



Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

ХУУЛЬ ЗҮЙН МЭДЭЭ: МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГА

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл” –ийн дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, 2018 оны 3 сард анх Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлсэн байдаг. Үүнээс хойш хэд хэдэн удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсны эцэст 2021 оны 7 дугаар сарын 02 –ны өдөр тус хуулийн төслийг эцэслэн баталлаа. Хуулийг 2022 оны 1 дүгээр сарын 1 –ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Энэхүү шинэчилсэн найруулгыг батлах хэрэгцээ, шаардлага болон үүнд оруулсан шинэ зохицуулалт болон нэмэлт, өөрчлөлтүүдээс тоймлон хүргэж байна.

Шинэчилсэн хууль батлах хэрэгцээ шаардлага

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлалд дурдсанаар дараах хэрэгцээ, шаардлага бий болсон тул хөдөлмөрийн харилцааг шинэчлэн зохицуулах шаардлагатай гэж үзжээ. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томъёо зэргийг Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 суурь конвенц ялангуяа 1999 оноос нэгдэн орсон 4 суурь конвенц, зөвлөмжтэй нийцүүлэх – Монгол улс нь Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой олон улсын конвенцод нэгдэн орсон. Тухайлбал:

- ▶ Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц;
- ▶ Албадан хөдөлмөрийн тухай 105 дугаар конвенц;
- ▶ Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц;
- ▶ Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенц;
- ▶ Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенцын 124-р зөвлөмж;
- ▶ Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенц;
- ▶ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 155 дугаар конвенц;
- ▶ Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц;
- ▶ Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц;
- ▶ Эхчүүдийг хамгаалах тухай 183 дугаар конвенц;
- ▶ Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 98 дугаар конвенц;
- ▶ Тэгш шан хөлс олгох тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 100 дугаар конвенц, түүний 90 дүгээр зөвлөмж;
- ▶ Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 135 дугаар конвенц;
- ▶ Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 143 дугаар зөвлөмж;

- ▶ Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай ОУХБ-ын 88 дугаар конвенц;
- ▶ Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай ОУХБ-ын 181 дүгээр конвенц;
- ▶ Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 144 дүгээр конвенц;
- ▶ Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 152 дугаар зөвлөмж; болон
- ▶ Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159 дүгээр конвенц.[1]

1. Хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд нэлээдгүй гарсан ба хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд гүнзгийрэн өргөжиж шинэ арга хэлбэр, чиг хандлага бий болсоор байна. Тухайлбал хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/ алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр нэвтэрсээр байна. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчин дутмагаас иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх ашиг хохирох, хөдөлмөрийн харилцаанд үл ойлголцол үүсэх, холбогдох этгээд хариуцлага хүлээхгүй өнгөрөх зэрэг нөхцөлийг бүрдүүлж буй асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс хөдөлмөр эрхлэлтийн эдгээр төрөл, хэлбэрийн харилцааг хуульчлах;

2. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаар одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуульд нарийвчлан тусгаагүйгээс хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, ажилтан, ажил олгогчийн эрх зөрчигдөх үр дагавар гарч байгаа тул олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчлөлт оруулах;

3. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх анхан шатны нэгж боловч аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхой тусгаагүйгээс тус комиссыг байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл гарч, хөдөлмөрийн маргаан анхан шатандаа шийдвэрлэгдэж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн маргааныг аль болох анхан шатандаа шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгах[2] шаардлагатай болсон;

4. Бичгэн Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр хөдөлмөрийн харилцаанд орох нь практикт түгээмэл тохиолддог. Ялангуяа хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, агнуур, бөөний болон жижиглэнгийн салбар, машины засвар үйлчилгээний салбарт хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажилтан ажиллуулж буй нь ажилчид Хөдөлмөрийн хуулиар олгосон эрх эдлэх боломжгүй болгож байна.

2021 оны I улирлын байдлаар арван тав, түүнээс дээш насны хүн амын

1 156.1 мянга (54.9 хувь) нь ажиллах хүч, 949.7 мянга (45.1 хувь) нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. Нийт ажиллах хүчний 613.7 мянга (53.1 хувь) нь эрэгтэйчүүд, 542.4 мянга (46.9 хувь) нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн нийт ажиллах хүчний 1 054.9 мянга (91.2 хувь) нь ажиллагчид, 101.2 мянга (8.8 хувь) нь ажилгүйчүүд байна. [3]

2020 оны байдлаар Монгол Улсад нийт 4039 гадаадын иргэд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байна. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажил эрхэлж буй гадаадын иргэд, оны эцэст, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар:

Салбар	2018	2019	2020
Бүгд	4502	4601	4039
Уул, уурхай, олборлолт	1654	1762	1481

Боловсруулах үйлдвэрлэл	295	267	322
Барилга	121	197	483
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	782	759	688
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	121	151	166
Боловсрол	918	990	610
Бусад	611	475	289 ^[4]

Эдгээр салбарт ажиллаж байгаа нийт ажилтнуудын дийлэнхтэй нь ажил олгогч бичгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүйгээс ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байдалд хүрч байсан зэрэг нь хөдөлмөрийн харилцааг шинэчлэн зохицуулах болсныг харуулж байна.

[1] Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гэрээ, конвенцууд - <https://nhrcm.gov.mn/>

[2] Хөдөлмөрийн тухай хуулийн / шинэчилсэн найруулга/ хуулийн төслийн үзэл баримтлал - <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/6e832e3b5c21f213af7c0a8d013810dc402448ad.pdf>

[3] Хөдөлмөрийн зах зээлийн тойм 2021 он - https://mlsp.gov.mn/uploads/files/Bulletin_2021_1_Mon.pdf

[4] Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Татаж авах→

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга→

Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл, *GRATA International* Хуулийн Фирмийн партнер В.Болормаатай bvolodya@gratanet.com эмайл болон эрх зүйч Т.Буянжаргалтай btungalag@gratanet.com эмайлээр эсхүл +976 70155031 утсаар холбогдоорой.

Байршил

МОНГОЛ