

ЧИНГИС ХААНЫ НЭРЭМЖИТ ИХ ЗАСАГ ИХ СУРГУУЛЬ

Иргэний эрх зүйн тэнхим

Гар бичмэлийн эрхтэй

ӨЛЗИЙБАТЫН БАТБОЛД

**МАГИСТРЫН ЗЭРЭГ ГОРИЛСОН
ДИПЛОМЫН АЖИЛ**

**СЭДЭВ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ
БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ НЬ**

Эрдэм шинжилгээний удирдагч: доктор профессор

О.ЖАМБАЛДОРЖ

Албан ёсны шүүмжлэгч: Магистр

Г.НАЦАГДОРЖ

УЛААНБААТАР ХОТ 2006 ОН

БАТЛАВ. ИРГЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ТЭНХИМИЙН
ЭРХЛЭГЧ, ПРОФЕССОР

Д.ДАНЗАНДОРЖ

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ УДИРДАГЧ:
ДОКТОР ПРОФЕССОР

О.ЖАМБАЛДОРЖ

АЛБАН ЁСНЫ ШҮҮМЖЛЭГЧ:
МАГИСТР

Г.НАЦАГДОРЖ

**ӨЛЗИЙБАТЫН БАТБОЛДЫН ХУУЛЬ ЗҮЙН УХААНЫ МАГИСТРЫН
ЗЭРЭГ ГОРИЛСОН ДИПЛОМЫН АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

2006 оны 12-р сарын 09 -ны өдөр

Улаанбаатар хот

СЭДЭВ: Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг
боловсронгуй болгох нь

ГАРЧИГ

Удиртгал

Нэгдүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн гэрээний тухай эрх зүйн
ойлголт, хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжил

- 1.1 Хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, үндсэн шинж
- 1.2 Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжил

Хоёрдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн гэрээний эрх зүйн
зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь

- 2.1 Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны тулгамдсан зарим асуудал
- 2.2 Хөдөлмөрийн гэрээний эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зарим асуудал

Дөрөв. Дүгнэлт

Тав. Ном зүй

Зургаа. Хавсралт

ТӨЛӨВЛӨГӨӨ ГАРГАСАН: МАГИСТРАНТ

Ө БАТБОЛД

Нэг. Удиртгал

Монгол улс 1990-ээд оноос төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас татгалзаж, хүний эрх эрх чөлөөг дээдэлсэн, ардчилсан дэглэмтэй, зах зээлийн харилцаанд шилжсэн билээ.

Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн харилцаа, түүний зохицуулалтын мөн чанар үндсээрээ өөрчлөгдсөн юм. Өмнөх нийгмийн тогтолцооны үед хүмүүс социалист нийгмийн байгуулалтын төлөө, нийгмээ хөгжүүлэхийн төлөө хөдөлмөрлөж байсан бол зах зээлийн харилцааны үед өөрсдийн сайн сайхан аж амьдралын төлөө гэсэн сэтгэлгээгээр хандах болжээ.

Хөдөлмөрийн харилцаа нь хүний өдөр тутмын үйл ажиллагаанд үйлчилж ямагт анхаарлын төвт байдаг харилцаа юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1-д “ Монгол улс дэлхийн эдийн засгийн хөгжлийн түгээмэл хандлага, өөрийн орны өвөрмөц онцлогт нийцсэн олон хэвшил бүхий эдийн засагтай байна” гэж заажээ.

Монгол улсад хувийн хэвшлийн эзлэх жин өдрөөс өдөрт нэмэгдэж зарим салбар үндсэндээ хувийн секторт шилжсэнээр өөрийнхөө ашиг орлогыг нэмэгдүүлэхийн төлөө бүхий л авъяас хүчээ зориулж яваа хувийн өмчийн эзэнтэй гол төлөв хувийн өмчгүй өөрийн мэргэжил, ур чадвараа өөрөөр хэлбэл ажиллах хүчээ үнэлүүлж ажиллахыг хүссэн хүн тохирч хөдөлмөрлөх хөдөлмөрийн харилцаа үүсч байгаа юм.

Зах зээлийн үеийн хөдөлмөрийн шинэ харилцааг сонгодог утгаар нь төлөвшүүлж хөгжүүлэхэд хөдөлмөрийн харилцааны түүний дотор хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтын боловсронгуй бололт, төлөвшил нь нийгэм эдийн засаг, үйлдвэрлэлийн хүрээнд оролцогсдын язгуур ашгийг, бүтээмж цалин орлогоор оновчтой нөлөөлөх үйл явц гэж зах зээлийн сонгодог онолчид санал нэгдсэн байдаг.

Хөдөлмөрийн эрх зүй нь чухал ач холбогдолтой эрх зүйн салбарын нэг бөгөөд энэхүү салбарт эрх зүйн өөрчлөлт, шинэчлэлийн эхний үе шатанд хуримтлагдсан дадлага туршлагад тулгуурлан шинэтгэлийн үндсэн агуулга боловсрогдож байна гэж үзэж болохоор байна.

Ер нь ямар нэгэн хууль зөвхөн өндөр түвшинд чанартай батлагдаж гарах явдал дан ганц шийдвэрлэх асуудал биш харин хууль практикт зохих хэмжээгээр хэрэглэгдэж буй эсэх мөн бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдөж буй эсэхийг харгалзах ёстой юм.

Энэ үүднээс авч үзвэл хөдөлмөрийн тухай хууль нь үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэж байгаа боловч иргэд, ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөх хөдөлмөрийн харилцаанд засч залруулмаар, өөрчилж шинэчлэмээр зүйл багагүй байна гэж үзэж байна. Ер нь аливаа хууль нийгмийн амьдралын тусгал байдаг.

Амьдрал баян тул тэр бүхнийг хуулиар зохицуулах боломжгүй боловч амьдралд нийцсэн урт удаан хугацаанд мөрдөгдөх тийм хууль чухал хэрэгтэй нь ойлгомжтой билээ.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны тэр дундаа хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг боловсронгуй болгосноор хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, нийгмийн баялагийг бүтээх түүнийг арвижуулах, цаашлаад иргэд хөдөлмөрийн үр дүндээ тохирсон хүртээмжтэй цалин хөлс авах, ахуй амьдралаа дээшлүүлэх чухал түлхэц болох нь дамжиггүй юм.

Судалгааны сэдвийг сонгосон үндэслэл

Даяарчлалын өнөө үед аль ч улс оронд хүний эрхийг хангах, улс орноо хөгжүүлэх, хүн амьдрах, ажиллаж хөдөлмөрлөх бүх нөхцлийг бүрдүүлж буй болгох, ямар ч хүнийг гарал, арьс өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, үндэсний байдал болон бусад үндэслэлээр ялгаварлахгүй байх, аливаа хүн мөлжлөг, боолчлолд өртөхгүй байх гэх мэт нийтлэг үйл ажиллагааны зохицуулалт үйлчилж байна.

Монгол улс гадаад, дотоодын үйл ажиллагаандаа дэлхийн хөгжлийн чиг хандлагыг баримталж ирсний нэг илрэл нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зах зээлийн хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн өөрчлөн шинэчилж мөрдөж ирсэн явдал юм.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр үүсдэг. Өөрөөр хэлбэл ажилтнуудаас ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ нь хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох гол үндэслэл болдог байна.

Иймээс хөдөлмөрийн харилцаа нь хүмүүсийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэж нийгмийн баялагийг бүтээж байдаг чухал харилцаа тул хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг улам боловсронгуй болгох, ингэснээр хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанд хүний эрх эрх чөлөөг хамгаалах, ядуурлыг бууруулах, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх, улмаар улс орны хөгжлийг түргэтгэх нэгэн чухал хүчин зүйл мөн гэж үзэж байна.

Судалгааны сэдвийн судлагдсан байдал

Монгол улсын түүхэнд ажилчин албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нэгтгэн зохицуулах анхны нэгдсэн хэм хэмжээ 1925 оны 02-р сарын 14-нд Ардын засгийн газрын тогтоолоор “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм” нэртэйгээр батлагдсан бөгөөд энэ нь шинээр байгуулагдсан төрийн яамд улсын бусад албан газар, байгууллагад ажиллагсдын хөдөлмөрийн бүхий л харилцааг нэгдмэлээр зохицуулах шаардлагын улмаас бий болсон билээ.

Түүнээс хойш 1930 онд “Хүчнээн үнэлэгчдийн хууль” гэсэн нэртэй хөдөлмөрийн хууль гарсан ба 1933, 1934, 1941, 1973, 1991 онуудад тус тус хөдөлмөрийн хууль шинэчлэгдэн гарч үйлчилж байв.

Эдгээр хуулиудын зарим нь хуучин бичгээр хэвлэгдсэн, эдүгээ олж уншиж судлахад хүндрэлтэй болсон зэргийг харгалзан доктор профессор

Л.Баасан, докторант С.Болормаа нар эмхтгэн судалгаа шинжилгээний ажил хийгчдэд зориулан 2003 онд хэвлүүлсэн байна

Харин 1999 оны 05-р сарын 14-ний өдөр “Хөдөлмөрийн тухай” гэсэн нэртэй шинэ хууль батлагдан 1999 оны 07-р сарын 01-нээс эхлэн мөрдөгдөж байгаа бөгөөд 2003 онд зарим нэмэлт өөрчлөлт орсон байна.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн чиглэлээр 1966-1980-аад оны үед “БНМАУ-ын төр эрх зүйн үндэс” / редактор Г.Совд, Э.Авирмэд / сурах бичигт Р.Михайлын “Хөдөлмөрийн эрх зүйн үндэс”, 1982 онд Л.Авирмэдийн “Ажил амралтын цаг”, “Хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт”, ахмад хуульч Н.Лүндээжанцангийн цуврал өгүүллэгүүд, 1978 онд “БНМАУ-ын төр эрх зүйн үндэс” / редактор Э.Авирмэд, Ч.Чимэд / сурах бичигт Л.Баасангийн “Хөдөлмөрийн эрх зүйн үндэс”, 1998-2000 онд “Төр эрх зүйн үндэс” / редактор Т.Сэнгэдорж /, 2005 онд “Төр эрх зүйн онол түүх, үндсэн салбарууд” / редактор Т.Сэнгэдорж / сурах бичигт Л.Баасангийн “Хөдөлмөрийн эрх зүй, нийгмийн халамжийн эрх зүйн бүлэг тус тус бичигджээ.

1982 онд Л.Баасан, О.Жамбалдорж нар БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн эрх зүйн бие даасан сурах бичиг зохион хэвлүүлсэн байна.

1981 онд хуульч О.Жамбалдорж “БНМАУ-ын нийгэм- халамжийн эрх зүйн зохицуулалт” 1995 онд Л.Баасан “Хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэх эрх зүйн асуудлууд”, 1998 онд Б.Уранцэцэг “Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх эд хөрөнгийн маргааныг шийдвэрлэх асуудал” сэдвээр хууль зүйн шинжлэх ухааны дэд эрдэмтний зэргийг, 1999 онд Л.Баасан “Хөдөлмөрийн гэрээний онол, практикийн асуудал” сэдвээр хууль зүйн шинжлэх ухааны докторын зэргийг тус тус хамгаалж хөдөлмөрийн болон нийгэм- халамжийн эрх зүйн шинжлэх ухааны үндэс суурь тавигджээ.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн чиглэлээр эрдэмтэн судлаачид олон бүтээл туурвиж гаргасан бөгөөд үүний дотроос доктор профессор О.Жамбалдорж “Нийгэм хангамжийн эрх зүйн зохицуулалтын асуудал”, доктор, профессор Л.Баасан, О.Жамбалдорж БНМАУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүй УБ хот 1982 он, доктор профессор Л.Баасан Хөдөлмөрийн эрх зүй / ерөнхий тусгай анги / УБ хот 2000 он, доктор, профессор Б.Уранцэцэг Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль / онол арга зүйн тайлбар / УБ хот 2001 он, Хөдөлмөрийн гэрээ онол, хууль, практик I дэвтэр УБ хот 2003 он зэрэг дорвитой бүтээлүүдийг хэвлүүлсэн байна.

Сүүлийн үед судлаач С.Болормаа Хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтын асуудал / харьцуулсан судлал /, Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх цалин хөлсний асуудал, Н.Түмэнбаяр Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөн: дэлхий нийтийг хамарсан үзэгдэл, өнөөгийн байдал, С.Ганцэцэг Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх үйлдвэрлэлийн осол, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний төлөв байдал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтад дүн шинжилгээ хийх нь зэрэг судалгааны өгүүлэл бичиж нийтлүүлжээ.

Судалгааны ажлын зорилго

Энэхүү ажлын зорилго нь одоогийн мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээний талаар тусгагдсан зүйл заалтуудад дүн шинжилгээ хийж энэ хүрээнд өнөөгийн тулгамдаж байгаа асуудлуудыг олж тогтоох, улмаар хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох арга замыг эрэлхийлж тодорхой санал дэвшүүлэхэд оршино.

Судалгааны ажлын зорилтууд

Энэхүү судалгааны ажилдаа хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны бүхий л асуудлуудад дүн шинжилгээ хийхийг зориогүй бөгөөд зөвхөн иргэд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрлөх хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд:

- Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээний талаар тусгагдсан зүйл заалтуудыг судлан дүн шинжилгээ хийх
- Хөдөлмөрийн гэрээний өнөөгийн тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох
- Хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зарим арга замыг тодорхойж өөрийн саналаа дэвшүүлэх явдал болно

Судалгааны ажлын шинжлэх ухааны арга зүй

Энэхүү судалгааны ажлыг явуулахдаа тухайн чиглэлээр урьд өмнө гарсан эрдэмтэн судлаачдын бүтээлүүдийг харьцуулан судалж дүгнэлт хийхийн зэрэгцээ одоо мөрдөгдөж байгаа хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжуудыг судлан олон улсын гэрээ конвенциудтай хэрхэн уялдаж байгаад дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Дүн шинжилгээ хийхдээ шинжлэх ухааны харьцуулалтын аргыг голлон ашиглаж Хүний эрхийн үндэсний комисс болон зарим байгууллагуудаас явуулсан хүний эрхийн талаарх ялангуяа хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх судалгааны дүн, Хөдөлмөр судлалын хүрээлэнгээс боловсруулсан зарим аргачлал, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргаантай хэргүүдэд анализ дүгнэлт хийсэн.

Судалгааны ажлын практик ач холбогдол

Судалгааны ажлын практик ач холбогдол нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг хөдөлмөрчин хүний эрх эрх чөлөөг хангах чиглэлээр тухайлбал, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, давуу байдал тогтоох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах асуудлыг хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжинд нарийвчлан тусгаснаар ажил олгогчийн давуу байдлыг аль болох зохистой хэмжээнд хүртэл бууруулж ажилтнуудын эрх ашгийг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөх явцад хамгаалж харилцан тэгш байдлыг хангахад оршино.

Судалгааны ажлын шинэлэг тал

Судалгааны ажлын шинэлэг тал нь хувийн сектор давамгайлсан өөрөөр хэлбэл зах зээлийн үеийн хөдөлмөрийн гэрээний харилцааг сонгодог утгаар нь төлөвшүүлэхэд хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлж түүнийг хэрэгжүүлэх явдлыг хангах, хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох талаар анхаарч судалгаа дүгнэлт хийсэн явдал болно.

Зах зээлийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааны оновчтой төлөвшил нь хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн зохистой харьцаа тогтож бодит ажилгүйдлийг бууруулах, орлогыг бүтээмж цалингийн харьцааг харгалзан хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд хуваарилж авах хөдөлмөрийн шударга хуваарилалт тогтож нийгэмдээ бүхий л хүч авъяасаа зориулан идэвхтэй хөдөлмөрлөж байгаа хүн бүрийн орлого өсч амьдрал нь дээшилж ажилгүй байгаа хүмүүсээс илт илүү амьдрах эдийн засгийн нааштай өөрчлөлт бүр нь түүнийг бүтээж байгаа хөдөлмөрчдийн орлогыг нэмэгдүүлэх төдийгүй ядуурлыг бууруулах, амьжиргааг дээшлүүлэхэд мэдэгдэхүйц ахиц дэвшил үзүүлдэг болох, хүмүүс ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох нөхцөл боломж бүрдэх энэ бүхэн нь хүн хүчний нөөцийн ашиглалтыг хамгийн өндөр түвшинд хүргэхэд бүхэлдээ чиглэгдэх учиртай гэж үзэж байгаа юм.

Нэгдүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн гэрээний тухай эрх зүйн ойлголт, хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжил

1.1 Хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, үндсэн шинж

Эрх зүйн тогтолцоог салбар эрх зүйд ангилан хуваах хоёр үндсэн шалгуур буюу үндэслэл байдаг. Үүнд:

1. Эрх зүйн зохицуулах зүйл / объектив үндэслэл /
2. Эрх зүйн зохицуулалтын арга / субъектив үндэслэл /

Эрх зүйн зохицуулах зүйл гэдэг нь эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулж байгаа нийгмийн бодит харилцаа, өөрөөр хэлбэл эрх зүйн тухайн салбарын зохицуулж байгаа нийгмийн харилцааны тодорхой салбар хүрээ юм.

Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй нь Монгол улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль болон хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулагч бусад хуулиуд, Монгол улсын хуульд зөвшөөрөгдсөнөөр Засгийн газраас гаргасан тогтоол, Засгийн газрын зарим байгууллагаас гаргасан зэрэг төрөөс зөвшөөрсөн актуудаас бүрэлдэж байдаг бөгөөд энэ нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүйг бусад ойролцоо салбаруудаас ялган үзэх үндэслэл болдог.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээнүүд нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасан журам, үндэслэлээр иргэд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөхтэй холбоотойгоор үүсэх нийгмийн харилцааг зохицуулна.

Өөрөөр хэлбэл Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй нь иргэд, албан газар, аж ахуйн нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр хөдөлмөрлөхтэй холбоотойгоор үүсэх нийгмийн харилцааг зохицуулна.

Хөдөлмөрийн харилцааг хөдөлмөрийн гэрээгээр буюу хэлэлцээрээр тохируулан зохицуулдаг энэхүү шинжээр нь Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйг ойролцоо бусад салбар эрх зүйгээс ялган үзэх тал бий.

Хөдөлмөрийн гэрээ буюу хөдөлмөрийн тухай хэлэлцээр нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох хууль зүйн факт бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээг хэлэлцэн тохиролцох замаар иргэд хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд оролцож тодорхой эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд зохих өөрчлөлт оруулах замаар өөр ажил, албанд шилжиж, бас хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах замаар хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа дуусгавар болж байдгаар нь үүнийг талбарлаж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл болоод зогсохгүй хөдөлмөрийн харилцаанаас уламжлан үүсэх бусад харилцаа / тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох, хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэх болон бусад харилцаа / үүсэх үндэслэлд хамаарна.

Чухамдаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажилласнаар хөдөлмөрийн харилцаа, түүнтэй холбоотой бусад харилцаа үүсэх нь тодорхой.

Хөдөлмөрийн гэрээ бол Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн институт мөн.

Ажилтнуудыг ажилд авах, өөр ажилд шилжүүлэх, тэдэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж ажлаас халах журмуудыг зохицуулагч хэм хэмжээнүүдийн системийг хөдөлмөрийн гэрээний институт хэмээн нэрлэдэг.

Өөрөөр хэлбэл биеийн хүчээ үнэлэгч, ажил олгогчийн хооронд хөдөлмөрийн хэлэлцээр байгуулан хөдөлмөрлөх эрх эдэлж, үүрэг гүйцэтгэх, хөдөлмөрийн нөхцлөөр хангах зэрэг хэлэлцээр байгуулах, хэлэлцээрийг өөрчлөх цуцлах зэрэг үйл ажиллагааг журамлан зохицуулагч хэм хэмжээний систем нь хөдөлмөрийн гэрээний институт болно. Энэхүү институт нь иргэдийг ажилд авах, өөр ажилд шилжүүлэх, ажлаас чөлөөлөх асуудлыг зохицуулж байгаа Монгол улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуульд буй хэм хэмжээ, тэдгээр хуульд зөвшөөрснөөр эрх бүхий бусад байгууллагаас гаргасан актуудаас бүрэлдэж байдаг.

Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн бие даасан институт болох хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулах зүйл нь иргэдийг ажилд авах, өөр ажилд шилжүүлэх, ажлаас чөлөөлөх асуудлаар үүсэж буй нийгмийн харилцаанууд болно. Зөвхөн хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох асуудлуудыг зохицуулж байдгаараа хөдөлмөрийн гэрээний институтийн зохицуулах зүйл нь Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйнхээс явцуу байна.

Хөдөлмөрийн гэрээний талаарх эдгээр ойлголтууд бол бие биетэйгээ харилцан уялдаа бүхий нэгдмэлээр хэрэгжиж байдаг ухагдахуун мөн тул өөр хооронд нь ялгаа заагтайгаар үзэж болдоггүй.

Хөдөлмөрийн тухай хэлэлцээр гэсэн утгаар нь авч үзвэл хөдөлмөрийн гэрээ нь бичгийн хэлбэртэй байна.

Хөдөлмөрийн гэрээг үйлчлэх хугацааны талаас нь тодорхой хугацаатай, тодорхой хугацаагүй, шинж, мөн чанарын хувьд хөдөлмөрийн ердийн гэрээ, контракт гэрээ гэж тус тус ангилж үзнэ.

Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй нь иргэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэхтэй холбогдон үүсэх нийгмийн харилцааг зохицуулна / Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4-р зүйл / гэж заажээ.

“ Иймд Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй бол нэг талд ажилтан / биеийн хүчнээ үнэлэгч /, нөгөө талд ажил олгогчийн хооронд үүссэн хөдөлмөрийн харилцаа, түүнтэй холбоотойгоор үүсэх бусад харилцааг зохицуулж байгаа төрөөс батлан тогтоосон эсхүл зөвшөөрсөн эрх зүйн хэм хэмжээний нийлбэр мөн” гэж доктор профессор Л.Баасан тодорхойлжээ.¹

Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээнүүд нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21-р зүйлд заасан журам үндэслэлээр иргэд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөхтэй холбоотойгоор үүсэх нийгмийн харилцааг зохицуулна. Өөрөөр хэлбэл Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй нь иргэд улс, хоршоолол, хувийн үйлдвэр, албан газар байгууллагад түүнчлэн хувь иргэдэд хөдөлмөрийн гэрээгээр хөдөлмөрлөхтэй холбоотойгоор үүсэх нийгмийн харилцааг зохицуулна.

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он /-ийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1-д “ Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогчийн нийтлэг эрх, үүрэг, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн ганцаарчилсан ба хамтын маргаан, хөдөлмөрийн нөхцөл, удирдлага, хяналтын болон хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлж талуудын харилцан тэгш байдлыг хангахад оршино” гэж тодорхойлжээ.

Нийгмийн харилцаа гүнзгийрэн хөгжихийн хэрээр хөдөлмөрийн хуулийн зорилт шинчлэгдэн өөрчлөгдөж байна. Зах зээлийн нийгэм дэх хөлсний хөдөлмөрийн харилцааны мөн чанар нь уг харилцааны эдийн засгийн хувьд тэнцвэргүй талуудын хооронд хууль зүйн зохистой тэнцвэр тогтоох шаардлагыг төрийн өмнө бий болгодог.

Үүнийг хангахын тулд төр нь ажилтан түүний хамт олон ба ажил олгогч хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохих баталгаат түвшинг тодорхойлж өгнө. Ингэхдээ ажил олгогч талаасаа эдийн засгийн хувьд хараат, сул дорой тал болох ажилтанд давуу эрх, хууль зүйн хамгаалалт тогтоох замаар илэрхий давамгайл тал- ажил олгогчийн бодит давуу байдлыг хууль зүйн талаас

хязгаарладаг. Эцэстээ хөдөлмөрийн харилцааны оролцогчдын харилцан тэгш байдал энэ үндсэн дээр сая хангагдаж байна.

Энэ нь талуудын нийтлэг эрх, үүрэг, хүлээх хариуцлага, хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, биелүүлэх явц дахь үндсэн асуудал, талууд хооронд үүссэн маргааныг шийдвэрлэх арга зам, хуулийн биелэлтэнд хяналт тавих зэрэг зарчмын үндсэн харилцааг журамлан тодорхойлж байгаагаар илрэх юм.

Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж нь Үндсэн хуулиар тунхагласан хүний амьдрах эрхийн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг болох ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн эрүүл аюулгүй орчинд ажиллах эрхүүдийг баталгаажуулж, иргэн – ажилтан эдгээр эрхээ эдлэх явцад үүссэн харилцааг нарийвчлан зохицуулдаг. Энэ хууль нь ажилтан ба ажил олгогч хоёрын хоорондын хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнээс уламжилсан хөдөлмөрийн бусад харилцааг нэгтгэн зохицуулж Монгол улсын нутаг дэвсгэрт үйлчилнэ.

1. Л.Баасан Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй УБ хот 2000 он. 8 дахь тал

Дээрхээс дүгнэхэд зах зээлийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааны онцлог шинжүүд нь:

- Өмчийн олон хэлбэр хэвшилд үндэслэн хөдөлмөрийн харилцаа үүсч зохицуулагдах
- Хөдөлмөр нь өрсөлдөөнийг гол зарчмаа болгосон
- Чөлөөтэйгээр хөдөлмөрлөх нөхцлийг бүх тохиолдолд бүрдүүлсэн
- Хөдөлмөрийн сонголт харьцангуй ихтэй
- Хөдөлмөр таваарлаг буюу таваарын шинжтэй байх
- Таваарлаг хөдөлмөр бүхий ажилтны хөдөлмөрийн хөлс цалин өндөр байх
- Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч субъектүүд олон төрөл, хэлбэртэй байх
- Ажилтан, ажил олгогч нар сайн дурын үндсэн дээр харилцан тохиролцох замаар эрх үүргээ тодорхойлон тогтоодог байх
- Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч нар өөрсдийн ашиг сонирхол хэрэгцээний дагуу ажиллах гэх мэт болно гэж үзэж байна.

Орчин үеийн эрх зүйн шинжлэх ухаанд хөдөлмөрийн гэрээнд хандах хандлагыг тодорхойлсон хоёр чиглэлийн онол баримтлал байна. Энэ нь нэг талаас хөдөлмөрийн гэрээг Иргэний эрх зүй дэх худалдах, худалдан авах гэрээний өвөрмөц төрөл хэсэг, нөгөө талаас уг гэрээг гэрээний тогтолцоон дахь бие даасан өвөрмөц гэрээ гэж үзэх хандлагууд юм.

Оросын эрдэмтэн С.Таль аж үйлдвэрийн ажилчдын хөдөлмөрийг нэлээд гүнзгий судалж хөлсний хөдөлмөрийн гэрээний талаар онолын цэгцтэй ойлголтыг дэвшүүлэн тавьжээ. Тэрээр “Манай иргэний хуулинд “хөдөлмөрийн гэрээ” тусгагдсан, гэхдээ түүнээс үүсч бий болсон талуудын харилцан нөхцөлдсөн харилцааг зохицуулдаг эрх зүйн эхлэл үгүй, аж ахуйн засаглалын

санкц бий, гэхдээ түүнийг хэрэгжүүлэх хүрээг тогтоосон аж ахуйн ба хариуцлагыг тодорхойлсон тодорхой заалтууд байдаггүй”² гэж бичжээ.

Энэ нь тухайн үед Оросын Иргэний эрх зүйн шинжлэх ухаанд “хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн ойлголтыг Иргэний эрх зүйн гэрээний бүрэлдэхүүн гэж үздэг байсан ба хөдөлмөрийн гэрээний харилцааг төрлийн онцлогт нь тохируулж зохицуулах хууль зүйн тодорхой хэм хэмжээ байдаггүй эзэн /ажил олгогч/ сахилгын шийтгэл оноох эрхтэй байсан ч түүнийгээ хэрэгжүүлэх хязгаарыг Иргэний хуулиар тогтоох бололцоогүй байсныг тодорхойлж байна.

Өнөөгийн зах зээлийн өндөр хөгжил бүхий улс орнуудын эрх зүйн шинжлэх ухаанд хөдөлмөрийн гэрээний мөн чанарыг ажилтан шан хөлстэйгээр ажил олгогчийн хууль зүйн захирагдалд орж, хөдөлмөрлөх үүрэг хүлээж байгаа явдал гэж үзэж байна.³

². Таль Л.С Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1 Ярославль 1913. Стр 345.

³. И.Я Киселев. Трудовое право России. Издательство Норма. М 2001 Стр 16

Эрх зүйн онол дахь гэрээний талаарх онол урсгалын зонхилох хэсгийнхэн хөдөлмөрийн гэрээг Иргэний эрх зүйн шинжтэй гэрээ гэдэгтэй үндсэндээ санал нэгтэй ханддаг гэж үзэж болно.

Францын Хөдөлмөрийн хуульд “Хөдөлмөрийн гэрээний харилцаанд Иргэний эрх зүйн үндэслэл, зохицуулалтууд хамаарч үйлчилнэ” гэж заасан байдаг бөгөөд Бельги, Германд ч үүнтэй адил зарчим хэрэглэгддэг байна.

Иймээс эдгээр улс орны Иргэний хуульд хөдөлмөрийн гэрээг зохицуулах зүйл заалтууд агуулагддаг. Хөдөлмөрийн гэрээ нь эрх зүйн аль ч шинжлэх ухаанд хэрэглэгдэх бусад гэрээтэйгээ адил нийтлэг шинжийг агуулна. Барууны орнуудын судлаачдын үзэж байгаагаар “хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтан хөлстэйгээр нөгөө талын хууль зүйн мэдэл / захирагдал /-д орж хөдөлмөрлөх үүрэг хүлээж ажилладаг гэрээ”⁴ юм.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь эрх зүйн аль ч шинжлэх ухаанд хэрэглэгддэг бусад гэрээтэйгээ адил нийтлэг шинжийг агуулдаг. Үүнд:

1. Гэрээ байгуулснаар түүний талуудад субъектив эрх үүргийг бий болгох буюу өөрчлөх, эсхүл дуусгавар болдог, тодорхой зорилгыг хангахад чиглэгдсэн түүний талуудын тохиролцоо
2. Тохиролцоо болох гэрээ нь талуудын тодорхой зорилго, чиглэл бүхий үйл ажиллагаа
3. Талуудын сайн дурын хүсэл зоригт тулгуурласан үйл ажиллагаа
4. Талуудын тэгш эрхийн үндсэнд хийгддэг тохиролцоо болно.

Гэрээ бол үүргийн харилцааны бүрэлдэхүүнд орно. Үүрэг гэдэг нь нэг

этгээд нөгөөгийнхөө өмнө ямар нэг үйлдэл хийх, эсвэл тодорхой үйлдэл хийхээс татгалзах үүргийг хүлээж, харин үүрэг гүйцэтгэгч нь түүнээс тухайн үүргээ гүйцэтгэхийг шаардах эрхийг хүлээсэн агуулга бүхий эрх зүйн харилцаа юм.

Уг харилцаа нь хэлцэл, шүүхийн шийдвэр /эрх зүйн харилцаа үүсэхэд чиглэгдсэн агуулга бүхий/, мөн ийм агуулгатай захиргааны шийдвэр гэх мэт үндэслэлээр үүсэхийг Иргэний хуулиар тодорхойлжээ. Ийнхүү үүргийн харилцааг үүсгэх үндэслэлүүд дотор багтах хэлцэл нь тодорхой этгээдэд эрх, үүргийг үүсгэх, өөрчлөх, шилжүүлэх, дуусгавар болгох зорилго бүхий иргэн, хуулийн этгээдийн тодорхой үйлдэл /эс үйлдэхүй/ юм. Тэгвэл хэлцэл хийж буй талуудад тодорхой эрх, үүргийг бий болгох буюу өөрчлөх, дуусгавар болгох зорилгоор түүнийг хийгч талуудын адил тэгш эрхийн үндсэнд хоёр талын хүсэл зоригийн илэрхийлэл болох үйлдэл нь гэрээ билээ.

Аливаа хэлцэл бүр гэрээ болохгүй, зөвхөн хоёр талын шинжтэй хэлцэл л гэрээ юм. Гэтэл гэрээ бүр өөрөө хэлцэл байх шинжийг ямагт агуулдаг.

⁴ И.Я Киселев. Трудовой договор при капитализме с проблемы найма и увольнение. Наука 1989 стр 27

Хөдөлмөрийн гэрээний талаар ярихдаа уг гэрээ нь бусад гэрээтэй адил нийтлэг шинжтэй хоёр талын хэлцэл болохыг дурьдахаас өөр аргагүй билээ.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хоёр талын хэлцлээр үүсэх үүрэг юм. Учир нь ажилтан ба ажил олгогч талуудын хоёр талын хамтын үйл ажиллагаа-тохиролцоо нь тэдний хамтын хүсэл эрмэлзэлд тулгуурлах, тэдэнд зохих эрх, үүргүүдийг харилцан бий болгож гэрээний харилцааг үүсгэдэг билээ. Иймд хэлцлээр үүсэх үүргийн дотроос хөдөлмөрийн гэрээ бол гэрээний үндсэнд үүсдэг үүрэг билээ.

1994 онд батлагдан үйлчилж байсан Иргэний хуульд анх удаа “хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн нэг зүйл бүхий бүлэг тусгагдсан ба 2002 онд батлагдсан Иргэний хуульд “хөдөлмөрлөх” гэсэн нэртэй 33 дугаар бүлэг оржээ. Гэхдээ хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдсон бүх асуудлыг зохицуулах хэм хэмжээ Иргэний хуульд тусгагдах бололцоогүй. Учир нь хөдөлмөрийн гэрээ бол иргэний гүйлгээний хүрээнд хэрэглэгдэх гэрээнүүдээс эрс ялгаатай билээ. Тийм ч учраас Иргэний хууль /2002 он/-ийн 369 дүгээр зүйлийн 369.2-т Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, нөхцөл журмыг хуулиар тогтооно гэж тусгаж өгчээ.

Иймээс хөдөлмөрийн гэрээ нь бусад гэрээтэй адил нийтлэг шинжтэйгээс гадна гэрээний тогтолцоонд төрлийн өвөрмөц шинж төрхийг агуулсан бие даасан, ялгаа бүхий гэрээ гэж дүгнэж байна.

Монгол улсын иргэд нь хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчтой хэлэлцэн тохиролцож байгуулах арга замаар Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан чөлөөтэйгээр хөдөлмөрлөх эрхээ ханган хэрэгжүүлдэг гэж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээний тухай ойлголтыг Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3-д “хөдөлмөрийн гэрээ” гэж нэг талаас ажилтан нь ажил олгогчоос хуульд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тодорхой ажил гүйцэтгэх, нөгөө талаас ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хөдөлмөрийн нөхцлөөр хангах тухай харилцан үүрэг хүлээсэн тохиролцоог ойлгоно гэж тодорхойлжээ.

Энэ агуулгаар нь авч үзвэл “хөдөлмөрийн гэрээ нь биеийн хүчнээ үнэлэгч иргэд, ажил олгогчдын / албан байгууллага буюу хуулийн этгээд, хувь иргэд / хоорондох хоёр талын санаа зоригийн илэрхийлэл болсон зүй ёсны үйл ажиллагаа юм”⁵

Хөдөлмөрийн гэрээний агуулга нь гэрээ байгуулагч талуудын эдлэх эрх, хүлээх үүргийг тодорхойлж буй бүх нөхцлүүдийн нийлбэр цогц юм.

“Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг агуулгаар нь зайлшгүй нөхцөл, нэмэгдэл нөхцөл гэж хуваана”⁶

5. Л.Баасан МУ-ын Хөдөлмөрийн эрх зүй УБ хот 2000 22 дахь тал

6. Л.Баасан, О.Жамбалдорж БНМАУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүй УБ хот 1982 121 дэх тал

Хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах ажиллагаа нь:

1. Хөдөлмөрийн гэрээг хэлэлцэн тохиролцох хоёр талын санаа зоригийн илэрхийлэл болох үе
2. Иргэдийг ажилд авах тушаал шийдвэр гаргах үе гэсэн нэг нь нөгөөдөө нөлөөлсөн уламжилсан бие даасан хэсгүүдтэй байна.

Ер нь иргэдээр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх асуудал нь урьдчилан тохиролцох эсвэл зөвшөөрөлцөх үндсэн дээр гүйцэтгэгдэнэ. Иймээс ажилд орохыг хүсч иргэд албан газар, байгууллагын захиргааны хооронд ямар ажлыг хэзээ, яаж гүйцэтгэх тухай урьдчилан тохиролцож байгаа нь албан байгууллагын захиргаанаас тушаал шийдвэр гаргах урьдач нөхцөл юм.

Тэгвэл энэхүү тохиролцоог үндэслэн байгууллагын захиргаанаас иргэдийг ажилд авсан тушаал шийдвэр гаргана. Иргэдийг ажилд авсан байгууллагын тушаал, захирамж зэрэг шийдвэрүүд нь:

1. Иргэд байгууллагын хооронд тохиролцсон хөдөлмөрлөх тухай хэлэлцээрийг албан ёсны болгох
2. Ажил үүрэг гүйцэтгэгч иргэдийг хөдөлмөрийн хамт олны хүрээнд мэргэжил, мэргэшил чадварын дагуу хөдөлмөрлөх эрх үүргээ хэрэгжүүлэх бүрэн эрхийг олгох

3. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагч иргэдэд албан байгууллагаас цалин хөлс болон бусад хангамж олгох эрх зүйн үндэслэл болох ач холбогдолтой.

Байгууллагын захиргаа тушаал захирамжийг иргэд байгууллагын захиргааны хооронд тохиролцсон хэлэлцээрийн дагуу гаргана.

Хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах үед талууд заавал тохирох, улмаар гэрээндээ тусгавал зохих нөхцлүүдийг гол нөхцөл гэх бөгөөд эдгээр нь Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1-д зааснаар:

- ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр;
- ажлын байрны тодорхойлолтонд заасан ажил үүрэг;
- үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ;
- хөдөлмөрийн нөхцөл зэрэг болно.

Үүнээс гадна эрхлэх ажил албан тушаал, гүйцэтгэх үүргийн онцлогоос хамаарч тухайн тохиолдолд талууд заавал тохирч гэрээндээ тусгавал зохих гол нөхцлүүд байж болно. Жишээлбэл, эд хөрөнгө хариуцах ажилд орох иргэнтэй ажил олгогч нь байгуулж буй гэрээндээ тухайн хариуцах эд хөрөнгийн хэмжээ, төрлийг заах гэх мэт.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд дээрх гол нөхцлүүдээс гадна бусад нөхцлийг талууд тохирч болно гэж заасан тул хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирч тусгаж болох асуудлын хүрээ нэн өргөн юм.

Дээрхээс дүгнэж үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээ нь дараах ач холбогдолтой байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн гэрээ нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүсэх үндэслэл мөн
2. Хөдөлмөрийн гэрээг хэлэлцэн байгуулах замаар улс ардын аж ахуйн салбарууд, тодорхой албан газар, аж ахуйн нэгжүүдийг шаардлагатай ажиллах хүчнээр хангах, мөн журмаар ажиллах хүчний илүүдлийг зохицуулдаг бөгөөд энэ чанараараа хөдөлмөрийн гэрээ нь тус улс дахь ажиллах хүчний нөөцийг зохистой ашиглах хэрэглүүр болдог байна.
3. Иргэд хөдөлмөрийн гэрээний талуудаар оролцох нь эрх зүйн байдлын хувьд эрх тэгш байх нөхцлийг бүрдүүлдэг тул хөдөлмөрийн гэрээ бол чөлөөтэйгээр хөдөлмөрлөх нөхцлийг хангаж буй хэлбэр бөгөөд Үндсэн хуульд заасан хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх эрх зүйн хэлбэр болно.
4. Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтнуудын хийж гүйцэтгэх ажил, албан тушаалыг шууд тодорхойлон цаашид хэлэлцэн тохиролцсоноос бусад үүргийг гүйцэтгүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилготой байна.
5. Хөдөлмөрийн гэрээ бол хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хөдөлмөрлөх эрх, үүрэг үүсэх урьдач нөхцөл мөн

6. Хувь хүнийг хөдөлмөрийн хамт олны эгнээнд багтаан хөдөлмөрлүүлж буй эрх зүйн хэрэглүүр болно.

7. Хөдөлмөрийн гэрээ нь гэрээний нэг тал болох тухайн хүний хөдөлмөрлөх эрх ашгийг хангах хэрэглүүр мөн

1.2 Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжил

Монгол улсад 1921 оны 3-р сарын 18-нд Ардын түр Засгийн газар үүсч тогтносон анхны өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн харилцааг ард түмний эрх ашгийн үүднээс зохицуулах болсон бөгөөд ингэснээрээ хөдөлмөрийн харилцааны салбарт олон зуун жил үргэлжилж ирсэн феодалын ёс журмыг халсан билээ.

1921 оноос өмнө тус улсад ажилчин анги байгаагүй учраас тэдний хөдөлмөрийг зохицуулсан нэгдмэл хууль буюу журам байсангүй, харин төрийн алба хаших явдал удам угсаа дамжин залгамжилсан онцлогтой байжээ. Энэ байдлыг 1921 оноос хойшхи хугацаанд үргэлжлүүлэх боломж байгаагүй 1-рт хөдөлмөрчдийн эрх ашгийг илэрхийлсэн шинэ нийгэм тогтсоноор, 2-рт феодализмын ёс журмыг халж, Монгол улсад урьд өмнө байгаагүй шинэ журам тогтоож, түүнтэй нийцсэн хууль үйлчлэх болсонтой холбон үзэх ёстой.

Монгол улсад 1921 оноос хойшхи хугацаанд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах агуулга бүхий нэгдмэл акт 1925, 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онуудад тус тус батлагдан үйлчилж байсан бөгөөд эдгээр нь улс орны нийгэм эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн харилцааны тусгал болж байв.

Харин 1921 оны 03-р сараас 1925 оны 02-р сарын 14 хүртэлх хугацаанд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан нэгдмэл акт Монголд байсангүй.

Энэ үед шинээр үүсч буй хөдөлмөрийн харилцааг Монгол улсын Засгийн газрын тогтоол, түүгээр батлагдсан дүрэм, жич дүрмүүдээр зохицуулж байв. Жишээ нь: Ажилчин албан хаагчдын цалин хэрэгслийн тухай дүрэм / Түр засгийн газрын 1921 оны 4-р сарын 23, 1921 оны 5-р сарын 13-ний тогтоол /, Ажлын цагийг тогтоох тухай / Ардын түр засгийн газрын 1921 оны 5-р сарын 20-ний тогтоол / болон бусад асуудлаар Монгол улсын Засгийн газраас тусгайлан тогтоол гарч байв.

1921-1925 оны үед хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг “Засгийн газрын төлөөлөгчийн дүрэм”, “Монгол улсын нутгийн захиргааны дүрэм”, “Ардын засагт Монгол улсын уул уурхайн дүрэм” 1923 он, “Улсын сангийн мал үржүүлэх дүрэм” 1922 он, “Хоршоо байгуулах тухай бичиг” 1924 он гэх мэтийн тусгайлж гаргасан дүрмүүдээр зохицуулж байжээ.

1925 оны 02-р сарын 14-нд “ Ардын Засгийн газрын тогтоолоор “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм” буюу Монгол улсад хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг нэгдмэлээр зохицуулагч анхны актыг батлан гаргасан. Уг дүрмийн 1-р зүйлд “Аливаа олон яамны газар, жич хот, суурин газрын албан, амины хоршоо, олны

ба энгийн худалдаа, үйлдвэрийн газрууд даган явахаас гадна мөн хөдөөгийн тариалангийн пүүс нэгэн адил журамлан дагаваас зохино” гэж заажээ.

Өнөөгийн өндөрлөгөөс авч үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээний тухай зохицуулалт хуульчлагдан дараа дараагийнхаа хуулиудад уламжлагдан 1925 оноос эхлэн боловсронгуй болж иржээ гэж үзэж болно.

“Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм” –ийн 3-р зүйлд “Аливаа хүчин үнэлэгчидтэй харилцан байгуулсан гэрээ энэхүү дүрэмтэй үл нийлэлцэх бөгөөд хүчин үнэлэгчдийн ашиг тусыг хасах болбоос дагаж үл болно” гэж заасан. Үүнээс үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалт 1925 оны “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-д тусгагджээ.

Уг дүрмээр хөдөлмөрийн гэрээг ямар хэлбэрээр байгуулах, гэрээний хугацаа, гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл журам зэргийг тусгаж өгөөгүй ч энэ талаарх зохицуулалтыг анх удаа хуульчилж өгснөөрөө ач холбогдолтой.

БНМАУ-ын 1930 оны “Хүчнээн үнэлэгчдийн хууль”-д хөдөлмөрийн гэрээг “Аливаа аж үйлдвэрийн гэрээ” гэсэн тусгай бүлэг болгон зохицуулсан ба “Аливаа аж үйлдвэрийн гэрээ болвоос үйлдвэрчин ардаас бусдад өөрийн хүчийг үнэлэн хэрэглэхээр хэлэлцэн тогтсоныг тодорхойлох зүйл болно” гэж заасны зэрэгцээ мөн гэрээг амаар болон ямар нэг тусгай ажил үйлдлээр хийх бол бичгээр байгуулж гарын үсэг зурна гэж заасан нь хөдөлмөрийн гэрээг амаар болон бичгээр хийж болох зохицуулалтыг эл хуульд тусгажээ.

Энэ зохицуулалт Монгол улсын дараа дараагийн хуулиудад ч 1933 оны “Хүчин үнэлэхүйн хууль”, 1941 оны “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль”, 1973 оны Хөдөлмөрийн хуулиудад уламжлагдан зохицуулагдаж ирсэн.

Тухайлбал, 1933 оны “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль”-д “Хөлслөгчид ба хүчнээ үнэлэгчид хүчин үнэлэхүйн гэрээнүүдийг бичгээр буюу аман хэлэлцээрээр харилцан хэлэлцэж байгуулна. Бичгээр үйлдсэн хүчин үнэлэхүйн гэрээг уул хөлслөгчөөс аль бүр хэвийн орон нутгийн захиргааны газар тэмдэглүүлбээс зохино”, 1934 оны “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль”-д “Хөлслөгчид ба хүчнийг үнэлэгчид нараас хоорондоо хүчин үнэлэхүйн гэрээг бичгээр буюу амаар харилцан хэлэлцэн байгуулна. 12 насанд хүрээгүй багачуудыг хөлслөн зарах явдлыг цаазална”, 1941 оны “Хөдөлмөрийн хууль”-ийн 1-р зүйлд “Бүх үйлдвэр, албан газрууд, тусгай хүмүүсээс ажилчны хүчийг хөлслөх ба мөн түүнчлэн ажилд орох явдал нь хөдөлмөрийн хуулийн ёсоор хөлслөн авч байгаа ба биеийн хүчийг үнэлж буй хоёр этгээдийн хоорондын сайн дурын хэлэлцээний замаар гүйцэтгэгдэнэ”, 1973 оны БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 11 дүгээр зүйлд “Нэг талаас хөдөлмөрчид хөдөлмөрийн дотоод дүрэмд захирагдан тодорхой мэргэжил, мэргэшил, албан тушаалын үүрэгт ажил гүйцэтгэх, нөгөө талаас үйлдвэр албан газар байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж хамтын гэрээ болон хоёр талын хэлэлцээрт заасны дагуу тэдэнд цалин хөлс олгох, хөдөлмөрлөх нөхцлөөр хангах тухай харилцан үүрэг авсан хэлэлцээрийг хөдөлмөрийн гэрээ гэнэ”. Харин 1991 оны Хөдөлмөрийн хуулийн 11, 12 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн гэрээг хуульчлан

тодорхойлсны сацуу Захиргаа болон ажилтан харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулна. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил үүрэг гүйцэтгэхийг хориглоно. 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д хөдөлмөрийн гэрээг тодорхойлохын хамт “Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй. 24.3-д Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй гэж заасан ба хэрэв хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажил гүйцэтгүүлсэн ажил олгогчид хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлагыг анх удаа хуульчилж өгснөөрөө хөдөлмөрийн гэрээг заавал бичгээр байгуулах баталгааны нэг илрэл болсон төдийгүй хөдөлмөрийн гэрээний үүргийг улам нэмэгдүүлснээрээ ач холбогдолтой болсон.

Мөн хөдөлмөрийн гэрээг практикт зөв байгуулж хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн гэрээг заавал бичгээр байгуулах, ажил олгогч гэрээг хэрхэн байгуулах талаар нэг мөр ойлголт өгөх үүднээс “Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг тодорхойлох тухай зөвлөмж”-ийг Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын 2000 оны 128 дугаар тушаалаар баталсан байна. Эдгээр нь практик ач холбогдол бүхий хэм хэмжээ юм.

Өмнө дурьдсанаас үндэслэн үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээний талаарх зохицуулалт Монгол улсад 1925 оноос эхлэн тусгагдсан бөгөөд 1973, 1991, 1999 оны хуулиудад хөдөлмөрийн гэрээг хуульчлан тодорхойлсон ба 1991 оноос эхлэн хөдөлмөрийн гэрээний нэг талыг ажил олгогч тал гэж нэрлэх болов. 1991 оноос эхлэн гэрээг бичгээр байгуулах, гэрээний хугацааг хуульд заагаагүй харин талууд өөрсдөө тогтоох болов.

1991 оноос өмнөх үед хугацааг хуульд заасан бөгөөд хугацаа нь 3 жил хүртэл байжээ.

Хугацаа бол гэрээний чухал асуудлын нэг бөгөөд 1925 оны “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм” –д хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны талаар тусгайлан зохицуулсан заалт байхгүй байна.

1930 оны “БНМАУ-ын хүчнээн үнэлэгчдийн хууль”-д гэрээний хугацааны талаар тусгайлсан зохицуулалт бий болсон ба хуулийн 8 дугаар зүйлд “Аливаа аж үйлдвэрийн гэрээ байгуулахад хэрэглэх хугацаа нь:

- Нэгэн жилээс дээш бус
- Тогтоосон хугацаа үгүй
- Аливаа ажил гүйцэтгэн дуусахад хэрэглэх хугацаа үгүй 3 зүйл болно гэж заасан нь хугацаатай гэрээний үргэлжлэх дээд хязгаарыг 1 жилээр тогтоосон байна.

Хуулийн 13 дугаар зүйлд “Хүчин үнэлэгчдийг аливаа ажил үйлдвэрт түр бөгөөд 3 сараас дээш хугацаа хэрэглэх боловч урьдаар тэднийг туршиж үзэхийн тулд:

- хөдөлмөрчин хүмүүсийг 6 өдрөөс дээш бус
- техникийн ба аливаа ажил мэргэжил бүхий ажил гүйцэтгэгчдийг 14 өдрөөс дээш бус
- тухайн албан буюу ажилд онц боловсорсон бөгөөд үүрэг бүхий хүмүүс ба уурын тэрэгний жолооч нарыг нэг сараас дээш бус хугацаагаар тус тус ажиллуулж үзсэний дараа зохих гэрээ хэлэлцээрийг харилцан байгуулах зэргээр гүйцэтгэвээс зохино” гэж заасан.

Дээрх заалтуудаас үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг хэрэглэдэг байсан нь ажилд орж байгаа ажилтанд зохих баталгаа, ажил олгогчдын хувьд чадварлаг ажилчдыг сонгож ажиллуулах нөхцөл болдог байжээ гэж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны талаарх энэ зохицуулалт Монгол улсын дараа дараагийн хууль, эх сурвалжид мөн уламжлагдсан ажээ.

1933 оны Хүчин үнэлэхүйн хуулийн 4 дүгээр зүйлд Хүчин үнэлэхүйн гэрээнүүдийг тогтмол хугацаанд заах буюу тогтмол хугацаа эс заах хийгээд аливаа нэгэн зүйлийн ажлыг гүйцэтгэх цаг үеэс аль боловч байгуулж болно. Үүнд гэрээний хугацаа нь нэгэн жилээс үл хэтүүлмөй”. 1934 оны “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль” –ийн 6 дугаар зүйлд “Хүчин үнэлэхүйн гэрээг тодорхой заасан хугацаагаар ба тодорхой хугацаа эс заах алин бээр боловч байгуулж болохоос гадна гэрээний хугацаа дуусмагц хөлслөгч ба хүчээ үнэлэгч нараас харилцан хүссэнээр уул гэрээг дахин сунган явуулж болно”. 9 дүгээр зүйлд “Албан ажилд хүчнээ үнэлүүлэгчийг жинхлэн авахын тулд түүний тэнцэх эсэхийг нэг сараас доошгүй хугацаагаар шалган туршиж баймой”, 1941 оны БНМАУ-ын Хөдөмөрийн хуулийн 3 дугаар зүйлд “Хэрэв улсын буюу хоршооны үйлдвэр, албан газар буюу байгууллагуудаас ажилчны хүчийг хөлслөн ямар нэгэн тусгай ажлыг гүйцэтгүүлэхээр элсүүлэх буюу тусгай хүнийг урих журмаар тусгай хугацаагаар авсан бол хоёр этгээд бичгээр тусгай гэрээ / хөдөлмөрийн гэрээ / байгуулж болно”, 7 дугаар зүйлд ‘Албан газар байгууллагын захиргаа нь ажилчин албан хаагчдын төрөл ангийг хэлэлцэхгүй хэнийг ч ажилд авахдаа нэгэн сар хүртэл туршлагын хугацааг тогтоож болно.

Туршлагын хугацаа дуусахад хэрэв тэнцвэл ажилчин нь уул туршигдсан ажилд жинхлэн авагдах, хэрэв үл тэнцвэл түүний чадварт тохирсон өөр ажил олж өгнө. 1973 оны Хөдөлмөрийн хуулийн 15 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг:

1. Тодорхой хугацаагүйгээр
 2. Ямар нэгэн тодорхой хугацаатай боловч 3 жилээс хэтрэхгүйгээр
- Тодорхой ажлыг хугацаатай гүйцэтгүүлэхээр тус тус байгуулна, 1991 оны Хөдөлмөрийн хуулийн 12.2-т Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулна хэмээн тус тус зохицуулжээ.

Харин 1999 оны хуульд 2003 оны 5 дугаар сарын 22-нд оруулсан өөрчлөлтөөр хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны талаар зарчмын шинжтэй нэмэлт өөрчлөлт бий болов. Тухайлбал:

23.2.1-д Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулна.

23.2.2-д 23.2.1 дэх талууд харилцан тохиролцсоноор хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай.

23.2.3- д Ажил албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар, шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаараа тогтоосон туршилтын болон сургалтын хугацаагаар. Туршилтын болон сургалтын хугацаа нь 6 сараас илүүлгүй байна гэж хуульчлав.

Ингэснээр ажилтнууд цаашид тогтвортой ажиллах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх, хөдөлмөрий бүтээмж өндөр байх, ажилласан хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт тасралтгүй байх зэрэг эрхийг хангахад бодит алхам болсон.

Хөдөлмөрийн тухай 1999 оны хуулийн нэг онцлог нь хугацаатай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан тохиолдолд цаашид сунгагдах тухай зохицуулалт юм. Өөрөөр хэлбэл хугацаатай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг дуусмагц талууд түүнийг цуцлах санал тавиагүй бөгөөд ажилтан ажлаа үргэлжлүүлэн гүйцэтгэсээр байгаа бол уг гэрээг “анх заасан хугацаагаар” сунгагдсанд тооцдог.

Тэгвэл энэ зохицуулалт өмнөх бүх хуулиудад “тодорхой бус хугацаагаар” сунгагдсанд тооцогддог байжээ. Тухайлбал, 1930 оны БНМАУ-ын “Хүчнээ үнэлэгчдийн хуулийн 8 дугаар зүйлд:

Хэрвээ аливаа хугацаатайгаар байгуулсан гэрээний хугацаа дуусмагц байгуулсан хоёр этгээдийн хэн ч уул гэрээний тухайд устгахыг хүссэн үгүй ахуй түүнийг цаашид тусгай тогтоосон хугацаагүй боловч хүчин төгөлдөрт тооцвол зохино гэж заасан.

Монгол улсын удаа дараагийн хөдөлмөрийн хуулиудад хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах, дуусгавар болох асуудлыг зохицуулсан. Үүнд:

1925 оны “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-д хүчин үнэлэгчидтэй байгуулсан гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэлүүдийг хуульчилж өгөөгүй байна. 1930 оны БНМАУ-ын “Хүчнээн үнэлэгчдийн хуулийн 16 дугаар зүйлд:

“Аливаа аж үйлдвэрийг устгах учир шалтгааныг:

Гэрээ байгуулсан хоёр этгээдийн завсрын зөвшөөрөл

Гэрээнд дурьдсан хугацаа

Гүйцэтгүүлэхээр хэлэлцэн тогтсон ажил үйлдвэрийг дуусгах

Гүйцэтгэхээр хэлэлцэн тогтсон ажил үйлдвэрийг дуусгах

Гэрээ хэлэлцээр байгуулсан этгээдүүдээс харилцан гаргасан зорилго саналыг баримтлан үүнээс доошхи зүйлүүдэд заасан ёсоор устгах

Тайлбарлах нь: Аливаа албан буюу энгийн ажил үйлдвэрийн газруудыг мөн бусад албаны газар буюу мөн нэг энгийн этгээдээс нөгөөд шилжүүлэхэд урьд байгуулсан ажил үйлдвэрийн гэрээг үл устгах бөгөөд хэвээр дагаж хэрэгжүүлбээс зохино” гэж заасан байна.

Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах зохицуулалтыг хуульд буй заалтаас үзэхэд бусдын хүчнээ хэрэглэгчдээс цуцлах буюу хүчин үнэлэгчдээс цуцлах гэсэн хоёр үндэслэлээр зохицуулсан байна. Тухайлбал: хуулийн 19 дүгээр зүйлд:

1. Зохих болбоос цалинг тогтоосон хугацаа эс олгох
2. Хүчин үнэлэгчдийг хэрэглэгчдээс завсарт байгуулсан гэрээ хэлэлцээ буюу тухайн хуулийг зөрчих
3. Хүчин үнэлэгчдийг хэрэглэгчид өөрөө буюу тэдгээрийн төлөөлөгчид жич үйлдвэрчин этгээдийг харгис хатуугаар дарлах /гэр бүлийн хүмүүс/
4. Үйлдвэрчний орон сууц нь: ариун цэвэр бус учир бие муутайд гэм хортой болох эдгээр зүйлүүд болно гэж заасан. Энэ нь өнөө үеийн зохицуулалтаар бол ажилтны санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл байв.

Бусдын хүчийг хэрэглэгчдээс өөрөөр хэлбэл ажил олгогчийн санаачлагаар аж үйлдвэрийн гэрээг цулах үндэслэлүүдийг энэ хуулиар анх хуульчилсан. Тухайлбал:

18.6-д Хүлээсэн ажил үйлдвэрт онц шалтгаангүй атлаа дараалан хоёр өдрийн буюу нэг сарын дотор удаа дараагаар дөрвөн өдөр үл ирэх

18.7-д Хүчин үнэлэгчдэд өвчин тохиолдсон учир ажил үйлдвэрийг үл гүйцэтгэсэн нь уул өвчин тохиолдож албан ажлыг нь эс үйлдсэн өдрөөс эхлэн хоёр сар болох, жич жирэмсэн этгээд төрүүлэхийн урьд хожид олгох гурван сарын чөлөөнөөс гадна хоёр сар өнгөрөх зэрэг тохиолдлуудад гэрээг ажил олгогчийн зүгээс цуцлах тухай заасан нь энд буй тодорхой хугацааг хуульчилсан нь одоо хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуультай харьцуулахад давуу талтай байжээ гэж үзэж болохоор байна.

1933 оны Хүчин үнэлэхүйн тухай хуульд “Хүчин үнэлэх гэрээг хоёр этгээд харилцан зөвшөөрснөөр нэг этгээдээс нөгөө этгээдийн хүсэж мэдүүлснээр зогсооно. Хүчнээ үнэлэгч ба хөлслөгч этгээд уул гэрээг цуцлах тухай нөгөө талдаа 15 хоногийн өмнө мэдэгдэх ёстой. Хэрэв хүчнээ үнэлэгчдийг шалган турших аваас мэдэгдэх хэрэггүй гэж заасан нь өмнөх хуулиас олон зүйл заалтуудыг хассанаараа дутагдалтай байжээ гэж үзэж байна.

Учир нь гэрээний хоёр тал хөдөлмөрийн гэрээндээ цуцлах үндэслэлүүдийг хуульд тусгаагүйд оршино.

1934 оны “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль”-д “Хөлслөгчөөс гэрээг цуцлахдаа хүчин үнэлэхүйн дор долоо хоногийн урьд мэдэгдэнэ. Хүчин үнэлэгчийг тэнцэх эсэхийг нь шалган туршиж байгаад халах юм бол мэдэгдэхгүй байж болно. Уул гэрээний хугацаа дуусах буюу гурван сараас

доошгүй хугацаагаар үргэлжлэн өвдөх, дээд шатны газраас бусад ажилд шилжүүлэх, цэрэгт татагдах зэрэг учир шалтгаанаас уул гэрээг цуцалж болно”, 1941 оны “БНМАУ-ын хөдөлмөрийн хууль”-ийн 9 дүгээр зүйлд “Үйлдвэр албан газар ба байгууллагыг бүрэн буюу заримыг татан буулгахад орон тоог цөөтгөх талаар илүү ажилчны хүч байх болон үйлдвэрчний эвлэлтэй зөвшин үйлдвэр албан газар буюу байгууллагын захиргааны үзэмжээр халж болно” гэж гэрээг цуцлах үндэслэлийг зохицуулжээ.

1973 оны “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль”-д хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэлүүдийг нарийн зааж өгсөн. Тухайлбал, захиргааны санаачлагаар, ажилчин албан хаагчийн санаачлагаар, үйлдвэрчний эвлэлийн санаачлагаар цуцлахыг хуульчилсан. Энэ хуулиар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах эрх бүхий субъектэд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага оролцох болсноороо өмнөх бусад хуулиудаас онцлогтой ба тухайлбал, 39 дүгээр зүйлд “Удирдах албан тушаалын ажилтан хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр авсан үүргээ удаа дараа биелүүлэхгүй, хүнд суртал гаргаж чирэгдүүлбэл үйлдвэрчний эвлэлийн аймаг, хотын зөвлөлийн эрх хэмжээ бүхий байгууллагын шаардлагаар захиргаа нь хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах буюу ажилтныг эрхэлж байгаа албан тушаалаас нь бууруулан ажиллуулах үүрэгтэй.

ҮЭ-ийн байгууллагын шаардлагын талаар ажилтан буюу захиргаа нь ҮЭ-ийн дээд шатны байгууллагад гомдлоо гаргаж болох бөгөөд тэр ҮЭ-ийн байгууллага эцсийн шийдвэрийг гаргана” гэж зааснаас үзэхэд өмнөх эх сурвалжуудад байгаагүй ҮЭ-ийн байгууллагын үүрэг роль, эрх хэмжээг өргөжүүлж хуульчилснаараа онцлогтой.

1991 оны Хөдөлмөрийн хуулиар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах ба дуусгавар болгох үндэслэлүүдийг тус тусад нь хуульчилж өгснөөр өмнөх хуулиудаас онцлогтой. 1930, 1933, 1934, 1941, 1973 онуудын хөдөлмөрийн хуульд хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах буюу дуусгавар болгох талаар тусад нь зохицуулаагүй хамтад нь цуцлах зохицуулалтанд хамааруулж байсан. 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хөдөлмөрийн гэрээний цуцлагдах болон дуусгавар болгох зохицуулалт нь 1991 оныхтой агуулгын хувьд ойролцоо боловч хөдөлмөрийн гэрээнд оролцогч талуудын нэр томъёоны хувьд өөрчлөгдсөн. Тухайлбал, 1991 онд захиргааны санаачлагаар гэрээг цуцлах гэж зохицуулсан бол 1999 оны хуулиар ажил олгогчийн санаачлагаар гэрээг цуцлах өөрөөр хэлбэл ажил олгогч гэдэг ойлголтоор иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллага аль аль нь байж болохыг хуульчилж өгснөөрөө онцлогтой.

Дээрхээс дүгнэж үзвэл хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх гол үндэслэл болох хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалт нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулагч анхны акт болох 1925 оны “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулагдаж дараа дараагийн хөдөлмөрийн хуулиудад уламжлагдан зохицуулагдаж ирсэн байна.

Өдгөө дагаж мөрдөж байгаа “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-д хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг илүү сайн зохицуулж өгсөн гэж үзэж болох боловч хөдөлмөрийн гэрээний зарим зохицуулалтыг тухайлбал: хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны зохицуулалт дээр өмнө үйлчилж байсан хөдөлмөрийн хуулиудад

хуульчлагдсан “Туршилтын” хугацааг хуульд орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр /2003.05.22-ний өдөр / оруулсан нь зөв зүйтэй зохицуулалт болсон гэж үзэж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах нөхцлүүдийг хуульчилснаар түүнээс үүдэн гарах маргааныг зөв шийдвэрлэх болон ажилтны ажил үүргээ хэвийн тогтвортой гүйцэтгэх гол үндэслэл болдог. Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээнд заавал тусгах 4 гол нөхцлийг хуульчилж өгсөн ба хэрэв талууд хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах үедээ эдгээр гол нөхцлийн аль нэгийг тохироогүй бол хөдөлмөрийн гэрээг байгуулсанд тооцохгүй гэж хуульчилсан.

ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 57-р зүйлд хөдөлмөрийн гэрээнд дээрх 4 гол нөхцлөөс гадна ажилтны болон ажил олгогчийн эрх үүрэг, хүнд хортой, аюултай нөхцөлд ажиллах хөдөлмөрийн нөхцөл, нөхөн олговор, хөнгөлөлтүүдийн тодорхойлолт, хөдөлмөрийн үйл явцтай холбоотой нийгмийн даатгалын төрөл ба нөхцлүүдийг хөдөлмөрийн гэрээнд заавал тусгах нөхцлүүд болгон хуульчилсан. Дээрхээс дүгнэвэл хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах нөхцлүүдийг хуульд нарийн тусгаж өгвөл ажилтны хөдөлмөрийн эрхийн баталгаа болоод зогсохгүй хөдөлмөрийн гэрээ нь хөдөлмөрийн харилцааны гол акт жинхэнэ утгаараа байх болно гэж үзэж байна.

Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн шинжлэх ухаанд “контракт” гэсэн ойлголт 1990-ээд оны дунд үеэс хөндөгдөх болсон. Анх 1991 онд Засгийн газраас гаргасан 183 дугаар тогтоолын дагуу улсын үйлдвэрийн газрын даргыг “иргэний гэрээ”-ээр ажиллуулах болсон. Иргэний гэрээнд дурьдсан нөхцлүүд нь дан ганц Иргэний эрх зүй төдийгүй, мөн хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтанд хамааралтай асуудлууд байсан юм.

Манай хуульчдаас “контракт” гэрээний тухай асуудлыг онолын хүрээнд хууль зүйн ухааны доктор, профессор Л.Баасан, Б.Уранцэцэг, багш М.Түмэн-Өлзий нар хөндөж тавьсан бөгөөд М.Түмэн-Өлзийгийн тодорхойлсноор “контракт” нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад чиглэгдсэн бөгөөд нэг талаас ажилтан, хөлслөн авагчийн удирдлагын дор, түүнд захирагдантодорхой ажил үүргийг гүйцэтгэх нөгөө талаас хөлслөн авагч түүнд нь тохирсон цалин, хөлс олгох болон бусад холбогдох асуудлаар контракт байгуулагч хоёр тал харилцан тохиролцож тодорхой үүрэг авсан хэлэлцээр⁷ гэж явцуу хүрээнд авч үзсэн байна.

⁷. М.Түмэн-Өлзий Хөдөлмөрийн эрх зүйд контрактын систем ийг хэрэглэх асуудалд МУИС-ийн ХЗДС-ийн Эрдэм шинжилгээний бичиг УБ 1996 47 дахь тал

Доктор профессор Л.Баасан “контракт” –ыг Иргэний хууль болон тухайн үед үйлчилж байсан бусад хуульд тусгагдсан “хөлсөөр ажиллах гэрээ” гэсэн нэр томъёогоор дамжуулж тодорхойлсон бөгөөд түүний үзэж байгаагаар

“контракт” гэрээ буюу хөлсөөр ажиллах гэрээ” гэдэг нь хөдөлмөрийн гэрээний өвөрмөц төрөл бөгөөд төрийн албанд хөдөлмөрчдийг ажиллуулах, өндөр мэргэжил, чадварын ажилтнуудаар тодорхой мэргэжил, чадварын ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх зэрэг онцгой тохиолдолд хэлэлцэж байгуулах хэлэлцээр юм⁸ гэжээ. Доктор профессор Б.Уранцэцэг “ өмчлөгчийн өмчлөлийн тодорхой зүйл болох аж ахуйн нэгж, байгууллагыг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхийг нь өмчлөгчийн хүсэл зориг буюу зөвшөөрлөөр өөр этгээд- иргэнд шилжүүлэн өгөх хууль зүйн хамгийн сонгодог арга зам бол контракт байгуулах явдал юм⁹ гээд хөдөлмөрийн ердийн гэрээ контракт гэрээ хоёрын ижил ба ялгаатай талыг тодорхойлж өгсөн байна.

Контракт нь хөдөлмөрийн гэрээний нэг төрөл тул Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тодорхойлсон гэрээний агуулгад тавигдах шаардлага контрактад нэгэн адил хамаарагдана.

Иймээс контрактыг байгуулах үед Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасан гол нөхцлүүдийг заавал тохирох ёстой. Үүнээс гадна контрактын өөрийн онцлогоос хамаарч түүний агуулгад тавигдах тусгай шаардлага Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлд тусгагдсан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.3-т: талууд контракт байгуулах үедээ хугацаа, ажилтны гүйцэтгэх ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх жухам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой заах ёстой. Эндээс хөдөлмөрийн ердийн гэрээний агуулга / нөхцөл / , контрактын агуулгын ялгаа тодорхой харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх заалтаар контракт хэрэглэгдэх хүрээг тогтоож өгсөн гэж үзэж болно. Үүнд: өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэхдээ бусдын хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг, мөн ажил олгогч нь иргэний гоц буюу ховор авъяас, өндөр ур чадварыг хөлслөн авч ашиглах зорилгоор иргэнтэй контракт байгуулна гэсэн. Эндээс контракт гэдэг хөдөлмөрийн гэрээг хөдөлмөрийн гэрээ хэрэглэгдэх хэд хэдэн хүрээ тодорхойлогдож байна. Үүнд, өмчлөгчийн өмчлөх эрхийг хэрэгжүүлэх, иргэний гоц авъяасыг ашиглах, өндөр ур чадварыг ашиглах, ховор мэргэжлийг ашиглах гэсэн эдгээр хүрээг хамаарч байгаа юм.

⁸. Л.Баасан, Д.Цолмон Хөдөлмөрийн гэрээний ойлголтыг шинээр авч үзэх нь Шинэ толь 1996 № 4, 48-50 дахь талд

⁹. Б.Уранцэцэг Хөдөлмөрийн гэрээ, онол, хууль, практик УБ хот I дэвтэр 2003 он 70-р тал

Ийнхүү Монгол улс дахь хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжлийн асуудлыг дүгнэж үзвэл:

Ардын хувьсгалын анхны жилүүд дэх хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль тогтоомж нь төрийн аппарат, улсын бусад байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааг ардчилсан зарчмын үндсэн дээр төлөвшүүлэн зохицуулахад шууд чиглэж байжээ.

1930 оны хуульд аливаа ажил үйлдвэрийн тухай гэрээ, 1933, 1934 оны хуульд хүчин үнэлэхүйн гэрээ, 1941 оны хуульд Хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн нэр томъёоллоор асуудлыг зохицуулсан. Тэгэхдээ Хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн тодорхойлолтыг хуульчлан тогтоогоогүй боловч хүчин үнэлэгч буюу ажилтан захиргааны хооронд ажил үүрэг гүйцэтгэх, гүйцэтгүүлэх тухай сайн дурын хэлэлцээрийг Хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн ухагдахуунд хамааруулсан байна.

Харин 1991 оны хөдөлмөрийн хууль бол зах зээлийн баримжаагар боловсруулж шилжилтийн шатанд мөрдөгдөж байсан хууль юм. Ийм ч учраас зах зээлийн харилцаа гүнзгийрэхийн хэрээр хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах талд олон дутагдал илэрч жинхэнэ хувийн өмчид суурилсан зах зээлийн хөдөлмөрийн харилцаанд тохирсон хуулийг батлан гаргах шаардлага гарч 1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг баталж мөрдүүлсэн ба түүнд 2003 онд олон чухал нэмэлт өөрчлөлтүүд орсон билээ.

Ийнхүү Монгол улсад хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжилтийг дараах үе шатанд ангилж үзэж болно гэж үзэж байна. Үүнд:

1921-1940 он хүртэл буюу ардын ардчилсан өөрчлөлтийн үе

1940-1990 он хүртэл буюу социализм байгуулах үе

1990-1999 он хүртэл буюу зах зээлийн харилцааны баримжаагаар хөгжсөн үе

1999- өөс одоо хүртэл буюу хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтын шинэчлэлтийн үе

Эдгээр үе шатууд дахь хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалт нь өөр өөрийн онцлогтой боловч нийгмийн хөгжлийн шинэчлэл өөрчлөлтийн тусгал болж иржээ гэж дүгнэж үзэж болно. Тухайлбал, 1921-1940 он хүртэл буюу ардын ардчилсан өөрчлөлтийн үед хөдөлмөрийн эрх зүйн гол гол институт бүрэлдэн бий болжээ гэж үзэж болно. Энэ үед 1930 оны хуульд аливаа ажил үйлдвэрийн тухай гэрээ / 2 дугаар бүлэг /, 1933, 1934 оны хуульд хүчин үнэлэхүйн гэрээ, 1941 оны хуульд хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн нэр томъёоллоор хөдөлмөрийн гэрээний асуудлыг зохицуулсан бөгөөд иргэдийг ажил, албанд ажиллуулах, ажлаас чөлөөлөх гэх мэт асуудлуудыг ажилтан, захиргаа / бусдын хүчнийг хэрэглэгч этгээд /-ны хоорондох хэлэлцээрээр зохицуулах журам тогтоосон нь иргэд чөлөөтэйгээр хөдөлмөрлөх эрхтэйг илэрхийлсэн хууль зүйн баталгаа юм. Эдгээрээс үндэслэн үзэхэд энэ үеийн хөдөлмөрийн хуулиудаар улс ардын аж ахуйн бүх салбарт хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсдын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг тохируулан зохицуулж байсан гэж үзэж болно.

Харин 1940-1990 он хүртэл буюу социализм байгуулах үеийн 1973 оны хөдөлмөрийн хууль нь иргэд, улсын үйлдвэр, албан газар, байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллахтай холбоотой нийгмийн харилцааг

зохицуулахад чиглэгджээ. Өөрөөр хэлбэл төрийн өмчийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн харилцааг Монгол улсын 1973 оны хөдөлмөрийн хууль зохицуулдаг байсан гэж үзэж болно. Тэр үед үйлдвэрлэлийн бүх харилцаа төвлөрсөн төлөвлөгөөнд үндэслэж байсан ба энэ нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн хуулийн нэгэн онцлог байсан төдийгүй хөдөлмөрийн хуулийг хэрэгжүүлэх гол нөхцөл болж байв.

Энэ хуульд хөдөлмөрийн гэрээний тодорхойлолтыг хуульчлан заасны /хуулийн 11 дүгээр зүйл / сацуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, гэрээг цуцлахтай холбоотой нэмэлт баталгаануудыг тогтоож өгсөн байна.

1990-1999 он буюу зах зээлийн баримжаагаар хөгжсөн үед Монгол улсад 1990 онд ардчилсан хувьсгал гарч төрийн өмч задарч өмч хувьчлал эхэлсэнтэй холбогдон төрийн ба хувийн, холимог өмчинд тулгуурлах аж ахуйн нэгж салбарууд үүсч бий болсон ба тухайн үеийн хувийн өмчинд тулгуурлах аж ахуйн нэгжид хөдөлмөрлөгсдийн үйл ажиллагааг тохируулах хэм хэмжээ үгүйлэгдэж байсантай холбоотойгоор Хөдөлмөрийн хуулийг шинэчлэн боловсруулж батлан гаргажээ. Монгол улсын 1960 оны үндсэн хуульд 1990 онд зохих өөрчлөлт орж улс орон нийгмийн шинэ тогтолцоонд шилжсэн үеэс хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаажуулах, хүний хөдөлмөрлөх эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан хууль, хуулийн дагуух актуудыг нийгмийн эрэлт хэрэгцээний дагуу өөрчилж боловсронгуй болгох шаардлага үүссэн юм.

1991 оны хөдөлмөрийн хууль нь ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцааг зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулах зорилгыг агуулснаараа онцлог юм. Чухамдаа хөдөлмөрийн гэрээний дагуу үүсэх харилцааг 1991 оны хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулах болсон тул тухайн хууль үйлчлэх хүрээний хувьд ч өргөсчээ гэж үзэж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах, гэрээний хугацааг гэрээний талууд / хуулийн 12 дугаар зүйл / үйлдвэрлэлийн зайлшгүй шаардлагаар захиргаа 45 хоног хүртэл хугацаагаар шилжүүлэх, сул зогсолтын үед ажилтнуудтай тохиролцсон хугацаагаар өөр ажилд шилжүүлэх / хуулийн 16.17 дугаар зүйл / хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар халагдсан тохиолдолд ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг ажилтны нэг сарын дундаж хөлстэй тэнцэх хэмжээгээр олгох / хуулийн 21 дүгээр зүйл / захиргаа нь ажилтны ажил гүйцэтгэж эхэлсэн өдрөөс хөдөлмөрийн дэвтэр хөлтөлнө / хуулийн 23 дугаар зүйл / захиргаа нь ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа ажил хүлээлцэх хугацааг тогтоох уг хугацааг ажлаас халах тухай шийдвэрт заана, ажилтанд ажил хүлээлгэн өгсөн сүүлчийн өдрийг ажлаас халагдсан өдөр гэж үзнэ / хуулийн 24 дүгээр зүйл / гэх мэтээр хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой шинэ хэм хэмжээг хуулиар тогтоосон. Эдгээр нь иргэдээс хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажил, албанд орох, шилжүүлэх, ажлаас халах, өөрчлөх баталгааг буй болгосон зохицуулалт байсан гэж болно.

1999 оноос одоо хүртэл буюу шинэчлэлтийн үед 1991 оны хуулийг өөрчилж шинэчлэх болсон:

1. 1992 Монгол улсын Үндсэн хуулийн үзэл, баримтлалын дагуу хөдөлмөрийн хуулийг өөрчлөх
2. Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу үүсэх нийгмийн харилцааны зохицуулалтанд төрөөс шууд оролцох оролцоог аль болохоор багасган гэрээний талуудын бие даасан байдлыг өргөтгөх
3. Хөдөлмөрийн харилцааны салбарт Үндсэн хуульд заасан иргэний эрх, эрх чөлөөг тууштай хангах хууль цаазын баталгааг аль болохоор хадгалах
4. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээг тодорхой болгох зэрэг эрэлт, хэрэгцээ, нийгмийн захиалгатай холбоотой байна.

1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой урьд өмнө байгаагүй олон хэм хэмжээг тусгасан. Үүнд:

1. Хуулийн 3 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн эрх зүйн гол гол нэр томъёог / ажил олгогч, ажилтан, хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, ажил хаялт гэх мэт / хуульчлан тодорхойлсон.

2. Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд эрх тэгш байдлыг хэрэгжүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хангах зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5.6.7 дугаар зүйлд тусгасан. Хуулийн 7.1-д “Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” 7.3-т “ ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог, шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хялгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй” 7.4-т “иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харъяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй” 7.5-д “энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд хариулах үүрэггүй” гэх мэтээр хуульчлав.

3. Хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалттай холбоотойгоор хөдөлмөрийн контракт байгуулах, төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээдэд нэг гэр бүлийн буюу төрөл, садангийн хүмүүс бие биедээ хяналт тавих болон захирах, захирагдах ажил, албан тушаалд хамт ажиллахыг хориглох /хуулийн 27 дугаар зүйл/ төрийн өмчит хуулийн этгээдэд эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрх мэдэл хэрэгжүүлэх ажил, албан тушаалд ажиллагсад өөр газар, байгууллагад зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулахыг хориглох /хуулийн 28 дугаар зүйл/ Ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн нөхцөлд ажил олгогч этгээд санаачлан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах /хуулийн 40.1.3 дугаар зүйл/ иргэдийг хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулж байгаа тохиолдолд нийгмийн даатгалд даатгуулах /хуулийн 46 дугаар зүйл / гэх мэтийн журмыг тусгажээ.

4. Хуульд долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 40 цаг хүртэл, 14-15 насны ажилчид 30 хүртэл, 16-17 насны ажилтанд 36 цаг хүртэл байх гэх мэт ажлын долоо хоногийн богиносгосон журам тогтоосны зэрэгцээ илүү цагаар ажиллуулах хэмжээг ажил олгогчийн үзэмжээр шийдвэрлэх / хуулийн 74 дүгээр зүйл / долоо хоногт хоёр амралтын өдөртэй байх /хуулийн 77 дугаар зүйл/ гэр

мэтээр хөдөлмөрийн гэрээний нэг гол нөхцөл болсон ажлын цагтай холбоотой зохицуулалтуудыг шинээр тусгажээ.

5. Хуулийн 81 дүгээр зүйлд “ажилтнуудын ажлын байрны нөхцлийг хэвийн ба хэвийн бус гэж хуваан ангилсан” хуулийн 97 дугаар зүйлд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нөхөн төлбөрийн асуудлыг тусгасан, нөхөн төлбөрийн хэмжээг амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдуулан индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээнд тусгаж байх, 111-р зүйлд “үйлдвэрлэл, аж ахуйн үйл ажиллагаанд харшлахгүй тохиолдолд 50, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажил албан тушаалынхаа гурав, түүнээс дээш хувийн орон тоонд тахир дутуу, одой хүнийг ажиллуулна” хэрэв ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө” гэх мэт хэм хэмжээг тогтоожээ.

6. 2003 онд орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулна, туршилтын ба сургалтын хугацаа 6 сараас илүүгүй байна гэх зэргээр хуульчилсан нь ажилтнууд цаашид тогтвортой ажиллах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх, хөдөлмөрийн бүтээмж өндөр байх, ажилласан хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт тасралтгүй байх зэрэг эрхийг хангахад чухал зүйл болсон юм.

Гурав. **Хоёрдугаар бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь**

2.1 Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны тулгамдсан зарим асуудлууд

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны өнөөгийн тулгамдсан асуудлыг зөв тодорхойлж түүнийг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэх явдал нь Монгол улсын Үндсэн хуульд заасан хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаатай хангах нэгэн хөшүүрэг болно гэж үзэж байгаа бөгөөд иргэд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааны зохицуулалтыг боловсронгуй болгоход чухал ач холбогдолтой юм.

Сүүлийн жилүүдэд бид хөдөлмөрлөх эрх гэж ярьж, бичиж түүнийгээ маш өргөн хүрээнд ойлгож байна. Тухайлбал, хөдөлмөрлөх эрхдээ хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, хийж буй ажилдаа тохирсон шударга цалин хөлс авах, амрах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хөдөлмөрийн гэрээг өөрийн санаачлагаар цуцлах санал тавих, хөдөлмөрлөх явцад эрх ашгаа хамгаалуулах зорилгоор хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэн орох зэргийг оруулж байна.

Гэтэл 1992 оны шинэ Үндсэн хуульд хөдөлмөрлөх явдлыг Монгол улсын иргэний журамт үүрэг гэж заасан. Харин дээрх эрхийг иргэн зөвхөн хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа л эдэлдэг билээ. Өөрөөр хэлбэл, иргэн хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэхдээ буюу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөх явцдаа дээрх эрхийг заавал эдлэх боломжоор хангагдах ёстой хэмээн үзэж болох юм.

Хөдөлмөрийн эрх зүйгээр түүний дотор иргэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрлөх харилцаанд хүний эрх, эрх чөлөөг хангахтай холбогдсон харилцааг зохицуулж, хамгаалахдаа өнөөгийн манай нөхцөлд эрх зүйн үндэслэл, зарчмын хувьд анхаарч үзэх шаардлагатай дараах тулгамдсан асуудал байна гэж үзэж байна. Үүнд:

1. Хүний эрх, эрх чөлөө ямар ч нөхцөлд аяндаа зохицуулагдах жам ёсны хүчин зүйлийг өөртөө зохих түвшинд хадгалсан байдаг тул хүний төрөлхийн буюу салшгүй эрхийн хүрээг төрөөс хязгаарлахгүйгээр, харин аль болох дэмжиж зөвшөөрөх чиглэлээр зохицуулалт хийх
2. Хуулиар хориглоогүй бол зөвшөөрнө гэсэн ардчилсан зарчмыг удирдлага болгон хориглох замаар биш зөвшөөрч байж шаардлагатай үед нь хориглох чиглэлээр эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох
3. Төр, иргэний хоорондын харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг оновчтой тогтоож тэдгээрийн эрх зүйн байдал нь хүний эрх, эрх чөлөөг хөндөхгүй байх баталгааг бүрдүүлэх
4. Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах болон хөдөлмөрийн харилцааны талаар гарсан олон улсын гэрээ, үндэсний хууль тогтоомжуудыг хооронд нь зохистойгоор холбон уялдуурах
5. Хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хуулиас гадуур хязгаарлах, хуулийг буруу хэрэглэх боломж олгох буюу эрх зүйн хийдлээр далимдуулж хүний эрх, эрх чөлөөг хөндөх явдал гаргуулахгүй байх нийгмийн орчныг бүрдүүлэх
6. Хүүхдийн болон эмэгтэйчүүд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг нийгмийн эмзэг давхрааг төрийн байнгын хамгаалалтанд авч төрийн зүгээс халамж дэмжлэг үзүүлэх, өөрсдийнх нь онцлогт тохирсон хөдөлмөр эрхлүүлэх

2.2 Хөдөлмөрийн гэрээний эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зарим асуудал

Иргэн ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааны хүрээнд хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн зарим зүйл заалтыг боловсронгуй болгох, нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна гэж үзэж байна. Тухайлбал:

1. Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4-т Монгол улсын иргэн нь “ ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхтэй” гэж заасны дагуу аль нэг ажил олгогчид сул чөлөөтэй байгаа орон тооны ажил албан тушаалд орж ажиллах хүсэлтээ ямар ч иргэн тухайн ажил олгогчид илэрхийлж болно. Энэ нь зах зээлийн нөхцөлд хүний хөдөлмөр чөлөөтэй, ажиллах хүч гэсэн өмчлөлийн

зүйлээ өмчлөгч өөрөө захиран зарцуулах эрхтэй, мөн хөдөлмөрийн гэрээ нь талуудын сайн дурын хүсэл зоригт тулгуурласан шинжтэй болохыг баталж байгаа хэрэг мөн. Хөдөлмөрийн харилцааны практикт ажилд орохыг хүссэн хүн ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагад ирж ажилд орохыг хүссэн өргөдлөө зохих албан тушаалтанд өгдөг явдлаар энэ шинж илэрч байна. Иймд аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөдөлмөрийн дотоод журмандаа ажилд орохыг хүссэн иргэний өргөдлийг хүлээн авч шийдвэрлэх, мөн өргөдлийн хамт бүрдүүлэн өгвөл зохих бичиг баримтыг дурьдаж тусгадаг. Харин энэ үед ажил олгогч тал өөрийн явцуу ашиг сонирхлыг урьтал болгон тавьснаас янз бүрийн шаардлагыг тавих, мөн ажил үүрэгтэй холбоогүй янз бүрийн асуулт тавих үүний хамт ажил үүрэгтэй холбогдолгүй бичиг баримт бүрдүүлэхийг шаардах хэлбэрийн зөрчил нэлээд гарч байна. Ажил ологч нь өөрт буй сул чөлөөтэй ажлын байр орон тооны талаар мэдээлэхдээ түүн дээр авч ажиллуулах хүнд тавигдах болзол шаардлагын дотор шаардлагагүйгээр хүйс заах төдийгүй тодорхой нэг хүйс дотор ч ялгаварласан шинжийг тусгах байдлаар хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах хэлбэрүүд нэлээд газар авч байна. Тухайлбал, насаар, эрэгтэй, эмэгтэйгээр ялгаварлах, эмэгтэйг дотор нь нас зүс, нуруу үзэмжээр нь ялгаварлах практик түгээмэл байна. Дурьдсан зөрчил нь ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох талаар иргэнд Үндсэн хуулиар олгогдсон эрхийг зөрчиж буй хэрэг юм.

Монгол улс 1969 онд нэгдэн орсон “Ижил хөдөлмөрт адил хөлс олгох тухай” Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвенцид ижил хөдөлмөрт адил хөлс олгох, ижил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэнцүү шан олгох тухай тусгаж заасны дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулинд эдгээр асуудал тодорхой тусгагдсан байдаг. Гэтэл энэ зарчим тэр бүр, ялангуяа гадаадын хөрөнгө оруулалттай компаниудад хэрэгжихгүй байна.

Жишээлбэл “Алтан дорнод монгол ХХК-ийн Арнаймганы алтны үйлдвэрийн ОХУ-ын гагнуурчинд 320 ам. доллар өгч байхад монгол улсын иргэн гануурчинд 175 ам. долларын цалин олгож байв”¹¹

Хөдөлмөрийн харилцаанд насаар ялгаварлах хандлага байсаар байгаа учир Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2-т “Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно” гэж заасныг “энэ хууль болон холбогдох хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд хүнийг насаар хязгаарлахыг хориглоно” гэсэн заалт нэмж оруулах, үндэс угсаагаар ялгаварлан цалин хөлсийг ялгаатай өгч байгааг зогсоох зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2-т заасныг баталгаажуулахын тулд мөн хуулийн 49.2-т “Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин олгоно” гэсний ... эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд гэсний дараа “... болон үндэс угсаагаар ялгаварлахгүйгээр ...” гэсэн заалт нэмж оруулан найруулах, тэрчлэн дээрх хуулийн 7 дугаар зүйлийн заалтыг баталгаажуулах зорилгоор мөн хуулийн Шүүхээр хянан шийдвэрлэх маргаан гэсэн 128 дугаар зүйлд “энэ хуулийн 7 дугаар зүйлд заасныг зөрчсөнтэй холбоотой маргаан” гэсэн зүйл нэмэх.

2. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч нийт ажилтны эрх ашгийг хамгаалах гол нөхцөл болсон Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажил олгогч заавал байгуулах шаардлагагүй гэж үздэгээс хамтын гэрээтэй холбоотой зөрчил түгээмэл байгааг анхаарч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 14.1-д ‘ ... Аж ахуйн нэгж байгууллагын бизнес төлөвлөгөө батлахаас өмнө ... гэсний дараа “заавал” гэсэн үг нэмэх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

3. Сонгон шалгаруулалт бол аж ахуйн нэгж байгууллагын тодорхой нэрийн ажил, сул чөлөөтэй орон тоонд орж ажиллах сонирхол бүхий иргэд тооны хувьд олон байх үед төдийгүй уг ажлын байр нь ажилд орох иргэнээс илүү өндөр хариуцлага, чадвар мэдлэгийг шаарддаг тохиолдолд хэрэглэх боломжтой хууль зүйн хамгийн зохистой арга гэж үзэж байна.

Сонгон шалгаруулалт нь ажилд орох, ажил ологчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллах хүсэлт бүхий иргэдэд ажил олгогч адил шаардлага, болзол тавьж иргэний хувийн шинж байдлаар бус, харин ажил хэрэгч шинжээр нь өөр хооронд нь өрсөлдүүлсний үндсэнд уг шинжээрээ бусдаас илүүд нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах бололцоог иргэдэд олгож байдаг. Энэ арга нь иргэн өөрийн мэдлэг, ур чадвараараа бусадтай өрсөлдөх замаар ажил, мэргэжлээ сонгох эрхийг хангаж байхад, ажил олгогчид сайн ажилтантай болох нөхцлийг бүрдүүлж өгдөг хоёр талын ач холбогдолтой.

Иймд ажилтныг ажилд авч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажиллахад ажилтныг хувийн шинжээр ялгаварлах нөхцлийг багасгах үүднээс аж ахуйн нэгж байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журмандаа ажилтныг ажилд сонгон шалгаруулж авах үндэслэл журмыг холбогдох хууль тогтоомжинд нийцүүлж тусгана гэж зааж өгөх нь зүйтэй.

4. Хөдөлмөрийн тухай 1999 оны хуулийн нэг онцлог бол хугацаатай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан тохиолдолд цаашид сунгагдах тухай зохицуулалт билээ.

Өөрөөр хэлбэл хугацаатай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг дуусмагц талууд түүнийг цуцлах санал тавиагүй бөгөөд ажилтан ажлаа үргэлжлүүлэн гүйцэтгэсээр байгаа бол уг гэрээг “анх заасан хугацаагаар” сунгагдсанд тооцдог.

Тэгвэл энэ зохицуулалт өмнөх бүх хөдөлмөрийн хуулиудад “тодорхой бус хугацаагаар” сунгагдсан тооцогддог байсан. Иргэний эрх зүйн гэрээнүүдийн хувьд хугацаатай байгуулсан гэрээг гэрээний хугацаа дуусмагц талууд цуцлах санал тавиагүй бол тодорхой бус хугацаагаар сунгагдсанд тооцдог.

Эдгээр байдлаас үндэслэн үзэхэд хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны хувьд гэрээнд анх заагдсан хугацаагаар сунгагдах уу?, тодорхой бус хугацаагаар сунгагдах уу? гэдэг асуудал анхаарал татаж байна. Миний хувьд анх тохиролцсон хугацаагаар сунгагдах ойлголт байж таарахгүй, харин тодорхой бус хугацаагаар сунгагдсанд тооцно гэж зохицуулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

5. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарт гэсэн 6 дугаар бүлэгт хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн ажлыг сайжруулах ажлын удирдлага, зохион байгуулалт, аюулгүй орчинд ажиллах ажилтны эрхийн баталгааны зарим асуудлыг тодотгож өгөх хэрэгтэй байна. Иймээс энэ бүлэгт хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн ажлыг сайжруулах ажлын удирдлага, зохион байгуулалт, аюулгүй орчинд ажиллах ажилтны эрхийн баталгаа хангах талаар дараах зүйл заалтуудыг нэмэх шаардлагатай байна. Ингэснээр хөдөлмөрийн гэрээний нэг гол нөхцөл болсон хөдөлмөрийн нөхцлийн асуудлыг гэрээнд зүй зохистойгоор тусгах явдлыг шийдвэрлэхэд дөхөмтэй болно гэж үзэж байна. Үүнд:

- Хуульд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтны эмчлүүлэх, шинжилгээ оношлогоо хийлгэх, хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон зардлыг ажил олгогч хариуцах заалт орхигдсоноос болж осолд орсон ажилтан өндөр үнэтэй эм тариаг нэн яаралтай авч хэрэглэж чадахгүйгээс болж эрүүл мэндээрээ хохирох, зарим үед амь насаа алдахад ч хүргэж байна. Энэ нь одоогийн мөрдөж байгаа нийгмийн даатгалын болон хөдөлмөрийн тухай хуулиудад осол, хордлогод өртсөн, өвчилсөн ажилтныг эмчилж эдгэрүүлэх, нөхөн сэргээх асуудлын зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай гэсэн үг юм. Үүнтэй холбогдуулан хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байгаад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтны эмчлүүлэх, шинжилгээ оношлогоо хийлгэх, хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон зардлыг ажил олгогч хариуцаж байх талаар нэмэлт оруулах

- Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд хуульд заасан хөнгөлөлт үзүүлэх, үйлчилгээнд хамруулах талаар ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчидтэй тохиролцон холбогдох шийдвэрийг баталж мөрдүүлж байх талаар тодруулж заах хэрэгтэй байна гэж үзэж байна. Энд тухайлбал, нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгох, ажлын цагийг нь хорогдуулах, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлтэй холбогдуулан нэмэгдэл амралт олгох, ажлын тусгай хувцас олгох, сүү буюу хор саармагжуулах хүнсний бусад бүтээгдэхүүн олгох ажил мэргэжлийн жагсаалтыг батлан гаргаж байх

Түүнчлэн ажлын байрны нөхцөл, тухайлбал, дуу шуугиан ихтэй оюуны хөдөлмөрийн ачаалалд ихээр автагдсан зэрэг тохиолдолд ажлын байрандаа зүрхний шигдээс, цусны даралт хэт ихсэх зэрэг өвчлөлөөр өвчилж хөдөлмөрийн чадвараа түр буюу бүрмөсөн алдах, улмаар амь насаа алдах тохилдол нэлээд гарч байгаа бөгөөд эдгээр өвчлөл нь ердийн өвчний жагсаалтанд хамаардаг тул үйлдвэрлэлийн осолд тооцохгүй байгаа нь ихээхэн учир дутагдалтай байна.

Мөн ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ дээрх өвчлөлүүдийн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдах, амь насаа алдах зэрэг тохиолдолд уг өвчнийг мэргэжлээс шалтгаалах өвчинтэй адилтган үзэх тал дээр эрх бүхий байгууллагууд анхаарах цаг болжээ. Дээрх зөрчил дутагдлын улмаас ажилтан

Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж нөхөн төлбөр авах эрхээ эдэлж чаддаггүй байна.

6. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын торгуулийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нь чухал байна. Учир нь одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан торгуулийн хэмжээ нь албан тушаалтныг 5000- 50000 төгрөг, аж ахуйн нэгж байгууллагыг 50000- 250000 төгрөг хүртэл байгаа бөгөөд энэ нь хариуцлага гэсэн утгаараа хэрэгжиж чадахгүй байна. Торгуулийн хэмжээ харьцангуй бага байгаа учраас зөрчлийг давтан үйлдэх өөрөөр хэлбэл хууль тогтоомж зөрчсөн зөрчлийг удаа дараа давтан гаргах явдал нийтлэг шинжтэй байсаар байна.

Зөвхөн торгуулийн хэмжээг нэмээд зогсохгүй сануулж торгосоор байхад удаа дараа зөрчил гаргаж буй этгээдэд тодорхой үйл ажиллагаа явуулах эрхийг нь хасах хариуцлага ногдуулбал илүү үр дүнтэй юм. Ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй ажил олгогчтой илүү чанга хариуцлага тооцох ёстой гэдгийг энд тэмдэглэх нь зүйтэй. Учир нь хөдөлмөрийн маргаан гарч буй шалтгааны дийлэнх хувийг буюу 40.2 ¹⁰ хувийг хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй, хөдөлмөрийн гэрээнд хуульд заасан нөхцлүүдийг бүрэн тусгаагүй зэргээс үүдэн гарсан байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн 11-д заасан заалт нь зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг заасан нь учир дутагдалтай байна. Өөрөөр хэлбэл хэдийгээр хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулсан ч түүнд хуульд заасан тусгавал зохих асуудлуудыг бүрэн тусгаагүйгээс болж ажилтан цаашлаад ажил олгогч хохирч болох талтай. Энэ тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгаагүй байна. Иймээс Хөдөлмөрийн тухай хуульд тус хуульд зааснаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгавал зохих гол нөхцлүүдийг бүрэн тусгаагүй тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг оруулах нь зүйтэй.

7. Төрөөс хэрэглэж буй албадлагыг бодитой хэрэгжих нөхцлийг хангахын тулд захиргааны журмаар болон эрүүгийн ялын хэлбэрээр баривчлагдсан ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг үндэстэй зохицуулах бодит шаардлага амьдралд нэгэнт бий болжээ.

Баривчлагдах нь тодорхой хугацаагаар нийгмээс тусгаарлагддаг учраас ажилтны хөдөлмөрийн харилцаанд түдгэлзүүлэх гэсэн зохицуулалтыг хэрэглэх нь хамгийн тохиромжтой юм. Захиргааны харуцлагын журмаар баривчлагдах нь нэг сар хүртэл хугацаатай, эрүүгийн ял болох баривчлах шийтгэл нь 6 сар хүртэл хугацаатай хэрэглэгддэг байна. Баривчлах төрлийн ял болон захиргааны хариуцлагыг оногдуулах үед ажилтан ажил үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх боломжгүй мэт боловч энэ нь зөвхөн 1-6 сар хүртэл буюу харьцангуй богино хугацааг л хамардаг, иймд баривчлах ял болон баривчлах хэлбэрийн захиргааны хариуцлагыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.7-д заасан үндэслэлд хамруулж гэрээг нь дуусгавар болгох шаардлагагүй. Харин баривчлах үед ажилтны хөдөлмөрийн харилцаа 6 сар хүртэл түдгэлзсэн энэ хугацаанд ажил олгогч түүнд цалин хөлс олгохыг зогсоох нь ажил олгогч ба ажилтны хэн алины нь эрх ашигт нийцэхээр зохицуулалт юм.

Иймд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай болон Эрүүгийн Байцаан Шийтгэх хууль, Захиргааны Хариуцлагын Тухай хуулиудад баривчлах ял шийтгүүлсэн этгээд баривчлах хэлбэрээр захиргааны хариуцлага хүлээсэн этгээдийн ажилладаг аж ахуйн нэгж байгууллагад уг ял, хариуцлагыг хүлээлгэсэн байгууллага, албан тушаалтан нь “Ажил албан тушаал эрхлэхийг нь түдгэлзэх” тухай шийдвэрийг гаргаж явуулах журмыг тодорхойлсон заалт нэмж оруулах замаар хөдөлмөрийн харилцаанд гарч буй нэг хийдлийг шийдвэрлэж өгөх нь зүйтэй юм.

8. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.2-т заасан: “Ажилтан эрүүл мэндээрээ эрхэлж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй нь тогтоогдсон гэдэг үндэслэлийг “ ажил олгогчийн санаачлага гаргах үндэслэл” –д

10. Монгол улс дахь хүний эрх эрх чөлөөний илтгэл

оруулахаасаа илүү эрх бүхий этгээдийн шаардлага гаргах үндэслэлийг агуулсан 37 дугаар зүйлд багтаан оруулах нь зүйтэй юм. Учир нь ажилтны эрүүл мэндийн байдал эрхэлж буй ажил үүргээ тогтоосон цагт, эсхүл тогтоосон ачаалал хэмжээгээр хэвийн гүйцэтгэхэд нь сөрөг нөлөө үзүүлж байгааг ажил олгогч бус, харин эмнэлгийн зохих байгууллага- эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс мэргэжлийн хувьд тогтоох үүрэгтэй билээ.

Ажилтны эрүүл мэнд хөдөлмөрийн чадвар алдагдсан гэж үзэж түүнийг тахир дутуугийн группэд оруулахаар уг комиссоос гаргасан шийдвэрийн дагуу л ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох / тушаал гаргах, ажил хүлээлцүүлэх, ажилтантай зохих тооцоо хийх гэх мэт / үйл ажиллагааг сая хэрэгжүүлдэг. Иймд энэ үндэслэлийг ажил олгогчийн санаачлагыг тодорхойлсон 40 дүгээр зүйлийн дотроос 37 дугаар зүйл рүү тухайлбал, эрх бүхий этгээд шаардах гэсэн үндэслэл рүү нэгтгэж оруулах нь илүү тохиромжтой гэж үзэж байна.

9. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.5-д Хууль тогтоомж,

Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан нөхцлөөс дордуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл хүчин төгөлдөр бус байна гэж заажээ. Гэтэл Хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээгээр зохицуулах асуудлууд давхардаж байна. Жишээ нь: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1.1 дэх хэсэгт хамтын гэрээгээр үндсэн цалин, хөдөлмөрийн норм, норматив тогтооно гэсэн байхад мөн 19-р зүйлийн 19.1.2-т цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудлыг зохицуулна гэж заасан. Иймээс хөдөлмөрийн норм нормативыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт өөр өөрөөр тогтоосон байх нь хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлд нөлөөлж болзошгүй тул энэ давхарлыг арилгах нь зүйтэй.

Гурав. Дүгнэлт

Хөдөлмөрийн эрх зүй нь хүмүүсийн амьдралын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэж, түүний үрээр нийгмийн баялаг бүтээгдсэнээр хүмүүсийн ахуй амьдралын баталгаа болж байдаг чухал эрх зүй билээ.

Монгол улс 1990-ээд оноос ардчилал зах зээлийн тогтолцоог сонгож хувийн өмч давамгайлах болсноор ардчиллын үйл явц эргэлт буцалтгүй болж баталгаажсан юм.

Зах зээлийн нөхцөлд улс орны эрх ашгийг хувийн ашиг сонирхолтой зөв хослуулж чадвал хүний хүчин зүйлийг хамгийн ихээр идэвхжүүлж ашиглаж болно гэж үздэг.

Тэгвэл хувийн өмч нь энэ хоёр талын ашиг сонирхлыг нэгдмэл тод илэрхийлэгч болдог. Одоо манай нийт өмч, үйлдвэрлэлийн дотор хувийн өмчийн эзлэх жин байнга өсч байна. Ингэж Монгол улс 90-ээд оны үеэр төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт, нийгмийн өмчөөс хувийн өмч давамгайлсан эдийн засагт шилжсэнээр хөдөлмөрийн харилцаа үндсээрээ өөрчлөгдсөн.

Миний бие энэхүү судалгааны ажилдаа зах зээлийн үеийн хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны өнөөгийн тулгамдсан зарим асуудлыг тодорхойлох, үүний үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтанд дүн шинжилгээ хийснээр засч залруулмаар өөрчлөн сайжруулмаар зүйл заалтуудыг олж тогтоох энэ талаар саналаа дэвшүүлэхийг гол зорилгоо болгосон юм.

Ингэснээр одоогийн мөрдөгдөж байгаа хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаан дахь иргэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан хөдөлмөрлөхтэй холбоотой асуудлын хүрээнд анхаарч үзүүштэй дараах асуудлууд байна гэж үзлээ. Үүнд:

1. Ажилтныг ажилд авч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажиллахдаа насаар, үндэс угсаагаар ялгаварлахгүй байх, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч нийт ажилтны эрх ашгийг хамгаалах нэг гол нөхцөл болсон хамтын гэрээг биенес төлөвлөгөө батлагдахаас өмнө заавал байгуулна гэж оруулах
2. Сонгон шалгаруулалт нь ажилд орох хүсэлт бүхий иргэдэд ажил олгогч адил шаардлага, болзол тавьж иргэнийг хувийн шинж байдлаар бус, харин ажил хэрэгч шинжээр нь өөр хооронд нь өрсөлдүүлсний үндсэнд бусдаас илүүд нь хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах бололцоог иргэдэд олгож байдаг ач холбогдолтой тул аж ахуйн нэгж байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журмандаа ажилтныг сонгон шалгаруулж авах үндэслэл журмыг зааж өгөх
3. Үйлдвэрлэлийн осол, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогыг судлан бүртгэх үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, дээрх өвчний улмаас биеийн эрүүл мэнд муудсан ажилтныг эмчлэн сувилах асуудлыг тухайн байгууллага хариуцах нь зүйтэй. Ингэснээр дээрх өвчны улмаас хөдөлмөрийн нөхцлөө сольж хэвийн нөхцлийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах нэмэлт нөхцлийн асуудлыг шийдвэрлэх ач холбогдолтой.
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирсон нөхцлүүдийг зөрчигчдэд хүлээлгэх хариуцлагын хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх
5. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах асуудлууд давхардсан шинжтэй байгааг өөрчлөх эдгээр болно.
6. Хуульд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтны эмчлүүлэх, шинжилгээ оношлогоо хийлгэх, хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон зардлыг ажил олгогч хариуцах тухай зааж өгөх

Эдгээр саналууд нь хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг боловсронгуй болгоход үр дүнтэй болоод зогсохгүй улмаар хүний эрх эрх чөлөөг хангах, ажилтанд хөдөлмөрлөх эрхээ бодитой хэрэгжүүлэх бололцоог олгох, ажил олгогчийн зүй бус дарамтнаас хамгаалагдах, хөдөлмөрөө зөв үнэлүүлэх, нийгмийн баялагийг бүтээх түүнээс хүртэх үйл ажиллагааг оновчтой зохицуулах, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэхэд ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Тав. Ном зүй

А. Ном сурах бичиг

1. Д.Баярсайхан Эрх зүйн онол УБ хот 1996 он
2. Ч.Нямсүрэн Эрх зүй, төрийн онол УБ хот 1998 он
3. Таль Л.С Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1
Ярославль 1913

Г

4. И.Я Киселев. Трудовое право России. Издательство Норма. М 2001 г
5. И.Я Киселев. Трудовой договор при капитализме с проблемы найма и увольнение. Наука 1989 г
6. О.Жамбалдорж Нийгмийн халамжийн эрх зүй УБ хот 2000 он
7. Л.Баасан, О.Жамбалдорж БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн эрх зүй УБ хот 1982 он
8. Л.Баасан Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй
/ Ерөнхий анги / УБ хот 2000 он
9. Л.Баасан Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй
/ Тусгай анги / УБ хот 2000 он
10. Б.Уранцэцэг Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль
/ Онол арга зүйн тайлбар / УБ хот 2000 он
11. Б.Уранцэцэг Хөдөлмөрийн гэрээ, онол, хууль, практик
/ I дэвтэр / УБ хот 2003 он
12. Монгол улсын шүүхийн шийдвэрийн эмхтгэл
/ Иргэний хэрэг / №2 УБ хот 2006 он

Б. Сэтгүүл, өгүүлэл

1. Монгол улс дахь хүний эрх эрх чөлөөний илтгэл
/ 2003.2004 он /
2. Н.Содномдорж Хөдөлмөрийн зах зээлийн оновчтой төлөвшлийн гацаа
/ Өнөөдөр сонин 2006.03.02 № 050 /
3. С.Ганцэцэг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтад дүн шинжилгээ хийх нь
/ Хууль дээдлэх ёс 2006 № 1 /
4. С.Болормаа Хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтын асуудал
/ Монголын төр эрх зүй 2004 № 3 /
5. Н.Түмэнбаяр Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөн: дэлхий нийтийг хамарсан үзэгдэл, өнөөгийн байдал
/ Монголын төр эрх зүй 2004 № 1 /
6. Л.Баасан Ажлын цаг ашиглалтын зарим асуудал
/ Харьцуулсан судалгаа /
/ Монголын төр эрх зүй 2003 № 3 /
7. С.Болормаа Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх цалин хөлс, олговор
/ Хууль дээдлэх ёс 2006 № 2 /
8. С.Ганцэцэг Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний төлөв байдал
/ Хууль дээдлэх ёс 2006 № 2 /

В. Монгол улсын хуулиуд

- | | |
|---|---------|
| 1. Монгол улсын Үндсэн хууль | 1992 он |
| 2. Монгол улсын Иргэний хууль | 2002 он |
| 3. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль | 1999 он |
| 4. Төсвийн байгууллагын удирдлага санхүүжилтийн тухай хууль | 2002 он |
| 5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хууль | 2002 он |
| 6. Төрийн албаны тухай хууль | 2002 он |

Г. Бусад

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл заалтыг тайлбарлах тухай
/ УДШ-ийн тогтоол 2006 № 33 /
2. Мэргэжил, албан тушаалын тариф- мэргэшлийн лавлах II хэсэг
/ Багануур ХК /

Хавсралт № 1

ЗАГВАР

Хөдөлмөрийн гэрээ

Багануур дүүрэг

2006.12.08

Нэг талаас ажил олгогч / аж ахуйн нэгж байгууллагын нэр /-ийг төлөөлж
----- ажилтай ----- овогтой -----
Нөгөө талаас иргэн, ----- ажил, албан тушаалыг эрхлэх
----- овогтой ----- бид нар Монгол улсын
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21, 24 дүгээр зүйлүүдийг үндэслэн дараахь
нөхцлүүдийг тохирч энэхүү гэрээг байгуулав.

Нэг. Ерөнхий зүйл

1.1 Энэхүү гэрээний зорилго нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогчийн нийтлэг эрх, үүрэг, хөдөлмөрийн нөхцөл, олгох цалин хөлс, хөнгөлөлт урамшуулал болон хууль тогтоомж зөрчигдсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлж талуудын харилцан тэгш байдлыг хангахад оршино.

Хоёр. Гэрээний гол нөхцөл

2.1 Гэрээ ёсоор иргэн ----- нь тус аж ахуйн нэгж байгууллага / хуулийн этгээдийн оноосон нэрийг тодорхой бичих /- д ----- Албан тушаал / ажлын байрны буюу албан тушаалын нэрийг тодорхой бичих / - ыг эрхлэн гүйцэтгэнэ.

2.2 Ажилтан ----- нь дээр дурьдсан албан тушаалын хүрээнд ----- ажил үүргийг гүйцэтгэнэ. / Энэ нь тухайн ажлын байрны хүрээнд зайлшгүй хийгдэх ажил үүрэг байх юм. Үүнийг гэрээнд нэг бүрчлэн нэрлэн зааж болохоос гадна ажлын байрны тодорхойлолтын дотор байх “албан тушаал буюу ажлын байран дээр хийгдвэл зохих ажлууд” гэсэн хэсгийг нэрлэн зааж бичиж болно. Энэ тохиолдолд ажлын байрны тодорхойлолтын хувийг заавал өгнө /

2.3 Ажилтаны албан тушаалын үндсэн цалин ----- төгрөг байна

2.4 Ажилтан нь хөдөлмөрийн ----- нөхцөлд / хэвийн, хэвийн бус аль нь болох / ажиллана.

Гурав. Гэрээний нэмэлт нөхцөл

Талууд харилцан тохирсноор энэхүү гэрээнд дараахь нөхцлүүдийг нэмж тусгав. Үүнд:

3.1 Гэрээг ----- хугацаагаар байгуулав. / Хэрэв хугацаагүй байгуулж байгаа бол энэ заалт шаардлагагүй /

3.2 Ажилтанд энэхүү гэрээний 2.3-т заасан үндсэн цалингаас гадна ----- төгрөгийн нэмэгдэл хөлс олгоно. / мэргэжлийн зэргийн, ур чадварын, хэвийн бус нөхцлийн г.м /

3.3 Ажилтан нь улсад 25 жил ажилласаныг харгалзан түүнд олгох үндсэн амралт дээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79-р зүйлийн 79.5.4-д заасан 9 хоногийн нэмэгдэл амралт олгож эдлүүлнэ.

3.4 Ажлын тусгай хувцас, багаж хамгаалах хэрэгсэл /нэр төрөл, эдэлгээний хугацаа/-----

3.5 Хөдөлмөрийн нөхцлөөс хамааруулан олгох хөнгөлөлт /сүү, ундаа, бусад/-----

3.6. Хоол, унааны зардалд олгох нөхөн олговрын хэмжээ-----

3.7. Буцалтгүй тусламж олгох тохиолдол-----

3.8. Захиргааны чөлөө олгох тохиолдол-----

Дөрөв. . Талуудын эдлэх эрх, хүлээх үүрэг

4.1 Ажил олгогч нь дараахь эрх үүргийг эдэлж хэрэгжүүлнэ

- а/ Ажилтнаас ажил үүргээ зохих журмын дагуу биечлэн гүйцэтгэхийг шаардах
- б/ Ажилтны ажлын үр дүн, явц, чанарын талаар зохих үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, урамшуулах, сахилгын зөрчил гарвал хууль тогтоомжийн дагуу шийтгэл ногдуулах
- в/ Хэвийн тасралтгүй ажиллах нөхцлөөр хангах
- г/ Энэхүү гэрээ болон хууль тогтоомжоор ажилтанд олгогдсон эрх үүргээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулахгүй бах
- д/ Ажилтны санал хүсэлтийг хүлээн авч зохих журмын дагуу шийдвэрлэж хариу өгөх
- е/ Ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай ажлын багаж хэрэгсэл, материалыг олгох
- ё/ Унааны болон хоолны зардлыг олгох
- ж/ Ажилтны мэдлэг, мэргэжлийг дээшлүүлэхэд туслана.
- з/ Ахуй амьдралд нь -----дэмжлэг үзүүлнэ г.м

4.2 Ажилтан дараахь эрх эдэлж үүрэг хүлээнэ.

- а/ Ажил олгогчийн өмнө хүлээсэн хөдөлмөрлөх үүргээ чанартай гүйцэтгэх
- б/ Цалин хөлсөө хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон хугацаанд авч байх
- в/ Хөдөлмөрийн нөхцөл ахуй амьдралтай холбоотой асуудлаар ажил олгогчид санал, хүсэлт гаргах
- г/ Эрхэлж буй ажил үүрэгтэй холбоотой асуудлаар хууль тогтоомжийг чанд мөрдөх
- д/ Ажил олгогийн мэдлийн эд хөрөнгөд хайр гамтай хандах
- е/ Ажил албан тушаал нь хадгалагдсан тохиолдолд хугацаа дуусмагц буюу хадгалагдах шалтгаан арилмагц ажилдаа саадгүй ирж байх. Хүндэтгэх шалтгаан гарсан үед энэ тухайгаа ажлын 1 өдөрт багтан ажил олгогчид мэдэгдэх
- ё/ Хөдөлмөр хамгааллын зааварчлагыг нарийн чанд мөрдөнө
- ж/ Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох үед зохих журмаар ажлаа хүлээлгэн өгч тооцоо дуусгах г.м

Тав. Хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох ба цуцлах үндэслэл

5.1 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 37, 38, 39, 40-р зүйлд заасан үндэслэлээр гэрээг цуцлах ба дуусгавар болгоно.

5.2 Дараах ноцтой зөрчил гаргасан тохиолдолд ажилтны гэрээг ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлана. Үүнд:

- Ажлын байранд ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа архидан согтуурах
- Ажил олгогчийн мэдлийн эд хөрөнгийг дур мэдэн байгууллагаас авч гарах г.м
- Ажлын 2 өдөр дараалан тасалсан, сард нийлбэр дүнгээрээ 5-аас дээш өдөр тасалсан

Зургаа. Талуудын хүлээх хариуцлага

6.1 Ажилтан хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад эрүүл мэндэд нь хохирол учирах, амь нас нь үрэгдвэл түүнд зохих нөхөн төлбөрийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97 дугаар зүйлийн дагуу олгоно.

6.2 Ажилтан хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлоо Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131-135 дугаар зүйлүүдэд заасан журмаар хариуцна.

Долоо Бусад нөхцөл

7.1 Гэрээнд талууд тохирч нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно.

ГЭРЭЭ БАЙГУУЛСАН

Нэг талаас: Ажил олгогчийг төлөөлж

.....

/ Албан тушаал гарын үсэг /

Хаяг:

Утас:

Нөгөө талаас: Ажилтан

.....

/ Гарын үсэг /

Хаяг:

Утас: