



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН СУДАЛГАА

Улаанбаатар хот

2017 он

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН
НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ
УРЬДЧИЛАН ТАНДСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН**

Гарчиг

НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

- 1.1. Асуудлын хамрах хүрээ
- 1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд
- 1.3. Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго

- 2.1. Гол зорилго, зорилт

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт

- 3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд
- 3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай
 - 3.2.1. Зорилгод хүрэх байдлын харьцуулалт
 - 3.2.2. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр дүнгийн харьцуулалт
- 3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний талаар

- 4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

ТАВ. Зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх

ЗУРГАА. Тухайн зохицуулалтын талаархи олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

ДОЛОО. Зөвлөмж

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь нийгмийн суурь харилцаа болох хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулдаг учир дэлхийн улс, орнуудын суурь хууль тогтоомжийн нэг бөгөөд иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдох бусад эрхүүдийн хэрэгжилтийг хангахад нэн чухал ач холбогдолтой хууль юм. Мөн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (Цаашид "ОУХБ" гэх) -аас баталсан конвенц, протокол, зөвлөмж чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. 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 үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж иржээ. Хөдөлмөрийн хуулиудыг харьцуулж үзэхэд 1973 оны хуульд Хөдөлмөрийн хуулийг хэрэгжүүлснээр гарах үр дүн, ашиг тусыг илүүтэй тусгасан бол 1991 оны хуульд Хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулах зүйлийг л товч зааж өгсөн байна. Харин 1999 оны хуульд зохицуулах заалтыг харьцангуй дэлгэрэнгүй болгож, эрх тэгш байдлыг хангах тэр дундаа ажилтны эрх ашгийг хангах заалтуудыг түлхүү оруулж өгсөн байдаг.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль (Цаашид "ХТХ" гэх)-иар 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. Энэ хуульд 18 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Тус 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 дүүрэн хангаж чадахгүй байна.

Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг боловсронгуй болгож, хамрах хүрээг өргөжүүлэн хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх дараахь асуудлууд үүсээд байна.

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжтой холбоотой тулгамдаж буй асуудлууд:

1.1.1. Монгол Улс 1999 оноос хойш олон улсын хөдөлмөрийн 4 суурь конвенц болох Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцид 2001 онд, Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид 2002 онд, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцид 2005 онд, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцид 2005 онд

тус тус нэгдэн орсон учир өнөөгийн хүчин төгөлдөр хуулийг эдгээр болон бусад конвенц, зөвлөмжид нийцүүлэх шаардлага бий болж байна.

Хүснэгт 1

№	Конвенц, зөвлөмжийн нэр	Конвенцид заасан заалт	Монгол Улсын ХТХ-н заалт, тулгамдаж буй асуудал
1.	Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц /2002/	2-р зүйлийн 3: Ажилд авах насны доод хязгаар нь заавал эзэмших боловсролын наснаас багагүй байх.	ХТХ-н 109.1, 109.3-д зааснаар албан боловсрол эзэмшээгүй хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой бөгөөд энэ нь цаашид хүүхэд сурч боловсроогүйгээс ирээдүйд ядууралд ороход хүргэж болзошгүй байна. ОУХБ-аас Монгол улсад ирүүлсэн тус конвенцтой холбоотой 2009, 2011, 2012, 2013, 2015 оны ажиглалтад заавал эзэмших боловсрол эзэмшээгүй хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох заалт хуульд оруулж яаралтай батлах шаардлагатай талаар дурдсан.
		7-р зүйлийн 3: Эрх бүхий байгууллага 13-15 настай хүний эрхэлж болох хөнгөн ажил, түүний нөхцөл, ажлын цагийг тогтоох.	ХТХ-д хөнгөн ажлыг зохицуулсан зохицуулалт байхгүй учир 13-15 насны хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй, нөгөө талаас 15 нас хүрсэн хүүхдээр хүнд хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудал гарч болзошгүй байна. ОУХБ-аас Монгол улсад ирүүлсэн тус конвенцтой холбоотой 2009, 2011, 2012, 2013, 2015 оны ажиглалтаар хөнгөн ажлыг зохицуулсан зохицуулалтыг үндэсний хууль, тогтоомжид оруулж яаралтай батлахыг зөвлөсөн.
		9-р зүйлийн 3: Үндэсний хууль тогтоомж эсвэл эрх бүхий байгууллага 18-с доош насны хүнийг ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бүрдүүлэх.	ХТХ-д хүүхэд ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх заалт тусгагдаагүй учир хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалах заалтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй. ОУХБ-аас Монгол улсад ирүүлсэн тус конвенцтой холбоотой 2009, 2011, 2012, 2013, 2015 оны ажиглалтаар ХТХ-н шинэчилсэн найруулгын төсөлд 18 нас хүрээгүй хүнээр ажил эрхлүүлсэн бол тэдний нэр, төрсөн огноог тусгасан бүртгэл хөтлүүлэх заалт тусгахыг санал болгосон.
2.	Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц /1969/	3-р зүйлийн (с): бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох.	ХТХ-н 101.1 "Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална." гэж заасан. ОУХБ-аас Монгол улсад ирүүлсэн тус конвенцтой холбоотой 2012, 2013, 2014 оны ажиглалтаар ХТХ-н 101.1 хүчингүй яаралтай болгох хэрэгтэйг анхааруулсан.
3.	Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц	2-р зүйлийн 1: Адил үнэ цэнэ бүхий ажилд адил цалин	ХТХ-н 49.2. Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно гэж

	/1969/	хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэх.	заасан. Гэвч ОУХБ-н тус конвенцийн талаарх 2011, 2013, 2014 оны ажиглалтад энэхүү зарчим нь зөвхөн адил хөдөлмөрт биш өөр ажил боловч адил үнэ цэнэтэй ажилд хамаарахыг тайлбарлан энэ талаар хуульд цогцоор яаралтай тусгах шаардлагатай байгааг анхааруулсан.
4.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенц /2015/	11-р зүйл, 12-р зүйл: Гишүүн орнууд хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох, тэдгээрийн ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авах.	ХТХ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын талаар зохицуулсан ямар нэг заалт байхгүй. МУ 181 конвенцид 2015 онд нэгдэн орсон учир уг конвенцид заасны дагуу ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах, эдгээр албаны чиг үүргийг тодорхой болгох асуудлыг хууль, тогтоомжоор шийдвэрлэх шаардлагатай байна.
5.	Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц /Нэгдэж ороогүй/	3-р зүйл, 12-р зүйл: Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар байцаалт авах.	ХТХ-д тодорхой заалт байхгүй бөгөөд ЗГ-н 2003 оны 37 тогтоолын дагуу Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд заасан эрхтэй боловч бүрэн тусгагдаагүйгээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй байна. ОУХБ-с МУ-н ХТХ-н төсөлд өгсөн саналд хөдөлмөрийн байцаагчийн эрхийг конвенцтэй нийцүүлж өргөжүүлэх тухай тусгасан. МХЕГ-с энэхүү конвенцид нэгдэх шаардлагатай байгаа талаар анхааруулж нэгдэх асуудлыг судалж шийдвэрлэх шатанд явж байгаа болно.
6.	Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенц /Нэгдэж ороогүй/	5-р зүйл: Цагийн ажилтан ижил аргачлалаар тооцсон бүтэн цагийн ажилтнаас бага цалин хөлс авахгүй байх.	ХТХ-д цагийн ажилтны зохицуулалт байхгүй бөгөөд олон улсын судалгааны агентлагийн гаргасан судалгаагаар 2015 оны байдлаар МУ-д цагийн ажлын хөлс 1065 төгрөгтэй тэнцүү байгааг тогтоосон. Гэвч энэ нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний 1 цагийн доод хэмжээ 1142.85 төгрөгөөс ч бага байна. Иймд уг конвенцид нийцүүлж цагийн ажилтны цалин хөлсийг үндсэн ажилтны цалин хөлснөөс багагүй байлгах арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

1.1.2. ХТХ-иар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи буюу бичгээр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд суурилсан харилцааг зохицуулахаар тусгасан нь хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, хөдөлмөрийн гэрээгүй хөдөлмөр эрхлэгчид ХТХ-иар хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байдалд хүргэж байна.

Практикт хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажиллуулах явдал түгээмэл байна. Тухайлбал:

- Үндэсний статистикийн хорооны 2016 оны 4 дүгээр улирлын статистик мэдээгээр Монгол Улсын эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам 1239.8 мянга байгаагаас 1132.8 мянга буюу 91.4 хувь нь ажилтнууд байна. Үүнээс хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 352.02 мянга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт 172.73 мянган ажиллагчид байгаа нь нийт ажиллагчдын 46.3 хувийг эзэлж байна¹. Эдгээр салбарт ажиллаж байгаа ажиллагчдын дийлэнх нь ажил олгогчтой бичгээр хөдөлмөрийн гэрээг байгуулдаггүй байна.
- Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар ХТХ-ийн хэрэгжилтэд хяналт тавьсан талаарх тайлангаас үзвэл 2013 онд хяналтад хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 17.4 хувь, 2014 онд 24.5 хувь, 2015 онд 18.1 хувь нь ажиллагсадтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй зөрчилтэй байжээ².
- Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институтын хамтран хийсэн “ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгаа”-наас харахад байнгын ажлын байран дээр ажилладаг ажиллагчдын 11 хувь нь, түр ажлын байранд ажилладаг ажиллагчдын 17 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулалгүй ажилладаг байна³.
- Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооноос явуулсан судалгаагаар 2003 оны байдлаар судалгаанд оролцогч ажил олгогчдын 54.3 хувь нь хүүхдийг хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллуулж байсан гэсэн статистик мэдээлэл гарсан байна.

Ийнхүү ажилтан ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулалгүйгээр ажил үүргээ гүйцэтгэх явдал түгээмэл байгаа өнөөгийн нөхцөлд ажилтанд ХТХ үйлчлэхгүй болж ажилтан дор дурдсан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч байна. Үүнд:

- Цалин, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр, илүү цаг, шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс болон хуульд заасан нэмэгдэл, олговрыг авч чадахгүй, дутуу авах;
- Илүү цагаар ажиллуулах хязгаарыг хэтрүүлэн ажиллуулах;
- Жирэмсний болон амаржсаны амралт, ээлжийн амралтаа хуульд заасан хугацаагаар эдэлж чадахгүй байх;
- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны нөхөн олговроо авч чадахгүй байх;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан эрх, хөнгөлөлт зэргийг эдлэхгүй байх гэх мэт.

¹ Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, <http://1212.mn>, Үндэсний статистикийн хороо, 2016 он.

² “Хөдөлмөрийн харилцааг шалгах хяналтын хуудас”, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, 2013, 2014, 2015 он.

³ “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа”, Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ хот, 2014 он.

Мөн энэ асуудлын талаар ОУХБ-аас ажиглалтаар манай улсад анхааруулсан. ОУХБ-аас Монгол улсад ирүүлсэн 2009, 2011, 2012, 2013, 2015 оны Observation буюу ажиглалтад Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4-р зүйлд зааснаар зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажил үүрэг гүйцэтгэхэд хамаарч байгаа тул хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлж албан бус секторт хөдөлмөр эрхлэгчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулахаар хуульд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байгаа талаар дурдсан.

1.1.3. Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй ХТХ-н хугацаатай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг практикт хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болгон буруугаар ашиглах тохиолдол их байгаагаас ажилтны эрх, ашиг зөрчигдөж хөдөлмөрийн маргаан гарсаар байна. Иймд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлуудыг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

ХТХ-ийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.3 дахь "Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусч цаашид сунгагдахгүй болсон" заалтыг үндэслэн байнгын ажлын байранд ажиллах ёстой ажилтныг ажлаас халах тохиолдол маш их гардаг. Тухайлбал:

Тохиолдол: Бүжгийн багш О-г орон тоо нь цөөрсөн үндэслэлээр гэрээ цуцалсан гомдлыг Хөвсгөл аймгийн анхан шатны шүүх 2012 оны 04-р сарын 13-нд хянан хэлэлцэж 940 тоот шийдвэр гаргажээ. Уг шийдвэрт "бүжгийн багш" гэсэн ажлын байр нь соёлын төвийн бүтцэнд байх "байнгын ажлын байр" байна. Гэтэл энэ ажлын байран дээр О-г авч ажиллуулахаар байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулсан нь ХТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1 дэх заалтыг зөрчсөн хэрэг гэж үзжээ. О-г орон тоо хасагдсан гэдэг үндэслэлээр халсан боловч түүнтэй анхнаасаа байгуулсан гэрээ нь хууль зөрчсөн хэмээн шүүх дүгнэсэн байсан.⁴

Үүнтэй яг адил агуулгаар гэрээ нь хугацаагүй байх ёстой байтал ажилтантай хугацаатай гэрээ байгуулж ХТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1 дэх заалт зөрчсөн байна гэсэн дүгнэлттэй гурван шийдвэр Орхон аймгийн шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байна.

Мөн Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар ХТХ-ийн хэрэгжилтэд хяналт тавьсан талаарх тайлангаас үзвэл 2013 онд хяналтад хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 31.7 хувь, 2014 онд 41.4 хувь, 2015 онд 33.4 хувь нь байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулсан байна.⁵

Түүнчлэн Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн судалгааны институтын хамтран хийсэн "ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгаа"-нд ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг анх байгуулахдаа хугацааг тохиролцдог гэх боловч хэрхэн сунгах нь тодорхойгүй, нэмэлт ажил хийсэн тохиолдолд гэрээнд өөрчлөлт орохгүй байх тохиолдлууд байна. Судалгааны дүнгээс үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээг ихэнхдээ 1 жил хүртэлх хугацаагаар байгуулдаг байна. Нийт судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 3.2 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээг 6 сар хүртэл, 56.7 хувь нь 7 сараас 1

⁴ "Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа", Монгол Улсын Их Сургууль, УБ хот, 2016 он.

⁵ "Хөдөлмөрийн харилцааг шалгах хяналтын хуудас", Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, 2013, 2014, 2015 он.

жил хүртэл, 20.2 хувь нь 1 жилээс 3 жил хүртэл, 3.4 хувь нь 4 жилээс дээш хугацаагаар, 16.5 хувь нь хугацаагүй байгуулдаг байна.⁶

Иймд хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, ажилтан тогтвор суурьшилтай ажиллах, цаашид мэргэших улмаар хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх ач холбогдлыг харгалзан хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг тодорхой болгож байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулах зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай байна.

1.1.4. Иргэд, олон нийтээс туршилтын болон дагалдангаар ажиллуулах гэдэг нэрээр ажиллуулаад цалин хөлс олгодоггүй явдал түгээмэл байгаа талаар нэлээд шүүмжлэл гарч байна. Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын 2017 оны "Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл"-ээс үзвэл ОУХБ ба ХЭҮК-ын явуулсан судалгаанд оролцогчид энэ тухай доорх байдлаар ярьсан байна:

Судалгаанд оролцогч: *"Шинээр ажилд орж байгаа хүмүүс 7 хоног цалингүй ажилладаг бөгөөд 1-6 сарыг туршилтын хугацаагаар тооцож, цалин бодож эхэлдэг. Улирлын бонусыг орлогоос хамаарч олгодог бол сар бүр 30000 төгрөгөөр тооцож хоолны мөнгийг олгодог."*

Судалгаанд оролцогч: *"... Би нэг дэлгүүрт ачигчаар ажиллахаар болсон. Ачигчийн цалин хөлсийг 650000 төгрөгөөр тохиролцсон билээ. Гэтэл эхлээд дагалдангийн 3 хоног ажиллуулж байж ажилд авна гэж хэлсний дагуу 3 хоног ямар нэгэн цалин хөлсгүй ажилласан билээ. Ингээд удахгүй эргээд холбоо барина гэж хэлсэн боловч хариу өгөхгүй байсан учир өөрөө залгаж асуухад та манай ажлын байранд тэнцээгүй гэсэн хариу өгсөн. Мөн ажилласан хугацааны цалин хөлс өгөөгүй..."*

Энэ асуудал Монгол Улсын Засгийн газрын түвшинд яригдсан бөгөөд Засгийн газрын 2017 оны 1 дүгээр сарын 25-ны өдрийн хуралдааны тэмдэглэлээр иргэдийг дадлагажигч ажилчнаар түр хугацаагаар цалингүй ажиллуулах, эсхүл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний цалин хөлс олгох, нийгмийн даатгалын болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байгаа асуудлыг судалж, уг асуудалтай холбогдуулан иргэдээс ирүүлж байгаа гомдлыг шийдвэрлэх талаар санал боловсруулан таницуулахыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдад үүрэг болгосон.⁷

1.1.5. Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-д ажилтан, ажил олгогчийн хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг маш ерөнхий (ажил олгогчид 3 эрх, 4 үүрэг, ажилтанд 6 эрх, 3 үүрэг) зааж өгсөн бөгөөд эрх, үүргийг хуулийн бусад зүйл заалтад заасан эрх зүйн үр дагавартай нарийвчлан уялдуулаагүйгээс ажилтан, ажил олгогчид эрхээ мэдэхгүй, үүргээ ухамсарлаагүйгээс ХТХ тогтоомжийг зөрчиж байгаа талаар Хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D), профессор Б.Уранцэцэг, Хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D) С.Болормаа нарын 2016 онд

⁶ "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа", Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ хот, 2014 он.

⁷ МУ-ын Засгийн газрын 2017 оны 1 дүгээр сарын 25-ны өдрийн тэмдэглэлээс.

хийсэн "Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа" –ны 10-р нүүрэнд "...Харин ажил олгогч тал ХТХ-ийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.3-т заасан үндэслэлээр гэрээг дуусгавар болгохдоо гаргаж байгаа алдаанууд нь 23 дугаар зүйл дэх дээрх зохицуулалтуудыг мэдэхгүй, буруу ойлгож хэрэглэх, анх гэрээ байгуулахдаа эдгээр зохицуулалтыг дагаж мөрдөөгүйтэй холбоотой байна" гэж дүгнэжээ. Мөн уг судалгаанд хамрагдсан анхан шатны 281 шүүхийн шийдвэрээс 178 нь буюу 63.3 хувь (давж заалдах шатанд 60.9 хувь, хяналтын шатанд 70.2 хувь) нь ажилтны талд шийдвэрлэгдэж байгаа нь ажил олгогчид эрх, үүргээ мэдэхгүй байгаагийн нэг илрэл юм. Нөгөө талаас уг статистик нь ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүрэг тэнцвэргүй байгааг харуулж байна. Мөн түүнчлэн уг судалгаанд хамрагдсан нийт 281 шийдвэрийн хүрээнд ажил олгогчоос ажилтанд 330,228,311.00 төгрөгийг ажилгүй байсан үеийн цалинтай тэнцэх олговорт гаргуулсан байна.

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газраас явуулсан ХТХ-н хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалтын ажилд 2013-2015 онд 2148 аж ахуйн нэгжийг хамруулж Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтантай байгуулдаг эсэх, Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулсан эсэх зэрэг 17 асуудал бүхий хяналтын хуудсаар шалгасан дүнгээс үзэхэд ХТХ-н хэрэгжилт 74.2 хувьтай байгаад энэ асуудал тодорхой хувь нэмэр оруулсан байх магадлалтай.

Мөн "Ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалсан, ажиллагчдын үүргийг нэмэгдүүлсэн заалтыг түлхүү оруулж өгөх ... сахилга, хариуцлага алдсан ажиллагчдад хариуцлага тооцох зохицуулалтыг сайжруулах хэрэгтэй байна" гэж Хөдөлмөрийн судалгааны институтын 2014 оны ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгааны тайланд дүгнэсэн байна.

Эдгээр тоо баримтаас харахад цаашид ажил, ажил олгогчийн эрх үүргийг тодорхой болгох, тэнцвэржүүлэх шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.

1.1.6. 1999 онд батлагдсан ХТХ-г боловсруулах үед Монгол Улсын хувьд шинэ зүйл болох хамтын хэлэлцээрийн талаар түүний хийгдэж болох бүхий л түвшинг хуульд тусган оруулсан байдаг. Тухайлбал нутаг дэвсгэрийн хүрээнд аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг болон бүсийн түвшинд, тодорхой ажил, мэргэжлийн хүрээнд салбар /салбар дунд/, мэргэжлийн, тарифын хэлэлцээр байгуулахаар тусгасан. Гэвч уг хуулийг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш өнөөг хүртэлх туршлагаас харахад зарим төрлийн хэлэлцээр огт хийгдэхгүй байна. Жишээлбэл, улсын хэмжээнд 2014-2017 онд хийгдэн бүртгэгдсэн нийт хамтын хэлэлцээрээс харахад сумын болон мэргэжлийн хамтын хэлэлцээр огт хийгдээгүй⁸ байна. Тиймээс хамтын хэлэлцээрийн ач холбогдлыг сайжруулах, хууль тогтоомжийг амьдралд нийцүүлэх үүднээс түүний төрлийг хялбаршуулж үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх шаардлагатай байгаа бөгөөд сум, мэргэжлийн түвшинд хамтын хэлэлцээр байгуулалгүй аймаг, салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээрийг мөрдөөд явах бүрэн боломжтой.

⁸ "Хамтын хэлэлцээрийн бүртгэл", Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, 2014, 2015, 2016 он.

1.1.7. Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд гарч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд гурвалсан харилцаа, зайны болон бүтэн бус цагийн ажилтан, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр нэвтэрсээр байна. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн акт байхгүйгээс иргэдийн эрх ашиг хохирох, хөдөлмөрийн харилцаанд үл ойлголцол үүсэх, энэ нь холбогдох этгээдийг хариуцлагаас холуур өнгөрөх нөхцлийг бүрдүүлж байна. Тухайлбал:

- ✓ Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг зохицуулах хууль, эрх зүйн акт байхгүйгээс тус салбарын аж ахуй нэгжүүд ажиллагсдыг нэг удаагийн ростерт 40 хүртэл хоногоор ажиллуулах тохиолдолд гарч байгааг доорх хүснэгтээс харж болно. Мөн одоогийн байдлаар "Эрдэнэс таван толгой" ХК 498, "Оюу Толгой" ХХК 1990, "Энержи Ресурс" ХХК 1308 ажиллагсдыг ээлжийн ростероор ажиллуулж байгаа⁹ боловч тэдний хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан зохицуулалт байхгүй байна.

Тохиолдол: Ээлжийн ростероор ажиллуулдаг нэгэн уул уурхайн компани ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалсан даруйд уурхайн талбар дээрээс ажилтныг гаргажээ. Ажилтан гэр рүүгээ буцах замын зардал болон унааны асуудлаа өөрөө шийдэх шаардлагатай болсон бөгөөд ажилласан хугацааныхаа цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсанаас хойш 2 сарын дараа авчээ.

Ээлжийн ростероор буюу "Жасаа"-аар ажил, амралтын цагийг зохицуулдаг зарим аж ахуй нэгж байгууллагууд

Хүснэгт 2

№	ААНБ-ын нэр	Ажиллах хоног/ Амрах хоног	Ажлын үргэлжлэх цаг
1	"Алтайн хүдэр" ХХК	40/20	12
2	"Оюу толгой" ХХК	14/7, 21/7, 28/14	12
4	"Энержи Ресурс" ХХК	14/7, 30/10	12
5	"Эрдэнэс таван толгой" ХХК	14/14	12
6	"Таван толгой" ХХК	20/10	12

⁹ "Эрдэнэс таван толгой" ХК-ий 03/603, "Оюу Толгой" ХХК-ий 1026/HR, "Энержи Ресурс" ХХК-ийн 3/797 тоот албан бичиг

7	"Терра энерги" ХХК	19/9	12
8	"Баян-Айраг" ХХК	28/14	8

- ✓ Сүүлийн жилүүдэд туслах малчин хөлслөн ажилуулах тохиолдол ихээхэн гарч байна. 2014 онд хийгдсэн "ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгаа"—наас харвал туслах малчдын ажлын цаг, цалин, урамшууллын хэлбэрээ тохиролцож буй байдлыг авч үзвэл ихэнх нь аман байдлаар тохиролцож байна. Судалгаанд оролцогчдын 85.7% нь ямар нэг хэлбэрээр цалин, урамшуулал авч байна. Цалин урамшуулал авахгүй байгаа оролцогчдын хувьд тухайн ажил олгогчийнхоо гэрт нь амьдарч, ойр зуурын хувцас зэрэг зүйлсээр хангуулж ажилд нь тусалдаг байна. Нийт туслах малчдын 83.6% амралтын өдөр байдаггүй, 16.4% нь амралтын өдөртэй гэж хариулсан байна.¹⁰

Тохиолдол: Төгөлдөр "Малчин авна" гэсэн зарын дагуу Төв аймгийн Заамар сумын Бор гэх айлд малчнаар ажилд орж гурван сар ажилласан боловч нэг ч төгрөгийн цалин хөлс өгөлгүй, онцгой байдал зарласан өвлийн хүйтэн үед гэрээсээ хөөж явуулжээ.¹¹

- ✓ Мөн сүүлийн жилүүдэд оюутан сурагчид болон бусад ажилчид цагийн ажил эрхлэх нь түгээмэл болж ажил олгогчдын зүгээс ч эрэлт хэрэгцээ ихтэй байгаа нь ажилд авах зар, мэдээнээс тодорхой харагдаж байна. Тухайлбал: Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар 2014 онд 12893 оюутанг цагийн ажилд зуучилсан байна. Гэвч ХТХ-д цагийн ажилтны зохицуулалт байхгүй бөгөөд олон улсын судалгааны агентлагийн гаргасан судалгаагаар 2015 оны байдлаар МУ-д цагийн ажлын хөлс 1065 төгрөгтэй тэнцүү байгааг тогтоосон. Гэвч энэ нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний 1 цагийн доод хэмжээ 1142.85 төгрөгөөс ч бага байна. Иймд уг конвенцид нийцүүлж цагийн ажилтны цалин хөлсийг үндсэн ажилтны цалин хөлснөөс багагүй байлгах арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

1.1.8 ХТХ-д ажлын байрны дарамттай холбоотой зохицуулалт байхгүйгээс энэ тухай гомдол шийдвэрлэгдэх бололцоогүй болж байгаа бөгөөд энэ талаарх зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд оруулах зайлшгүй шаардлагатай байгаа нь Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын 2017 оны "Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл" болон Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хүний эрхийн хорооноос 2014 онд өгсөн 5.20, 5.42, 5.55 дахь зөвлөмжүүдээс харагдаж байна.

¹⁰ "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа", Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ хот, 2014 он.

¹¹ "Хоёр мянгат малчин айл "Малчин ажилд авна" гэсэн зар тавьж нэгэн залуугаар гурван сар малаа үнэгүй маллуусны эцэст өвлийн хүйтэнд гэрээсээ хөөж явуулжээ" нийтлэл, <http://www.zuv.mn/page/newsmore/8569>.

Өнөөдрийг хүртэл илэрч байгаа ажлын байран дахь дарамтын хамрах хүрээ тэлж байгааг Хүний эрхийн үндэсний комиссоос хийсэн судалгаанаас харж болно. Судалгаанд оролцогчдын 67 хувь нь ажлын байран дахь дарамт байхгүй гэсэн бол 25 хувь нь байдаг гэжээ. Ажлын байран дахь дарамт ямар хэлбэрээр илэрч байгааг тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 12 хувь нь хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжилдэг, 10 хувь нь хэл амаар доромжилдог, 7 хувь нь албан бусаар илүү цагаар ажлуулдаг, 4 хувь нь ажлын байрны тодорхойлтод зааснаас өөр ажил гүйцэтгүүлдэг, 2 хувь нь эрхэлсэн ажил албан тушаалаар ялгаварлаж харьцдаг, 1 хувь нь боловсрол, нийгмийн гарал байдлаар ялгаварлаж харьцдаг, 1 хувь нь биеийн гадаад байдал, эрүүл мэндээр ялгаварлаж харьцдаг гэж хариулжээ¹².

Хүснэгт 3

№	Хариулт	Танай байгууллагад удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?						Нийт	
		Тийм		Үгүй		Хариулаагүй			
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
1	Эрэгтэй	82	24.8	248	75.1	0	0	330	24.0
2	Эмэгтэй	264	28.5	663	71.5	0	0	927	67.4
3	Хариулаагүй								
Нийт дүн		346	-	911	-	119	-	1376	100.0

Ажлын байран дахь дарамтын талаар хариулсан байдлыг хүйсээр авч үзэхэд эмэгтэй ажилтнуудын ажлын байран дахь дарамт байдаг гэсэн хариулт эрэгтэйчүүдийнхээс 3.7 пунктээр өндөр, ажлын байран дахь дарамт байдаггүй гэсэн хариулт эрэгтэйчүүдийнхээс 3.5 пунктээр бага байгаагаас харахад ажлын байран дахь дарамтад эмэгтэйчүүд илүү өртдөг байна.

Судалгаанд оролцогч: "... Зочид буудлын үйлчлэгчид эзэн, захирлуудын гэр оронг очиж цэвэрлэнэ. Цэвэрлэхгүй гэх юм бол зайл, дараагийн хүн нь бэлэн байна гэдэг. Өрөөний үйлчлэгч нар асар өндөр ачаалалтай ажилладаг, хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр нь хангахгүй, уртасгасан цагаар ажиллуулж байна. Өөрийн хийх ёсгүй ажлыг хийж байна. Ямар ч цалин мөнгө, урамшуулал байхгүй.

Угаасаа үндсэн цалингаа өгч чадахгүй байгаа хүмүүс гэрийг нь очоод цэвэрлээд өгөхөөр өө баярлалаа гээд мөнгө өгөхгүй. Мөн хамгаалалтын ажилтан байдаггүй учраас өрөөний үйлчлэгч, ресепшнүүд үйлчлүүлэгч нарт зодуулах, нүдүүлэх нь энгийн үзэгдэл. Хэн ч хамгаалдаггүй. Цагдаагийн байгууллагад хэлэхээр камержуул, хамгаалалтын ажилтан авч цалинжуул, эсвэл гэрээт хамгаалалтынхныг ажиллуул гэнэ. Ажил олгогчид тэрийг хэрэгжүүлдэггүй.

Мөн тэд хулгайд хардаж сэрддэг. Тэгэнгүүт ресепшн үйлчлэгч нарыг золиосонд явуулна. Үүнээс болж эрүүгийн хариуцлагад татагдаад байгаа хүмүүс ч байдаг. Дээр нь ресепшн, гайгүйхэн царай төрхтэй өрөөний үйлчлэгч

¹² "Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл", Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, УБ хот, 2017 он.

нар бэлгийн дарамтад орно. Эрэгтэй захирлууд нь хэцүү. Хүссэнээр нь байхгүй бол янз янзын асуудал үүсгэнэ. Тэгээд тэрний хажуугаар эмэгтэй захирлууд эхнэрүүд болохоор хардана. Чи манай нөхөртэй яасан, ийсэн....гээд дарамт ихтэй."

Байгууллагадаа ажилтан шалгаруулж авахад тавигдах шаардлага агуулсан дүрэм журам байдаг эсэх талаар асуултад судалгаанд оролцогчдын 67 хувь нь байдаг гэж хариулжээ. Мөн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, ажилтнуудтай тэгш харьцах талаар баримталдаг дүрэм журам байдаггүй ажээ. Судалгаанд оролцогчдоос энэ талаар тодруулж асуухад 19 хувь нь байдаг, 47 хувь нь байдаггүй, 27 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол ажил олгогчид 31 хувь нь байдаг, 54.5 хувь нь байдаггүй гэжээ.¹³

1.1.9. ХТХ-ийн 54 дүгээр зүйлийн 54.1-д "Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна." гэж заасан байдаг. Гэвч Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс гаргасан "ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгаа"-нд хамрагдсан нийт аж ахуй нэгж байгууллагуудын 77 хувь нь хамтын гэрээ байгуулдаггүй гэсэн байна¹⁴. Иймд аж ахуй нэгж байгууллагууд хамтын гэрээ байхгүй гэсэн шалтгаанаар шөнийн цагаар ажилласан ажилтанд нэмэгдэл хөлс олгохгүй байх тохиолдлууд их гарч байна.

1.1.10. ХТХ-ийн дагуу хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх анхан шатны нэгж боловч аж ахуйн нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах үүргийг ХТХ-д тодорхой заагаагүйгээс практикт уг комиссын ач холбогдлыг ойлгохгүй, комисс байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл байгаагаас хөдөлмөрийн маргаан анхан шатандаа шийдвэрлэгдэж чадахгүйд хүрч байна. Тухайлбал, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар ХТХ-ийн хэрэгжилтэд хяналт тавьсан талаарх тайлангаас үзвэл 2013 онд хяналтад хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 61.8 хувь, 2014 онд 60.0 хувь, 2015 онд 48.5 хувь нь хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулаагүй байжээ.¹⁵ Мөн Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс болон Карьер хөгжлийн хүрээлэн хамтран 2017 онд хийсэн хийсэн "Жижиг дунд үйлдвэр эрхлэгч аж ахуйн нэгжид ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт" судалгааны урьдчилсан дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан 55 аж ахуйн нэгжээс зөвхөн 2 байгууллага буюу 3.64 хувьд хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулсан байна. Түүнчлэн тус судалгаанд хамрагдсан нийт 1376 ажилтаны 581 буюу 42.2 хувь нь "Танай байгууллагад маргаан таслах комисс байдаг уу?" гэсэн асуултад мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

¹³ "Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл", Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, УБ хот, 2017 он.

¹⁴ "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа", Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ хот, 2014 он.

¹⁵ "Хөдөлмөрийн харилцааг шалгах хяналтын хуудас", Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, 2013, 2014, 2015 он.

Нөгөө талаас хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулаагүйгээс шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хөдөлмөрийн маргаан жилээс жилд өсөх хандлагатай байгаа нь Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээллээс харагдаж байна.

**Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн
хөдөлмөрийн маргааны дэлгэрэнгүй мэдээ /2011-2016 он/**¹⁶

Хүснэгт 4

Он	Ажлаас буруу шилжүүлсэн	Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан	Цалин хөлсний маргаан	Бусад маргаан	Нийт маргаан
2010	17	568	272	121	978
2011	18	534	247	98	897
2012	18	459	196	69	742
2013	36	725	206	113	1,080
2014	28	742	475	132	1,377
2015	18	910	415	144	1,487
2016	59	1,213	653	295	2,220

Мөн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн боловсронгуй бус байдалтай холбоотойгоор хөдөлмөрийн маргаан үүсч байна. Тухайлбал: ХТХ-д ажил олгогчийн санаачилгаар гэрээг дуусгавар болгох үндэслэлд “хувь хүн ажилд орохдоо хуурамч баримт бичиг бүрдүүлсэн нь тогтоогдсон” гэсэн үндэслэл байхгүйгээс хожим нь энэ нь илэрсэн үед ажил олгогч гэрээг цуцлах боломжгүй байдлыг үүсгэдэг.

1.1.11. Хөдөлмөрийн хяналтын асуудлыг Төрийн хяналтын тухай хуулийн дагуу мэргэжлийн хяналтын байгууллага хариуцаж байгаа ч яам, агентлаг хоорондын үйл ажиллагааг зохицуулаагүйгээс бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгч болон хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй байна. Тиймээс хуулийн хийдэл, давхардлыг арилгах, хамрах хүрээг оновчтой болгох, холбогдох байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулах, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын удсын байцаагчийн бүрэн эрхтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох хэрэгтэй байна.

Энэ талаар ОУХБ-аас МУ-ын ХТХ-н шинэчилсэн найруулгын төсөлд 2016 онд өгсөн саналын 47-д хөдөлмөрийн хяналттай холбоотой өөр өөр байгууллагуудын үүргийг тодорхой зааж өгөх, аль нь хяналтыг хэрэгжүүлэх төв байгууллага байх талаар тодруулах шаардлагатай байгаа тухай дурдсан.

Түүнээс гадна ОУХБ-ын батлан мөрдүүлж буй конвенцууд нь төрлийн суурь 8 конвенц, тэргүүлэх 4 конвенц, бусад конвенц гэсэн төрөлтэй

Монгол улсын шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны нэгдсэн дүн мэдээ”, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, УБ хот, 2010-2016 он.

байдаг бөгөөд Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81-р конвенц, Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 конвенц нь тэргүүлэх 4 конвенцид багтдаг өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн хяналтын асуудал нь хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй чухал ач холбогдолтой байдаг. Гэвч одоогийн хүчин төгөлдөр хуулийн зохицуулалт эдгээр конвенцийн агуулгатай нийцэхгүй түвшинд байна.

1.1.12. Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-д Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чиг үүрэг, бүрэн эрхийн талаар тусгаагүй байдаг тул энэ зохицуулалтыг нарийвчлан тодорхойлох шаардлагатай байна.

Тухайлбал: ХТХ-ийн 15 дугаар зүйлийн 15.1, 15.3-т тухайн нутаг дэвсгэрийн түвшинд байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг Засаг даргын тамгын газар бүртгэхээр, 117, 118 дугаар зүйлд Засаг дарга хөдөлмөрийн маргаанд зуучлагч, арбитрчийг томилохоор заасан. ХТХ хууль батлагдах 1999 онд орон нутагт хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан нэгж, байгууллага байхгүй байсан учир хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим асуудлыг ийнхүү Засаг дарга, Засаг даргын тамгын газарт хариуцуулахаар зохицуулсан болно. 2012 оноос хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэс хариуцах болсон учир цаашид ХТХ-ийн шинэчлэлээр уг мэргэшсэн байгууллагад холбогдох чиг үүргийг нарийвчлан тодорхойлж хариуцуулах нь зохимжтой байна. Тухайлбал хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн маргааныг бүртгэх, зэрэг чиг үүргүүдийг Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага хариуцсанаар улсын хэмжээнд хамтын гэрээ, хэлэлцээр болон хөдөлмөрийн маргааны талаарх мэдээллийн нэгдсэн сан бий болж бодлогын аливаа шийдвэр илүү дөхөм болох юм. Хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D), профессор Б.Уранцэцэг, Хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D) С.Болормаа нарын 2016 онд хийсэн “Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа”¹⁷-гаар ажилтан, ажил олгогчид дараах зөвлөмжүүдийг өгсөн. Үүнд:

Ажилтанд хандсан зөвлөмж:

1. Ажлаас үндэслэлгүй халагдсантай холбоотой маргаан нь ХТХ-иар шүүх харьяалан шийдвэрлэх маргаан байдаг. Тиймээс хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн дагуу ажлаас үндэслэлгүй халагдсан бол шууд шүүхэд хандаж эрхээ хамгаалуулах талаарх эрх зүйн мэдлэгтэй болох;
2. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг мэдэх явдал нь сахилга хариуцлагаа дээшлүүлэх төдийгүй хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрлөх эрхээ хууль зүйн дагуу хамгаалж хангах нөхцөл болдог. Тиймээс Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хууль тогтоомжийн талаар зохих мэдлэгтэй байхын тулд өөрийгөө хөгжүүлж хариуцлагаа ухамсарлаж зөв төлөвших.,
3. Хувь хүн ажилтан нь хөдөлмөрлөх эрхээ зөрчигдвөл хэнд, яаж хандах талаар ойлголт дутмаг байна. Иймээс ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, цалин хөлсөө авах зэрэгтэй холбогдсон гомдлоо ХЭҮК-т хандан гаргаж шүүх, ХМТК-д гомдол гаргах хөөн хэлэлцэх хугацаагаа хэтрүүлж хохирох явдал их байгаа тул хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар мэдлэгтэй болох.

¹⁷ “Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа”, Монгол Улсын Их Сургууль, УБ хот, 2016 он.

Ажил олгогч хандсан зөвлөмж:

1. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг мэдэх явдал нь сахилга хариуцлагаа дээшлүүлэх төдийгүй хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрлөх эрхээ хууль зүйн дагуу хамгаалж хангах нөхцөл болдог. Тиймээс Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хууль тогтоомжийн талаар зохих мэдлэгтэй болох.

Дээрх судалгааны зөвлөмжөөс харахад Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын чиг үүрэгт ажилтан, ажил олгогчдод болон иргэдэд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх, хөдөлмөрийн маргаан үүсгэсэн талуудад хууль тогтоомжийн хүрээнд зөвлөмж өгөх асуудлыг тусгах зохицуулалтыг бий болгосноор хууль тогтоомжийн талаар ойлголтгүйгээс гарах үл ойлголцол, маргааны тоо буурах, ажилтан, ажил олгогчдын хууль тогтоомжийн талаарх мэдлэг дээшилж хууль тогтоомжийн хэрэгжилт сайжрах, ажилтан, ажил олгогчдод үүсэх хохирол буурах зэрэг олон давуу талууд бий болно гэж үзэж байна.

Түүнчлэн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам 2016 оны 10, 11 дүгээр сард Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны төлөөлөл, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн эрдэмтэн судлаач, их дээд сургуулийн багш нарыг оролцуулан 2 удаагийн уулзалт, ярилцлага зохион байгуулсан. Тухайн уулзалтын үеэр оролцогчид хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой тулгамдаж байгаа асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд ХТХ-ийг шинэчлэх зайлшгүй шаардлагатай байгаа талаар санал дүгнэлтийг өгч байсан.

1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжтой холбоотой тулгамдаж буй асуудлуудын хүрээнд дараах этгээдүүдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөхөөр байна:

Хүснэгт 5

№	Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөж буй бүлэг	Тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар
1	Ажиллагсад	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байна. ХТХ-ийг олон улсын конвенцид нийцүүлэх асуудлын хүрээнд ялгаварлан гадуурхалт, албадан хөдөлмөр зэрэгт өртөж болзошгүй. Ажлын байран дахь дарамттай холбоотой зохицуулалтгүйгээс иргэд ажлын байран дахь дарамтад өртөх эрсдэлтэй байна.

2	Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаагаар ажиллаж байгаа, зайнаас болон бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтан, гэрээсээ алслагдмал газар байршин ээлжийн ростероор ажиллагч, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчид	Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааг зохицуулах хууль, эрх зүйн акт байхгүйгээс ажиллагсдын эрх ашиг хохирч байна.
3	Насанд хүрээгүй хүмүүс	ХТХ-иар 15 насанд хүрсэн боловч суурь боловсрол эзэмшээгүй хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байгаа нь тэдний сурах, боловсрол эзэмших нөхцөл боломжийг хязгаарлаж байна. Хүүхдийн эрхэлж болох хөнгөн ажлыг тодорхойлоогүйгээс хүүхэд эрүүл мэнд, оюун санааны хувьд хохирох эрсдэлтэй байна.
4	Эмэгтэйчүүд	ХТХ-ийн 101.1-д Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална" гэж заасан нь эмэгтэйчүүдийг ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах нөхцөлийг бий болгож байна.
5	Ажил олгогчид	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байна. ХТХ-иар ажиллагсдын эрх ашгийг хамгаалах зүйл заалтууд нилээдгүй байдаг боловч хүлээх үүргийн хувьд нарийвчлан зохицуулаагүй байгаа нь ажил олгогчдын эрх, ашгийн хөндөж байна.
6	Төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчид	ХТХ-ийн зарим зохицуулалт тодорхой бус байгаа учраас хөдөлмөрийн маргаан ихсэж байна. Үүнтэй холбоотойгоор иргэдээс өргөдөл гомдол төрийн холбогдох байгууллагуудад ихээр ирж байгаагаас төрийн албан хаагчдын ажлын ачаалал нэмэгдэж байна. Төрийн зарим байгууллага, албан хаагчдын бүрэн эрх, чиг үүрэг тодорхой бус байгаа учраас иргэдтэй үл ойлголцох асуудал ихээр гардаг.

1.3. Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

1.3.1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмжтэй холбоотойгоор: Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц, Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай 111 дүгээр конвенц, Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенц, Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенцуудад Хөдөлмөрийн тухай хууль нийцээгүй байна.

1.3.2. Хуулийн хамрах хүрээтэй холбоотойгоор: ХТХ-н 1, 3, 4-р зүйлд "... хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогч..." гэх зэргээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх нөхцөл нь хөдөлмөрийн гэрээ байхаар, 24.3-т "Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй." гэж тус тус заасанчлан ХТХ-иар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулж байна. Гэвч практикт ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй байх явдал түгээмэл байгаа нөхцөлд ажилтан ХТХ-д заасан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнээс эхлэн ХТХ үйлчлэхээр зохицуулах нь илүү оновчтой зохицуулалтын хувилбар байх болно гэж үзэж байна.

1.3.3. Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотойгоор: ХТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1-д: Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулна, 23.2.2-т энэ хуулийн 23.2.1-д заасан хөдөлмөрийн гэрээг талууд харилцан тохиролцвол хугацаатай байгуулж болохоор хуульчилсан боловч практикт ажил олгогчийн шахалтаар байнгын ажлын байранд хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилтныг хууль зөрчин ажлаас халж байгаа нь шүүхийн шийдвэрүүдээс харагдаж байна. Иймд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлуудыг нарийвчлан тодорхойлж, байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг зөвхөн хугацаагүй байгуулах зохицуулалт шаардлагатай байна.

1.3.4. Туршилтын болон дагалдангаар ажиллах үед цалин олгохгүй байгаагаар холбоотойгоор: ХТХ-д туршилтын болон дагалдангаар ажиллуулахад зургаан сараас илүүгүй хугацаатай гэрээ байгуулах талаар 23-р зүйлд заасан. ХТХ-д туршилтын болон дагалдангаар ажиллуулах асуудлыг үүнээс өөрөөр дэлгэрэнгүй зохицуулсан заалт тусгагдаагүй боловч ХТХ-н 21.1.3-т зааснаар цалин хөлсний хэмжээг тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах ёстой гэсэн агуулгаар цалин хөлсийг олгох ёстой. Гэвч ажил олгогчдын дунд туршилтын болон дагалдангаар ажиллуулахад цалин хөлс олгох шаардлагатай гэсэн ойлголт дутмаг байгаа нь энэхүү тандан судалгааны 1.1.4-т заасан тохиолдлоос харагдаж байгаа бөгөөд энэ нь цалин хөлс олгохгүй байх зөрчил гарахад хүргэж байна. Иймд ХТХ-иар туршилтын болон дагалдангаар ажиллуулахад цалин хөлс олгох асуудлыг тодорхой заах шаардлагатай байна.

1.3.5. Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэртэй болгохтой холбоотойгоор: ХТХ-н 5-р зүйлд ажил олгогчийн, 6-р зүйлд ажилтны эрх, үүргийг маш ерөнхий тодорхойлсон бөгөөд энэ нь ажилтан, ажил олгогч нар хуулийг зөв ойлгож зөв хэрэгжүүлж ажиллахад тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж байгаа нь энэхүү тандан судалгааны 1.1.5-д заасан тоо баримтаас харагдаж байна. Иймд хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах, хуулиар ажил олгогч, ажилтаны эрх үүргийг тэнцвэржүүлэх үүднээс тэдгээрийн эрх, үүргийг нарийвчлан тодорхойлох хэрэгтэй байна.

1.3.6. Хамтын хэлэлцээрийн төрлийг хялбаршуулахтай холбоотойгоор: ХТХ-н 19-р зүйлд хамтын хэлэлцээр нь улсын, салбар /салбар дундын/, бүсийн, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн, мэргэжлийн, тарифын гэж үйлчлэл нь давхцаж болохоор маш олон төрөлтэй байхаар заасан. Хамтын хэлэлцээрийн ач холбогдолыг нэмэгдүүлэх, хялбаршуулах үүднээс төрлийг цөөрүүлж практикт нийцүүлэх шаардлагатай байна.

1.3.7. Хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон шинэ хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотойгоор: Хөдөлмөрийн зах зээлд сүүлийн жилүүдэд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах болон гэрээсээ алслагдмал газар байршин ажил үүргээ гүйцэтгэх, туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан зэргийн талаар ХТХ-д зохицуулалт байхгүй байна. Тодорхой зохицуулалт байхгүйгээс эдгээр төрлийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын эрх ашиг хөндөгдөх асуудал гарч байна. Иймд ХТХ-г нийгмийн хэрэгцээ шаардлага, цаг үеийн өөрчлөлтөд нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

1.3.8. Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд дарамттай холбоотойгоор: Ажлын байран дахь дарамт нь өргөн хүрээг хамарч, хүндрэх нөхцөл байдалтай болж байгаа нь Хүний эрхийн үндэсний комиссын жил бүрийн илтгэл, Олон улсын байгууллагуудаас өгч байгаа зөвлөмжүүд, эрдэмтэн судлаачдын хийсэн судалгаануудаас харагдаж байна. Гэвч ХТХ-д дарамттай холбоотой зохицуулалт байхгүй байна.

1.3.9. Шөнийн цагийн нэмэгдэлтэй холбоотой: ХТХ-н 54.1-д “Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна” гэж заасан. Гэвч ихэнх аж ахуйн нэгжийн хувьд хамтын гэрээгүй байгаагаас шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдлийг олгохгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд шөнийн цагийн нэмэгдлийн хэмжээг бусад илүү цагаар ажилласны, долоо хоногийн амралтын өдөр болон нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдлийн нэгэн адилаар ХТХ-иар зохицуулах шаардлагатай байна.

1.3.10. Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхтэй холбоотойгоор: ХТХ-н 126.1-д “Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ.” гэж хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэхэд маш чухал үүрэгтэй байхаар заасан. Гэвч ХТХ-д аж

ахуйн нэгж, байгууллага хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах үүргийг тусгаагүй, байгуулаагүй тохиолдолд ямар нэг хариуцлага тооцогдохгүй байгаагаас хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах түвшин маш хангалтгүй байна. Иймд хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд шийдвэрлэх бололцоог нэмэгдүүлэх үүднээс комисс байгуулах механизмыг зохицуулах шаардлагатай байна. Мөн хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэлийн талаарх ХТХ-н зохицуулалт хангалтгүй байгаагаас хөдөлмөрийн маргаан үүсгэхэд хүргэж байгаа учир зохицуулалтыг бүрэн гүйцэт болгох шаардлагатай байна.

1.3.11. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй үялдуулан хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгохтой холбоотойгоор: ХТХ-ийн 139 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг заасан боловч тэдгээрийн чиг үүрэг, түүний уялдаа холбоог тодорхой заагаагүй. Мөн хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй чухал ач холбогдолтой хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн бүрэн эрх, үүргийн талаарх зохицуулалт нь ОУХБ-ын конвенцтой нийцэхгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад нөлөөлж байгаа учир ХТХ-г конвенцид нийцүүлэх, хяналтыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудын чиг үүрэг, тэдгээрийн уялдаа холбоог тодорхой заах шаардлагатай байна.

1.3.12. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг сайжруулахтай холбоотойгоор: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг сайжруулахад Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын үүрэг роль маш их байдаг. Гэвч ХТХ-д энэ талаарх зохицуулалт огт тусгаагаагүй байдаг.

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

2.1. Гол зорилго, зорилт

2.1.1. ХТХ-ийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэх чиглэлээр:

- ✓ Монгол Улсын нэгдэн орсон Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенц, Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенциудад нийцүүлэх;
- ✓ Монгол Улсын нэгдэн ороогүй байгаа Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц, Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц, Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенциудад нийцүүлэх.

2.1.2. ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжүүлэх чиглэлээр:

- ✓ Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинж бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэх зохицуулалтыг тусгах;
- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалтыг уян хатан болгох, ажилтан, ажил олгогчийн хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох нөхцөлийг хялбаршуулах зохицуулалтыг бий болгох.

2.1.3. Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой зохицуулалтыг сайжруулах чиглэлээр:

- ✓ Байнгын ажлын байран дээр хөдөлмөрийн гэрээг харилцан тохиролцож хугацаатай байгуулахгүй байхаар зохицуулах.

2.1.4. Туршилтын болон дагалдангаар ажиллах үед цалин олгохгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлээр:

- ✓ Туршилтын болон дагалдангаар ажиллах хугацаанд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, цалин хөлс олгох асуудлыг хуульд тодорхой тусгах.

2.1.5. Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэртэй болгох чиглэлээр:

- ✓ Ажил олгогч, ажилтын эдлэх эрх, хүлээх үүргийг нарийвчлан тодорхойлох.

2.1.6. Хамтын хэлэлцээрийн төрлийг хялбаршуулж үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх чиглэлээр:

- ✓ Практикт нийцүүлэн хамтын хэлэлцээрийг нутаг дэвсгэрийн хүрээнд аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд, тодорхой ажил, мэргэжлийн хүрээнд салбар /салбар дунд/-ын хүрээнд байгуулах.
- ✓ Хамтын хэлэлцээрийг тухайн нутаг дэвсгэр, салбарын хүрээнд нийтэд нь үйлчлэхээр зохицуулах.

2.1.7. Хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгох чиглэлээр:

- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах болон гэрээсээ алслагдмал газар байршин ажил үүргээ гүйцэтгэх, туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтны ажил, амралтын цаг, ээлжийн амралт, цалин хөлс зэргийн зохицуулалтуудыг бий болгох.

2.1.8. Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр:

- ✓ Ажлын байрны дарамтыг хориглох зохицуулалтыг бий болгох.
- ✓ Хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус байдлыг хориглох зохицуулалтыг тусгах.

2.1.9. Шөнийн цагаар ажиллаж байгаа ажиллагсдын эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр:

- ✓ Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хуулиар тодорхой заах.

2.1.10. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр:

- ✓ Аж ахуй нэгж байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох.
- ✓ Зохицуулалт хангалтгүйгээс хөдөлмөрийн маргаан үүсэхэд хүргэж буй асуудлыг шийдвэрлэх.

2.1.11. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй үялдуулан хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох чиглэлээр:

- ✓ Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг нарийвчлан тодорхойлох.

2.1.12. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр:

- ✓ Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, түүнийг хэрэгжилтийг сайжруулахтай холбогдуулан Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын чиг үүргийг тодорхой болгох.

**ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН
ХАРЬЦУУЛАЛТ**

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

3.1.1. “Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах:

Дээр тодорхойлсон асуудлууд нь одоогийн хүчин төгөлдөр хуульд зохицуулалт байхгүйгээс үүдэн гарч байгаа тул “тэг” хувилбар оновчгүй нь илэрхий байна.

3.1.2. Хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх:

Хуулиар зохицуулагдаагүй асуудлууд тул сурталчилгаа хийснээр асуудал шийдвэрлэгдэж чадахгүй.

3.1.3. Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх:

Шийдвэрлэхийг зорьж буй асуудлууд нь татвар, хураамжийн бодлого, зөвшөөрөл, лиценз, квот олгохтой холбоогүй асуудлууд учир эдгээр эдийн засгийн хэрэгслүүдээр шийдвэрлэгдэх боломжгүй юм.

3.1.4. Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх:

Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэх боломжгүй.

3.1.5. Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх:

Нэг, хоёр, дөрөв, тав дугаарт тодорхойлсон асуудлууд нь шинэ зохицуулалт бий болгохтой холбогдсон асуудал учраас энэ хувилбараар шийдвэрлэгдэх боломжгүй юм. Гуравдугаар асуудлын хүрээнд маргааныг хувийн хэвшлээр шийдвэрлүүлэх арга зам байж болох боловч хувийн хэвшлийн арбитр зэрэг маргаан шийдвэрлэх процесс манай улсад хөгжөөгүй, мөн хувийн хэвшлээр шийдвэрлэснээр зардал буурах магадлал бага байна.

3.1.6. Захиргааны шийдвэр гаргах:

Асуудлуудыг захиргааны акт, захиргааны хэм хэмжээний актаар зарим талаар шийдвэрлэх магадлалтай.

3.1.7. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах:

ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах замаар дээрх тулгамдаж буй асуудлуудыг тусгасан зохицуулалтуудыг оруулж шийдвэрлэх бүрэн боломжтой.

Дээрх хувилбаруудыг нягталж үзэхэд “Тэг” хувилбар, Хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбар, Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх хувилбарууд үр дүнгүй болох нь харагдлаа.

Иймд асуудлуудыг захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын үр нөлөөг нарийвчлан тооцохоор шийдвэрлэлээ.

3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай

Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан харуулбал:

3.2.1. Зорилгод хүрэх байдлын харьцуулалт

Хүснэгт 5

№	Зорилго	Сонгож авсан хувилбар	
		Захиргааны шийдвэр гаргах	Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах
1.	ХТХ-ийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэх	Захиргааны шийдвэр гаргах замаар асуудлыг Монгол улсын олон улсын гэрээ, конвенцид нийцүүлэх боломжгүй.	Олон улсын гэрээ, конвенциудаар тавигдах шаардлага, нөхцөлийг тусгасан тодорхой зохицуулалтуудыг оруулах замаар шийдвэрлэх боломжтой.
2.	ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжүүлэх	ХТХ-ийн 1 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтан, ажил олгогчид ХТХ үйлчлэхээр заасан учир захиргааны акт гаргах замаар хуулийн зохицуулах хүрээг өргөжүүлэх боломжгүй.	Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй боловч хөдөлмөрийн харилцааны шинжтэй харилцаанд орсон бол хөдөлмөрийн хууль үйлчлэхээр тодорхой зохицуулалтуудыг тусгах замаар шийдвэрлэнэ.
3.	Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой зохицуулалтыг сайжруулах	Одоогийн байдлаар хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудлууд ХТХ-иар зохицуулагдаж байгаа тул захиргааны хэм хэмжээ гаргаад хуулиас давж үйлчилж чадахгүй.	ХТХ-д заасан хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой тодорхой бус асуудлуудыг нарийвчлан зохицуулах, шинэ зохицуулалтуудыг нэмж тусгах шаардлагатай.
4.	Туршилтын болон дагалдангаар ажиллах үед цалин олгохгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэх	ХТХ-иар туршилтын болон дагалдангаар ажиллах үед цалин хөлс олгох асуудал тусгагдсан ч дагаж мөрдөхөд тодорхой бус байгаа тул тус асуудлыг захиргааны хэм хэмжээгээр зохицуулах боломжгүй.	Тус асуудалтай холбоотой Хөдөлмөрийн тухай хуульд байгаа зүйл заалтуудыг боловсронгуй болгож, шинээр зохицуулалтуудыг хуульд тусгаж хэлбэрээр бүрэн шийдвэрлэх боломжтой.
5.	Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэртэй болгох	Захиргааны акт гаргах замаар ажил олгогч, ажилтны эрх үүргийг тэнцвэржүүлэх боломжгүй.	Хуулийн төсөл боловсруулах замаар тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэнэ.

6.	Хамтын хэлэлцээрийн төрлийг хялбаршуулж үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх	ХТХ-ийн 2 дугаар бүлгээс холбогдох зүйл заалтыг хасах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, шинэчлэн найруулах замаар шийдвэрлэх боломжтой тул захиргааны акт гаргах замаар шийдвэрлэх боломжгүй.	Хуулийн төсөл боловсруулах замаар тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэнэ.
7.	Хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгох	Ээлжийн ростероор ажиллах, цагаар ажил үүрэг гүйцэтгэх, зайнаас ажиллах, хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаагаар ажиллах, гэрийн үйлчилгээний болон туслах малчны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулах асуудал нь маш өргөн хүрээтэй, нарийн, тодорхой зохицуулалт шаардлагатай, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл нь хүчтэй байх учраас шууд захиргааны акт боловсруулах хэлбэрээр бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.	Хуулийн төсөл боловсруулах замаар ээлжийн ростероор ажиллах, цагаар ажил үүрэг гүйцэтгэх, зайнаас ажиллах, хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаагаар ажиллах, гэрийн үйлчилгээний болон туслах малчин зэрэг хөдөлмөрийн эрхлэлтийн шинэ харилцаануудыг тэдгээрийн онцлогт нийцүүлэн бүрэн шийдвэрлэх боломжтой.
8.	Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх	Захиргааны акт гаргах замаар шийдвэрлэх нь төдийлэн ач холбогдолтой байж чадахгүй.	Ажлын байран дах дарамтыг хориглох асуудлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид тусгаж өгснөөр илүү үр дүнтэй, нийгэмд эерэг өөрчлөлтүүд гарна.
9.	Шөнийн цагаар ажиллаж байгаа ажиллагсдын эрх ашгийг хамгаалах	Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-д тус шөнийн цагаар ажиллахтай холбоотой зүйл заалтууд байгаа боловч тус зохицуулалтын уг асуудлыг бүрэн шийдвэрлэж чадахгүй байна. Иймд захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.	Одоо байгаа хуулийн зохицуулалтуудыг илүү боловсронгуй, хэрэгжих боломжтой байхаар шинээр хуулийн төсөлд тусгаж өгөх хэрэгтэй.
10.	Хөдөлмөрийн маргааныг зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлж маргаан шийдвэрлэх	Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын дүрэм"-д аж ахуйн нэгж, байгууллагууд дэргэдээ хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулан ажиллана гэж	Аж ахуйн нэгж байгууллагад Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах үүргийг хуульд тусгаснаар маргааныг анхан шатанд шийдвэрлэх боломж

	хугацааг богиносгох	заасан байдаг боловч одоогийн байдлаар уг заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байна. Энэ тогтоолыг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулах эрх зүйн үндэслэлгүй. Иймд захиргааны шийдвэр гаргах хувилбараар асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй нь харагдаж байна.	бүрдэнэ. Мөн хөдөлмөрийн маргааныг шүүхийн шатанд шийдвэрлэх хугацааг богиносгох тодорхой зохицуулалтыг оруулснаар шүүх маргааныг илүү богино хугацаанд шийдвэрлэх боломжтой болно.
11.	Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох	ХТХ-ийн 139 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн харилцаанд төрөөс хяналт тавих тогтолцоог заасан боловч хөдөлмөрийн байцаагчийн эрх үүргийг тодорхой заагаагүй тул захиргааны шийдвэрээр хөдөлмөрийн улсын байцаагчид эрх олгож, үүрэг хүлээлгэх эрх зүйн үндэслэл байхгүй.	Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заагдсан хөдөлмөрийн байцаагчийн эрх, үүргийг ХТХ-д нэмж оруулах замаар зорилгод хүрэх боломжтой.
12.	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг сайжруулах	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий төрийн байгууллагын чиг үүргийг захиргааны актаар тодорхойлон дагаж мөрдөх боломжгүй.	Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чиг үүргийг нарийвчлан хуулиар зохицуулах нь хамгийн үр дүнтэй арга хэлбэр юм.

3.2.2. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр дүнгийн харьцуулалт

Хүснэгт 6

Хувилбар	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр дүн
1. Захиргааны шийдвэр гаргах	Тодорхой хэмжээний зардал гарна. Гэвч асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлж, сөрөг үр дагаварыг бууруулж чадахгүй.	Үр дүнд хүрэхгүй
2. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах	Зардал гарах боловч энэ нь хувилбар нь тулгамдаад буй асуудлуудыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг шийдвэрлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх боломжтой.	Үр дүнтэй

Гарах зардлын хувьд захиргааны шийдвэр гаргах хувилбараар төрийн байгууллагад гарах зардлыг үүсгэж болох боловч хууль тогтоомжоор эрх, үүргийг тогтоогоогүйгээр хувийн байгууллагад зардал үүсгэхгүй ба харин хууль

тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбараар аж ахуйн нэгжид хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тодорхой зардал гарах боломжтой боловч асуудлыг иж бүрнээр шийдвэрлэх боломжтой.

3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

Сонгогдсон хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан судлахад, мөн хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн мэргэжилтнүүд, ажил олгогч, ажилтны хууль ёсны эрх, ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөллийн санал дүгнэлт, судалгааны байгууллагуудын санал, зөвлөмжөөс үзвэл хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хамгийн үр дүнтэй хувилбар болох нь харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулан хуулийн зохицуулалтын үр нөлөөг дээшлүүлж, хамрах хүрээг өргөжүүлж, хөдөлмөрийн харилцаанд тулгамдсан асуудлуудыг тусган *Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг* дараах ерөнхий бүтэцтэйгээр боловсруулна. Үүнд:

- Нийтлэг үндэслэл;
- Хамтын хэлэлцээ;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээр;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалт;
- Цалин хөлс, олговор, ажил, амралтын цаг;
- Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;
- Хүн амын зарим бүлгийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа;
- Хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргааны зохицуулалт;
- Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, эд хөрөнгийн хариуцлага;
- Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ТАЛААР

4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Аргачлалын 6-д заасны дагуу сонгосон 2 хувилбарын үр нөлөөг аргачлалд заасны дагуу ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа.

Жич: Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг шалгуур асуултын дагуу тандсан байдлыг хүснэгт 7, 8, 9, 10-аас үзнэ үү.

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Тандан судалгааны явцад сонгосон "Хуулийн төсөл боловсруулах" зохицуулалтын хувилбарын хүрээнд хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжид нийцүүлэн боловсруулна.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

“Хуулийн төсөл боловсруулах” хувилбар нь дотоодын болон гадаадын аж ахуйн нэгж байгууллагад эдийн засгийн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй нь Аргачлалын 6.2-т заасан эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний суурь асуултын хариултаас харагдаж байгаа бөгөөд олон улсын хэм хэмжээнд нийцсэн зохицуулалтуудыг бий болгосноор Европын холбооны “GSP+” гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломж бүрдэж гадаадын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэх, Монгол улсын экспорт нэмэгдэх, ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зэрэг эерэг үр нөлөөтэй.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

“Хуулийн төсөл боловсруулах” хувилбар нь Аргачлалын 6.2-т заасан нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөний суурь асуултын хариултаас харагдаж байгаа бөгөөд ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын чанар стандартыг нэмэгдүүлэх, ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийг тодорхой болгох зэрэг эерэг үр нөлөөтэй.

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Аргачлалын 6.2-т заасан байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний суурь асуултын хариултаас харагдахад “хуулийн төсөл боловсруулах” хууилбар нь байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхээргүй байна.

4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулна.

Мөн түүнчлэн хуульд тогтоомжийн уялдаа холбоог хангах, бүрэн гүйцэт зохицуулах үүднээс шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй уялдуулж Төрийн албаны тухай хууль, Захиргааны ерөнхий хуульд сахилгын шийтгэлийн төрлийг нэг мөр болгох, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээний талаар, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд нэр томъёог оновчтой болгох талаар, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэр томъёог нэг мөр болгох, ялгаварлал, дарамттай холбоотой үйлдэл гарсан тохиолдолд авах арга хэмжээний талаар, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд нэр томъёог нэг мөргөх болгох талаар, Зөрчлийн тухай хуульд хууль тогтоомжийг зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагын талаар тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ

ХАРЬЦУУЛЖ ДҮГНЭЛТ ХИЙХ

ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгцээ шаардлагыг тандан судлахад ХТХ тогтоомжийн хүрээнд тулгарч буй:

- ХТХ-ийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэх;
- ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой зохицуулалтыг сайжруулах;
- Туршилтын болон дагалдангаар ажиллах үед цалин олгохгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэх;
- Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэртэй болгох;
- Хамтын хэлэлцээрийн төрлийг хялбаршуулж үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгох;
- Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх;
- Шөнийн цагаар ажиллаж байгаа ажиллагсдын эрх ашгийг хамгаалах;
- *Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх;*
- Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох;
- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг сайжруулахтай холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхэд боломжит тэг хувилбар, сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглах хувилбар, санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх хувилбар, захиргааны шийдвэр гаргах хувилбар, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудаас **хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар** нь хамгийн үр дүнтэй болох нь харагдлаа.

Энэхүү тандан судалгаагаар захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг нарийвчлан харьцуулж үзсэн бөгөөд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг дэлгэрэнгүй судалсан болно.

- Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:
 - Холбогдох олон улсын конвенциудад нийцүүлсэн зохицуулалт учир ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх нөхцөлийг бүрэн хангасан;
 - Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулахгүй;
 - Тодорхой эрх бүхий этгээдүүдийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон зохицуулалтыг тусгасан;

- Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцсэн болох нь харагдаж байна.
- Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний хувьд уг хувилбар нь аж ахуйн нэгжүүдэд эдийн засгийн сөрөг нөлөө, нэмэлт зардал учруулахгүй бөгөөд урт хугацаанд Монгол Улс европын холбооны GSP+ зэрэг гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломжийг бүрдүүлэх, гадаадын хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн эерэг үр нөлөө үзүүлэх боломжтой нь харагдлаа.
- Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:
 - Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээлд эерэг нөлөө үзүүлэх;
 - Ажилчдын хөдөлмөрлөх эрхийн зохицуулалтыг тодорхой болгосноор хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг нэмэгдүүлэх; хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлыг сайжруулах;
 - Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах зэрэг нөлөөтэй байна.
- Уг зохицуулалтын хувилбар нь байгаль орчны асуудалтай шууд болон шууд бусаар тодорхой холбоогүй байна.

Энэ тандан судалгаагаар тодорхойлсон үндсэн 12 асуудал болон бусад холбогдох асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд ХТХ-ийн нийт зүйл заалтын 50-иас илүү хувь өөрчлөгдөхөөр байгаа тул ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь 1999 онд батлагдсан бөгөөд хууль хэрэгжсэн 19 жилийн хугацаанд тулгарсан бэрхшээл, тулгамдаж буй асуудлууд нь хуулийн тодорхой зүйл заалтуудаас уялдан гарч буй нь тодорхойлогдож ирсэн бөгөөд тэдгээрийн хувьд ихэвчлэн бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтыг судлахаас илүү өөрийн орны туршлагад үндэслэн шийдвэрлэх боломжтой юм. Мөн хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтад ОУХБ-аас гаргасан олон тооны конвенц, зөвлөмж, протокол чухал үүрэгтэй байдаг онцлогтой бөгөөд ОУХБ нь гишүүн орнуудын соёрхон баталсан конвенц, протоколын хэрэгжилтэд хяналт тавих боловсронгуй тогтолцоог бүрдүүлсэн байдаг учир ХТХ-ийн шинэчлэлийн хүрээнд холбогдох асуудлаарх ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж, протоколын агуулгыг судалж тэдгээрт нийцүүлэх шаардлагыг нэн тэргүүнд барьсан бөгөөд бусад орны эрх зүйн зохицуулалт, туршлагыг судлах хүрээнд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх талаар сайн туршлагыг тодруулах үүднээс Япон, Камбож улсыг сонгон авч судаллаа. Түүнчлэн илүү техникийн шинж чанартай асуудлууд, тухайлбал, ээлжийн амралтын хоногийн тоо, нийтээр амрах баярын өдрийн тоо, хөдөлмөр эрхлэх доод нас, илүү цагийн болон шөнийн цагаар ажиллах үед олгох нэмэгдлийн хэмжээ, амаржсаны

амралтын хугацаа зэрэг асуудлын талаар дэлхийн 150 гаруй орны хөдөлмөрийн хуулийг судлав.

1. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж, протоколын талаар:

ОУХБ-аас гаргасан олон тооны конвенц, зөвлөмж, протоколын агуулгыг судлах хүрээнд Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид заасан хөдөлмөр эрхлэх насыг албан боловсрол эзэмших настай уялдуулах (2-р зүйл), Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заасан хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн гүйцэтгэх чиг үүрэг, чиг үүргээ хэрэгжүүлэх нөхцөл бололцоог хангах зохицуулалт (уг конвенцийн 3, 12 дугаар зүйл), Цалин хөлсний хамгаалалтын тухай 95 дугаар конвенцид заасан аж ахуйн нэгж дампуурсан нөхцөлд цалин хөлс олгох дараалал (11 дүгээр зүйл), ажилтан цалин хөлсөө чөлөөтэй захиран зарцуулахад саад учруулахыг хориглох (6 дугаар зүйл) тухай заалт, Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенцид зааснаар цагийн ажилтны цалин хөлсийг бүтэн цагийн ажилтныхаас доогуур тогтоохгүй байх зохицуулалт (5 дугаар зүйл), Ажлын цагийн тухай 1 болон 30 дугаар конвенцид заасан ажлын цагийн дээд хязгаарыг заах тухай болон бусад энэхүү тандан судалгааны тулгамдаж буй асуудал 1.1.1-д тодорхойлсон зохицуулалтыг цаашид Монгол улсын ХТХ-д тусгах нөхцөл, боломжийн талаар судалж, боломжтой тохиолдолд хууль тогтоомжийг тэдгээрт нийцүүлэн боловсруулах шаардлагатай байгаа нь харагдлаа.

2. Тодорхой асуудлаар бусад улсын сайн туршлагыг судлах талаар:

А. Ази тивд байршилтай, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь нарийн зохицуулалттай, бодлогын суурь судалгаа сайтай (Хөдөлмөрийн бодлого, сургалтын институт гм), Монгол Улсад эвлэрүүлэн зуучлах тогтолцоог нэвтрүүлэхэд туршлага солилцсон Япон улсыг сонгон авч тус улсын хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог судлав.

ЯПОН УЛС: -ын хувьд Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх асуудлаар Япон улсын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль, Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль, Хөдөлмөрийн шүүхийн тухай хуулийг судалж хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхэд оролцох захиргааны байгууллагын оролцоо, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх процессын талаар сайн туршлагыг судаллаа. Япон улс нь хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дараах тогтолцоотой:

1. Компаний түвшинд

- a. Удирдах ажилтан өдөр тутамдаа
- b. Маргаан шийдвэрлэх комисс
- c. Хамтын хэлэлцээ

2. Маргаан шийдвэрлэх хувийн байгууллагын түвшинд

- a. Өмгөөлөгчдийн холбоо мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх
- b. Арбитрын төвөөр шийдвэрлүүлэх

3. Захиргааны байгууллагын түвшинд

- a. Хөдөлмөрийн зөвлөгөө өгөх байгууллагаас зөвлөгөө авах
- b. Хөдөлмөрийн хэлтэс зуучлалд дэмжлэг үзүүлэх
- c. Хөдөлмөрийн хэлтэст зөвлөмж, заавар, мэдэгдэл гаргуулах
- d. Хөдөлмөрийн хяналтын газарт хандаж захиргааны зөвлөмж, заавар, мэдэгдэл гаргуулах (Ажлын байрны тогтвортой байдлын тухай хууль, Хөлсний ажилтан илгээх албаны тухай хуулиар мөн хөдөлмөрийн сайд нь зөвлөмж, заавар, тушаал гаргах эрхтэй)
- e. Хамтын маргааны хувьд Хөдөлмөрийн зөвлөл зуучилна

4. Шүүхийн байгууллагын түвшинд

- a. Шүүхийн зуучлагчид хандах
- b. Шүүхээс томилогдсон Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх комиссын дүгнэлт гаргуулах (Ердийн үед 3-с доош удаа хуралдаж шийднэ.)
- c. Шүүхдэх

Захиргааны байгууллагаар шийдвэрлүүлэх тохиолдолд шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байж болохгүй мөн захиргааны байгууллагад хандах явцдаа шүүхэд хандсан тохиолдолд цуцлагдана. Харин захиргааны журмаар явсаны дараа шүүхэд хандах боломжтой.

Шүүхийн зуучлагч болон Шүүхээс томилогдсон Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх комиссоос шууд шүүхдэх ажиллагаанд шилжих боломжтой байдаг.

Япон улс нь хөдөлмөрийн харилцааг нарийвчилсан олон хуулиар зохицуулдаг онцлогтой бөгөөд сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн маргааныг түргэн шуурхай шийдвэрлэх зорилгоор 2004 оноос Хөдөлмөрийн шүүхийн хуулийг батлан хэрэгжүүлж буй улс юм. Хөдөлмөрийн шүүхийн практикийг Монгол улсад хэрэгжүүлэхийн тулд тодорхой бэлтгэл ажил шаарлагатай учир шууд хэрэгжүүлэх боломжгүй байна. Харин Япон улсад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд ХТХ тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар заавар, зөвлөмж, тушаал гарган мэдээллээр хангаж хуулийн хэрэгжилтэд хүчтэй оролцдог онцлогтой бөгөөд маш үр дүнтэй ажилладаг. Япон улсын туршлагаас харахад цаашид Монгол улсад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын ХТХ тогтоомжийн хэрэгжилтэд оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх, хяналтын байгууллагуудын чиг үүрэг, тэдгээрийн уялдааг боловсронгуй болгох асуудлыг хууль тогтоомжоор шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Б. ОУХБ-аас 2014 онд гаргасан “Олон улсын байгууллагад Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж буй сайн туршлагууд” сэдэвт тайланд Камбож улсыг хөдөлмөрийн маргааныг хамгийн амжилттай шийдвэрлэж буй сайн туршлагаар тодруулжээ. Иймд хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх Камбож улсын туршлагыг судлахаар сонгон авлаа.

КАМБОЖ УЛС: Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас Камбож улсад 2002 оноос “Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх төсөл” хэрэгжүүлсэн.

Тус улсын Хөдөлмөрийн хуульд Арбитрийн зөвлөлийн талаар зүйл, заалтууд байдаг боловч амьдралд хэрэгждэггүй байсан учир ОУХБ-с тус зөвлөлийн ажиллах эрх зүйн болон процедурын дэлгэрэнгүй зохицуулалтыг бий болгоход дэмжлэг үзүүлжээ. Эхэн үед харилцан итгэлцэл байхгүй байсан бөгөөд хөдөлмөрийн маргааныг гурван талын оролцоотой үр дүнтэй шийдвэрлэх байжээ. Гэвч ОУХБ-н төсөл ил тод, хариуцлагатай зөвлөх үйлчилгээг үзүүлж эхэлсэнээр бүх талууд өөриймсөг хандах болж төсөл эхэлснээс хойш 16 сарын дараа 2003 онд Арбитрын зөвлөлийг нээжээ. Өнөөдрийн байдлаар тус зөвлөлийн үйл ажиллагааг дотоод, гадаадын ажиглагчид маш үр дүнтэй, найдаж болохуйц, бие даасан гэж үнэлж байна. Уг зөвлөл ийнхүү амжилтад хүрэх нэг нөхцөл нь талууд арбитртраар заавал орох боловч арбитрын шийдвэр заавал дагаж мөрдөгдөх шинжгүй зөвлөмж байдлаар гардаг явдал байсан гэж ОУХБ-с дүгнэжээ.¹⁸ Мөн ОУХБ Камбожын Арбитрын зөвлөлийг сайн туршлагаар сонгосон шалтгааныг дараах байдлаар тайлбарлажээ:

- *Уг зөвлөл маш уян хатан ажиллаж нөхцөл байдалдаа туйлын сайн тохирсон.* Төслийг хэрэгжүүлэх шатнаас эхлэн талуудын хүсэлт, шаардлагыг сонсож үндэсний онцлог, нөхцөл боломжид тохирсон холимог тогтолцоог бий болгосон.
- *Гурван талын оролцоог хангах сайн зохицуулалт хийсэн:* Талуудын итгэлцэл маш бага байх үед маш сайн менежмент хэрэгтэй бөгөөд чадавхи муутай талуудад сайтар боловсруулсан мэдээлэл өгч байсан нь амжилтад хүргэсэн.
- *Сургалт болон дадлагажуулах ажлыг зохион байгуулсан:* Арбитрчид ба арбитрын процессд оролцогчид, нарийн бичгийн дарга нарыг урт хугацааны, өндөр түвшний сургалтад хамруулахад ихээхэн хэмжээний зардал зарцуулсан. Мэдлэг чадвартай болсон тэдгээр хүмүүс зөвлөлийн үйл ажиллагааг цаашид бие даан амжилттай явуулах боломжтой.
- *Зөвлөл хөндлөнгийн нөлөөнөөс ангид, ил тод, хариуцлагатай, үр ашигтай* ажилласан нь талуудын итгэлийг олж үр дүнд хүрэхэд нөлөөлсөн.
- *Шаардлагатай санхүүжилтийг олж чадсан.* Чанартай үйлчилгээ үзүүлэхэд зардал гарах бөгөөд энэхүү зардалыг олон улсын доноруудаас авч чаддаг.

Камбож улсын туршлагаар санхүүжилт олж Арбитрыг байгуулах нь хэдийгээр хүндрэлтэй боловч авилгалаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд арбитрийн нь зөвлөмж гаргадаг байх нь зүйтэй зэрэг талаар шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгах шаардлагатай байна.

¹⁸ “Олон улсын байгууллагад Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж буй сайн туршлагууд” ОУХБ 2014 он.

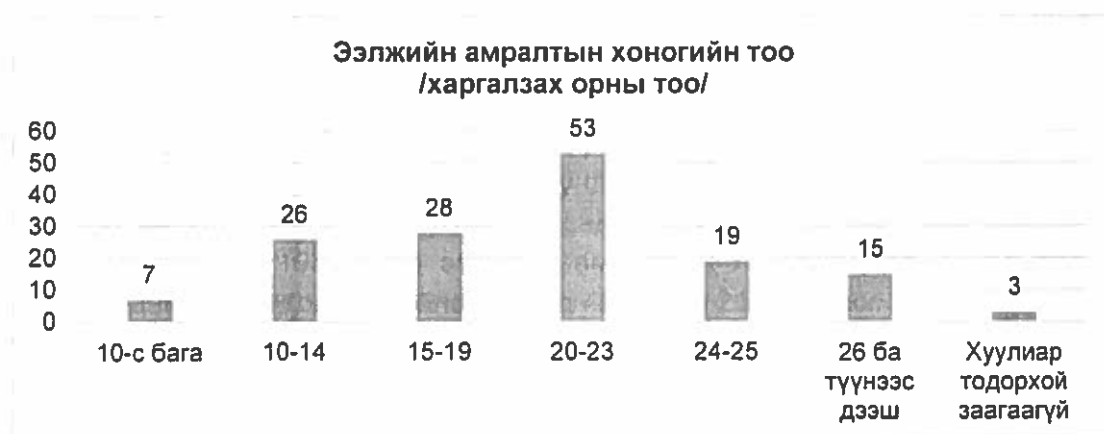
3. Техник асуудлаар бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтыг судалсан талаар:

ХТХ нь нийгмийн суурь харилцааг зохицуулсан өргөн агуулга бүхий хууль бөгөөд энэхүү тандангаар тодорхойлсон үндсэн тулгамдаж буй асуудлуудаас гадна илүү техникийн шинж чанартай боловч зайлшгүй ХТХ-р зохицуулагддаг олон тооны асуудлыг хамардаг. Иймд ээлжийн амралтын хоногийн тоо, нийтээр амрах өдрийн тоо, шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс гэх мэт асуудлуудаар дэлхийн улсуудын хөдөлмөрийн тухай хууль эрх зүйг судлан үзэж Монгол улс бусад улстай харьцуулахад ямар түвшинд байгааг асуудал тус бүрээр тодорхойлж цаашид ХТХ-н шинэчлэлийн хүрээнд авах арга хэмжээг тодруулахыг зорилоо.

Ээлжийн амралтын хоногийн тоо

Манай улсын ХТХ-иар ээлжийн амралтын хоногийн үндсэн амралт 15 хоног ба хэвийн нөхцөлд 14, онцгой нөхцөлд 18 ба түүнээс дээш хоногийн нэмэгдэл амралт эдэлдэг бөгөөд Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан мэдээгээр 2015 оны байдлаар 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоог насны бүлгээр авсан тоог жинлэсэн дундажаар тооцвол жилд 21.52 хоногийн ээлжийн амралт эдэлдэг. Дэлхийн бусад орнуудтай харьцуулахад мэдээлэл бүхий 148 улсаас 103 улсад ээлжийн амралтын хоногийн тоо 21 ба түүнээс цөөн байдаг ба Монгол улс болон бусад 45 улсад 21 хоногоос олон хоног байна. Харин АНУ болон бусад 2 улсад ээлжийн амралтын хоногийг тодорхой заагаагүй байдаг байна. Хууль тогтоомждоо ээлжийн амралтын хоногийг заасан 148 улсын дундаж 18.99 хоног байгаагаас Монгол улс дундажаар 3 хоногоор илүү хоног амарч байгаа нь харагдаж байгаа тул ээлжийн амралтын хоногийн тоог багасгах талаар судлах шаардлагатай байна.

График 1



Нийтээр амрах өдрийн тоо

Монгол улсад ХТХ, Нийтээр тэмдэглэх баярын болон тэмдэглэлт өдрүүдийн тухай хуулиар нийтээр амрах өдрийг зохицуулдаг бөгөөд 1999 онд Хөдөлмөрийн хууль батлагдах үед нийтээр амрах өдрийн тоо 7 байсан бол аажмаар хуульд өөрчлөлт орж нэмэгдсээр 2017 оны байдлаар 14 болсон байна. Олон улсын хэмжээнд харьцуулан үзвэл 127 орноос 96 оронд 13 ба түүнээс доош хоногийн нийтээр амрах өдөртэй байгаа бол 31 оронд 14 ба түүнээс хоног амардаг ажээ.

График 2



Ээлжийн амралт болон нийтээр амрах баярын өдрийн нийлбэрийг улс тус бүрээр авч үзвэл манай улсын хувьд дундажаар 35.5 өдөр болох бөгөөд дэлхийн улсуудад 114 улсаас 82 улсад 35 ба түүнээс доош өдөр, 31 улсад 36 ба түүнээс дээш өдөр байна. Эдгээр харьцуулалтаас харвал манай улсын амралтын хоногийн тоо дэлхийн дундажаас дээгүүр эрэмбэлж үзвэл олон хоног амардаг орны эхний 30 хувьд багтаж байгаа тул цаашид амралтын хоногийг бууруулах талаар судлах шаардлагатай байгаа нь харагдлаа.

Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс

Монгол Улсад шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлсийг ХТХ-ийн 54 дүгээр зүйлийн дагуу хамтын гэрээ болон хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулдаг. Бусад орнуудын жишээг үзвэл 41 оронд 21-50 хувь, 11 оронд 11-20 хувь, 5 оронд 10 хүртэл хувийн нэмэгдэл олгодог, 15 оронд нэмэгдлийн хэмжээг хамтын гэрээгээр тогтоодог ба 74 улсад ямар нэг нэмэгдэл олгодоггүй байна. Гэвч Хөдөлмөрийн судалгааны институтын 2014 оны "ХТХ-ийн хэрэгжилтийн судалгаа"-наас үзэхэд судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын 77 хувь нь хамтын гэрээгүй байна. Иймд цаашид шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлсийг хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээгээр бус хуулиар тодорхой зохицуулах шаардлагатай байна.

Илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл

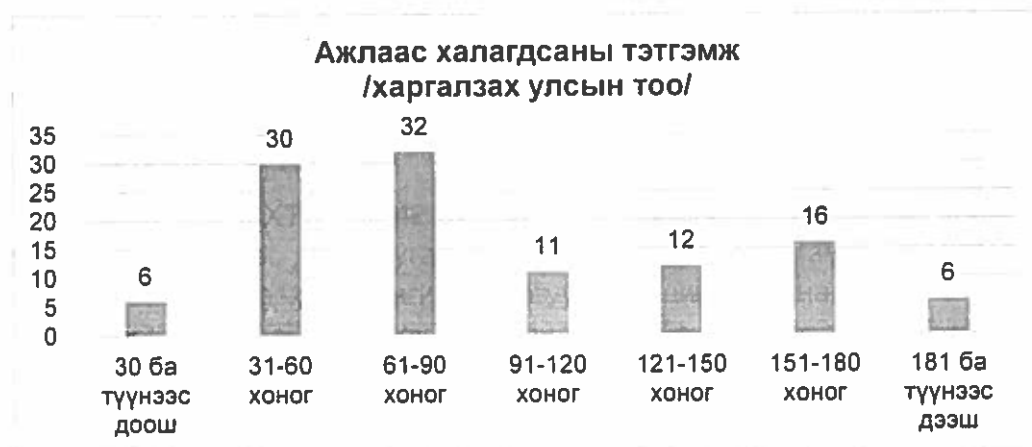
Монгол Улсад шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлсийг ХТХ-ийн 53 дугаар зүйлийн дагуу 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр олгодог. Бусад

орнуудын жишээг үзвэл 22 оронд 51-100 хувь, 77 оронд 26-50 хувь, 27 оронд 25 хүртэл хувийн нэмэгдэл олгодог, 11 оронд нэмэгдлийн хэмжээг хамтын гэрээгээр тогтоодог ба 3 улсад ямар нэг нэмэгдэл олгодоггүй байна. Эндээс харахад манай улсын зохицуулалт олон улсын жишигт нийцэж байгаа бөгөөд өөрчлөх шаардлагагүй гэж үзэж байна.

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж

Монгол улсад ХТХ-ийн 42 дугаар зүйлд заасны дагуу ажлаас халагдсаны тэтгэмж 1 сар түүнээс дээш хугацааны цалин хөлстэй тэтгэмж олгодог нь олон улстай харьцуулж үзэхэд хамгийн доогуур түвшинд байна. Нийт 113 орноос ойролцоогоор тал хувь нь буюу 62 оронд 2-3 сарын цалинтай тэнцэх тэтгэмж олгодог бол 39 оронд 3-6 сартай тэнцэх цалинтай тэнцэх тэтгэмж олгож байна. Нийт 113 орны дундаж 97 өдөр буюу 3 сар гаруйн цалинтай тэнцэх тэтгэмжтэй харьцуулахад Монгол улс 3 дахин бага тэтгэмж олгож байгааг шинэчилсэн найруулгын төслөөр шийдвэрлэх шаардлага байна.

График 3



Туршилтын хугацаа

ХТХ-ийн 23 дугаар зүйлд заасны дагуу туршилтын хугацаа 6 сараас илүүгүй байхаар заасан ба практикт ихэвчлэн 6 сар байдаг. Бусад орнуудын туршилтын хугацааг харьцуулан үзвэл 137 орноос 99 оронд 5 сар ба түүнээс бага хугацаатай байгаа бөгөөд 38 оронд 6 сар ба түүнээс дээш хугацаатай байна. Монгол улсын Хөдөлмөрийн хуульд заасан туршилтын хугацаа олон улсын түвшинд харьцангуй өндөр бөгөөд туршилтын хугацааны цалин хөлсийг олгохгүй асуудал гарч байгааг харгалзан үзэж туршилтын хугацааг богиносгох боломжийг судалж хуулийн төслийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгах шаардлагатай байна.



ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хууль нь 1999 онд батлагдсан бөгөөд төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд нилээдгүй гарч хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд өргөжин тэлж хөдөлмөрийн харилцааны шинэ хэлбэрүүд үүссэн, Монгол улс 1999 оноос хойш олон улсын хэд хэдэн конвенцид нэгдэн орсон зэрэг шалтгааны улмаас хуулийг шинэчлэх зайлшгүй шаардлага бий болоод байна.

Иймд "ХТХ-ийн зохицуулалтуудыг боловсронгуй болгож, хамрах хүрээг өргөжүүлэн хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх" хамгийн зохистой шийдлийг олох зорилгоор урьдчилан тандан судлах судалгааг хийсний үндсэн дээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах замаар асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх боломжтой гэж дүгнэн дараах асуудлуудыг тусгасан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэсэн санал бүхий зөвлөмжийг Аргачлалын 9-д заасны дагуу боловсрууллаа. Үүнд:

1. ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах;
2. Хүүхдийн хөдөлмөрлөх насыг суурь боловсрол эзэмших настай уялдуулах, адил үнэлэмж бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох, хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох зэргээр ОУ-ын шаардлага, шалгуурт нийцүүлсэн эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;
3. Хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнээр Хөдөлмөрийн хууль үйлчлэх, бусад төрлийн гэрээгээр ажиллуулах замаар хөдөлмөрийн хуулиар хүлээх үүргээс

зугтах явдлыг таслан зогсоох замаар хууль хэрэгжих эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;

4. Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр үүссэн харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;

5. Хуулийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуультай уялдуулан нарийвчлан боловсруулах;

6. Хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтаас хамгаалах хамгаалалтыг тодорхой болгож ажилчид үр бүтээлтэй ажиллах орчныг бүрдүүлэх;

7. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх тогтолцоог боловсронгуй болгох;

8. ХТХ-ийн хэрэгжилтийг сайжруулах үүднээс орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагын оролцоо, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх;

---oOo---

ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 7

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар	
1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Олон улсын Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай 111 дүгээр конвенцид нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон зүйл, заалтыг оруулна.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд хүн амын зарим бүлэг буюу хүүхэд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, жирэмсэн эмэгтэй, нярай хүүхэдтэй ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь нөхцөл байдлыг сайжруулах зохицуулалтуудыг оруулна. Эдгээр зохицуулалтууд нь олон улсын гэрээ, конвенциуд болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцнэ. Тухайлбал: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн, сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159-р конвенц, уг конвенцийг хэрэгжүүлэх 168-р зөвлөмжийн 9-д заасны дагуу ялгаварлалд хамаарахгүй.
	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Нийгмийн эмзэг бүлэг, цөөнхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, тэдгээрийн хөдөлмөрийн харилцаан дахь нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор хэд хэдэн зохицуулалт тусгах ба эдгээр зохицуулалтууд нь олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид нийцсэн байна.

	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Хуулийн төсөл батлагдсанаар аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд сөрөг нөлөө үзүүлэх, үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй.
	1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, давуу байдал тогтоохыг хориглосон, дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хамгаалах нарийвчилсан зохицуулалтуудыг оруулна.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		НҮБ-н агентлаг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас өгсөн зөвлөмжийг тусгана.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын дагалдан гарах хуулийн төслөөр Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүний эрхийг зөрчигчдөд ногдуулах хариуцлагыг тусгана.
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	Хүний эрхийг хязгаарлахгүй.
	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх	Тийм		Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

	агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх			
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм		Хүүхэд, жирэмсэн эх, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тодорхойлно.
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		Дээр дурдсан эмзэг бүлгийг хамгаалах, дэмжих, байгаа нөхцөл байдлыг дээрдүүлэхээр зохицуулна.
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)	Тийм		Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах зэрэг хэрэгцээнд тохирсон зохицуулалтыг тусгана.
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Засгийн газар, холбогдох төрийн байгууллагууд, ажил олгогч, ажилтны төлөөллүүд хөдөлмөрийн харилцаанд үүрэг хүлээх ба эдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгана.
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 8

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт	Тайлбар
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх	Үгүй	Дотоод гадаадын аж ахуйн нэгжид адил үйлчилнэ.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)	Тийм	Олон улсын хэм хэмжээнд нийцсэн зохицуулалтуудыг бий болгосноор Европыг холбооны "GSP+" гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломж бүрдэнэ.
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх	Үгүй	Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт өрсөлдөөнийг хязгаарлахгүй.
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх	Тийм	Хууль тогтоомжийг биелүүлэх үүднээс захиргааны зардал бага хэмжээгээр үүснэ.
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Зарим гадаад хөрөнгө оруулагчид хөдөлмөрийн стандартыг мөрдөж буй эсэхийг хөрөнгө оруулах нөхцөл болгон тавьдаг.
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

	борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх			
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх	Тийм		Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих үүднээс тэдгээрийг байгуулсан тохиолдолд захиргааны байгууллагад бүртгүүлэхээр зохицуулна.
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Инновац и болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх		Үгүй	Энэ асуудалтай холбоогүй.
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх		Үгүй	Энэ асуудалтай холбоогүй.
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Энэ асуудалтай холбоогүй.
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	Энэ асуудалтай холбоогүй.
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Энэ асуудалтай холбоогүй.
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх		Үгүй	Улс орны хэмжээнд нэгэн адил үйлчилнэ.
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Эдгээр салбарын хөдөлмөрийн харилцааг илүү албажуулах нөлөөтэй.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	Орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагууд одоогийн бүтцээр ажиллах боломжтой.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		Орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагууд хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор, мэдээлэл зөвлөгөө өгнө.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Зохицуулалтыг тодорхой болгосноор ажил эрхлэлт нэмэгдэнэ.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Олон улсын хэм хэмжээнд нийцсэн зохицуулалтуудыг бий болгосноор Европыг холбооны "GSP+" гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломж бүрдэх ба гадаадын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэнэ.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн харилцааны олон гэрээ, конвенцид нийцсэн.

НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 9

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүрэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, жасаагаар ажиллах харилцааны онцлог зохицуулалтуудыг хуульд тусгаснаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, шинээр ажлын байр нэмэгдэх боломж бүрдэнэ. Тухайлбал: Ажлын бүрэн бус цагаар ажиллах ажилтны хөдөлмөрлөх нөхцөл хуульд тусгагдаж сайжирснаар бүрэн бус цагаар ажиллах сонирхолтой хүмүүсийн тоо нэмэгдэх магадлалтай.
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөлд шинээр тусгах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах зохицуулалтууд нь ажил олгогчид шууд болон шууд бусаар эдийн засгийн дарамт, хүндрэл учруулахгүй бөгөөд ажилтныг халах, цомхотгох аливаа нөхцөл байдлыг ямар нэгэн байдлаар үүсгэхгүй.
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх зохицуулалтыг тусгаснаар тодорхой ажил, мэргэжлийн болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд эерэг нөлөөллийг бий болгоно. Тухайлбал: Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газарт жасаагаар ажиллаж байгаа ажиллагсдын ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг хуульд тусгаснаар тухайн хүний ажил, амралтын горим тодорхой болох боломжтой.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хүн амын зарим бүлгийн ажилтны хөдөлмөрийн харилцааны асуудлуудыг шинээр тусгаж, тодорхой өөрчлөлт оруулснаар тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд

				ээрэгээр нөлөөлнө. Жишээлбэл: Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөрийн асуудлаар Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэн өөрчилнө.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм		ХТХ-д хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудлыг тодорхой зохицуулсан зүйл, заалт байддагүй ба хуулийн төсөлд энэ асуудлыг зохицуулсан зохицуулалтуудыг оруулж өгснөөр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хөдөлмөрийн норм, норматив, хөдөлмөрийн бүтээмжийн асуудалд эерэгээр нөлөөлнө.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд нэмж тусгах, өөрчлөлт оруулах зохицуулалтууд нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах төдийгүй үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хохирсон ажилтнуудын нийгмийн баталгааг дээшлүүлнэ.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм		ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь суурь эрхийг илүү тодорхой нарийвчлан тусгахаас гадна ажил олгогчийн өмнө зайлшгүй хүлээх үүргийг тусгана.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөл батлагдсанаар шинээр ажлын стандарт гаргах шаардлага үүсэхгүй.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөл батлагдсанаар аж ахуй нэгж, байгууллагуудын ажлын байранд технологийн шинэчлэлтэй холбоотой өөрчлөлт гарахгүй.
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх	Тийм		Олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжөөр зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал бий болгохгүй.

асуудал	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		1. Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг ХТХ-д нэмж оруулна. 2. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн байгууллага /ажилтан/-ууд тухайн нутаг дэвсгэртээ хөдөлмөрийн маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тодорхой үйл ажиллагаа зохион байгуулан ажиллах чиг үүргийг нэмж тусгана.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		1.Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг ХТХ-д нэмж оруулна. 2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн байгууллага /ажилтан/-ууд тухайн нутаг дэвсгэртээ хөдөлмөрийн маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тодорхой үйл ажиллагаа зохион байгуулан ажиллах чиг үүргийг нэмж тусгана.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

	шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх			
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролы н систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан		Үгүй	Хуулийн төсөлд ажилтан мэргэжил эзэмших, мэргэших, давтан сурах эрхтэй байхыг тусгах ба ажилтан нь богино хугацааны мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан тохиолдолд ажлын байрыг хэвээр хадгалах заалтыг оруулж өгнө. Ингэснээр ажилтны мэргэжил

	сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх			эзэмших, сургалтад хамрагдах эрх бүрэн хэрэгжих боломжтой болно.
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 10

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.