөвлөл Цэен	МҮЭ-үүдийн ерөнхий холбоо 2002-07-08
4	ХУД дэх Мон Тех ХК-ийн пялтаны үйлдвэрт зуны амралтаар ажилласан хүүхдийн цалинг өгөөгүй, мөн 2300 төгрөгийн цалин өгсөн.	ХУД-ийн 6-р хорооний иргэн Туул /эх нь/ Утас: 99837649	УМХБ-ын байцаагчийн 2003-07-23-ны 32 тоот акт байв. ХНХЯам 2003-8 сар
5	ХУД дэх Мон-Тех ХК-ийн пялтаны үйлдвэрт ажилласан 14 настай хүү Тамирын цалинг өгөөгүй.	Эх Мягмарсүрэн	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2003-9 сар
6	Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосны дараа ажил эрхэлсэн. Цалин хөлснөөсөө нийгмийн даатгалд шимтгэл төлж байгаа. Тэтгэврээ шинэчлэн тогтоолгох гэтэл одоо мөрдөж буй хуулиар ийм заалт байхгүй	БГД-ийн 7-р хорооны иргэн Г.Дэлэгдаш	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, УИХ-ын дарга 2001.01.15
7	Тэтгэврээ тогтоолгосны дараа ажил эрхлэх үедээ төлсөн шимтгэлээрээ тэтгэврээ шинэчлэн тогтоолгох	Булган аймгийн Ахмадын хорооноос ахмад настан Л.Дугарсүрэнгийн хүсэлтийг уламжилсан.	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-2 сар
8	Хүүхдийн төлөө үндэсний төвийн нэр нь өөрчлөгдөж энэ үед бүтцийн өөрчлөлтөөр халагдсан. Би 58 настай. Хэд хэдэн ажил	Хүүхдийн төлөө Үндэсний Хороонд ажиллаж байсан П.Барчин Утас 369136	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам



	хавсарч хийж байсан, гэвч шинэ өөрчлөлтөөр эдгээрийг өөр шинэ хүнд болон жолоочид шилжүүлж намайг халсан. Хөгшин настай болохоор ад үзэгдсэн. /Насаар ялгаварлагдсан/		
9	Төрийн өмчийн 5-р байр БСШУ-ны хяналтын албанд жижүүр, үйлчлэгчээр ажиллаж байсан. Өндөр насны тэтгэврийнхэн. Иймд халагдсан. /насаар ялгаварлагдсан/	Х.Тогоохүү Б.Маам Х.Ичинхорлоо Д.Тэрбиш	ХНХХАлба 2002-08-06
10	Тирости энд Глория /БНСУ-ын иргэний хөрөнгө оруулалттай/ ХХК-д хөдөлмөрийн хууль зөрчигдөж байна. Үүн дотор: ороогчоор 6 жил ажилласан 48 настай Оюунчимэгийг хөгшин байна гэдэг шалтгаанаар 2001-7-р сард хөөж явуулсан.	Нарангэрэл нарын 16 ажилчны өргөдөл	ХНХХАлба 2002-1 сард
11	.... –нд захирал дуудаж 50 нас хүрсэн тул тэтгэвэртээ гар гэсэн. Би сургуулийн ҮЭХ, Хотын боловсролыг удирдах газарт өргөдөл өгсөн, ажлаа өгсөн. 8-р сарын 31-нд захиралтай уулзахад миний оронд хүн авчихсан, намайг цагийн багш болгосон.	СБД, 35-р сургуулийн Монгол хэлний багш Лхамхүү Утас: 357279	ХНХАлба 2000-3-22
12	Тэтгэвэрт гарсан цэргийн бэлтгэл албан хаагч, тэтгэврийн хумс ажил, албанд ороход дарамт их, тэтгэврийн хүн авахгүй гэдэг, авсан ч хамгийн багаар цалинжуулдаг. Тэтгэврээ тогтоолгоод ажил хийх үедээ төлсөн шимтгэлийг завшуулж байна.	БХЯ, Хилийн цэрэг, Цагдаа, цэргийн бусад байгууллагаас тэтгэвэрт гарагсдыг төлөөлж О.Бямбаа нарын 12 хүн	УИХ-ын гишүүн Гаваа, Базарсад, Жекей, Ши.Батбаяр нарт ХНХЯ 2000 он
13	Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоод ажиллаж байх үед төлсөн шимтгэлээс нэмэгдэл тооцож өгөхгүй байна.	Баянхонгор аймгийн Баянхонгор сумын 4-р багийн иргэн Ги.Цэрэнпунцаг нарын иргэн	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2000-09-26
14	Дээрхтэй адил агуулгатай /13/	Баянхонгор аймгийн харъяат иргэн Н.Бадарч,	ХНХЯам 2000-9 сар

		Ц.Батдулам	
15	Дүүргийн Нийгмийн даатгалын хэлтэст ажиллаж байтал орны нь хүн ирсэн гэдгээр чөлөөлсөн. Орны хүнээс гадна хэд хэдэн хүн шинээр авах зэрэг хөдөлгөөн хийгдсэн. Миний халагдсан нь хүний оронд ажилласандаа бус нас, дүр төрхөөр ангилж ажиллуулдаг зуршил тогтсонтой холбоотой.	БГД-ийн 8-р хорооны иргэн С.Болд	Ерөнхий сайд Н.Энхбаярт уг өргөдлийг бичсэн нь ХНХЯ-нд шилжиж ирсэн. 200-8 сар
16	Ажилтай болгож өгөөч. 50 гарсан хүнийг ажилд авахгүй байна.	БЗД-ийн 14-р хороо, Консулын 2-72 н.Нарангэрэл	УИХ-ын НББХ-ны дарга Гандийд уг өргөдөл ирүүлснийг ХНХЯ-нд шилжүүлжээ. 2001-12 сар
17	Тэтгэврээ тогтоолгоод ажиллах хугацаандаа нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн. Одоо уг шимтгэлийн дагуу тэтгэврээ нэмэгдүүлж шинээр тогтоолгох	БГД-ийн 7-р хорооний иргэн Г.Дэлгэрдаш	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-07-15
18	Дээрхтэй адил агуулгатай өргөдөл	СБД-ийн 5-р хорооны иргэн О.Раднаа	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-1 сар
19	Ажил хийж буй ахмад настны цалингаас нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн. Одоо тэтгэврээ шинэчлэн тогтоолгоё.	Өвөрхангай аймгийн Арвайхээр сумын иргэн Ж.Далантай	Ерөнхий сайд Н.Энхбаярт ирүүлсэн өргөдлийг НХХЯ-нд шилжүүлсэн. 2000-10-12
20	УБ хот дахь Үйлдвэрлэл Урлалын сургуулийн захиргаа дараах зөрчлийг гаргаж байна гээд 7 зөрчил дурдсан. Үүнд: тэтгэврийн насны боловч төсөвт орон тоон дээр ажиллаж буй 10 шахам хүнд ЗГ-ын 1998 оны цалин нэмэгдүүлэх тогтоол хамаарахгүй гэж ор үндэслэлгүй зохиомол тайлбар хийж хүмүүсийг хохироосон байна.	Хамт олны итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч Д.Рэнцэндорж	ХНХАлба 2000-6-14
21	Эрүүл ахуй халдвар судлалын хяналтын албанд /хуучин нэрээр/ бактериологийн лабораторид ариутгагчаар	СХД-ийн 15-р хорооны 20-р байрны 193 тоотод оршин суугч С.Наранхүү Утас: 342242	ХНХАлба 2000-12-27

	хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байв. Дээд байгууллагын шийдвэрээр 2 агентлагыг нэгтгэн нэг болгосон. Зохион байгуулалт өөрчлөгдсөн тул өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа гэдэг шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан. Гэхдээ тэтгэвэр авдаг гэх үндэслэлээр 42.1-т заасан тэтгэмж олгогдохгүй байна. /Насаар ялгаварлах/		
22	ХУД-ийн Монгол Хун Хуа оёдлын үйлдвэрт хууль зөрчигдөж буй олон зөрчил байна. Үүний дотор нас, хүйсээр их ялгаварладаг цехийн дарга Зан Ши Бу гэж хятад хүн.	ХУД-т орших Монгол Хун Хуа үйлдвэрийн нормчин Б.Эрдэнэбулган /344459 Сугар 99145602 Сувд/	ХНХХАлба 2002-07-07
23	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль /2002-06-20/-иар тэтгэвэр тогтоолгосон боловч 1995 оноос хойш нийгмийн даатгалын санд шимтгэл төлж байсан тэтгэвэр авагчийн тэтгэврийг шинэчлэн тогтоохоор хуульчлахдаа цэргийн тэтгэвэр авагчдыг хамруулаагүй тухай.	Дархан-Уул Шарын гол Хайрхан баг Ө.Бямбаа	ХЭҮК 2003-03-01
24	Ачлал төвд ажиллаж байгаад хөгшин гэж халагдсан	Б.Уранчимэг, 50 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1999-05-11
25	Хөгшин гэж ажлаас гэнэт халсан	У.Батжаргал, 40 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1999-05-29
26	Бээжин-Хуа-Ду төвд ажиллаж байгаад хөгшин удаан хөдөлгөөнтэй гэж халагдсан. Гэнэт халагдсаны мөнгө олгоогүй	Б.Саранцэцэг, 46 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1999-06-22
27	Цомхотгол хийсэн. Та хөгшин байна гээд ажлаас халсан.	Ц.Чанцалсүрэн, 40 настай, эмэгтэй	МХЭХ 2002-04-16
28	Бүтцийн өөрчлөлтөнд орсон гээд ажлаас халсан мөртлөө хуучин ажилд минь өөр хүн авч ажиллуулчихаад байна.	О.Амаржаргал, 46 настай, эмэгтэй.	МХЭХ 2002-04-21

<p>жилийн сургуулийн хичээлийн эрхлэгч Маура нар улс төрийн үзэл бодлын улмаас ажлаасаа хэлэгдсэн. Аймаг, сумын альч түвшинд төрийн албаны ажилд шинээр орох хүмүүсийг заавал МАХН-д элсэхийг шаарддаг. Үүнээс болж Баяннуур сумын хоёр багийн Засаг дарга нар Саулетхан, Сөрсөнбат нар Ардчилсан намын болон МАХН-ын аль алины нь бат илэрхийлэлтэй болсон.</p>		
--	--	--

## Бусад үндэслэлээр ялгаварлах

№	Иргэдээс ирүүлсэн гомдлын ба тавьсан асуултын агуулга	Өргөдөл гаргагчийн нэр, хаяг	Өргөдлийг хаана, хэнд ирүүлсэн
	1	2	3
1	32 настай, эрэгтэй, Холбооны Техникум төгссөн, Радио телевизийн механик мөн жолооч. Гэвч ажил олдохгүй байна. Гадаадын аль нэг оронд явуулж ажил, амьдралтай болгож өгөөч. Пүүс компаниуд танил талаа л ажилд авах юм. Үүнд маш их гомдож байна.	БГД-ийн III хорооны иргэн Д.Баттулга	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-02-10
2	Бага тойргийн 37-р байрны Donla-la-Capitale ресторанд монгол иргэдийг дарамтанд ажиллуулж байна. Тэнд би түр хугацаагаар ажилласан. Анх ажилд ороход нь иргэний паспортыг хураан авдаг, үргэлж загнадаг. Эмэгтэйчүүдийн эрх гэх мэт олон зүйл зөрчигдөж байна. /яс үндсээр ялгаварлах/	Чингэлтэй дүүргийн иргэн Сувдаа Утас: 367567 /г/	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2000-7-28
3	ХУД-ийн Тохижилт үйлчилгээний компанийн дарга С.Уртнасан нь өндөр настай, тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр хүчийг ашиглан ажлаас зохион байгуулж хөдөлмөрийн гэрээ зөрчиж байна. а. Хагас бүтэн сайн өдөр ажиллуулах б. Ээлжийн амралтгүй ажиллуулах с. Баталгаатай цалин авах эрх зүйн актгүй байна. Над шиг хүмүүстэй гэрээ хийхдээ баталгаатай цалин авах учиргүйг тайлбарлаж тулган тушааж үзэл бодлоо хүлээлгэхийг хүсэж байна. Над шиг хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хязгаарлан хүн бүр ижил эрхтэй, амьд явах эрхтэйг зөрчиж байгаад гомдож байна. Над шиг ээлжийн	ХУД-ийн 4-р хорооны арцатын 13-р гудамжны 198 тоотод оршин суух иргэн Б.Аюуш	ХНХХАлба 2000-01-12

	амралтгүй явдаг тахир дутуу Хишигням, 2-р групптэй Б.Аюуш, өндөр настан Бүдханд, Соль, Мядагмаа нар бий. Би 1999 оны 12-р сард ахлах байцаагчид цалин аваагүй .....		
4	Гэр бүлийн хүнтэйгээ хоёулаа хараагүй. Аль нэгийг маань хараагүй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх үйлдвэрт ажилд оруулж өгөөч. /Тахир дутуугаар ялгаварлагдах/	СБД-ийн 11-р хорооны иргэн Батбаяр	Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2001-12-07
5	Трости энд Глория ХХК /БНСУ-ын иргэний хөрөнгө оруулалттай/-д хөдөлмөрийн хууль их зөрчигдөж байна. Үүн дотор: үйлдвэрийн тэргүүний ажилчин байсан О.Баярмааг жирэмсэн болсон байна гээд 2002 оны 1-р сард цалин мөнгөний тооцоог нь хийлгүй явуулсан.	Болормаа нарын 16 ажилчин	ХНХХАлба 2002-1 сард
6	Д.Орхончимэг Солонгосын Жулио ХХК-д худалдагчаар ажиллаж байгаа 2000-3-19-нд жирэмсэн учир ажлаас халагдсан /Өргөдлийг нийгмийн ба эрүүл мэндийн даатгалыг шилжүүлээгүй, халагдсаны тушаал өгөөгүй гэж бичжээ/ Жирэмсэн гэдгээр ялгаварлагдах	Д.Орхончимэг Чингэлтэй дүүргийн 5-р хороо, 6-р хороолол, 16-р байрны 2-р орц 71 тоот Утас: 99180001	ХНХХАлба 2000-03-27
7	1997-6 сараас БЗД-ийн ЭМ-ийн X төвийн III хорооны өрхийн эмчээр ажилласан. 1998-01-09-нөөс жирэмсний амралт авсан. 1999-6 сард ажилдаа орох гэтэл хүүхэд чинь бага байна, ажлын байр байхгүй гээд оруулаагүй. Энэ хугацаанд өрхийн эмчийн сонгон шалгаруулалт явагдаж миний оронд байсан хүн автоматаар сонгогдсон. Тэгээд 2000-4-17-ноос өөрийн хуучин хороонд өрхийн эмчээр ажиллаж байтал миний оронд ажиллаж байгаад амаржсан Оюуныг ажилдаа оръё гэснээр намайг ажлаас халсан.	Баянзүрх дүүргийн III хорооны өрхийн эмч Ц.Энхтуул	ХНХХАлба 2000-05-29

UIN.MN  
СУДАЛГААНЫ САН

	Тушаалаа авч ажилгүйдлийн тэтгэмжээ авах гэтэл тушаалыг чинь өгөхгүй гэсэн, мөн ажилласны хөлс өгөөгүй байна. /Хөхүүл бага насны хүүхэдтэй гэдгээр ялгаварлан гадуурхагдсан/		
8	Хятадын 100 хувь хөрөнгө оруулалттай Чинду буяны хүрд ХХК /Баримтын засвар үйлчилгээ, гадаад дотоодын худалдааны/ 1999-7 сараас ажилласан. Тус компани 11 хятад ажилчинтай гэдэг ч хаана ажил хийдэг нь мэдэгддэггүй. Анх байгуулагдахад 8 монгол ажилчин авсан ч цалин олгохгүй байна. Мөнгө байхгүй гэсэн шалтгааны улмаас 5, 6 сард цалин олгоогүй. 3-6 сард даатгалын мөнгө төлөгдөөгүй. /нягтлан бодогч байсан/ Яс үндсээр ялгаварлах	Г.Мяндагмаа Сүхбаатар дүүргийн 12-р хорооны Хангайн1-21 Утас: 99171850 945707 /г	ХНХХАлба 2000-06-19
9	Би компаний цайны газар ажиллаж байтал намайг жирэмсэн гэдгийг мэдсээр байж ажлаас халчихлаа.	О.Энхтуяа	МҮЭ-үүдийн ерөнхий хороо 2002-08-15
10	Иргэн Л.Болормааг ажил ороход нь туслах, энэ талаар онцгойлон анхаарахыг хүссэн. /Танил талаар илүү давуу эрх эдлэх	УИХ-ын гишүүн Ц.Дамиран	ХНХХАлба 2001-01-17
11	Төв аймгийн Биеийн тамир, спортын хороонд ажиллаж байх үед 1997-3-1-нд ажлаас халсан бөгөөд Төв аймгийн сум дундын 1-р шүүхийн 1998-08-24-ний 298 тоот шийдвэрийн дагуу ажилдаа эргүүлэн тогтоогдсон боловч урьд хийж байсан ня-бо-гийн ажилд бус, няравын ажил хийлгэн мөн энэхүү няравын ажлыг ч хийлгэхгүй өөр хүнээр хийлгэн “чамайг дээд газраас мөнгө төгрөгтэй холбоотой ажил хийлгэж болохгүй” гэсэн гэж дарга Д.Оргодол ажилчдын дунд зарлаж байв.	Зуун мод сумын 1-р багийн иргэн Д.Батдулам	ХЭҮК 2003-04-07
12	1965 онд гал түймрийн аюулаас болж гэр бүлээрээ шатаж, миний 2 гарын хэд хэдэн хуруу шатаж тайруулан	СХД-ийн 20-р хороо, Нефть 3-р хороо, 30 айлын 23 тоотод оршин суугч	ХЭҮК 2003-01-30



	5 настайгаасаа тахир дутуу болсон билээ. Гэвч би ахлах болон тарианы сувилагчаар 10 гаруй жил ажиллаж байтал СХД-ийн Эрүүл мэндийн нэгдлийн дарга А.Эрдэнэтуяа тахир дутуу, хүний нүдэнд үзэмж муухай гэдгээр ажлаас өөрчилж, хүсээгүй ажилд хүчээр оруулах шийдвэр гаргав.	Л.Баясгалан	
13	Хүүхэд гаргаад иртэл хуучин ажилд оруулаагүй, өөр ажилд ор гэхээр нь ороогүй ажлаас халсан	Д.Оюун, 47 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1997-01-29
14	Орцны жижүүр хийж байтал СӨХ байгуулагдсан гээд ажлаас халсан. Гэтэл миний хуучин ажилд гэр бүлийнх нь дүү ажилласан ажлын байранд танил тал харсан.	Т.Гомбосүрэн, 44 настай, эрэгтэй.	МХЭХ 1999-05-17
15	Хүүхэд төрүүлсний дараа ажилдаа орох гэтэл гэрээ байхгүй гээд ажилд оруулаагүй	Ш.Болормаа, 34 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1999-07-09
16	Автобус-3 баазад кондуктор 100 мянган төгрөгний барьцаа урьдчилж төлж ажилд ор гээд оруулахгүй байна.	Л.Наранчимэг, 38 настай, эмэгтэй	МХЭХ 1999-07-09
17	Соёлын коллежийн багш Хүүхэд асарсны чөлөөтэй байгаад эргэж ажилдаа орох гэтэл ажилд оруулахгүй байна.	Б.Наранцэцэг, 33 настай, эмэгтэй	МХЭХ 2002-09-04

#### 4. Хөдөлмөр эрхлэлтэнд бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхсан

№	Нэхэмжлэгчийн овог, нэр, хаяг, ямар ажилтай	Нэхэмжлэлийн агуулга	Хариуцагчийн хаяг	Шүүхийн шийдвэр	Тайлбар
1	Чойжилжавын Чулуунцэцэг Баянгол дүүргийн 10-р хорооны 3үүн нарангийн 9 <sup>А</sup> байрны 172 тоот Утас: 99199314, 99262789	Ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох хүсэлт гаргасан. Надад эрүүгийн хэрэг үүсгэн шалгасан боловч хэрэг хэрэгсэхгүй болсон.	ГЕГ-ын дарга Баатар	Ажилд нь эргүүлж авсан.	ГЕГ-ын ажилчдыг ажлаас халах нэг шалтаг бол эрүүгийн хэрэгт холбогдуулах явдал байдаг. Гэвч бүгд эрүүгийн хэрэг нь хэрэгсэхгүй болгогддог нь цаашаа ямар нэг хууль бус үзүүлэлтээр ялгаварласан гэх дүгнэлтийг бий болгож байна.
2	Цэцэгмаа гаалийн байцаагчаар ажиллаж байсан.	Нэхэмжлэгчийг үндэслэлгүй халагдсан тул ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох тухай 200-11-05-нд ажлаас халсан, бүх шатны шүүх нэхэмжлэлийг хангасан. 2001 онд ажилдаа ортол 2001-01-21-нд дахин цомхотгол гээд халсан. Гэтэл 12 сард өөр Отгонжаргал гэдэг хүнийг гаалийн байцаагчаар ажилд авсан.	ГЕГ-ын дарга Баатар 2 удаа ажлаас нь халсан	Сүхбаатар шүүхийн 2002-02-19-ний өдрийн 336-р шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	ГЕГ-ын дарга Баатар нь ажил авснаас хойш ажилчдыг ямар нэгэн шалтаг шалтгаанаар ажлаас нь дахин дахин халж эрх мэдлээ хэтрүүлэх явдал нь дэндүү газар авчээ. Үүний цаана хуучин намын үед ажилд орсон хүмүүсийг халж өөрийн талын хүмүүсийг авч байгаа нь Хөдөлмөрийн хуулийн 7.2-ыг зөрчиж байна гэж үзэв.
3	Дангаасүрэнгийн Даваасүрэн Хан-Уул дүүргийн 11-р хорооны 4-25 тоот, Утас: 99150146 (дуудуулах) 2002-02-22-нд	Ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох тухай Нэхэмжлэгч: би магистрт 2, 6 дахь өдөр суралцдаг ба даргаас түр чөлөөг хүссэн юм. Гэтэл суралцахыг зөвшөөрч	УИХ-ын Тамгын газрын ерөнхий нарийн бичгийн дарга Батбаатар	Сүхбаатар шүүхийн 354-р шийдвэрээр захирамж гарч ажилдаа эргэж орсон.	Хариуцагч тайлбарлахдаа: Бид Даваасүрэнгийн хүсэлтийг харгалзан ажлаас халсан гэдэг. Энэ нь Даваасүрэн ажлаас гарах хүсэлт гаргаагүй байхад суралцаж, түр чөлөө хүсэж байгааг тээр шааж, өөрөөр хэлбэл түүний сурч

	халагдсан.	байна гээд ажлаас халсан.			боловсрох эрхийг нь хязгаарласан, энэ эрхээ эдлэх үзэл бодлоо илэрхийлсний нь далимдуулж ялгаварлаж байна.
4	Батсүхийн Алтанцэцэг Сүхбаатар дүүргийн 10-р хорооны 32 <sup>Б</sup> байрны 23 тоот УКТ Эмналагт коминдатаар ажиллаж байсан.	Нэхэмжлэлд: намайг цомхотголд оруулсан гэх боловч миний оронд өөрийн танил Бямбаа гэдэг хүнийг авсан. Би ямар нэг арын хаалга танил тал татаасгүй учир намайг ялгаварлаж байна. Ажилдаа орох хүсэлтэй байна.	УКТЭмнэлэг тайлбартаа: Алтанцэцэгийг халах санал ирсэн болохоор би зөвшөөрсөн гэжээ.	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 489 дүгээр шийдвэрээр ажилд нь эргүүлэн тогтоосон 2002-3 сард	Арын хаалгагүй хүн хэн боловч ямар ч ажлаа сайн хийж чаддаг байсан ч ялгаварлагдан ажлаас халагдах явдал газар авч байна.
5	Самбуугийн Болдбаяр Баянзүрх дүүргийн 6-р хороо, 13-р хороолол, 21-209 тоот	Ажилд эргүүлж тогтоох Болдбаяр нь орон тооны цомхотгол хийхийг мэдсээр байж ээлжийн амралтаа авсан гэдэг. Тиймээс орон тооны цомхотголоор ажлаас халсан гэжээ.	ГЕГ-ын дарга Баатар тайлбартаа: Болдбаяр нь захиргаанаас олон удаа чөлөө авсан байдлыг харгалзан цомхотголд оруулж ажлаас нь чөлөөлсөн.	Сүхбаатар шүүхийн 591-р шийдвэрээр нэхэмжлэлийг хангасан.	ГЕГ нь 12 хүнийг ажлаас чөлөөлөөд 11 хүнийг өөр аймагт томилсон атал Болдбаярыг ямар нэг үзүүлэлтээр ганцааранг нь далд ялгаварлаж ажлаас халсан байна.
6	Дампилын Октябрь Чингэлтэй дүүргийн 16-р хорооны Согоотын 46-511 Утас: 99288095	Нэхэмжлэлд шинэ дарга 2002.02.05-нд ажил аваад 5-6 хүнийг ажил өгөхгүй орхисон, харин бүх өмч хөрөнгийг бүртгэн дансалж авсан.	“Автобус-3” захирал Бямбасүрэн	Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн 390 тоот шийдвэр Нэхэмжлэлийг хангасан	Удирдлага нь хуучин ажилчдыг халж өөрсдийн танил талыг ажилд авахыг гол зорилгоо болгоод ялгаварлан хохироож байгааг ...

**ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцийн агуулгыг  
тусгасан үндэсний хууль тогтоомжууд**

№	Хууль тогтоомжийн нэр	Ялгаварлан гадуурхах явдлыг гаргуулахгүй байхтай шууд холбогдох зүйл, заалт	Практик хэрэгжилтийн байдал	Хууль тогтоомжид оруулах нэмэлт, өөрчлөлт, үүний үндэслэл
	1	2	3	4
1	Монгол Улсын Үндсэн хууль /1992 он/	Арван дөрөвдүгээр зүйл. 2 дахь хэсэг: Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно.	Уг зарчим тодорхой хуулиудад агуулгаараа тусгагдсан.	-
		7 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглох.  7.2. Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.	Энэ заалт нь практикт нэлээд зөрчигддөг. Гол нь үзэл бодлоор их ялгаварладаг. Үүнээс гадна нас, өнгө үзэмжээр ялгаварлах, танил тал зэргээр давуу байдал тогтоох явдал ч байна. Хуульд ялгаварлах зарим үндэслэлээ дутуу орхисон.	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 2-т дурьдсан ялгаварлан хязгаарлах, давуу байдал тогтоох үндэслэл дээр нас, өнгө үзэмж гэх мэт хувийн шинж төрх байдлаар нь ялгаварлах, хязгаарлах болон танил талаар давуу байдал тогтоохыг хориглох үндэслэл нэмж тусгах, эсхүл одоогийн байгаа заалтыг ажил үүргийн онцлог болон нийгмийн эрх ашиг шаардлагатай холбоогүй бол хөдөлмөрийн харилцаанд иргэн, ажилтны хувийн шинж, төрх байдал, ахуй амьдрал, үзэл бодлыг үндэслэн ялгаварлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно гэж найруулах.
		7.3. Ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон	Энэ заалт практикт их зөрчигддөг. Ингэхдээ ажилд авах тухай журам	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дотор аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо хэм хэмжээ тогтооход

2	Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль /1999 он/	<p>хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй.</p>	<p>тогтоосон дотоод хэм хэмжээндээ /дотоод журам г.м/ эрхийг хязгаарласан заалт тусгах байдлаар ихэвчлэн зөрчдөг.</p>	<p>төрөөс тавих зарчим шаардлагуудыг тусгасан тусгай зүйл, заалт оруулах. Ийм шаардлага дотор ажил үүргийн онцлогтой холбоогүй хязгаарлал, ялгаварлалыг агуулсан хэм хэмжээ үл тогтоох гэсэн зарчмыг тусгах. Мөн хуульд яг ийм зүйл заалттай холбоотойгоор аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотооддоо тогтоосон хэм хэмжээг хүчин төгөлдөр бусд тооцох нөхцөлийн тухай зүйл заалт нэмж оруулах.</p>
		<p>7.4. Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харъяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.</p>	<p>Энэ заалт бас зөрчигддөг. Ажилд авах үед бүрдүүлж буй бичиг баримт, анкетад орсон асуулт нь хязгаарлах, ялгаварлах боломжийг олгосон байдаг.</p>	<p>7.3-т оруулах нэмэлт өөрчлөлт энд холбогдоно.</p>
		<p>7.5. Энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд хариулах үүрэггүй.</p>	<p>Зөрчигдөх явдал гардаг.</p>	<p>7.5 дахь заалтыг энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд үнэн зөв хариулах үүрэггүй гэж өөрчлөх.</p>
		<p><b>141 дүгээр зүйл. Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага</b></p> <p>141.1.3. Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нийгмийн гарал, байдал, эрэгтэй, эмэгтэй, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг,</p>	<p>Ийм заалт байдаг бөгөөд ялгаварлан гадуурхах явдал ч бас нэлээд илэрдэг боловч шүүгч энэ хариуцлагыг хэрэглэдэггүй өнөөг хүрсэн. Иймд шүүгчдэд уг заалтыг хэрэглэдэг болгоход анхаарч</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд “ялгаварлан гадуурхах” гэдэг нэр томъёог суурь зарчмын агуулгын хүрээгээр тайлбарласан заалт нэмж оруулах.</p>

		<p>үзэл бодлоор ялгаварласан, хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон, иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүйгээр ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол албан тушаалтныг 5000-25000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 50000-100000 төгрөгөөр шүүгч торгох;</p>	хэвшүүлэх.	
3	Төрийн албаны тухай хууль /2002 он/	<p><b>4 дүгээр зүйл.Төрийн албаны зарчим</b></p> <p>4.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албанд дараахь зарчмыг баримтална:</p> <p>4.2.4. иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх;</p> <p><b>17 дугаар зүйл.Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөх, төрийн жинхэнэ албан тушаалд авах</b></p> <p>17.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа</p>	<p>Хуулийн эдгээр заалтууд төрийн албанд иргэдийг авч ажиллуулах үед зөрчигддөг.</p> <p>Төрийн албаны хуулийн хэрэгжүүлдэг албан тушаалтанд эдгээр зүйл заалтыг ухуулж ойлгуулах, хэрэглэж хэвшүүлэх.</p>	<p>1. Төрийн албаны тухай хуулийн 17 дугаар зүйлд: төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул чөлөөтэй орон тооны талаар байгууллагын ерөнхий менежер нь Төрийн албаны зөвлөлд мэдээлж байх үүргийг зориуд тусгах.</p> <p>2. Энэ хуульд: Төрийн албанд иргэдийг авах үедээ болон ажиллуулах явцад уг албан тушаалын онцлог шаардлагаар нөхцөлдөөгүй бол иргэнийг болон албан хаагчийг хувийн шинж зэргээр нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, энэ тухай гомдлыг шүүх шууд харъяалан шийдвэрлэх гэсэн заалтууд тусгах.</p> <p>Мөн 41 дүгээр зүйлд дээрхтэй холбоотой зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг тогтоох</p>



буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.

17.3. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд орох хүсэлтэй, энэ хуулийн 10.1, 10.3, 10.4-т заасан шаардлагыг хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулах зорилгоор тэднээс төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт /цаашид "мэргэшлийн шалгалт" гэх/ авч онооны дэс дарааллаар төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэнэ.

17.4. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог энэ хуулийн 17.1-д заасан албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс уг албан тушаалд тавих онцлог шаардлагыг харгалзан шалгаруулж авна.

17.5. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тооны талаар нийтэд

		<p>мэдээлэх үүрэгтэй.</p> <p><b>41 дүгээр зүйл. Хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага</b></p> <p>41.1.1. төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоонд иргэнийг авч ажиллуулахдаа энэ хуулийн 17.1, 17.4, 17.5-д заасныг зөрчсөн албан тушаалтныг 10000-30000 хүртэл төгрөгөөр торгох;</p>	<p>Энэ заалтын дагуу шүүгч гэм буруутай албан тушаалтныг торгосон тохиолдол гараагүй.</p> <p>Иймд уг заалтыг шүүгчид хэрэглэдэг болгож хэвшүүлэх.</p>	
4	<p>Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль (2002 он)</p>	<p><b>5 дугаар зүйл. Удирдлага, санхүүжилтийн зарчим</b></p> <p>5.1. Төсвийн байгууллага, албан тушаалтан нь удирдлага, санхүүжилтийн талаар дараахь зарчмыг баримтална:</p> <p>5.1.3. албан хаагчийг зөвхөн мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, туршлага, мэргэшлийн ур чадварын үндсэн дээр нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар томилох, ажлын үр дүнг нь бодитойгоор үнэлэх;</p> <p><b>14 дүгээр зүйл. Улсын төсвийн байгууллагад</b></p>	<p>Энэ заалтыг практикт тэр бүр хэрэглэхгүй байгаа юм. Энэ нь уг асуудлаар төрийн албаны зөвлөлд ирж буй гомдол, иргэний өргөдөл гомдолд хийсэн судалгаанаас харагдаж байна.</p>	<p>Ерөнхий менежертэй тооцох хариуцлагыг хэрэглэдэг болгох, олон удаа зөрчсөн менежерийг ажил албан тушаалаас нь халуулдаг болгох.</p> <p>Хуулийн 36.1.1.1-д: Тухайн Засгийн газар бүрэн эрхийн хугацаандаа төрийн албан хаагчдын хөдөлгөөн, түүний үндэслэл, шалгуурын талаар мэдээлэл хийх нэг үзүүлэлтийг зориуд тусгах.</p> <p>Мөн ерөнхий менежерийн ажлын</p>

		<p><b>хориглох зүйл</b></p> <p>14.1. Хуульд зааснаас бусад тохиолдолд улсын төсвийн байгууллага, албан тушаалтанд дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно:</p> <p>14.1.8. ажилтныг үндэслэлгүйгээр ажлаас халах, энэ хуулийн 5.1.3-т заасан зарчмыг зөрчих.</p> <p><b>17 дугаар зүйл. Ерөнхий менежерийн бүрэн эрх</b></p> <p>17.1.12. ажилтныг ажилд томилох, өөрчлөх, халах, түүнд урамшуулал олгохдоо энэ хуулийн 5.1.3-т заасан зарчмыг баримтлах;</p>		<p>үзүүлэлтэд буюу үр дүнгийн гэрээний биелэлтийг дүгнэх нэг үзүүлэлт: тухайн байгууллагын ажилтан, албан хаагчдын хөдөлгөөн, өөрчлөлт гэж оруулах.</p>
5	<p>Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль /1992 он/</p>	<p>10 дугаар зүйл.Засаг дарга, түүнийг томилох Энд баг, хороо, сум, дүүргийн Засаг даргад нэр дэвшүүлэх, уг нэр дэвшигчийг дээд шатны Засаг дарга томилох журмыг заасан. Үүний дотор нэр дэвшигчийг томилохоос татгалзах тухай заалт байна. Гэхдээ ийнхүү татгалзах үндэслэл нь тодорхой тусгагдаагүй.</p>	<p>Уг заалт тодорхойгүй гэж амьдралд Засаг даргыг томилоход улс төрийн үзэл бодол, намын харъяаллыг харгалзан татгалзах хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах явдал гарсаар байна.</p>	<p>10 дугаар зүйлд: Засаг даргыг томилохоос татгалзах үндэслэлүүдийг тодруулж заасан нэмэлт оруулах.</p>

6	Монгол Улсын Эрүүгийн хууль /2002 он/	Энэ хуульд хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхахтай шууд холбогдсон зүйл, заалт байхгүй. Зөвхөн 143 дугаар зүйлд: Шүтэж байгаа шашинаар нь хүнийг ялгаварлан гадуурхах, мөрдөн мөшгих, хүч хэрэглэх, бусад хэлбэрээр эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах явдлыг гэмт хэрэг гэж үзэн оноох ял шийтгэл тусгагджээ.	-	Хүний эрх, эрх чөлөөг нь хууль бусаар ялгаварлан гадуурхах замаар хязгаарлах гэсэн өргөн хүрээтэй болгож шинэ төрлийн гэмт хэрэг, түүнд оноох ялын тухай заалт оруулах.
7	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль /1994 он/ түүнд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль /2002-06-20/	Шууд холбогдох зүйл заалт байхгүй. Гэхдээ амьдралд хэрэгжиж буй байдлаас үзэхэд уг хуулийн 5 дугаар зүйлд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтийн заалт хэрэгжих явцад ялгаварлал илэрч байна. Энэ нэмэлт нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон боловч 1995 оноос хойш 12 сараас доошгүй хугацаанд ажил хөдөлмөр эрхлэн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн тэтгэвэр авагч хүсэлтээ гаргасан тохиолдолд түүний анх тэтгэвэр тогтоолгосон цалин хөлснөөс мөн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан хувь хэмжээгээр буюу 1.5 хувиар тэтгэврийг нь өөрчлөн тогтооно гэсэн заалт юм.	Энэ нэмэлт цэргийн албан хаагчаар тэтгэвэр тогтоолгоод ажиллаж буй хүмүүст хэрэглэхгүй гэсэн практик хэвшсэн.	1/ Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд орсон нэмэлт өөрчлөлт дээр нэмэлт оруулах. Энэ заалтын дагуу тэтгэврээ нэмж өөрчлүүлэх нь цэргийн алба хааснаар тэтгэвэр тогтоолгосон хүмүүст үл хамаарна гэсэн агуулгатай байх. 2/ Эсхүл өнөөгийн практикийг өөрчлөн тэтгэвэр авч буй нийт ахмадуудад адил үйлчлэх заалтаа дагах.

8	Хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль	Шууд холбогдох заалт байхгүй.	Хэвлэл мэдээлэлд хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг шууд сурталчилсан, дэвэргэсэн шинжтэй зар мэдээ нийтлэгдэх нь маш их болсон. Иймд хуульд илэрхий хууль бус шинжтэй зар мэдээг хэвлэл мэдээллийн байгууллага хүлээн авахгүй байх, ийм мэдээг хэвлэсэн мэдээлсэн бол уг хэвлэл мэдээллийн байгууллага хариуцлага хүлээх тухай заалт оруулах.
---	--	-------------------------------	--

## ЗӨВЛӨМЖ

### МОНГОЛ УЛСЫН ТӨР, ЗАСГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН УДИРДЛАГА, НИЙТ АЖИЛ ОЛГОГЧИД, ХУУЛЬ, ХЯНАЛТ, ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙН БОЛОН ТӨРИЙН БУС БАЙГУУЛЛАГАД

2004-01-27

Улаанбаатар

Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссоос зохион байгуулсан “Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх нь” сэдэвт дугуй ширээний ярилцлагад **оролцогчид бид** Монгол улсын төр, засгийн байгууллагын удирдлага, нийт ажил олгогчид, хууль, хяналтын болон төрийн бус байгууллагад хандан: Монгол Улс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенцид 1969 онд нэгдэн орсны хувьд хүлээсэн үүргээ бодитой хэрэгжүүлэх зорилгыг иш үндэс болгож, тэрчлэн Монгол Улсын Үндсэн хуулийг хүндэтгэж, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг удирдлага болгон дараах зүйлийг **зөвлөмж** болгож байна. Үүнд:

1. Энэхүү ярилцлагад оролцогч бүх байгууллагын оролцоотойгоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхалтыг хянах сүлжээ” бий болгож ялгаварлан гадуурхалтын аливаа илрэл гаргуулахгүй байх чиглэлээр хамтран ажиллах, энэ асуудалтай холбогдох мэдээллийн жишиг үзүүлэлт гарган харилцан мэдээллээ солилцож байх
2. Төрийн албан тушаалтнуудын ёс зүйн Дүрмүүд болон төрийн удирдах албан тушаалтантай байгуулах бүтээгдэхүүн нийлүүлэх үйл ажиллагааны үр дүнгийн гэрээнд ажилтныг ялгаварлан гадуурхахгүй, тэдэнд бусдаас давуу байдал тогтоохгүй байхад чиглэгдсэн зүйл, заалтыг зориуд тусган оруулж байхын хамт удирдах албан тушаалтнаас тийм нөхцөл байдлыг үүсгэж болзошгүй аливаа зааварчлагыг өгөхгүй байхад анхаарах
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллага, тэдгээрийн удирдах албан тушаалтан /эзэд/-ны үйл ажиллагааг үнэлж дүгнэх, урамшуулах, тэднийг аливаа тендерт шалгаруулахдаа ажилтан бүрийн эрх, ашиг сонирхолтой холбоотой болон ажилтан, түүний хамт олонд хөдөлмөрийн адил тэгш бололцоогоор хангах асуудалд хэрхэн хандаж байсан зэргийг нь харгалзах нэг шалгуур үзүүлэлт болгож хэвшүүлэх
4. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөдөлмөрийн дотоод журам, бүх түвшинд байгуулагдан хэрэгжих хамтын гэрээ, хэлэлцээр болон хэм хэмжээ тогтоосон бусад эрхийн актад ажилтныг аливаа хэлбэрээр ялгаварласан, хууль бусаар давуу байдал тогтоосон шинжтэй заалт тусгахгүй байх, хэрэв тийм заалт орсон байвал илрүүлж арилгахын зэрэгцээ энэ талаар хөдөлмөрчдийн байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын алба тогтмол хяналт тавьж байх

УИИМН  
СУДАЛГААНЫ САН



5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд өөрийг нь ялгаварлан гадуурхсан, эрхийг нь хязгаарласан, эсвэл бусад ажилтанд хууль бусаар давуу байдал тогтоосон гэж үзсэн тохиолдолд ажилтан энэ тухай гомдлоо өөрөө буюу өмгөөлөгч, төлөөлөгчөөрөө дамжуулан зохих журмаар шүүхэд гаргадаг, шүүх тийм зөрчил гаргасан аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141.1.3-т заасан захиргааны хариуцлагыг хүлээлгэдэг болгон хэвшүүлэх
  
6. Хэвлэл, мэдээллийн байгууллага, тэдгээрийн ажилтан бүр хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд илэрч болох аливаа ялгаварлал буюу гадуурхалтын эсрэг тэмцэгч байж, хүний нас, хүйс, зүс царай, ааш зан, өнгө үзэмж заасан зэрэг агуулгаараа хүнийг илэрхий ялгаварласан зар мэдээг хүлээн авах, нийтлэх, мэдээлэх явдлаас татгалзахыг уриалах

**Дугуй ширээний ярилцлагад дараах байгууллагын төлөөлөгчид оролцов :**

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар  
Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам  
Хүний эрхийн үндэсний комисс  
Улсын мэргэжлийн хяналтын газар  
Нийслэлийн шүүх  
Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газар  
Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Холбоо  
Монголын өмгөөлөгчдийн холбоо  
Монголын ажил олгогч эздийн холбоо  
Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо  
Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Кон -  
венцийн хэрэгжилтийг зохицуулах үндэсний сүлжээ

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН