

**МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН 2018 ОНЫ ХАВРЫН ЭЭЛЖИТ ЧУУЛГАНЫ
НИЙГМИЙН БОДЛОГО, БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААНЫ
БАЙНГЫН ХОРООНЫ 4 ДҮГЭЭР САРЫН 10-НЫ ӨДӨР /МЯГМАР
ГАРАГ/-ИЙН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛИЙН ТОВЬЁГ**

№	Баримтын агуулга	Хуудасны дугаар
1	Хуралдааны гар тэмдэглэл	1-6
2	Дэлгэрэнгүй тэмдэглэл	7-50
	1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүд /Засгийн газар 2018.3.26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх/	7-23
	2. Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан	23-36
	3. Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан	36-44
	4. Бусад	44-50

**Монгол Улсын Их Хурлын 2018 оны хаврын ээлжит чуулганы
Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны
байнгын хорооны 4 дүгээр сарын 10-ны өдөр
/Мягмар гараг/-ийн хуралдааны гар тэмдэглэл**

Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны дарга Ё.Баатарбилэг ирц, хэлэлцэх асуудлын дарааллыг танилцуулж, хуралдааныг даргалав.

Хуралдаанд ирвэл зохих 19 гишүүнээс 10 гишүүн ирж, 52.6 хувийн ирцтэйгээр хуралдаан 14 цаг 42 минутад Төрийн ордны “Их эзэн Чингис хаан” танхимд эхлэв.

Чөлөөтэй: О.Баасанхүү, Д.Гантулга, Я.Санжмятав, Д.Сарангэрэл, Ц.Цогзолмаа;

Эмнэлгийн чөлөөтэй: Г.Мөнхцэцэг;

Тасалсан: Л.Энх-Амгалан, С.Эрдэнэ.

Хэлэлцэх асуудалтай холбогдуулан Байнгын хорооны дарга Ё.Баатарбилэг Улсын Их Хурлын гишүүн Д.Сумъяабазар, Д.Ганболд, Х.Нямбаатар нараас өргөн мэдүүлсэн Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай болон

Бага, дунд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Х.Нямбаатар томилолттой байгаа учраас уг асуудлыг өнөөдрийн Байнгын хорооны хуралдаанаар хэлэлцэхийг хойшлуулах хүсэлтийг дээрх гишүүдээс гаргасан тухай танилцуулав.

Ё.Баатарбилэг: Улсын Их Хурлын гишүүн Д.Сумъяабазар, Д.Ганболд, Х.Нямбаатар нараас өргөн мэдүүлсэн Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай болон Бага, дунд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх асуудлыг хэлэлцэх асуудлын дарааллаас хасах саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулья.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 0

Бүгд: 10

100 хувийн саналаар дэмжигдсэн тул уг асуудлыг хойшлуулахаар болов.

Нэг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүд /Засгийн газар 2018.03.26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх/

Хэлэлцэж буй асуудалтай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа, мөн газрын мэргэжилтэн Ш.Маяа, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга Х.Амгаланбаатар, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Нэгдсэн бодлого төлөвлөлт зохицуулалтын газрын дарга Ж.Оюунчимэг, Удирдлагын академийн багш, доктор, профессор Б.Уранцэцэг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Эвлэрүүлэн зуучлалын зөвлөлийн дарга Д.Тунгалаг, Судлаач Ц.Батнасан нар оролцов.

Хуралдаанд Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны ажлын албаны ахлах зөвлөх Л.Лхагвасүрэн, зөвлөх Г.Баяртуяа, референт Э.Баттогтох нар байлцав.

Хууль санаачлагчийн илтгэлийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг танилцуулав.

Хууль санаачлагчийн илтгэлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг, Х.Баделхан, Б.Саранчимэг, Н.Номтойбаяр, М.Билэгт, Ё.Баатарбилэг нарын тавьсан асуултад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга Х.Амгаланбаатар, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Нэгдсэн бодлого төлөвлөлт зохицуулалтын газрын дарга Ж.Оюунчимэг нар хариулж, тайлбар хийв.

Ё.Баатарбилэг: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүдийн үзэл баримтлалыг дэмжиж чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар оруулж хэлэлцүүлэх нь зүйтэй гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10
Татгалзсан: 0
Бүгд: 10
100 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Байнгын хорооноос гарах санал, дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдаанд танилцуулахаар тогтов.

Уг асуудлыг 15 цаг 41 минутад хэлэлцэж дуусав.

**МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН 2018 ОНЫ ХАВРЫН ЭЭЛЖИТ ЧУУЛГАНЫ
НИЙГМИЙН БОДЛОГО, БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААНЫ
БАЙНГЫН ХОРООНЫ 4 ДҮГЭЭР САРЫН 10-НЫ ӨДӨР /МЯГМАР
ГАРАГ/-ИЙН ХУРАЛДААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТЭМДЭГЛЭЛ**

Ё.Баатарбилэг: Байнгын хорооны гишүүдийнхээ энэ өдрийн амрыг айлтгая. Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны 2018 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуралдаан эхлэх гэж байна. Ирвэл зохих 19 гишүүнээс 10 гишүүн ирсэн. Ирц 52.6 хувьтай байгаа тул хурлаа эхэлье.

Өнөөдрийн хурлаар хэлэлцэх асуудлыг танилцуулъя. Нэгдүгээрт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал болон хамт өргөн

мэдүүлсэн бусад хуулийн төслийг хэлэлцэх эсэх тухай асуудал. Хоёрдугаарт, Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай болон Бага, дунд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх тухай асуудал, Улсын Их Хурлын гишүүн Х.Нямбаатар нарын өргөн мэдүүлсэн. Гуравдугаарт, Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2017 оны тайлан, Дөрөвдүгээрт, Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2017 оны тайлан, Тавдугаарт, Бусад гэдэг асуудалд, Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлтэй холбоотой Байнгын хорооны тогтоол, Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн журманд өөрчлөлт оруулах гэсэн ийм асуудлуудыг бусад гэсэн энэ асуудалд оруулаад хэлэлцье гэсэн ийм хэлэлцэх асуудлууд байна.

Хэлэлцэх асуудалтай холбоотой өөр саналтай гишүүн байна уу?

Байнгын хорооны нэр дээр өчигдөр Улсын Их Хурлын гишүүн Д.Сумъяабазар, Д.Ганболд, Х.Нямбаатар нарын гишүүдээс өргөн мэдүүлсэн Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай болон Бага, дунд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төсөл өнөөдрийн Байнгын хорооны хурлаар хэлэлцэх эсэх тухай асуудал орох байсан. Тэгээд өргөн мэдүүлсэн гишүүдээс санал гаргаад, Нямбаатар гишүүн томилолттой учраас хуулийн төслийн үзэл баримтлалын хэлэлцэх эсэх асуудлыг 7 хоногоор хойшлуулж өгнө үү гэсэн хүсэлт ирсэн юм байна.

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлсэн гишүүнээс хойшлуулж өгөх хүсэлт гаргасан учраас энэ хоёрт орсон Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай болон Бага, дунд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх асуудлыг өнөөдрийн хурлын хэлэлцэх асуудлаас хасаад, дараагийн хурлаар оруулъя гэсэн ийм саналыг оруулж байна.

Дэмжиж байгаа гишүүд энэ дээр саналаа өгнө үү? Өргөн мэдүүлсэн гишүүн нь өөрөө гадаадад томилолттой байгаа учраас 7 хоногоор хойшлуулж өгнө үү гэсэн хүсэлт тавьж байгаа юм байна. Тэгэхээр өнөөдрийн хурлаас хоёрдугаар асуудлыг хасъя гэсэн саналаар санал хураалт явуулъя. Санал хураалт.

10 гишүүн оролцож, 10 гишүүн зөвшөөрч, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ. Өнөөдрийн хурлаас Боловсролын тухай хуулийн асуудлыг хойшлууллаа.

Ингээд бусад асуудлаар хэлэлцэх асуудлаа баталъя. Хэлэлцэх асуудалдаа оръё.

Хэлэлцэх асуудлын нэгдүгээрт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал болон хамт өргөн мэдүүлсэн тухай хуулийн төслийг Улсын Их Хурлын гишүүн, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд Чинзориг танилцуулна. Чинзориг сайдыг урьж байна.

С.Чинзориг: Байнгын хорооны дарга, гишүүд ээ,

Хөдөлмөрийн хуулийг 1999 онд шинэчлэн баталсан. Хууль хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийтдээ 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байдаг. Уг хууль төрөөс хөдөлмөрийн харилцаа дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцаа, нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон.

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тавигдаж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны зарим шаардлагуудыг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэн өөрчлөх зайлшгүй шаардлага үүсээд байна. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн хуулиар гэрээ байгуулснаас хойших харилцааг зохицуулахаар тусгаж, аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч болон ажилтны эрх үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан зэрэг нь уг хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, жижиг аж ахуйн нэгжид хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад нөлөөлж байна.

Хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд өргөжиж, хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүний хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах, алслагдмал газар байрлаж ажил үүргээ гүйцэтгэх зэрэг хэлбэр нэвтэрсээр байгаа боловч эдгээр

хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг өнөөгийн хууль эрх зүйн орчин зохицуулж чадахгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан нь хуулийн төсөлд дараах зарчмын шинжтэй асуудлуудыг тусгасан.

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинж бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн үйлчилгээг төсөлд тусгасан.

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэмжээг тогтоож хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, бусад хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуйн нэгж байгууллага дотроо буюу ажил олгогч, ажилтан түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөж байхаар зохицуулсан.

3. Ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх зорилгоор хуулийн төсөлд ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь суурь эрхийг заахаас гадна ажил олгогчийн өмнө зайлшгүй хүлээх үүргийг тусгасан.

4. Олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүүхдийн хөдөлмөрийг хязгаарлах, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох албадан хөдөлмөрийг хориглохтой холбоотой зохицуулалтуудыг нарийвчлан тусгасан.

Цалин хөлсний зохицуулалтын хувьд ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгтэй нь уялдуулан олгох, мэргэжлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог бий болгох, түүнчлэн бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс, ээлжийн амралт зэрэг зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгаад байна.

Уул уурхай, ашигт малтмал, олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил амралтын цагийг

тусгайлан зохицуулахаар хуулийн төсөлд тусгасан.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт үндэсний хорооны 2018 оны 4 дүгээр сарын 4-ний өдрийн хурлаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг талууд хэлэлцэж байр сууриа нэгтгэсэн. Засгийн газраас Улсын Их Хуралд 2018 оны 3 дугаар сарын 26-ны өдөр мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн талууд болох Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн холбоод дэмжих байр сууриа илэрхийлсэн. Гэхдээ Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн холбооноос гаргасан зарим өргөн барьсан хуулийн төсөлд тусгагдаагүй байгаа зарим зөрүүтэй саналаар дахин ажлын хэсэг ажиллаж, Их Хурал дээр байгуулагдах ажлын хэсэгт зарчмын зөрүүтэй саналын томъёолол гаргаж өгөхөөр бид санал нэгдэж, энэ чиглэлээр ажиллаж байгаа болохыг та бүхэнд мэдэгдье.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн найруулгын төсөлтэй уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай хууль зэрэг 5 хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг Зөрчлийн тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай 12 хуульд өөрчлөлт оруулах тухай болон Захиргааны ерөнхий хуулийн зарим заалтыг хүчингүй болсонд тооцох хуулийн төслийг тус тус боловсруулсан болно.

Байнгын хорооны гишүүд та бүхнийг хуулийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэж, дэмжиж өгөхийг хүсэж байна. Баярлалаа.

Ё.Баатарбилэг: Чинзориг сайдад баярлалаа. Ажлын хэсэг танилцуулъя.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд дээр ирсэн ажлын хэсэг. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг, мөн яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа, мэргэжилтэн Ш.Маяа, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга Х.Амгаланбаатар, Монголын Ажил олгогч эздийн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Нэгдсэн бодлого төлөвлөлт зохицуулалтын газрын дарга Ж.Оюунчимэг, Удирдлагын академийн багш, доктор, профессор Б.Уранцэцэг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Эвлэрүүлэн зуучлалын зөвлөлийн дарга Д.Тунгалаг, Судлаач Ц.Батнасан гэсэн ажлын хэсэг ирсэн байна.

Хуулийн төсөл санаачлагчийн илтгэлтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд нэрсээ өгнө үү? Номтойбаяр гишүүнээр тасаллаа. Оюунчимэг гишүүн асуултаа асууя.

М.Оюунчимэг: Байнгын хорооны гишүүдийнхээ амрыг эрье. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг ингэж шинэчилсэн найруулгаар оруулж ирж байгаад үнэхээр талархаж байна. Яагаад гэвэл ингэх цаг нь хэдийнээ болчихсон. Ер нь хөдөлмөрийн харьцаатай холбоотой маргаан өнөөдөр байхгүй газаргүй байна л даа. Бүх төрийн болоод хувийн хэвшлийн байгууллагууд гээд ажил олгогчид, ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийн хооронд энэ асуудал бол үнэхээр маргааны түвшинд хүрчихээд байгаа юм. Ялангуяа одоо ингээд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хийчихлээ гэхэд байгууллага болгонд өөрийн дотоод дүрэм, журам байдаг. Ажил олгогчид болоод албан тушаалтнууд, ажиллагсдын хооронд гэрээ байгуулах нэрээр 1 жилийн хугацаатай, эсхүл 6 жил, эсхүл 2 жилийн хугацаатай гэрээ хийгээд байдаг, бараг бүх газарт байдаг. Үндэсний олон нийтийн телевизэд ч хүртэл байдаг. Энэ нь өөрөө дураараа цалин тогтоодог, хийснээр нь олгоно гэдэг юм уу? Эсхүл энэ илүү хийдэг юм, энэ дутуу хийдэг юм ч гэдэг юм уу? Үзэмжээрээ юм уу? Эсхүл өөрсдийнхөө дотоод журмаараа цалингийн дүнг тогтоогоод байдаг энэ байдал өнөөдөр бүх байгууллагуудад хавтгай байгаа. Тэгэхээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад яг үүнтэй холбоотой энэ асуудал үүгээр цэгцлэгдэх үү? Алиныг нь дагаж мөрдөх үү? Одоо жишээ нь бусад улсад яг Үндсэн хуульд заасныг дагаж мөрдөнө гэдэг бол манайд байгууллага дотоод журмаа эхлээд дагаж мөрдөөд, дараа нь бусад энэ хуулийг дагаж мөрддөг. Тэгэхээр энэ дээр энэ хууль гол шалгуур нь болж өгч чадах уу гэдэг дээр нэгд хариулт хүсэж байна.

Хоёрт нь, сая сайдын ярианд дурьдагдлаа. Үүнтэй холбоотойгоор Жендерийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудал яригдаж байна. НҮБ-аас хийсэн хамгийн сүүлийн судалгаа, энэ мэргэжлийн статистикийн байгууллагуудаас хийсэн судалгаагаар яг ижил түвшний ажил хийж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын цалингийн хэмжээ зөрүүтэй байна. Дараа нь авч байгаа тэтгэвэр зөрүүтэй байна. 200 мянган төгрөгийн зөрүүтэй тийм ажил ч байна. Эмэгтэйчүүд чадварлаг, үнэхээр сайн хийж байгаа хирнээ тухайн албан тушаалд ажиллаж байгаа эрчүүдээс бага цалин авч байна. Эсхүл гайгүй өндөр цалинтай ажилд эрэгтэй хүмүүсийг авдаг. Үйлчилгээний чиглэлийн юм уу? Бага түвшингээр тогтоодог цалинд ихэвчлэн эмэгтэйчүүдийг ингээд аваад байх юмаа. Тэгэхээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад энэ алдааг, энэ доголдол, гажуудлыг засах талд яг ямар тодорхой заалт орж байгаа вэ гэдэг дээр би тодорхой хариултыг эхлээд авмаар байна. Баярлалаа.

Ё.Баатарбилэг: Билэгт гишүүний нэрийг жагсаалтад оруулаарай. Чинзориг сайд хариулъя.

С.Чинзориг: Оюунчимэг гишүүний асуултад хариулъя. Хоёр дахь асуултаас нь эхлээд хариулъя. Дараа нь манай ажлын хэсэг нэмээд тодотгоод хэлнэ биз. Одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд цалин хөлстэй холбоотой суурь зарчмыг шинээр томъёолж оруулж байгаа. Адил хэмжээний ажил албан тушаалд ижил хэмжээний цалин хөлс олгодог байна гэдэг ийм зохицуулалтыг цоо шинээр оруулж ирж байгаа. Энэ бол жендерийн ялгамжтай байдлыг адилтгаж байгаа суурь зарчим болж байгаа гэж үзэж байгаа.

Нэгдэх асуудлын хувьд бид нар Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэж эхэлсэн л бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаар одоогийн хуульд оруулж өгч байгаа. Одоогийн мөрдөж байгаа хуулиар бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсанаас хойш хөдөлмөрийн тухайн ажилчны нийгмийн баталгаатай холбоотой асуудал, цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдахаар зохицуулсан байдаг. Гэтэл ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажилтныг түр хугацаагаар ажиллуулдаг, дагалдуулан ажиллуулдаг. Ингээд энэ хугацаандаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй. Тийм учраас хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдаагүй гээд ийм хугацаагаар ажиллаж байгаа ажиллагсдын, залуучуудын нийгмийн баталгаа, цалин, хөлстэй холбоотой асуудал нь хохирох асуудлууд байгаад байгаа. Тийм учраас хөдөлмөрийн харилцаа үйлчилж эхэлсэн бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцогддог байх. Түр ажлын байранд дагалдангаар ажиллаж байгаа ч гэсэн энэ нийгмийн баталгаа, цалин хөлстэй холбоотой асуудлууд нь Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагддаг байхаар болгож байгаа нь нэг томоохон дэвшил гэж бид бодож байгаа. Ингээд манай ажлын хэсгийнхэн нэмэлт тодруулга байвал хэлж өгч болно.

Ё.Баатарбилэг: Ажлын хэсгээс нэмэлт хийх үү? Алимаа дарга 3 дугаар микрофон, 3 дугаар микрофоныг өгөөрэй.

Техникийнхэн ажиллаж байх шиг байна. Дараа нь тодруулга, нэмэлт юмнуудаа ажлын хэсгийнхний микрофон ажиллахаар нөхөөд өгчихье.

Баделхан гишүүн асуултаа асууя.

Х.Баделхан: Баярлалаа. Ажилчдын эрх ашгийг хамгаалсан Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага гэж байгаа. Энэ бол их чухал байгууллага. Социализмын үед томоохон аж ахуйн нэгжүүд бүгд ҮЭ-ийн байгууллагатай байсан. Тэгэхэд захиргаатай нь гэрээтэй ажилладаг байсан. Одоо тийм биш болсон байгаа. Гэхдээ энэ ҮЭ-ийн байгууллагыг зарим газарт ажилчдын хөлснөөс 1-2 хувийг аваад шимтгэл төлөөд аваад явж байгаа газрууд байгаа. Зарим газарт ийм ҮЭ-ийн байгууллага гэж огт байхгүй. Үүнийг хуулиар зохицуулсан юм байна уу? Энэ хуулиар ямар нэг зохицуулалт байна уу гэсэн нэгдүгээр асуулт байна.

Хоёр дахь нь, Хөдөлмөрийн хүнд, хортой нөхцөл байгаа. Үүнийг ямар журмаар яаж тогтоохоор, одоо энэ хуулиар шинэчлэгдсэн юм байна уу? Тэгээд үүнийг ямар журмаар яаж мөрдөж ажиллах юм бол компаниуд, энэ талаар асуумаар байна. Баярлалаа.

Ё.Баатарбилэг: Чинзориг сайд асуултад хариулъя.

С.Чинзориг: Үйлдвэрчний эвлэлтэй холбоотой асуудал бол ялангуяа ажилчдын эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотой асуудал дээр үйлдвэрчний оролцоо нэлээд байгаа. Манай оруулж ирж байгаа хуульд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд дээр ажилтны эрх ашгийг хамгаалах үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага байгаа бол үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага нь тэр нийгмийн баталгаатай холбоотой хамтын гэрээ хэлэлцээрт орох асуудлыг ҮЭ-ийн байгууллага зохицуулахаар байгаа. Мөн ажил хаялттай холбоотой асуудлыг ҮЭ зохион байгуулж, удирдаж байхаар оруулж өгч байгаа. ҮЭ байхгүй газарт ажилтны төлөөлөгчид бас энэ үүргийг гүйцэтгэж байхаар ийм ялгаатайгаар зохицуулж өгч байгаа.

Манайд бол энэ ҮЭ-ийн байгууллагын тухай, ҮЭ-ийн эрхийн тухай бие даасан хуультай. Тэр хуулиараа бусад үйлдвэрчний эвлэл ямар гишүүнчлэлтэй байх вэ? Яаж санхүүжих вэ? Зохион байгуулалтын хэлбэр нь ямар байх вэ? Татвар хураамж нь ямар байх вэ гэдэг асуудал Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдахгүй бие даасан ҮЭ-ийн эрхийн тухай хуулиараа зохицуулагдаад явж байгаа гэж ойлгож болно.

Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчинтэй холбоотой асуудал бас нэлээд их яригддаг. Энэ хуульд энэ үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс

шалтгаалахтай холбоотой асуудлыг нэлээн зохицуулж өгсөн. Нэг удаа хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол нэг удаа заавал үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол нөхөн төлбөр олгож байхаар хуульчилж өгч байгаа. Ажилтан амь насаа алдсан бол 36 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нөхөн олговор олгож байхаар хуульд зохицуулж өгч байгаа. Ажлын хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэнд 2-оос дээш өгөх тухай асуудлын хамтын гэрээ хэлэлцээрээрээ зохицуулаад олгож байх ийм эрхийг нь нээж өгч байгаа ийм зохицуулалтууд бий. Үндсэндээ үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалах энэ нөхөн төлбөртэй асуудал бол өмнөх хуулиудаас дордуулсан зүйл байхгүй гэж хэлье.

Ё.Баатарбилэг: Саранчимэг гишүүн асуултаа асууя.

Б.Саранчимэг: Баярлалаа. Та бүхэнд энэ өдрийн мэндийг хүргэе. Зах зээлийн эдийн засагт нийцүүлэн энэ хөдөлмөрийн харилцааг илүү сайн зохицуулах цаг нь болсон гэж үзэж байгаа. Ийм үед энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга орж ирж байгааг зарчмын хувьд дэмжиж байгаа юм. Хуулийн төсөлтэй холбогдуулаад асуултууд байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь хэм хэмжээг хуулиар тогтоож, хөдөлмөрийн бусад асуудлыг аж ахуйн нэгж болоод байгууллага дотроо буюу ажил олгогч, ажилтан түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөж, хамтын гэрээ буюу дотоод журмаар зохицуулахаар орж ирж байгаа юм байна.

Тэгэхээр одоо мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцаа нэлээн их маргаан гарч байгаа. Энэ шинэ төслөөр хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим асуудлууд зөвхөн байгууллагын дотоод журмаар зохицуулахаар байгаа нь байгууллагын удирдлага солигдох бүрд энэ дотоод журмаа өөрчилж зарим тохиолдолд хуулиас давсан зүйлүүдийг тусгаж, хөдөлмөрийн маргаан гаргах, сөрөг үр дагавар гарах болов уу гэж бодож байна. Энэ дээр үр дагавар гарахгүй юу гэсэн асуулт байна.

Нөгөөтэйгүүр энэ хуулийн төсөлд гэрийн үйлчилгээний мал маллаж байгаа болон тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ гэж 33 дугаар зүйлд орж ирсэн байна. Энэ нь өмнө нь ийм төрлийн хөдөлмөрийн харилцаа зохицуулагдаагүй байсан. Тэгэхээр энэ төсөлд хөдөлмөрийн ийм төрлийн гэрээг байгуулна гэсэн байна. Тэгэхээр энэ заавал байгуулна гээгүй, байгуулахгүй ч байж болно гэсэн үг үү гэсэн ийм асуултад хариулт авъя.

Ё.Баатарбилэг: Ажлын хэсэг, 3 дугаар микрофон, түрүүний асуултад нэмэлт өгчихөөрэй. 3 дугаар микрофоныг өгье.

3 дугаар микрофон, ажлын хэсэг. Манай энэ техникийнхэн яаж байна, ажлын хэсгийн 1, 2, 3 дугаар микрофон ажиллаж байгаа юм уу? Ажиллаж байгаа микрофоноо өг дөө, хаана байна? Сольж сууж байгаад, энэ хурлынхаа бэлтгэл, техникийнхэн яагаад бэлтгэлээ хангаагүй юм бэ?

Ажлын хэсгийнхэн түүгээр суучих, тэр карт хийсэн дээр. Алимаа дарга түрүүний Оюунчимэг гишүүний асуулт, сая Саранчимэг гишүүний асуултуудад хариулт өгчихье.

Б.Алимаа: Оюунчимэг гишүүний асуултад хариулъя. Хөдөлмөрийн маргаан сүүлийн үед нэлээн гарч байгаа. Сүүлийн 6 жилийн судалгаанаас аваад үзэхэд хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан 2.5 дахин өссөн ийм судалгааны статистик байгаа. Энэ маргаантай холбоотой асуудлыг нэлээн зохицуулах гэж хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл дээр оруулж ирж байгаа. Ялангуяа маргаан таслах комиссын үйл ажиллагааг сайжруулах, 3 талт хөдөлмөрийн маргааныг шуурхай зохицуулах хороо гэж шинээр байгууллага ҮЭ-ийн санаачилгаар 2008 оноос эхлээд ажиллаж байгаа. Энэ дээр хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссгүй байгууллагын хувьд энэ маргаан таслах комиссын үүргийг зарим талаар гүйцэтгэх гэх мэтийн энэ үүргүүдийг нэлээн оруулж ирж байгаа. Маргааныг бид нар сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж хуваагаад, тодорхой энэ зохицуулах механизм болон маргаан шийдвэрлэх байгууллагыг нэлээн тодорхой болгож байгаа ийм асуудлууд байна.

Байнгын ажлын байранд хугацаатай гэрээ байгуулж байгаа нэлээн олон тохиолдлууд байгаа. Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд хийгдсэн судалгаанаас харахад нийт судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хөдөлмөрийн гэрээг авч үзэх юм бол 1 жил хүртэлх хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ 60 орчим хувийг эзэлж байна. Энэ дотроосоо нарийвчлаад аваад үзэх юм бол байнгын ажлын байранд хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байгаа 11 хувь байна гэсэн ийм судалгааны дүн гарсан.

Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилэн найруулгын төсөл дээр бид нар энэ хугацаатай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийн 6 тохиолдлыг маш тодорхой зааж өгч байгаа. Тухайлбал, дагалдангаар ажиллах, туршилтаар ажиллах, эзгүй байгаа ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд

ажиллуулах, түр ажлын байранд ажиллуулах, улирлын шинж чанартай ажлын байранд ажиллах гэсэн ийм 6 төрлийг тодорхой зааж байгаа. Үүнээс бусад төрлүүд дээр хөдөлмөрийн хугацаагүй гэрээ байгуулна гэсэн ийм нарийвчилсан зохицуулалтуудыг оруулж ирж байна.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн шинэ нэр томьёо. Үүнтэй холбоотойгоор энэ дотоод хэм хэмжээний эрэмбэ дарааллыг хуулиар тогтоохоор зааж өгч байгаа. Энэ дээр хамтын хэлэлцээрээс эхлээд хамтын гэрээ, дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээ, байгууллагын даргын тушаалаар гарч байгаа бусад хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа шийдвэр гэх мэтийн энэ дотоод журмын асуудлын эрэмбийг нь нэлээн нарийвчлан зааж өгч байгаа. Тэгэхээр энэ эрэмбэ тогтоосноор хуулийн үйлчлэл илүү бодитой болохоос гадна нөгөө талаасаа энэ дотоод хэм хэмжээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэлээн тодорхой гаргаж өгч байгаа. Хууль тогтоомжид нийцсэн байх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулаагүй асуудлыг зохицуулах гэх мэт ийм маш нарийвчилсан шалгууруудыг дотоод хэм хэмжээнд тавьж өгч байгаа учраас дотоод журам нь энэ хуулиас давсан байх энэ нөхцөл байдлууд арилах ёстой юмаа гэсэн байдлаар хуулийн төсөл дээр оруулж ирж байгаа.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн зөрүү байна гэсэн асуудал яригдаж байна. Энэ дээр хийсэн судалгаанаас харахад манай улс бол харьцангуй гайгүй, 12 хувийн зөрүү байна гэсэн ийм олон улсын байгууллагын судалгаа хийгдсэн байж байгаа. Түрүүн сайд тайлбарласан. Одоо мөрдөж байгаа хуулин дээр энэ цалин хөлсний зөрүүний асуудал бол зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй, ижил төрлийн ажил хийж байгаа хүмүүсийн хоорондын цалингийн зөрүүг хориглосон ийм заалт явж байгаа. Одоо шинэчилсэн найруулгын төсөл дээр энэ ижил ажил хөдөлмөрт адил хэмжээний цалин хөлс олгох гэсэн энэ ерөнхий зарчим концепцийн байдлаар орж ирж байгаа. Үүнтэй холбоотойгоор цалин хөлсний бодлого дээр ур чадвар, ажлын байранд нь тохирсон энэ байдлаараа цалинжуулах, мэргэжлийн түвшинг нь хүлээн зөвшөөрөх, мэргэжлийн зэргийг нь салбарын болон улсын хэмжээндээ хүлээн зөвшөөрөх гэх мэтийн энэ цалин хөлсний зохицуулалттай холбоотой нэлээн нарийн нарийвчилсан зохицуулалтуудыг хуулийн төсөл дээр оруулж ирж байгаа.

Саранчимэг гишүүний асуултад хариулахад, одоо мөрдөж байгаа хууль маань 1999 онд батлагдсан хууль. Энэ шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн хууль байсан учраас ялангуяа төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж байгууллагууд нэлээн олон байсан. Үүнтэй холбоотойгоор асуудал болгоныг /хугацаа дуусав/.

Ё.Баатарбилэг: Хугацааг нь сунгачих, Саранчимэг гишүүний асуултад хариулж байгаа.

Б.Алимаа: . . . хуулийн төсөл дээр энэ хөдөлмөрийн харилцааны стандарт суурь хэм хэмжээг тогтооно. Ингээд байгууллагынхаа эдийн засаг, бизнесийнхээ чадавхиас шалтгаалаад энэ суурь хэмжээг дээшлүүлэх асуудлаа хамтын гэрээ хэлэлцээрээрээ салбарынхаа түвшинд болон аж ахуйн нэгжийнхээ түвшинд зохицуулах ийм зохицуулалт ерөнхийдөө орж ирж байгаа гэдгийг хэлье гэж бодож байна.

Гэрийн үйлчилгээний болон малчидтай холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалтыг шинээр зүйл болгож оруулж ирж байгаа, энэ 33 дугаар зүйл дээр. Манай орны онцлог байна. 200-300-аад мянган малчин байна. Түүнээс гадна энэ туслах малчин гээд энэ хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны онцлог хэлбэрүүд сүүлийн жилүүдэд нэлээн гарч ирж байна. Бид нарын хийсэн судалгаагаар нийт туслах малчдын 80 хувь нь ерөнхийдөө аман хэлцлээр ажил олгогч малчиндаа хөлслөгдөөд ажиллаж байгаа. Үүнтэй холбоотой янз бүрийн маргаанууд их гарч байгаа. Цалин хөлс холбоотой, хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь хэм хэмжээг нь тогтоохтой холбоотой асуудлууд байгаа учраас яг манай орны онцлогт тохирсон энэ зохицуулалтуудыг шинээр оруулж ирэх нь зүйтэй байхаа гэсэн агуулгаар малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалт гэсэн 33 дугаар зүйлийг шинээр оруулж ирж байгаа.

Ё.Баатарбилэг: Номтойбаяр гишүүн асуулт асууя.

Н.Номтойбаяр: Байнгын хорооны гишүүдийнхээ амрыг эрье. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой бүхий л асуудлыг зохицуулах үндсэн хууль нь гэж ойлгож болох хууль л даа. Шинэчилсэн найруулгын хэмжээнд өөрчлөлт орох зайлшгүй шаардлага бий болсон. Нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, түүнийг дагаж бизнесийн орчинд бий болсон шинэ хөдөлмөрийн харилцаанууд, хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон хандлагууд, техник, технологийн хөгжил дагаад энэ бол зайлшгүй өөрчлөгдөх. Тэгээд ч шинэ хууль бас биш, ялангуяа энэ Байнгын хороонд. Хамтарсан Засгийн газрын үед Чинзориг сайд Хөдөлмөрийн сайд байхдаа өргөн барьсан. Зандаахүүгийн Энхболд шаардлага хангахгүй байна гээд буцаасан. 2016 онд манай Засгийн газар байгуулагдаад энэ хуулийг би өөрөө ахлаад Засгийн газраар оруулаад Их Хуралд өргөн барих бүх бэлтгэлийг нь хангасан. Тэгээд үүнээс хойш 2015 оноос жилийн хугацаанд нэлээн шинэ нөхцөл байдлууд бий болсон. НҮБ-ын дэргэдэх Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хурал Индонез улсад болсон. Шинэ зөвлөмжүүд гарсан. Мөн 3 талт үндэсний зөвлөл гэрээ

хэлэлцээр байгуулсан. Хууль тогтоомжийг батлах тухай хуулийн хэрэгжилт 2015 оны 1 сарын 24-нөөс эхэлсэн. Шүүх дээр маргаан ихээр бий болох болсон гэх мэтчилэн хамтарсан Засгийн газрын үед өргөн барьж байсан хуулиас хойш нэлээн олон нөхцөл байдлууд бий болж энэ хуульд суусан юм. Тэгээд Чинзориг сайдаас асуух юм байна. Дараа нь би Амгаланбаатар даргаас асуулт асуух гэж байна.

Надад энд 2 хууль байгаа юм, миний өргөн барьдаг, одоо энэ өргөн барьсан. Зүйл, заалтаар нь яг хаана өөрчлөлт орчихов оо? Буцаагаад татсан. Тэгээд дахиад өргөн барьж байна. Түүнийг нь надад яг тоогоор нь хэлчихмээр байна.

Амгаланбаатар даргатай энэ асуудал дээр мэдээж үйлдвэрчний эвлэлийн байр суурь бол нийтдээ миний санаж байгаагаар бараг 49 зүйл заалтыг санал болгож тавьсан, ихэнх нь орсон. Гэхдээ хүлээн зөвшөөрөхгүй байх хэд хэдэн нөхцөлүүд үүссэн. Жишээлбэл, сумдад хөдөлмөрийн маргаан үүсвэл, энэ хуулийн 33 байх аа Алимаа дарга аа, малчидтай холбоотой томоохон зүйл заалт орсон юм гэх мэтчилэн, хөдөлмөрийн маргаан үүсэхэд сумдад энэ хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх зөвлөл байгуулна гээд гэх мэтчилэн олон асуудлуудыг хөндөж тавьж байсан. Тэр үед заримыг нь авах боломжгүй, заримыг нь Их Хурал дээрээ ярьж, том хууль учраас ажлын хэсэг нь Байнгын хороо юм уу, Их Хурлаасаа гараад явна биз ээ гээд. Тэгээд үндсэндээ бид санал нэгдээд энэ хуулийг Засгийн газраар оруулсан юм. Тэгэхээр Амгаланбаатар даргаас юу гэж асуух гээд байна вэ гэхээр, одоо таны байр суурь ямар байна? Анх өргөн баригдсан хувилбараас юу нь өөрчлөгдөв? Дутуу, цаашид бид энэ хуулийг хэлэлцэж батлахдаа анхаарах зүйлүүд юу байна? Та өөрийнхөө бодлыг илэрхийлсэн нь дээр байхаа.

Ажлын хэсэгт Ажил олгогч эздийн холбоо, Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын төлөөллүүд байна уу? Байгаа юу, ирчихсэн байна. Танхим дээр бүтэн өдрийн хэлэлцүүлэг зохион байгуулж 340 аж ахуйн нэгж компаниуд . . . /хугацаа дуусав/.

Ё.Баатарбилэг: Танхимаас байгаа. Номтойбаяр гишүүний асуултад Чинзориг сайд эхлээд хариулъя.

С.Чинзориг: Хөдөлмөрийн тухай хуулийг би тэр намын үед хуульд өөрчлөлт орууллаа, тэр сайдын үед өөрчлөлт орууллаа гэж би ярих нь зохимжгүй

гэж үзэж байгаа юм. Аль нэг засаг дээр, аль нэг сайд дээр энэ хаяглагдах ёсгүй ийм том харилцааг зохицуулж байгаа хууль. 1999 онд батлагдсан хууль би түрүүн хэлсэн 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байдаг. Ер нь Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хийх тухай асуудал 2009 оноос эхэлсэн. Ер нь 2009 оноос 3 талын Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулга дээр ажиллаж эхэлж байгаа. Нэг засаг байдаг юм уу? Нэг сайдын үед хийгээд сайхан болчихож байгаа асуудал бол биш. Үндсэндээ 10 жилийн хугацаанд энэ 3 талаараа ярьж байж нэг зөвшилцөлд чадан ядан хүрч, одоо энэ хуулиар яригдаж байгаа асуудал.

Би 2015 онд Хөдөлмөрийн сайдаар ажиллаж байхдаа энэ хуулийг эзэд, ҮЭ-тэйгээ хамтраад өргөн барьж байсан. Сая Номтойбаяр гишүүн бол арай өөр утгаар ярьчихлаа. Тухайн үед Их Хурал дээр энэ хуулийн хэлэлцэх эсэхийг нь дэмжчихээд, анхны нэгдүгээр хэлэлцүүлэгт бэлдэж байх шатанд Ардын нам тухайн үедээ хамтарсан Засгаас гарсан учраас шаардлага хангаагүй хууль гэдэг үндэслэлээр татаагүй Номтойбаяр гишүүн мэдэж байгаа. Ерөөсөө Ардын намын гишүүний өргөн барьсан хуулийг Ардчилсан нам засаг барьж байж хэлэлцэхгүй гээд буцааж байсан. Өөрөө хурлын танхимд сууж байсан хүн үүнийг маш сайн мэдэж байгаа. Тийм учраас үүнийг тэгж миний үед энэ хууль ороод ирж байгаа гэж би бол тэгж ярих дургүй байгаа. Үе үеийн Хөдөлмөрийн сайд нар 10 жилийн хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талын хийж байгаа ийм ажлаа гэж бодож байна.

Өмнөх Засгийн газрын татсан хуулийг бид нар татаад дахиж оруулъя гэж үзсэн. Гэхдээ бас тодорхой зарчмын томоохон өөрчлөлтүүд орсон асуудал байхгүй гэдгийг хэлье. Тэгэхдээ тодорхой хэмжээгээр зарим зүйл, заалтад өөрчлөлт орж байгаа. Ялангуяа ҮЭ-ийн байгууллагуудын тавьж байгаа саналуудыг бид нар нягталж авч үзье. Хэд хэдэн саналууд шинээр орж байгаа. Шаардлагатай гэвэл би үүнийг Номтойбаяр гишүүнд бичгээр гаргаж өгье гэж бодож байна. ҮЭ-ийн байгууллагатайгаа бид нар аль болох зөвшилцөлд хүрэх ийм чиглэлээр ажиллаж байгаа. Намайг сайдаар томилогдоод очсоноос хойш эднийх дахиад 10 гаруй орчим шинэ саналуудыг шинээр өгсөн. Энэ асуудлуудын нэлээдийг нь төсөлд тусгахаар авсан. Манай ажлын хэсгийнхний гаргаж өгч байгаа мэдээллээр бол ҮЭ-ийн байгууллагаас гаргасан саналуудын 80 хувь нь энэ хуулийн төсөлд орсон байна гэсэн ийм мэдээлэл байгаа. Одоо санал нэгдэж чадаагүй байгаа 7-8 асуудал байгаа. Энэ дээр нь бид нар өчигдөр 3 талаасаа ажлын хэсэг гаргаад нэлээд яригдсан. Зөвхөн өчигдөр орой гэхэд энэ 3 талын ажлын хэсгийнхэн тарсны дараагаар би өөрийнхөө яамны улсуудтай уулзаж байгаад илүү цагаар ажил олгогчийн зайлшгүй ажлын шаардлагаар илүү цагаар ажиллуулж болно гэсэн заалтыг ҮЭ-ийнхэн хасах санал гаргаж байгаа юм байна. Энэ саналыг нь хүлээгээд авъя гээд ингээд энэ мэтчилэнгээр ҮЭ-тэйгээ тасралтгүй байнга ажиллаж, ойлголцохыг бас хүсэж, ийм тэмүүлэлтэй ажиллаж байгаа гэдгийг хэлэхийг хүсэж байна. Тэгээд байдал яг ямар байдалтай байгаа

юм бэ? Тэгээд ҮЭ-ийн санал хэрхэн яаж туссан бэ гэдэг талаар Амгаланбаатар дарга өөрөө мэдээлэл өгөх байхаа гэж бодож байна.

Ё.Баатарбилэг: Амгаланбаатар ерөнхийлөгч асуултад хариулья.

Х.Амгаланбаатар: Та бүхний энэ өдрийн амгаланг айлтгая. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Монгол Улсын Засгийн газраас Их Хуралд өргөн бариад удаагүй байна. Өнөөдөр Байнгын хороогоор энэ асуудлыг ач холбогдол өгч хэлэлцэж байгаа явдалд баяртай байна. Энэ хууль маань өөрөө нэлээн олон жил, бараг 9 жил энэ ажлын хэсгийн хэмжээнд энэ шинэчлэлийн төслийн үйл явц явагдсан. Тэгээд энэ хугацаанд мэдээж засаг төрийн байдал, ер нь тодорхой шалтгааны улмаас 9 жил болсон гэдэг дээр талууд санал нэг байгаа.

Энэ хуулийг шинэчлэх, энэ өргөн барьсан асуудлыг МҮЭ-ийн холбооноос энэ нийгмийн түншлэлийн хувьд бүрэн дүүрэн дэмжиж байгаа юм. Гэхдээ зарим чиглэлээр саналын зөрүүтэй байгаа гэдгийг Чинзориг сайд хэллээ. Энэ дээр тодорхой ажлын хэсгийг өнгөрсөн лхагва гарагт Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн үндэсний 3 талт хороогоор байгуулаад, ажилд нь оруулаад яг эцэслээд үндэсний хороогоор ямар ямар зүйл дээр ахиц гарсан бэ гэдэг дээр сонсоогүй байгаа. Тэгэхээр сая Баделхан гишүүн асуулаа, Саранчимэг гишүүн асуулаа, Номтойбаяр гишүүн асуусан. Тодорхой энэ асуудлууд дээр санал нэгдээгүй байгаа. Ялангуяа тэр Баделхан гишүүний түрүүнд хэлж байсан, энэ хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, энэ хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах асуудал дээр эцэслэж энэ 3 тал, энэ ажлын хэсэг бол нэгдсэн байр сууринд хүрээгүй байгаа. Яагаад гэвэл энэ ҮЭ-ийн зүгээс улсын хэлэлцээр, аймаг, нийслэлийн хэлэлцээрийн биелэлтийг шаардаж, энэ хөдөлмөрийн сонирхлоо хамгаалах зорилгоор энэ хөдөлмөрийн маргаан үүсгэх, одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа энэ хуулийн заалтыг энэ өргөн барьсан төслөөс хасчихсан байгаа. Зөвхөн салбар болон салбар дундын хэлэлцээрээс үүссэн аливаа маргааныг маргааны хүрээнд тодорхой ашиг сонирхлоо хамгаалах энэ эрхийг нь энэ шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгасан байгаа. Бусад төрлийн хамтын улсын хэлэлцээр болон аймаг, нийслэлийн хэлэлцээртэй холбогдон гарах аливаа маргаанаар ажилтны төлөөллийн байгууллага буюу ҮЭ-ийн байгууллага хуулийн дагуу маргаан үүсгэх энэ эрх хасагдчихсан байгаа. Өөрөөр хэлбэл энэ хүрээнд дордчихсон байна гэсэн үг.

Хоёр дахь асуудал бол Баделхан гишүүн бас асууж байсан. Ер нь бол энэ хамтын гэрээ хэлэлцээрийг байгуулах субъект бол яг сонгодог утгаараа ҮЭ байх ёстой. Тэгэхээр энэ чиглэлээр дэмжсэн заалт шинэ хуулийн найруулгын төсөлд байна уу? Үгүй юу гэж асуусан. Тэгэхээр энэ асуудал хоёрдмол байдлаар

тусгачихсан байгаа юм. ҮЭ-ийн хороо, ҮЭ байхгүй газар ажилтны төлөөлөл гэдэг одоогоор Монгол улсын хэмжээнд биежээгүй байгаа ийм төлөөлөлд эрхийг нь олгох ийм зохицуулалт одоо энэ шинэчилсэн найруулгын төсөлд явагдаж байгаа. Энэ дээр уг нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгох бололцооны тухай 1971 оны олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 135 дугаар конвенцоор ҮЭ-ийн байгууллагад илүү бололцоо боломж олгох энэ конвенц энэ дээр . . . /хугацаа дуусав/.

Ё.Баатарбилэг: Номтойбаяр гишүүн тодруулъя.

Н.Номтойбаяр: Чинзориг сайдаас асуусан асуултынхаа хариуг авчихлаа. Сэтгэл хангалуун байна. Эрдэнэбатын Засгийн газрын үед өргөн барьсан Хөдөлмөрийн хуулийг танай Засгийн газар эргүүлээд татаад, эргээд өргөн барьж байгаа ч зарчмын өөрчлөлт ороогүй гэдгээ хэллээ. Нэгэнт Амгаланбаатар дарга буюу ҮЭ-ийн төлөөлөл иймэрхүү байр суурьтай байгаа бол Ажил олгогч эздийн холбоо, Худалдаа аж үйлдвэрийн танхим тодорхой түрүүний асуусан асуултын хүрээнд байр сууриа илэрхийлэх боломжийг Байнгын хорооны дарга олгосон нь зөв байхаа.

Ё.Баатарбилэг: Номтойбаяр гишүүний түрүүний асуулт, энэ хуулийн төсөл дээр ямар байр суурьтай байна вэ гэдгийг сонсьё гэж байна. Ажил олгогч эздийн холбооны тэргүүн ерөнхийлөгч Ганбаатар, дараа нь Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимаас Нэгдсэн бодлого төлөвлөлтийн газрын дарга Оюунчимэг хариулъя.

Х.Ганбаатар: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн асуудал үндсэндээ сүүлийн 7-8 жил үргэлжилсэн, хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн 3 талууд энэ асуудал дээр байр сууриудаа олон удаа нэгтгэж, харилцан ойлголцож ярилцсан. Дээр нь Хөдөлмөрийн хуулийн чиглэлээр ажилладаг олон улсын байгууллагууд, тухайлбал Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага, Дэлхийн ажил олгогч эздийн холбоо, Үйлдвэрийн эвлэлийн байгууллагууд мэргэжлийн зөвлөгөө өгсөн маш их ул суурьтай боловсруулж гаргаж ирсэн ийм хуулийн төсөл гэж бид нар үзэж байгаа юм.

Энэ Хөдөлмөрийн хууль бол Үндсэн хуулийн дараа орох хөдөлмөрийн харилцаа зохицуулж байгаа нарийн хууль байгаа учраас бүх асуудлаар яг цав нийлээд маргаангүй байна гэсэн ойлголт байхгүй. Хэн хэнд нь сэтгэл ханамж дундуур байгаа асуудлуул бол бий. Тэгэхдээ бид бол түүнийгээ яриад энэ хуулийг

хойш нь татаад суухгүйгээр ер нь Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлээд, хууль тогтоох үндэсний төрийн байгууллага энэ асуудлаа нэг тийш нь шийдээд энэ хуулийг батлуулан гаргах хэрэгтэй гэж ингэж үзэж байгаа. Энэ хуулийг гаргахгүйгээс болоод энэ хөдөлмөрийн харилцаанд шинээр орж ирсэн олон харилцааг зохицуулж чадахаа байчихаад байгаа юм. Ялангуяа гадаадын хөрөнгө оруулалттай олон аж ахуйн нэгж дээр манай Хөдөлмөрийн хуулийн үйлчлэл энэ хуулийн хүрээнд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад хоцрогдчихсон байгаа. Тийм учраас бид энэ хуулийг яаралтай батлах ёстой.

Үйлдвэрчний эвлэл сэтгэл дундуур байгаа асуудлыг бид ойлгож байгаа. Тэгэхдээ үүнийг бид нар нэг талын байр суурь, миний байр суурь ийм гээд суугаад байж болохгүй. Бид үүнийгээ Их Хурал дээр яриад, ажлын хэсэг дээр яриад, зөвшилцөөд, тэгээд Улсын Их Хурал бол Монгол улсад энэ харилцааг яаж зохицуулах нь зүйтэй вэ гэсэн чиглэлээрээ шийдвэрээ гаргаад, хуулиа гаргах нь зүйтэй байхаа гэж бид бодож байна.

Одоо ингээд Монгол Улс дахиад энэ хуулийг баталж чадахгүй буцаах юм бол онигдоод болно шүү. Монголчууд үндсэндээ олон улсын өмнө шившигтэй байдалд орж болохгүй ээ гэж би бодож байгаа юм. ҮЭ-ийн хэлж байгаа саналыг бид хүндэтгэж байгаа. Тэгэхдээ үүнийг харилцан ойлголцож, зөвшилцөх ёстой, Улсын Их Хурал шийдвэрлэх ёстой гэж ойлгож байгаа.

Ё.Баатарбилэг: Оюунчимэг дарга.

Ж.Оюунчимэг: Номтойбаяр гишүүний асуултад хариулъя. Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын хувьд Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг ерөнхийдөө явах нь зүйтэй, энэ хуулийг шинэчилж батлах нь зүйтэй гэдэг энэ байр сууринаас 2015 оноос эхэлж хамтарч ажилласан байгаа. Ер нь энэ ажлын хэсгийн хувьд 3 талаасаа хамтраад яам, ажил олгогч эздийн холбоод, танхим дээрээс нь ҮЭ ороод нэлээн сайн суусан. Бараг үг, өгүүлбэрээр ярилцаж ингэж гарсан шинэчилсэн найруулга байгаа.

2015 оны хуулийн төсөлд бизнес эрхлэгчдийн хувьд нэлээн шүүмжлэлтэй хандаад маш олон шүүмжлэл хэлж байсан. Тэр 2015 онд хоёр ч удаагийн хэлэлцүүлгийг хийж байсан. Тэр үед бид нар Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад 50 орчим санал өгч байсан. Дараа нь тодорхой саналууд тусаад 20 хэдэн санал өгөөд, хамгийн сүүлд 2018 оны 1 сард бид нар үндсэндээ ажил олгогч талын саналууд нэлээн сайн тусчээ гээд зарчмын зөрүүтэй 6 саналыг

хүргүүлсэн байгаа. Ажил олгогчдыг төлөөлж танхим энэ хуулийн төсөл боловсруулахад оролцож байгаагийн хувьд цаашаа энэ хөдөлмөрийн шинэ харилцаануудыг зохицуулах энэ хуулийг батлах нь зүйтэй. Тэгэхдээ яг ҮЭ-ийн тавьж байгаа зарим асуудал дээр ажил олгогчдын зүгт хүндрэл учруулах ийм заалтууд байж магадгүй гэдгээс бид нар болгоомжлоод одоо ч гэсэн сумын түвшний хэлэлцээр гээд тодорхой тийм заалтууд дээр энэ хуульд сумын түвшний хэлэлцээр байх шаардлагагүй гэж үзэж байгаа.

Ер нь энэ хуулийг цаашаа өргөн бариад батлах нь зүйтэй байх. Танхимын зүгээс бизнес эрхлэгчдийн өгсөн саналуудаас тусаагүй үлдсэн цөөн тооны саналыг Нийгмийн бодлогын байнгын хороонд хүргүүлж ажиллая гэж бодож байна.

Ё.Баатарбилэг: Баярлалаа. Билэгт гишүүн асуултаа асууя.

М.Билэгт: Өнөөдөр Монгол Улс цөөхөн хүн амтай, 3 саяхан. Гэтэл 3 сая гаруй хүн амын өнөөдөр хөдөлмөр эрхлэх насны иргэд нь 1 сая 200-аад мянга байгаа. Гэтэл энэ 1 сая 200-аад мянгын 80 хувь нь хувийн хэвшилд ажиллаж амь амьжиргаагаа залгуулж байгаа. Тэгэхээр амь амьжиргаагаа залгуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх талаас нь тэр тусмаа иргэдийн хүсээд байгаа юм юу вэ гэхээр энэ төрийн дарамтыг багасгаач ээ, дээр нь иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох хоногийнхоо хоолыг залгуулах энэ нөхцөлийг бүрдүүлэхэд энэ төрийн элдэв шахалт шаардлагыг зөв талаас нь багасгаж өгөөч ээ гэдэг хүсэлтийг тавиад байгаа юм. Гэтэл энд нэг л юм харагдаад байдаг юм. Одоо жишээ нь сүүлийн үед хэвлэл мэдээллээр, сошиалаар явж байгаа юман дээр би энэ ҮЭ-ийг гайхаад байгаа юм. Байнга л тэд нарын цалинг нэм, эд нарын цалинг нэм гээд хашгичаад байх юм. Нэмж болноо, нэмж болно нөхцөл нь бүрдвэл. Тэгвэл цалин нэмэхийн тулд орж ирэх орлогыг нэмэгдүүлэх ёстой. Орж ирэх орлогыг нэмэгдүүлэхийн тулд татвар төлөгчдөөс авах татвар нэмэгдэх ёстой. Тэгэхээр тэр нөхцөл хаана бүрдэх юм бэ гэдгийг урдаар тэр зохицуулалтыг хийж өгч хамтдаа зүтгэх ёстой байтал зүгээр цалинг нь 5 сая болго, цалинг нь хэдэн сая болго гэж орилоод байх юм. Тэгэхээр орлого нэмэгдүүлэх талаас нь хамтдаа бодлого шийдвэрээ гаргаж яваач ээ. Яг энэ дээр ингээд харахад байхад ҮЭ бол ерөөсөө л нийгмийг баахан турхирсан, энэ иргэд, хойч ирээдүй залуучуудыг ажил хийхийн тулд ухамсартай орчныг бүрдүүлэхэд биш турхирсан байдлаар хандаад байна уу гэдэг юм харагдаад байдаг шүү гэдгийг. Жишээ нь Оюутолгой дээр яриад байгаа шүү дээ, ҮЭ-ийн 3 байгууллага оччихсон. Одоо энэ Төв ҮЭ байна, чөлөөт ҮЭ байна, өөр юу байдаг юм бэ? Ингээд 3 ҮЭ-ийн байгууллага оччихсон гэрээ хийгээд сууж байдаг.

Өнөөдөр энэ төв ҮЭ бол бас нийгэмд өөрсдийгөө, энэ нийгмийг зөв төлөвшүүлэх талаас нь үүргээ биелүүлэх хэрэгтэй гэдгийг яг энэ боломжийг ашиглаад хэлмээр санагдаад байгаа юм. Яагаад гэвэл ерөөсөө л цалин мөнгө нэхээд байдаг, гэтэл орлого яаж нэмэгдүүлэхийг, энэ нийгмийг ажилтай, орлоготой болохын тулд иргэд ямар ухамсартай байх ёстой вэ гэдэг талаас нь бодох ёстой гэдгийг энд зориудаар хэлмээр санагдаад байгаа юм.

Дээр нь хувийн хэвшлийнхэн бол үнэхээр ажил хийж чадаж байгааг нь ямар ч эрэгтэй, эмэгтэй гэхгүйгээр, хөгшин, залуу гэхгүйгээр ажил хийж чадаж байгааг нь сонгоод ажиллуулдаг юм шүү. Тэр төрийн албанд л эрэгтэй, эмэгтэй гэдэг нь ялгаатай цалинждаг байх. Тэгэхээр хувийн хэвшил өнөөдөр Монгол Улсын иргэдийн ажлын байрны 80 хувийг өнөөдөр хувийн хэвшил нуруун дээрээ үүрээд аваад явж байна. Тэгэхээр энэ хувийн хэвшлийг ажлаа хийх энэ нөхцөлийг бүрдүүлэх, иргэд, залуу хойч ирээдүйг зөв төлөвшүүлэхэд ҮЭ-ийн байгууллага анхаарч хандмаар байна.

Дээр нь одоо энэ ҮЭ-ийн төв байгууллагад тэртэй тэргүй цалингийн сангаас, төсвөөс 1 хувийг нь багш, эмч энэ ажилчдын цалингаас суутгаад аваад өгч байгаа. Уг нь ҮЭ-д элсэх тэр татвараа төлөх эсэх нь иргэдийн өөрийнх нь эрх байх ёстой байхад нөгөө талдаа энэ хүчээр л авагдаад явж байгаа. Тэгтэл бусад байгууллагадаа өрсөлдөөн бий болгож боломжийг . . . /хугацаа дуусав/.

Ё.Баатарбилэг: Санал хэллээ гэж ойлгох уу? Билэгт гишүүнд 1 минут нэмэлт.

М.Билэгт: Тэгэхээр би ҮЭ-ийн Амгаланбаатар ерөнхийлөгчөөс асууя. Ер нь өнөөдөр энэ ҮЭ-ийг ганцхан танай байгууллага биш өөр 2-3 ҮЭ-ийн байгууллага байгаа бол энэ өрсөлдөөнөө бий болгоод, үнэхээр иргэдийг нийгэмд зөв талаас нь төлөвшүүлэхэд үр нөлөөгөө өгөх ийм талаас нь хамтарч ажиллах талаар, дээр нь танай байгууллагатай өрсөлдөж байгаа бусад ҮЭ-ийн байгууллагууд чинь яаж зохицож ажиллах ёстой юм бэ гэдгийг таниас хууль эрх зүйн хувьд ч гэсэн танайх ганцхан давуу эрхээрээ бүх цалингийн сангаас энэ төрийн албан хаагчдын 1 хувийг авчихдаг, бусад байгууллагууд болохоор тийм боломжгүй байдаг. Энэ яаж зохицуулагдах ёстой юм бэ гэдгийг, цаашид боломж байгаа юу гэдгийг тодруулж асууя.

Ё.Баатарбилэг: Амгаланбаатар ерөнхийлөгч хариулъя.

Х.Амгаланбаатар: Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэлийн асуудлын хүрээнд энэ ҮЭ-ийн асуудал зайлшгүй яригдах ийм шаардлага гарсан юм шиг байна. Тэгэхээр ер нь энэ ҮЭ-ийн байгууллага энэ эвлэлдэн нэгдэх эрх гэдэг бол хэн нэгэн байгууллага, хэн нэгэн хүний хэлснээр зохицуулагддаг ийм эрх биш л дээ. Энэ бол хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын холбогдох хэм хэмжээгээр сайн дурын үндсэн дээр аль холбоондоо эвлэлдэн нэгдэх вэ? Яаж үйл ажиллагаагаа зохион байгуулах вэ гэдэг нь зохицуулагдах ёстой. Монгол Улсын шинэ Үндсэн хууль 1992 онд батлагдсан. Энэ батлагдахаас нэг жилийн өмнө буюу 1991 онд тухайн үеийн Бага Хурлаас ҮЭ-үүдийн эрхийн тухай хуулийг баталсан юм билээ. Би энэ бол тухайн үеийн хүмүүс нэлээн ухаалаг хүмүүс байсан учраас энэ хуулийг Үндсэн хуулиас өмнө би баталсан гэж бодож байна.

Өөрөөр хэлбэл иргэддээ энэ эвлэлдэн нэгдэх хамгийн чухал эрхийг нь энэ хуулиар Үндсэн хууль батлагдахаас өмнө өгсөн байх. Өнөөдрийн байдлаар Монгол Улсын хэмжээнд МҮЭ-ийн холбоо гэдэг тогтмол үйл ажиллагаа явуулдаг нэг л үндэсний төв байгаа. Бусад үйлдвэрчний таны авсан ямар мэдээлэл байгаа юм, би түүнийг мэдэхгүй байна. Энэ мэдээллийн хүрээнд авсан юм бол компани түшсэн ҮЭ-ийн хороод байгаа. Үндэсний төв байгууллага бол тогтмол үйл ажиллагаа тийм төв байгууллага би байхгүй гэж бодож байна. Өнөөдөр тэр ҮЭ-ийн гишүүний татварын асуудал хуулиараа л зохицуулагдаж байгаа. Энэ бол төрийн байгууллага харин шахан хавчиж байгаа. Гишүүн нь өөрийн цалин буюу орлогоосоо 1 буюу түүнээс доошгүй татвар өгнө гэдэг энэ сайн дураараа шийдсэн юмыг нь сүүлийн 3 жил үе үеийн Засгийн газар улс төрийн бодлогоор зогсоож байсан. Үүнийг Номтойбаяр сайд бол сайн мэдэж байна, тухайн үед нь бид санал тавьж, энэ чиглэлийн хүний эрхийн байгууллагатай хамтарч Дээд шүүхээр орж энэ заргаа бид авч байсан. Харин энэ ҮЭ-ийн байгууллагаа төрийн бодлогоор дэмжих ёстой. Яагаад гэвэл Монгол Улс олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын бүрэн эрхт гишүүн. Үүргээ биелүүлж чадахгүй байгаа.

Ё.Баатарбилэг: Гишүүд асуулт асуулаа. Би ганцхан зүйл тодруулъя. Түрүүн танилцуулга дээр тодорхой асуудлуудыг шийдвэрлэхээр төсөлд тусгалаа гэсэн. Энэ гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг энэ хуулиар хэрхэн зохицуулж байгаа вэ гэдэг асуулт байна. Гадаадад нэлээн хүмүүс ажиллаж байгаа. Солонгос бол тодорхой хэмжээнд Монгол Улсын хууль тогтоомжтой нийцүүлээд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг эргэж бас түүнийгээ Монгол Улсад ажилласан жилээр тооцуулах юмнууд явж байгаа байх. Тэгэхээр энэ гадаадад ажиллаж байгаа ажилчидтай холбоотой тодорхой зохицуулалт юмнууд орж байгаа юу гэдэг нэг асуулт байгаа.

Хоёрдугаарт, түрүүн Амгаланбаатар ерөнхийлөгч хэлсэн, зарим газар ҮЭ-ийн байгууллагатай, тийм байхгүй газар жишээлбэл цөөхөн ажилтантай газар юм уу? Ажилчдын зөвлөл байгуулна гэсэн юм яригдаж байна. Тэгэхээр энэ ажилчдын зөвлөл нь тодорхой тэдээс дээш ажилчинтэй гэдэг юм уу? Тодорхой тоо байх юм уу? 10-аас доош ажилтантай маш олон аж ахуйн нэгж байгууллагууд байдаг. Энэ дээр ажилчдын эрх ашгийн асуудал яаж хөндөгдөх юм бэ гээд энэ дээр тодруулга хэлж өгөх үү? Хоёр асуудал дээр.

Б.Алимаа: Гадаадад ажиллаж байгаа иргэдийн хөдөлмөрийн харилцааны асуудал бол манай энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслөөр бол ер нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа Монгол Улсын аж ахуйн нэгж байгууллага, гадаадын аж ахуйн нэгж байгууллага, дипломат суурин төлөөлөгчдийн газар гээд бусад байгууллага монгол ажилчдыг гадаадын болон харьяалалгүй хүний тухай бас ярих ёстой. Ингээд энэ хүмүүсийн хөдөлмөрийн харилцааг Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр яаж зохицуулах вэ гэдэг энэ асуудлыг зохицуулж байгаа хуулиа.

Манай яаман дээр ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл явж байгаа. Үзэл баримтлалыг баталсан. Тэгээд энэ хаврын чуулганд өргөн барихаар бэлтгэж байгаа. Энэ хуулин дээр нэлээн нарийвчлаад Засгийн газар хоорондоо хэлэлцээр байгуулах журмаар тэнд дэх Монгол ажиллагсдын хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой баталгааны асуудлыг Засгийн газар хоорондын хэлэлцээр, бусад конвенциудынхаа хүрээнд шийдвэрлэх энэ асуудлыг бас тусгай хуулиар шийдвэрлэхээр ажиллаж байгаа.

Аж ахуйн нэгжийн түвшинд байгуулах хамтын гэрээг одоо мөрдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуулин дээр ч гэсэн, хуулийн төсөл дээр ч ялгаагүй ҮЭ-тэй бол ҮЭ-ийн байгууллага нь ажил олгогчтойгоор хамтын гэрээгээ байгуулна. ҮЭ-ийн байгууллага байхгүй нөхцөлд ажиллагсдын төлөөлөгчид ажил олгогчтойгоо хамтын гэрээг аж ахуйн нэгжийн түвшинд байгуулах ийм эрх нь нээлттэй байгаа. Тэгээд энэ хуулийн төсөл дээр ч, өмнөх мөрдөх байгаа хуулин дээр ч гэсэн нэгэн ижил байдлаар орж ирж байгаа.

Төлөөллийн хувьд 10-аас дээш гэдэг юм уу? Төлөөллийн хувьд тодорхой тоо хуулин дээр зааж өгсөн асуудал байхгүй.

Ё.Баатарбилэг: Гишүүд асуулт асууж хариулт авлаа. Санал хэлэх гишүүд нэрсээ өгнө үү. Санал байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн үзэл баримтлал болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслийг Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцүүлэхийг дэмжье гэсэн саналын томъёоллоор санал хураалт явуулъя.

10 гишүүн оролцож, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийг хэлэлцүүлэхийг дэмжлээ.

Байнгын хорооны санал, дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдаанд Улсын Их Хурлын гишүүн Оюунчимэг танилцуулахаар томиллоо.

Ажлын хэсгийг Улсын Их Хурлын чуулганаар хэлэлцэх эсэхийг шийдвэрлэсний дараа ажлын хэсэг байгуулах юм байна. Байнгын хороогоор ажлын хэсэг байгуулна. Тэгэхээр чуулганы хуралдааны дараа ажлын хэсэг байгуулна. Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг дараагийн хурлаараа хэлэлцье.

Хэлэлцэх асуудлын дараагийн асуудалд оръё.