

ТАНИЛЦУУЛГА

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн тухай

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас санаачлан боловсруулж, 2017 онд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тусгасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах үүрэг бүхий ажлын хэсэг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2016 оны 10 дугаар сарын 21-ний өдрийн А/183 тоот тушаалаар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны холбогдох газар, хэлтэс, Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн холбоо, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын төлөөлөл, зарим эрдэмтэн, судлаачдын бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдан ажилласан.

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 ирсэн.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар 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 нийт 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 хангаж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх; хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх дараах хэрэгцээ, шаардлага үүсээд байна. Тухайлбал:

- Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулахаар тусгаж, аж

ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан зэрэг нь уг хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, жижиг аж ахуйн нэгжид хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байхад нөлөөлж байна.

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

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

Дээр дурдсан болон бусад асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх зорилгоор ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөл, иргэд, олон нийтээс санал авч Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан шаардлагад нийцүүлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсрууллаа.

Хуулийн төсөлд дараах зарчмын шинжтэй асуудлуудыг тусгалаа. Үүнд:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Хөдөлмөрийн маргааныг агуулгаар нь хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж ангилан эрхийн маргааныг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эсхүл шүүхэд хандан шийдвэрлүүлэхээр, сонирхлын маргааныг зөвшилцөх замаар шийдвэрлэх, дараагийн шатанд хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх, сүүлийн шатны арга хэмжээ болгож ажил хаялт зохион байгуулах дараалалтай байхаар зохицуулсан.

Хуулийн төслийг боловсруулах хүрээнд доор дурдсан арга хэмжээг зохион байгууллаа. Үүнд:

- Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.2-т заасны дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсны үндсэн дээр Үзэл баримтлалыг боловсруулсан.

- Хуулийн төслийн үзэл баримтлалын төсөлд Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, болон төрийн захиргааны төв байгууллагуудаас санал авсан.

- Хуулийн төслийг 2015 онд үндэсний хэмжээнд 3 удаа, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар 10 гаруй сэдэвчилсэн уулзалт, хэлэлцүүлгийг холбогдох байгууллагатай хамтран зохион байгуулсан. Мөн 2017 оны 02 дугаар сарын 14-ний өдөр “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл” сэдэвт хэлэлцүүлгийг төрийн захиргааны байгууллагуудын төлөөлөл, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим,

хүний эрхийг хамгаалах болон бусад чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж, байгууллагын төлөөллүүд, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн эрдэмтэн, судлаачид, их дээд сургуулийн багш нарыг оролцуулан зохион байгуулж, оролцогчдын саналыг судлан хуулийн төсөлд тусгасан.

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

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн орнууд болон бусад орнуудын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг судлан сайн туршлагыг хуулийн төсөлд тусгасан.

Уг хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжих; ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүрэг тэнцвэржих; хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хянах арга механизм, нийгмийн түншлэлийн тогтолцоо оновчтой болох бөгөөд хууль тогтоомжоо олон улсын конвенцэд нийцүүлснээр дэлхийн худалдааны гишүүн орныхоо хувьд хүлээж буй үүргээ биелүүлэх, Европын холбооны “GSP+” зэрэг гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтийг цаашид үргэлжлүүлэн эдлэх; хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд бий болсон хөдөлмөрийн шинэ харилцааны зохицуулалтуудыг хуульд тусгаснаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх зэрэг олон ач холбогдолтой.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болно.

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ