



ШҮҮХИЙН СУРГАЛТ, СУДАЛГАА, МЭДЭЭЛЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН

**АЖЛЫН ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ
ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ,
КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖИЙН
ТАЛААРХ ЛАВЛАГАА**

СУДАЛГААНЫ САН: ИХ/00/2023/06/25

ШҮҮХИЙН СУДАЛГААНЫ ТӨВ
2023.05.12

ТОВЬЁГ

УДИРТГАЛ	3
ҮНДСЭН ХЭСЭГ	4
НЭГ. АЖЛЫН ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖ	4
АЖЛЫН ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖ	4
ХОЁР. ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ ДАХЬ “АЖЛЫН ЦАГ” БОЛОН “ЕРДИЙН АЖЛЫН ЦАГ”-ЫН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТҮҮНИЙ АРГАЧЛАЛ.....	6
ГУРАВ. НИЙТЭЭР ТЭМДЭГЛЭХ БАЯРЫН БОЛОН ТЭМДЭГЛЭЛТ ӨДРҮҮДИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ	8
ДҮГНЭЛТ.....	9
ЭХ СУРВАЛЖ	10

УДИРТГАЛ

Судлах зүйл:

Судалгааны ажлын хүрээнд Монгол Улсын нэгдэн орсон болон нэгдэн ороогүй олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжид тусгагдсан хөдөлмөрийн эрх зүйн ажлын цагийн зохицуулалтыг судаллаа.

Мэдээллийн хамрах хүрээ:

Судлах зүйлийн хүрээнд Монгол Улсын нэгдэн орсон болон нэгдэн ороогүй олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжөөс ажлын цагийн эрх зүйн зохицуулалтыг сонгон авч судалсан болно.

Мэдээлэл бэлтгэх арга зүй:

Судалгааг хийж гүйцэтгэхдээ харьцуулан судлах, нэгтгэн дүгнэх арга зүйг ашигласан.

Мэдээллийн бүтэц:

Энэхүү судалгаа нь Үндсэн хэсэг, Дүгнэлт, Эх сурвалж гэсэн хэсгээс бүрдэнэ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

НЭГ. АЖЛЫН ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖ

Ажлын цагийн зохицуулалт нь хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулж эхэлсэн хамгийн эртний асуудал юм. 19-р зууны эхэн үед хэт уртасгасан цагаар ажиллах нь ажилтны эрүүл мэнд болон тэдний гэр бүлд сөрөг нөлөөллүүд учруулж байгааг хүлээн зөвшөөрсөн¹. Тиймээс 1919 оны Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хамгийн анхны конвенцоор ажлын цагийн хязгаарыг тогтоосон бөгөөд ажлын цаг /Hours of work/ хязгаартай байх нь ажилчдын гол эрх юм.

АЖЛЫН ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖ

Д/Д	Олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмж	Ажлын цагийн зохицуулалт	Монгол Улс нэгдэж орсон эсэх
1.	Ажлын цагийн (Аж үйлдвэр) тухай 1919 оны 1 дүгээр Конвенц /Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)/	Уг хоёр конвенцод долоо хоногийн ажлын цагийг дөчин найман цагаар, харин нэг өдөрт үргэлжлэх ажлын цагийг найман цагаас ихгүй байхаар тогтоосон байна.	Нэгдэж ороогүй
2.	Ажлын цагийн тухай (худалдааны) 1930 оны 30 дугаар Конвенц /Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)/		Нэгдэж ороогүй
3.	Дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар Конвенц /Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)/	Дөчин цагтай ажлын долоо хоногтой байх зарчмыг тогтоосон.	Нэгдэж ороогүй
4.	Ажлын цагийг богиносгох тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж /Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)/		Нэгдэж ороогүй
5.	Шөнийн цагаар ажиллах тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц /Night Work Convention, 1990 (No. 171)/	Конвенцод нэгдэн орсон улс шөнийн цагаар ажиллаж байгаа онцлогтой нь холбоотойгоор шөнө ажиллаж байгаа ажилтнуудыг хамгаалах үүрэг хүлээх бөгөөд үүнд ажиллагсдын эрүүл мэндийг хамгаалах, гэр бүл, нийгмийн хариуцлагаа хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, мэргэжлээрээ өсөж, хөгжих боломж олгох, тохирсон цалин хөлс олгох гэх мэт асуудлууд багтана.	Нэгдэж ороогүй
6.	Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц	Энэ конвенцын дагуу, бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа хүмүүс	Нэгдэж ороогүй

¹ <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

	/Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)/	бүтэн цагаар ажиллаж байгаатай нэгэн адил хамтын хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлээрээ ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийг эдэлнэ.	
7.	Долоо хоногийн амралтын тухай 1921 оны 14 дүгээр Конвенц /Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)/	Ажилтан долоо хоног бүр хамгийн багадаа тасралтгүй 24 цагийн амралт эдлэх ерөнхий зарчмыг тогтоосон байна.	Нэгдэж ороогүй
8.	Долоо хоногийн амралтын (худалдаа, албан газар) тухай 1957 оны 106 дугаар Конвенц /Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)/		Нэгдэж ороогүй
9.	Цалинтай амралтын тухай 1970 оны 132 дугаар Конвенц /Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)/	Энэхүү конвенцын зүйл заалт хамаарах хүн бүр бүтэн нэг жил ажилласан хугацаандаа дор хаяж ажлын гурван долоо хоног цалинтай амралт эдлэх эрхтэй.	Нэгдэж ороогүй

Ажлын цагийн хязгаарыг анхандаа долоо хоногт **дөчин найман цаг**, өдөрт **найман цаг** байхаар Ажлын цагийн (үйлдвэрлэл) тухай 1 дүгээр конвенци (1919) болон Ажлын цагийн (худалдаа арилжаа, албан газар) тухай Олон Улсын Худалдааны Байгууллагын 30 дугаар конвенци (1930) зэрэг Олон Улсын Худалдааны Байгууллагын стандартуудад заасан байна.

Долоо хоногийн дөчин цагийн тухай 47 дугаар конвенци (1935), Ажлын цагийг богиносгох тухай 116 дугаар конвенциор (1962) илүү орчин үеийн стандартыг тогтоон долоо хоногийн ажлын цагийг **дөчин цаг** болгосон байна.

Монгол улсын хувьд ажлын цагийг дөч байхаар зохицуулахдаа “Монгол Улсын Олон Улсын Гэрээ Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Бодлогын Тухай 122 Дугаар Зөвлөмж (1964)”-ийн 20 дугаар зүйлийн 2 дугаар хэсгийн (а) **“Ажлын цагийг богиносгох тухай 1962 оны зөвлөмжийн хүрээнд цалинг багасгахгүйгээр ажлын цагийг хорогдуулах”**-аар тусгажээ.

Харин “Ажлын цагийг богиносгох тухай 1962 оны 116 дугаар зөвлөмж”-өөр “Дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар конвенц”-д шаардлагатай бол үе шаттайгаар хүрэх нийгмийн жишиг гэж дөчин цагтай долоо хоногийн стандартыг зааж, ажлын хэвийн цагийн дээд хязгаарыг тогтоох замаар “Ажлын цагийн (Аж үйлдвэр) тухай 1919 оны 1 дүгээр конвенц”-ийн Ажлын цагийг богиносгох тухай 1962 онд ажлын цагийг бууруулах зөвлөмжийг баталсан.

Энэхүү зөвлөмжид ажлын цагийг дөчин цаг болгох арга замыг дараах байдлаар зохицуулжээ. Үүнд:

5 дугаар зүйл. Ердийн ажлын долоо хоногийн үргэлжлэх хугацаа дөчин найман цагаас хэтэрсэн тохиолдолд ажилчдын ажлын цагийг багасгах үед цалинг нь бууруулахгүйгээр нэн даруй багасгах арга хэмжээ авна.

6 дугаар зүйл. Долоо хоногийн хэвийн ажлын цаг дөчин найм ба түүнээс доош байвал 4 дүгээр зүйлд заасны дагуу ажлын цагийг аажмаар бууруулах арга хэмжээг тухайн улсын тодорхой нөхцөл байдал, салбар бүрийн онцлог байдалд тохирсон байдлаар боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

Иймд ажлын цагийг “Ажлын цагийг багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар зөвлөмж”-өөр дөчин цаг болгон багасгасныг Монгол улс нэгдэн орсон Олон улсын гэрээний дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн “84.1.Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг дөчөөс илүүгүй байна” гэж хуульчилсан байна.

ХОЁР. ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ ДАХЬ “АЖЛЫН ЦАГ” БОЛОН “ЕРДИЙН АЖЛЫН ЦАГ”-ЫН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТҮҮНИЙ АРГАЧЛАЛ

Ажлын цагийн (аж үйлдвэр) тухай 1919 оны 1 дүгээр конвенц, ажлын цагийн тухай (худалдааны) 1930 оны 30 дугаар конвенц²

Тус конвенцод ердийн ажлын цагийг өдөрт найман цагаар, долоо хоногийн дөчин найм цагаар ажиллах талаар авч үзсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий бага хурлаас “өдөрт найман цаг буюу долоо хоногт дөчин найм цаг ажиллах зарчмыг хэрэгжүүлэх” талаарх тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж, улмаар олон улсын конвенцын хэлбэртэй байхаар баталсан.

Конвенцын 2 дугаар зүйлд “Гэр бүлийн гишүүд ажилладаг аж ахуйн нэгжээс бусад тохиолдолд улсын болон хувийн аж үйлдвэрийн аж ахуйн нэгж, түүний аль нэг салбарт ажилладаг хүмүүсийн ажлын цаг нь цаашид дараах байдлыг эс тооцвол *өдөрт найман цаг, долоо хоногт дөчин найман цагаас илүүгүй* байх ёстой:

- a) Энэхүү конвенцын заалтууд нь хяналтын болон удирдах албан тушаал эрхэлж байгаа хүмүүс эсхүл нууцын зэрэглэлтэй ажиллаж байгаа хүмүүст хамаарахгүй.
- b) Хууль тогтоомж, зан заншил, гэрээ хэлэлцээрээр ажил олгогч болон байгууллагын ажилчдын хооронд эсхүл уг байгууллагууд байхгүй бол ажил олгогч болон ажилчдын төлөөлөгч нарын хооронд долоо хоногийн нэг буюу хэд хэдэн өдрийн ажлын цаг наймаас бага байвал төрийн эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрөл, эсхүл тэдгээр байгууллага болон төлөөлөгчдийн хоорондын тохиролцооны үндсэн дээр долоо хоногийн найман цагаас илүү ажиллаж болно. Гэхдээ *энэ заалтын дагуу ямар ч тохиолдолд өдөрт ажиллах найман цагаас илүү ажиллах цагийн хязгаар нь нэг цагаас илүүгүй* байна.
- c) *Ээлжээр ажиллуулж байгаа тохиолдолд гурван долоо хоног болон түүнээс бага хугацаанд ажиллах дундаж цагийн тоо өдөрт найман цаг, долоо хоногт дөчин найман цагаас илүүгүй бол аль нэг өдөрт наймаас дээш цаг, аль нэг долоо хоногт дөчин найман цагаас илүү цагаар* ажиллуулахыг зөвшөөрнө.

Илүү цагаар ажиллах тухайд:

Түүнчлэн конвенцын 4 дүгээр зүйлд “2 дугаар зүйлд заасан ажлын цагийн хязгаар нь ажлын цагийг харгалзан ээлж дараалан тасралтгүй үргэлжлэх ажлын шинж байдлаас

²Hours of Work (Industry) Convention, 1919,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C001, (Сүүлд үзсэн: 2023.05.09).

хамааран шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд долоо хоногт дунджаар тавин зургаан цагаас илүүгүй ажиллах нөхцөлтэй байх”-аар зохицуулсан.

Харин нэмэлт цагаар ажиллах тохиолдолд хөлсний хэмжээг тооцох аргачлалыг конвенцын 6 дугаар зүйлийн 2 дахь заалтад “Эдгээр зохицуулалтыг зөвхөн ажил олгогч, ажилтны холбогдох байгууллагатай (үйлдвэрчний эвлэл) зөвшилцсөний дараа гаргана. **Эдгээр дүрэм, журамд нэмэлт цагийн дээд хязгаарыг шаардлагатай тохиолдол бүрд тогтоож, харин илүү цаг ажилласны цалингийн хэмжээг ердийн цагийн хөлсний дөрөвний нэгээс илүү байхаар тооцох бөгөөд түүнээс бага байх ёсгүй**” байхаар зохицуулсан байна.

Ажлын цагийг багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар зөвлөмж³

Энэхүү конвенц нь улс орны эдийн засаг, нийгмийн янз бүрийн нөхцөл байдал, түүнчлэн ажлын цаг, бусад нөхцөлийг зохицуулах талаарх үндэсний олон талт байдлыг харгалзан ажлын цагийг үе шаттайгаар бууруулах бодит арга хэмжээг авах замаар “1935 оны Дөчин цагтай долоо хоногийн конвенц”-д тусгагдсан дөчин цагтай долоо хоногийн стандартыг авч үзсэнээр 1919 оны Ажлын цаг (үйлдвэрлэлийн) конвенцод заасны дагуу шаардлагатай тохиолдолд түүнд үе шаттайгаар хүрэх нийгмийн жишиг болгон, ердийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг тогтоохоор тус зөвлөмжийг баталжээ.

Энэхүү Зөвлөмжийн 1 дүгээр зүйлийн 3-т “Ердийн ажлын цагийг үе шаттайгаар бууруулах зарчмыг хууль тогтоомж, дүрэм журам, хамтын гэрээ, арбитрын шийдвэрээр олон талын арга хэрэгслийг хослуулан эсхүл тухайн улсын нөхцөл байдал, ажилчдын үйл ажиллагааны салбар бүрийн хэрэгцээнд хамгийн тохиромжтой байж болох нөхцөл байдалд нийцсэн бусад хэлбэрээр хүчин төгөлдөр болох боломжтой гэж үзсэн.

Мөн Зөвлөмжийн 1.5 дахь заалтад “**Ердийн ажлын долоо хоногийн үргэлжлэх хугацаа дөчин найман цагаас хэтэрсэн тохиолдолд ажилчдын ажлын цагийг багасгах үед цалинг бууруулахгүйгээр нэн даруй энэ түвшинд багасгах арга хэмжээ авах шаардлагатай**”.

Зөвлөмжийн 1.6 дахь заалтад “Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг дөчин найм ба түүнээс бага байвал энэ зөвлөмжийн 4-т заасны дагуу ажлын цагийг үе шаттайгаар багасгах арга хэмжээг боловсруулан салбар бүрд үндэсний тодорхой нөхцөл байдалд тохирсон байдлаар хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байна.

“Ердийн ажлын цаг”-ын тодорхойлолт, түүнийг бодох аргачлалын хувьд:

Ердийн ажлын цаг гэдгийг энэхүү зөвлөмжийн зорилгын үүднээс авч үзвэл хууль тогтоомж, хамтын гэрээ болон арбитрын шийдвэрээр эсхүл түүнийг дагаж мөрдөх журмын дагуу улс орон бүрд тогтоосон цагаар тооцох, хэрэв ердийн ажлын цагийг тогтоогоогүй тохиолдолд тухайн байгууллагын хүлээн зөвшөөрөгдсөн дүрэм, тогтсон заншлаас үл хамааран ажиллах ёстой хугацаанаас хэтэрсэн гэж үзвэл илүү цагаар ажилласанд тооцож цалинжуулна.

³ Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO, (Сүүлд үзсэн: 2023.05.09).

Мөн Зөвлөмжийн 12 дугаар зүйлийн 1-т “Ажлын тодорхой нэг салбарт үүссэн онцгой нөхцөл байдалд, мөн холбогдох техникийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн тохиолдолд нэг долоо хоногоос дээш хугацаанд ажлын ердийн цагийг дунджаар тооцохыг зөвшөөрнө”.

12 дугаар зүйлийн 2-т “Тухайн улс болгоны эрх бүхий байгууллага буюу удирдах байгууллага нь ажлын цагийг дундажлаж болох хамгийн дээд хугацааг тогтоох ёстой”.

16 дугаар зүйлд “Ердийн ажлын цагаас илүү ажилласан бүх цагийн цалин хөлсийг тогтоохдоо тогтоосон заншлын дагуу харгалзан авч үзээгүй тохиолдолд ердийн ажлын цагаас илүү цагаар ажилласан бүх цагийг илүү цагаар тооцно” гэсэн байна.

ГУРАВ. НИЙТЭЭР ТЭМДЭГЛЭХ БАЯРЫН БОЛОН ТЭМДЭГЛЭЛТ ӨДРҮҮДИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Цалинтай амралтын тухай 1936 оны 52 дугаар конвенц⁴ид зааснаар:

Нийтээр тэмдэглэх баяр болон уламжлалт баярын талаар зохицуулсан бөгөөд Монгол улс нь энэхүү конвенцод нэгдэж ороогүй байна.

Тухайлбал энэхүү конвенцын 2 дугаар зүйлийн:

1. Энэхүү Конвенцод хамаарах хүн бүр нэг жил тасралтгүй ажилласны дараа жил бүр ажлын зургаагаас доошгүй өдрийн цалинтай амралт авах эрхтэй.

2. Арван зургаан нас хүрээгүй хүмүүс, түүний дотор дагалдан суралцагч нь нэг жил тасралтгүй ажилласны дараа ажлын арван хоёроос доошгүй өдрийн цалинтай жил бүрийн амралт авах эрхтэй.

3. Жил бүрийн цалинтай амралтад дараах өдрүүдийг тооцохгүй.

(а) бүх нийтийн болон уламжлалт баяр;

(б) өвчний улмаас ажил дээрээ ирц тасалдсан.

Цалинтай амралтын тухай 1970 оны 132 дугаар шинэчилсэн найруулга конвенц⁵- д зааснаар:

Энэхүү конвенцын 3 дугаар зүйлд “Конвенцод хамаарах хүн бүр жил болгон тодорхой хугацааны цалинтай амралт авах эрхтэй. Уг конвенцыг соёрхон баталсан гишүүн улс бүр соёрхон батлахдаа хавсаргасан тунхаглалдаа амралтын үргэлжлэх хугацааг зааж өгнө” гэжээ.

Мөн 3 дугаар зүйлийн 3-т “**Амралт нь ямар ч тохиолдолд нэг жил ажилласан ажлын гурван долоо хоногоос бага байж болохгүй**” талаар заасан.

Конвенцын 4 дүгээр зүйлийн 1-т “Тухайн жилийн ажилласан хугацаа нь өмнөх зүйлд заасны дагуу бүрэн эрхээ эдлэхэд шаардагдах хэмжээнээс бага бол тухайн жилийн хугацаанд ажилласан хугацаатай тэнцэх хэмжээний цалинтай амралт авах эрхтэй.

4 дүгээр зүйлийн 2-т “Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан **жил** гэж хуанлийн жил буюу эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон, эсхүл холбогдох улсын зохих механизмаар дамжуулан тогтоосон ижил урттай бусад хугацааг хэлнэ” гэж тодорхойлжээ.

⁴ Holidays with Pay Convention, 1936,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052
(Сүүлд үзсэн: 2023.05.10).

⁵ Holidays with Pay Convention (Revised), 1970,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132
(Сүүлд үзсэн: 2023.05.10).

5 дугаар зүйлийн 1-т “Жил бүр цалинтай амралт авахын тулд амрах хамгийн доод хугацааг шаардах эрхтэй”, 2-т “Ийм шаардлага хангасан хугацааны үргэлжлэх хугацааг тухайн улсын эрх бүхий байгууллага эсхүл холбогдох техник хэрэгслээр тодорхойлж болох боловч зургаан сараас хэтрэхгүй байх ёстой”. 3-т “Амралтын эрх авах зорилгоор ажилласан хугацааг тооцох аргачлалыг эрх бүхий байгууллага буюу улс бүрийн зохих техник хэрэгслээр тогтооно.

6 дугаар зүйлийн 1-т **“Жил бүрийн амралтын үеэр таарч байгаа эсэхээс үл хамааран бүх нийтийн болон уламжлалт баяр нь энэхүү конвенцын 3 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан цалинтай амралтын доод хэмжээнд хамаарахгүй”** хэмээсэн байна.

7 дугаар зүйлийн 1-т “Энэхүү конвенцод заасан амралтаа авч байгаа хүн бүр амралтынхаа бүтэн хугацаанд эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон журмаар (тухайн хүн амралтад байгаа эсэхээс үл хамааран байнгын тэтгэмж биш, биет хэлбэрээр төлж байгаа цалин хөлсний хэсэгтэй тэнцэх мөнгөн дүн хамаарна) буюу улс бүрийн зохих механизмаар тооцсон ердийн буюу дундаж цалин хөлсийг авна.

Иймд энэхүү дээрх 2 конвенцын дагуу нийтээр тэмдэглэх баяр болон уламжлалт баярын өдрүүд нь амралтын өдөрт тооцогдохгүй бөгөөд тус өдрүүдэд цалинтай амралт олгогдох зарчмыг тогтоосон байна.

ДҮГНЭЛТ

Монгол улсын хувьд ажлын цагийн дөчин цагийг зохицуулахдаа “Монгол Улсын Олон Улсын Гэрээ Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Бодлогын Тухай 122 Дугаар Зөвлөмж (1964)”-ийн дагуу ажлын цагийг дөчин цаг болгон багасгаж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.1. “Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна” гэж хуульчилсан байна. Мөн нийтээр тэмдэглэх баяр болон уламжлалт баярын өдрүүд нь амралтын өдөрт тооцогдохгүй байхаар Цалинтай амралтын тухай 1936 оны конвенцод тусгасан боловч Монгол улс нэгдэн ороогүй байна.

ЭХ СУРВАЛЖ

Цахим эх сурвалж:

1. Ажлын цагийн (Аж үйлдвэр) тухай 1919 оны 1 дүгээр Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
2. Ажлын цагийн тухай (худалдааны) 1930 оны 30 дугаар Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C030
3. Дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047
4. Ажлын цагийг багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO
5. Шөнийн цагаар ажиллах тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO
6. Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO
7. Долоо хоногийн амралтын тухай 1921 оны 14 дүгээр Конвенц, 1957 оны 106 дугаар конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO
8. Долоо хоногийн амралтын (худалдаа, албан газар) тухай 1957 оны 106 дугаар Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R103
9. Цалинтай амралтын тухай 1970 оны 132 дугаар Конвенц-
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO