# ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ БА ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН, БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

(ХБНГУ, БНСУ-ын ЖИШЭЭН ДЭЭР ХИЙСЭН ЛАВЛАГАА)

*/Мэдээлэл, лавлагаа/*

*Р.Оргилмаа*

Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн Г. Уянгын захиалгаар “Цагийн хөдөлмөр бий болгох хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хир зэрэг байгаа болон цагийн хөдөлмөрийн хууль батлагдвал ажилгүйдлийг багасгах бодит боломжоо байгаа эсэх, мөн ХБНГУ болон, БНСУ зэрэг цагийн хөдөлмөрийн зах зээл сайн хөгжсөн бусад орнуудын туршлагын талаар” харьцуулсан судалгааг хийж гүйцэтгэв.

***Судалгааны зорилго**:*

- Хөдөлмөрийн хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөжүүлж, цагийн хөдөлмөртэй холбоотой хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтыг бий болгох.
- Цагийн хөдөлмөрийн эрх зүйн орчинг бий болгох замаар ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцлийг бүрдүүлэх, иргэдийн хөдөлмөрлөх идэвхийг нэмэгдүүлэх, орлогыг нэмэгдүүлэх.

***Судалгааны зорилт:***

- Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх цагийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг судлах
- Цагийн хөдөлмөрийн зах зээл сайн хөгжсөн бусад орнуудын цагийн хөдөлмөрийн эрх зүйн орчинг судлах / ХБНГУ, БНСУ-ын жишээн дээр/

***Судалгааны бүтэц:***

1. Монгол улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй цагийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бодлогын болон эрх зүйн орчны өнөөгийн байдлын талаарх мэдээлэл
2. ХБНГУ-ын цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн орчин, холбогдох мэдээлэл
3. БНСУ-ын цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн орчин, холбогдох мэдээлэл

Цагийн ажил гэдэг нь тодорхой ажлыг хийж гүйцэтгээд зарцуулсан цаг, хөдөлмөрийн бүтээмждээ тохирсон ажлын хөлсөө шууд авдаг ажил эрхлэлтийн нэг хэлбэр юм. Олон төрлийн ажил, үйлчилгээг цагаар болон тодорхой хугацаанд гэрээгээр хийж гүйцэтгэх, гүйцэтгүүлэх боломжтой юм.

Цагийн ажил нь албан бус хөдөлмөрийн хэлбэрт орох бөгөөд хөгжиж буй болон зарим хөгжингүй эдийн засагтай орнуудын эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн амьдралын салшгүй нэг хэсэг болдог. Сүүлийн хэдэн арван жилд хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудад цагийн ажилчдын тоо эрс нэмэгдэж байна. Энэ хандлага нь хүн ам хурдацтай өсч, хотжилт эрчимтэй явагдаж, хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоо өссөнтэй холбоотойгоос гадна аж үйлдвэр хооронд шилжин ажиллах хөдөлгөөний зохицуулалт, үйлчилгээний салбарын хөгжилтэй холбоотой байна.

**<u>Монгол Улсад цагийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бодлогын болон эрх зүйн орчны талаарх мэдээлэл, лавлагаа</u>**

***1/ Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль***

*4 дүгээр бүлгийн 49 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр*

49.1. Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно.

***2/ Монгол Улсын Иргэний хууль***
***32 дугаар бүлэг. Хөлсөөр ажиллах***
***359 дүгээр зүйл. Хөлсөөр ажиллах гэрээ.***

Хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллагч нь тохиролцсон ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэх, ажиллуулагч хөлс төлөх үүргийг тус тус хүлээнэ. Энэ гэрээний зүйл нь бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ байж болно гэж заасан байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль болон хөдөлмөрийн тухай бусад хууль тогтоомжид "цагийн ажил" гэсэн ухагдахууныг тодорхой нарийвчлан заагаагүй байна.

Ажилгүйдлийг бууруулах, иргэдийн орлого, хөдөлмөрлөх идэвхийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Засгийн газраас ажилгүй иргэдийг албан бус хөдөлмөрт хамруулах зохион байгуулалттай ажлууд хэрэгжүүлдгийн жишээ нь, өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх "Цагийн ажил" гэдэг ойлголтод хамрагдах "Нийтийг хамарсан ажил", "Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэлт" зэрэг юм.

***3/ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлд "****Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах" тухай заажээ. Уг хуулийг үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 2 дугаар сарын 27-ны өдрийн 31 дүгээр тогтоолоор* ***"Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах журам"-ыг*** *батлалсан байна.*

*Энэхүү журмын:*
1.2. Нийтийг хамарсан ажил нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хэлбэр бөгөөд хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй, мэргэжил шаардахгүй ажилд хөдөлмөр эрхлээгүй иргэдийг зохион байгуулж оролцуулах замаар хэрэгжүүлнэ.

1.3. Нийтийг хамарсан ажил нь дараах зорилтыг хангахад чиглэнэ:
- Нийтийг хамарсан ажилд түр хугацааны болон улирлын чанартай ажил гүйцэтгүүлж улс, орон нутгийн болон тухайн байгууллагын хэрэгцээг хангах
- Хөдөлмөрийн хөлс /орлого/-ын хэлбэрээр иргэдэд дэмжлэг үзүүлэх
- Удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа болон мэргэжилгүй, эсхүл ажлын дадлага, туршлага багатай иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэдний хөдөлмөрлөх идэвхийг өрнүүлэх.

3. Нийтийг хамарсан ажлын санхүүжилт зохион байгуулалт:
   13. Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага уг ажилд оролцох иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.
   16. Нийтийг хамарсан ажилд оролцсон иргэнд ажлын гүйцэтгэлээр нь хөдөлмөрийн хөлс олгоно. Хөдөлмөрийн хөлс нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна.
   17. Нийтийг хамарсан ажилд оролцож байгаа иргэн болон зохион байгуулагч аж ахуйн нэгж, байгууллага Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө гэж заажээ.

2012 оны байдлаар улсын хэмжээнд 30241 иргэнийг, үүнээс нийслэлийн хэмжээнд 23146 иргэнийг нийтийг хамарсан ажилд бүртгэж ажиллуулжээ. Сүүлийн 5 жилийн хугацаанд нийслэлийн хэмжээнд давхардсан тоогоор 107751 иргэн нийтийг хамарсан ажилд хамрагдсан байна. Нийтийг хамарсан ажлын өдрийн хөлс нь зах зээлийн өнөөгийн ханшаар 10 мянгаас 12 мянган төгрөгийн хооронд хэлбэлздэг байна.

Нийтийг хамарсан ажилд оролцож байгаа иргэдийн ихэнхийг эдийн засгийн идэвхгүй төлөвт байгаа буюу эмзэг, ядуу бүлгийн ажилгүй иргэд эзэлж байгаа бөгөөд нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулж байгаа ажил олгогчид дээрх иргэдэд тэр бүр нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөд байдаггүй байна.

Хөдөлмөрийн яамнаас гаргасан судалгаагаар 2013 оны 3 сарын байдлаар улсын хэмжээнд 15-аас дээш насны ажиллагсад 1,1 сая байна гэсэн тооцоо байгаа боловч эдгээрээс 700-аад мянга нь л нийгмийн даатгалд хамрагддаг байна. Энэ тооноос харахад үлдсэн 400-аад мянган бүртгэлтэй ажиллагсад түүнээс цааш бүртгэлгүй хичнээн тооны ажиллагсад албан бус хөдөлмөрт хамрагдан хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөж байгаа талаар тодорхой тоо баримт байхгүй байна.

***4/ Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн сайд, Боловсрол, Соёл, Шинжлэх Ухааны сайдын 2009 оны 5 сарын 27-ны өдрийн хамтарсан тушаалаар "Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих туршилтын дэд хөтөлбөр"-ийг батлан хэрэгжүүлжээ.***

Уг хөтөлбөр нь 2012 оныг дуустал гурван жил амжилттай хэрэгжсэн бөгөөд хөтөлбөрийн хүрээнд Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар (НХГ)-аас "Цагийн ажлын эрэлтийн судалгаа" хийж, тус газрын дэргэд "Оюутны хөдөлмөрийн бирж" болон таван их, дээд сургууль дээр "Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв"-үүд байгуулагдан ажилласан байна. Уг хөтөлбөрөөр цагийн ажлын тогтолцоог бий болгож, 51983 оюутан залуусыг цагийн ажлын байраар ханган орлоготой болгожээ. Хөтөлбөрийн хугацаанд давхардсан тоогоор 67523 аж ахуйн нэгж байгууллагууд цагийн ажил хийж гүйцэтгүүлэх хүсэлтээ ирүүлсэн байна.

"Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих туршилтын дэд хөтөлбөр"-ийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд оюутан залуучуудыг түр болон цагаар хөдөлмөр эрхлэн орлогоо нэмэгдүүлэх, суралцаж буй мэргэжлийн дагуу дадлагажигч ажилтнаар ажиллаж ур чадвараа дээшлүүлэх нөхцөл боломжийг тодруулах зорилгоор Нийслэлийн хөдөлмөрийн газрын дэргэдэх Оюутны хөдөлмөрийн бирж, Монголын Оюутны Холбоо, Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоотой хамтран хөдөлмөрийн зах зээлийн цагийн ажлын байрны эрэлтийг тодорхойлох ***"Цагийн ажлын эрэлтийн судалгаа"-***г нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж байгаа 150 аж ахуйн нэгж байгууллага, Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газрын Сургалт, судалгааны албанд цагийн ажил хийхээр бүртгүүлсэн 330 оюутан залуусыг хамруулан 2009 онд хийж гүйцэтгэжээ. Судалгаагаар,

- Байгууллагууд цагийн ажлын байрыг дэмждэг ба шинээр ажлын байр бий болгож байна.
- Ихэнх байгууллагуудад байнгын орон тооны ажилтан авч ажиллуулах шаардлагагүй ажлын байр гардаг.
- Хариуцлага хүлээх чадвартай, харилцааны соёлтой залуусыг ажилд авах сонирхолтой байдаг.
- Цагийн ажлын байранд хамгийн тохиромжтой иргэд бол ажилгүй иргэд ба оюутнууд байна.
- Ихэнх байгууллагууд цагийн ажлын хөлсний тогтоосон хэмжээ байдаггүй, тохиролцооны үндсэн дээр дадлагажиж буй оюутны цагийн хөлсийг тогтоодог.
- Цагийн ажлын давтамж нь сар буюу түүнээс дээш хугацаанд гардаг.
- Ихэнх байгууллагууд зар мэдээллийн сонин болон танил талаараа оюутан залуусыг ажилд авдаг.
- Судалгаанд хамрагдсан оюутнуудын
  - 87 хувь буюу ихэнх хэсэг нь эцэг эхээсээ татаас авч хэрэгцээний мөнгөө залгуулдаг бол
  - 7 хувь нь ямар нэгэн ажил хөдөлмөр эрхэлж хэрэгцээний мөнгөө олдог
  - 6 хувь нь тогтсон ямар нэг орлогын эх үүсвэргүй гэсэн дүн гарчээ.

Дээрх судалгааны дүнг үндэслэн ажил олгогч байгууллагыг дэмжих замаар оюутнуудыг хичээлийн бус цагаараа түр болон цагаар хөдөлмөр эрхлэх, орлогоо нэмэгдүүлэх, суралцаж буй мэргэжлийн дагуу аж ахуй нэгж байгууллагуудад дадлагажих, цаашид цагаар хөдөлмөрлөх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор оюутны цагийн ажлыг мэргэжил шаардагдахгүй ажлууд буюу нийтийг хамарсан ажил, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх ажлууд, мэргэжлийн дагалдан сургалт бүхий ажлууд гэж ангилан цагийн ажлын хөлсийг анх 1000, 1500, 2000 гэж тус тус тогтоон оюутнуудыг цагийн ажилд зуучлан ажиллуулжээ. 2012 оны байдлаар зах зээлийн ханшаар оюутны цагийн ажлын хөлс 2500-3000 төгрөгт хүрсэн байна.

Оюутнуудыг цагийн ажилд авч ажиллуулсан бизнесийн байгууллага Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй зөвхөн Хүн амын орлогын албан татвар төлдөг байна. Тиймээс томоохон бизнесийн байгууллагууд, олон салбар, сүлжээтэй компаниуд, түүнчлэн жижиг аж ахуйн нэгж, бизнесийн байгууллагууд ч зардлаа хэмнэх үүднээс оюутнуудыг ажиллуулах сонирхолтой болжээ. Цагийн ажил эрхлэхэд залуучуудад тулгардаг гол бэрхшээлүүд нь, ачаалал ихтэй, олон цагаар ажиллуулдаг, цалингаа хугацаанд нь өгдөггүй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангадаггүй зэрэг асуудлууд байна. Гурван жил хэрэгжсэн дээрх хөтөлбөр нь санхүүжилт зогссоны улмаас одоогийн байдлаар түр зогсоод байна.

Цөөн тооны иргэд цагийн хөдөлмөр эрхлэхээр Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яамны харъяа Хөдөлмөрийн төв бирж, Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвүүд зэрэг албан байгууллагуудад хандан бүртгүүлж, цагийн ажилд зуучлуулдаг байна. Хөдөлмөрийн төв биржийн 2013 оны 3 дугаар сарын мэдээгээр улсын хэмжээнд 35212 бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байна. Энэ дүнг насны бүлгээр болон боловсролын түвшингээр ангилсныг /Хавсралт/-аас үзнэ үү.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн төв биржид 2013 оны 1 сарын 1-ээс 4 сарын 9-ийг хүртэл, байнгын ажлын байрны захиалга 23216, нийтийг хамарсан ажил 15, нэмэлт ажлын байр 35, түр ажлын байр 212, улирлын ажлын байр 1533, нийт 25011 ажлын байрны захиалга ажил олгогчдоос ирүүлсэн байна.

Ихэнх тохиолдолд, Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй ажилгүйдлийг бууруулах зохион байгуулалттай хөтөлбөр төслүүдээс гадна төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, бизнесийн байгууллагууд түүнчлэн ажилгүй иргэд өөрсдөө хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл ашиглан “цагийн ажил”, “цагийн ажилчин” хайсан зар сурталчилгаагаар, танил тал, аман зараар хоорондоо холбогдон цагийн ажил хийж гүйцэтгэж байна. Гол төлөв амьжиргааны баталгаажих түвшингээс доогуур орлоготой, эмзэг бүлгийн иргэд ажил олгогчтой аман гэрээ хийн цагийн ажил хийж, өдрийнхөө орлогыг олж байна. Үүний нэг жишээ нь, УБТЗ-ын “Гурвалжин” Ачих, буулгах механикжсан анги дээр 3-5 иргэн нэг баг болон ажиллаж тухайн ажил олгогчтой аман гэрээ хийн 1 вагон цемент 2-3 цагийн хугацаанд 180000 төгрөгөөр буулгаж байна. Энэ нь тухайн иргэн 1 цагт хийсэн ажлынхаа хөлсөнд ойролцоогоор 12000-18000 төгрөг авч байна гэсэн үг. Гэвч ачаа, бараа буулгах энэхүү ажил нь тогтмол бус мөн түүнчлэн иргэд дээр дурдсан хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудаар зуучлуулаагүй, хуулийн мэдлэг дутуугийн улмаас ажил олгогчтой хийсэн аман гэрээ зөрчигдөх, хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадалгүй хохирч үлдэх зэрэг хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх тохиолдлууд цөөнгүй гардаг байна.

**ХОЛБООНЫ БҮГД НАЙРАМДАХ ГЕРМАН УЛС**

ХБНГУ нь 16 мужаас бүрддэг бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны зарим асуудлууд тус улс даяар мөрдөгдөх холбооны хуулинд хуульчлагдаагүй тохиолдолд тухайн мужийн хуулийг баримтална. Тус улсад цагийн ажил эрхлэлт нь:

- *“The Basic Law” “Үндсэн хууль”*
- *“The Act of Part-time and Fixed-term Employment” “Цагийн ажил эрхлэлт болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр хөдөлмөрлөх тухай хууль”*
- *“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”* зэрэг хуулиудаар зохицуулагддаг байна.

ХБНГУ-д цагийн ажил буюу “part-time job” гэдэг ойлголтонд
- тогтмол богиносгосон цагийн ажил (“regular” part-time job),
- тогтмол бус цагийн ажил буюу (marginal part-time job эсвэл mini-jobs) гэсэн хоёр ойлголтыг багтаан авч үздэг.

Тогтмол богиносгосон цагийн ажил (“regular” part-time job) гэдэг нь ажлын өдөрт богиносгосон цагаар ажиллах ба сард тогтмол 400-аас дээш еврогоор цалинжин, тогтмол ажил эрхэлдэг ажилчидтай адил нийгмийн даатгал болон бусад төрлийн даатгалд хамрагддаг ажлуудыг хэлж байна. Тогтмол богиносгосон цагийн ажилд нялх хүүхэдтэй, хэн нэгнийг асран хамгаалах шаардлагатай боловч богиносгосон цагаар ажил эрхлэх хүсэлтэй ихэнх тохиолдолд эмэгтэй ажилтнууд хамрагдаж байна. Одоогийн байдлаар 4, 8 сая иргэн тогтмол богиносгосон цагийн ажил эрхэлж байгаа бөгөөд тэдний 83. 7%-ийг эмэгтэй ажилчид эзэлж байна.

Тогтмол бус цагийн ажил (marginal part-time job эсвэл mini-jobs) гэдэг нь ихэвчлэн тодорхой мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд 7 хоногт нийт 15-аас 20 цаг ажиллаж сард 400-аас бага еврогоор цалинжуулж буй ажлыг хэлж байна.

***“Цагийн ажил эрхлэлт болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр хөдөлмөрлөх тухай хууль”-д:***
- Ажил олгогч нь цагийн ажилтантай “Хөлсөөр ажил гүйцэтгүүлэх гэрээ” байгуулж, уг гэрээнд цагийн ажлын нөхцөл, ажлын цаг, гүйцэтгэх ажил, ажлын хөлс зэргийг тодорхой заана.
- Ажил олгогч нь цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний 30%-тай тэнцэхүйц шимтгэлийг (13% эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, 15% ахмад насны тэтгэврийн даатгалын шимтгэл, 2% хүн амын орлогын албан татвар) төлнө.
- “Холбооны Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Алба”-нд бүртгэлтэй, удаан хугацааны ажилгүйдэлд байгаа иргэдэд долоо хоногт 15 хүртэлх цагийн ажил хийх боломжийг олгон ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хэвээр олгоно гэж заажээ.

Амьжиргааны эх үүсвэр нь тогтмол бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтээс хамааралтай эмзэг, ядуу бүлгийн ажилгүй иргэдээс гадна нийгмийн халамжинд байдаг ахлах сургуулийн сурагчид, их, дээд сургуулийн оюутнууд, 65-аас доош насны тэтгэврийн насны ахмадууд тогтмол бус цагийн ажил эрхэлдэг. Үүнээс үзэхэд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй боловч нийгмийн халамжинд байгаа иргэд ихэвчлэн цагийн ажил эрхэлдэг нь харагдаж байна.

“Холбооны Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Алба”-аас гаргасан судалгаагаар 2010 оны байдлаар ХБНГУ-ын хөдөлмөрийн зах зээл дээр цагийн ажил эрхлэгсэд нь нийт ажиллагсдын 27%-ийг эзэлж байна. Үүнээс 14.9% буюу 7.3 сая иргэд тогтмол бус цагийн ажил эрхэлж байна. Үүний 4.9 сая иргэдийн хувьд цагийн ажил тэдний амьжиргааны эх үүсвэр бол үлдсэн 2.4 сая иргэн орлогоо нэмэгдүүлэх зорилгоор тогтмол ажлынхаа хажуугаар тогтмол бус цагийн ажил эрхэлдэг байна.

ХБНГУ даяар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг албан ёсоор хуульчлаагүй бөгөөд ажил олгогч цагийн ажилтантай хийсэн “Хөлсөөр ажил гүйцэтгүүлэх гэрээ”-нд цагийн ажлын хөлсөө тохирдог байна. ХБНГУ-ын хөдөлмөрийн хөлсний систем нь бүхэлдээ чадвар,

хариуцлага, ачаалал гэсэн хэмжүүрүүдэд захирагддаг. Тогтмол цалинтай ажилтны цагийн ажлын доод хөлс 8.50 евро байхад тогтмол бус цагийн ажлын хамгийн доод хөлс нь цагт 1 еврогоос доогуур байх тохиолдол ч байдаг байна. Тогтмол бус цагаар ажиллагсад нь нийт ажилласан цагаараа сард 400-аас бага еврогоор буюу тогтмол цалинтай ажилчдын дундаж цалингийн гуравны хоёроос доогуур хувиар цалинжиж байна.

Иргэдийг хөдөлмөрийн зах зээл рүү ороход гүүр болно гэж үздэг тогтмол бус цагийн ажил эрхлэлттэй холбоотой нийгэмд гарч буй сөрөг үзэгдлүүд нэлээн байна. ХБНГУ-ын хэмжээнд сардаа нийт 400 еврогоос бага орлоготой ажиллагсад өөрийн орлогоос нийгмийн даатгал болон аливаа орлогын албан татвар төлөхөөс чөлөөлөгдсөн байдаг. Цагийн ажил, тэр дундаа тогтмол бус цагийн ажлын хөлс сардаа 400 евро хүрдэггүй, энэ нь дээр дурдсан татвараас чөлөөлөгдөх гол нөхцөл болдог тул тогтмол бус цагийн ажил нь тодорхой тооны иргэдийг цаашид өөрийгөө хөгжүүлэх, тодорхой мэргэжлээр ажиллах, орлогоо нэмэгдүүлэх боломжоос хязгаарлаж буй нэг сөрөг хүчин зүйл болж байна.

“Холбооны Статистикийн Алба”-аас гаргасан судалгаагаар 1991 оноос 2010 оны хооронд тогтмол ажил эрхлэгчдийн тоо 29.2 саяас 23.7 сая хүртэл буурсан үзүүлэлт байна. Үүнээс эсрэгээр тогтмол бус цагийн ажил эрхлэгчдийн тоо 1991 оноос 2010 оныг хүртэл 2 дахин өсчээ. Энэ нь ажил олгогчид харьцангуй хямд зардлаар буюу тогтмол бус цагийн ажил эрхлэгчдийг хөлслөн ажиллуулах сонирхолтой болсныг мөн түүнчлэн татвараас зайлсхийсэн иргэд тогтмол бус цагийн ажил эрхлэн амьжиргаагаа залгуулах сонирхолтойг харуулж байна.

## БҮГД НАЙРАМДАХ СОЛОНГОС УЛС

БНСУ-д цагийн ажил эрхлэлт нь

- *“Labor Standards Act” “Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хууль”*
- *“Act on the Protection of Fixed-term and Part-time employees” “Тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагсад болон цагийн ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”,*
- *“Non-regular Workers Protection Act” “Тогтмол бус ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”,*
- *“The Employment Security Act” “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”,*
- *“Labor Relations Commission Act” “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль”,*
- *“The Minimum Wage Act” “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль”* зэрэг хууль эрхзүйн актуудаар зохицуулагддаг.

***“Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хууль”-д:***

- Цагийн ажилчин гэдэг нь ажил олгогчтой хийсэн гэрээний дагуу тухайн ажлын байранд үндсэн ажилтнаас бага цагаар буюу тодруулбал 7 хоногт 35-аас доош цаг ажиллаж буй ажилчныг хэлнэ.
- Ажил олгогч цагийн ажилчинтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, тус гэрээнд цагийн ажил гүйцэтгүүлэх ажлын нөхцөл, ажиллах цаг, ажлын хөлсийг үндсэн ажилтны ажиллах нөхцөл, цагийн хөлстэй харьцуулан тогтооно.

***“Тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагсад болон цагийн ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”-д:***

- Ажил олгогч цагийн ажилчинтай харилцан зөвшилцөөгүй тохиолдолд илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.
- Тухайн ажилчин зөвшөөрсөн тохиолдолд ажил олгогч цагийн ажилчныг долоо хоногт 12 цагаас илүүгүйгээр илүү цагаар ажиллуулж болно.

- Ажил олгогч цагийн ажилчинтай харилцан зөвшилцөөгүй тохиолдолд тухайн ажилчин илүү цагаар ажиллахыг эсэргүүцэх эрхтэй.
- Ажил олгогч бүрэн цагаар ажиллах үндсэн ажилтан шаардлагатай тохиолдолд цагийн ажилчныг хүсвэл нэн түрүүнд үндсэн ажилчнаар авч ажиллуулна.
- Ажил олгогч цагийн ажилчныг тухайн ажлын байран дээрх ижил буюу ижил төрлийн ажил гүйцэтгэж буй үндсэн ажилчинтай харьцуулан ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.
- Цагийн ажилчин болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагч нь ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхагдсан тохиолдолд "Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль"-д заасны дагуу Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хороонд гомдлоо гаргах эрхтэй.
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хорооноос ажил олгогчид шаардлагатай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд цагийн ажилчин Хөдөлмөрийн яаманд хандаж гомдлоо барагдуулах эрхтэй.
- Ажил олгогч цагийн ажилчин болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагчтай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд:
    - Гэрээний үргэлжлэх хугацаа
    - Ажлын болон амралтын цаг
    - Цалин хөлс болон түүнийг олгох хэлбэр
    - Амралт болон чөлөөний тухай
    - Ажлын байр, тухайн ажилтны гүйцэтгэх үүрэг
    - Долоо хоногийн хэдэн өдөр, өдөрт хэдэн цагаар ажиллах тухай гэх мэт нөхцлүүдийг зайлшгүй багтаах шаардлагатай.
- Дээр дурдсан нөхцлүүдийг зөрчсөн ажил олгогчид 2 хүртэлх жилээр хорих ял оноох болон 10 сая хүртэлх воноор торгох шийтгэл онооно гэж тус тус заажээ.

***"Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль"-д:***

- Төрийн болон төрийн бус түүнчлэн хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой. Орон нутгийн захиргааны харъяанд Хөдөлмөрт зуучлах албад ажлын сул орон тоо болон түүнд тохирох ажилчны тухай мэдээлэх, ажил хайгч тухайн ажилд тохирох эсэх талаар сорилго явуулах, ажил олгогч болон ажил хайгч иргэдийг холбох, ажилгүй иргэдэд ажлын дадлага олгох сургалт зохион байгуулах, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх гэх мэт үйл ажиллагааг үнэ төлбөргүй явуулах тухай заажээ.
- Хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой. Тухайн орон нутгийн захиргаанд бүртгүүлж, зөвшөөрөл авсны үндсэн дээр үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой болох ба энэ нь төлбөртэй байна. Төлбөртэйгөөр хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхэлж буй байгууллага үйл ажиллагааныхаа явцад санаатай болон санамсаргүй тохиолдлоор ажил хайгч түүнчлэн ажил олгогчид хохирол учруулсан тохиолдолд хохирлыг барагдуулах шаардлагатай.

***"Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль"*-аар**

Хөдөлмөрийн яам жил бүрийн Наймдугаар сарын 5-ны дотор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтооно. Төрийн болон хувийн хэвшлийн ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсийг тогтоосон хэмжээнээс доогуур олгохыг хориглоно гэж заажээ. 2013 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ цагт 4860 вон байна.

***"Тогтмол бус ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль"*-д**

Тогтмол бус ажил эрхлэгч нь ажил олгогчтой 2 хүртэлх жилийн гэрээ байгуулан ажиллах боломжтой. Тухайн байгууллагад гэрээний хоёр жилийн хугацаанд тогтвортой ажилласан тогтмол бус ажил эрхлэгчийг гэрээний хугацаа дуусгавар болоход үндсэн ажилтнаар тооцох тухай заажээ.

Гэвч ажил олгогчид гэрээт ажилтан бүрийг тогтмол ажилчнаар ажиллуулах боломжгүйн улмаас 2007 оны 7 дугаар сараас хэрэгжиж эхэлсэн уг хуулийн дагуу ажил олгогчтой хийсэн 2 жилийн гэрээний хугацаа нь дуусгавар болсон, гэрээгээ сунгах боломжгүй олон мянган тогтмол бус ажил эрхлэгчид ажилгүйчүүдийн эгнээнд шилжсэн байна.

8.58 сая иргэд буюу нийт ажиллах хүчний 54%-ийг тогтмол бус ажил эрхлэгчид эзэлж байна. Нийт 15.990.000 ажиллагсдын 4.270.000 буюу 26.7% нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээр буюу цагт 4989 воноор цалинжиж байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээр цалинжигчдын 44.4% буюу 3.810.000 тогтмол бус ажил эрхлэгчид байна. 2010 оны байдлаар тогтмол бус ажил эрхлэгчдийн зөвхөн 41% нь гэнэтийн ажилгүйдлийн даатгал, 42% нь эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдаж, 38% нь тэтгэврийн даатгалд хамрагджээ.

## ДҮГНЭЛТ

Цагийн хөдөлмөр нь хөдөлмөр эрхлэлтийг уян хатан болгох, ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөрийн зардлыг багасгах үндсэн зорилготой. Ажил олгогчид зардлаа хэмнэх үүднээс тогтмол бус ажил эрхлэгч буюу цагийн ажилчин хөлслөн ажиллуулах сонирхолтой байна. Цагийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой иргэд олон байгаагийн дотор амьжиргаагаа залгуулах гэсэн эмзэг, ядуу бүлгийн, тодорхой ажил мэргэжилгүй, ажлын дадлага туршлага багатай иргэд, тогтмол орлогын эх үүсвэргүй, сурч буй мэргэжлээрээ дадлагажих хүсэлтэй оюутан залуус дийлэнх хувийг эзэлж байна.

Засгийн газраас хэрэгжүүлдэг ажил эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдээр явж буй зар сурталчилгаанаас харахад өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээл дээр цагийн хөдөлмөр, цагийн ажилчны эрэлт өдрөөс өдөрт нэмэгдэж байгаа нь харагдаж байна. Цагийн хөдөлмөрийн эрхзүйн орчин бүрэлдээгүйн улмаас зарим тохиолдолд цагаар ажиллагсад хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх тохиолдлууд гарч байна.

Бусад орны туршлагаас үзвэл цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн орчин хуульчлагдсан хэдий ч бодит байдал дээр бүрэн утгаараа хэрэгждэггүй, цагаар ажиллагсдын эрх зөрчигдөх, ажил олгогчийн зүгээс дарамт шахалтанд орох тохиолдлууд нэлээдгүй байдаг байна.

Цагийн хөдөлмөр нь ажилгүйдлийг тодорхой хэмжээнд бууруулж байгаа хэдий ч, энэ нь ихэвчлэн мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй, хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээр цалинждаг ажлууд байх бөгөөд цагийн ажил эрхлэгсэд удаан хугацаанд нэг цагийн ажлаас нөгөө рүү шилжин ажиллаж байгаа нь тухайн ажилчин цаашид өөрийгөө хөгжүүлэх, мэргэжил, боловсрол эзэмших зэрэгт саад болох сөрөг үзэгдлүүд нэлээн байна.

Харин ажил олгогчид, цаашид хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй, ажлын дадлага туршлагатай тэтгэврийн насны иргэдийг цагийн ажилд ажиллуулдаг нь сайшаалтай байна.

* * *

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Иргэний хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
- НХГ-аас хийсэн “Цагийн ажлын эрэлтийн судалгаа” 2009 он
- Статистикийн бюллетень 2013/03
- http://mol.gov.mn/
- http://hudulmur.mn/?pageID=28&mid=193&subID=208
  http://www.labornet.mn/

- http://www.cgerli.org/index.php?id=30
  http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=165
- http://wwwgenderwork.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf
- http://www.boeckler. de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf\
- http://www.tinlib.ru/delovaja_literatura/evropeiskie_sistemy_oplaty_truda/index.php
- http://www.moel. go.kr/english/topic/laborlaw.jsp?tab=Law
- http://www.scribd.com/doc/17322909/Ten-truths-about-the-law-to-protect-nonregular-workers

*Хавсралт*

**Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 2013 оны 03 дугаар сарын мэдээ**
/улсын хэмжээнд/

| Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо | Боловсролын түвшингээр | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Нийт | Эм | Магистр доктор | | Дипломын болон бакалаврын | | Тусгай дунд | | Техник-ийн болон мэргэж-лийн | | Бүрэн дунд | | Суурь | | Бага | | Боловс-ролгүй | |
| | | | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм | | Эм |
| | 35212 | 18035 | 159 | 111 | 8723 | 5871 | 2225 | 1094 | 2574 | 1113 | 14824 | 7025 | 5005 | 2191 | 1339 | 508 | 363 | 122 |

| Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо | Насны бүлгээр | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Нийт | Эм | 15-24 | Эм | 25-34 | Эм | 35-44 | Эм | 45-59 | м |
| | 35212 | 18035 | 6729 | 3269 | 14108 | 7684 | 8651 | 4505 | 5724 | 2577 |