

## ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСӨЛД ӨГӨХ САНАЛ, ШҮҮМЖ

*“Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн төслийн хэлэлцүүлгийг Нээлттэй Нийгэм Форум 2017 оны 6-р сарын 8-9-ний өдрүүдэд зохион байгууллаа. Хуулийн төслийн хэлэлцүүлэгт хүний эрх, хүүхэд, эмэгтэйчүүд, бэлгийн цөөнх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ТББ, хуульчид зэрэг нийт 29 хүн оролцсон болно.<sup>1</sup>*

*Хэлэлцүүлэгт оролцогчид зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөсөн, хөдөлмөрлөх эрхийн суурь зарчим, хөдөлмөрийн харилцааны шинэ тутам хэлбэрүүдийг тусгасан, ажилтны эрхийн байдлыг дээрдүүлсэн, тэр дундаа нийгмийн тодорхой бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр ахиц гаргасан зохицуулалт тусгасныг сайшаан тэмдэглэхийн зэрэгцээ төслийг сайжруулах чиглэлээр зарим санал, шүүмж гаргасныг нэгтгэн танилцуулж байна.*

### Нэг. ЕРӨНХИЙ САНАЛ, ДҮГНЭЛТ

1. Хуулийн төсөлд шинэ тутам орсон нэр томъёог тайлбарлах нь хууль нэг мөр хэрэгжих, шинэ зохицуулалтын талаар талууд нэгдсэн ойлголттой болоход чухал ач холбогдолтой тул зарим нэр томъёог тайлбарлах шаардлагатай.

**Санал:** Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод “ажил, мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт”, “хөдөлмөрийн тохируулгатай ажлын байр”, “зайнаас ажиллах” гэснийг нэмж тусган, тайлбарлах

2. Бөөнөөр халах гэдэгт “10-аас дээш ажилтантай” байгууллага буюу Монгол Улсын нийт аж ахуйн нэгжийн 17 хувийг л хамруулан үзсэн байна. 9 хүртэлх ажилтантай аж ахуйн нэгж 5 хүнээ халсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн хуулийн “бөөнөөр халах” гэсэн зохицуулалтад хамаарахгүй болжээ.

1 Их дээд сургууль, судлаачдаас Ц.Мөнхбат (Өмгөөлөгч), Т.Отгонбаяр (Хуульч), Р.Оюунбадам (Шихихутуг Их Сургууль), Ц.Чинбат, төрийн бус байгууллагаас Б.Алтангуяа (Монголын Эмнести Интернэшнл), Ц.Амарзаяа (Сонсголгүй Иргэдийн Мэдээллийн Төв), Ш.Ариунаа (Монголын Эмэгтэйчүүдийн Хөдөлмөрийг Дэмжих Холбоо), Д.Бадамханд, н.Баярмаа (Салхич шувуу төв), Г.Баярмаа (Хууль судлал хөгжлийн төв), Ж.Батзаяа (Хүний Аюулгүй Байдлын Судалгааны Төв), Л.Бор (Их Бага Баяншарга), А.Долгор, М.Сүрэн (Хөгжлийн хэлхээ), Д.Должинсүрэн (МОНФЕМНЕТ Үндэсний сүлжээ), Б.Норовсүрэн (Эвт сайн хөрш сан), О.Оролзодмаа, С.Мөнхбат (Хүүхэд өмгөөлөл төв), Ц.Оюунбаатар (Монголын Хөгжлийн Бэрхшээлтэй Байгууллагуудын Үндэсний холбоо), Ц.Уянга (Хөгжлийн Бэрхшээлтэй Хүүхэдтэй Эцэг Эхийн Холбоо), Д.Ханбуурал (Монголын Хохирол Үнэлэгчдийн Холбоо), Н.Цацрал (Тува ээж), Т.Цэдэнбал (Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын нэгдсэн холбоо), С.Цэрэнпүрэв (Захиргааны шинэ санаачлага), Г.Чагнаадорж (Ариун суварга), М.Шижиртуяа (ЛГБТ Төв), Ч.Энхжаргал (Зориг сан), Б.Эрдэнэчимэг (Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан) болон Б.Хишигсайхан (Нээлттэй Нийгэм Форум) нар оролцлоо.

**Санал:** Хуулийн төслийн 4.1.7-д заасан ажилтны тооны доод хэмжээг өөрийн орны онцлогт тохируулан өөрчлөх

3. Тус хуулийн төслийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон зүйлийг тусгахдаа “бэлгийн чиг хандлага” гэсэн санааг оруулсан нь сайшаалтай ч “хандлага” хэмээх үг нь “оорчлогддог, төрөлхийн бус, хувирах боломжтой” гэсэн агуулгыг илэрхийлдэг гэж үздэг бөгөөд хүний бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа илэрхийлэл нь төрөлхийн бөгөөд огтхон ч өөрчлөгддөггүй зүйл болохыг хэдийнэ тогтоосон.

**Санал:** хуулийн төслийн 7.1-д “бэлгийн чиг хандлага” гэснийг “бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа илэрхийлэл” хэмээн өөрчлөх

4. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхсан, дарамтад өртсөн тухай гомдлыг Хүний эрхийн үндэсний комисс харъяалан шийдвэрлэхээр заажээ. Энэ төрлийн зөрчилд торгуулийн шийтгэл ногдуулахаар Зөрчлийн тухай хуульд заасан нь Хүний эрхийн үндэсний комиссын зөвлөмж, шаардлага хүргүүлэх чиг үүрэгтэй зөрчилдөж байна. Нөгөө талаас энэ чиглэлийн гомдлыг шийдвэрлэх чиг үүргийг дангаараа хэрэгжүүлэх боломжтой эсэхийг судалж үзэх шаардлагатай.

5. Хуулийн төслийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.6-д ажил олгогч ажилтантай тохиролцохгүйгээр тогтоож болох дотоод хэм хэмжээ байхаар зохицуулсан байна. Энэ нь ажил олгогч, ажилтны тэнцвэрт байдлыг сулруулж болзошгүй.

**Санал:** Ажилтантай заавал зөвлөлдөж гаргах хэм хэмжээний агуулгыг тогтоож өгөх, эсхүл дангаар гаргаж болох дотоод хэм хэмжээний хүрээг тогтоох

6. Төслийн 30-р зүйлийн 30.1-д заасан “Ажиллах хүч нийлүүлэх байгууллага” гэсэн санаа тодорхойгүй байна.

**Санал:** Тиймээс ямар статустай байгууллага болохыг тодруулах шаардлагатай байна.

7. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн 50.1.1-д заасан адил хөдөлмөрт адил цалин хөлс авах зарчим нэг мөр мөрдөгдөх эсэх эргэлзээтэй бөгөөд тунхаглалын шинжтэй байна. Тухайлбал, гадаадын хөрөнгө оруулалттай уул уурхайн компанид гадаад ажилтан монгол хүний цалингийн ялгаа асар их байгаа асуудал энэ хуулиар шийдвэрлэгдэх эсэх эргэлзээтэй байна.

**Санал:** Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хөдөлмөрийн бүхий л харилцаанд энэ зарчим мөрдөгдөнө гэсэн утгаар тусгах. Үүнтэй холбогдуулан Хөрөнгө оруулалтын тухай хууль болон бусад холбогдох хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах.

8. Хөгжлийн бэрхшээлийг хөдөлмөрийн чадвар алдалтаар тогтоож байгаа нь буруу чиг хандлага бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж байна. Аливаа хөгжлийн бэрхшээл нь тодорхой үйлдэл хийхийг л хязгаарлаж байгаа болохоос өөрт тохирох хөдөлмөрийг 100 хувь хийх боломжтой байдаг. Энэ үзэл санаа хуулийн төсөлд суугаагүй байна.
9. Хүүхдийн хөдөлмөрийг зохицуулсан нь сайшаалтай ч 13 наснаас эхлүүлжээ. Тиймээс үүнээс доош насны уран нугараач, унаач хүүхдийн хөдөлмөрийг хэрхсэн нь тодорхойгүй байна. Эсхүл бүрмөсөн хориглосон бол илүү тодорхой зааж өгөх шаардлагатай.
10. Төслийн 81-р зүйлийн 81.3 дахь хэсэгт одоо хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиас дордуулсан зохицуулалт оруулжээ. Ээлжийн амралтын хугацааг богиносгох үндэслэл, хэрэгцээ шаардлага юу байсныг Танилцуулга, Үзэл баримтлалд тусгаагүй байж ийнхүү хассан нь 1132,8 мянган хүний эрх зүйн байдлыг дордуулсан зохицуулалт болжээ.
11. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нь хөдөлмөрийн эрхийн маргаанд тэгш эрхтэй оролцох боломжийг хуулийн төсөлд тодорхой тусгасангүй.

**Санал:** Төслийн 110-р зүйлд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд биечлэн оролцоход хүртээмжтэй нөхцөлийг бий болгох” гэсэн заалт нэмэх

12. Төслийн 114 дүгээр зүйлийн 114.1.2-т заасан “хатуу сануулах” гэсэн нь “сануулах”-аас юугаар ялгаатай болох нь ойлгомжгүй заалт болжээ.
13. Төслийн 124-р зүйлийн 124.2-т “олон нийтийн хяналт”-ын талаар зохицуулсан нь сайшаалтай боловч журмаар дэлгэрүүлж зохицуулах шаардлагатай байна. Тухайлбал, Төрийн бус байгууллага хөдөлмөрийн харилцаанд урьдчилсан хяналт, мониторинг хийх боломжтой.
14. Аж ахуйн нэгж байгууллагад Маргаан таслах комисс байгуулах ажилтны тооны доод хэмжээг 10 гэж тогтоосон байна. Гэвч бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжийн 83% нь 1-9 ажиллагсадтай байгаа үед энд ажиллагсдын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шүүхэд л шийдвэрлэгдэхээр байгаа нь хуулийн төслийн танилцуулга, үзэл баримтлалд туссан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхэд төвлөрүүлснийг залруулах, аль болох эрт шатанд шийдвэрлэх боломжийг олгоно гэсэнтэй зөрчилдөж байна.<sup>2</sup>

**Санал:** Маргаан таслах комисс байгуулах ажиллагсдын тооны доод хэмжээг өнөөгийн нөхцөлд тохируулан оновчтой тогтоох

15. Орон тоо хязгаартайн улмаас хөдөлмөрийн хяналт, шалгалтын давтамж багасч, хүртээмжгүй байгаа нь хөдөлмөрийн хяналтыг сулруулж, хуулийн хэрэгжилтэд сөргоор нөлөөлж ирсэн. Хуулийн төслөөс харахад энэ байдалд ахиц гарсангүй.

16. Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогч үндэслэлгүй цуцалсан эсхүл дуусгавар болгосон тохиолдолд ажлын байранд эгүүлэн тогтоох шийдвэр шүүхээс гаргахаар байгаа нь одоогийн зохицуулалттай адил байна. Энэ шийдвэр ажил олгогч, ажилтны хэнийх нь ч талаас авч үзэхэд сайн шийдвэр биш юм.

**Санал:** Ажил олгогч ажилтныг ажлаас үндэслэлгүй халсан тохиолдолд өндөр хэмжээний хохирлын төлбөр гаргуулдаг байх тухай зохицуулалт оруулж өгөх нь ажил олгогчийн үндэслэлгүй шийдвэр гаргахыг хязгаарлаж, ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн баталгаа болно. Хохирлын хэмжээний тухайд цалин хөлсөнд үндэслэн тогтоох боломжтой.

17. Хөдөлмөрийн тухай хуульд шинэ хүүхэдтэй болсон эцэгт зориулсан “Эцгийн 7 хоногийн чөлөө”-г албан ёсоор хуульчлах нь зүйтэй.

## ХОЁР. ТУСГАЙ САНАЛ, ДҮГНЭЛТ

### Нийтлэг үндэслэл

№	Зүйл, хэсэг	Санал	Тайлбар үндэслэл
1.	3.4.3	“хуульчилсан акт” гэснийг “захиргааны хэм хэмжээний акт” гэж солих	Захиргааны ерөнхий хуульд нийцүүлсэн.
2.	7.4	“...асуулт асуух” гэсний өмнө “амаар, бичгээр болон аливаа хэлбэрээр” гэж нэмэх	Ажил олгогч нь шинээр ажилд орох хүнийг ажлын анкет бөглөхийг шаарддаг бөгөөд энэ нь маш их холбогдолгүй асуултыг багтаасан байдаг. Тиймээс тодотгол оруулах шаардлагатай.
3.	11.2	Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан баталгааг хангах	Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогчийн үүрэгт энэ асуудлыг нэмж тусгах нь хуулийн төслийн 7-р зүйлийг хэрэгжүүлэх арга хэлбэр болно.
4.	14.2	Төслийн 14-р зүйлийн 14.2-т “Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талын хүсэлтээр” гэсэн санааг нэмж тусгах	Аливаа шийдвэр гаргах ажиллагаанд оролцогч талуудын бодит оролцооны гол үндэс бол мэдээлэлтэй байх явдал юм.
5.	15.1	Төслийн 15-р зүйлийн 15.1-д “хэлэлцээнд оролцогч” гэж нэмж оруулах	
6.	18	Улсын хэмжээний хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээг хэрхэх	Хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээнд Улсын хэмжээний хэлэлцээр байхгүй байгаа нь дутагдалтай байна.
7.	33.4	“ажлын бус цагаар” гэж нэмэх	Гэрийн үйлчилгээний ажилтны өдөрт ажиллах цаг хуулиар хязгаартай тул ажлын бус цагаар гэрт байх үүрэг хүлээх учиргүй.

8.	35	35.1-д заасан үндэслэлээр ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тохиолдолд татгалзсан хүний оронд өөр хүн ажиллуулахгүй байх, нэн тэргүүнд татгалзсан ажилтны асуудлыг шийдвэрлэх тухай заалт нэмэх	Хөдөлмөрийн хуулийн ажил, амралтын цаг, цалин хөлс, олговрын тухай зохицуулалт нэг мөр хэрэгжих хөшүүрэг болох зохицуулалт тул, ажил олгогчийн зүгээс хүлээх үүргийг чангатгах нь зүйтэй.
9.	35.2	“Нэн даруй” гэж заасны оронд тодорхой хугацаа заах	Тодорхойгүй байдлыг аль аль тал ашиглах боломжтойгоос гадна, ийнхүү мэдэгдээгүйгээс үүдэн сөрөг үр дагавар гарах талтай.
10.	38.3	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар ажлын байранд нь ажиллуулах санааг тусгах	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нь тохирох хэрэглэгдэхүүнээр ажлын байрыг хангаснаар зарим хөдөлмөрийг эрхлэх боломжтой тул ажил олгогчийн энэ чиглэлээр хүлээх үүргийг нэг нөхцөл болгож тусгах нь зүйтэй.
11.	40.1.12	“гурван сараас илүүгүй хугацаагаар” гэснийг хасах	Хугацааг тодорхой заах нь зүйтэй эсэх. Зарим нарийн мэргэшлийн сургалт илүү урт байх боломжтой тул ажил олгогчийн зөвшөөрснөөр гэсэн нөхцөл хангалттай.
12.	45.1.3	“тогтоогдсон бөгөөд” гэсний дараа “тухайн ажлын байранд тохируулга хийх боломжгүй эсхүл шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй бол”	Хүнийг хөдөлмөрийн чадвар алдсан гэсэн үндэслэлээр ажлаас халах эрх ажил олгогчид олгож байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хуулиар хязгаарласан шинжтэй зохицуулалт болсон байна. Энэ нь хуулийн төслийн 7, 95 дугаар зүйлтэй зөрчилтэй заалт болжээ.
13.	45.1.8	“ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн” гэж заасныг “Өндөр насны тэтгэвэрт гарах насны дээд хязгаарт хүрсэн” гэж өөрчлөх	Эрх зүйн байдлыг өмнөх хуулиас дордуулсан зохицуулалт гэж үзэхээр байна. Эрх үүссэн ч ажилтан хүсвэл тэтгэврийн дээд нас хүртлээ ажиллах боломжтой.
14.	48.1	“45.1.2”-ыг тус заалтаас хасах, “ажил олгогч” гэсний дараагаар “тэтгэмж олгох бөгөөд тэтгэмжийн хэмжээг хамтын гэрээнд тусгана” гэж өөрчлөх	Ажил мэргэжлийн хувьд ажилдаа тэнцэхгүй хөдөлмөрийн гэрээ цуцалсан тохиолдолд тэтгэмж олгох шаардлагагүй. Тэтгэмжийн хэмжээг шууд заах нь жижиг дунд бизнес эрхэлж байгаа хүмүүст хүндээр тусах талтай тул хамтын гэрээгээр зохицуулах нь оновчтой.
15.	49.8	“нөхөн” гэдгийг “бичгээр” гэж солих	Ажилтны гар дээр очих шийдвэрийн хэлбэрийг тодорхой заах нь зүйтэй.
16.		Шийдвэрийг ажилтанд хүлээлгэн өгснөөр хүчин төгөлдөр болохоор заах	Шийдвэрийг ажилтанд мэдэгдсэнээр хүчин төгөлдөр болгохоор заах нь одоогийн практикт тулгарч буй асуудлыг шийдэх боломжийг олгоно.
17.	65.1	“Хувь хүн хоорондын гэрээгээр ажиллаж байгаа”	Гэрийн үйлчлэгч болон бусад байдлаар ажиллаж байгаа хүмүүсийг хуулийн үйлчлэлийн хүрээнд хамруулах шаардлагатай. Хуулийн төслийн 33 дугаар зүйлтэй нийцүүлэх.
18.	66.1	Ажилтан, түүний төлөөлөлтэй зөвшилцөх	Талуудын тэнцвэрт байдлын зарчмыг хангах үүднээс энэ санааг нэмж тусгах

19.	79.2	“өөр дараалсан” гэж “хоёр өдөр” гэсний өмнө нэмэх	Ажилтны эрх зүйн байдлыг дордуулсан тул нэмж тусгах
20.	90.1	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 106.1-тэй адил утгаар өөрчлөн найруулах	Хүүхэд асрах үүрэг гагцхүү эхийн үүрэг биш бөгөөд хуулийн төслийн тус заалт нь Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль болон төслийн 7 дугаар зүйлтэй зөрчилдөж байна.
21.	95.1	“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажлын байранд эхний ээлжинд тохируулга хийх, тохируулга хийх боломжгүй бол өөр ажилд шилжүүлэх” гэж өөрчлөх	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай хуульд нийцүүлэв.
22.	95.4	“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний” гэсний араас “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ гэртээ асарч байгаа эцэг/эхийн” гэж, “...95.3-т заасан төлбөрөөс чөлөөлж болно.” гэснийг “95.3-т заасан төлбөрөөс худалдан авсан үнийн дүнгээр чөлөөлөгдөж болно” гэж солих	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ гэртээ хараад ажил, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа эцэг, эхчүүдийн үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүнийг мөн худалдаж авахыг дэмжих нь зүйтэй. Мөн 95.3-т заасан төлбөрөөс шууд чөлөөлөгдөхөөр байгаа нь шударга бус байна.
23.	113.2	“шинээр баталсан, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан” гэснийг “шинээр батлах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах” гэж солих	Гарцаагүй өөрчлөлт оруулах шаардлагатай бол 113.1-д заасны дагуу ажилтны эсхүл тэдний төлөөлөгчийн саналыг авах ёстой.
24.	120	Хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хувь хүнийг бэлтгэх, эвлэрүүлэн зуучлагчийг сонгон шалгаруулж, эрх олгох, бүртгэлийн санд бүртгэх журмыг батална.	Эвлэрүүлэн зуучлагчийн үүрэг оролцоог хуульчилсан боловч, мэргэшсэн эсэхийг тогтоох, сонгон шалгаруулах, эрх олгох зэрэг асуудлыг ямар журмаар зохицуулах нь хуульд тусаагүй байна.
25.	121.1.6	“50.1.1” гэсэн заалт энэ хэсэгт хамааралтай эсэх	
26.	124.2	“энэ чиглэлийн” гэснийг “хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлийн” гэж солих	Үйлдвэрчний эвлэлгүй байгууллага, мөн хувь хүмүүстэй гэрээлэн ажиллаж байгаа хүмүүсийн эрхийг хамгаалах чиглэлээр ТББ-ууд олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх боломжтой.

Дугаарыг эрхэлсэн:  
Д.Эрдэнэчимэг, ННФ-ын Засаглалын хөтөлбөрийн менежер

Хаяг: Жамьян гүний гудамж - 5/1  
Сүхбаатар дүүрэг,  
Улаанбаатар - 14240  
Монгол Улс

Утас: 976-11-313207  
Факс: 976-11-324857  
Вэб: [www.forum.mn](http://www.forum.mn)  
И-мэйл: [osf@forum.mn](mailto:osf@forum.mn)