



ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТАЛААР ТЭМДЭГЛЭХ НЬ

Монгол Улс нь “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийг 1999 оны 5 сарын 14-ний өдөр батласан бөгөөд 1999 оны 7 сарын 1-ний өдрөөс дагаж мөрдөж эхэлсэн юм. Уг хууль батлагдсанаас хойш нийт 18 удаа нэмэлт өөрчлөлт орсон бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл заалтыг Улсын Дээд Шүүхээс нэг удаа тайлбарласан байдаг. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь энэ 16 жилийн хугацаанд тасралтгүй өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж байгаа учир хуулиар зохицуулагдаагүй олон харилцаанууд үүсч Хөдөлмөр эрхлэгч болон Ажил олгогчдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолыг хөндсөөр байна. Иймд Хөдөлмөрийн хуулийг цаг үеийнхээ нөхцөл байдалд нийцүүлэн шинэчлэн найруулж батлах шаардлага нэгэнтээ бий болоод байгаа билээ.

Энэ ч үүднээс Монгол Улсын Засгийн газраас санаачлан 2015 оны 6 сарын 26-ны өдөр “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг УИХ-д өргөн мэдүүлсэн бөгөөд уг хууль нь одоогоор хэлэлцүүлэгдэж байна. Бидний хувьд УИХ-ын хэлэлцүүлэгийн шатанд байгаа уг хуулийн төсөлтэй танилцаж хууль санаачлагчийн зүгээс өөрчлөн найруулсан, шинээр нэмсэн зохицуулалтуудын талаар энэхүү товч тэмдэглэлийг бичиж байна. 2009 онд “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийг шинэчлэхээр яригдаж байсан ч талуудын үзэл баримтлал зөрүүтэй байсан учир зогсонг байдалд оржээ. Харин 2012 онд шинээр Хөдөлмөрийн яам байгуулагдаж тус хуулийг шинэчлэх ажлын хэсэг байгуулагдсан байна.

Жич: Хуулийн төсөлтэй дараах хаягаар танилцна уу.

<http://www.parliament.mn/files/download/116462>

Мөн хуулийн төслийн үзэл баримтлал танилцуулга, байнгын хорооны дүгнэлт, УИХ-д хэлэлцүүлэгийн ямар шатанд яваа зэрэг мэдээллийг доорх хаягаар хандан танилцана уу.

<http://www.parliament.mn/laws/projects/652>

1. Шинээр нэмэгдэж байгаа онцлох зохицуулалтууд

- Хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг одоогийн хуулиар заавал шүүхээр шийдвэрлүүлдэг нь хугацаа орж сунжирдаг. Энэ төсөлд хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг заавал шүүх гэхгүйгээр эхний ээлжинд ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалах эздийн байгууллага, ажилтны эрх ашгийн үйлдвэрчний байгууллагатай хамтран ярилцаж шийддэг байхаар тусгасан байна. Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх хугацааг богиносгож үйл явдлыг анхан шатанд нь шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх, гарсан маргааныг зохицуулах байгууллагын бүтцийг оновчтой болгосон сайн талтай зохицуулалт юм.
- Хуулийн төсөлд гэрээсээ хол ажилладаг хүмүүсийн ажил, амралтыг зохицуулсан заалт оруулсан байна. Одоогийн мөрдөгдөж буй хуулиар гэрээсээ алслагдмал байдлаар тогтмол хугацаанд ажиллаж байгаа ажилчдын ажил амралтыг цагийг зохицуулах боломж байхгүй аж ахуйн нэгжийн үзэмжээр шийдэгддэг байна. Иймээс уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил амралтын цагийг тусгайлан зохицуулахаар хуульд тусгаснаар



үйлдвэрлэлийн жигд ажиллагааг хангах ажилтны эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх ач холбогдолтой байна.

- Хуулийн зохицуулалт байхгүй өөр харилцаа нь хүний нөөцийн бодлоготой хамаатай юм. Энэ нь гадны туршлага гэдгээр манай томоохон уул уурхайн компаниуд ажил олгогчийн хувьд ажилтнаа өөрсдөө шилж сонгож авдаггүй. Энэ ажлыг хүний нөөцийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг компаниудаар гэрээгээр гүйцэтгүүлдэг болсон байна. Тиймээс нийт ажиллагсадынхаа 30-аас хэтрэхгүй хувийг хүний нөөцийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж байгууллагаар, гэрээгээр гүйцэтгүүлэх боломжтой гэсэн заалтыг шинээр оруулж өгчээ.
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 11 дүгээр зүйлд Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглох. 11.1-д ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа хувь хүн болон ажилтнаас мөнгө, үнэ бүхий зүйл, иргэний үнэмлэх, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн бичиг баримтыг шаардан авч барьцаалахыг хориглоно гэж оруулж өгсөн нь “Хөдөлмөрийн тухай” хуульд шинэлэг зохицуулалт болж өгч байна. Урьд нь энэхүү зохицуулалтыг иргэний хуулиар зохицуулж байсан боловч ажилтны эрх ашиг сонирхлыг зөрчсөн хуулийн хийдэл байсан гэхэд хилсдэхгүй юм.

2. Өмнө нь байсан зохицуулалтыг өөрчилсөн онцлох зохицуулалтууд

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинж бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхээр төсөлд тусгав.
- Хөдөлмөрийн хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлсэн нь шинэчилсэн найруулгын нэг давуу тал хийгээд ялангуяа албан бус хэвшилд ажиллаж байгаа хүмүүс малчдын хөдөлмөрийн харилцаа үүсч байгаа бол асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулж байхаар хуульчилж байна.
- Одоо мөрдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиар ажиллагсдын ээлжийн амралтын үндсэн хоног нь бусад орнуудтай харьцуулахад хамгийн багатайд ордог. Тиймээс ээлжийн амралтын үндсэн хоногийг 20 байхаар өөрчилсөн. Ажилласан жилээсээ хамаарч амралтын нэмэгдэл хоног авдаг байсныг ээлжийн амралтын үндсэн хоногийг хуульд зааж байгаа бөгөөд бусад нэмэгдлийг аж ахуйн нэгж байгууллагын дотоод журмаар шийдвэрлэдэг байхаар тусгасан байна.
- Насанд хүрээгүй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор хөдөлмөр эрхлэх насны доод хэмжээг 15, хөнгөн ажил эрхлэх насыг 13 байхаар заасан байна.
- Хүүхдээ төрүүлсэн эхчүүдийг хүүхдээ гурван нас хүртэл асрах чөлөө авахыг зөвшөөрсөн байдаг. Гэвч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч төлөх хууль байдаггүй учраас хүүхдээ асарсан хугацаанд нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгдөхгүй ажилласан жил тасалдахад хүрдэг байсныг одоогийн шинэчилсэн найруулгаар гурван нас хүртэл хүүхдээ асарч байгаа эхийн



нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч төлдөг байхаар зохицуулсан байна.

- “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн 128.1-д 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулж болох ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийг бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна. 33-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажил албан тушаалынхаа гурван хувьтай тэнцэх орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна гэх мэтээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрлөх эрхийг хангасан боловч энэхүү заалтууд хэрэгждэггүй байсан билээ. Үүнийг өмчийн хэлбэр, хариуцлагаас үл хамаарч 25 түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллага нь нийт ажлын байрны дөрвөөс доошгүй хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулна гэж заажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслөөс үзэхэд Хөдөлмөр эрхлэлтийн зах зээлд бий болж буй шинэ харилцаануудыг тусгах талаар анхаарч, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, тэдгээрийн зохицуулалтыг оновчтой олон шат дамжлагагүй болгох ажлын байр дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, зарим бүлгүүдийн онцлогыг харгалзан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хуулиар шууд зохицуулахаар тусгажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталснаар ажил олгогч болон ажилтны хооронд үүсдэг боловч одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулийн эрх зохицуулалтанд тусгагдаагүй олон харилцаанууд хуулиар зохицуулах боломж нээгдэх юм.

"ӨМГӨӨЛЛИЙН АШИД АДВОКАТС" ХХН

**Улаанбаатар
2015**