

**МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН  
2018 ОНЫ ХАВРЫН ЭЭЛЖИТ ЧУУЛГАНЫ  
04 ДҮГЭЭР САРЫН 13-НЫ ӨДӨР /БААСАН ГАРАГ/-ИЙН  
НЭГДСЭН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛИЙН  
ТОВЬЁГ**

<b>№</b>	<b>Хэлэлцсэн асуудал</b>	<b>Хуудасны дугаар</b>
1.	<b>Хуралдааны товч тэмдэглэл:</b>	1-5
2.	<b>Хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэл:</b>	
	1. 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/.	8-50
	2. Ус бохирдуулсны төлбөрийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүд /Засгийн газар 2018.02.09-ний өдөр өргөн мэдүүлсэн, төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх/	50-61
	3. Улсын Их Хурлын гишүүн Ж.Батзандангаас Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайд Ц.Цогзолмаад хандан <b>“Соёлын өвийг хамгаалах тухай” /Шинэчилсэн найруулга/ хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд соёлын өв, түүх соёлын дурсгалт зүйлсийг хамгаалах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, томоохон ажлууд болон тэдгээрийн үр дүнгийн талаар</b> тавьсан асуулгын хариуг сонсох	61-83

**Монгол Улсын Их Хурлын 2018 оны хаврын ээлжит чуулганы  
4 дүгээр сарын 13-ны өдөр /Баасан гараг/-ийн  
нэгдсэн хуралдааны гар тэмдэглэл**

Улсын Их Хурлын дарга М.Энхболд ирц, хэлэлцэх асуудлын дарааллыг танилцуулж, хуралдааныг даргалав.

Хуралдаанд ирвэл зохих 76 гишүүнээс 39 гишүүн ирж, 51.3 хувийн ирцтэйгээр 10 цаг 18 минутад Төрийн ордны Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдааны танхимд эхлэв.

**Чөлөөтэй:** Н.Амарзаяа, Б.Бат-Эрдэнэ, Ж.Бат-Эрдэнэ, Б.Батзориг, Б.Баттөмөр, С.Бямбацогт, Д.Дамба-Очир, Б.Дэлгэрсайхан, Л.Мөнхбаатар, Х.Нямбаатар, Л.Оюун-Эрдэнэ, Н.Оюундарь, Д.Оюунхорол, Я.Санжмятав, Д.Сарангэрэл, Я.Содбаатар, Д.Сумъяабазар, Д.Тэрбишдагва, Ч.Хүрэлбаатар, Ц.Цогзолмаа, Д.Цогтбаатар, Н.Цэрэнбат, Б.Энх-Амгалан, Л.Энхболд, Ө.Энхтүвшин;

**Эмнэлгийн чөлөөтэй:** С.Батболд, Л.Болд, Г.Мөнхцэцэг;

**Тасалсан:** С.Жавхлан, Б.Наранхүү, Ш.Раднаасэд, А.Ундраа;

**Хоцорсон:** О.Баасанхүү – 2 цаг 12 минут, Ж.Батзандан – 46 минут, Х.Болорчулуун – 18 минут, Д.Гантулга – 30 минут, Б.Жавхлан – 44 минут, Ж.Мөнхбат – 1 цаг 24 минут, Д.Мурат – 2 цаг 10 минут, О.Содбилэг – 30 минут, Ж.Энхбаяр – 50 минут, Ж.Эрдэнэбат – 2 цаг 00 минут.

Хэлэлцэх асуудалтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн М.Билэгт, С.Чинзориг нар үг хэлэв.

**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 яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын мэргэжилтэн Ш.Маяа, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Удирдлагын академийн багш, доктор, профессор Б.Уранцэцэг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Эвлэрүүлэн зуучлалын зөвлөлийн дарга Д.Тунгалаг, Судлаач Ц.Батнасан нар оролцов.

Хуралдаанд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хууль, эрх зүйн асуудал хариуцсан нарийн бичгийн дарга Д.Амгалан, Хууль, эрх зүйн хэлтсийн дарга Э.Түвшинжаргал, 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, төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэх талаар Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооноос гаргасан санал, дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг нар танилцуулав.

Хууль санаачлагчийн илтгэл болон Байнгын хорооны санал, дүгнэлттэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Эрдэнэ, Д.Тогтохсүрэн, М.Оюунчимэг, Л.Энх-Амгалан, Ц.Мөнх-Оргил, Т.Аюурсайхан, Ц.Гарамжав, Б.Ундармаа, Д.Лүндээжанцан, М.Билэгт, Ж.Ганбаатар, З.Нарантуяа, Б.Саранчимэг нарын тавьсан асуултад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа, Удирдлагын академийн багш, доктор, профессор Б.Уранцэцэг нар хариулж, тайлбар хийв.

Төслийн талаар Улсын Их Хурлын гишүүн Л.Энх-Амгалан, Т.Аюурсайхан, М.Билэгт, М.Оюунчимэг нар үг хэлэв.

**М.Энхболд:** - Байнгын хорооны саналаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүдийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх нь зүйтэй гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 34

Татгалзсан: 11

Бүгд: 45

75.6 хувийн саналаар Байнгын хорооны санал дэмжигдлээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Захиргааны ерөнхий хуулийн зарим заалтыг хүчингүй болгосонд тооцох тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Боловсролын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Дипломат албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай,

Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Төмөр замын тээврийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Цөмийн энергийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийн үзэл баримтлалыг дэмжиж хэлэлцэх нь зүйтэй гэж үзсэн тул анхны хэлэлцүүлэгт бэлтгүүлэхээр Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороонд шилжүүлэв.

Уг асуудлыг 12 цаг 32 минутад хэлэлцэж дуусав.

### ***Дэлгэрэнгүй тэмдэглэл***

***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/***

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүдийн үзэл баримтлалыг хэлэлцье.

Хууль санаачлагчийн илтгэлийг Засгийн газрын гишүүн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг танилцуулна. С.Чинзориг сайдыг индэрт урьж байна.

**С.Чинзориг:** - Улсын Их Хурлын дарга, эрхэм гишүүд ээ,

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 1999 онд шинэчлэгдэн батлагдаж хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийт 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байдаг. Уг хуульд төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тавигдаж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ чиг хандлагад нийцүүлэх дараахь хэрэгцээ шаардлага үүсээд байна. Тухайлбал, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулахаар тусгаж аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн харилцаа хэт нарийвчлан хуульчилсан, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч болон ажилтны эрх үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан зэрэг нь

уг хуулийг хамрах хүрээг явцуу болгож жижиг аж ахуйн нэгжид хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад нөлөөлж байна.

Хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд өргөжиж хөдөлмөр эрхлэлтийг гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах, алслагдмал газар байрлаж ажил үүргээ гүйцэтгэх зэрэг хэлбэр нэвтэрсээр байгаа боловч эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн акт байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан. Хуулийн төсөлд дараахь зарчмын шинжтэй асуудлуудыг тусгаж байгаа болно. Үүнд, Хөдөлмөрийн тухай хуулийг зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинж бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхээр төсөлд тусгасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэмжээг тогтоож хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, бусад хөдөлмөрийн асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо буюу ажил олгогч ажилтан, түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөхөөр зохицууллаа.

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. 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 ажлын байр, ажилтны 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 тусгалаа.

Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алсмагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулсан.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 4 дүгээр сарын 04-ний өдрийн хуралдаанаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хэлэлцсэн. Засгийн газраас Улсын Их Хурлын 2018 оны 3 дугаар сарын 26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн талууд болох Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн холбоо, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо дэмжсэн болно.

Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн холбооны зөрүүтэй саналаар дахин ажлын хэсэг байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд ажлын хэсгийн саналыг Улсын Их Хурлын Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооноос байгуулагдах ажлын хэсэгт хүргүүлэхээр бид ажиллаж байгаа болно.

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

Эрхэм гишүүд ээ,

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх эсэхийг хэлэлцэж дэмжиж өгөхийг хүсэж байна. Баярлалаа.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайдад баярлалаа. Төслийн талаар Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо дүгнэлт гаргасан. Дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг танилцуулна. М.Оюунчимэг гишүүнийг индэрт урьж байна.

**М.Оюунчимэг:** - Улсын Их Хурлын дарга, эрхэм гишүүд ээ,

Монгол Улсын Засгийн газраас 2018 оны 3 дугаар сарын 26-ны өдөр Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал болон хамт өргөн мэдүүлсэн бусад хуулийн төслүүдийг хэлэлцэх эсэх асуудлыг тус Байнгын хороо 2018 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуралдаанаараа хэлэлцлээ.

Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд шинэчлэгдэн батлагдаж хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийт 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ. Уг хууль нь төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн нийгэм, эдийн засгийн тухайн нөхцөлд нийцэж байсан боловч өнөөгийн хөдөлмөрийн харилцааг бүрэн зохицуулж чадахгүй байна.

Хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулахаар тусгаж аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан. Хөдөлмөрийн харилцааг дахь аж 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.

Түүнчлэн ажлын бүрэн бус цаг жасаагаар ажиллах, хөдөлмөрийн гурвалсан харилцаа зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр үүссэн харилцааг зохицуулах боломжгүй байна. Мөн хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх эрх мэдлийг шүүхэд төвлөрүүлснээс хугацаа алдаж талуудын зөвшилцөх боломжийг хязгаарласан нь ажилтан болон ажил олгогч талын аль алинд нь хүндрэл учруулж байна.

Дээр дурдсан нөхцөл байдал хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулан хуулийн зохицуулалтын үр нөлөөг дээшлүүлэх, хамрах хүрээг өргөжүүлэх зорилгоор хуулийн төслийг боловсруулсан байна.

Байнгын хорооны хуралдаанаар хуулийн төслийг үзэл баримтлалыг хэлэлцэх үед Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн дотоод журмын үйлчлэх хүрээ, хамаарах асуудлыг тодорхойлсон

эсэх, мөн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэрхэн зохицуулсан талаар, Улсын Их Хурлын гишүүн Х.Баделхан байгууллага бүр үйлдвэрчний эвлэлийн салбар нэгжтэй байх тухай, хөдөлмөрийн хүнд, хортой нөхцөлийг хуулийн төсөлд хэрхэн тодорхойлсон талаар, Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Саранчимэг, Н.Номтойбаяр хуулийн төсөлд шинээр тусгагдсан хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах нөхцөлийн талаар, Улсын Их Хурлын гишүүн Ё.Баатарбилэг гадаадад ажиллаж байгаа иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг харилцааг хэрхэн зохицуулсан талаар, Улсын Их Хурлын гишүүн М.Билэгт Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн санхүүжилт, чиг үүргийг талаар асуулт асууж, хариулт авлаа.

Байнгын хорооны хуралдаанд оролцсон гишүүд санал нэгтгэйгээр хуулийн төслийг үзэл баримтлалыг Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцүүлэх нь зүйтэй гэж үзлээ.

Улсын Их Хурлын эрхэм гишүүд ээ,

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг үзэл баримтлал болон хамт өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Захиргааны ерөнхий хуулийн зарим заалтыг хүчингүй болгосонд тооцох тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Боловсролын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Дипломат албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Төмөр замын тээврийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Цөмийн энергийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийн талаархи Нийгмийн бодлого, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хорооны санал, дүгнэлтийг хэлэлцэн шийдвэрлэж өгөхийг Та бүхнээс хүсье.

Анхаарал тавьсанд баярлалаа.

**М.Энхболд:** - М.Оюунчимэг гишүүнд баярлалаа. Ажлын хэсэг танилцуулъя. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд С.Чинзориг, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа, мөн яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын мэргэжилтэн Ш.Маяа, Монголын Ажил олгогч эздийн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Удирдлагын академийн багш, доктор, профессор Б.Уранцэцэг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Эвлэрүүлэн зуучлалын зөвлөлийн дарга Д.Тунгалаг, судлаач Ц.Батнасан нарын ажлын хэсэг чуулганы нэгдсэн хуралдааны танхимд хүрэлцэж ирсэн байна.

Одоо хууль санаачлагчийн илтгэл болон Байнгын хорооны дүгнэлтээс асуулттай гишүүд байвал нэрсээ өгье. Б.Саранчимэг гишүүнээр тасаллаа. С.Эрдэнэ гишүүн асуултаа тавья.

**С.Эрдэнэ:** - Баярлалаа. Хөдөлмөрийн хуулийг шинэ найруулсан төсөл орж ирж байна. Энэ бол бас цаг үеэ олсон ийм асуудал. Өнөөдөр Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцаа бол үнэхээр одоо орчин үеийн зах зээлийнхээ энэ эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад бол нийцэх хэм хэмжээнд байж чадахгүй байгаа.

Би зүгээр асуух зүйл олон бий. Гэхдээ нэг зүйлийг онцолж асууя. Өнөөдөр хөдөлмөрийн хөлстэй холбоотой асуудал, ялангуяа энэ хөдөлмөрийн үнэлэмжийн асуудлыг энэ хуульд яг юу гэж яаж заасан бэ? Өнөөдөр яг бодит хөдөлмөрийн үнэлэмж маань өнөөдөр зах зээл дээр ямар байгаа вэ? Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, төрийн байгууллагууд ч ялгаа байхгүй дур дураараа хөдөлмөрийн үнэлэмжийг бол тогтоож байгаа.

Улсын хэмжээнд цалин хөлсний доод хэмжээ гээд нэг юм тогтоочихсон. Нэг юм тогтоочихоод тэрийгээ мартчихдаг. Олон жил болдог. Тэгээд нөгөө зах зээлийнх нь эдийн засгийн өсөлт, бууралт, инфляци гээд л янз янзын нөхцөл байдалтай уялдуулж бас энэ цалин хөлсний доод хэмжээ хөдөлдөггүй ийм байдлаар олон жил явж байна.

Одоо хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг баталснаас хойш бас нэлээн л хугацаа өнгөрсөн. Ерөөсөө энэ хөдөлдөггүй. Тэгэхээр тэтгэвэр, тэтгэмжийг жил бүр одоо Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар зохицуулаад, тухайн жилийн инфляцитай уялдуулаад тэгээд энэ асуудал хариуцсан салбарын сайд нь одоо Засгийн газарт оруулаад Засгийн газрын тогтоолоор тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ, тэд нарын нэмэгдлийн асуудлыг шийдээд явах боломжтой байдагтай яг адилхан тухайн жилийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлэмжийг тухайн жилийн инфляци, эдийн засгийн өсөлт, бууралттай холбоотойгоор одоо хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох ийм асуудлыг энэ хуульд тусгаж өгвөл яасан юм бэ.

Ер нь одоо хөдөлмөрийн хөлсний чинь үнэлэмж туйлын бага байгаа. Дээр нь ерөөсөө энэ нэг модон хөшүүн нэг тоо аваачаад заачихдаг. Тэр дээр л бариад яваад байдаг. Тэгэхээр уян хатан байх нөхцөл бололцоо байгаа юу? Ер нь одоо энэ нэг жаахан чөлөөтэй байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний үнэлэмж, энэ хэмжээг тогтоодог энэ асуудлыг бас авч үзвэл яасан юм нэгдүгээрт.

Хоёрдугаарт, ер нь одоо хөдөлмөрийн хөлстэй холбоотой тухайн ажилчин албан хаагчдын нийгмийн асуудалтай холбоотой асуудал дээр хариуцлагагүй хандаж байгаа төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдийн удирдлагуудад хариуцлага тооцох асуудлыг энэ Хөдөлмөрийн хуулиар яаж зохицуулсан бэ? Энэ асуудал дээр тодорхой заалтууд орсон уу? Нөгөө л байдаг улиг болсон. Одоо юу гэдэг юм хуучин арга барилын заалтууд орсон уу, яасан бэ? Энэ асуудлыг бас ажлын хэсэг нэлээн нарийн тайлбарлаж өгөөчээ гэж ингэж хүсмээр байна.

Ер нь бол одоо хөдөлмөрлөх эрх, хууль бусаар одоо ажлаас хүнийг халдаг, сольдог. Тэгээд дараа нь шүүхийн шийдвэр гарчихаад байхад л буцааж ажилд нь томилдоггүй олон сараар ажилгүй явуулдаг гээд ингээд ийм байдал нөхцөлүүдийг нь энэ Хөдөлмөрийн хуулиар бас юу гэж зохицуулсан бэ? Энэ асуудлаа одоо тодорхой хэмжээнд тайлбар өгөөчээ гэж хүсье. Тэгээд дараа нь саналаа тусад нь хэлье. Баярлалаа.



**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулах уу? С.Чинзориг сайд.

**С.Чинзориг:** - С.Эрдэнэ гишүүний асуултад хариулъя. Тэгэхээр энэ Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулга орж ирж байгаа бас нэг өөрчлөлт нь бол ер нь цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг нэлээн шинээр зохицуулах ийм заалтууд оруулж байгаа. Тодорхой хэмжээгээр мэргэжлийн түвшингөөсөө хамаараад, ур чадвараасаа хамаараад цалин авдаг байх. Мэргэжлийн, улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн зэрэг дэв авдаг байх гэсэн ийм зохицуулалтууд Хөдөлмөрийн хуулиар орж ирж байгаа.

Хоёр дахь орж ирж байгаа нэг зохицуулалт нь бол ижил үнэлэмжтэй ажил гүйцэтгэж байгаа ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс олгодог байх гэсэн ийм зохицуулалтыг шинээр оруулж өгч байгаа.

Гурав дахь асуудал нь, таны хэлээд байгаа амьжиргааны өртгийн түвшний өөрчлөлттэй холбоотойгоор инфляцийн түвшинтэй уялдуулж цалин хөлсийг одоо бас нэмэгдүүлдэг байх гэсэн ийм шинэ зохицуулалтууд энэ цалин хөлстэй холбогдож орж ирж байгаа гэдгийг бол хэлэхийг хүсэж байна.

Одоо бид Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудтайгаа 4 сард багтаад улсын гурван талт хэлэлцээртэй нэмэлт хэлэлцээр байгуулах асуудал яригдаж байгаа. Энэ хүрээндээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг бас шинээр нэмэгдүүлэх асуудлыг бас авч үзэхээр төлөвлөж байгаа гэдгийг хэлэхийг хүсэж байна.

Хоёр дахь асуудал. Ер нь бид цаашдаа энэ Хөдөлмөрийн хуулиараа ажилтны эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотой асуудал, ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотой асуудлыг бол аль болох тэнцвэртэй хадгалах ийм зохицуулалтыг нэлээн оруулж өгсөн гэдгийг хэлэхийг хүсэж байна.

Ер нь цаашдаа улсын хэмжээгээр энэ хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг, хамтын гэрээ байгуулдаг. Түүнийг хэрэгжүүлээгүй бол хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахтай холбоотой асуудлыг бид Зөрчлийн тухай хуулиар энэ хуульд бас оруулж өгч байгаа. Манай ажлын хэсгийнхэн дараа нь тайлбар хэлэх байх. Шүүхийн байгууллагаас гаргасан судалгаагаар шүүх дээр шийдвэрлэгдэж байгаа хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлын 90 хувь нь зөвхөн одоо ажлаас хууль бусаар халагдсан гэдэг тийм маргаан зөрчил байна гэсэн ийм судалгаа юм. 90 хувь нь.

Тэгэхээр ер нь бол цаашдаа энэ ажилтан хүнийг одоо бас ажлаас хууль бусаар халахгүй байх. Хууль бусаар халагдсан нь нотлогдсон бол буцааж цалин хөлсийг нь дордуулахгүйгээр, нийгмийн баталгааг нь дордуулахгүйгээр эгүүлэн ажилд нь авдаг байх. Ажилгүй байсан хугацааных нь цалин хөлсийг олгодог байх гэсэн ийм зохицуулалтууд энэ хуульд орж байгаа гэдгийг хэлье.

**М.Энхболд:** - Д.Тогтохсүрэн гишүүн асуулт асууя.

**Д.Тогтохсүрэн:** - Баярлалаа. Хөдөлмөрийн харилцааны асуудал бол яахын аргагүй нийгмийн суурь асуудал л даа. Их чухал асуудал хэлэлцэж байна гэж ингэж бодож байна.

Би хэлэлцэж байгаа асуудалтай холбогдуулаад хоёр зүйлийг тодруулъя гэж бодож байна. Нэгдүгээрт нь, ер нь өнөөдөр Монголд тулгамдаж байгаа хамгийн гол асуудал бол ажилгүйдлийн асуудал байгаа л даа. Ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг хамгаалах, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх тухай асуудал байгаа.

Тэгэхээр энэ асуудлаар ер нь хуульд яг тодорхой ямар асуудлууд тусгав. Энэ хууль шинэчлэгдэж гарснаараа ажлын байр нэмэгдэх, ажлын байраа хамгаалагдах, хөдөлмөрийн үнэлэмж нэмэгдэх чиглэлээр ер нь хуульд ямар. Одоогийн мөрдөж байгаа хуулиас давуу ямар боломжийг энэ хуульд тусгаж өгөв гэдгийг нэгдүгээрт нь асууя гэж бодож байна.

Хоёрдугаарт нь, Монголчууд өнөөдөр гадаадад их олноороо хөдөлмөр эрхлэхийг хүсэж байна. Хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэгэхээр гадаадад хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр энэ олон улсын хөдөлмөрийн концепци, конвенцид Монгол Улс нэгдэж ороод энэ чиглэлээр эрхийг нь хамгаалах. Бас манай өөрийн дотоодын хуульд энэ чиглэлээр шинээр тусгагдаж байгаа ийм зүйл одоо байна уу гэсэн ийм хоёр зүйлийг тодруулъя.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Нэг дэх асуудалд манай ажлын хэсэг Б.Алимаа дарга хариулчихаарай.

Хоёр дахь асуудал дээр бид Хөдөлмөрийн тухай хуулиар бол Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр ажил, үйлчилгээ явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, ажилтны хоорондын харилцаатай холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдана. Гадаадад ажиллаж буй, амьдарч буй иргэдийн нийгмийн баталгааг сайжруулахтай холбоотойгоор бид гадаадаас ажиллах хүч авах, гадаадад ажиллах хүч, мэргэжилтэн гаргах хуультай холбоотой асуудал хуулиараа зохицуулж байгаа.

Засгийн газраас ер нь гадаадад ажиллаж амьдарч буй Монголчуудын нийгмийн баталгааг сайжруулахтай холбоотойгоор бас ажил нэлээн зохион байгуулж байгаа. Солонгостой бид өмнө нь нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллах гэрээ байгуулаад Солонгост ажилласан монголчуудын нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нь Монголд ирсэн хойноо буцаан олгодог ийм хууль, хэлэлцээр бол хэрэгжиж байгаа.

Сүүлийн жилүүдэд Европын Холбооны улсуудтай, Чех, Унгар, Польш, Турк гэсэн орнуудтай нийгмийн хамгааллын хэлэлцээр байгуулж ажиллаж байгаа. Эдгээр орнуудтай байгуулсан хэлэлцээрийн дагуу тухайн орондоо ажилласан. Ажилласан жилийг нь Монгол Улсад ажилласан жилд нь оруулан тооцох. Тэгээд тухайн гадаад орондоо нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж байсан бол тэр шимтгэл төлсөн хугацаа, шимтгэл төлөлтийнхөө хэмжээнд нь таарах тохирсон нийгмийн даатгалын тэтгэврийг тухайн орныхоо нийгмийн даатгалын сангаас нь авдаг байх ийм зохицуулалтуудыг хийж өгч байгаа.

Ер нь нэг дэх асуудалтай холбогдуулж хэлэхэд бид Монгол Улсад энэ хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой асуудлаар нэлээн цаашдаа бас судалгааны байгууллагуудтай хамтарч ажиллах, ер нь хөдөлмөрийн

бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр нэлээн дорвитой ажиллах зайлшгүй шаардлагууд байгаа.

Судалгааны байгууллагуудаас хийсэн судалгаагаар сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн бүтээмж одоо нэлээн бууж байгаа. Бараг одоо хасах үзүүлэлттэй гарч байгаа ийм асуудлууд байгаад байгаа. Тийм учраас цаашдаа бид нар энэ хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхтэй холбоотойгоор тодорхой дорвитой ажил зохион байгуулах зайлшгүй шаардлагатай байгаа.

Ингээд манай ажлын хэсэг нэгдүгээр асуулт дээр тайлбар тодотгол байвал одоо хэлээд өгчих.

**М.Энхболд:** - 82 дугаар микрофон. Ажлын хэсэг тодруулж хариулъя.

**Б.Алимаа:** - Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа.

Д.Тогтохсүрэн гишүүний эхний асуултад хариулъя. Одоо хөдөлмөрийн зах зээл дээр бол одоогийн Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулж чадахгүй байгаа төрөл бүрийн хэв шинжийн энэ хөдөлмөр эрхлэлтүүд үүсээд байна. Зайнаас ажиллах. За бүрэн бус цагаар ажиллах. Жасаагаар ажиллах. Гурвалсан харилцаа гээд. Ялангуяа энэ бол нөгөө залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмад настнууд нэлээн ажилладаг ийм хэлбэрийн хэв шинжүүд бас нэлээн гараад байна. Энийг шинэ хуулиар одоо зохицуулснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь одоо хууль ёсны болоод энэ хүмүүсийн бас хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх ийм үр нөлөө үзүүлнэ гэж ингэж үзэж байгаа.

Хөдөлмөрийн үнэлэмж, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй холбоотой асуудлыг сая сайд үндсэнд нь тайлбарлачихлаа. Гол нь бол цалин хөлсний бодлогын хувьд ажлын байрны суурилсан болон ур чадварт суурилсан энэ цалин хөлсний бодлогыг Хөдөлмөрийн хуулийнхаа цалин хөлсний бодлогын зарчим болгож тавьж байгаа. Энэтэйгээ холбоотойгоор бүтээмж дээшлэх, цалин хөлс нь илүү ур чадвар, хөдөлмөрийн бүтээмж, ажлын байрных нь нөхцөл онцлогоос шалтгаалаад цалин хөлс тогтоогдох, салбарын түвшиндөө бас хамтын хэлэлцээрээр энэ цалин хөлсний асуудал тогтоогдох энэ чиглэл. Мөн мэргэжлийн зэргийг салбарынх нь түвшинд болон үндэсний түвшинд хүлээн зөвшөөрөх гэх мэтийн энэ асуудлыг одоо шинэ хуулийн төсөл дээр тодотгож оруулж ирж байна.

Ажилгүйдлийн хувьд бол бас Д.Тогтохсүрэн гишүүн хэллээ. Санаа зовоосон асуудлын нэг. Ажилгүйдлийн түвшин бол жилийн эцсийн байдлаараа 7.8 хувийн орчимд байна. Энэ ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээл дээр бүртгэлтэй байж байгаа залуучуудын ажилгүйдэл нэлээн өндөр түвшинд байж байгаа. Энэтэй холбоотойгоор бүтэн бус цагийн ажлууд, ажлын асуудлыг бас нэлээн зохицуулж өгч байгаа гэдгийг бас тодотгож хэлье.

**М.Энхболд:** - М.Оюунчимэг гишүүн асууя.

**М.Оюунчимэг:** - Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг бол хэлэлцэх ёстой гэж бодож байна. Дэмжиж байна. Ер нь энэ сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч, ажилтны эрх үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан нь үнэн. Энэ алдагдсантай холбоотойгоор

хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой маргаан гэхэд сүүлийн жилүүдэд энэ 2.5 дахин, бараг 3 дахин өссөн гэж мэдээлэл статистик ч гарсан байгаа.

Тэгээд хараад байхад нэг талаасаа тухайн ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчөөд тухайн дарга тухайн ажилтныг одоо ажлаас халсан нэг тал ийм байхад нөгөө тал нь ажлынхаа яг тэр шаардлага, стандартад нийцэхгүй ёс зүйн алдаа гаргасан хүмүүст хариуцлага тооцсон. Тэгээд энэ хоёр хүмүүс нь бүгдээрээ шүүх дээр очоод тэгээд маргаан болдог. Эргээд энэ хүнийг ажилд ав гэдэг. Энэ маргаан өөрөө өнөөдөр төсөв дээр ч гэсэн энэ ажлаас халсны төлбөр гээд одоо бараг манай төсөвт хүндрэл учруулах хэмжээнд хүртэл хүрээд байгаа тухайн статистик мэдээллүүд хүртэл байгаа л даа.

Тэгэхээр энэ мэтчилэн энэ зохицуулах юмнууд маш их байгаа юм. Тэгэхээр энэ хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой маргаан, тухайн байгууллага бүхэн өөрөө дотоод журам гаргасан байдаг. Энэ журамд үндэслээд тухайн ажилтандаа хөдөлмөрийн гэрээг 6 сараар, жилээр байгуулах явдал бол маш түгээмэл байна. Тэгээд дараа нь таалагдвал цааш нь ажилладаг. Таалагдахгүй бол гэрээгээ цуцалчихдаг. Тийм үү. Энэ нь өөрөө түрүүний яриад байгаа нөгөө ажил олгогч, ажилтны эрх үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсаны нэг тод жишээ байгаа юм л даа.

Тэгэхээр одоо хөдөлмөрийн тухай энэ шинэ хуулиар, энэ хуулийг л яг гол үндэс, шалгуур болгож тухайн байгууллагууд дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах уу? Эсвэл хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа зүгээр тодорхой нэг заалтыг үндэслэнэ гэх үү. Энэ маргааныг таслах тал дээр яг ямар бодитой заалт энд орсон бэ гэдэг дээр тодорхой хариулт нэгд авахыг хүсэж байна.

Хоёр дахь зүйл нь бас Байнгын хороон дээр ч би асуудлыг хөндсөн. Өнөөдөр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн үнэлэмж бол үнэхээр харилцан адилгүй байгаа юм. Тэдний цалингийн дараа нь авч байгаа тэтгэврийн зөрүү гэхэд 12-оос 15 хувийн зөрүүтэй байгаа гээд статистик байна. Гэхдээ энэнээс ч илүү зөрүүтэй байгаа зүйл ч байгаа. Тэгэхээр одоо энэтэйгээ уялдаад Жендэрийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль бас яригдана. Тэгэхээр яг ямар өөрчлөлт оруулах вэ? Энэ хөдөлмөрийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн яг ижил албан тушаал, ажил эрхэлж байгаа хэрнээ өөр цалин авч байгаа, өөр үнэлэмж байгааг энэ хөдөлмөрийн шинэ хуулиар яаж залруулж байгаа вэ? Энэ дээр бас би тодорхой хариулт авахыг хүсэж байна.

Дараагийн нэг зүйл нь бид нар түрүүн бас С.Эрдэнэ гишүүн хөндөж байсан. Энэтэй би санал нэг байна л даа. Өнөөдөр бид нар хөдөлмөрийг үнэлэхдээ тухайн ажилтан, ажилчин ямар ажил хийж байна, ямар үр дүн гаргаж байна, ур чадвар ямар байна гээд үр дүнгээр нь хөдөлмөрийг нь үнэлэхийн оронд тухайн байгууллагын цалингийн сангийн хэмжээгээр нь тэгшитгээд олгох явдал өнөөдөр хаа сайгүй байна л даа.

Тийм учраас төрийн албанд жишээлбэл хүн тогтворгүй байна. Эрүүл мэндийн салбарыг аваад үзэхэд өнөөдөр сувилагч гэхэд улаан номонд ортлоо ховордоод байна. Энэ мэтчилэн нийгмийн яг эмзэг сэдвүүдэд эдийн засаг, боловсрол гээд энэ салбаруудад бол илүү их мэдрэгдээд ингээд тусаж байна л даа. Тэгэхээр энэ алдаа, энэ зөрчлүүдийг энэ шинэ хуулийн төсөлд яаж оруулж ирсэн бэ гэдэг дээр тодорхой хариулт өгөхгүй юу.

**М.Энхболд:** - Эхлээд би зочин танилцуулъя. Дараа нь С.Чинзориг сайд хариулна. Улсын Их Хурлын гишүүн Д.Гантулгын урилгаар Хэнтий аймгийн Хэрлэн сумын 1 дүгээр сургуулийн төгсөх ангийн сурагчид Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байгаа юм байна. Оюутан, залуучуудад сурлага, хөдөлмөрийн өндөр амжилт хүсэн ерөөе.

С.Чинзориг сайд хариулт өгнө.

**С.Чинзориг:** - Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудлыг шинэ хуулиар нэлээн бас нарийвчилж зохицуулж өгч байгаа. Дагалдангаар ажиллуулах, туршилтын хугацаагаар ажиллуулах, улирлын шинж чанартай ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх, ажлын байранд хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах гээд. Эдгээр тохиолдлоос бусад тохиолдолд ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаар оруулж өгч байгаа. Нэг дэх асуудал нь.

Хоёр дахь асуудал нь, одоогийн мөрдөж байгаа хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан нөхцөлд тухайн ажилтны нийгмийн хамгаалалтай холбоотой, цалин хөлстэй холбоотой асуудал нь Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдахаар байгаа юм. Гэтэл манай ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажилтныг туршилтын хугацаагаар авч ажиллуулдаг, дагалдангаар авч ажиллуулдаг. Тэгээд ажиллуулчихаад шаардлага хангахгүй байна гээд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй байж байгаад ажлаас нь халдаг. Тэгээд энэ хугацааны нийгмийн хамгааллын асуудал, цалин хөлстэй холбоотой асуудал нь Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдаж чадахгүй байгаа юм.

Тийм учраас одоо ажил олгогч хүн ажилтныг туршилтын хугацаагаар болоод дагалдангаар авч ажиллуулсан бол заавал хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг хүлээхгүйгээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсэж эхэлсэн үеэс нь эхлээд тэр ажилтны хөдөлмөрийн нийгмийн хамгаалалтай холбоотой, цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулахаар оруулж өгч байгаа.

Энэ нь бол бас ажилтны эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотойгоор авч байгаа Хөдөлмөрийн хуулийн үйлчлэх хүрээг нь одоо бас нэлээн өргөжүүлж өгч байгаа ийм чухал арга хэмжээ болсон гэж бид үзэж байгаа.

Хоёр дахь асуудал нь, цалин хөлстэй холбоотой асуудлууд байна. Одоогийн байгаа, мөрдөж байгаа манай Хөдөлмөрийн тухай хуулиар бол цалин хөлстэй холбоотой, ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй цалин хөлс олгох тухай асуудал байгаа юм. Гэхдээ зөвхөн хүйсээр нь хязгаарласан байгаа. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин олгоно гэсэн ийм зохицуулалт одоогийн Хөдөлмөрийн хуульд байгаа юм. Энэ нь бол өнөөгийнхөн одоо бас энэ цалин хөлстэй холбоотой шаардлагыг бол бүрэн хангаж чадахгүй байна гэж би үзэж байгаа. Өөрөөр хэлбэл цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг өргөтгөөд ижил хэмжээний үнэлэмжтэй ажил хийж байгаа, ажил гүйцэтгэж байгаа ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс одоо олгодог байхаар энэ хуульд оруулж өгч байгаа. Энэ нь бол цалин хөлсийг тэр хүйсээр нь хязгаарлаж явцуу хүрээнд одоо зохицуулснаас илүү адил хэмжээний хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол ижил хэмжээнд цалин хөлс олгоно гэдэг ийм өргөтгөсөн, өргөжүүлсэн хэлбэрээр цалин хөлстэй холбоотой асуудал оруулж өгч байгаа.

Цалин тогтоохтой холбоотой асуудлыг би түрүүн хэлсэн. Ер нь бол ур чадвараасаа хамаараад ялгамжтай цалин авдаг байх ийм тогтолцоо руу оръё

гэдэг асуудал. Нөгөө талаасаа амьжиргааны түвшний өртөг, өртгийн өөрчлөлт, инфляцийн түвшинтэй уялдуулаад цалин хөлсийг нэмэгдүүлдэг байх гэсэн ийм зохицуулалтуудыг шинээр оруулж өгч байгаа гэдгийг хэлье.

**М.Энхболд:** - Л.Энх-Амгалан гишүүн асуулт тавья.

**Л.Энх-Амгалан:** - Энэ Хөдөлмөрийн хуулийг хэлэлцэх эсэхийг нь бол дэмжиж байгаа. Тэгээд ерөнхийдөө энэ Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой хийсэн энэ судалгааг ингээд уншихад бас энэ олон улсын, Дэлхийн хөдөлмөрийн байгууллагаас өгсөн энэ зөвлөмжүүдийг уншсан л даа.

Тэгээд яг энэ судалгаан дээр хөндөгдсөн энэ гол асуудлууд, одоо яг энэ хуулийг бид нар шинээр батлахаар өнөөдөр энэ Монгол Улсад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа 1.2 сая хүний эрх ашиг үнэхээр энэ дээр хамгаалагдаж чадаж байна уу гэхээр би хамгаалагдаж чадахгүй байна гэж бодоод байгаа.

Өнөөдөр Монгол Улсад 1.2 сая хүн ажил хөдөлмөр эрхлээд. Үүнээс албан бус секторт ажиллаж байгаа нь 223 мянган хүн албан бус секторт өнөөдөр ажиллаж байна. Гэтэл өнөөдөр энэ албан бус секторт ажиллаж байгаа хүмүүсийн эрх ашгийг одоо бид нар ингээд хэлэлцэхээр оруулж ирж байгаа энэ Хөдөлмөрийн хуулираа хангаж чадаж байна уу гэвэл хангаж чадахгүй байгаад байгаа. Хангаж чадахгүй байгаа. Энэ дээр л миний их санаа зовж байгаа.

Нэгэнт одоо бид нар энэ Хөдөлмөрийн хууль гаргах юм бол өнөөдөр Монгол Улсад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа энэ 1.2 сая хүний эрх ашгийг хамгаалсан ийм хууль байгаасай гэж бодоод байгаа байхгүй юу.

Тэгэхээр нэгдүгээрт нь энэ хууль хэрэгжиж эхлэхэд энэ хуулиар одоо хэдэн хүний. Өнөөдөр Монгол Улсад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдэн хүний хэдэн хувь нь хамрагдах вэ? Эрх ашиг нь хамгаалагдаж чадах вэ гэдэг нэг асуудал байж байгаа. Та нарт хийсэн тооцоо судалгаанууд байна уу гэж.

Хоёрдугаарт нь, Монгол Улс ер нь цаашдаа энэ цалин хөлснийхөө шинэ тогтолцоонд одоо зайлшгүй шилжих ёстой. Одоо бараг үндсэндээ хувийн хэвшил бол нийт ажлын байрны чинь бараг 80 хувийг хувийн хэвшил одоо бий болгож байгаа. Тэгээд хэвийн хэвшлийн томоохон компаниуд үндсэндээ цалин хөлснийхөө шинэ тогтолцоонд шилжчихсэн. Гэтэл өнөөдөр яг одоо төрд ажиллаж байгаа энэ хүмүүс, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс, албан бус секторт ажиллаж байгаа энэ хүмүүсийн цалин хөлсний тогтолцоо бол яг нөгөө хуучнаараа явж байгаа байхгүй юу. Яг хуучнаараа явж байгаа. Тэгэхээр энэ тогтолцоог шинэ тогтолцоонд шилжихэд ер нь ямархуу дэвшил ахиц гарах вэ гэдэг энэ асуудлуудыг нэгд.

Монгол Улс ер нь нэг цагийнхаа хөдөлмөрөөр, хөдөлмөрийн бүтээмжээр бол бараг үндсэндээ ижил төстэй улстай харьцуулахад хамгийн доогуур байгаа шүү дээ. Мянга гаруй төгрөг л байна уу. Тийм ээ. Нэг цагийн хөлс. Цаашдаа ер нь цагийн хөлсний тогтолцоонд суурилсан цалин хөлсний тогтолцоонд хэрэв шилжвэл бид нарт ямар эрсдэл байх юм, ямар давуу тал байх юм гэдэг асуудлууд. Тийм ээ. Гэх мэтчилэнгээр яг энэ хуулийг өргөн барихад хийсэн судалгааны асуудлууд.

Гуравдугаарт нь, энэ хөдөлмөрийн маргааны асуудал. Одоо бусад улсуудын чиг хандлагыг харахад бол үндсэндээ энэ хөдөлмөрийн маргаанаа дангаараа шийддэг ийм хөдөлмөрийн хуулийн шүүхүүд гарч ирж байна шүү дээ. Одоо Япон гээд өндөр хөгжилтэй улсууд. Гэтэл манай улс шиг өөрөө 1.2 сая ажилтантай энэ хөдөлмөр эрхэлж байгаа улс маань хоёр хуулиар асуудал шийдэж байгаа байхгүй юу. Нэг нь Хөдөлмөрийн хуулиар маргаанаа шийддэг. Нөгөөдөх нь Иргэний хуулиараа маргаанаа шийддэг. Маш ойлгомжгүй нөхцөл байдал үүссэн байгаа байхгүй юу. Хоёр хуулиар хөдөлмөрийн маргааныг шийддэг.

Тэгэхээр энэ хуулийг бид нар баталж гаргахын бол ер нь энэ Монгол Улсад үүсэж байгаа хөдөлмөрийн маргаан жил ирэх тусам өсөж байгаа шүү дээ. Цаашдаа өснө. Мэдээж. Тийм ээ. Тэгэхээр энэ асуудлуудыг ер нь бид нар ямар тогтолцоогоор шийдэх ёстой юм.

Өнөөдөр хөдөлмөрийн маргаан энэ шүүх дээр явсаар байгаад бараг жил бүхэн 2 мянга улсууд маргаж байна. Маш их цаг хугацаа, зардал шаардсан ийм тогтолцоотой улс орон болчихсон байхгүй юу. Тэгэхээр энэ асуудлууд ер нь яаж шийдэгдэх вэ гэдэг. Цалин хөлсний тогтолцооны асуудлууд. Хуулийн хамрах хүрээний асуудлууд. Хөдөлмөрийн маргааны асуудлууд.

Эцэст нь бол энэ ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж авч байгаа хүмүүсийн тоо чинь одоо жил бүхэн өсөж байна шүү дээ. 2017 оны байдлаар 21 мянган хүн энэ ажлаас гэнэт халагдсанахаа хөрөнгөд 34 мянган. Энэ тохиолдлоос 34 тэрбум төгрөгийн ийм тэтгэмж авсан байгаа.

Тэгэхээр энэ асуудлуудыг чинь ингээд эргээд харахаар бол үнэхээр зайлшгүй үүссэн нөхцөл байдлыг энэ хууль маань өөрөө дангаараа шийдэж чадах ийм хууль орж ирж чадаж байна уу?

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайдын микрофоныг өгье.

**С.Чинзориг:** - Л.Энх-Амгалан гишүүний асуултад хариулъя. Л.Энх-Амгалан гишүүнтэй би санал нэг байгаа юм. Манай ажиллагсад 1.2 сая ажиллагсад. Ажиллагсдын маань бараг 40. Сая бол Л.Энх-Амгалан гишүүн манай хөдөлмөрийн судалгааны институтийн хийсэн судалгаанаас дүнг ярьж байгаа юм. Тэр 200 орчим мянган хүн албан бус секторт ажиллаж байна гэж.

Бидний статистик, Үндэсний статистикийн гаргаж байгаа тооцоогоор бол бараг 400 орчим мянган хүн бол албан бус секторт ажиллаж байна гэсэн ийм судалгаа байгаа. Өөрөөр хэлбэл өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгоод явж байгаа иргэд.

Тэгэхээр Хөдөлмөрийн тухай хууль бол ажилтан, ажил олгогч хоёрын хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнтэй холбоотой асуудлыг зохицуулдаг хууль учраас хувийн хэвшилд албан бус секторт ажиллаж байгаа иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг бүрэн зохицуулж чадахгүй байгаа гэдэгтэй би бол санал нэг байгаа юм.

Цаашдаа манайх нийт ажиллагсдын маань ихэнхи хувь нь одоо энэ хувийн албан бус секторт ажилладаг, ажил хөдөлмөр эрхэлдэг учраас эдгээр улсууд, иргэдийн нийгмийн хамгаалалттай холбоотой асуудлыг яах вэ гэдэг асуудлыг бид хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжтой холбоотой

асуудлаар нэлээн бас өөрчлөлт оруулж эрх ашгийг нь хамгаалах асуудал ярих байх гэсэн ийм чиг хандлагатай байгаа гэдгийг хэлэхийг хүсэж байна.

Хоёр дахь асуудал нь, цалин хөлсний тогтолцоотой санал нэг байгаа. Ер нь Засгийн газраас энэ цалин хөлснийхөө одоогийн тогтолцоог нэлээн өөрчлөлт оруулъя гээд бид нар зарим бас шинэчлэлийн асуудал хийж байгаа. Олон улсын байгууллагуудтай хамтраад бид эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсдын цалин хөлсний ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг хийж үзсэн. Ер нь төрийн албан хаагчид багш л бол багш, эмч л бол эмч. Бүгд одоо ижил нэг цалин авдаг энэ тогтолцооноос салах цаг нь болсон байна.

Ажлын байрны нөхцөл, ажлын ачаалал, ур чадвар, үр дүнгээсээ хамаарсан ийм цалин авдаг байх тогтолцоо руу оръё гэдэг чиглэлээр ажиллаж байгаа. Эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсдын ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа бол бүрэн хийгдээд дууссан. Удахгүй Засгийн газар дээр танилцуулагдана.

Одоо бид боловсролын салбарт ажиллагсдын ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг хийж байгаа. Энэ судалгаагаар аваад үзэхэд эрүүл мэндийн салбарт хийсэн энэ цалин хөлсний судалгаагаар үзэхэд нярайн эмч, мэс заслын эмч, нойрсуулагч эмч, сувилагч гэсэн ийм дөрвөн ажил мэргэжил бол хамгийн их өндөр ур чадвар шаардагддаг, хамгийн их өндөр ачаалалтай ажил мэргэжил гэсэн ийм судалгаа гарч байгаа юм билээ. Тэгээд энэ ачаалал, ур чадвараасаа хамаарч цалин авдаг энэ тогтолцоо руу орохоос өөр үг байхгүй гэдэгтэй санал нэг байна.

Хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудал байна. Хөдөлмөрийн маргаан сүүлийн жилүүдэд маш их нэмэгдэж байгаа. Бид одоо шинэ хуулиар хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг сонирхлын, хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан гэж одоо ийм хоёр ангилж энэ хуулиар оруулж ирж байгаа.

Ер нь шүүхийн байгууллагуудаас гаргасан судалгаагаар үзэхээр Хөдөлмөрийн тухай хуультай холбоотой маргаан шүүхийн анхан шат дээр шийдвэрлэгдэж байгаа хэргийн 4.5 хувийг эзэлж байгаа гэсэн ийм судалгаа байгаа юм билээ. Гэсэн атлаа давж заалдах шатны шүүхээс гарч байгаа шүүхийн шийдвэрийн 22.0 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн маргаантай холбоотой асуудал байгаа гээд. Дээшээ ингээд давах шат ахих тусмаа, шат ахих тусмаа энэ хөдөлмөрийн маргаан үргэлжлээд явдаг. Хүн бол хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг анхан шатан дээр хаячихдаггүй ингээд эцсийг хүртэл явдаг гэдэг нь харагдаж байгаа.

Тийм учраас энэ хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх асуудал нэлээн боловсронгуй болгож өгөх ёстой гэж бодож байгаа. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай холбоотой асуудлыг бид эхний ээлжинд ажилтны төлөөлөгчид, аж ахуйн нэгж байгууллага, 10-аас дээш ажиллагсадтай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс одоо байгуулж ажиллая. Аль болохоор шүүхийн шатанд явахгүйгээр энэ комисс дээр асуудлыг бас шийддэг байх ийм чиглэлээр хуульд оруулж өгч байгаа.

Тэгээд энэ комиссын шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл цаашаагаа одоо шүүхийн шатандаа очиж шүүхээр асуудлаа шийдүүлдэг байя гэсэн ийм л хөдөлмөрийн маргаан шийдэхтэй холбоотой асуудлын зохицуулалтуудыг оруулж ирж байгаа.



**М.Энхболд:** - Би зочин танилцуулъя. Улсын Их Хурлын гишүүн Ё.Баатарбилэгийн урилгаар Архангай аймгийн иргэдийн төлөөлөл Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байгаа юм байна. Та бүхэнд ажлын амжилт, сайн сайхныг хүсэн ерөөе.

Ц.Мөнх-Оргил гишүүн асуулт тавина.

**Ц.Мөнх-Оргил:** - Баярлалаа. Энэ Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулга ажилгүйдлийг бууруулахад онцгой үүрэг гүйцэтгэх ёстой ийм чухал асуудал гэж бодоод байгаа юм. Тэгээд мэдээж ажилгүйдэлд нөлөөлж байгаа хөдөлмөрийн зах зээлээсээ салсан хөндий, ажлын байрыг нэхээд байгаа салбаруудад бэлдэж өгч чаддаггүй хөдөлмөрийн, боловсролын буруу тогтолцоо. Хөдөлмөрийн жилээс жилд бууж байгаа энэ хөдөлмөрийн бүтээмж. Эдийн засгийн өрөөсгөл бүтэц. Маш доогуур байгаа хөдөлмөрийн үнэлгээ гээд энэ олон хүчин зүйлүүд байгаа. Гэхдээ энэ дотор хамгийн ихээр нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийн нэг бол энэ хөдөлмөрийн хууль болчихоод байгаа юм. 1999 оноос хойш дорвитой өөрчлөлт ороогүй хөшүүн. Шинэ цаг үеийнхээ шаардлагад нийцэхгүй.

Тэгээд энэ оруулж ирж байгаа шинэчилсэн найруулгын төслийг ингээд үзэхээр нэг харахад тулгамдаад байгаа асуудлуудыг шийдээд байгаа юм шиг мөртлөө яг цаад утгаар нь ингээд олон улсын байгууллагуудын зөвлөмж, одоо энэ шилдэг практикуудтай ингээд тулгаад үзэхээр тэр асуудлуудыг шийдээд байгаа юм шиг мөртлөө цаад утгаараа шинэ асуудлуудыг хөндөж улам хүндрэлүүд бий болгохоор юмнууд харагдаад байх юм.

Энд юуны түрүүнд энэ Хөдөлмөрийн хуулийн нэг том алдаа бол энэ 4 дүгээр зүйл буюу энэ хамрах хүрээ. Хамрах хүрээнийхээ асуудлыг С.Чинзориг сайдын саяын тайлбар энэ хуулийн төслөөр бол өргөтгөж байгаа юм байна л даа. Гэхдээ хөдөлмөр, дадлагажигч, түр ажиллагч. Одоо юу гэдэг юм цагийн ажилтан гээд бүгдийг нь дахиад одоо энэ асуудлаа шийдэж байгаа юм гээд Хөдөлмөрийн хуулийнхаа энэ хөшүүн зохицуулалтад тулгаад оруулах юм бол бид нар ажлын байрыг нэмэгдүүлэх биш нөгөө түр ажил хийж байгаа, дадлагажиж байгаа хүмүүсийнхээ эрх ашгийг хамгаалах биш харин эсрэгээрээ тэдний ажлын байрыг бүр багасгах юм руу орох юм биш үү. Энд илүү уян хатан арай өөр хэлбэрийн зохицуулалт байх ёстой юм биш үү.

Энд одоо өнөөдөр Хөдөлмөрийн хуулийн нэг том дутагдал бол ерөөсөө тэгш байдал байхгүй. Ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалахад чиглэсэн шинэ заалтууд нэмье. Ажиллагчдын үүргийг нэмэгдүүлсэн заалтыг нэмж оруулах хэрэгтэй юм байна гээд манай дотоодын шинжээчид, олон улсын байгууллагаас гарсан зөвлөмжүүд энэ дээр байж байгаа. Гэтэл одоо оруулах гээд байгаа заалтууд нь явсаар байгаад ажил олгогчдынхоо эрх ашгийг хамгаалж чадаж байна уу, үгүй юу. Яагаад гэвэл ажил олгогчдынхоо эрх ашгийг бид нар хамгаалж чадахгүй бол ажлын байр нэмэгдүүлж чадахгүй.

Хамгийн тод жишээ байна шүү дээ. Одоо ийм заалт байна шүү дээ. Ажил олгогч нэг хүнийг сургадаг. Дадлагажуулдаг. Өчнөөн цаг жилээ зарцуулдаг. Тэгээд жилийн дараа, хоёр жилийн дараа жаахан ажлын дүйтэй болоод ирэхээр нь өрсөлдөгч нь хэдэн төгрөг нэмж өгөөд аваад явчихдаг. Ажил олгогч хохироод үлддэг. Өрсөлдөгч нь хожоод үлддэг. Тэр ажилтан бол хэдэн төгрөгийн цалингаа нэмүүлж аваад ингээд салаад явдаг.

Энэний цаад нийгмийн үр дагавар нь юу гардаг вэ гэхээр ажилгүйдэл нэмэгддэг. Яагаад гэвэл тэр ажил олгогч дахиад шинэ хүн авч ажиллуулдаггүй. Тэр сургалтад анхаарал тавьдаггүй. Цаг мөнгөө зарцуулдаггүй. Жишээ нь энэ зохицуулалтыг энэ дээр хуульд оруулж өгч чадаж байна уу бид нар.

Ажлын байрны уян хатан зах зээл би болгох тал дээр яг ямар арга хэмжээ авах ёстой юм бэ? Уян хатан. Ажил авахдаа ч амархан байдаг. Тэгээд авчихаад нөгөө хүнээ ажил хийж чадахгүй бол халж чаддаггүй. Цалингаа тавьж чадахгүй ажил олгогчид хариуцлага тооцож чаддаггүй. Ажлаа хийхгүй байгаа ажилтандаа бас хариуцлага тооцож чаддаггүй. Ийм уян хатан биш зохицуулалттай хууль үргэлжлээд орж ирээд байна.

Ерөнхий энэ хуулийн үзэл баримтлалаа нэг тайлбарлаад өгөөчээ. С.Чинзориг сайд аа. Саяын миний яриад байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайдын микрофоныг өгье.

**С.Чинзориг:** - Ц.Мөнх-Оргил гишүүний асуултад хариулъя. Тэгэхээр манайхан ажлын хэсгүүд бас нэмээд хариулаарай.

Ер нь бол Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгаар бол бид ажлын байрыг одоо нэмэгдүүлэхтэй холбоотойгоор асуудлыг бас хөндөж байгаа гэж ойлгож байгаа. Нэг дэх асуудал нь энэ цаг үеэ дагаад залуучууд бас гэрээсээ зайнаас ажилладаг ийм практик бол хөдөлмөрийн харилцаанд илүү бий болсон байна. Тийм учраас зайнаас ажилладаг энэ хөдөлмөрийн харилцааг бас хуульдаа оруулж зохицуулах асуудлыг оруулж байгаа.

Нөгөө талаасаа манай залуучуудтай холбоотой асуудал бол энэ сурч боловсрохын зэрэгцээгээр бас ажил хөдөлмөр эрхлэх, бүтэн бус цагаар бас ажилладаг байх энэ зохицуулалтыг оруулж өгч байгаа. Бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтны цалин хөлсийг бүрэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтны цалин хөлсөөс багагүй байхаар тогтоож байхаар ингэж зохицуулалтууд оруулж өгч байгаа гэдгийг хэлмээр байна.

Ер нь өмнөх манай Хөдөлмөрийн хуулийг бол ажилтны эрх ашгийг дэндүү их хамгаалсан, дөвийлгөсөн хууль гэж манай ялангуяа ажил олгогчдын төлөөлөл байнга шүүмжилж ирдэг. Тийм учраас Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг бид нар аль нэг талын эрх ашгийг хамгаалсан, аль нэг талын эрх ашгийг дөвийлгөсөн ийм хууль болгохгүй юмсан. Аль болохоор ажил олгогчийн, ажилтны эрх ашгийг тэнцүү хамгаалсан, эрх ашгийг хамгаалсан ийм хууль болгох гэж нэлээн ажилласан. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөмжийг маш их хэмжээгээр авч ажиллаж байгаа гэж.

Энэ үүргээрээ хуульдаа бид нар тэгш байдалтай холбоотойгоор. Ялангуяа ажилтны эрхийг тодорхой заахын зэрэгцээгээр ажилтны үүргийг бол нэлээн үүрэгжүүлж тодорхой болгож зааж өгч байгаа. Ажилтан хүн ажил олгогчийнхоо өмнө үүрэг хүлээх үүргийг нэлээн шинээр тодотгож оруулж өгч байгаа гэдгийг хэлмээр байна.

Тэр түр ажлын байртай холбоотой, туршилтаар ажиллуулах, дагалдангаар ажиллахтай холбоотой асуудлыг бид нар хуулийнхаа хүрээг бас жаахан өргөжүүлж

өгье гээд оруулж өгч байгаа. Ер нь бол хөдөлмөрийн харилцаа хэрэгжиж эхэлсэн л бол Хөдөлмөрийн хуулиар нийгмийн хамгаалалттай холбоотой, цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг нь зохицуулдаг байя гэж. Гэхдээ нөгөө талдаа Ц.Мөнх-Оргил гишүүн ээ дагалдан ажиллах туршилтын хугацааны дээд талын хугацааг нь одоо бас зааж өгөхгүй бол бас болохгүй байгаа юм. Бараг л одоо хэдэн жил одоо ингээд дагалдан туршилтаар явах гээд байгаа юм. Тийм учраас дагалдан болоод туршилтаар ажиллах хугацааг бол 3 сараас ихгүй байна гэж хуульдаа оруулж өгч байгаа. Ингээд тодорхой хугацаагаар энэ дагалдан ажиллагч туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа ажилтантайгаа ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ зохицуулж өгнө гэсэн. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажиллаж болно гэсэн ийм л зохицуулалтуудыг оруулж өгч байгаа.

Тэгээд манай ажлын хэсгийнхэн бүр нарийн тайлбар тодотгол байвал хэлээд өгчих.

**М.Энхболд:** - Ажлын хэсэг тодруулах юм уу, үгүй юу? Би зочин танилцуулъя. Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Саранчимэгийн урилгаар Баянзүрх дүүргийн Нийгмийн ардчилал Монголын эмэгтэйчүүдийн холбооны гишүүд Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байгаа юм байна. Эмэгтэйчүүд Та бүхэнд ажлын амжилт, сайн сайхныг хүсье.

Т.Аюурсайхан гишүүн асуултаа асууя.

**Т.Аюурсайхан:** - Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хэлэлцэх нь зүйтэй гэж үзэж байгаа. Үзэл баримтлалыг нь ерөнхий утгаар нь дэмжиж байгаа. Энэ бол цаг нь болсон харилцааг зохицуулах ийм учиртай байгаа юм.

Би энэ дээр бол хэд хэдэн надад асуудлыг хөндөхийг хүсэж байна л даа. Тэгээд энэ хууль санаачлагчаас байр суурийг нь сонсмоор байна. Зарим эргэлзээтэй зүйлүүд байна. Тухайлбал, 16 дугаар зүйл дээр энэ үйлдвэрчний эвлэлийн энэ харилцааг зохицуулсан байгаа л даа. Тэгээд аж ахуйн нэгж, байгууллагад ер нь бол нэгээс дээш үйлдвэрчний эвлэл байх ёсгүй гэж үзэж байгаа. Яагаад гэвэл энэ их хэтэрхий улс төрждөг. Ашиг сонирхол, эрх мэдлийн төлөөх ийм үйл ажиллагаа ер нь явуулдаг л даа. Тийм учраас нэг л үйлдвэрчний эвлэлтэй байхаар зохицуулах ийм шаардлагатай гэж үзэж байгаа. Энэ боломжтой юу?

Хоёрдугаарт, энэ дагалдан болон туршилтаар ажиллах ажилтанд огт цалин хөлс өгөхгүйгээр энэ хөдөлмөрийн мөлжлөг явуулдаг байсныг засаж байгаа нь сайшаалтай. Гэвч энэ хуулиар бол хангалтгүй зохицуулсан байна. Яагаад гэвэл дагалдан туршилтаар ажиллах ажилтанд өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг олгоно гэж заасан байгаа.

Хүн ажилд орохын тулд туршилтын хугацаагаар тэр хэлсэн ёс төдий нэг багахан цалин зөвшөөрөөд л ажиллана. Ийм маягаар маш бага ёс төдий хөдөлмөрийн хөлс олгох байдлаар хөдөлмөрийн мөлжлөг бас үргэлжилнэ гэж ойлгож байна. Энэ бол таслан зогсоогдохгүй.

Тийм учраас тухайн ажлын байранд ямар цалин хөлс тогтоогдсон юм тэрийг нь дагалдан болон туршилтаар ажиллах ажилтанд нь олгож байх нь зүйтэй гэдэг ийм саналтай байгаа. Энэ боломжтой байгаа юу?

Гуравдугаарт нь, хуулийн төслийн 30 дээр байна л даа. Ажиллах хүч нийлүүлэгч, хүлээн авагчийн хоорондох харилцааг зохицуулсан. Хоёрдугаарт, ажилтан, хүлээн авагчийн хоорондох харилцааг зохицуулсан байгаа. Нийлүүлэгч, ажилтны хоорондох харилцааг зохицуулаагүй байгаа юм. Ингэж ямар эрсдэл үүсэж байна вэ гэх юм бол нийлүүлэгч нь тэр хэт өндөр суутгал дотаци төлбөрийг ажилтны цалин хөлс, урамшууллаас суутгах ийм эрсдэл үүсэж байгаа байхгүй юу. Тийм учраас үүн дээр нийлүүлэгч, ажилтны хоорондох харилцааг зохицуулах шаардлагатай харагдаад байна.

Дөрөвдүгээрт, энэ өмнөх ажлын байранд эгүүлэн авах нөхцөлүүдийг хуулийн төслийн 42.1.1-ээс 1.4 дэх заалтаар тогтоосон боловч үүнд хууль бусаар халагдсан болох нь шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон хүнийг эргүүлж авахыг нь орхигдуулсан байгаа байхгүй юу. Яагаад ч юм бэ. Тийм учраас энийг нэмж болдоггүй юм уу. Энийг яагаад хассан юм бэ? Яагаад оруулаагүй юм бэ?

Тавдугаарт, дуудлагын цаг гэж зүйлийг 72 дугаар зүйлээр оруулсан байна л даа. Энэ бол ямар ч шаардлагагүй гэж үзээд байгаа юм. Энэ дуудлагын цаг гэдэг нь ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцогдоно гэж байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл ажилтандаа за чи тэд дэх өдрийн тэдэнд чамайг тэр газар дуудаж ажиллуулна шүү. Чи яваад амарч бай гээд. Нөгөөдөх нь гэртээ ч юм уу хувийн ажлаа хөөцөлдөж байх энэ бүх хугацааг ажилласан цагт тооцож байгаа байхгүй юу. Тэгээд ийм зүйлийг нь одоо хасчихаж болдоггүй юм уу. Энэ бол байх ямар ч шаардлагагүй.

Эцэст нь зургадугаар зүйл дээр энэ нийтээр амрах баярын өдөр хэрвээ долоо хоногийн амралтын өдөр хагас, бүтэн сайндаа таарсан бол дараагийн ажлын өдрийг амралтын өдөр болгоно гэсэн нь ямар ч шаардлагагүй гэж үзэж байгаа. Энийг нь хасчихаж болдоггүй юм уу. Ер нь хаана ч тийм юм байхгүй шүү дээ. Тухайн өдөр нь календариараа тухайн жил хагас, бүтэн сайн таарсан бол таарна л биз. Заавал тэр баяр ёслол мундсан биш. Ажлын өдрийг нь заавал хүчээр амралт болгож нөхөөд байх ийм шаардлагагүй гэж үзээд байгаа. Ийм заалт өмнө нь байгаагүй шүү дээ. Энийг хасчихаж болдоггүй юм уу гэсэн ийм зургаан асуултад тодорхой хариулж өгнө үү.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Т.Аюурсайхан гишүүний асуултад хариулъя. Нэг үйлдвэрчний эвлэлтэй байх тухай асуудал байгаа. Энэ бол тэгээд нөгөө үйлдвэрчний эвлэлийнхээ эрхийн тухай хуулиар хүний эрхийн сонголтын асуудал байгаа. Тийм учраас заавал нэг үйлдвэрчний эвлэлтэй байна гэж бас хатуу Хөдөлмөрийн тухай хуульд оруулж болохгүй байх гэж үзэж байгаа юм.

Одоогоор нэг газар чинь хоёр гурван үйлдвэрчний эвлэлтэй байгуулчихсан. Зарим нэг хэсэг нь одоо чөлөөт үйлдвэрчин нэртэй ийм байгуулалд орчихсон. Тэгээд энэ хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах асуудалд хэн нь орох вэ гэдэг маргаантай асуудлууд амьдрал дээр нэгэнт бодитой асуулт үүсчихээд байгаа юм. Тийм учраас бид нар энэ асуудлыг хуульд оруулахдаа хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахад тэр үйлдвэрчин нэг ба нэгээс дээш үйлдвэрчний эвлэл байгаа бол гишүүдийнхээ тооны харьцаанаас нь хамааруулаад төлөөллийг нь одоо тэнцүү

тоотой оруулж байя гэдэг ийм асуудал оруулж ирж байгаа юм. Тийм учраас энэний хүний эрхийн асуудлыг бас хатуу хуульчлах нь бас хэр оновчтой болоо гэж.

Саяхан одоо бид бас боловсролын үйлдвэрчний эвлэл бас шинээр үйлдвэрчний эвлэлээ байгуулчихсан. Одоо тэгээд Боловсролын яам хэнтэй нь хэлэлцээрт орох вэ гэдэг асуудал ингээд зохицуулагдахгүй байна гээд ингээд бас амьдрал дээр асуудал үүсэж байгаа асуудал маш их байгаа юм. Тийм учраас энэ асуудлыг ингэж оруулж байгаа гэдгээ.

Хоёрдугаарт, туршилтын хугацааны цалинтай холбоотой асуудлыг. Ер нь бол цалинтай холбоотой асуудал, хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудлыг хоёр тал өөрсдөө л хоорондоо санал солилцож тохиролцох тухай асуудал шүү дээ. Тийм учраас энийг бас одоо бид энэ ажил олгогчтой, ажилтантай тохиролцож цалин тогтооно гэдгээр оруулж байгаа. Энийг яах вэ бид нар бас ажлын хэсэг дээрээ бас нарийвчилж ярьж болох болов уу гэж бодож байна.

Манай энэ Хөдөлмөрийн хуулиар, одоогийн мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдахгүй байгаа олон харилцаа нэгэнт бий болсон байгаа учраас шинэ Хөдөлмөрийн хуульд зайлшгүй оруулах шаардлагатай байгаа юм. Тэдгээрийн нэг нь энэ хүний нөөцтэй холбоотой асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаар гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгүүлэх буюу энэ гурвалсан харилцаатай холбоотой асуудал одоогийн мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдахгүй байгаа. Гэсэн атлаа сүүлийн долоо, найман жил энэ харилцаа Монголд яг одоо бодитойгоор хэрэгжээд яваад байгаа.

Ялангуяа энэ уул уурхай, олборлох салбар дээр энэ гурвалсан харилцаатай холбоотой асуудал бол маш их түгээмэл байгаад байгаа юм. Тийм учраас нэгэнт амьдрал дээр бодитой үүссэн байгаа энэ харилцаа байгаа учраас энийг зохицуулах шаардлагатай гэж бид Хөдөлмөрийн хуульд оруулж байгаа. Гэхдээ хэд хэдэн бас хязгаарлалт хийж өгч байгаа. Тодорхой хэмжээгээр ажлын байр, түр ажлын байр дээр ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны, эзгүй байгаа ажлын байр дээр ажиллаж байгаа ийм ажлын байрууд дээр бол энэ гурвалсан харилцааг бол байя. Гэхдээ нийт ажиллагсдын 30 хүртэл хувь нь бол энэ хөдөлмөрийн гурвалсан харилцаагаар үүсгэж болно гэдгийг зохицуулж өгч байгаа гэдгийг хэлье.

Тэгээд нийлүүлэгч ажилтан бол хоорондоо хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах асуудал бол энэ нийлүүлэгч, ажилтан хоёрын хооронд бол хөдөлмөрийн гэрээ үүсээд явна. Нийлүүлэгч байгууллага, хүлээн авагч байгууллагын хооронд ажиллах хүч нийлүүлэх ийм гэрээгээр явна гэсэн ийм асуудлыг зохицуулж байгаа гэдгийг хэлье.

Ажлын байрнаас буруугаар халагдсан бол тэр 42-т бол би байгаа гэж ойлгож байгаа даа. 42.1 дээр. 42 дээр ажлын байрыг нь хадгалалт. Дөчийн хэд дээр байгаа билээ. Байгаа даа наадах чинь. 42 байна уу. 42.1.2 дээр ажил олгогчийн хүлээн зөвшөөрсөн, эсвэл хүнийг өмнө нь эрхэлж байсан ажлын байранд эргүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон бол энэ ажилтныг эргүүлэн өмнөх ажлын байранд нь авна гээд 42.1.2 дээр бүр тодорхой байгаа, Т.Аюурсайхан гишүүн ээ.

Нийтээр амрах ажлын цагийг.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - Ц.Гарамжав гишүүн. Эхлээд тодруулчихъя. За Т.Аюурсайхан гишүүнд 1 минут.

**Т.Аюурсайхан:** - Эхлээд яах вэ хариулт дээр нь 1 минут гүйцээхгүй бол. Надад хоёр асуудал дээр дутуу хариулсан байна. Тэгээд тодруулбал уг нь оновчтой юм уу.

Тэр дуудлагын цаг гээд ямар ч шаардлагагүй юм нь дээр. Хүн чинь хувийн ажлаа гэртээ сууж байгаа хүн дээр чинь ажилласнаар тооцож бас болохгүй шүү дээ. Дээр нь нийтээр амрах баярын өдөр.

Дээрээс нь энэ дагалдан болон туршилтаар ажиллах хүн дээр зайлшгүй одоо цалинг нь илүү тодорхой болгохгүй болохгүй. Гурвалсан харилцааг үгүйсгээгүй. Хамгийн гол нь нийлүүлэгч ажилтны хоорондын харилцаа нь одоо дутагдаад байна гэдгийг хэлж байгаа.

Тэгээд ерөнхийдөө саналууд дээр бас хүлээж авахгүй яг энэ байгаа саналуудаа нийтдээ хамгаалах байдлаар явах юм бол энэ ажлын хэсэг байгуулаад сайжруулна гэдэг чинь одооноос эхлээд харагдахгүй байна шүү дээ.

Тэгэхээр М.Билэгт гишүүний хэлээд байсан юмнууд чинь бас үндэслэлтэй байгаад байна шүү дээ.

Тэгээд би ерөнхийдөө бол энийг бичгээр бас өгье. Саяны боломжоороо одоо 1 минут дээрээ бас хариулбал сайн байна.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд 1 минут тодруулгад хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Ажлын хэсэг дээр ажлын хэсгийн гишүүд санал гаргаад явбал тэр асуудлыг ярилцаж. Би бол одоо нөгөө Засгийн газрынхаа оруулсан төслийг л хамгаалж тайлбарлаж байгаа учраас тэрийг л тайлбарлаж ярьж байгаа юм л даа.

Нийтээр амрах амралтын өдөр долоо хоногийн Ням, Бямба гарагтай давхцсан бол дараагийн ажлын өдөрт нь шилжүүлэн амраана гэсэн ийм зохицуулалтыг оруулсан юм. Одоогийн хуулиар бол нийтээр амрах амралтын өдөр бол 14 байгаа юм. 14 байна. Манайхны хийсэн судалгаагаар 12 жилийн дунджаар бол нийтээр амрах амралтын өдөр долоо хоногийн Ням, Бямба гарагтай давхцаж байгаа давхцал нь бол 3 өдөр байна гэсэн ийм судалгааг гаргасан байна лээ.

Энэ одоо ингээд тооцогдох юм бол дунджаар 17 өдөр нийтээр амрах ийм ажил, амралтын өдөр болох болов уу гэсэн ийм тооцоо байна. Бусад орнуудад бол ийм бас нийтээр амрах амралтын өдөр нь долоо хоногийн Ням, Бямба гарагт одоо тохирсон, давхцаж таарч байгаа бол нөхөн амраадаг ийм бас практик туршлага бол байна гээд. Энийг л одоо оруулж байгаа юм. Тэгээд яах вэ ажлын хэсэг дээрээ.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - Ц.Гарамжав гишүүн асуултаа асууя.

**Ц.Гарамжав:** - Энэ удаагийн Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулж одоо сайжруулсан хуулийн төсөл дээр гол нь одоо Монгол Улс Олон улсын хөдөлмөрийн харилцааны тухай конвенцид нэгдэн орсонтой холбогдуулан

конвенцийн шаардлагыг тусгасан олон, одоо 8 суурь конвенцид нийцүүлэн шинэчлэн сайжруулж тусгасан хуулийн төсөл байна гэж харж байна л даа.

Мэдээжийн хэрэг одоо өмнөх 1991 онд батлагдсан хуулиас хойш өнөөдрийг хүртэл хөдөлмөрийн харилцаанд олон зүйл өөрчлөлт орсон. Олон ч одоо шийдвэрлэх шаардлагатай асуудал үүссэн байгаа нь тодорхой байна.

Нөгөө талдаа ер нь одоо хуулийн маань бас зорилго бол аж ахуйн нэгж, байгууллагууд болон ажиллагсдын хооронд нь дотооддоо зохицуулах хэм хэмжээг илүү хангаж өгөхөд чиглэгдсэн хуулийн төсөл болсон нь одоо сайшаалтай байгаа юм. Гэвч нөгөө талдаа бас анхаарвал зохих олон асуудлууд бас байна л даа.

Өнөөдөр хөдөлмөрийн харилцаан дээр гарч байгаа хамгийн том асуудлууд бол энэ хөдөлмөрийн тухай маргаанууд байгаа. Ялангуяа энд бичсэн байна л даа. 89 хувь нь одоо ажил олгогч ба ажилтны хоорондын маргаан шүүх дээр явж байна гэж. Тэгээд энэ Хөдөлмөрийн хуульд маргааныг эрхийн маргаан буюу сонирхлын маргаан гээд зохицуулж өгсөн гэж сайд маань хуулиа тайлбарлаж байна.

Тэгээд энэ сонирхлын маргаан дээр одоо шийдэж байгаа явцыг харахад өмнөх маргаан шийдэх явцаасаа ямар үр дүн гарч байна вэ, өөрчлөлт гараа вэ гэхээр маргааныг одоо маргаан зохицуулагч арбитраар явах юм байна. Одоо байгууллагын дотоод журам хэлэлцүүлгээр явах юм байна. Ингээд энэ үр дүн өгөхгүй бол ажил хаялт одоо зарлана гэсэн.

Тэгээд энэ ажил хаялтын одоо өөгшүүлсэн их олон заалт энд орсон байх юм энэ хууль дотор. Тэгэхээр энэ одоо ямар учраас ийм нийгмийн эмх замбараагүй байдлыг турхиран дуудсан. Өнөөдөр одоо ингээд ажил хаялт байтугай ажлын байр бид нар нэг ажил олгогч нар нь боловсон ёс зүйтэй, чадварлаг ажилтантай болох гэж ажил олгогч одоо ядаж байна. Одоо нийгмээр тийм ажилтнуудыг эрж байна. Нөгөө талаасаа ажилтан маань бас олон улсын хүний авах эрх зүйн хэмжээний дундаж ядахдаа нөхцөлийг хангасан цалин хөлстэй ажилд орох гэж зүтгэж байгаа. Мөн одоо нөгөө талаасаа бас ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах. Одоо түрүүн ярьсандаа.

Ингээд хоёр талаасаа энэ хөдөлмөр эрхлэлтийн сонирхол гарч байгаа юм л даа. Хөдөлмөр эрхлэх. Тэгтэл манай дээр үнэндээ нийгмийнхээ суурь тогтолцооноос болоод ажилтан, ажил олгогч хоёрын сонирхол хангагдахгүй байгаад байна. Тэгэхэд ийм байхад ажил хаялтыг турхирсан ийм заалтууд олноор оруулж өгсөн байна. Өнөөдрийн тэртээ тэргүй энэ хямралтай байгаа нийгэмд маань улам илүү маргааныг дагуулах, зөрчлийг гаргах, эмх замбараагүй байдалд ийм турхирсан ийм заалтууд бус уу. Энийгээ одоо эргэж харах шаардлагатай байна гэсэн ийм санал байгаа юм.

Мөн одоо өнөөдөр гол нь одоо энэ шүүх дээр шийдвэрлэгдэж байгаа маргааны зохицуулалтыг хараад байхад ерөөсөө шүүхийн практикт хууль дээр бичигдээгүй шууд одоо ажил олгогчийн эсрэг шийддэг ийм практик шийдвэрүүд гардаг ийм тогтолцоо тогтчихсон. Манай шүүхийн практикт. Бүх маргааныг аваад үзвэл бараг одоо энэ 90 хувь нь ажил олгогчийнхоо эсрэг. Тэр хүн буруу хийсэн үү. Байгууллагадаа хохирол учруулсан уу. Залилан хийсэн үү. Ерөөсөө тэрийг хамаарахгүйгээр л нөгөө ажилтны зөв гээд л шийдвэр гаргадаг ийм тогтолцоо тогтсон байгааг бид нар энэ Хөдөлмөрийн хууль дээрээс анхаарч өгөх хэрэгтэй.

Түрүүний манай гишүүдийн хэлж байгаатай мөн адилхан энэ дээр ажил олгогч бөгөөд ажилтны хоорондын эрх зүйн зохицуулалтыг эвлэрүүлэх гэж байгаа бол нөгөө талдаа бас уян хатан хандаж өнөөдрийн нөхцөлд ажил олгогч нарын одоо эрх хэмжээг бас дэмжих өгөх хэрэгтэй байна. Ажил олгогч нарыгаа яаж дэмжих юм гэж.

Мөн энэ хууль дээр нэг зохицуулж өгсөн хүний эрхийг хамгаалахад зохицуулсан нэг сайн тал байна л даа. Энэ нь бол одоо зорилтот бүлэгт хандсан. Одоо хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настан.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - Ц.Гарамжав гишүүнд 1 минут нэмж өгье.

**Ц.Гарамжав:** - Энэ дээр хамгийн анхаарах зүйл бол энэ мэдээж хэрэг аж ахуйн нэгжүүдэд ч гэсэн дэмжлэг болж байгаа. Нөгөө одоо хүний эрхийг хамгаалахад энэ зохицуулагдсан сайн заалт байгаа. Гэтэл хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх насыг 13 наснаас эхлээд заасан байна. 13-аас 15 настай хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж болно гээд. Тэгтэл Монгол Улсын Иргэний хуульд 7-оос 14 насны маань хүүхдүүд эрх зүйн зарим чадамжгүй гэсэн. Эрх зүйн зарим чадамжтай л байгаа. Тэгэхээр ийм хүүхдүүдийг ямар үндэслэлээр одоо 13 настай хүүхдүүдийг Хөдөлмөрийн хуульд одоо хөдөлмөр эрхэлж болно гэж зааж өгч байгаа билээ. Энийг бас асуумаар байна.

Ер нь одоо бид нар энэ хуультай холбогдоод хүүхдийн хөдөлмөрийн мөлжлөгийн талаар. Ялангуяа Монгол Улсад энэ ядууралтай холбоотойгоор одоо олон хүүхдүүд маань хүнд нөхцөлд ажиллаж амьдарч байгааг бид нар мэдэж байгаа. Ялангуяа энэ хогийн цэгүүд дээр. Мөн зах зээлүүд дээр хүнд хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдүүд байгаа. Энэ харилцааг одоо зохицуулахад ямар зохицуулалтуудыг энэ хуульдаа тусгаж өгсөн бэ. Одоо дээрх асуудлуудыг одоо бас тодруулъя.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд.

**С.Чинзориг:** - Ц.Гарамжав гишүүний асуултад хариулъя. Хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой асуудлыг бид нар сонирхлын маргаан, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан гээд хоёр хувааж ангилж үзэж байгаа.

Сонирхлын маргаантай холбоотой асуудал нь бол үндсэндээ хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөхтэй холбоотойгоор. Түүнтэй холбоотойгоор талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг сонирхлын маргаанд оруулан тооцож байгаа.

Ажлын хэсгийн таны санал бол үндсэндээ би санал байна гэж ойлгосон. Ажил хаялттай холбоотой асуудал. Ер нь ажил хаялттай холбоотой асуудлыг бид энэ хуулиар бол нэлээн өргөжүүлж оруулсан гэж ойлгохгүй байгаа. Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай санал нэгдэхгүй байгаа нэг явж байгаа асуудал энэ ажил хаялтыг бас нэлээн бас хязгаарласан байна гэдэг ийм шүүмжлэлтэй байгаа.

Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага бол ерөөсөө л сонирхлын маргаан, эрхийн маргааны аль ч шатанд нь ажил хаях эрхтэй байх ёстой. Нөгөө талаасаа эв санааны нэгдлийн ажил хаялтыг оруулах ёстой гэдэг ийм зүйл маш их ярьж



байгаа. Бид одоо энэ асуудлыг нь хүлээж авахгүй. Ажил хаялтын ингэж одоо бас их өргөжүүлж болохгүй гэсэн ийм байр суурьтай байгаа.

Одоогийн хуулиар бол зөвхөн ажил хаялт бол зөвхөн сонирхлын маргааны хүрээнд л ажил хаялт бол зарлах, ажил хаялт явуулах энэ эрхийг нь өгөхөөр байгаа. Өөрөөр хэлбэл сонирхлын маргаантай холбоотой асуудал, сонирхлын маргаан эхлэхгүй байгаа юм уу, холбоотой асуудлаар. Энэ сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх шатандаа л ажил хаях эрхийг бол өгч байгаа. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай холбоотой шатанд бол ажил хаях эрхийг өгөхгүй байгаа. Нөгөө талаасаа бас нэлээн хатуу хязгаарласан гэсэн ийм шүүмжлэл байгаа гэдгийг гишүүн нэлээн сайн ойлгох болов уу гэж бодож байна.

За хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой асуудлыг бид нар хүүхдийг бол 15 наснаас хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудлыг хуулиар оруулж өгч байгаа. Гэхдээ хүүхдийг бас 13 насанд сурч боловсроход саад учруулахгүйгээр ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангаж байгаа ажлын байран дээр бол эцэг, эхийн зөвшөөрөлтэйгөөр хөдөлмөр эрхлэх асуудлыг нь эрхэлж болно гэдэг заалт оруулж өгсөн. Гэхдээ 13 нас хүрсэн хүүхдийн эрхэлж болох ажлын, хөнгөн ажлын төрөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн бас тогтоож байхаар хуулийн төсөлд оруулж өгсөн. Ингээд хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой манай Б.Алимаа дарга та нар нэг тодотгоод тайлбар хэлээд өг дөө.

**М.Энхболд:** - 82 дугаар микрофон.

**Б.Алимаа:** - Хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой асуудлыг сайд ерөнхийд нь тайлбарлачихлаа. 15 насанд хүрсэн хүүхэд бол хөдөлмөр эрхлэх насанд хүрлээ гэж ингэж үзнэ. 13 нас хүрсэн хүүхэд бол мэргэжлийн чиг баримжаа олгох. За ялангуяа манай мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцаж байгаа хүүхдүүд одоо дадлагын ажил хийх гэх мэтийн ийм хөнгөн ажил хийх зайлшгүй бас шаардлага гараад байдаг. Энэтэй холбоотой бас олон улсын байгууллагаас тавьдаг шаардлага бол энэ хөнгөн ажлын жагсаалтыг гаргаад энэ дадлага хийх, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох энэ ажлыг нь бас зохицуулалттай болгож өгөөчээ гэсэн ийм зүйл нэлээн хүүхдийн эрхийн байгууллага болон олон улсын байгууллагуудаас нэлээн тавьдаг. Энэ асуудлыг энэ чиглэлээр нь хуульчлаад хөнгөн ажлын жагсаалт, хэлбэрийг нь бол хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батлаад мэргэжлийн дадлага, чиг баримжаа. Ийм байдлаар 13 нас хүрсэн хүүхэд дадлага хийх боломжийг бас олгох ийм л зохицуулалт байгаад байгаа юм.

**М.Энхболд:** - Би зочин танилцуулъя. Улсын Их Хурлын гишүүн Д.Хаянхярваагийн урилгаар Дархан-Уул аймгийн Тээвэрчдийн ахмадын холбооны гишүүд Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байгаа юм байна. Ахмадууд Та бүхэнд эрүүл энх, сайн сайхныг хүсэн ерөөе.

Энэ үүдэнд байгаа гишүүд танхимдаа оръё. Одоо ингээд санал хураана. Гишүүд асууж дуусаж байгаа. Б.Ундармаа гишүүн асууна.

**Б.Ундармаа:** - Өнөөдөр ингээд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга орж байна. Энийг бас дэмжиж байна. Бид бас сая энэ завсарлаад орж ирсэн. Энд бол иргэд нэг зүйлийг ярьж байна. Ажлын байр яагаад нэмэгдэхгүй

байна вэ? Өнөөдөр миний хүүхдүүд, залуучууд ерөөсөө энэ дунд үеийнхэн маань ажилгүй байна гэсэн асуудлуудыг бас их ярьж байна.

Тийм учраас энэ 1999 оноос хойш энэ 10-аад жил хэлэлцээгүй байж байгаа энэ Хөдөлмөрийн хууль дээр ажлын байрыг нэмэгдүүлэх талаар ажиллаж байгаа аж ахуйн нэгжүүд ажлын байрыг хадгалж үлдэж байгаа энэ эдийн засгийн хямралтай энэ үед байгаа энэ аж ахуйн нэгжүүд. За мөн энэ 80 гаруй хувь нь одоо хувийн хэвшил дээр байна гээд сая сайд хэлж байна. Эд нарыгаа хэрхэн яаж дэмжиж байгаа юм бэ? Өнөөдөр яг ингээд хөдөлмөрийн тухай яриад унахаар ерөөсөө хөдөлмөр бол хүнийг хүмүүжүүлнэ гэж бид бүгдээрээ мэддэг. Гэтэл хөдөлмөрийн сахилга бат, хариуцлага, ёс зүй ерөөсөө байхгүй байна. Эргээд энэ зүйлүүд маань одоо юун дээр байна гэвэл дуртай үедээ ажлаа хаяад явдаг, тасалдаг. За мөн өөрийнхөө дээр ажиллаж байгаа ахлах мэргэжилтэн, ахлах одоо хэн байдаг юм тэр мэргэжлийнхээ хүмүүсийг одоо элдвээр дайрч доромжилдог энэ ёс зүйгүй зүйлүүд дээр бас энэ анхаарсан уу?

Яагаад тэгвэл бусад оронд Азийн. Яг бидэнтэй адилхан энэ Солонгос, Япон гэсэн энэ орнуудад одоо тогтвортой ажлын байран дээрээ ажиллаад байдаг юм. Мэргэжлээ үе шаттайгаар дээшлүүлээд байдаг юм. Энэ дээр одоо ямар тийм ахиц дэвшлүүд байдаг мөртлөө тэр оронд ажиллаад байдаг. Монголд болохоор ерөөсөө ажиллаж болдоггүй. Яг нүүдлийн шувууд шиг л ажилладаг.

Тэгэхээр энэ ажилтантайгаа, тэд нар дээр бүтээмж, ур чадвар, за мөн одоо ажлын хөлсийг хэрхэн яаж нэмэгдүүлэх вэ гээд ингээд ярьж байгаа, орж ирж байгаа энэ санаачилгатай зүйлүүд нь зөв боловч яг энэ бүтээмж, ур чадварын чадавхид нь яаж уяж өгч байгаа юм бэ? Энэ дээр ямар сургалт, ямар бодлого барьж байгаа юм бэ гэсэн ийм асуултууд байна. Баярлалаа.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Манай ажил олгогчдын зүгээс байнга ярьдаг асуудал энэ ажилтны өөрийнх нь сахилга бат, хариуцлагатай холбоотой асуудал байнга ярьдаг. Тийм учраас энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад бид нар цоо шинээр ажилтны одоо үндсэн эрх, үүрэг гээд. Эрхийг нь бол тодорхой зааж өгч байгаа. Нөгөө талдаа ажилтны үүргийг бол бас үндсэн үүргийг бол тодорхой зааж өгч байгаа. Нийтдээ 10 үүрэг байгаа. Тухайлбал одоо хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод хэм хэмжээг дагаж одоо хатуу мөрддөг байх. Гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, биелүүлдэг байх. Ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, эд хөрөнгө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхэд хүндэтгэлтэй хандах. Ажил үүрэгтэй холбоотой шаардлагатай мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгдөг байх. Өөрийнхөө мэргэжил, ур чадварыг дээшлүүлдэг байх гээд ажилтан хүний эрхээс нь гадна ийм 10 орчим үүргийг одоо энэ хуульд оруулж өгч байгаа. Ингэснээрээ бас ажилтан, ажил олгогчдын эрхийн тэгш байдал хангагдана гэж үзэж байгаа гэдгийг хэлье.

**М.Энхболд:** - Д.Лүндээжанцан гишүүн асуултаа асууя.

**Д.Лүндээжанцан:** - Би энэ Хөдөлмөрийн хуулийг оруулж ирэх асуудлыг бол ер нь ярих нь зөв гэж бодож байгаа юм. Энэ ер нь бол яг энэ үе үеийн парламент дээр болоод социализмын үед хүртэл хамгийн явдалтай хууль бол ерөөсөө явж явж Хөдөлмөрийн хууль байдаг байхгүй юу. Хөдөлмөрийн хууль. Тэгээд сүүлд нь бол Татварын хуулийн даатгалын хуулиуд дээр нийгмийн бүх сигментүүд,

давхраануудын эрх ашиг одоо хоорондоо харшилддаг. Ингээд удсан шалтгаан бол энд байгаа юм.

Социалист хуучин тогтолцооны үед ганцхан хууль буцаж байсан байдаг. Тэр бол Хөдөлмөрийн хууль гэж байгаа юм. Эдийн засгийн үндэс бүрдээгүй байна гээд Хөдөлмөрийн хуулийг 70-аад онд одоо Ардын Их Хурал дээрээс. Тэр чинь бүх юм гар өргөөд л болдог байсан үе шүү дээ. Тэгэхээр ямар хэцүү хууль вэ гэдэг нь энд харагдаж байгаа юм. Тэгээд 70-аад оны эхээр баталсан. Тэрнээс хойш 80-аад оны туж Хөдөлмөрийн хууль өөрчлөх гэж яриад бараагүй л дээ. Тэгээд 90 онтой золгоод.

Тэгээд зах зээлийн харилцаанд нийлүүлээд нэг хууль баталсан. Тэрийгээ дахиад нэг өөрчилсөн. Тэгээд одоо хүртэл энэ явж байна. Нэг талдаа ажил олгогчийн эрх ашиг. Нөгөө талдаа ажилтны эрх ашиг хоёрыг яаж одоо яг жинг нь нэг тийшээ хэлтийлгэхгүй тэнцвэрлэж одоо зөв шийдэх вэ гэдэг асуудал бол анхаарлын төвд байдаг асуудал. Тийм учраас энэ маргаан дагуулаад байгаа юм.

Монголд бол одоо үйлдвэрчний хөдөлгөөн гээд анх 20-иод онд байгуулагдаад бас л яг одоо байгуулагдсан боловч яг өнөөдөр яг зах зээлийн үеийн үйлдвэрчний байгууллагыг төлөвшүүлж бид чадаагүй байна. Бас олигтой тэр хэмжээнд хүрч чадахгүй байгаа. Ажил олгогчдын зүгээс бол ажилчдыг бол одоо бас хөлсний ажилчин гэдэг тэр ухагдахуун одоо бас арилаагүй байгаа.

Ажилтнуудын зүгээс бол бид энэ ажил олгогчдын хүчээр цалинтай мөнгөтэй даатгалаа төлүүлж байгаа юм гэдэг одоо бас тэр өөриймсөг сэтгэл бас одоо бүрэн дүүрэн байж чадахгүй. Тэгэхээр энийг бий болгох үндэслэл нь ажил олгогчийн одоо ухаалаг үйл ажиллагаа, зөв менежмент аль аль талаасаа байгаа учраас яг одоо энэ Их Хурал дээр орж ирэхээрээ л энэ одоо ингээд маргааны бай болчихдог. Тэгээд би бол нэгийг нь одоо хэт яах гэж бодохгүй байна. Энэ парламент бол их зөв тэнцвэрийг нь олсон энэ хуулийг л гаргах шаардлага байна.

Засгийн газар буюу одоо энэ төрийн зүгээс бол энэ асуудлыг бол аягүй зөв зохицуулах шаардлага байгаад байгаа юм. Тэгээд би хоёр асуултад сонирхож одоо асуух гээд байгаа юм. Ер нь энэ ажил амралтын цаг гэдгийн монголчууд бол одоо сүүлийн үед ийм яриа их хавтгайрч байна шүү дээ. Яасан их амардаг юм бэ гээд байдаг. Энэ тэгэхээр бусад орнууд бас амраад л байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энэ ажил амралтын цагийн нийлбэрийн харьцааны асуудал гэж нэг юм байдаг. Энэ нь одоо яг тэр түвшиндөө байна уу, үгүй юу гэж. Одоо гадаадын орнуудад голцуу шашны баярууд л байх юм л даа. Христосын. Тийм үү. Төрсөн баяр гээд нэлээн хоног амарчихаж байгаа юм. Улаан өндөгний баяр гээд нэлээн хоног амарчихаж байгаа юм.

Би нэг удаа энэ Бурхан багшийн дүйцэн өдрөөр амарч болохгүй. Нэг өдөр буян хилэнцээ бодоод нэг өдөр мах идэхгүй байж болохгүй юу гээд баахан хүмүүст аашлуулсан л даа. Тийм. Тэрэнтэй адилхан энэ ажил. Тэгэхээр энэ амрах чинь бас зарим талдаа эдийн засагт ач холбогдолтой ч байдаг байж болох юм. Монголчуудад амралт ихэдлээ гэдэг яриа их байна. Энд бол энэ Хөдөлмөрийн хууль ямар хариулт өгч байгаа вэ гэж.

Хоёр дахь асуудал бол 40 наснаас дээш хүнийг ажилд авахгүй байна гэж. Энэ дээр жендэрийн асуудал, зорилтот бүлгийн асуудал орж ирж байна. Яг одоо ажил амьдралын туршлагатай 40 настнаас дээш насныханд.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - 1 минут авах уу? Д.Лүндээжанцан гишүүнд 1 минут нэмж өгье.

**Д.Лүндээжанцан:** - Тэгэхээр энэ зүйл дээр одоо яаж анхаарах юм бэ гэж. Гурав дахь нь бол хүний нөөц гэж их одоо. Боловсон хүчин, хүний нөөц гэдэг бол одоо олон жил боллоо. Хүний нөөц гэдэг бол төрийн байгууллага дээр томоохон хувьцаат компани дээр байдаг юм шиг хүмүүс ойлгоод байна.

Тэгэхээр энэ хүний нөөцийн ажилтан гэдэг нь одоо ямар шаардлага тавигддаг юм. Тэр төрийн албатай бол хамаагүй байна шүү. Тэгэхээр тэр гадаадад тогтвор суурьшилтай ажиллаад байдгийн нэг үндэс нь тэр хүний анкет, бүртгэл, одоо нөгөө С.Баяр даргын үед л ярьж байсан. Бүртгэлийн төгөлдөршил гэдэг шиг ямар ямар ажил хийгээд яагаад одоо энэ хүн явсан юм бэ гэдэг одоо тэр ажлын намтар тодорхой байдаг байвал тэр хүн одоо тэр газар дээр ажиллана. За тэр хөдөлмөрийн байрны дарамт шахалт, одоо янз бүрийн юмнуудыг нь бол энэ дээр бас аль зэрэг оруулж өгсөн байдаг юм. Би бас ерөнхийд нь харлаа.

Аюулгүй байдлынх нь асуудал.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулна.

**С.Чинзориг:** - Д.Лүндээжанцан гишүүний асуултад хариулъя. Ажил амралтын цагтай холбоотой асуудал дээр нэг их өөрчлөлт бол ороогүй. Өмнөх хуулийнхаа зохицуулалтаар үндсэндээ долоо хоногийн ажлын цаг бол 40 цагаас одоо илүүгүй байх. Ердийн өдрийн ажлын үргэлжлэл бол 8 цагаас одоо ихгүй байна гээд ингээд ийм зохицуулалтууд оруулж байгаа. Зүгээр түрүүний яриад байгаа тэр нийтээр амрах амралтын өдөр долоо хоногийн Бямба, Ням гарагт давхацсан бол дараагийн ажлын долоо хоногийн эхний ажлын өдөрт нь шилжүүлэн тооцдог байя гэдэг ийм амралтын нэмэлт. Шинээр одоо амралтын шилжүүлэн тооцох ийм нэг хувилбарууд орж ирж байгаа.

Бусад орнуудад бол ийм жишиг бол байдаг юм билээ. Манайхан. Би түрүүн хэлсэн. Ингээд дунджийг бол тооцоод үзсэн. 12 жилийн дунджаар үзэхэд нийтээр одоо амрах амралтын өдөр нь жилийн дунджаар бол жилд нэг 3 өдөр л долоо хоногийн Бямба, Ням гарагтай давхцдаг юм байна гэдэг ийм давхцал одоо байгаа юм байна гэсэн ийм тооцоо гарсан байна лээ. Тэгээд ингээд энийг бол ажлын хэсэг дээр яриад одоо шийдээд явах асуудал бол байх болов уу гэсэн ийм бодолтой байна.

Бусад тэр хоёр асуулт маань Б.Алимаа дарга хариулчих даа.

**М.Энхболд:** - 82 уу? 82 дугаар микрофоныг өгье.

**Б.Алимаа:** - 40-өөс дээш настай хүн ажилд авахгүй нөхцөлүүд гэсэн асуудал яригдаж байна. Энэтэй холбоотойгоор бас нэлээн зүйлүүд. Уг нь бол өмнөх төсөл дээр бас орж л явсан юм. Энэ нөгөө ээлжийн амралттай холбоотой. Олон хоног амардаг гэдэгтэй холбоотой бас ажил олгогч нар дургүйцдэг ийм асуудлууд бас байгаа. Гэхдээ сая сайд хэллээ. Одоо мөрдөж байгаа хуулийнхаа хүрээнд энэ ажил амралтын цагийн зохицуулалтыг оруулж ирсэн.

Энэ дээр нэг асуудал бол энэ захиргааны буюу одоо ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг нь цуцалдаг үндэслэл дотор

ажилтан 60 нас хүрч тэтгэвэр авах эрх нь үүссэн бол ажил олгогчийн санаачилгаар одоо хөдөлмөрийн гэрээг нь цуцалдаг энэ үндэслэлийг бол хассан. Ажилтан хүн өөрөө тэтгэвэрт гарах нас нь боллоо гэж үзэх юм бол өөрийнхөө санаачилгаар, өөрийнхөө хүсэлтээрээ хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох ийм нөхцөл рүү оруулж өгсөн.

Хүний нөөцийн ажилтанд тавих шаардлагатай холбоотой бас Д.Лүндээжанцан гишүүн асууж байна. Энэ хөдөлмөрийн түүхтэй холбоотой асуудал. Урд нь бас хөдөлмөрийн дэвтэр гэж яваад энэ бас хөдөлмөрийн түүхийн асуудлыг нэлээн нарийвчлаад зохицуулж байсан практик бол байгаа. Энэ бол яах вэ нийгмийн даатгалын дэвтэр гараад энэ асуудал байхгүй болсон. Гэхдээ энийг одоо манай яамны зүгээс бодож байгаа нэг зүйл бол энэ хөдөлмөрийн түүхийн асуудлыг цахим хэлбэрээр нь үүсгэх энэ асуудлыг ярьж байгаа. Өөрөөр хэлэх юм бол ажилтан хүн ажилд орсон гарсан. За ямар шалтгаанаар гэдэг энэ шалтгааныг нь бас дурдсан ийм хөдөлмөрийн түүхийг нь цахим хэлбэрээр үүсгэе. За энэтэй холбоотой ажил олгогч шаардлагатай лавлагаа мэдээлэл авна гэх юм бол манай хөдөлмөрийн байгууллага, ажил олгогчид нь бичгээр энэ хөдөлмөрийн түүхийн асуудлыг нь бас гаргаад өгөх энэ бололцоог нь хангах, энэ чиглэлийн цахим хэлбэрийг оруулъя гэсэн зүйлийг одоо бодож ажиллаж байгаа. Гэхдээ Хөдөлмөрийн хууль дээр бол энэ яг ингэж нарийвчилж тусгах боломж бас хэцүү байгаа юм. Тийм. Ажил олгогчоос бол тодорхойлолт авч болно. Өмнөх нөгөө ажил олгогчоос нь тодорхойлолт шаардах эрх нь бол шинээр одоо ажилд авах гэж байгаа ажил олгогчид бол байгаа.

Ажлын байрны дарамт шахалттай холбоотой шинэ зүйлүүд бол бас орсон. Гэхдээ энэ бол бас нөгөө Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуульд бас хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт учруулахтай холбоотой хориглох заалтууд бол тэр жендэрийн эрх ашгийг хангахтай холбоотой хуульд бол нэлээн тодорхой орсон байгаа. Гэхдээ Хөдөлмөрийн хуульд зарим зүйлийг бас тодруулж оруулсан. Ялангуяа дарамттай холбоотой асуудлыг энэ хөдөлмөрийн дотоод журам дээр бас зохицуулах, хязгаарлах, хориглох энэ чиглэл рүү нь бас анхаараачээ гэсэн ийм зүйлийг хуулийн төсөл дээр оруулж өгсөн байгаа.

**М.Энхболд:** - Зочин танилцуулъя. Улсын Их Хурлын гишүүн Н.Цэрэнбатын урилгаар Увс аймгийн Завхан сумын ерөнхий боловсролын сургуулийг 1993 онд төгссөн төгсөгчдийн төлөөлөл Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байгаа юм байна. Та бүхэнд ажлын амжилт, сайн сайхныг хүсэн ерөөе.

М.Билэгт гишүүн асуултаа асууя.

**М.Билэгт:** - Энэ хууль бол Үндсэн хуулийн дараа орох хэмжээний маш чухал хууль. Хөдөлмөрийн хууль гэдэг бол. Энд маш болгоомжтой хандаж, дээр нь энд улс төржихгүйгээр яг иргэдийнхээ амьдралд ажилтай орлоготой болгох нөхцөлийг нь бүрдүүлэх тийм харьцааг бий болгож чадахуйц хэмжээний ийм зах зээлийн нөхцөлд би бүрдсэн тийм хэмжээний заалтуудыг оруулах ёстой. Улс төржихгүйгээр явах ёстой шүү гэдгийг манай Нийгмийн бодлогын байнгын хороон дээр ярьж байсан.

Энэ хууль дээр том аж ахуйн нэгжүүд бол угаасаа энд нэг тийм хүндрэл учрахгүй. Яагаад гэвэл тэд нар чинь хуулийн ажилтантай, санхүүгийн хувьд тогтворжсон боломжтой байхгүй юу. Харин одоо яриад байна. Шүүхээр явж байгаа баахан хөдөлмөрийн маргаан байдаг гэж. Энэ бол зөвхөн төрийн албан хаагчдад л

байдаг. Хэрэв хэвийн хэвшил ажлаа сайн хийж байгаа хүнийг хөгшин залуу гэхгүй, эрэгтэй эмэгтэй гэхгүй сайн хийж байгааг нь л авдаг юмаа гэдгийг бас анхаарч үзэх ёстой.

Өнөөдөр амь амьжиргаагаа залгуулах гээд хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн 80 хувь хувийн хэвшил дээр л явж байгаа. 80 хувь нь шүү. Харин энэ хуулийн заалтуудад бол жижиг бизнес эрхлэгчдэд өсөх дэвжих боломжийг боомилсон маш олон заалтууд байна. Маш олон заалтууд. Жишээ нь малчид маань байна. За юу гэдэг юм автомашин дугуй засварлах гэх мэт жижиг үйлчилгээ эрхлэгчид маань байна. Эд нар маань нэг туслах малчин, туслах ажилчин авч ажиллуулаад. За нөгөө хүнээ сургахын тулд чадахгүй хүн байж болно. Хүнээ сургахын тулд тодорхой хугацаанд ингээд жаахан тэвчээд ажиллах боломжийг энүүгээр энд хаагаад байгаа. Энэ нь юу вэ гэхээр 45.1.2-т юу гэж байна вэ гэхээр зэрэг хэрэв аж ахуйн нэгж, байгууллага түүний салбар ажилтан, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй нь тогтоогдсон бол 6 сараас дээш л ажилласан байх юм бол тэтгэмж өгөхөөр болчихож байгаа байхгүй юу. Тэгэх юм бол 6 сар болгохгүй л хүнээ сургахын тулд биш халаад байхаас аргагүй нөхцөлийг энүүгээр бий болгож байна.

Нөгөөтэйгүүр 45.1.1 байгаа. Энд юу гэж байгаа вэ гэхээр аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар нэгж татан буугдсан, ажлын байр хасагдсан, орон тоо цөөрсөн бол бас нэг хүн, тухайн хүн 6 сараас дээш ажилласан бол тэтгэмж олгох л гэж байгаа юм. Энэ чинь дампуурчихаад болоод алдагдалтай байгаа болоод, нөгөө малчид маань мал нь цөөрөөд туслах малчин авах шаардлагагүй болоод, нөгөө жижиг үйлчилгээ эрхлэгч нар туслах ажилтан авах шаардлагагүй болоод, боломжгүй болчихоод л мэдээж цөөрүүлж байгаа. Тэгэнгүүт нөгөө ажилтанд тэтгэмж олгох болно. Ийм л нөхцөлүүдийг энэ дээр маш их гарч ирж байгаа гэдгийг бас онцолж хэлмээр байна. Жижиг бизнес эрхлэгчид бол үнэхээрийн халгаатай байгаа шүү. Тэр ажил олгогч гэдэг чинь жижиг бизнес эрхлэгчийг дэмжиж байна. Ажлын байр болох гэж байгаа улсууд нь орж ирж байгаа юм.

Нөгөөтэйгүүр сайдаас асуухад бол Үйлдвэрчний эвлэлийн талаархи маш олон заалт ороод ирчихэж байгаа. За тэгээд нөгөө иргэд маань татвар өгдөг юм нь дахиад л нэмэгдэх нь л дээ. Энийг чинь одоогоор бол захиргааны албан журмаар л аваад өгчихөж байгаа шүү. Үйлдвэрчний эвлэл рүү. Монголын Үйлдвэрчний Эвлэл рүү.

Тэгэхээр зэрэг энэ дагалдах хуулиудын хүрээнд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн хуульд өөрчлөлт оруулах боломж байгаа юм уу? Энэ талаараа та бүхэн бас тодорхой хариултыг өгөөч. Дараад нь нэмэлт асууя.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - М.Билэгт гишүүний асуултад хариулъя. Үйлдвэрчний эвлэлийн хууль буюу Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хууль 1991 онд батлагдсан. Үүнээс хойш энэ хуульд өөрчлөлт оруулаагүй. Ер нь цаашдаа одоо бид нар Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах, шинэчлэх тухай асуудлыг судалж үзье гэсэн ийм бодолтой байгаа.

Энэ хуулийн хүрээнд бол бид нар нэгэнт оруулж ирээгүй учраас одоо энэ Хөдөлмөрийн хуулийг хэлэлцэхтэй холбогдуулаад дагалдан өөрчлөлт орох хуулийн хүрээнд Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах

тухай асуудал бол орох боломжгүй байна. Жичид нь одоо бид нар манай яам санаачилж оруулах уу. Үгүй бол энэ төрийн бус байгууллагууд хариуцдагаараа Хууль зүйн яам энэ хуулийг хариуцаж оруулах уу гэдгийг Засгийн газар дээр ярьж байгаад авч үзье гэсэн ийм бодолтой байгаа.

Ер нь бол үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага өөрөө бас чадавхжих бэхжих зайлшгүй шаардлагатай байгаа. Бас өөрчлөлт шинэчлэлт хийх ийм зайлшгүй шаардлагуудтай байгаа гэдэгтэй бид бол санал нэг байгаа.

1991 онд батлагдсан энэ хуулийн дагуу бол Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд маань нутаг дэвсгэрийн зохион байгуулалттай явдаг. Яг энэ хэвээрээ байгаа. Манайд 1.2 сая ажиллагсад байгаа. Энэ 2 сая ажиллагсдын маань 200 орчим мянга нь бол үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байгаа гэсэн ийм судалгаа бол байдаг. Тийм учраас үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд нийт ажиллагсдын маань 20 орчим хувийнх нь одоо эрх ашгийг хамгаалж байгаа ийм асуудлууд бий.

Тийм учраас цаашдаа одоо энд Үйлдвэрчний эвлэлийг бэхжүүлэхтэй холбоотойгоор хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгохтой холбоотой асуудал Засгийн газар нэлээд анхаарч ажиллая. Гэхдээ бид бол хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн одоо бас нэг тал болж байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд санал хүсэлтэд нь хүндэтгэлтэй хандах ёстой гэсэн ийм байр суурь байдаг гэдгийг хэлье.

М.Билэгт гишүүний нэг асуулт дээр манай Б.Алимаа дарга хариулчихъя. Би Д.Лүндээжанцан гишүүний түрүүн тодруулах асуудал дээр ажил амралтын цаг, нийтээр амрах ажлын өдрийг нэмэгдүүлэх гэж байгаа холбоотой асуудлууд бас манай гишүүд бас зарим нь шүүмжлэлтэй яриад байгаа. Энийг ажлын хэсэг дээр тодруулж бас авч үзэж болно гэсэн ийм байр суурьтай байна.

Нийтээр амрах амралтын өдөр долоо хоногийн Бямба, Ням гарагт таарсан бол дараагийн ажлын өдөрт шилжүүлэн тооцдог ийм практик бол Европын орнуудад, мөн одоо Австрали, Америкийн Нэгдсэн Улс зэрэг ийм орнуудад байдаг ийм туршлага бол байгаа юм. Энэ орнуудын туршлагыг одоо үндэслээд бид хуульд ийм төсөл оруулсан. Тэгээд энийг бол ажлын хэсэг дээр яриад нэлээн сайн нухацтай хандаж үзэх байх.

Нөгөө талаасаа бас нэг ажил олгогчдын шүүмжлээд байгаа тэр ажил амралтын цаг чинь бас олон байгаа шүү гэдэгтэй бол би бол санал нэг байна. Судалгаагаар 14 хоногоос дээш нийтээр амрах ажлын өдөртөө 14 хоногоос дээш одоо ийм орны тоонд бол 127 орны судалгаа хийхэд 30 орны тоонд нь манай Монгол багтаж байгаа юм билээ. Өөрөөр хэлбэл амралтын өдрүүд нь олон орны тоонд манайх ороод байгаа гэсэн ийм асуудал байгаа юм. 14 хоногоос дээш амралтын өдөртэй эхний 30 орны тоонд бол манай Монгол Улс орж байгаа ийм асуудлууд бий. Тэгээд энэ асуудлыг нарийвчлаад Байнгын хорооны ажлын хэсэг дээр нэлээн яриад одоо бас нэг тийш нь шийдэж болно гэсэн ийм байр суурьтай байгаа юм.

**М.Энхболд:** - М.Билэгт гишүүн 1 минут.

**М.Билэгт:** - Сая сайд Үйлдвэрчний эвлэлд 200 мянган хүн л хамрагддаг гэж хэлж байна л даа. Үнэн чанартаа уг нь бол Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай

хууль гэж байгаа. Монголын Үйлдвэрчний Эвлэл өнөөдөр тэр 1991 онд одоо Үндсэн хууль батлагдахаас өмнө батлагдсан тэр хуулиараа л яваад байгаа. Энэ дотор нь Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс гэж хүртэл байгаа. Гэхдээ эндээс ганцхан заалтыг хэрэгжүүлдэг юм. Хууль тогтоомжид заасан журмаар жагсаал, цуглаан, ажил хаялт зохион байгуулна гэсэн. Ганцхан энийг л хэрэгжүүлдэг.

Гэхдээ тэр 200 мянган хүн чинь төрийн албан хаагчид л байгаа байхгүй юу. Тэгэхдээ эд нарт яадаг вэ гэхээр татвараа өгнө. Өөрсдөө зохицуулаад өөрсдөө тэр иргэд нь төлөх төлөхгүйгээ шийдэх ёстой байхад албан журмаар төрөөс бөөнөөрөө суутгуулаад авчихдаг. Тэгээд тэр дээрээ өнөөдөр санхүүгийн хувьд бэхжээд тогтоод явж байгаа Монголын Үйлдвэрчний Эвлэл ганцхан байгаа байхгүй юу. Бусад нь өрсөлдөх.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - Ж.Ганбаатар гишүүн.

**Ж.Ганбаатар:** - За баярлалаа. Ажилтны эрх ашгийг бол нэлээн сайн хамгаалсан юм байна л даа. Нэлээн сайн хамгаалсан байна. Сайшаалтай. Аргагүй л төрийн хүний, дарга хүний нүдээр харсан, боловсруулсан ийм хууль байна л даа.

Энэ олон шаардлагыг хэн дааж ажиллах вэ? Хариулаа. Энэ олон шаардлагыг хэн нь дааж, ямар хүн энэ олон шаардлагыг биелүүлэх ажиллах вэ? Та юу, би юу? Бизнес эрхлэгч гэдгийг одоо зүгээр мөлжигч гэж харсан юм уу даа. Би бол тэгж л харлаа л даа.

Энэ олон шаардлагыг хэн дааж энэ шинээр ажлын байр бий болгох вэ? Тэнцвэртэй хандсан гэдэг нь ямар заалтууд байгаа юм. Сая Ц.Мөнх-Оргил гишүүн асуусан. Тэнцвэртэй хандсан гэж. Ямар заалтууддаа тэнцвэртэй хандав.

100-гаас дээш ажлын байрыг бий болгосон тохиолдолд ямар урамшуулал, дэмжлэг Хөдөлмөрийн хуулиар олгогдох вэ? 500-гаас дээш, 1000-аас дээш ажлын байр бий болгож байгаа компаниудад яаж одоо Хөдөлмөрийн хуулиар хөнгөлөлт одоо энэ дэмжих вэ? Бид хүмүүсээ ажилтай амьдралтай болгох гэж байгаа. Гэтэл энэ хууль чинь эсрэг байна. Цаг болоогүй шүү дээ. Дарга аа. Цаг нь болоогүй. Хаанаас туршлагаа судалсан бол доо. Америк болоод барууны улсуудад бол хамаагүй өөр хуультай гэдгийг та бүхэн мэдэж байгаа. Хэнээс туршлага судалсан юм бол.

За яах вэ Япон гээд одоо тэнд бас нэг зүүний бас үзэл баримтлалтай улсууд байгаа. Тэгэхдээ баруунд бол одоо хөдөлмөр эрхлэлт хамаагүй өөр өнцгөөс явагддаг гэдгийг мэдэж байгаа. Тэнд эсвэл дандаа одоо өөр өнцгөөс хардаг, эсвэл нэг жаахан буруу хүмүүс парламент дээр суудаг юм болов уу гэж би ийм ойлголт төрөх юм.

Ямар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж байгаа вэ? Хөдөлмөрийн хуулиар. Ямар ямар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжээд байгаа юм бэ? Олон хүн ажиллуулахаас зайлсхийнэ дээ одоо. Компаниуд олон хүн ажиллуулахаас зайлсхийнэ. Тэгэхдээ энийг яаж хаах юм. Асуултад бүр тодорхой хариулахыг хүсье.

Олон хүн ажиллуулахаас зайлсхийх. Одоо уг нь их олон хүн ажиллуулж байж л одоо бид орноо хөгжүүлнэ, хөгжлөө ярина. Олон хүн татвар төлнө. Цалингаасаа болоод ашгаасаа татвараа төлнө.



Ажлын байраа шинээр бий болгосон тохиолдолд ямар урамшуулал энэ хуулиар олгогдох вэ? Ажлын байр. За нэг ажлын байр шинээр бий болгосон тохиолдолд энэ хуулиар ямар дэмжлэг байна вэ?

Цалин өгнө. Ажлын байраар хангана. Татвар төлнө. Эдийн засагт хувь нэмрээ оруулна. Энэ талаас нь харсан хүн байхгүй л байна л даа. Ажлын байрыг шинээр бий болгоно. 100 хүн ажиллуулахад одоо ямар их хүч хөдөлмөр, ямар их хүнээс. За нэг мянган хүн ажиллуулахад сардаа тэрбум төгрөг шүү дээ. Доод тал нь. Цалингийн зардал. Хамгийн багадаа. Тэрийг яаж олох вэ? Хэн одоо Монгол Улсыг одоо энэ найман зуун хэдэн мянган хүнийг ажлын байраар хангах вэ? Үлдсэн 250-ийг нь бол би ярихгүй байна. Энийг бол төр бий болгож байгаа.

Асуултад хариулсны дараа би тодруулъя даа. Баярлалаа.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Ж.Ганбаатар гишүүний асуултад хариулъя. Манай ажлын хэсэг бас нэмээд хариулаарай. Бид олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагатай бас зөвлөмж авч олон жил хамтарч ажиллаж байгаа юм аа, Ж.Ганбаатар гишүүн ээ.

Хоёрдугаарт, зөвхөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөмжөөр одоо бид бол энэ хуулийн төсөлд өөрчлөлт оруулж байгаа гэж бас ойлгож болохгүй. Монголын одоо бас хөрсөн дээрээ буусан энэ ажил олгогч, ажилтны эрх үүргийг одоо тэнцвэржүүлэх талаар нэлээн анхаарч ажилласан гэж бодож байгаа.

Ерөөсөө энэ хууль бол ажилтны ч эрх ашгийг хамгаалах тухай асуудал, ажил олгогчийн ч эрх ашгийг хамгаалах тухай асуудал байгаа юм. Энэ үүднээсээ нийгмийн зөвшилцөлд хүрэх зайлшгүй шаардлага байсан учраас энэ хууль 9 жил, 10 жилийн хугацаанд яригдсаар явж байж одоо нэг ажил олгогчдын төлөөлөл, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөллүүд бас нэг 100 хувь биш ч гэсэн 80 орчим хувь нь одоо санал нийллээ гээд ингээд Их Хурлын босго давж орж ирж байгаа.

Та бол зөвхөн ажил олгогчийн ажилтны эрх ашгийг хамгаалсан хууль болсон байна гэдэг нь. Үйлдвэрчний эвлэлийнхэн бол бас сэтгэл хангалуун бус байгаа гэдгээ байнга л илэрхийлж байгаа. Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудаас гаргасан саналуудын 80 хувийг нь одоо бид энэ хуулийн төсөлдөө тусгасан гэж ойлголцож байгаа. Үлдэж байгаа 20 хувийгаа бид нар Улсын Их Хурал дээр Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороон дээр байгуулагдах ажлын хэсгийн хүрээн дээр энэ одоо 20 хувийнхаа саналыг бас одоо хуульд тусгуулахтай холбоотой асуудлаар ажиллана гээд ингээд. Энэ асуудал болгон дээр ажил олгогчдын эрх ашиг хөндөгдөж байгаа. Заалт болгон дээр ажилтны эрх ашиг хөндөгдөж байгаа асуудал байгаа учраас хоёр талын эрх ашгийг хамгаалах нэг дунджийг нь, голыг нь олох гэж олон жил энэ хууль явж ирсэн гэдгийг та бас нэлээн сайн олгох байх гэж бодож байна.

Ажил хаялттай холбоотой асуудлыг түрүүн манай М.Билэгт гишүүн яриад байна. Ажил хаялтыг бол бид нар тийм өргөжүүлсэн юм бол байхгүй. Нэлээн одоо бас хумиж байгаа. Зөвхөн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны үед л одоо ажил хаялтыг зөвшөөрч байгаа. Үүнээс хойш хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан цэгцлэгдсэнээс хойш ажил хаялт бол нэлээн хяналтад хязгаарлагдах ийм чиглэлээр л явуулж байгаа. Аль аль талдаа одоо энэ ажил олгогчийн ч, ажилтны ч эрх ашгийг хамгаалах гэж л. Дунджийг нь олох гэж олон жил одоо энэ нийгмийн

зөвшилцөлд хүрэх гэж л олон жил зарцуулагдсан гэдгийг бол манай гишүүд бас зөв ойлгох байх.

Тэгээд манай Б.Алимаа дарга яг тэр тодорхой асуултад нь хариулаад өгчих.

**М.Энхболд:** - 82 дугаар микрофон.

**Б.Алимаа:** - Тэнцвэртэй ажил олгогч ажилтны тэнцвэрийн тухай бас нэлээн сая яригдаж байна. Ер нь бол энэ хуулийн шинэ төсөл бол ер нь суурь хэмжээг л тогтоох гол зорилго нь. Хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч ажилтан хоорондын харилцааны суурь хэм хэмжээг л тогтоож өгье гэдэг. Зохистой хэмжээнд нь суурь хэмжээг нь тогтоож өгье гэдэг.

Манай улсын нийт аж ахуйн нэгжийн одоогоор 85, 90 орчим хувь нь одоо 9 хүртэл аж ахуйн хүнтэй жижиг аж ахуйн нэгж байна. Өндөр хэм хэмжээ тогтоогоод ирэх тусам энэ Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт энэ жижиг аж ахуйн нэгж дээр байхгүй байна гэсэн ийм хэрэгжилтийн байдал бол гарч байгаа. Тийм учраас аль болох суурь хэм хэмжээг нь тогтоож өгөөд үүнээс дээшлүүлэх боломж бололцоо нь байх юм бол ажил олгогч нь ажилтныхаа төлөөлөгчтэйгөө хамтраад дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын баталгааг нь сайжруулах чиглэлээр ажиллах боломжийг нь энэ хуулийг бас орон зайг нь нөхөж байгаа юм гэсэн ийм бас ерөнхий зүйлийг нь хэлэх нь зүйтэй болов уу гэж бодож байна.

Түүнээс гадна цалин хөлстэй холбоотой одоо мөрдөж байгаа хууль дээр маш олон төрлийн олговор, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, нөхөх олговор, нөхөн олговор гээд маш олон зүйлийн энэ цалин хөлс олговортой холбоотой асуудлуудыг одоогийн хуулиар зохицуулж байгаа. Энэ бол ажил олгогчид нэлээн дарамттай. Маш олон төрлийн цалин хөлстэй холбоотой зардал гарч байгаа ийм асуудлууд байж байгаа. Энийг бол цэгцэлж байгаа нэг жишээ хэлэхэд энэ цалин хөлстэй холбоотой заавал олгох ёстой үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлстэй холбоотой олох ёстойг нь Хөдөлмөрийн хуулиараа зааж өгье. Тэгээд шаардлагатай бол зарим нөхцөл үүсвэл бусад олговортой холбоотой асуудлыг нь ажил олгогч нь өөрөө шийдээчээ. Хамтын гэрээгээрээ зохицуулаачээ гэдэг ийм л ер нь орон зайг нь ажил олгогчид нь өгч байгаа. Эдийн засгийн бололцоо боломжийнхоо хүрээндээ шийдвэрлэх энэ тэнцвэрийг нь хангах чиглэлээр суурь хэм хэмжээг нь тогтоосон ийм хуулийн төслөө гэж товчхон хариулахад ийм байна.

**М.Энхболд:** - Х.Ганбаатар энэ дээр юм хэлэх үү? Энэ ажил олгогчийн эрх ашигтай холбоотой. Ж.Ганбаатар гишүүн 1 минут.

**Ж.Ганбаатар:** - Миний асуултад, нэг ч асуултад хариулсангүй. Нэг ч асуултад хариулсангүй. Ажил олгогчийг одоо шинээр ажлын байр бий болгосон тохиолдолд яах юм. 100-гаас дээш ажлын байр бий болгосон тохиолдолд яах юм. Нэг ч асуултад хариулахгүй байна. Тэгэхээр энэ бол одоо цалин өгч, хэзээ ч хармаанаасаа цалин өгч үзээгүй хүмүүсийн л боловсруулсан хууль л даа. Өөрөө ерөөсөө хүнд одоо цалин өгч үзэж байсан хүмүүс бол энийг арай өөр талаас нь хандана л даа. Татвар төлж үзээгүй, ажил олгогч цалин өгч үзээгүй ийм байр сууринаас асуудалд хандсан хууль байна гэж би бол үзэж байна. Тийм учраас дэмжих боломжгүй байна. Энэ чинь цаг нь болоогүй байна шүү дээ. Цаг нь болоогүй байна. Хэн энэ улсыг тэжээж авч явах юм. Хэн энэ хүмүүсийн чинь хөдөлмөрийн хөлсийг олгох юм. Хэн ажлын байрыг бий болгох юм. Энэ хөгжлөө ярь л даа.

**М.Энхболд:** - 3.Нарантуяа гишүүн асуултаа тавья.

**3.Нарантуяа:** - Ер нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх цаг болсон гэдэгтэй бол санал нэг байгаа. Тэгээд энэ хуулийн төслийг бол цааш нь хэлэлцээд явахыг дэмжиж байгаа. Сая олон гишүүд ярьж байна. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын тэгш эрхийн байдал, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах уян хатан байдлыг хуульд бас нэлээн орууллаа гээд. Нэлээд хэд хэдэн дэвшилттэй зүйлүүд орсон байгаа. Тэрийг бол дэмжиж явж байгаа.

Би бол гурван зүйл дээр бас нэлээн анхаарч энэ хуулийн төслийг судалж үзсэн. Тэгээд та бүхнээс бас асуух гурван асуулт байгаа. Сая Ж.Ганбаатар гишүүний хэлдэг яг энэ ажлын байр олгож байгаа энэ ажил олгогчоо дэмжих тал дээр хэр оновчтой зүйлүүд бас байна вэ гэдэг ажил олгогчийн байр сууринаас харсан. Энэ дээр үнэхээр бас ороогүй зүйлүүд байх шиг байна. Ялангуяа тэр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулж байгаа тохиолдолд. Хэрвээ тэр хуулиар тогтоосон 5-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжүүд 4 хувийнхаа ажлын байрыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс авч ажиллуулбал. Ажиллуулаагүй байвал одоо торгууль төлбөр төлж санд мөнгө хийнэ гэхихээд ажиллуулсан байвал тэгвэл яаж дэмжих юм гээд. Дэмжлэг нь байхгүй байх жишээтэй. Энийг бас бодохоор л асуудал байна.

Хоёрдугаарт, ажлын байр олгогчийн хувьд бас нэлээн хүндрэлтэй байгаа зүйл бол баахан хүмүүсийг ажилд авчихдаг. Эдийн засгийн нөхцөл байдал, бизнесийн орчноос болоод хүндрэл үүсдэг. Энэ хүмүүсийг бүгдийг нь халаад явчихаж бас болохгүй. Ингээд хадгалаад байя гэхээр нийгмийн даатгалын шимтгэл гээд төлөх төлбөр нь их болчихдог. Тэгэхээр яагаад өнөөдөр бид нар цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг хуулиар тогтоогоод энэ систем рүү орж болохгүй байгаа юм бэ гэдэг асуудал бас гарч ирж байгаа.

Энэ хуулийн 50 дугаар зүйл дээр цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг тогтоох 5 зарчим шинээр бас хийсэн байна л даа. Энэ дээр бол тэр зарчмыг оруулчихмаар байгаа юм. Яг л хуучин байсан 51.2.1, 58.3 гээд энэ заалтууд дээр хуучин байсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нөгөө гурван талтай зөвшилцлөөр тогтоох. Тэр аргачлалыг нь яам гаргах гэсэн тэр л юм нь дээрээ явж байна шүү дээ. Тэгэхээр энэ цагийн хөлсийг тогтоох зарчим дээр бол шинэчлэл ороогүй байна гэж би бол харах гэж байгаа.

Гурав дахь асуудал бол. Тэгэхээр энэ тал дээр та бүхэн бас байр сууриа хэлж өгнө үү. Гурав дахь асуудал бол нөгөө талаасаа ажил эрхэлж байгаа хүмүүсийн эрх ашгийн үүднээс. Энэ ажлын байрны тогтвортой байдлын хамгаалалт, хадгалалт энэ хууль дээр хэр оновчтой тусгаж өгсөн юм бэ гээд. Энэ дээр бол өөрчлөлт ороогүй байна. Хуучин бол хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар шууд цуцалдаг тэр заалт байсан. Тэр нь бол одоо ажлын байр дээр бүтцийн өөрчлөлт хийх гэдэг энэ асуудал байсан. Татан буугдах. Одоо яг л адилхан байна. Бүтцийн өөрчлөлт хийгдэх гэдэг үг нь авагдсан. Ажлын байр татан буугдах. Ажлын орон тоо нь цөөрсөн. Хасагдсан бол халахаар байгаа.

Тэгэхээр бусад оронд. Зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд. Хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд шилжсэн энэ улсуудад ажил олгогчид ямар тохиолдолд ажлын байраа цөөрүүлэх ийм нөхцөл байдал зайлшгүй нөхцөл байдал гэж үздэг ийм зохицуулсан зохицуулалт байна уу? Энэ талаар та бүхэн бас

судалсан зүйл байна уу? Энийгээ хэлж өгөөчээ. Тэгэхгүй бол одоогийн байгаа хуулиа харин ч бүр 46 дугаар зүйл дээр бөөнөөр одоо ажлаас халах зохицуулалтыг нэмж орж ирээд аж ахуйн нэгжүүд жаахан хүндрэл гараад ирэх юм бол орон тоо цөөрсөн. Одоо орон тоо нь байхгүй болсон ч гэдэг юм уу ийм байдлаар хүмүүсийг нөгөө тогтвортой ажлын байраар хангагдах тэр эрх хамгаалалтгүйгээр халахаар ийм юм байгаа юм биш үү. Энэ дээр тайлбар өгөөчээ гэж асууя.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулъя.

**С.Чинзориг:** - Асуултад хариулъя. Тэгэхээр би Ж.Ганбаатар гишүүнийхээ байр сууринд хүндэтгэлтэй хандаж байна. Хуулийг дэмжих дэмжихгүй нь бол таны өөрийн гишүүний эрхийн асуудал. Гэхдээ энэ хуулийг чинь одоо бид нар ганцаараа төрийн албан хаагчид биччихээгүй юм шүү дээ. 9 жил одоо энэ үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд, ажил олгогч эздийн байгууллагууд, Засгийн газрын төлөөлөл 9 жилийн хугацаанд ярилцаж явсаар байж байгаад л одоо энэ нэг зөвшилцөлд хүрээд л орж ирж байгаа ийм юм.

Энэ хуулийг ажлын хэсгийг боловсруулахад Монголын Ажил олгогч эздийн холбоо, Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим бүх төлөөллүүд орсон. Өнөөдөр харин харамсалтай нь энэ хурал дээр Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхимын төлөөлөл бол ирсэнгүй л дээ. Энэ Ажил олгогч эздийн холбоо, Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим одоо бас удирдлагууд нь энэ хуулийг дэмжээд Их Хурлаар хэлэлцүүлье гээд ингээд явж байгаа юм л даа.

Би бол ажил олгогчдын эрх ашгийг хамгаалж байгаа. Тэнд та бүхэнд төлөөллийн байгууллагууд учраас дэмжиж байгаа. Та бүхэн одоо бас хоорондоо мэдээлэл солилцдог байх гэж ойлгож байгаа гэдгийг хэлье.

3.Нарантуяа гишүүний асуултад хариулахад энэ ажил олгогчийг дэмжихтэй холбоотой асуудлыг бид ажлын хэсэг дээр нэлээн ярилцъя гэсэн ийм бодолтой байна. Бид хуулийн төслийг боловсруулахдаа энэ ажлын байрыг бий болгож байгаа ажил олгогчийг дэмжихтэй холбоотой асуудлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, татварынхаа хууль тогтоомжуудаар энэ асуудлыг одоо шийдэх ёстой гэж ингэж л ойлгоод энэ хуулийг Хөдөлмөрийн хуульд оруулж ирээгүй юм.

Энэ Хөдөлмөрийн хууль чинь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнтэй холбоотойгоор ажил олгогч ажилтны хооронд үүсэж байгаа харилцааг зохицуулахтай холбоотой асуудал учраас бас одоо энэ ажлын байр бий болгож байгаа ажил олгогчийг дэмжих тухай асуудлыг энэ хуулиар шууд оруулж ирээд зохицуулна гэдэг асуудал бас жаахан өрөөсгөл байх болов уу гэсэн ийм бодолтой байгаа юм.

Цагийн хөдөлмөрийн хөлстэй холбоотой асуудлыг бид нар бас зохицуулах гэж бодсон. Ерөнхийдөө цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтны цагийн хөлстэй нэг цагийн хөлс нь одоо тэнцүү байа гэдэг зохицуулалтыг шинээр оруулж өгч байгаа гэдгийг бол хэлье.

За тэр ажлын байрны тогтвортой байдалтай холбоотой асуудал манай ажлын хэсэг хариу өгөөч.

Х.Ганбаатар та одоо Ажил олгогч эздийн холбооны ерөнхийлөгч хүн байна. Энэ ажил олгогчийн төлөөлөл байгаа. Манай Ж.Ганбаатар гишүүн яриад байх юм. Эсэргүүцээд байх юм. Та тэр байр сууриа илэрхийлээд ажил олгогчид хоорондоо ойлголцож болдоггүй юм уу. Өөрөө зөвшөөрч оруулчихаад тэгээд чимээгүй суугаад байх юм.

**М.Энхболд:** - 3.Нарантуяа гишүүнд 1 минут. Тодруулалт 1 минут өгье.

**3.Нарантуяа:** - Миний асуултад хариулах цаг дээрээ Ж.Ганбаатар гишүүний асуултад хариулсаар байгаад дуусах шиг боллоо. Би хоёрхон л тодорхой юм асуугаад байна л даа. Цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шууд хуульдаа суулгаад өгчихөж болдоггүй юм уу? Бусад улсад тэгж хийгээд байна шүү дээ. Ингэж хийх юм бол ажил эрхэлж байгаа хүндээ ч, ажил олгож байгаа хүндээ ч ашигтай байдаг юм байна. Тэрийг л асуугаад байгаа юм.

Хоёрдугаарт, энэ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой 95.3 дээр үүргийг нь оруулаад байгаа байхгүй юу. Нэгэнт л үүргийг нь энэ хуульд зохицуулж болсон юм бол дэмжлэгийг бас яагаад оруулахад болохгүй байгаа юм бэ гэдэг асуудлыг л тодорхой асуугаад байгаа юм.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд 1 минутад багтаагаад. Аан..? Ажлын хэсэг. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуульдаа оруулчихаж болохгүй юм уу гэж байна шүү дээ. Тэр бол одоо тодорхой. Одоо бол Засгийн газар цалин нэмэх үедээ л тогтоогоод яваад байгаа шүү дээ. Тэрийг хуульчилж болохгүй юм уу. 82 дугаар микрофон.

**Б.Алимаа:** - Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагаар тогтоож байгаа. Энэ бол 1998 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн зохицуулалт. Энийг өмнө нь Засгийн газар дангаараа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагаар тогтоож ирсэн. Сүүлд өөрчлөлт ороод 2011 онд өөрчлөлт ороод ажил олгогчдын болон ажил олгогчийн төлөөлөлтэй хамтраад Засгийн газар хамтраад хамтарч гаргадаг ийм болсон. Одоо бол цагаар тогтоож байгаа. Хууль дээр бол тодорхой тоо зааж өгөх ямар ч бололцоо байхгүй. Үндсэн 4 хүчин зүйлийг харгалзаад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож байгаа. Тухайлах юм бол инфляцийн түвшин, тэтгэвэр, тэтгэмжийн дундаж хэмжээ, хүн амын амьжиргааны түвшний өөрчлөлт гэх мэтийн энэ дурдсан 4 хүчин зүйлийг харгалзаад тэр 3 эрх бүхий субъект энэ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 жил тутам шинэчлэх ийм үүрэгтэй хуулиар заасан үүрэг нь байгаа. Тэгэхээр энэ хавар бол энэ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэх асуудал яригдана.

Түүнээс гадна салбарын хэмжээний хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог. Одоогоор 6-гаас 7 салбар энэ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг үндэсний доод хэмжээнээсээ нэмэгдүүлж тогтоосон байна. Хамгийн их нь уул уурхайн салбарт хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээгээр тогтоосон. Аргачлалын хувьд бол ийм байдлаар шийдээд явж байгаа.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой бас 3.Нарантуяа гишүүн асууж байна. Энэ ажлын байрны төлбөр төлөх хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг одоо 25-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ажиллуулахтай холбоотой хуулийн зохицуулалт бол өмнөх хуульд заасан тэр хэвээрээ орж ирж байгаа.

Түүнээс гадна Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан буюу одоо Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулдаг энэ сангаас энэ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж байгаа ажил олгогчид нь одоо ажлын байрных нь орц гарцыг нь сайжруулах, бусад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийгээ авч байгаа ажил олгогчийг дэмжих хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа. Тэгээд энэ хүрээнд нь асуудлыг шийдэх ёстой байх гэж ингэж бодож байна.

**М.Энхболд:** - Б.Саранчимэг гишүүн асуулт асууя.

**Б.Саранчимэг:** - Баярлалаа. Тэгэхээр хөдөлмөрийн тухай хуулийг өнөөгийн нийгэм зах зээлийн эдийн засагт нийцүүлж боловсруулж ирэх цаг нь болчихсон. Тийм учраас одоо энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийг бол зарчмын хувьд дэмжиж байгаа юм. Тэгэхээр гишүүд маань бас хэлж байна. Нэлээд асуулт бас давхацчихлаа. Тийм учраас яг давхцуулахгүйгээр асуултаа асууя гэж бодож байна.

Ер нь манай гишүүдийн гол хэлж байгаа зүйл бол ажлын байрыг бий болгоход өнөөдрийн хэлэлцэж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хууль бол одоо хамгийн чухал үүрэг гүйцэтгэх ёстой гэж байна. Тэгэхээр ер нь та бүгд бас судалж үзсэн үү? Энэ сүүлийн 20 жилийн хугацаанд хэзээ яг хэдэн онд энэ ажлын байр хамгийн их бий болж байсан бэ гэсэн нэг ийм асуулт байна.

Нөгөө талаар энэ албан бус салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн харилцаа өнөөдрийг хүртэл зохицуулагдаагүй явж ирсэн. Тэгэхээр шинэ төсөлд бол гэрийн үйлчилгээний болон одоо мал маллаж байгаа болон тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн ийм шинэ зүйл зохицуулалт орсон байна.

Тэгэхээр статистикийн мэдээгээр бол нийт ажиллах хүчний 50 гаруй хувь нь бол албан бус салбарт ажиллаж байна гэж хэлсэн байна. Тэгэхээр ер нь бол ихэвчлэн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс энд ордог. Тэгэхээр албан бус салбарт ажилладаг зарим хүмүүсийн хөдөлмөрийг зохицуулах ийм шинэ зүйл төсөлд орж ирсэн боловч одоо бас зарим зүйлүүд бол нэлээн тодорхой биш харагдаад байна.

Тэгэхээр би юу гэж асуух гээд байна вэ гэвэл энэ төсөлд одоо тэдгээртэй адилтгах ажилтан гэрийн үйлчлэгч малчнаас өөр ямар ажилтанг хэлж байгаа вэ? Тэр адилтгах ажилтны жагсаалт гарч ирсэн байгаа юу? Тэдний эрх зүйн бичиг баримтад одоо эдгээр хүмүүсийн тухай дурдаж одоо яг ямар хүмүүс хамаарах вэ гэдгийг бас нэг тодорхой хэлж өгөөч.

Дараагийн нэг асуулт бол Иргэний хуулийн 31 дүгээр зүйл, бүлэгт ажил гүйцэтгүүлэх гэрээ 32 бүлэгт хөлсөөр ажиллах гэрээ гэсэн бүлгүүд байгаа. Тэгэхээр Иргэний хуульд заасан энэ гэрээнүүд дээр бол байгуулж байгаа хөдөлмөрийн харилцаа, Хөдөлмөрийн хуулийн шинэ төсөлд яаж уялдаж холбогдож байгаа вэ? Иргэний хуульд бол энэ томьёоллууд байгаа мөртлөө одоогийн хуульд ч тэр, одоо орж ирж байгаа энэ төсөлд ч гэсэн энэ тодорхой уялдсан зүйл харагдахгүй байна. Тэгэхээр энэ дээр нэг тайлбар хэлнэ үү. Баярлалаа.

**М.Энхболд:** - С.Чинзориг сайд хариулах уу? Ажлын хэсэг хариулах уу? За ажлын хэсэг.

**С.Чинзориг:** - Би эхний асуултад нь хариулъя. Б.Саранчимэг гишүүний асуултад хариулъя. 2006-2007 онд Засгийн газар бас ажлын байр бий болгох, 80 мянгаас доошгүй ажлын байр бий болно гэсэн ийм зорилт дэвшүүлээд тухайн үедээ Засгийн газар шийдвэрээ гаргаад хэрэгжүүлж байсан. Энэ үед үндсэндээ 75 орчим мянган ажлын байр бий болсон гэсэн ийм тооцоо судалгаа бол байдаг. Тэгэхээр 2007 оны Засгийн газрын үед бол ажлын байр хамгийн их шинээр олноор бий болж байсан гэсэн ийм тооцоо судалгаа, статистикууд бол бий гэдгийг хэлье.

Тэгээд тэр хоёр асуудал нь манай Б.Алимаа дарга тодотгоод өгчихье.

**М.Энхболд:** - 82 дугаар микрофон. 83 дугаар микрофон.

**Б.Уранцэцэг:** - Удирдлагын академийн багш Б.Уранцэцэг. Би Б.Саранчимэг гишүүний тэр сүүлийн хэд хэдэн, ойролцоо төрлийн хүн ажил хийлгэхтэй холбогдсон гэрээний зохицуулалт энэ хуульд яаж уялдсан бэ гэсэн асуултад хариулъя.

Тэгэхээр хэдийгээр Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээний хөдөлмөр орсон боловч Иргэний тухай хуульд тэр ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах, гэрээгээр ажиллах тухай асуудал ингээд тусдаа орсон байдаг. Яг энэ тусдаа ордогийн учир нь тэр Иргэний хуульд байгаа ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ бол ерөөсөө ажиллуулж байгаа тал, ажиллагч тал хоёр хоорондоо тодорхой нэг бодит эд зүйл биет үйлчилгээ хүлээж авах ажлын үр дүнд чиглэсэн ийм гэрээ байдаг.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь болоод ирэхээр хүний ажиллах хүчийг өдөр тутам байнга хэрэглэдэг. Ажил олгогчийнхоо хараа хяналт доор, тэрний зааварчилга доор хэрэглэдэг хөдөлмөр учраас Хөдөлмөрийн хуулиар тусад нь илүү баталгаатай ингэж зохицуулаад хоёр хуулиар хоёр өөрөөр зохицуулдаг. Зүгээр гаднаас нь харахад аль аль нь хөдөлмөрийн харилцаа юм шиг боловч угаасаа огт хоёр өөр мөн чанартай хөдөлмөрийн харилцаа шүү. Ийм учраас энэ хоёр хуулиар тус тусдаа байдаг. Нэг нь нөгөөтэйгөө уялдаад харилцан өөр өөр хуульд бие биеийг нь уялдуулаад байх тийм шаардлагагүй хууль учраас энэ хуульд ажил гүйцэтгэхээр хөлсөөр ажиллах гэрээг оруулаагүй. Одоогийн хуульд ч байдаггүй. Өмнөх хуулиудад ч ер нь ордоггүй л байсан. Тийм. Тэр чигтээ л байж байгаа.

**М.Энхболд:** - Зочин танилцуулъя. Улсын Их Хурлын гишүүн Л.Энх-Амгалангийн урилгаар Хөвсгөл аймгийн Монголын Ардчилсан холбооны анхдагч ахмад гишүүдийн холбооны төлөөлөл Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаа, Төрийн ордонтой танилцаж байна. Ахмадууд та бүхэнд ажлын амжилт, эрүүл энх, сайн сайхныг хүсэн ерөөе.

Гишүүд асуулт асууж, хариулт авч дууслаа. Үг хэлэх гишүүн байна уу? За кнопоо дарчих. 6 хүн үг хэлж болно. Дэмжсэн, дэмжээгүй байр сууринаас. М.Оюунчимэг гишүүнээр тасаллаа. Л.Энх-Амгалан гишүүн үг хэлье.

**Л.Энх-Амгалан:** - Энэ хуулийн төслийг дэмжих эсэхийг нь бол дэмжиж байгаа. Гэхдээ яг энэ хуулийн төслийг одоо бид нар хэлэлцүүлгийн үед бол

үнэхээр засаж сайжруулах зайлшгүй ийм гол гол зарчмын шинж чанартай асуудлууд байгаа.

Нэгдүгээрт нь, энэ хуулийн хүрээнд хамрах хүрээ. Түрүүн би бас өглөө асууж байсан. Одоо Монгол Улсад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа 1.2 сая хүний бараг үндсэндээ 3 хүний нэг нь энэ албан бус секторт ажиллаж байгаа гэж. 400 мянган хүн.

Тэгэхээр энэ 400 гаруй мянган хүний эрх ашгийг, хөдөлмөрийн эрх ашгийг хамгаалсан энэ хуулийн зохицуулалтыг бид нар энэ хуулиараа зайлшгүй хийж өгөх ёстой. Тэгэхээр одоо энэ өөрсдөө ажлын байраа бий болгож байгаа, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа малчдын асуудлууд, жижиг худалдаа хийж байгаа хүмүүсийн асуудлууд, ажлын байран дээрээ одоо ингээд тодорхой эрүүл мэндээрээ хохирч байгаа, хөрөнгө мөнгөөрөө хохирч байгаа, зөвхөн нэг юу гэдэг юм аймгийн төв дээр нэг хүнсний зах, барааны зах шатахад л олон зуун сая төгрөгөөр одоо хохирч үлдэж байгаа ийм лангуу ажиллуулж байгаа олон улсууд байдаг.

Тэгээд энэ улсуудын эрх ашгийг хамгаалах одоо ийм зохицуулалтуудыг энэ хөдөлмөрийн эрх ашгийг хамгаалах талаас нь энэ зохицуулалтыг зайлшгүй хийж өгөх ёстой л гэж би ойлгоод байгаа. Угаасаа энэ олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас өгсөн зөвлөмж дээр бол танай энэ өргөн барьсан хууль дээр чинь албан бус секторт ажиллаж байгаа хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалах энэ асуудал бол хамрагдаагүй байна гээд дүгнэсэн юм билээ шүү дээ.

Тэгэхээр бид нар нэг зөв шийдэл олж гаргах ёстой гэж ойлгоод байгаа. Зөв шийдэл гаргая. Тийм ээ. Бусад улсуудын сайн туршлага юу байна. Энэ туршлагыг одоо судалж бид нар яг зайлшгүй өөрсдөө ажлын байраа бий болгож байгаа ийм 400 гаруй мянган хүний хөдөлмөрийн эрх ашгийг хамгаалах ийм зохицуулалтуудыг энэ хуульд зайлшгүй хийж өгөх ёстой шүү гэдгийг бол нэгдүгээрт бүр онцгойлон анхааруулж бас хэлж байгаа юм.

Хоёрдугаарт нь, яг ингээд хөдөлмөрийн гэрээг хийж байгаа энэ байгууллагуудын хүмүүс ажилтан, ажил олгогч нарын хооронд ингээд судалгаа хийсэн байгаа юм л даа. Та бүхэн энэ хөдөлмөрийн институтээс хийсэн судалгаагаар харахад бол бараг үндсэндээ би одоо алдаатай хараагүй бол бараг 60 орчим хувь нь, аж ахуйн нэгжийн 60 орчим хувь нь бол нөгөө байнгын ажлын байран дээр дандаа хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаад байдаг юм байна шүү дээ. Бараг 60 орчим хувь гэж байна шүү дээ. Энэ чинь маш том тоо шүү дээ. Тийм ээ. 7 сараас нэг жилийн хооронд одоо хөдөлмөрийн гэрээ хийж байгаа. Гэтэл тэр нь өөрөө байнгын ажлын байр байгаад байдаг. Тэгээд 4 жилээр хийх ёстой. 5 жилээр хийх ёстой. Энэ ажлын байран дээр дандаа ингээд 7-оос нэг жилийн хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ хийгээд байдаг ийм нийтлэг асуудлууд Монгол Улсад байдаг юм байна.

Тийм учраас энэнээс болж олон улсууд асар их хохирч үлдэж байгаа. Хохирч үлдэж байгаа. Тэгэхээр энэ зохицуулалтуудыг бол зайлшгүй хийх ёстой гэдэг хоёрдугаар асуудал байна.

Гуравдугаар асуудал нь бол ажил олгогчдын эрх ашгийг хамгаалах талаас бид нар бол зайлшгүй анхаарах ёстой. Өнөөдөр Монгол Улсад одоо энэ 800 гаруй мянган хүний, сая 200 мянган хүний 800 гаруй мянган хүний ажлын байрыг энэ



хувийн хэвшлийнхэн л олгож байгаа шүү дээ. 40 гаруй мянган тогтмол үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгжүүд байж байгаа.

С.Чинзориг сайд бол түрүүн энэ аж ахуйн нэгжүүдийг зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль болон татварын хуулиараа дэмжих болно гэсэн юм яриад байна л даа. Үгүй л дээ. Үгүй. Энийг яаж дэмжих ёстой вэ гэвэл одоо өнөөдөр энэ аж ахуйн нэгжүүд чинь нэг хүнийг хөдөлмөрийн наад захын нэг дөртэй болгоход олон жил зарцуулж байгаа. Цаг хугацаа зарцуулж байгаа. Хөрөнгө мөнгө зарцуулж байгаа. Энэ асуудлууд яах юм бэ. Энэ асуудлыг чинь бид нар яг энэ хуулиар зохицуулах ёстой шүү дээ.

Тэгээд одоо юу гэдэг юм ингээд нэг арай нэг жаахан хөдөлмөрийн дөртэй болгоод нэг хүнийг авдаг. Гэтэл нөгөө гадаадын компани байдаг юм уу, өөр нэгэн компани нь ингээд оруулаад авчихдаг. Өндөр цалингаар цохиод авчихдаг. Тэгээд маш их хохирдог шүү дээ энэ аж ахуйн нэгжүүд чинь. Хүндээ хийсэн хөрөнгө оруулалт гэдэг чинь мөнгөөр хэмжишгүй их хэмжээний ийм хөрөнгө оруулалтууд байгаа шүү дээ. Энэ мэтчилэнгээр одоо энэ ажил олгож байгаа, татвар төлж байгаа аж ахуйн нэгжүүдийг бид нар энэ хөдөлмөрийнхөө хуулиар дэмжихгүй өөр ямар хуулиар дэмжих юм. Би ерөөсөө ойлгохгүй байх юм. Энэ хуулиар л би дэмжих ёстой гэж ойлгож байгаа шүү дээ. Тэгэхээр энэ зохицуулалтуудыг бас энэ хуулиар зайлшгүй одоо хийх ийм шаардлагууд нь өнөөдөр байна гэдгийг бол дахиад бас нэг хэлье гэж бодож байгаа юм.

Гуравдугаарт нь, тэр цалин хөлсний тогтолцооны асуудал байж байгаа. Өнөөдрийн энэ багш нарын ажил хаялтын асуудал.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - Т.Аюурсайхан гишүүн.

**Т.Аюурсайхан:** - Энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл дээр хэдэн асуулт тавьсан байгаа. Тэгээд тэрийгээ анхаарч ажилламаар байна. Хууль санаачлагчийн зүгээс. Ялангуяа энэ үйлдвэрчний эвлэл дээр үнэхээр одоо тэр үйлдвэрчний эвлэлийн харилцааг зохицуулсан хууль дээрээ олон байхаар зохицуулсан юм бол энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй бас холбогдуулж бас өөрчлөлт оруулах хууль, бусад шийдвэрийн өөрчлөлтийг хийж болно шүү дээ. Энэний хүрээнд тэр Үйлдвэрчний эвлэлээ бас нэг болгохгүй бол энэ чинь яг хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах гэхээсээ илүү хэсэг бүлэг этгээдүүд өөрсдийнхөө эрх мэдлийг одоо хангахын тулд ашиг сонирхлын төлөө тэмцэл болох ийм боломжийг олгож болохгүй.

Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн холбоо гэхэд чинь энэ чинь хоёр гурав болчихвол яах юм. Тэгээд дахиад л хэнтэй нь хэлэлцээр хийх юм, яах юм. Гишүүдийнх нь тоогоор төлөөллийг оруулах гэх юм уу. Ингэж болохгүй шүү дээ. Тийм учраас энэ асуудлыг ерөнхийдөө бас хумиад. Мэдээж тэнд хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг бодох ёстой. Гэхдээ тэд нар эрхээ хаана эдлэх вэ гэхээр үйлдвэрчний эвлэлээ байгуулчихна. Тэрнийхээ удирдлага нь болохгүй бол тэрийгээ сольчихдог. Үйлдвэрчний эвлэлээрээ дамжуулж эрхээ хамгаалчихдаг. Тэр дуу хоолойгоо гаргах, эрхийг нь хангаж өгөөд ингээд явчих ёстой гэж бодож байгаа.

Дагалдан туршилтаар ажиллах ажилтанд тэр одоо ажил олгогч нь одоо тохиролцож цалин хөлсийг нь олгоно гэх юм бол энэ бол бараг тулган шаардах ёс

төдий хэмжээний хөлс аваад хүн чинь ажиллахын тулд тэрийг зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй. Эргээд энэ хөдөлмөрийн мөлжлөгч чинь үргэлжлээд хүнд цалин олгохгүйгээр, эсвэл маш бага ёс төдий хэмжээний хөлс олгочихоод тэгээд одоо дагалдан эсвэл туршилтын хугацаа нэрийн доор хүмүүсийг үргэлжлүүлэн ажиллах энэ нөхцөл байдал чинь үргэлжилнэ.

Энэ хуулийн төслийн 30 дугаар зүйл дээр ажиллах хүч нийлүүлэгч, ажилтан хоорондын харилцааг зохицуулсан зүйл огт байхгүй байна. Ингэхээрээ тэр ажиллах хүч нийлүүлэгчийн ажилтны цалингаас болон энэ шагнал урамшууллаас хэт өндөр хэмжээгээр одоо суутгал авах ийм нөхцөл байдал эрсдэл үүсгэж байгаа юм. Энийгээ эргэж харах зайлшгүй шаардлагатай.

Энэ дуудлагын цаг гэдэг бол огт шаардлагагүй зүйл байгаа юм. Тийм учраас энэ дуудлагын цаг гэдгийгээ ямар үндэслэлээр яаж олгосон юм гэдэг дээр асуултад хүртэл хариулж чадаагүй. Тийм учраас энийгээ одоо хасах нь зүйтэй гэж үзэж байгаа.

Нийтээр амрах баярын өдрийг хэрвээ хагас бүтэн сайн таарсан бол дараагийн ажлын өдөрт нь шилжүүлэх нь бол буруу. Энэ бол шаардлагагүй гэж үзэж байгаа. Гэх мэтчилэнгийн энэ асуудлуудыгаа цэгцэлчих юм бол энэ хуулийн төслийг бас үргэлжлүүлээд явах боломжтой гэж үзэж байгаа.

Тэгээд ерөнхийдөө энэ Хөдөлмөрийн тухай хууль бол ер нь хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг номер нэг хамгаалсан ийм хууль байх ёстой л доо. Энэ ч утгаараа үзэл баримтлалыг дэмжиж байгаа. Ажил олгогчийн одоо зүй бус мөлжлөгт одоо нэрвэгдэх. Тэнд одоо эрхээ зөрчигдөх энэ харилцаанаас нь сэргийлж нэн тэргүүнд хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах ёстой. Ажил эрхлэгчид бизнесийг дэмжих татварын хуулиуд байна. Хөрөнгө оруулалтын хуулиуд байна. Бүх бизнес орчныг нь сайжруулах зөндөө л хууль тогтоомжууд байгаа. Тийм учраас энэ иргэдийнхээ эрхийг одоо жишээлбэл хэрэглэгчийн эрхийн хуулийг бас л бизнес эрхлэгчдийг боомилж байна гэдэг утгаараа унагаасан. Яг энэ өнцгөөр энэ хуульд бас хандаж болохгүй. Тийм учраас энэ хуулийг дэмжээд явах ёстой. Харин засаж залруулах зүйл дээр ажлын хэсэг дээр маш сайн ажиллах ёстой гэж үзэж байгаа.

**М.Энхболд:** - М.Билэгт гишүүн үг хэлнэ.

**М.Билэгт:** - Энэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга бол маш их засаж залруулах юмнууд байгаа. Яагаад гэвэл энд хүнийг ажлын байртай болгохын тулд. Тухайн хүний хөгжиж дэвжээд ажил олгогч болгохын тулд дэмжих юмыг хийх ёстой. Тэр болгоныг жижиг бизнес эрхлэгчдийг бол үнэхээр боомилсон. Тэд нарт одоо дахиад нөгөө төрийн шахалт шантаажыг бий болгосон. Тэр дундаа одоо бас энд чинь юу гэж байна вэ гэхээр нөгөө ажил хаялтыг зохион байгуулахыг одоо үйлдвэрчний эвлэлд бүгдийг нь үйлдвэрчний эвлэл хийх ёстой гэж хэлээд. Тэгээд нөгөө үйлдвэрчний эвлэлд одоо нэг хувийн татвар бүгд төлдөг болох юм байна л даа.

Тэгээд төлөх төлөхгүй эсэхээ иргэн өөрөө шийдэх байхад энэ хуулиар бараг тэгээд Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн юм чинь, гишүүн болж л байгаа бол гэдэг утгаар оруулах гэж байна. Тэгэхээр өмнө нь бол ажил хаях тухай шийдвэрийг тухайн ажилтны эрх ашиг, хууль ёсны сонирхлыг төлөөлөх байгууллага буюу нийт ажилтны хурлаас гаргана гэж байгаа. Гэтэл өнөөдөр байна шүү дээ ажил хаялтыг

хангалттай зохион байгуулж байгаа. Тэгэхдээ боловсролын салбар, эрүүл мэндийн салбар. Яагаад гэвэл энэ хоёр салбараас албан журмаар төрийн байгууллагаар дамжуулаад цалингаас нь нэг хувийн татвар авчихдаг учраас зөвхөн энэ байгууллага юу хийж байна вэ гэхээр ажил хаялтыг л зохион байгуулдаг.

Тэгэхээр энэ хуульд нэлээн өөрчлөлтүүд оруулах ёстой. Сая тэр Ажил олгогч эздийн холбоо Х.Ганбаатар даргатай. Мөн Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимынхантай би бас холбогдож тодорхой тодруулга мэдээллүүдийг авсан л даа. Эд нар үнэхээр хүч хүрээгүй гэж байгаа байхгүй юу. Хүч хүрээгүй гэж. Энд ерөөсөө л зөвхөн нөгөө нэг хөдөлмөр эрхлэх гэж байгаа хүнийг хамгаалж болно. Хамгаалалгүй яах вэ. Гэхдээ ажлын байртай болгох нөхцөлийг бүрдүүлэх тэр бүх хаалтуудыг энд хийж өгсөн гэдгийг тэд нар хэлж байсан шүү.

Тийм учраас одоо цаашид юу гэж хэлэх гээд байна вэ гэхээр энэ Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуульд энэ хуультайгаа зэрэгцүүлээд бас эрх үүргийг нь тодорхой болгоод зах зээлийн энэ 27, 28 дахь жилдээ орж ирж байгаа энэ нийгэмтэйгээ зохицсон тийм хэмжээний хуулийн заалт, зүйлүүдийг өөрчлөх юмыг уг нь Засгийн газраас зэрэгцүүлж оруулж ирэх ёстой. Хэрвээ тэгээгүй тохиолдолд энэ тэр Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын хууль тогтоомж тэгээд хуучин байгаа 1991 оны энэ хуулиар нь явуулах гэж байгаа бол Хөдөлмөрийн хуулийн хуучин зүйл, заалтаар тэр нийт ажилчдын хурлаас шийдвэр гаргана гэсэн энэ заалтаар нь орж ирэх ёстой гэдгийг бас нэмж хэлье.

Мөн энд яаж байгаа вэ гэхээр зэрэг дампуурч байгаа аж ахуйн нэгжүүд, үйл ажиллагаагаа явуулж чадахгүй алдагдалд орсон аж ахуйн нэгжүүд хүнээ цөөлөх, хүндээ цалин өгч чадахгүй хэмжээнд болоод хүнээ цөөлөхийн тулд, цөөлсний төлөө 6 сар л ажилласан бол тэрнээс дээш хугацаанд, 6 сараас дээш ажилласан байх юм бол тэтгэмж өгөхөөр хэмжээний заалтууд байгаа учраас ерөөсөө л нэг 5 сар ажиллуулаад л ажлаасаа халаад байхаас өөр аргагүй байдалд хүрч байгаа байхгүй юу.

Сая тэр Л.Энх-Амгалан гишүүнтэй санал нэг байна л даа. Хөдөлмөрийн наад захын дөртэй болгохын тулд маш их цаг хугацааг зарцуулдаг гэж. Энэ үнэн шүү дээ. Ийм боломжийг олгохгүйгээр хүнээ сургах гэж тэр дээр тэвчээртэй хандах боломжийг олгохгүй нөхцөлийг энэ хуулиар бий болгоод байгаа. Мөн малчид маань одоо Хөдөлмөрийн хуулийн гэрээ хийгээгүй бол нөгөө мал нь цөөрөөд малаа малчнаа. Малчин нь хэрвээ хариуцлагагүй ажиллаж байх юм бол, ажилдаа тэнцэхгүй байх юм бол бас тэтгэмж өгөх болгочихож байгаа байхгүй юу. Ийм хэмжээнд энэ заалтуудыг оруулснаараа цаашид ажлын байр бий болгох, ажил олгогч болгох ийм юмыг бүгдийг нь хааж байгаа шүү гэдгийг дахин дахин хэлье.

Тэгээд энэ хуулийг улам боловсронгуй болгохын тулд тэр Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулаагүй тохиолдолд энэ дотор.../минут дуусав/

**М.Энхболд:** - М.Оюунчимэг гишүүн үг хэлнэ.

**М.Оюунчимэг:** - Тэгэхээр энэ Хөдөлмөрийн тухай энэ хууль маань өөрөө Монгол Улсад үйлчлэх, Монголын хүн бүрийн амьдрал ахуйтай холбоотой ийм асуудал. Тэгэхээр нэг хэсэг маань ажил олгогчдын талыг илүү их баримтлаад тэдний эрх ашгийг илүү тусгах ёстой гэж үзээд. Нэг хэсэг нь ажилчдын эрх ашгийг хамгаалаад байгаа юм шиг тэгж бас асуудалд хандаж болохгүй.

Тэгэхээр энэ хуулийн хамгийн гол зорилго нь ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдлийг бууруулах. Одоо яг Монголд хамгийн нэг номерын асуудал болоод ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулж дараа нь чинээлэг дундаж давхаргыг түлхүү бий болгоход энэ Хөдөлмөрийн тухай хууль ерөнхийдөө гол чиглэл зорилго нь байх ёстой гэж би харж байгаа.

Тийм учраас өнөөдөр гишүүд бас чухал чухал саналууд хэлээд байна. Яг энэ хөдөлмөрийн зохицуулалттай холбоотой, цалингийн зохицуулалттай холбоотой яг хөдөлмөрийн харилцаанд орж байгаа ажил олгогч, ажилчдын энэ хоорондын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой нарийн нарийн юмнуудыг бол бид маш сайн тусгаж өгөх ёстой гэж би харж байгаа.

Ялангуяа тэр хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудал, энэтэй холбоотой маргаан гурав дөрөв дахин нэмэгдээд байгаа энэ тохиолдолд. Энд сая гишүүд ч бас яриад байгаа. Тэр хөдөлмөрийн гэрээг байнгын тогтвортой ажлын байран дээр олон жил ажиллаж байгаа энэ хүмүүстэйгээ хүртэл 6 сар юм уу, нэг жилээр гэрээ хийдэг. Дараа нь улс төрийн нам солигдох юм уу, эсвэл тухайн дарга цэрэг солигдох үед нөгөө хүмүүстэйгээ үзэмжээрээ гэрээгээ цуцлах юм уу, хийх гээд энэ байдал манай Монголд өнөөдөр түгээмэл болсон учраас энэ хуулиар энийг бол цэгцлэх ёстой гэж харж байгаа. Бас 2019 онд энэ Төрийн албаны тухай хууль хэрэгжинэ. Энэ хуультайгаа ч гэсэн уялдуулж байж энэ хуулийг олон жил цаашдаа тогтвортой мөрдөх ийм сайн хуулийг гаргах ёстой гэж харж байгаа. Ерөнхийдөө хэлэлцэхийг дэмжиж байгаа.

Хоёр дахь зүйл нь энэ түрүүн бас сайд өөрөө дурдаж байна. Хамгийн их ачаалалтай, хамгийн их нарийн мэргэжлийн ур чадвар шаардсан ийм мэргэжлийн хүмүүсийн хөдөлмөрийн үнэлэмжийг бас энэ хуулийн заалтаараа бас тодорхой болгож өгвөл өнөөдөр ингэж ховордоод байгаа тэр сувилагч, туслах багш ч гэдэг юм уу ийм нарийн мэргэжлийн хүмүүст энэ чиглэлээр суралцах хүмүүсийн сонирхол ч нэмэгдэнэ.

Тэгэхээр бид нар бас улс орныхоо ирээдүйг хараад хаашаа яаж чиглэх гэж байна. Энийг хараад ийм зүйлүүдээ бас сайн тусгах ёстой гэж харж байна. Хамгийн бас нэг анхаарал татаж байгаа зүйл нь өнөөдөр дэлхийн дэвшил, аж үйлдвэрлэл, Ай Ти технологийн дэвшлийн үед бид нар амьдарч байгаа энэ үед алсын зайнаас ажиллах сонирхолтой хүмүүс бол их нэмэгдэж байна. Тэр битгий хэл гадаадад байгаа хэрнээ Монголд энэ хөрөнгийн зах зээл дээр ч юм уу, эсвэл одоо төсөл дээр ажиллах сонирхолтой байгаа. Тэгж ажиллаж байгаа хүмүүс ч байгаа учраас Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга дээрээ бид бас ийм төрлийн бас хөгжлийн дэвшлийг дагаад орж ирж байгаа энэ хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах дээр сайн анхаарч ажиллах ёстой гэж харж байна.

Түрүүн хэлсэн. Тэр жендэрийн тэгш байдлын тухай гэдэг дээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалин болоод хөдөлмөрийн үнэлэмжийн зөрүүний тэр гажуудлыг энэ хуулиар бас засах ёстой гэж харж байгаа. Тийм учраас хэлэлцүүлгийн явцад энэ Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим, Ажил олгогч эздийн холбоо, Үйлдвэрчний эвлэл, байгууллагуудын ер нь төрийн бус байгууллагуудын санал, тэдний байр суурийг бас сайн сонсож ингэж ажиллах нь бас чухал шүү гэж би хэлмээр байна. Тэрнээс биш энд зүгээр нэг яам оруулж ирээд тэгээд батлуулах тийм хууль биш.

Түрүүн бас манай нэг гишүүн хэлж байна лээ. Тэр Үндсэн хуулийн дараа орох чухал хууль шүү гэдэг үүднээсээ энэ асуудалд хандмаар байна. Тэгээд нэг зүйл нь яг энэ Монголд бас давтагдаад байгаа. Нэг байгууллагын юм уу, тухайн ажил олгогчийн ноу-хауг мэдэж сайн авчихаад тэгээд тухайн байгууллагаас гараад нөгөө байгууллагад нь ороод өөрийгөө ингээд бас хууль эрх зүйн тэр үндэслэлээ ч юм уу борлуулаад яваад байдаг. Бас нөгөө байгууллагадаа очоод ноу-хауг нь задалчихдаг гэх мэт ийм харьцаанууд байгаа учраас энийг ч гэсэн бид хуулиар зохицуулалтыг сайн хийж өгөх ёстой гэж харж байгаа. Тэгээд энэ хуулийг хэлэлцэхийг дэмжиж байна.

**М.Энхболд:** - Гишүүд үг хэлж дууслаа. Одоо Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлалыг хэлэлцэх нь зүйтэй гэсэн саналын томьёоллоор санал хураалт явуулъя. Санал хураалт.

45 гишүүн оролцож, 75.6 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг гишүүдийн олонхи дэмжих нь зүйтэй гэж үзсэн тул Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Захиргааны ерөнхий хуулийн зарим заалтыг хүчингүй болгосонд тооцох тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Боловсролын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Дипломат албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Төмөр замын тээврийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Цөмийн энергийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийг анхны хэлэлцүүлэгт бэлтгүүлэхээр Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороонд шилжүүллээ.

Ё.Баатарбилэг дарга нэг ажлын хэсэг гаргаад. Сая нэлээн олон гишүүд асуулаа. Бас хэд хэдэн гишүүн санал бодлоо илэрхийлж үг хэллээ. Тэгээд нэлээн судалж үзээд бас одоо залруулах, засах, ажил олгогчдын эрх ашгийг хамгаалах талаасаа ч бас нэлээн тодорхой саналууд гаргалаа.

Тэр одоо хамгийн их ажлын байр бий болгож байсан он жилүүдэд тэр Засгийн газрын гаргаж байсан шийдвэр юмнуудыг бол нэг эргүүлээд үзчих хэрэгтэй шүү дээ. Татвараас чөлөөлж байсан, төрөөс олгодог лиценз зөвшөөрөл дээр хөнгөлөлт үзүүлж байсан. Одоо ажлын байр олноор бий болгосон бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг одоо ажилд олноор нь ингээд авсан бол гээд ингээд урамшил юм олгож тиймэрхүү юмнууд хийгдэж байсан шүү дээ. Тэрийг судалж үзээд хуульчлах боломж, бололцоо байгаа бол бас тэрийг нь анхаараад үзнэ биз ээ.