



## 关于蒙古国劳动法重新修订案

蒙古国“劳动法”是 1999 年 5 月 14 日通过并于 1999 年 7 月 1 日开始实施的。该法律通过后先后进行了 18 次修订，就劳动法的部分条款高等法院进行过一 次解释。劳动权益的法律关系在这 16 年中不断进行修订的原因是实际情况中常常出现该法不能协调的众多关系，劳动就业人员和雇工方的权益、法定利益得不到可靠的保障。因此，造成了根据那个时代的特点和条件不断进行修订的必要。

从该角度出发蒙古国政府提议 2015 年 6 月 26 日将“劳动法”的修订案提交议会讨论直到现在。

我所就议会正在讨论的修订案进行了研究，从法律倡议方的立场就该法律中所作的增补和修改内容作如下简要的介绍。

2009 年因为就“劳动法”进行修订各方所持观点有分歧，一度陷入停顿状态。从 2012 年新设立了劳动部之后，专门成立了修订该法的工作小组。

注：该法草案可通过如下网站查询：

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

该法草案所持观点的简介、常务委员会的结论、议会讨论目前所处阶段等信息可通过如下网站查询：

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

### 1.新增加条款的特点

\*与劳动纠纷相关的问题按现行法律的规定必须经过法院裁决，由此造成时间拖沓。该草案中规定与劳动纠纷相关的问题不必一定要经过法院裁决，初期经雇工方维权组织和劳动就业者维权组织工会协商解决。为缩短解决劳动纠纷的时间，为在初级阶段解决纠纷奠定了基础条件，协调产生纠纷的组织结构更加精准是有利于解决 纠纷的。

\*法律草案中增加了对于居住地距离工作岗位比较远人员的工作、休假问题的规定。现行的劳动法对于居住地远的长期工的工作、休假时间，将其归入无法协调的企业范畴。因此，为在矿山和矿产开采领域工作的离家远的固定工的工作、休假时间作了明确的规定，为企业稳定职工队伍，保证职工的健康、安全生产条件，具有重要的意义。

\*该法中未能协调的还有人力资源关系。在此方面外国较有经验的大矿业公司作为雇工方本企业自己不去招收职工。而是通过与人力资源专业公司签订合同的方式招收职工。由此作出了企业不超过总职工 30%的人员通过与人力资源专业公司签订合同解决的新条款。



\*劳动法修订案第 11 条规定劳动关系禁止采用抵押方式，11.1 条中规定雇工方不得向劳动就业人员收取金钱、贵重物品、公民身份证、毕业证、技术等级证、动产及不动产证等作为抵押物的规定，在“劳动法”的修订案中是一个新的协调内容。之前该条款虽然在民法中有所规定，但无疑该法不能完全保证职工的合法权益。

## 2.关于之前条款重新修订内容摘要

\*劳动法拓宽了需要协调的关系和所包括的范围，就开始形成劳动就业关系的特征，劳动法何时生效等在草案中作了明确的界定。

\*劳动法所包括范围中扩大的修订内容中，特别是对于在民营企业就业的职工和牧民劳动关系的形成问题，劳动法作了规定是一个值得称道的特点。

\*现行的劳动法对于职工的基本年假天数与其它国家相比是很少的。因此，年假的基本天数改为 20 天，并且作了职工根据工龄在基本天数的基础上有所浮动，其浮动休假天数执行该企业内部条例的规定。

\*与未成年人就业相关的劳动法规定最低限度为 15 周岁，轻体力劳动最低限度为 13 周岁。

\*怀孕女职工可以休假到孩子 3 周岁。但是因为没有社会保险由雇工方缴纳的法律，因为在抚养孩子期间没有缴纳社会保险的职工，造成社会保险中断的现象，在新修订的法律草案中增加了直至孩子 3 周岁期间的社会保险由雇工方负责缴纳的规定。

\*\*“劳动法”第 128.1 条中有 25 名或超过 25 名职工以上的企业和组织要安排总职工人数 4% 以上的残疾人或侏儒就业。33 名职工以上的企业和组织要安排 占总职工人数 3% 的残疾人或侏儒就业，来保证残疾人的劳动就业权的规定，但是通常都不能付诸实施。在修订案中不论财产所有制或责任形式如何，有 25 名以上 职工的企业组织必须保证有不低于 4% 的残疾人就业的规定。

从劳动法重新修订草案看，就劳动就业市场形成的新关系给予了特别关注，就劳动纠纷裁决的组织、简化裁决程序、禁止造成就业压力、歧视及其它一些章节阐明的特点用该法直接协调劳动关系等都作了规定。

随着劳动法修订案的通过，将会开启为雇工方及就业者间形成的，而现行法律中没有体现的众多关系有了通过法律协调的可能。

永大律师事务所

乌兰巴托市

2015