

## ТАНИЛЦУУЛГА

### Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн тухай

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үед улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдал, өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж ирсэн.

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 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 болон гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон.

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тавигдаж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх дараах хэрэгцээ, шаардлага үүсээд байна. Тухайлбал,

- Хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулахаар тусгаж, аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан зэрэг нь уг хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, жижиг аж ахуйн нэгжид хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаад нөлөөлж байна.

- Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай орны эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлт гарсан. Хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд өргөжиж хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг хэлбэр нэвтэрсээр байгаа боловч эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн акт байхгүй байна.

- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх эрх мэдлийг шүүхэд төвлөрүүлснээс хугацаа алдаж, талуудын зөвшилцөх боломжийг хязгаарласан нь ажилтан болон ажил олгогч талын аль алинд хүндрэл учруулж байна.

- эдийн засгийн салбар, үйлдвэрлэл, мэргэшлийн түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой асуудалд ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллага харилцан тохиролцох боломжийг бүрдүүлж, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн хоёр талт тогтолцоог хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

- тухай хуульд заасан шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд төсөлд дараах зарчмын шинжтэй асуудлыг тусгалаа:

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

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

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

4. олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүүхдийн хөдөлмөрийг хязгаарлах, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох, албадан хөдөлмөрийг хориглохтой холбоотой зохицуулалтыг нарийвчлан орууллаа.

5. хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг тодорхой болгож, байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулахаар зохицуулсан.

6. хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, жасаагаар ажиллах зэрэг харилцааны онцлог зохицуулалтыг тусгав.

7. цалин хөлсний зохицуулалтын тухайд ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэшлийн зэрэгтэй нь уялдуулан олгох, мэргэшлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог бий болгох, түүнчлэн бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс, ээлжийн амралт зэрэг зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгалаа.

8. уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулахаар хуулийн төсөлд тусгав.

9. хөдөлмөрийн маргааныг агуулгаар нь хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж ангилан эрхийн маргааныг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүх шийдвэрлүүлэхээр, сонирхлын маргааныг зөвшилцөх замаар

шийдвэрлэх, дараагийн шатанд хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх, сүүлийн шатны арга хэмжээ болгож ажил хаялт зохион байгуулах дараалалтай байхаар зохицуулсан.

Хуулийн төслийг боловсруулах хүрээнд доор дурдсан арга хэмжээг зохион байгууллаа:

- хуулийн төслийг 2015 онд үндэсний хэмжээнд 3 удаа, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар 10 гаруй сэдэвчилсэн уулзалт, хэлэлцүүлгийг холбогдох байгууллагатай хамтран зохион байгуулсан. Мөн "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл" үндэсний хэлэлцүүлгийг 2017 оны 2 дугаар сард, УИХ-ын НББСШУ-ы байнгын хороотой хамтран "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл танилцуулах уулзалт, хэлэлцүүлэг"-ийг 2017 оны 5 дугаар сард тус тус зохион байгуулсан. Дээрх уулзалт, хэлэлцүүлэгт оролцогчдоос таавсан саналыг судлан хуулийн төсөлд тусгасан.

- хуулийн төсөлд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага, төрийн захиргааны төв байгууллагууд, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Монгол Улсын Дээд шүүх, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, төрийн бус байгууллага болон аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагаас санал авч холбогдох саналыг тусгасан.

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас техникийн зөвлөгөө авах уулзалтыг зохион байгуулж өгсөн санал, зөвлөмжийг судлан хуулийн төсөлд тусгав.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судлах судалгаа, Хуулийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээ болон хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцооллыг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан аргачлалын дагуу хийж гүйцэтгэсэн. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.2 дах хэсэгт заасны дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны албан ёсны цахим хаяг [www.mls.gov.mn](http://www.mls.gov.mn) болон олон нийтийн сүлжээнд хуулийн төсөл, түүний үзэл баримтлал, дагалдан гарах хуулийн төсөл, танилцуулга, хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан, хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн тайлан, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог 2017 оны 4 дүгээр сарын 19-ны өдөр байршуулж, олон нийтээс санал авсан.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас одоо мөрдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуульд 2003, 2011 онуудад судалгаа хийж, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцтэй нийцэж байгаа эсэхийг харьцуулан судалж зөвлөмж өгсөн. Түүнчлэн 2014 онд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд мэргэжлийн (техникийн) санал, дүгнэлт өгсөн байна. Уг санал зөвлөмж болон бусад орнуудын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн сайн туршлагыг хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хэсэг судалж, хуулийн төсөлд тусгасан.

Уг хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжих, ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүрэг тэнцвэржих, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хянах арга механизм, нийгмийн түншлэлийн тогтолцоо оновчтой болох бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг олон улсын конвенцэд нийцүүлснээр дэлхийн худалдааны гишүүн орныхоо хувьд хүлээж байгаа үүргээ

биелүүлэх, Европын холбооны "GSP+" зэрэг гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтийг цаашид үргэлжлүүлэн эдлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд бий болсон хөдөлмөрийн шинэ харилцааны зохицуулалтыг хуульд тусгаснаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх зэрэг олон ач холбогдолтой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай, Төрийн албаны тухай, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох 11 хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулав.

Хуулийн төслийг Засгийн газрын 2018 оны 2 дугаар сарын 14-ны өдрийн хуралдаанаар хэлэлцээд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тогтсон юм.

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР