МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТАМГЫН ГАЗАР
ПАРЛАМЕНТЫН СУДАЛГАА,
ХӨГЖЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН

“ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ, ТҮҮНИЙГ ЗАЛРУУЛАХ ШИЙДЭЛ, ЗӨВЛӨМЖ БОЛОВСРУУЛАХ”

Судалгааны код: **БГСТ-24/022**

ЗАХИАЛАГЧ: Парламентын судалгаа, хөгжлийн хүрээлэн

ГҮЙЦЭТГЭГЧ: Өмгөөллийн Миранда Партнерс хуулийн фирм

Улаанбаатар хот
2024 он

ГАРЧИГ

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаан дахь хүний эрхийн төлөв байдал, түүнийг залруулах шийдэл, зөвлөмж

1. ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР
2. УДИРТГАЛ
3. ОНОЛЫН ХЭСЭГ
    - **a.** Хөдөлмөрлөх эрх ба хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь зарчмууд
    - b. Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүйн түүхэн хөгжил
    - c. Хүний эрхийг хязгаарлах үндэслэл ба хөдөлмөрлөх эрх
4. СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ
    - **a.** Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж дахь хүний эрхийн төлөв байдал
    - **b.** Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт ба хөдөлмөрлөх эрх
    - **c.** Уул уурхайн салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх ба уртын цагийн зохицуулалт, ажил амьдралын тэнцвэр ба хүүхдийн эрхэд нөлөөлж буй эсэх
    - **d.** Нэмэгдэл хөлс ба Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, ажлын цагийн дээд хязгаар үйлчилж буй эсэх
5. ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ
    - **a.** Австрали улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль харьцуулалт
    - **b.** ОХУ-ын хөдөлмөрийн тухай хууль ба харьцуулалт
6. ДҮГНЭЛТ
    - **a.** Дүгнэлт
    - **b.** Зөвлөмж
    - **c.** Хавсралт

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
УИХ	Улсын Их Хурал
ЗГ	Засгийн газар
ХНХС	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд
ХНТГТХ	Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо
НХХС	Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд
АНУ	Америкын Нэгдсэн Улс
БНХАУ	Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ХНТГТХ	Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо
ҮСХ	Үндэсний статистикын хороо
УДШ	Улсын дээд шүүх

УДИРТГАЛ

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлтйн 16.4 дэх хэсэгт “Иргэд, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлммөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй, хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэсэн нь хүний бусад эрх, эрх чөлөө хэрэгжих, хүн нэр төртэй амьдрах баталгааг хангах суурь эрх болдогоороо онцлогтой.

Монгол улс 1991 онд зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжсэнээр хувийн өмч, хувийн аж ахуй эрхлэх эрх зүйн суурь үзэл баримтлал бүрдэж, 1991 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулан баталсан билээ. Эрх зүйн шинэтгэл хөтөлбөрийн хүрээнд 1991 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг 1992 онд батлагдсан Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд нийцүүлэх, цаашлаад эрх зүйн хөгжилд нийцүүлэх шаардлага гарсан тул 1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулан баталсан болно. Нийгмийн харилцаа өөрчлөгдөхийн хэрээр хөдөлмөрлөх олон төрлийн хэлбэрүүд бий болох, эдийн засгийн харилцаа нь бүхэлдээ өөрчлөгдөн зайнаас ажиллах, гэрээсээ ажиллах зэрэг техник, технологийн өөрчлөлт, дижитал шилжилтийн улмаас хөдөлмөрийн олон төрлийн хэлбэрүүд бий болсны улмаас хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид дэлхийн хөгжил дэвшил, өөрчлөлтөд тулгуурлан шинэчлэн найруулах шаардлага гарч 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг батлан 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөөд 3 жилийн хугацаа өнгөрчээ. Иймд Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа дахь хүний эрхийг хамгаалах, бататгах, хязгаарлах зохицуулалтын өнөөгийн төлөв байдлыг үнэлж дүгнэн, түүнийг залруулах шийдэл, зөвлөмж боловсруулахад судалгааны баг төвлөрч ажилласан болно.

Хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хүний бусад эрхүүд түүн дотроо Human Dignity (хүний нэр төр, алдар хүнд, хүний үнэлэмж), Work and Life Balance (ажил, амьдралын тэцвэр), цалин хөлс ба хөдөлмөрийн мөлжлөг, Child protection (хүүхэд хамгаалал) зэрэг хүний эрхийн төлөв байдал, хэрэгжилт, цаашид анхаарах зарим асуудалд түлхүү төвлөрсөн болно.

Даяарчлал нь бидний олонхид эдийн засгийн нааштай боломж, үр дүн авчирсан боловч сайны хажуугаар саар гэгчээр сая сая ажилтан, ажил олгогчийн өмнө цоо шинэ хүндрэл бэрхшээлийг бас авчирч байна. Эдийн засаг даяарчлагдсанаар ажилтан төдийгүй үйлдвэрийн газрууд шинэ нөхцөл байдалд шилжин огцом хуримтлал, капиталын улс

дамнасан шилжилт хөдөлгөөн бий болсон. Улмаар энэ нь санхүүгийн тогтворгүй байдлыг үүсгэж 2008 оны дэлхийн эдийн засгийн хямралын шалтгаан болсон. Дээрх хямралын циклийг даван туулах үед ковидын үеийн хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалтууд болон бизнесийн орчин огцом өөрчлөлт бий болж, ковидын дараах эдийн засгийн сэргэлт нь эдийн засгийн хурдацтай хөгжлийн үр дүнд сая сая ажлын байр бий болсон ч орлогын тэгш бус байдал үлэмж хэмжээгээр нэмэгдсэн гэсэн баримт бий. Нөгөө талаар эдийн засгийн эрх чөлөөг хязгаарлах, бизнесийн харилцаанд төрийн оролцоо хэт өндөр байгаагаас зохистой хөдөлмөрлөх эрх, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, таатай нөхцлөөр хангагдах, цалин хөлс авах эрх зөрчигдөгдөхөд хүргэж байна.

Цалингийн тэгш бус байдал нэмэгдэж, олж буй орлогын дээд хэмжээний 10 хувь, хамгийн доод хэмжээний орлогын 10 хувийн хоорондох зөрүү улам холдож байна. Түүнчлэн, Ковидын хямралаас хойшхи 3 жилийн дараа ч эсэн дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл тогтворгүй байсан хэвээр. Хөгжингүй эдийн засагтай улс орнуудын хувьд хямралын үед алдагдсан ажлын байраа сэргээж чадаж байгаа авч зарим орны эдийн засаг хөдөлмөр, нийгмийн асуудлын хувьд томоохон бэрхшээл хүндрэлтэй тулгарч байна. Эдийн засгийн талаас нь авч үзвэл улс орнуудын орлого, хувьцааны үнэ өссөн эерэг үзүүлэлттэй байна.

Монгол улсын хувьд Ковидын дараах сорилт бэрхшээлийн үед Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталсан хэдий ч олон улсын гэрээ конвенциуд болон, хөдөлмөрлөх эрхийн суурь 8 конвенц, засаглалын 4 конвенц болон бусад хүний эрхийн чиг баримжааг хөдөлмөрийн тухай хуульд зохицуулалтыг цогцоор нь хийгээгүй, хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог хангаагүйгээс үүдэн хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа дахь хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээхтэй холбоотой хүндрэл бэрхшээлүүд учирсаар байна.

Дээр дурдсан нөхцөл, үндэслэлүүд нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй дэх хүний эрхийн төлөв байдал, эрх зүйн зохицуулалтыг эрх зүйн харилцаа, эх сурвалж, хууль хэрэгжилтийн болон хууль хэрэглээний практик талаас нь нарийвчлан судалж, зарим улс орны хууль тогтоомжтой харьцуулан манай улсын эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн байдалд дүгнэлт хийж, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох, тэдгээрийг шийдвэрлэх хууль зүйн шийдлийн талаар санал дэвшүүлэх нь хууль зүйн ухааны хүрээнд анхааран судалж, Хөдөлмөрийн хууль болон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа салбар хуулиудыг боловсронгуй болгохыг зорьж байна.

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлөөс 2011 онд бүрэн дэмжигдэн батлагдсан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь бизнесийн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, шийдвэрлэх арга замыг тусгасан олон улсын түвшинд хамгийн нэр хүндтэй баримт бичигт тулгуурлан энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэсэн болно. Энэхүү удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн талаар төр болон бизнесийн хариуцлага, гүйцэтгэх үүргийн ялгаа мөн хамтын ажиллагааг тодорхойлсон байдаг. Нийт 31 зарчмаас бүрдэх бөгөөд 3 тулгуур зарчмуудад хуваагддаг. Үүнд: нэгдүгээрт, Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг, хоёрдугаарт, хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага, гуравдугаарт, бизнесийн үйл ажиллагаанаас нь үүдэлтэй эрх нь зөрчигдсөн хувь хүн, иргэдэд төр ба бизнесийн байгууллагын зүгээс эрх сэргээн эдлүүлэх боломж гаргаж өгөх шаардлага гэж хуваагддаг. Иймд судалгааны багийн зүгээс эхний бүлэг зарчимд тулгуурлан Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх хүний эрхийн төлөв байдлыг судаллаа.

Иймд хөдөлмөрийн эрх зүй дэх хүний эрхийн төлөв байдал, практикт тулгамдаж буй асуудлыг судалж, олон улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэх, цаашид боловсронгуй болгох арга замыг эрэлхийлэх үүднээс “Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх хүний эрхийн төлөв байдал, түүнийг залруулах, цаашид анхаарах асуудал, зөвлөмж” сэдвийг сонгон судаллаа.

Энэхүү судалгааны нэгдүгээр бүлэгт Хөдөлмөрлөх эрх ба хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь зарчмууд, Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүйн түүхэн хөгжил, хүний эрх ба хөдөлмөрлөх эрхийн талаар онолын судалгааг, хоёрдугаар бүлэгт Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж дахь хүний эрхийн төлөв байдал, тулгамдаж буй асуудлууд, Хөдөлмөрийн харилцаа дахь хүний эрхийг хязгаарлах зохицуулалт, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, ажлын цагийн дэглэм ба уртын ээлжийн зохицуулалт ба work and life balance зарчмын хэрэгжилт, төлөв байдал, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс авах эрхийн хэрэгжилт, төлөв байдал тулгамдсан асуудлуудыг судаллаа, гуравдугаар бүлгээр бусад улс орны эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан судлах замаар судалгааны ажлын дүгнэлт, зөвлөмжийг гаргасан болно.

Судалгааны арга зүй:

Монгол Улсын хувьд Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа дахь хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх бодлогыг тодорхойлохын тулд Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал, үндсэн хууль дахь ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх, хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлс, үр шимийг

хүртэх эрх, хөдөлмөрлөх явцад хүний эрхийг хязгаарлах зохицуулалт ба төлөв байдлын талаар судалсан болно.

Монгол улсын хувьд эхний судалгааны объект болох хөдөлмөрлөх эрхийн хүрээнд Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1 дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.” Гэж заасны дагуу төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг талаарх баримтлах бодлогыг 3 үе шаттай хэрэгжүүлсэн. Нэгдүгээр үе 2006-2008 онд, хоёрдугаар үе 2009-2011 онд, гуравдугаар үе 2012-2015 онд. Мөн Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2020-2024),“Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2025”, “Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого зэрэг бодлогын баримт бичгүүдэд нийт ажиллагчдын хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллыг сайжруулахад нөлөөлөх зорилт, арга хэмжээг боловсруулан хэрэгжүүлж байгаа ч Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хүний эрхийг хангах талаар тусгайлсан бодлогын баримт бичиг одоогоор байхгүй.

Судалгааны ажлыг ерөнхийгөөс тусгайд шилжих арга зүйд тулгуурлаж, ажиглах, задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх, түүхчлэн судлах, харьцуулах болон социологийн судалгаа явуулах, баримт бичгийн судалгаа хийх, тодорхой кейс түүвэрлэн судлах, тоо баримт цуглуулах, статистик мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх зэрэг аргыг уг судалгааны ажлын явцад хэрэглэсэн болно. Тухайлбал:

Баримт бичгийн шинжилгээний арга: Үнэлгээний судалгаанд холбогдох холбогдох баримт бичгүүдэд дараах байдлаар дүн шинжилгээ хийв.Үүнд:

Хөдөлмөрийн эрх зүй ажил амралтын цагийн зохицуулалттай холбоотой хууль, хууль тогтоомжийн хийдэл, давхардал, уялдаа холбоогүй байдлыг илрүүлэх;

Хөдөлмөрийн эрх зүй ажил, амралтын цагийн горим, түүнийг сайжруулах, боловсронгуй болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлж ирсэн арга хэмжээ, тушаал, шийдвэр, холбогдох баримт бичиг, тайланд дүн шинжилгээ хийх;

Холбогдох статистик, тоо, мэдээ, үйл ажиллагааны тайлан зэрэгт дүн шинжилгээ хийх зэрэгт баримт бичгийн шинжилгээний аргыг ашигласан.

Шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх арга (case study): Монгол Улсын Иргэний хэргийн анхан болон давж заалдах, хяналтын шатны шүүхээр хянан

шийдвэрлэгдсэн ажил, амралтын цагтай холбоотой шүүхийн шийдвэрийг судалж, дүгнэлт хийхэд уг аргыг ашиглав.

Түүхчлэн судлах арга: Хөдөлмөрийн эрх зүйн салбарын хууль тогтоомжийг түүхэн уламжлалын хувьд хэрхэн боловсронгуй болж өөрчлөгдсөнийг түүхчлэн судлах аргаар судлав. Ялангуяа Монгол улсын 1924 оны Үндсэн хууль, 1940 оны Үндсэн хууль, 1960 оны Үндсэн хууль дахь хөдөлмөрлөх эрхийн зохицуулалт, бусад эрх зүйн зохицуулалтад хүний эрхийг хамгаалах чиглэлд хэрхэн уламжлан, шинэчилсэн талаарх түүхчилсэн судалгааг хийсэн болно.

Асуулгын арга: Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх хүний эрхийн хязгаарлалт, уул уурхай салбар дахь ажил, амралтын цагийн зохицуулалт, work and life (ажил амьдралын тэнцвэр, хүүхэд хамгаалал) зарчмын хэрэгжилт өнөөгийн байдал, эрх зүйн зохицуулалт, тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ажил, амралтын цагийн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох арга замыг тодорхойлохын тулд энэхүү аргыг ашиглан судалгаа хийв.

Фокус ярилцлагын арга: Хөдөлмөрийн эрх зүй дэх ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт, ажил амьдралын тэнцвэр, төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, нэмэгдэл хөлс авах эрхийн зохицуулалттай холбоотой практик үйл ажиллагааны мэдээллийг гүнзгийрүүлэн шалгах, учир шалтгааныг нь тодорхойлохоор хөдөлмөр эрхлэгчтэй ярилцлагын аргаар судалгаа авсан. Мөн эрдэмтэн, судлаачдын бүтээл, диссертац, судалгааны тайлан зэргийг эх сурвалж болгон ашиглалаа.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙ БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН ОЙЛГОЛТ, МОНГОЛ УЛСЫН ТҮҮХЭН ХӨГЖИЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Нэг. Хүний эрхийн тухай ойлголт, ангилал, зарчим, хүний эрхийг хязгаарлах зарчмууд

Нийгэмд эрх чөлөө гэдэг бол бие хүнээр ярьвал эрүүл мэнд л гэсэн үг.

Эрүүл мэндээ алдсан хүнд үхэл л үлддэг. Нийгэм ч мөн л адил,

эрх чөлөөгөө алдвал сайн сайхан юу ч үзэхгүй.

Хенри Болингброк

Эрүүл мэнд, эрх чөлөө хоёр хүнд байгалиас заяагдсан өмч юм. Хүн эрүүл мэндгүйгээр амьд явах аргагүйтэй адил эрх чөлөөгүйгээр оршин байх боломжгүй юм. Хүн бүр өөрөө, өөрийнхөө эрүү мэнд, эрх чөлөөг захирах эрхтэй. Хэн ч тэрхүү эрхийг нь булаан авах эрхгүй, тийм боломж ч байхгүй юм.

Байгалийн хуулийн талаарх дээрх санаанууд XVIII зуунд (1215 оны Английн Харти, 1628 оны Эрхийн тухай айлтгал, 1689 оны эрхийн тухай хуульчилсан акт кэрэг баримт бичгүүдийг эс тооцвол) Англи, Америк, Францын үндсэн хуульд тусгалаа олсоноор төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үүргийг анх (Сонгодог утгаараа) хуульчилсан юм.[1] Эдгээр баримт бичгийн үзэл санаа бусад улсад дэлгэрсээр баяжсаар XX зууны босгыг алхаж олон орны үндсэн хуульд тусгалаа олжээ. Гэвч XX зууны бараг хоёрдугаар хагасыг хүртэл хүний эрхийг улс бүрийн дотоод асуудал хэмээн ойлгож иргэндээ ямар эрх олгож, үүрэг ноогдуулах нь тухайн төрийн бүрэн эрхийн хэрэг гэж албан ёсны хүрээнд үзэж байжээ. [2]

Хүний эрхийг хүлээн зөвшөөрч, олон улсын хуулиар хамгаалах арга хэрэгслүүдийг бий болгосон явдал бол магадгүй өнгөрсөн зууны хамгийн чухал ёс суртахууны дэвшил байж болох юм.[3] 1948 оны 12 сарын 10-нд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1966 онд Иргэний болон улс төрийн эрхийн олон улсын пакт, эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн олон улсын пакт батлагдсан (Хүний эрхийн билль) нь хүний эрх, эрх чөлөөг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрч, дэмжих олон зуун жилийн хүсэл зориг, оролдлогуудын үр дүнгийн илрэл болсон юм. Хэдийгээр дэлхий нийтээр хүний эрхийг хүлээн зөвшөөрч, дэмжиж байгаа ч төр хүний эрхийг хуулийн хүрээнд болон хууль бусаар хязгаарлах явдал өсөн нэмэгдсээр байна.

Зайлшгүй нөхцөл байдал үүссэн, бусад хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгын үүднээс гагцхүү хуулиар хүний эрхийг хязгаарлах нь ардчилсан нийгэмд төрөөс хүний эрхийг хамгаалах, хүний эрхийг хангах чухал зарчим болдог.

Байгалийн хуулийн дээрх үзэл баримтлал нь хожим эрх зүйн позитивзмын хүрээнд НҮБ-ын Хүний эрхийн билл 1945 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдөр Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1966 онд Иргэний болон улс төрийн эрхийн олон улсын пакт, Нийгэм соёлын эрхийн олон улсын пактыг батлах замаар хэрэгжүүлсэн болно. Тухайлбал,

Хүн төрөлхтөний ам бүлийн гишүүн хэн бүхэнд угаас заяасан нэр төр болон тэдний адил тэгш, салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрөх нь эрх чөлөө, шударга ёс, бүх нийтийн энх тайвны үндэс мөнийг иш үндэс болгон...

"Хүн бүр төрөхөөсөө эрх чөлөөтэй, нэр төр, эрхийнхээ хувьд адил тэгш байна. Тэдэнд оюун ухаан, өрлөг сэтгэл заяасан бөгөөд өөр хоорондоо ахан дүүсийн ёсоор харилцах ёстой".

(Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалын Оршил, 1 дүгээр зүйл)

Хүний эрх нь хүнд төрөхөөс заяагдсан эрхүүд юм. Хүний эрх нь хүний эрхэм чанар, хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөнд харшлах үйлдлээс хувь хүн болон аливаа бүлгийг үндэсний, олон улсын хуульчилсан хэм хэмжээгээр хамгаалах байдал юм. Өөрөөр хэлбэл хүний эрх бол таныг хүний зэрэгтэй, нэр төртэй амьдрахад шаардагдах наад захын баталгаа гэж хэлж болно.

Хүний эрхийн үзэл санаа нь хүн төрөлхтөний түүхэн хөгжлийн үр дүнд буй болсон билээ. Өнгөрсөн цаг үед хүний эрх гэсэн ойлголтыг бүрэн утгаар нь ярьдаггүй байлаа. Зарим сургаал номлол, шашин, соёл, гүн ухааны үзэл санаануудад хүний эрхийн тухай үзэл санаа олон хэлбэрээр тусаж ирсэн ч энэ нь бүх дэлхий дахинаа түгэн дэлгэрч, хүлээн зөвшөөрөгдөх, сахин биелүүлэхэд учир дутагдалтай байсаар ирсэн. Үүний дараа хүмүүс тодорхой эрх чөлөөг эдлэх ёстой гэсэн үзэл санаагаа нэгтгэх болжээ. Дэлхийн II дайны үеэр амссан зовлон, гамшигт тулгуурлан дайны аюул занал, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (ХЭТТ) гэх баримт бичгийг бололвсруулан, бүх хүн эдлэх ёстой суурь эрх, эрх чөлөөг даян дэлхийд тунхаглан баталгаажуулсан байна.[1]

[1] Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс. “Хүний эрхэд суурилсан хандлага” гарын авлага, Уб.,2016 он, 5-р тал

Хүний эрхийн зарчмууд

Тэгш байх.

Хүн болж төрснийхөө хувьд хүн бүр ижил үнэ цэнэтэй байж, адил хүндэтгэлийг эдэлнэ.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх.

Арьс өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний болон нийгмийн гарал, өмч хөрөнгө, төрсөн байдал болон бусад статусаас үл хамааран хэнийг ч ялгаварлан гадуурхаж болохгүй.

Түгээмэл, салшгүй байх.

Хүн оршин байгаа цагт эрхийг хүнээс тусгаарлах, салгах боломжгүй бөгөөд хүнээс салшгүй ойлголт юм. Энэ дэлхийн аль ч өнцөгт байгаа аливаа эмэгтэй, эрэгтэй хүн, хүүхэд нь хүний төрлийг олж төрсний хувьд хүний эрхийг эдлэгч болдог. Тиймээс хүний эрх нь ертөнцийн өнцөг, булан бүрт амьдарч байгаа хүн бүрт хамаатай. Иймд бүх хүн аливаа ялгаваргүйгээр тэгш хүртэх түгээмэл шинж чанартай.

Хүн үнэ цэнэ, нэр төртэй байх.

Хүний үнэ цэнэ, нэр төр нь бүх хүмүүс хүн болж төрснийхөө хувьд ижил үнэлэгдэж, адил хүндлэл хүлээнэ гэдгийг баталгаажуулдаг. Бүх хүн нас, соёл, угсаа гарал, арьс өнгө, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хэл, боломж чадвар, нийгэмд эзлэх байр суурь, иргэний харьяалал болон улс төрийн үзэл бодлоос үл хамааран ижил хүндлэлийг хүлээнэ.

Хуваагдашгүй байх

Иргэний, улс төрийн, нийгэм эдийн засаг, соёлын болон хамтын эрх зэрэг хүний бүх эрхүүд нэгдмэл, хуваагдашгүй байдаг.

Харилцан хамааралтай байх.

Хүний эрх нь орон гэр, сургууль, ажлын байр, зах зэрэг газар бүрт, амьдралын бүхий л хүрээг хамардаг. Өөрөөр хэлбэл аль нэг эрх нь зөрчигдөхөд бусад эрхүүдэд нөлөөлнө, нөгөө талаар нэг төрлийн эрхийг хангах явдал сайжрахад өөр эрхийг эдлэх боломж илүү бүрддэг.

Хариуцлага тооцох

Төртэй хариуцлага тооцох. Хүний эрхийг төр өөрийн үзэмжээр өгдөггүй. Төр нь хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, хангахаас татгалзах, эсхүл хэсэг хүмүүсийн эрхийг хүндэтгэж, хамгаалж, хангаад бусад хүмүүсийн эрхээс татгалзах ёсгүй.

Хувь хүнтэй хариуцлага тооцох. Хүн бүр хүний эрхийг хүндэтгэх болон хүний эрхийг зөрчдөг байгууллага, хүмүүстэй тэмцэх үүрэгтэй.

Бусад этгээдтэй хариуцлага тооцох. Корпорацууд, Төрийн бус байгууллагууд, сангууд, боловсролын байгууллага зэрэг нийгмийн бусад бүх хэсгүүд хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хамгаалах үүргийг хүлээнэ.[2]

Хүний эрхийн зарчмуудыг мөрдлөг болгох нь

Эдгээр зарчмуудыг нэг мөр ойлгож, түүнийгээ хэлбэрэлтгүй баримтлах нь хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах үйлсэд зайлшгүй чухал билээ. Дээр дурдсан тэгш байх хэмээх зарчмын гол мөн чанар бол хууль ёсны тэгш байдлыг бодит тэгш байдал болгоход чиглэдэг. “Хүн бүр тэгш эрхтэй” хэмээх томьёоллыг бид олон улсын гэрээ, үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн бусад баримт бичгүүд, төсөл хөтөлбөрөөс хаанаас л бол хаанаас олж харах боломжтой. Хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй байх зарчим нь аливаа алагчлалгүй хууль, нэг мөр хэрэглэгдэх, хууль хэрэглээний нэгдмэл байдлыг хэлнэ. Шүүх, хуулийн байгууллага, төр болон хувийн хэвшил нь хэн байхаас хамааран алагчилж, хуулийг өөр, өөрөөр хэрэглэх аваас эцэстээ хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй байх зарчим алдагдаж, хэн эрх мэдэлтэй байна түүнд хууль үйлчлэхгүй байх жунглийн нийгэмд буцан очих болно. Иймд хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх зарчим бол эрх зүйт төрийн хамгийн гол шинж юм.

Хүний эрхийн ангилал

Хүний эрхийг ангилах олон шалгуур байдагтай уялдаж ангилал тус бүр өөрийн онцлогтой байдаг. Хүний эрхийг шинжлэх ухааны судлагдахууны хувьд олон шалгуураар ангилан авч үзэх нь ач холбогдолтой юм. Олон янзын ангиллаас хамгийн түгээмэл ангиллаас дурьдвал: Нэгдүгээрт, мөн чанар (уг гарвал) талаас нь

1. Хүний жам ёсны эрх,
2. Хүний зүй ёсны эрх гэж хувааж байна.

[2] Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс. “Хүний эрхэд суурилсан хандлага” гарын авлага, Уб.,2016 он, 6-р тал

Хүний жам ёсны эрх гэдэг нь байгалиас заяасан хүний амьдрах, үр удамтай байх эрх зэрэг хүнийг байгалийн бүтээгдэхүүн учраас түүний төрөлхийн заяамал хэрэгцээнээс эх үндэстэй, бичигдээгүй хуулиар зөвшөөрөгдсөн зан үйлийн боломж юм. Жам ёсны эрх гэдэг нь төрөөс тогтоож болохгүй эрхүүд болно. Хүний жам ёсны эрхэд хүний амьд явах, амьдрах, эрүүл аюулгүй орчинд аж төрөх, халдашгүй чөлөөтэй байх, гэр бүл, үр хүүхэдтэй байх зэрэг эрх хамаарна.

Хүний зүй ёсны эрх гэдэг нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай эрх юм. Өөрөөр хэлбэл түүний хүрээ, хязгаарыг төрөөс тогтоож, баталсан байдаг. Ийм эрхэд сурч боловсрох эрх, сонгох сонгогдох эрх, төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдол гаргах, эвлэлдэн нэгдэх, бүтээл туурвих, эд мөнгөний тусламж авах зэрэг эрх хамаарна.

Мөн түүхэн хөгжил талаас нь хүний эрхийг ангилж болно. Түүхэн хөгжил талаас нь эртний сэтгэгчдээс эхэлж болох боловч нөгөөтэйгүүр хүний эрхийн хөгжлийг Үндсэн хуульт ёсны түүхтэй холбоотой авч үзэх утгаар нь түүхийн 3 үед хуваан авч үздэг. Үүнд:

1. Нэгдүгээр үе: XVIII зууны сүүл үеэс XX зууны 50-иад он хүртэл Энэ үед ардчилал, тэгш эрх, хүний эрх, эрх чөлөөний үндэслэл, Үндсэн хуулиудад тусгагдаж эхэлсэн байна. Сонгох, сонгогдох, эвлэлдэн нэгдэх, жагсаал цуглаан хийх, боолчлолоос ангид байх зэрэг улс төрийн эрх чөлөөний суурь тавигдсан бөгөөд хувьдаа байр орон сууцтай байх, өв залгамжлах, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, цалин хөлс авах зэрэг эрхийн тодорхой хүрээ бий болжээ.
2. Хоёрдугаар үе: XX зууны 50-иад оноос XX зууны 90-ээд он. Сурч боловсрох, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, бүтээл туурвих, шашин шүтэх, эс шүтэх, тэтгэвэр тэтгэмж авах гэх мэт эрх хангагдах баталгаа бүрэлдэн төлөвшсөн байна. Тухайн үеэс хүний эрх, эрх чөлөөний агуулга, хүрээг олон улсын хэмжээнд анх удаа хуульчлан томьёолж, эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгосон.
3. Гуравдугаар үе: XX зууны 90-ээд оны эхэн үеэс эдүгээг хүртэл. Энэ үед эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, итгэл үнэмшилтэй байх, шашин шүтэх, эс шүтэх, мэдээлэл хайх, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах зэрэг эрх биеллээ олж, ихэнх оронд хэрэгжиж эхэлсэн байдаг. Түүнчлэн дэлхий дахинд улс төр, үзэл суртлын системийн ялгаа алга болж, нийтлэг жишиг тогтон, хүний эрхийн хүрээнд бүхэлдээ нааштай өөрчлөлт бодит зүйл болж төлөвшиж байна.

Энэхүү судалгаа нь гуравдугаар үеийн эрх буюу хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн явцад хүний жам ёсны эрх, зүй ёсны эрхийг хязгаарлаж буй хязгаарлалтууд, хууль тогтоомжоор хязгаарлаж буй эсэх, тухайн байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод хэм хэмжээгээр хязгаарлаж буй эсэх, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн явцад үүсэж буй хүний эрхийн төлөв байдлын талаар тусгайлан авч үзсэн тул дээрх хүний эрхийн ойлголт, ангилал, хүний эрхийн зарчмуудыг судалгаанд тусгайлан оруулсан болно.

Хүний эрхийг хязгаарлах тухай ойлголт

Эрх зүйт төрийн үндсэн зарчим нь төр хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үүргийг иргэнийхээ өмнө хүлээдэгт оршино.

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 19-р зүйлийн нэг дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.”[4] хэмээн заасан нь Олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, НҮБ-ын гишүүний хувьд олон улсын өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлж буй эрх зүйн хэлбэр төдийгүй, эрх зүйт төрийн үндсэн зарчмыг хуульчилсан явдал юм.

Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангах хууль зүйн баталгаа нь хөндөгдсөн эрхийг сэргээх хууль зүйн боломжийг бүрдүүлэх, бусдын эрх, эрх чөлөөг зөрчих явдалтай тэмцэх, зөрчигчдөд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага оногдуулах зэргээр тодорхойлогдоно. Өөрөөр хэлбэл, хүний эрхийг хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу (Гагцхүү эрх зүйт ёсны үүднээс) хязгаарлах нь бусдын эрх, эрх чөлөөг хөндөгдөхөөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой (Гэвч төр засаг урьдчилан сэргийлэх зорилго нэрийдлээр хүний эрхийг зөрчих явдал ихэссээр байна.) байдаг тул зарим талаар (өнөө хэр судлаачдын маргаантай байгаа асуудал юм) хүний эрхийн баталгаа болдог.

Ер нь хүний эрхийг хязгаарлана гэдэг бол хамгийн эмзэг бөгөөд маш болгоомжтой ханддаг асуудал мөн билээ. [5]

“Олон улсын стандартаар нийгмийн дэг журам, ёс суртахууныг алдагдуулсан үндэсний аюулгүй байдалд харшилсан, бусдын эрхэнд халдсан гэх мэт онцгой үндэслэлүүдээр тодорхой эрхүүдийг хязгаарлахыг зөвшөөрдөг.[6] Гэвч, зарим тодорхой эрхүүдийг ингэж хязгаарлаж болдоггүй байж болно.” [7]

Эрх зүйт ёсны үүднээс хүний эрхийг хязгаарлах явдлыг дараах хоёр утгаар тайлбарладаг. ***Нэгдүгээрт,*** хууль / бусдын эрх / зөрчсөн этгээдэд зөвхөн хууль тогтоомжинд заасан үндэслэлээр тодорхой эрхийг шүүхийн шийдвэрээр хязгаарлах, ***хоёрдугаарт,*** үндэсний аюулгүй байдал, бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгоор онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед зөвхөн хууль тогтоомжинд заасан үндэслэлээр эрх зүйн онцгой дэглэм үүсгэх замаар хүний позитив эрхийг хязгаарлах.

Дарангуйллын (Авторитар, тоталитар засаглалд) нийгэмд хүний эрхийг хуулиар хязгаарлах явдал их байдаг. Хүний эрхийг хуулиар хязгаарлах явдал ихсэх тусам хүний эрх зөрчигдөх явдал төдий чинээ ихэсдэг. Ардчилсан нийгэмд хүний эрхийг хуулиар хязгаарлах явдлыг аль болох хориглодог.

Ардчилсан эрх зүйт нийгэмд хүний үндсэн эрхийг хоёр талаас аюул заналхийлж байдаг.

1. Зохион байгуулалттай гэмт хэргээс өөрийгөө хамгаалах чадваргүй, үүнээс үүдэн хувь хүний аюулгүй байдал алдагдахад хүрэх хэтэрхий сул төр
2. Үндсэн хуулиа тоомсорлодоггүй, ямарч хяналтгүй хэтэрхий хүчтэй төр[8]

Нэг талаас хэтэрхий сул төр болохгүйн тулд хүний эрхийг хууль зүйн аргаар хамгаалж, зөрчигчдийн тодорхой эрхийг хязгаарладаг ч, нөгөө талаас төрд эрх мэдэл хэт төвлөрөх нь хүний эрхийг хуулиар хязгаарлан хуульчлагдсан тонуул болон хувирдаг.

Иймд хүний эрхийг хуулиар хязгаарлахад дараах үндэслэлүүдийг баримтладаг.

Хязгаарлах үндэслэл, зарчим

Аливаа эрхийг хязгаарлах буюу түүнд хөндлөнгөөс оролцохыг зөвтгөх зарчмуудыг олон улсын хууль цаазанд сайтар тогтоож өгсөн байдаг. Үүнд, хуулиар зааж өгсөн хязгаарлалтууд, мөн хууль ёсны зорилгын үүднээс хийгдсэн хязгаарлалтууд, өөрөөр хэлбэл тухайн хязгаарлах зорилгыг олон улсын стандартаар тодорхой зөвшөөрсөн байх, түүнчлэн хязгаарлалт хийх буюу хөндлөнгөөс оролцох зайлшгүй шаардлага нь ардчилсан нийгмийн тухай ойлголтоос урган гарсан байх зэрэг зарчмыг хэлж болно. Үүнийг практик дээр тухайн засгийн газар аливаа эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах арга хэмжээгээ зохих хэмжээнд гүйцэтгэсэн буюу хэтрүүлээгүй гэдгээ харуулах ёстой гэж ойлгоно.[9]

Хуулиар зааж өгсөн байх.

Үндсэн хуульт ёсны үзэл баримтлалаар гагцхүү ардчилалын зарчмаар гарч ирсэн хууль тогтоогч л хуулиар эрх олгосон тохиолдолд төрийн зүгээс иргэний үндсэн эрхийг

хөндөж болно. Хуульгүйгээр засгийн газар ч тэр, шүүх ч тэр үндсэн эрхийг хөндөх ёсгүй. [10] Ардчилалын зарчим гэдэг нь ард түмний засаглалын хэлбэрийг хэлж байгаа бөгөөд шударга, чөлөөт сонгуулийн үр дүнд бий болсон иргэний төлөөлөл бүхий хууль тогтоогч буюу парламентаас үндсэн эрхийг хууль тогтоомжинд заасан үндэслэлийн дагуу хязгаарлаж болдог. Гагцхүү хуулийн үндэслэлүүд нь эрх зүйн формаль шаардлагыг хангаж байх учиртай. [11] Үндсэн хуульт ёсны онолоор жам ёсны эрхийг ямарч тохиолдолд хязгаарлахыг хориглодог. Хууль нь тэгш эрх, алагчлахгүй байх зарчимд үндэслэсэн байхыг шаарддаг. “Lex injusta non est lex” ***[12]***

Хууль ёсны зорилгын үүднээс хийгдсэн байх

Хууль ёсны зорилго нь олон улсын стандартаар тодорхой зөвшөөрсөн байхыг шаарддаг бөгөөд энэ нь Нийтийн аюулгүй байдлыг хамгаалах (Нийтийн аюулгүй байдалд хор хөнөөл учрах онц нөхцөл байдал үүссэн үед), хүний эрүүл мэндийг хамгаалах, хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгын үүднээс тогтоосон хязгаарлалт хийж болно гэж үздэг. Нөгөө талаар олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн (стандарт) зорилгыг хуульчлахыг шаардах бөгөөд гагцхүү хуульд заасан зорилгын үүднээс хүний эрхийг хязгаарлах олон улсын өмнө хүлээсэн үүргээсээ татгалзаагүй гэж үзнэ. Харин олон улсын стандартад эрхийг хөсөрдүүлэх (үгүй хийх), пактад зааснаас их хэмжээгээр хязгаарлахад чиглэсэн хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрдөггүй.[13] Гэвч практикт улс орнууд тодорхой бүлгийн эрхийг хязгаарлах (өөрөөр хэлбэл ялгаварлах шинжтэй), пактад зааснаас их хэмжээгээр буюу хүний үндсэн эрх болон эрх зүйт ёсны зарчмаас ухарсан хязгаарлалтыг тогтоодог нь хууль ёсны зорилгын үүднээс бус улс төрийн зорилгын үүднээс ихэвчлэн хуулиар хязгаарлалт тогтоодог.

Харьцангуй байх зарчим буюу зохих хэмжээнд хязгаарлах

Аливаа эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах арга хэмжээ нь зохих хэмжээнд буюу хэтрүүлэхгүй байх нь төрийн эрх мэдлээ хэтрүүлэх явдлыг хязгаарлах үндэслэл болдог. Онц байдал тогтоосон үед хүний эрх зөрчигдөх магадлал өндөр байдаг тул төрөөс онц байдал тогтоосон үед тухайн нөхцөл байдалд тохируулан хязгаарлалтыг зохист (илүү ч үгүй, дутуу ч үгүй. Тухайн нөхцөл байдал тохирсон) хэмжээнд хязгаарлах зарчим юм. Нийтийн эмх замбараагүй байдал нь ихэвчлэн төр, иргэний үл итгэлцлийн харилцаа байдаг бөгөөд энэ үед төрөөс хүний эрхийг хязгаарлахдаа (Авторитар төрд) аль болох хязгаарлалтыг хэтрүүлдэг учир энэхүү зарчмыг баримтлахыг шаарддаг. Энэ нь хүний эрхийг хязгаарлах үндэслэл, хязгаарлалт нь рациональ хандлагыг шаарддаг.

Үндсэн эрхийг төрийн зүгээс хязгаарлах үндэслэлүүд өдгөө нэг мөр шийдэгдээгүй боловч (дээр дурьдсан үндэслэл, зарчмаас гадна) дараах хэдэн үндэслэл дээр хуулийн эрх зүйчид маргадаггүй юм. [14]

Үндсэн хуулийг өөрчилж үл болох хэсгийг хөндөхгүй байх

Үндсэн хуульт ардчилсан улс орнууд онц байдал тогтоосон үед үндсэн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахыг хориглодог. Энэ нь хүний эрх, эрх чөлөө үндсэн хуулиар хамгаалагддаг бөгөөд төрөөс хүний эрхийг үндсэн хууль өөрчлөх замаар хязгаарлалт тогтоохыг хориглосон явдал юм. Нөгөө талаар үндсэн хуульд ямарч тохиолдолд хөндөж үл болох (жам ёсны болон позитив зарим эрхүүд) эрхийг тусгадаг. Тухайлбал, АНУ-ын үндсэн хуулийн нэгдүгээр нэмэлтэд Конгресс ямар нэг шашныг албан ёсны болгон тунхаглах буюу түүнийг чөлөөтэй шүтэх, үг хэлэх, эсвэл хэвлэлийн эрх чөлөөг хориглосон, засгийн газарт хандаж санал гомдлоо барагдуулах тухай өргөх бичиг барьж тайван жагсаал, цуглаан хийх ард түмний эрхийг хязгаарласан нэг ч хуулийг конгресс гаргах ёсгүй. [15] гэж заасан байдаг. Өөрөөр хэлбэл, Онц байдал тогтоосон үед ч, ямарч үед амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, эрүү шүүлтээс ангид байх, боолчлолоос ангид байх, гэм буруутай үйлдэлдээ зохис ёсны шийтгэл хүлээх, Халдашгүй дархан байх, эрх зүйн чадвартай байх эрх[16]ийг олон улсын стандартад хөндөхийг хориглодог. Харин ардчилсан улс орон бүр үндсэн хуульдаа өөрийн улс орны эрх зүйн онцлогийг харгалзан зохицуулсан байдаг.

Эрх зүйт ёсны үндсэн зарчмыг хөндөхгүй байх

Төрөөс үндсэн эрхийг хязгаарлахад зайлшгүй баримтлах ёстой Үндсэн хуульт ёсны бас нэг шаардлага бол эрх зүйт ёсны үндсэн зарчмуудыг хүндэтгэх явдал билээ. Энэ нь ямарч тохиолдолд эрх зүйт ёсоор баталгаажсан хувь хүний салшгүй эрхүүдийг хөндөх ёсгүй гэсэн үг.[17] Өөрөөр хэлбэл, өргөдөл гомдол гаргах, шийдвэрлүүлэх, шударга шүүхээр шүүлгэх, өөрийг нь буруутгаж буй нотлох баримттай танилцах, хууль зүйн туслалцаа авах гэх мэт.

Түр зуурын шинжтэй байх.

Эрх зүйн онцгой дэглэм, хүний эрхийг төрөөс хязгаарлах явдал нь ардчилсан нийгэмд аль болох байж үл болох үйл явдал юм. Тиймээс төрөөс хүний эрхийг хязгаарлах явдлыг аль болох багасгах (байхгүй болгох), тийм нөхцөл байдал бий болох эдийн засаг, нийгмийн суурь нөхцлийг бүрдүүлэхгүй байхыг хичээх хэрэгтэй юм.

Төрөөс үнсэн эрхийг хязгаарлах нь явдал түр зуурын шинжтэй байхыг шаарддаг. Нийтийн аюулгүй байдалд аюул учруулж болзошгүй нөхцөл байдал арилсан бол хүний үндсэн эрхийг хязгаарласан хуулийг шууд хүчингүй болгох ёстой. Энэ нь онц байдлыг тодорхойгүй хугацаагаар зарлан хүний үндсэн эрхийг тодорхойгүй хугацаагаар хязгаарлахаас урьдчилан сэргийлэх зорилготой юм. Түр хугацаа гэдэг нь байж болох хамгийн бага хугацааг ойлгох бөгөөд шаардлагатай (тухайн нөхцөл байдал, учруулж болох үр дагавар арилаагүй) бол тодорхой (Аль болох бага) хугацаагаар ардчилсан сонгуулиар бий болсон төлөөллийн байгууллага сунгадаг.

Монгол улсын хөдөлмөрийн баатар, гавъяат хуульч, ШУ-ны доктор, профессор Б.Чимид “Үндсэн хуулийг дээдлэн шүтэх ёс” бүтээлдээ төрөөс үндсэн эрхийг хязгаарлах үндэслэлийг дараах байдлаар тайлбарласан байна.

Улс гүрнүүд үндсэн хуульдаа хүний салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрч баталгаажуулахын зэрэгцээ хүний бусад (Позитив) эрхийг хязгаарлах наанадаж гурван болзол тогтоосон байдаг. Энэ нь

1. Зөвхөн хуулиар шийдвэрлэнэ.
2. Зөвхөн онцгой нөхцөлд буюу улс орны аюулгүй байдал, хүн амын эрүүл мэнд, нийгмийн дэг журмыг хамгаалах зэрэг хуульд урьдчилан заасан үндэслэл баримтлана.
3. Тодорхой хүнд зориулсан, ялгаварлан гадуурхсан хязгаарлалт байж болохгүй гэж үздэг байна.[18] (дээрх үндэслэлүүд нь өмнө өгүүлсэн үндэслэлүүдтэй зарчмын зөрөөгүй тул дэлгэрүүлж авч үзэхгүй болно.)

Хязгаарлалтын хязгаарлалт

Үндсэн хуульт ардчилалд төрөөс үндсэн эрхийг хязгаарлах үндэслэлд хязгаарлалт тогтоодог. Нөгөө талаар төрөөс үндсэн эрхийг хязгаарлах хязгаарлалтад орон зай, цаг хугацааны хязгаарлалтыг тогтоож өгдөг. Тухайлбал: Хүний үндсэн эрхийг хязгаарлахдаа тухайн нутаг дэвсгэрт хязгаарлалт тогтоох, хугацааны хувь түр зуурын шинжтэй байх зарчим баримтлах, аль болох бага хугацаанд хязгаарлах зэрэг хязгаарлалтыг тогтоож өгдөг. Зарим улс орнууд цаг хугааны хязгаарлалтыг 7-14 хоногоор тогтоож өгдөг бөгөөд шаардлагатай бол шударга, чөлөөт, ардчилсан сонгуулийн үр дүнд бий болсон төлөөллийн байгууллага зайлшгүй шаардлагатай гэж үзвэл мөн дээрх хугацаагаар сунгаж болдог байна. Мөн эрх зүйн хэлбэрийн хувьд хязгаарлалт тогтоодог. Тухайлбал, хүний эрхийг зөвхөн хуулиар

хязгаарлах бөгөөд тухайн хууль нь хэвлэн нийтлэгдэж байж хүчин төгөлдөр болох зохицуулалт ч бий.

Хоёр. <u>Хөдөлмөрийн эрх зүйн уламжлал, түүхэн хөгжил</u>

Монгол Улсад 1921 оны 3 дугаар сарын 18-нд Ардын тур засгийн газар тогтносон анхны өдрөөс эхлэн Хөдөлмөрийн харилцааг ард ангийн эрх ашгийн үүднээс зохицуулах болсон бөгөөд Хөдөлмөрийн харилцааны салбарт олон зуун жил үргэлжилж ирсэн феодалын ёс журмыг халж өөрчлөх болсон. 1921 оны ардын хувьсгалаас өмнөх үед ажилчин анги байгаагүй тул тэдний хөдөлмөрийг зохицуулсан нэгдмэл хууль буюу журам байсангүй.

Харин төрийн алба хаших явдал удам угсаа дамжин залгамжилсан онцлогтой байжээ. Энэ мэт байдлыг 1921 оноос хойших хугацаанд үргэлжлүүлэх боломж байгаагүйг ажилтнуудын эрх ашгийг илэрхийлсэн шинэ нийгэм тогтоосноор, феодалын ёс журмыг халж, Монгол Улсад урьд өмнө байгаагүй журам тогтоох түүнтэй нийцсэн хууль үйлчлэх болсноор тайлбарлаж болох юм. Энэ нь хуучин хуулиуд шинэ нийгмийг хөгжүүлэх үндэс болж чадахгүй тэдгээр хуулиуд нь хуучин нийгмийн харилцаанаас үүссэн тул уг харилцааныхаа хамт устгагдах зүй тогтолтой[3] байжээ.

1924 оны Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын анхдугаар Үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлд “Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын хязгаарын дотор бүхий газар ба уурхай хийгээд ой мод, ус ба мөн тэдгээрийн баялгууд бол эрт цагаас нааш ард нийтийн хөрөнгө байсаар ирсэн зан суртал нь чухам одоогийн ард улсын ёсонд нийлэлцэх тул энэхүү хөрөнгө бүрнээ ардын мэдэлд байвал зохих бөгөөд энэ тухай **хувийн өмч байгуулж үл болно**.”, есдүгээр зүйлд “Жинхэнэ олон ардын аливаа эвлэл, хоршоо зэргийг байгуулах эрх чөлөөг хүндэтгэж, эл явдалд тус улсаас элдэв тусламж үзүүлбэл зохино.” Гэж заажээ. Өөрөөр хэлбэ, аливаа эвлэл, хоршоо зэргийг байгуулах эрх чөлөөг олгосон боловч хувийн өмчийг бүрэн хоригложээ.

1940 оны Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал нь Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын засгийн бүх эрх нь хөдөлмөрчдийн хурлаар уламжлагдан хот, хөдөөгийн хөдөлмөрчдийн мэдэлд байна. 1940 оны Үндсэн хуулийн есдүгээр зүйлд “Шударга бөгөөд үнэнчээр хөдөлмөрлөх хөдөлмөр бол Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын ардын аж ахуйг хөгжүүлэн, хөдөлмөрчин олны аж байдлыг бэхжүүлэх явдлын үндэс бөгөөд хөдөлмөрийн чадвар бүхий

[3] Л.Баасан, “Монгол улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй”, Уб.,2010, 107-р тал

ард нэг бүрийн хүндэт үүрэг мөн болно.” Гэжээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрлөх эрх бус хөдөлмөрлөх үүргийг бий болгож, өмчийн хэлбэрийн хувьд нийгмийн өмч болон хувийн өмч гэж ангилжээ. Хувийн өмчийн хувьд “Ард иргэнээс мал ба хөдөө аж ахуйн багаж зэвсэг хийгээд үйлдвэрлэлийн бусад багаж зэвсэг, түүхий эд, мөн боловсруулсан үйлдэхүүн, орон сууц, хашаа, барилга, гэр хогшил, орлого зэргийг өмчлөх эрх ба түүнчлэн хувийн өмчийг өвлөх эрхийг хуулиар хамгаална.” Гэж заасан байна.

1960 оны Үндсэн хуулийн есдүгээр зүйлд “Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын социалист өмч бол улсын (бүх ард түмний хөрөнгө), хоршооллын (хөдөө аж ахуйн нэгдэл ба бусад төрлийн хоршооллын хөрөнгө) ийм хоёр хэлбэртэй байна.” Гэж заасан байх бөгөөд улсын болон хоршооллын гэж өмчийн хэлбэрийг ангилжээ. Арван гуравдугаар зүйлд “Иргэний хөдөлмөрлөж олсон орлого, хадгаламж, орон сууц, амины туслах аж ахуй, амины хэрэгцээт зүйлс, гэрийн эд хогшлыг аминдаа өмчлөх эрх, түүнчлэн амины өмчийг өвлөх эрхийг хуулиар хамгаална. Амины өмчийн эрхийг улс нийгмийн эрх ашигт харш ашиглаж үл болно.” Гэж зааснаар хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн хуулийн суурь үзэл баримтлал бүрджээ.

1992 оны үндсэн хуульд олон улсын хэм хэмжээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь 8 конвенц, хөдөлмөрлөх эрхийг үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд оруулжээ.

Монгол улсад 1921 оноос хойшхи хугацаанд хөдөлмөрийн харилцааг нэгдмэлээр зохицуулах агуулга бүхий акт 1925, 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд гарч байсан бөгөөд эдгээр нь улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн харилцааны тусгал болж байсан. [4]

Харин 1921 оны 3 дугаар сараас 1925 оны 2 дугаар сарын 14 хүртэлх хугацаанд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан нэгдмэл акт Монгол Улсад байсангүй. Энэ үед шинээр байгуулагдсан төрийн яамд, улсын болон бусад албан газар, байгууллагад ажиллагсдын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг Ардын засгийн газраас батлан гаргасан тогтоол, жич дүрмүүдээр зохицуулж байв. Жишээ нь. Ажилчин, албан хаагчдын цалин хэрэглэлийн тухай дүрэм (Түр Засгийн газрын 1921 оны 4 дүгээр сарын 23, 1921 оны 5 дугаар сарын 13- ны тогтоол), ажлын цагийг тогтоох тухай (Ардын түр засгийн газрын 1921 оны 5-р сарын 20-ны тогтоол) болон бусад асуудлаар Монгол Улсын Засгийн газраас тусгайлан тогтоол гарч байв.[5]

[4] Мөн тэнд
[5] https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03071022.2024.2351760 татаж үзсэн: 2024.10.28

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" 1921 он гэх мэтийн тусгайлан гарсан дүрмүүдээр зохицуулж байв. Эдгээр тогтоол, тусгайлсан дүрмүүд тус тусын чиглэлд үйлчлэх хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг зохицуулах явцуу хүрээтэй байсан нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах бодлогын тусгал буюу нэгэн онцлог байгаад зогсохгүй улс ардын бүх салбарт үйлчлэх нэгдмэл актыг шаардах болсон.[6]

Монгол Улсын анхны Хөдөлмөрийн хууль4 нь 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм5” нэртэйгээр анх батлагдан гарч байснаас хойш 1930 онд БНМАУ-ын хүчнээн үнэлэгчдийн хууль, 1933 оны Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль, 1934 оны Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль, 1941 онд БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, 1973 онд БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, 1991 оны Хөдөлмөрийн хууль, 1999 оны Хөдөлмөрийн хууль, 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай (шинэчилсэн найруулга) гэх мэтээр нийт 9 удаа өөрчлөн шинэчлэгдсэн байна. Дээрх хугацаанд ажлын цагийн ойлголтыг Монгол Улсын үе үеийн хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээнд хуульчилсаар иржээ.

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шинжсэнтэй холбогдож ажлын байрны хомсдол гарч, ажилгүйдэл гэсэн шинэ нэр томъёо гарсан. Үүнтэй уялдаж ажил хийхийг хүссэн олон мянган хүний хувьд ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох боломжгүй болж, гэр бүлийнхээ наад захын хэрэгцээг хангах үүднээс аль тааралдсан ажлыг хийх болсон. [7]

Гурав. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ойлголт

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэхэд чиглэдэг бөгөөд түүнийг үндэсний түвшинд хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа, хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлыг хянадаг хяналтын тогтолцоотой. Энэ нь даяаршлыг удирдах, тогтвортой хөгжлийг дэмжих, ядуурлыг устгах, хөдөлмөр эрхэлж буй хүн бүрийн нэр хүндийг эрхэмлэн, аюулгүй байлгүй байдлыг хангахад чиглэсэн ОУХБ-ын стратегийн нэг чухал хэсэг буюу хууль эрх зүйн бүрэлдэхүүн хэсэг юм. ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхагт даяаршлын энэ эрин үед ОУХБ дэвшүүлсэн зорилгодоо хүрэхийн тулд “ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндэс суурь болсон хөдөлмөрийн

[6] Баасан, Л. Хөдөлмөрийн эрх зүй. Уб., 2000. 107-108 дахь тал.
[7] Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс. “Хөдөлмөрлөх эрхийн судалгаа”, Уб., 2001 он, 7-р тал

хэм хэмжээг тогтоох үүргийг улам бэхжүүлж, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, стандартыг өөрийн дүрэмд дэвшүүлсэн зорилгодоо хүрэх арга хэрэгсэл болгон ашиглах нь зүйтэй" гэж тэмдэглэсэн байна.[8]

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын түншлэгч талууд (Засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Энэхүү хэм хэмжээг конвенц (эсвэл протокол), эсвэл зөвлөмж хэлбэрээр гаргана. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орох бөгөөд нэгдэн орсны дараа заавал мөрдөх үүрэг хүлээнэ. Харин зөвлөмжийг заавал мөрдөх үүрэг хүлээхгүй. Ихэнх тохиолдолд, конвенцод заавал хэрэгжүүлэх шаардлагатай суурь зарчмыг тусгасан байдаг бол зөвлөмжид тэдгээр зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай дэлгэрэнгүй тайлбарласан байдаг. Гэхдээ тодорхой асуудлаар аль нэг конвенцтой холбоогүйгээр бие даасан зөвлөмж гаргаж болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын суурь конвенц

ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлөөс хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх ба үндсэн зарчмыг тусгасан "суурь" найман конвенцыг тодорхойлсон байдаг. Үүнд, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг үр дүнтэйгээр хүлээн зөвшөөрөх; албадан, эсвэл заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах; хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах; **ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах** багтана.

Эдгээр зарчмуудыг ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхагт тусгасан байна (3-р бүлгийг үзнэ үү). 2019 оны 1-р сарын 1-ний байдлаар эдгээр конвенцыг гишүүн улсууд нийлбэр дүнгээрээ 1376 удаа нэгдэн орохоор соёрхон баталсан байгаа бөгөөд энэ нь нийт нэгдэн орох тооны 92 хувь болж байгаа юм.

Суурь конвенцод бүх гишүүн улс бүрэн нэгдэж ороход дахиад 121 удаа соёрхон батлах дутаж байна.

ОУХБ-ын суурь найман конвенц:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц;
- Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц;

[8] Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. "Тоглоомын дүрэм" олон улсын хэм хэмжээний танилцуулга, Уб.,2019 он, 12-р тал

- Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц (түүний 2014 оны протокол);
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц;
- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц;
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц; Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100-р конвенц
- Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц

Засаглалын (тэргүүлэх ач холбогдол бүхий) дөрвөн конвенц:

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дараах дөрвөн конвенцыг засаглалын буюу тэргүүлэх ач холбогдол бүхий конвенц болохыг нь тодорхойлж, гишүүн улсуудаа нэгдэн орохыг уриалж байна. Эдгээр конвенц нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. ОУХБ- ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичигт дараах конвенцуудыг засаглалын хувьд чухал ач холбогдолтой болохыг нь тэмдэглэсэн байдаг.

Засаглалын дөрвөн конвенц:

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, (түүний 1995 оны протокол)
- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (Хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр конвенц
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц

<u>Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үйлчлэх хүрээ</u>

Олон улсын түвшинд нийгмийн суурь хэм хэмжээг тогтоосон хууль эрх зүйн орчныг бий болгох нь дэлхийн эдийн засагт талуудын оролцоог шударга тэгш болгоход чухал ач холбогдолтой. Ийм хууль эрх зүйн орчныг бий болгох нь Засгийн газар, ажил олгогчийг олон улсын худалдаанд харьцангуй давуу тал бий болгох зорилгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, стандартыг бууруулахаас урьдчилан сэргийлнэ. Урт хугацаандаа ийм практик хэнд ч ашигтай байж чадахгүй. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг доогуур тогтоовол цалин хөлс бага, мэргэжлийн ур чадвар сул, ажилчдын тогтвор суурьшилгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх бөгөөд улмаар өндөр ур чадвар бүхий боловсон хүчний хомсдолд орж, эдийн засгийн хөгжлийг ч удаашруулна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Засгийн газар, нийгмийн

түншлэгч талууд нийгмийн суурь хэм хэмжээ хэмээн хүлээн зөвшөөрч, хамтран тогтоосон байдаг тул талууд бүрэн хүндэтгэж хэрэгжүүлэх нь бүгдийн ашиг сонирхолд нийцнэ.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Нэг. Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь хүний эрхийн төлөв байдал.

Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь хүний эрхийн төлөв байдлын дүн шинжилгээг хийхдээ Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмын хүрээн дэх Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээг хийх аргачлалын хүрээнд Хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн явцад үүсэж буй хүний эрхийн төлөв байдлын үнэлгээ, хууль тогтоомж дахь хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийх замаар Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаан дахь хүний эрхийн төлөв байдал, цаашид залруулах зөвлөмж, шийдлийг боловсруулаа.

Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ гэдэг нь хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр, бизнесийн болон төрийн үйл ажиллагааны улмаас хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, тодорхойлох, үнэлэх, арилгах буюу бууруулах үйл явц юм. [9]

Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ нь аргачлал нь үндсэн 6 алхамтай байна. Үүнд:

1. Нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ хийх
2. Хүний эрхийн дүн шинжилгээ хийх
3. Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах
4. Нөлөөлөл, эрсдлийг шинжлэх
5. Оролцогч талуудаар хэлэлцүүлэх
6. Дүгнэлт, зөвлөмж танилцуулах

зэрэг алхамуудаар хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээг хийж гүйцэтгэлээ. ХЭНБҮ-нээс тухайн бодлого, хөтөлбөр, төслийн холбогдох талуудад чиглэсэн дүгнэлт зөвлөмж гаргадаг. Зөвлөмж нь үйл ажиллагааг шууд цуцлах, зогсоох гэдэг хандлагаас илүүтэй гарч байгаа болон болзошгүй хүний эрхийн зөрчлийг арилгах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хүний эрхийг хангахад чиглэсэн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд шууд чиглэдэг. Өөрөөр хэлбэл, хүний эрхийн зөрчлийг зөвхөн нэг удаа анхааруулах эсвэл зөрчилд арга

[9] Götzmann, N. (2013). Handbook on Human Rights Impact Assessment Research Handbooks on Impact Assessment series. https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788119993/9781788119993.00031.xml;

хэмжээ аваад өнгөрөх бус тухайн төслийн иж бүрэн мөчлөгийн хүрээнд хүний эрхийн хэрэгжилтийг урт хугацаанд тогтвортой хангах арга замуудыгтодорхойлох, хэлэлцэх, хэрэгжилтийг хангах нь илүү үр дүнтэй билээ.[10]

Аливаа Хүний эрхийн нөлөөлөх байдлын үнэлгээ нь дараах суурь зарчимд үндэслэнэ. [11] Үүнд:

1. Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ нь нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн олон улсын хүний эрхийн стандарт, хэм хэмжээг мөрдлөг болгоно.
2. Үнэлгээний үйл явцад оролцогч талуудын оролцоог хангах, зөвлөлдөх нь Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний салшгүй бүрэлдэхүүн, үйл явцын нэг хэсэг байна.
3. Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний хувьд аливаа бодлого, төслийн улмаас нийгмийн бүлгүүдэд (жендер, нас, гарал угсаа, төрийн алба гэх мэт) ялгавартайгаар нөлөөлөл үзүүлэх эсэхэд анхаарах ёстой. Зарим тохиолдолд ялгавартай байдал шууд ажиглагдахгүй хэдий ч шууд бус байдлаар тэгш бус нөлөөллийг бий болгох үр дагавартай байдаг.
4. ХЭНБҮ хийх явцад ил тод байдлыг хангах ёстой. Нэгдүгээрт, үнэлгээ хийгдэж буй бодлого, төслийн тухай мэдээлэл ил тод, нийтэд хүртээмжтэй байх хэрэгтэй. Хоёрдугаарт, ХЭНБҮ хийх үйл явц нь өөрөө ил тод байх ёстой. Яагаад энэ бодлого, төслийг сонгож үнэлж байгаа, хэн оролцож, ямар шалгууруар хэдэн үе шаттай үнэлсэн гэх мэт бүхий л мэдээлэл ил тод байх ёстой.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаан дахь хүний эрхийн төлөв байдлын судалгааг хийхдээ дараах үндсэн гурван суурь эрхийн асуудалд төвлөрч судалгааг хийв. Үүнд:

a. Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт ба хөдөлмөрлөх эрх
b. Уул уурхайн салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх ба уртын цагийн зохицуулалт, ажил амьдралын тэнцвэр ба хүүхдийн эрхэд нөлөөлж буй эсэх
c. Нэмэгдэл хөлс ба Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, ажлын цагийн дээд хязгаар үйлчилж буй эсэхэд дүн шинжилгээ хийв.

Нэгдсэн үндэсний байгууллагаас 1948 онд баталсан Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 23 дугаар зүйлийн 23.1 дэх хэсэгт “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй

[10] НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, ХҮЭК. “Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ” Уб.,2020 он, 9-р тал
[11] Harrison, J., & Stephenson, M. A. (2010). Human rights impact assessment: Review of practice and guidance for future assessments. Edinburgh: Scottish Human Rights Commission; Abrahams, D., & Wyss, Y. (2010). Guide to human rights impact assessment and management (HRIAM).

сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй” хэмээн заасан нь хүний хөдөлмөрөө үнэлүүлэх, чөлөөтэйгөөр хөдөлмөр эрхлэх эрх зүйн суурь зохицуулалт болжээ.

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр анх зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж ирсэн уламжлалтай.

Монгол улсын Их хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт (7-р зүйл) ажлын байр дахь ялгаварлан гадуурхалт (6-р зүйл), мөн Уул уурхайн салбар дахь уртын ээлжийн зохицуулалт (92-р зүйл), хүүхэд хамгаалал, ажил амьдралын тэнцвэр (43-р зүйлийн 43.3), мөн ажлын цагийн дээд хязгаарыг Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар 56 цаг, өдөрт ажиллах ажлын цагийн дээд хязгаар 12 цаг зэрэг шинэлэг зохицуулалтуудыг тусгажээ. Гэвч эдгээр шинэлэг зохицуулалтууд практикт хэрхэн хэрэглэж, хэвшиж байгаа талаар судалсан судалгааны ажил байхгүй байгаа нь судалгааны ажлын практик ач холбогдол юм.

Хөдөлмөрийн тухай хууль хэрэгжээд даруй 3 жил өнгөрч буй хэдий ч хөдөлмөрийн тухай хуулийн тайлбарыг Монгол улсын Дээд шүүхээс гаргаагүй байна. 2024 оны 3 дугаар улирлын шүүн таслах ажиллагааны тайлан мэдээгээр иргэний хэрэг шийдвэрлэсэн хэрэг маргааны хувьд 605 хэрэг маргааныг шийдвэрлэсэн буюу нийт иргэний хэргийн 1.1 хувь байна. Энэ нь 2023 оны мөн үетэй харьцуулахад 271 хэргээр буюу 30.9%-иар буурсан байна. Харамсалтай нь шүүн таслах ажиллагааны тайланд хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байрны дарамт, хөдөлмөрийн дотоод журам, дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж зөрчсөн зэрэг хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг ангилаагүй нь хүний эрхэд суурилсан хандлага шүүхийн тайлан мэдээнд байхгүй нь ажиглагдав.

Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны хувьд ямар эрхүүд зөрчигдсөн талаар эрхийн зөрчил тус бүрт нь ангилах нь цаашлаад хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх, хууль тогтоомжийг эрхэд суурилсан хандлагаар тайлбарлах ач холбогдолтой байна.

<u>Нэг. Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт ба хөдөлмөрлөх эрх</u>

Ажлын байрны дарамтын талаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д бэлгийн дарамтын тухай заалтаар хязгаарлаж, Хөдөлмөрийн тухай хуульд байхгүй хийдэл байсныг хуулийн 6 болон 7 дугаар зүйлээр зохицуулжээ. [12]Гэтэл уг зохицуулалтыг байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамд нарийвчлах байдлаар хэрэглэхээр заасан нь ажил олгогчид хүндрэл үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд энэ талаарх зохицуулалтыг хэрхэн тусгах талаар нэгдсэн ойлголтгүй байна.

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн нэг болох “Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах” олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд “Алагчилахгүй байх” (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр болон Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенцод заасан зарчим, хэм хэмжээ хамаарна. Иймээс энэхүү нийтлэлдээ дээрх хоёр конвенцын агуулга, баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга түүнчлэн ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэн гарч байгаа болон бусад хэлбэрээр илэрч буй ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамттай холбоотой ойлголт зэргийг тодруулж авч үзлээ.

Хувь хүний авъяас, ур чадвар нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэгдэх, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломжоо эдлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд хувь хүний амжилтыг үнэлэхэд түүнтэй холбоотой шийдвэр гаргах хүчин зүйлс болох ёстой. Харин нас, хүйс, арьсны өнгө, яс үндэс, нийгмийн гарал, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол зэрэг нь түүнтэй холбоотой шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс болох ёсгүй билээ.

Ялгаварлан гадуурхалт нь хүний үндсэн эрхийг зөрчихөөс гадна нийгэм, эдийн засгийн өсөлтийг сааруулахаас нийгмийн тэгш бус байдал, зөрчлийг нэмэгдүүлдэг өргөн хүрээний үр дагавартай үзэгдэл юм. Иймээс ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, ажил хөдөлмөр эрхлэхдээ хүйсээр болон хувь хүний бусад шинж чанараар ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрх чөлөө нь ажилтан бүрийн хувьд суурь эрх чөлөө болно.

“Алагчилахгүй байх” (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцоор гишүүн орон ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдсон аливаа ялгаварлан гадуурхалтыг бүрмөсөн устгахыг шаарддаг бөгөөд энэхүү конвенцод заасан “ялгаварлан гадуурхах/алагчилах” гэсэн нэр томъёо нь дараах утгыг агуулдаг байна. Тухайлбал:

а) Арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн

[12] ХЭҮК. “Хүний эрх” онол арга зүйн сэтгүүл, Уб.,2023 он, 1-р дугаар, 87-р тал

салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдэл;

b) Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр гишүүн улсад тогтоосон, ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах, давуу байдал олгох бусад үйлдэл;

Ялгаварлан гадуурхалт нь хөдөлмөрийн хүрээний бусад эрхийн зөрчилтэй холбогдож илрэх нь олонтаа. Тухайлбал, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, байгууллага байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхээ эдэлсэн ажилтны төлөөллийн байгууллага эсхүл ажилтны төлөөлөгчийг ажил олгогчийн зүгээс ялгаварлан гадуурхах, сахилгын шийтгэл оногдуулах, ажлаас халах, түүнчлэн хөдөлмөрийн нөхцөл дордуулах, тэр ч бүү хэл албадан хөдөлмөрлүүлэх зэрэгт хөдөлмөрийн хүрээний бусад суурь зарчим ба эрхтэй давхар зөрчигдөх тохиолдол гардаг байна.

Ялгаварлан гадуурхалт нь хууль тогтоомжид зааснаар (de jure) эсхүл бодит байдал буюу практикт (de facto) орших байдлаар илрэх бөгөөд ялангуяа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хийх ажил мэргэжил, чадавхын ялгаатай хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, түүнчлэн техникийн салбарт болон ажил мэргэжилдээ өсч дэвшихэд нь шууд бусаар ялгаварлан гадуурхахад хүргэдэг.[13]

Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт үүдэн гарч байгаа болон бусад хэлбэрээр илэрч буй хүний эрхийн ноцтой зөрчил бол ажлын байрны дарамт юм.

Ажлын байрны дарамт нь өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд хэн нэгэнд ажил олгогч, дээд шатны албан тушаалтан (менежер), хувь хүн болон бүлэг хүмүүс хэл, ам, бие махбод, нийгмийн болон сэтгэл зүйн дарамт учруулахыг хэлдэг байна[14].

Ажлын байрны дарамт нь олон хэлбэрээр илэрдэг бөгөөд дараах байдлаар тодорхойлжээ8. Тухайлбал:

- Давтамжтай ёжлох болон дарамттай давшилтууд, эсвэл хийж буй ажлын тань талаар өөрийг тань хувь хүний хувьд шоолох (үүнд гэр бүл, хүйс, бэлгийн амьдрал, бэлгийн чиг хандлага, арьс өнгө, соёл, боловсрол болон эдийн засгийн түвшин зэрэг байдлаар);
- Бэлгийн дарамт, тэр дундаа хүсээгүй байхад биед хүрэх, садар самуун агуулсан зүйл хэлэх, таагүй мэдрэмж төрүүлэхүйц зүйлсийг танаас гуйх;

[13] Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах", ОУХБ, УБ. 2011 он.
[14] ХЭҮК. "Хүний эрх" онол, арга зүйн сэтгүүл, Уб.,2019 он, 66-р тал

- Таны ажил үүрэгтэй хамааралтай үйл ажиллагаанаас хасах мөн таны гүйцэтгэж буй ажлын дагуу хамтран ажиллаж буй хүмүүсээс тусгаарлах;
- Сэтгэл санаагаар тоглох, дайрч давшлах болон бусад төрлийн сэтгэл зүйн дарамт учруулах; - Сүрдүүлэх (өөрийн гэсэн үнэлэмжгүй болгох);
- Ажил үүргийн хуваарьт заагаагүй ямар ч утга учиргүй үүрэг, даалгавар өгөх
- Гүйцэтгэх боломжгүй ажил даалгах эсвэл заасан хугацаанд хийж дуусгах боломжгүй ажил даалгах, мөн байгаа боломж бололцооноос нь давсан ажил даалгах;
- Ажил хийхэд хүндрэл учруулах үүднээс ажлын цаг болон ажлын хуваарийг өөрчлөх;
- Ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг өгөхгүй байх, нуун дарагдуулах;
- Ажлын байранд таныг түлхэх, чихэх, дэгээдэх, татаж чангаах зэрэг үйлдэл гаргах;
- Дайрах эсвэл ямар нэгэн тоноглол, хутга, галт зэвсэг, бороохой болон зэвсэг болгож ашиглаж болохуйц ямарваа нэгэн зүйлээр айлган сүрдүүлэх;
- Дэглэх-тухайн хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдөх үүднээс аливаа гутамшигт эсвэл зүй зохисгүй үйлдэл үзүүлэх зэрэг болно.

Тэгвэл ОУХБ-ын үзэж байгаагаар ажлын байрны дарамт нь (айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх гэж нэрлэдэг) олон янзын түрэмгий зан үйлээр илэрдэг бөгөөд үүний гол шинж нь хувь хүнд эсхүл ажилтнуудад чиглэсэн бие махбодын болон сэтгэл санааны шинжтэй, голцуу урьдчилан таамаглах аргагүй, иррациональ, шударга бус, байнгын сөрөг довтолгоо байдлаар илэрнэ гэжээ.

ОУХБ-аас 2019 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдөр ажил олгогч, ажилтны харилцан хүндэтгэл, ажиллах орчны соёлыг бүрдүүлэх, хүний эрхэд суурилсан, хүн бүр ямар нэг дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд ажиллах эрхтэйг бататган “Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эсрэг” 190 дүгээр конвенцыг баталсан нь чухал ач холбогдолтой болсон юм[15].

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт гэдэг нь “ажиллах орчинд илрэх бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, сөрөг үр дагаварт хүргэх, нэг удаагийн эсвэл давтагдсан эсэхээс үл хамааран хүлээн зөвшөөрч болохгүй, зохисгүй зан үйл, үйлдлийг” хэмээн ойлгоно гэж тус конвецод заажээ. Мөн дээрх үйлдэл нь ажлын байр төдийгүй нийтийн, хувийн зай талбай, амрах, хооллох, ариун цэвэр, угаалга, хувцас солих өрөө, аялал зугаалга, сургалт, нийтийн арга хэмжээ, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи ашиглан ажилтай холбоотойгоор харилцаа үүсгэх үед, ажилтнуудад орон сууц, ажилдаа явах зам зэрэг өргөн хүрээнд үйлчлэхээр байна.

[15] Мөн тэнд

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д “бэлгийн дарамт” гэж “бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг” хэлнэ хэмээн тодорхойлж, хэрвээ бэлгийн дарамт, жендэрийн эрх тэгш байдал зөрчигдвөл гомдлоо Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргахаар заасан билээ.

Тус Комисст 2016-2019 оны 3 дугаар улирлын байдлаар ажлын байрны дарамттай холбоотой 125, бэлгийн дарамттай холбоотой 20, нийт 145 гомдлыг хүлээн авсан байна.

2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын талаар тусгайлсан зохицуулснаас гадна 2023 онд анхны ажлын байрны бэлгийн дарамт учруулснаас үүдэн ажлаас халсан маргаан эцэслэгдэж, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад ажлын байрны бэлгийн дарамтыг шүүхээс тайлбарлан хэрэглэсэн байна. Мөн үүнээс гадна Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд “Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна.”, 2 дахь хэсэгт “Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.” Гэж заажээ.

Бэлгийн дарамт гэдэг нь хүний аюулгүй байдалд заналхийлсэн үйлдэл бөгөөд ажлын байранд тэгш бус байдал үүсэх нөхцөл болдог. Энэ талаар нийгэм, олон нийт төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй, хувь хүмүүс хоорондын асуудал гэж үзэх хандлагатай байдаг хэдий ч үнэн хэрэгтээ нийгмийг бүхэлд нь хамарсан ноцтой асуудал юм. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд тулгардаг хамгийн том бэрхшээл нь бэлгийн дарамт хэмээх үйлдлийн талаар олон нийтийн ойлголт маш сул байгаа явдал юм.[16]

Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь хувь хүн болон нийгэмд ихээхэн хохирол учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчлийн нэг бөгөөд энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэг нь байнга давтагдаж байдаг, нуугдмал, далд хэлбэртэй байдаг. Хүний эрхийн Үндэсний

[16] “Монгол Улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдал:нөхцөл байдлын товч үнэлгээ” баримт бичгийн судалгаа. ИРИМ судалгааны хүрээлэн, ШХА. УБ., 2015. т57.

Комиссын 2005 онд хийсэн судалгаа[17]-гаар Монгол Улсад хоёр хүн тутмын нэг нь аль нэг хэлбэрийн бэлгийн дарамтад өртдөг болох нь тогтоогдсон. Мөн бэлгийн дарамтын асуудлаар олон нийтийн ойлголт, мэдлэг хангалтгүйгээс өөрсдийгөө хамгаалах, түүнтэй тэмцэх дадал хандлага бүрдээгүй гэсэн дүн гарчээ. Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас 2016 онд хийсэн онлайн Тандалтын судалгааны үр дүнгээс харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртөгсдийн 98 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байхад, Ажлын байрны бэлгийн дарамт үйлдэгчдийн 97,5 хувийг эрэгтэйчүүд үйлдсэн бөгөөд тэдний 88,2 хувь нь дээд боловсролтой, 69,2 хувь нь удирдах албан тушаалтнууд байна гэжээ.Түүнчлэн тус сангаас 2018 онд хийсэн “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага 2004, 2017 оны харьцуулсан судалгаа”[18]-ны дүнгээс харахад 5 хүн тутмын нэг нь Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг, 3 хүн тутмын нэг нь Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хэн нэгнийг мэддэг гэж хариулсан байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь хүний эрхийг зөрчиж, чимээгүй үйлдэгддэг гэмт хэрэг болохыг дэлхий дахинаа хүлээн зөвшөөрч 130 гаруй орон хууль тогтоомжоо шинэчлэн мөрдсөн байна.[19] Улс орон бүрд ажлын байрны бэлгийн дарамтын үйлдэл, эс үйлдлийг харилцан адилгүй байдлаар тодорхойлсон байдаг ч нийтлэг байдлаар гурван төрлийн хүрээнд тодорхойлжээ.[20] Үүнд:

1. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний бэлгийн болон түүнтэй холбоо бүхий бусад харилцаа хэн нэгний нь дур хүслээс гадуур, ёс бусаар, нэр төр, эрх чөлөөнд нь халдаж, хүч түрэмгийлэх, хохироох байдалтай үйлдэгдсэн бол;
2. Хэрвээ ийм үйлдлийн талаарх холбогдогчийн тайлбар, хохирогчийн нэхэмжлэл, асуудлыг шүүн хэлэлцсэн байдал, татгалзсан, зөвшөөрсөн аль нь ч байлаа гэсэн хохирогчийн ажил төрөлд сөрөг үйлчлэлтэй шийдвэр гаргахад ил болон далд байдлаар үндэслэл болж нөлөөлсөн бол;
3. Хохирогчийн нэр төрийг гутааж, хамт олны дунд үг хэлээр дайрах, доромжлох, гадуурхах зэргээр дарамтлах үр дагавар үүссэн бол.

Кэйс нэг.

Байгууллагын дотоод журмын “Ёс зүйн дүрэм” GV.1.05-ийн 3.82.18-д Бэлгийн дарамт гэдэг нь ахлах, удирдах албан тушаалд буй этгээд нь бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн

[17] “Ажлын байран дахь “бэлгийн дарамт” сэдвээр хийсэн судалгааны удирдамж, тайлан”. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс. УБ., 2005. т.3-4.
[18] “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага” харьцуулсан судалгаа (2004, 2017он)”. Чаннел сан, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан. УБ., 2018, 7-р тал.
[19] Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлж, аюулгүй орчин бүрдүүлэх” сургалтын гарын авлага. М.Болормаа, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан. УБ., 2015. 3-р тал.
[20] “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагааны Ази, Номхон далайн орнуудад” гарын авлага. Нелиен Хаспелс, Зайтун Мохамед Касим нар, УБ., 2001.

сэдлээ үг хэл болон үйлдлээр илэрхийлэх, бэлгийн сэдлийг зөвшөөрөх нь ажилтан ажлаа хадгалж үлдэх, албан тушаал дэвших болон хийсэн ажлаа сайнаар үнэлүүлэх нөхцөл болох зэрэг үйлдэл юм. Үүнд бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлэх, улмаар сэтгэл санааны хувьд хохироох үр дагавар бүхий дайсагнасан эсхүл доромжилсон орчинг ажлын байранд бүрдүүлэх явдал орохоор тодорхой заажээ. Гэвч нэхэмжлэгч Э.Тгийн хувьд Э.Э гэх ажилтанд бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэх нөхцөл байдал эргэлзээгүй баримтаар тогтоогдохгүй байна.

Хэргийн 25 дугаар талд авагдсан “Уулзалтын тэмдэглэл”-д Э.Э “... Э.Т холоос харчихаад үнсмээр байна гэж байгаа юм шиг эвгүй үйлдэл гаргасан ...” энэ үйлдэл нь надад эвгүй байдаг, таалагддаггүй гэж хэлэхэд “...Э.Т за за ойлголоо, би хоёр охинтой болохоор рефлэксээрээ тэгчихлээ...” гэсэн агуулгаар тайлбарласан. Нэхэмжлэгчийн энэ үйлдлийн талаар гэрч Б.Баянмөнх “... бид хоёрыг тооллого хийж байхад гараараа далласан зүйл байгаа, өөр ёс бус үйлдэл гаргаж байсныг мэдэхгүй..”. гэжээ./хх25,96/[21]

Дээрх маргааны хувьд тухайн үед хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын байрны бэлгийн дарамтыг тухайлан зохицуулаагүй бөгөөд шүүхээс эргэлзээгүй нотлоогүй гэх шалтгаанаар ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлсэн нь нотлогдохгүй байна гэж үзжээ. Гэвч зохигчийн тайлбар болон нэхэмжлэгчийн тайлбараар “за ойлголоо би рефлексээрээ тэгчихлээ” гэх тайлбар нь бэлгийн дарамттай холбоотой сэдэл байсан гэж үндэслэл болох байсан боловч шүүхээс бэлгийн дарамт гэж үзээгүй байна. Кэйс хоёр.

С.Б нь эмэгтэй ажилчидад бэлгийн дарамт үзүүлж, бэлгийн харилцаанд орсон, ажилчдад ажлын байрны бэлгийн дарамт учруулсан үйлдэл нь тогтоогдсон гэж дүгнэн түүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахаар шийдвэрлэж, тайланд дурдсан зөрчлүүдийг арилгах, давтан гаргахгүй байх, цаашид учирч болзошгүй эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор зөвлөмжилсөн, нэхэмжлэгч нь хөдөлмөрийн гэрээний 5.3.7, 5.3.14-т заасан хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах зөрчлийг гаргасан болох нь талуудын тайлбар, хэрэгт авагдсан баримтаар тогтоогдоогүй тул хариуцагчийн тайлбар үндэслэлгүй байна.[22]

Кэйс гурав.

[21] https://shuukh.mn/single_case/16854?start_date=&end_date=&id=2&court_cat=1&bb=1
[22] https://shuukh.mn/single_case/109383?start_date=&end_date=&id=1&court_cat=1&bb=

Судлаач Ц.Мөнхбатын өмгөөлөгчөөр оролцсон тус хэрэг нь 2023 оны 11 дүгээр сарын 07-ны өдөр Монгол улсын Дээд шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байх бөгөөд анхан болон давж заалдах шатны шүүх нь ажлын байр бус, мөн ажлын бус цаг гэж үзэн бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзээгүй болно. Гэвч Монгол улсын дээд шүүхээс ажлын байрны бэлгийн дарамт гэдэг нь зөвхөн ажлын байранд үйлдэгдэх бус ажлын харилцааны явцад үүссэн тул ажлын байрны бэлгийн дарамт мөн гэж үзэн нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгожээ.

Анхан шатны шүүх "... Хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажлын байранд бусдад хүч хэрэглэсэн, бэлгийн дарамт үзүүлсэн зэрэг зөрчил гаргавал гэрээг цуцлах ноцтой зөрчилд тооцохоор талууд тохиролцсон, Т ийн 2021.12.08-наас 2022.03.11-ний өдрийн хооронд ажилтан Г тай харилцсан болон түүнд хандаж гаргаж байсан үйлдлүүдийг ажлын байранд ...бэлгийн дарамт үзүүлсэн, ... гэх ноцтой зөрчлийг үйлдсэн гэж үзэх хангалттай үндэслэл болохгүй буюу 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар байнгын ажлын байр нь ажил олгогчийн заасан ажлын байранд тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр, ажил олгогч эсхүл түүний төлөөлөгчийн удирдлагын дор цалин хөлс авч, ажлын өдөр ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил үүргийг ойлгох бөгөөд 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.7.-д "ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирж очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ" зэргийг хамааруулахаар зохицуулсан, ... Г гийн мэдүүлснээр зочид буудалд, гудамж талбайд, Цанхи хотхоны амралтын гэрт гаргасан Т ийн үйлдлүүдийг ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа ажлын байранд хүч хэрэглэж бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзэх боломжгүй буюу нэхэмжлэгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлуулахаар санал гаргасан Ёс зүй ашиг сонирхлын хорооны 2022.04.06-ны өдрийн 01 тоот дүгнэлт, ажил олгогчийн Т ийг ажлаас чөлөөлж хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан Б/402 тоот тушаалыг үндэслэлгүй гэж үзэхээр байна" гэж дүгнэн, нэхэмжлэгч Т ийг "Э " ХК-ийн Барилга дэд бүтцийн хэлтсийн даргын ажилд эгүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны цалинтай тэнцэх олговорт 45,859,932 төгрөгийг хариуцагч байгууллагаас гаргуулан олгохоор шийдвэрлэсэн.

Давж заалдах шатны шүүх "...Хөдөлмөрийн дотоод журмын 1.4-т Төв оффис, уурхайн бүс, хотхон, амрах байр, спорт заал, агуулах, компанийн нэр дээр бүртгэлтэй болон гэрээт тээврийн хэрэгсэл, Цагаанхад дахь гаалийн хяналтын бүс, компанид хамаарал бүхий бусад газрыг ажлын байранд тооцно гэсэн заалтын дагуу нэхэмжлэгчийн томилолтоор ажиллаж байсан ажил олгогчийн Цанхи хотхоныг ажлын байр гэж үзэхээр байна. Харин

нэхэмжлэгч нь 2022.03.10-ны шөнийн 02.26-02.30 хооронд Цанхи хотхон дахь ажилтан Г гийн байрлаж байсан гэрт ороод гарсан нь тогтоогдсон боловч тэрээр Г д ажлын байранд бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзэх үндэслэл тогтоогдоогүй байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь ...ажлын байранд ...бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэсэн хориглосон заалтыг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэл тогтоогдоогүй, мөн фэйсбүүк мессенжерээр харилцсан зурвасаар нэхэмжлэгчийг ...ажлын байранд ...бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж эргэлзээгүй дүгнэх боломжгүй, ...анхан шатны шүүх нэхэмжлэгч болон Г нарын хооронд зочид буудал болон гудамж талбайд болсон үйл явдлыг ажлын байр биш, нэхэмжлэгчийн үйлдлийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын байранд бэлгийн дарамт үзүүлэх ноцтой зөрчилд тооцоогүй нь хуульд нийцсэн байна" гэж дүгнэн, шийдвэрийг хэвээр үлдээж, хариуцагчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчийн гаргасан давж заалдах гомдлыг хангахгүй орхижээ.

Дээд шүүхээс Хэрэгт авагдсан баримтаас үзэхэд 2022.03.18-нд тус компанийн Төлөвлөлт, зураг төслийн хэлтсийн мэргэжилтэн Г гаас Ёс зүй ашиг сонирхлын хороонд "...Барилга дэд бүтцийн хэлтсийн дарга Т удаа дараалан ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэхээр оролдсон зүй бус үйлдэл гаргасан" гэж ёс зүйн хариуцлага тооцуулахаар гомдол гаргасны дагуу тус хорооны 2022.04.06-ны өдрийн хурлаар уг асуудлыг хэлэлцэн 01 тоот дүгнэлт үйлдэж, Т ийг ажилтан Г д хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлсэн буруутай гэж дүгнэн, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4.-т ...Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй гэж заасны дагуу хууль тогтоомжийн хүрээнд Т тэй байгуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах шийдвэр гаргуулах санал гаргасан ба хурлын ирцийн тухайд хорооны нийт гишүүдийн 70 хувиас дээш гишүүн хүрэлцэн ирсэн байх тул ирц нь хорооны ажиллах журамд заасныг зөрчөөгүй байна.

Анхан болон давж заалдах шатны шүүх нэхэмжлэгчийг ажлаас чөлөөлсөн ажил олгогчийн гаргасан шийдвэрийг үгүйсгэхдээ "ажлын байрны бэлгийн дарамт" гэдэг бие даасан ойлголтыг зөвхөн "ажлын байр" гэсэн явцуу утгаар тайлбарласан нь үндэслэл муутай болжээ. Ажлын байрны бэлгийн дарамтыг зөвхөн "ажлын байран дээр үйлдэгддэг" гэж тайлбарлах нь учир дутагдалтай буюу нийтлэг агуулгаараа ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотойгоор нэг байгууллагад ажиллаж буй хүмүүст хамаарах бөгөөд хөдөлмөрийн

харилцаанд орсноор үүсэх буюу энэ явцад нэг нь нөгөөдөө үзүүлж буй үйлдэл гарсан байх, нөгөө талд нь дарамт учирсан эсэхийг үндэслэлтэй тогтоох нь чухал. Түүнчлэн давж заалдах шатны шүүх "...Цанхи хотхоныг ажлын байр гэж үзэхээр байна" гэж үзсэн боловч хотхон дахь ажилтан Г гийн байрлаж байсан гэрт ороод гарсан нь тогтоогдсон хэдий ч тэрээр Г д ажлын байранд бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзэх үндэслэл тогтоогдоогүй" гэж дүгнэснийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн хуульд нийцсэн гэж үзэхгүй.[23]

Shuukh.mn сайтад хийсэн дүн шинжилгээгээр 2022 оноос өмнө авагдсан шүүхийн шийдвэрүүдэд ажлын байрны бэлгийн дарамт учруулсан нь нотлогдохгүй байна гэж шийдвэрлэж байсан бол 2022 оны хөдөлмөрийн тухай хууль хүчин төгөлдөр болсноос хойш 1 тохиолдол гарч шүүхээр эцэслэгдэн шийдвэрлэгдсэн нь дээрх тохиолдол байна.



2023 оны 10 дугаар сард Монголын Эмэгтэйчүүдийн сан, Ажлын байр дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх ТББ-ын цахим судалгааг Хүний эрхийн үндэсний комисстой хамтран танилцуулсан байна.

2021 оны 07 дугаар сарын 09-ны өдөр "Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хороо, Хүний эрхийн үндэсний комиссын хамтарсан тушаал"-аар[24] "Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн загварыг баталсан байна." Гэвч 20 орчим төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд судалгаа хийж үзэхэд дээрх үлгэрчилсэн

[23] https://shuukh.mn/single_case/10375?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=1
[24] https://mlsp.gov.mn/uploads/files/3talt_mlsp_said_tushaal_ulgerchilsen_zaavar2021.pdf

загварын дагуу дотоод журамдаа тусгаагүй байна. Өөрөөр хэлбэл, огт хэрэгжүүлээгүй байгаа тал ажиглагдаж байна.

Хоёр. Уул уурхайн салбар дахь уртын ээлж ба ажил амьдралын тэнцвэр

Ажлын ачааллын тэнцвэржүүлэлтийн онол (Allostatic load theory) Ажлын ачааллын онол нь хүрээлэн буй орчны стресс, гадны хүчин зүйлүүд, урт хугацаанд ажилтны эрүүл мэндэд хэрхэн сөрөг нөлөө үзүүлж болохыг мөн нөхөн сэргээх үйл явц нь яагаад чухал болохыг тайлбарладаг. Энэхүү онолыг 2020 онд Jenny Guidi, Marcella Lucenta, Nicoletta Sonino, Giovanni A.Fava нар ажлын ачаалал ба түүний эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөг бүтээлдээ энэхүү онолын талаар судалсан байна. Судлаачдын зүгээс онолыг үндэслэн хүн амын янз бүрийн орчинд биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд ажлын ачаалал ямар үр дагавар үзүүлэхийг эмнэлзүйн судалгаагаар гаргаж ирсэн. Судалгааны үр дүнд ажлын цагийн хэт ачаалал эрүүл мэндэд муу үр дагавартай болохыг харуулсан. Ажилтны ажлын ачаалал нэмэгдэхийн хирээр стресс ихсэж, энерги зарцуулалт нэмэгддэг тул ажилтан бүр ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэн нөхөн сэргээх онолын байр суурьтай хослуулснаар хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэнэ.

Ажил амьдралын тэнцвэрийн онол (work-life balance theory) Ажил амьдралын тэнцвэрийн онолыг Кирчмейер 2000 онд тодорхойлохдоо амьдралын олон талын туршлагаас олж авах амжилт бүхий л салбарт дараах нөөцүүдээс хамаардаг. Үүнд тухайн хүний зарцуулж буй энерги, цаг, болон итгэл үнэмшил орно. 1970-аад оноос хойш Ажил амьдралын тэнцвэрийн талаар зөн совингийн Сегментацийн онол (the intuitive Segmentation theory), шилжилтийн онол (the Spillover theory), нөхөн төлбөрийн онол (the Compensation theory), баяжилтын онол (the Enrichment theory), хөнгөвчлөх онол (Facilitation theory), хил хязгаарын онол (Border and Boundary theory) гэх мэт олон онолууд гарч ирсэн.

Ажил-амьдралын тэнцвэрийн онолууд (WLB) гарч ирэх болсон шалтгаан нь 18-19 зууны эхэнд ажилчид үйлдвэрүүдэд урт хугацаагаар ажиллахын эсрэг кампанит ажлыг эхлүүлсний дараагаар бий болсон (Hogarth & Bosworth, 2009)[25] Монгол Улсын хувьд хөдөлмөр эрхэлж буй нийт хүн амын 70-аас дээш хувь нь ажил, амьдралын тэнцвэр байдал алдагдсан байна. Тэнцвэрт байдлаа алдсанаар хөдөлмөрийн бүтээмж буурах, ажлын стресст орох, ажлаас халшрах, эрүүл мэндээ алдах, гэр бүлдээ анхаарал хандуулах боломжгүй нөхцөл байдал үүсэх, хувийн орон зай үгүй болох гэх мэт нийгмийн асуудлууд алдагдахад хүрч байна. Иймд судалгааны ажилд дээрх онолыг дэмжинэ.

[25] https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf

Төрөөс нийгмийн аливаа харилцааг зохицуулагч эрх зүйн хэм хэмжээг нийт ард түмнийхээ хүсэл зоригийг илэрхийлэн хууль, зарлиг, тогтоол, дүрэм, журам, заавар зэрэг тодорхой хэлбэрээр тогтоодог[26] ба эдгээр эрх зүйн баримт бичигт ажил, амралтын цагийн талаар хэрхэн зохицуулсанд хууль зүйн дүн шинжилгээ хийхдээ дараах ангиллаар системчлэн судалсан болно. Үүнд:

1. Ажил, амралтын цагийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичиг
2. Ажил, амралтын цагийн талаарх хэм хэмжээ тогтоосон акт
3. Ажилтны ажил, амралтын цагийг зохицуулсан Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй холбогдох хууль багтав.

Ажил, амралтын цагийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичиг

Ажил, амралтын цагийн талаарх төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичгийг судлахдаа сэдэвтэй хамаарал бүхий агуулгуудыг сонгон судалж, өөрийн дүгнэлт хийж зарим санал дэвшүүлсэн болно.

Монгол Улсын Их хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор “**Алсын хараа-2050**”[27]-д Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг тодорхойлсон. Бодлогын уг баримт бичгийн дараах дэд бүлгүүд бидний судалж буй асуудалд шууд хамааралтай байна. Үүнд:

Эрүүл мэнд: I үе шат буюу 2021-2030 онд хэрэгжих бодлогод эрүүл мэндийн чанар, хүртээмжтэй тогтолцооны шинэчлэлийн үе гэж авч үзсэн бөгөөд 5 дахь хэсэгт “...эрүүл мэндийн даатгалд хамрагддаг эмчилгээ, үйлчилгээний хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, зонхилон тохиолдох өвчнийг эрт илрүүлж, өвчлөл, нас баралтын эрсдэлт хүчин зүйл буурсан байна.” гэж заасан бол II үе шат (2031-2040) Амьдралын зөв дадал, хэвшилтэй иргэнийг төлөвшүүлэх үеийн 1 дэх хэсэгт “...амьдралын зөв дадал, хэвшлийг дэмжих тогтолцоо бүрдсэн байна.” гэсэн бодлогыг дэвшүүлжээ. Энэ бодлогын хүрээнд амьдралын зөв дадал хэвшлийг төлөвшүүлэхэд амралтын цагийн асуудал чухал үүрэгтэй. Ажилтан ажлын өдрийн хоорондын завсарлага болон амралтын өдрийг зөв зохистой амрахад зарцуулж чадсанаар ирээдүйд үүсэх олон өвчлөлийг багасгах боломжтой юм.

Хөдөлмөрийн зах зээл II үе шат (2031-2040): Бүтээмжид суурилсан, хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бэхжүүлэх үеийн 1 дүгээр дэд хэсэгт “...эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэл, ажлын байрны шингээлт ихтэй аж үйлдвэр, хөнгөн үйлдвэрлэл, бүтээмжтэй үйлчилгээний салбарууд, орчин үеийн цахим салбар, эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, хөдөлмөрийн үнэлгээ, цалин хөлсний оновчтой

[26] Баасан, Л. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй. Уб., 2010. 43 дахь тал
[27] УИХ. Алсын хараа 2050. 2000. №52

хэлбэрийг бүрдүүлнэ.” гэсэн зорилт нь өнөөдрийн ажлын цагийн асуудлыг бүртгэлийн системээр бус бүтээмжээр зохицуулахтай холбоотой асуудлыг судалгааны саналын хэсэгт дэвшүүлсэн болно.

Хүний эрхийг дээдэлсэн нийгэм II үе шат (2031-2040): Хүний эрхийг хангах бодлого, хууль, эрх зүйн орчныг олон улсын жишигт хүргэх үетэй хамааран тухайн түвшинд хүрэхэд ажил, амралтын цагийн асуудал хамаарах тул ажлын цагийн хязгаарыг тогтоосон олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хэм хэмжээнд нэгдэн орох саналыг дэвшүүлсэн болно.

Монгол Улсын “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030”[28]-ыг УИХ-ын 2016 оны 19 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан. Нийгмийн тогтвортой хөгжлийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн үйлчилгээнд эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэх үзэл баримтлалыг дэвшүүлсэн бөгөөд энэ асуудлын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэх ажил, амралтын цагийн таатай орчинг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр[29] -ийн 2.1.1.20-т “...Ахмад настныг шинэ ур чадварт сургах, ажил, хөдөлмөр эрхлэх, орлогоо нэмэгдүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ.” гэж ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг зохицуулжээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 10 дугаар бүлэгт ахмад настны хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлыг хуульчилсан боловч төрийн албанд ажиллаж буй ахмад настай ажилтны хувьд хөдөлмөрийн үнэлэмж хангалтгүй байгааг дурдах нь зүйтэй. Мөн тус хөтөлбөрийн 2.1.2.9-т “...Зайнаас, цахимаар, цагаар ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, эрх зүйн орчныг сайжруулна.” хэмээн тусгасан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 50 дугаар зүйлд илэрлээ олсон юм. Гэхдээ зайнаас, цахимаар ажиллахтай холбоотой ажил, амралтын цагийг нарийвчлан зохицуулаагүйгээс шалтгаалж ажилтан шөнө, оройн цагаар ажиллах, илүү цагаар ажиллах, илүү цаг ажилласан хугацааны хөлс авахгүй байх гэх мэт асуудлууд үүсэж байгаагаас гадна гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд ажил, амралтын цаг үйлчлэхгүй гэж заасан Монгол Улсын үндсэн хуульд заасан амрах эрхийг зөрчсөн.

<u>Ажилтны ажил, амралтын цагийг зохицуулсан Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй холбогдох хууль</u>

Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр үйлчилж буй 880 хууль тогтоомж [30] байгаагаас ажилтны ажил, амралтын цагтай холбоотой асуудлыг нарийвчлан зохицуулсан талаарх хуулиудад судалгаа хийж үзлээ. Энэхүү хуулиуд дотроос ажил, амралтын цагийг нарийвчлан зохицуулсан дараах хуулиуд байна. Үүнд:

---

[28] УИХ. Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030.2016.№19
[29] УИХ, МУЗГ-ын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр. Төрийн мэдээлэл. 2024 №35
[30] https://legalinfo.mn/mn/law?page=law&cate=27&page=47&active=1&sort=title&page=1

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992) бол хүний эрхийн суурь баталгааг зохицуулсан эрх зүйн акт бөгөөд тус хуулийн 16 дугаар зүйлд Монгол Улсын иргэний үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдлэхээр зохицуулсан. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотой Монгол Улсын иргэний эрхийг Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх хэсэгт ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй, 16.5 дахь хэсэгт өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд мөнгөний тусламж авах эрхтэй[31] гэж тус тус заасан. Мөн Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.2 дахь хэсэгт хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн хэмээн заасан нь хөдөлмөрлөх харилцаа бол иргэний биелүүлэх ёстой үүрэг байна. Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан иргэний үндсэн эрх, эрх чөлөө болон журамт үүрэгт заасны дагуу бусад органик хуулиудад нарийвчлан зохицуулсныг дэлгэрүүлэн авч үзье.

Монгол Улсын Иргэний хууль (2002) Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаа нь хувийн эрх зүйн салбарт хамаарах бөгөөд Иргэний хуулийн 33 дугаар бүлэгт хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой асуудлыг нарийвчлан зохицуулсан. Тус хуулийн 369 дүгээр зүйлийн 369.1 дэх хэсэгт “...иргэн нь иргэн болон хуулийн этгээдтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж болно”[32] гэж заажээ.

Хөдөлмөрийн гэрээ бол хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг үүсгэж, өөрчилж, дуусгавар болгодог хууль зүйн факт[33] юм. Энэ утгаараа хөдөлмөрийн маргаан түүн дотор ажил, амралтын цагтай холбоотой илүү цаг, шөнийн цаг, бүх нийтийн баяр ёслолын өдөр ажилласан болон амралтын өдөр ажилласантай холбоотой цалин, богиносон цагийн олговор, ажилтны цалин хөлсийг тооцоход цагтай холбоотой асуудлыг зохицуулсан норм, норматив гэх мэт маргааныг Монгол Улсын Иргэний хуульд заасны дагуу эцсийн шийдвэрийг Иргэний хэргийн шүүх шийдвэрлэж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021). Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж, хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан, хуулийн этгээдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг нарийвчлан зохицуулсан хууль бол Хөдөлмөрийн тухай хууль юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.3 дахь хэсэгт Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулна, 3.4 дэх хэсэгт Төрийн

---

[31] Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1992 №1.
[32] Монгол Улсын Иргэний хууль. Төрийн мэдээлэл. 2002 №7
[33] Баасан, Л. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй. Уб., 2010. 13 дэх тал

албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг энэ хуулиар зохицуулна, 3.5 дахь хэсэгт Нөхөрлөл хоршоо нь гишүүдийнхээ хөдөлмөрийн харилцааны талаар дүрэмдээ тусгайлан заагаагүй, эсхүл тусгайлан заагаагүй, эсхүл тусгайлан журам тогтоогоогүй бол энэ хуулийг мөрдөнө, 3.6 дахь хэсэгт хувираа хөдөлмөр, эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл хоршооны гишүүний дагалдан ба дадлагажигч зэрэг албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж, ажил хайж, мэргэжил эзэмшиж байгаа хүн бүр энэ хуулийн 5.1-д заасан үндсэн эрхийг эдэлж, холбогдох үүргийг хүлээнэ гэж тус тус заасан тул хөдөлмөрийн тухай хууль бол дээрхээс бусад бүх харилцаанд үйлчлэхээр зохицуулсан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлд уртын ээлжийн ажилчдын ээлжийн цагийн асуудлыг зохицуулсан ба 92.3-т“...Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх, энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан 109.1- д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно.”, 92.4-т“...Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна.” гэж заажээ.

Энэхүү зохицуулалт нь 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаас ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалж олон хоногоор ажиллуулахаас урьдчилан сэргийлсэн заалт болсон хэдий боловч 92.3 дахь хэсэгт заасан нэмэгдэл олгохтой холбоотой зохицуулалтыг хэрэглэхэд ихээхэн төвөгтэй байдлыг үүсгэсэн заалт болсон.

Учир нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд “...ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.”1 гэж заасан боловч уул уурхайн салбарт ажиллаж буй ажилчид өдрийн 12 цагаар ажиллаж байгаа нь уртын ээлжийн ажлын цагийн тулгамдсан асуудлын нэг юм.

Харин амралтын цагтай холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2 дугаар дэд бүлэг буюу 93-100 дугаар зүйлд зохицуулсан. 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулиас өөрчлөгдсөн зохицуулалтын нэг бол хувийн чөлөө олгохтой холбоотой асуудал юм.

Албаны чөлөөтэй холбоотой асуудал 1999 оны Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулдаг байсныг хувийн чөлөө олгох асуудал болгон нэршлийн хувьд өөрчилсөн нь илүү амьдралд хэрэглэгдэх нэр томьёо болсон хэмээн судлаачийн зүгээр дүгнэж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хэм хэмжээ нь тус хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.5 дахь хэсэгт заасантай зөрчилдөж болохгүй. “Хэрвээ эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд хоорондоо зөрчилдвөл ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэнэ” хэмээн хэм хэмжээг эрэмбийнх нь хувьд хуульчилсан байна. Иймд хөдөлмөрийн хуульд нийцсэн хууль,

хуульчилсан акт, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг баталж мөрдүүлэх ёстой.

Монгол Улсын хэмжээнд дундаж цалин хөлсний үнэлгээгээр уул уурхайн салбар тэргүүн байр эзэлдэг. Уул уурхайн салбарт нийт 77067 ажилтан ажил хөдөлмөр эрхэлж, үүнээс эрэгтэй 65645, эмэгтэй 11422 ажилтан ажиллаж байна.[34] Симпли сайз тооцооллын аргачлалын дагуу түүврийг тооцоолоход хамгийн багадаа 80 хүнээс судалгаа авах нь төлөөлөх чадвар хангагдаж байна гэсэн тул нийт 81 оролцогчоос энэхүү судалгааг авсан.

Байршил	**14/14**	**14/7**	**1 өдөр 8 цагаас дээш цагаар ажиллах**	**1 өдөр 8 цагаар ажиллах**
Амьдарч буй газартаа байрлахгүй ажилладаг	5%	5%	2%	11%
Амьдарч буй газраасаа алслагдмал газар очиж байрлан ажилладаг	67%	5%	4%	1%

Судалгаанд оролцогчдын 5% нь амьдарч буй газартаа ажилладаг бол 67% нь амьдарч буй газраасаа алслагдмал газар байрлан 14 хоног ажиллаж 14 хоног амарч байна. Мөн эдгээр судалгаанд оролцогчдоос илүү цагаар ажиллахад нэмэгдэл цалин олгодог эсэх



[34] https://1212.mn/mn/statistic/statcate/48171323/table-view/DT_NSO_0400_058V1

талаар судлахад 12 цагаас дээш цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл авдаг гэж 64.2%, заримдаа олгодог гэж 6.2%, олгодоггүй гэж 29.6% нь хариулсан. Судалгаанаас харахад уул уурхайн салбарын ажилчид өдөрт 12 цагаар ажиллаж байна.

Үүнээс илүү гарсан тохиолдолд илүү цагийн цалин авдаг гэдэг нь харагдаж байна. Мөн энэхүү салбарт тулгамдаж буй асуудлын нэг бол ирж буцах хугацааг ажилласан цагт тооцож байгаа ойлголт юм. Тус хугацааг унааны зардал хэлбэрээр олгох ёстой. Учир нь хөдөлмөр эрхлэлт гэдэг бол ажлын байранд дээр ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан ажил үүрэг гүйцэтгэсэн тохиолдолд олгодог асуудал гэтэл хөдөлмөр эрхлээгүй байж ажилласан цагт оруулан тооцох нь ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмж буурах үндэслэл болж байна. Уртын ээлжээр ажилладаг тохиолдлыг авч үзье.

Жишээ нь “А” ХХК уул уурхайн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд ажилтан “Б”-тэй сарын нэг сая төгрөгийн цалинтай байхаар харилцан тохиролцсон. Ажиллах хугацаа 14 хоног ажиллаад 14 хоног амардаг бөгөөд ажилдаа ирэх, буцахдаа 2 өдрийг зарцуулдаг. Ирэх, буцах хугацааг ажлын өдөрт оруулан тооцохоор хөдөлмөрийн дотоод журмыг 5.10 дахь хэсэгт заасан. Ажилтан өдөрт 11 цаг ажиллаж 1 цаг үдийн цайны завсарлага эдэлдэг.

Нэг сард ажиллах нийт цагийг тооцохдоо 11*14 хоног гэхээр нийт 154 цаг, нэмэлтээр ирэх, буцахдаа зарцуулж буй 2 хоногийг 22 (2*11) цаг гэж орохоор сард нийт 176 цаг ажилласан байна. Тухайн сарын цалинг тооцохдоо хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирсон цалинг нийт ажилласан сард хувааж нэг цагийн цалинг олно гэвэл 5681 (1.000.000:176 цаг). Гэтэл ирэх, буцахдаа зарцуулсан хугацааг үндсэн цалингаас тусад нь олгоод нэг цагийн цалинг бодвол 6493 (1.000.000:154 цаг). Дээрх ирэх, буцахдаа зарцуулсан хугацааны зардлыг унааны мөнгөөр тусад олгосноор ажилтан илүү цалин авах боломж бүрдэх юм.

Уртын ээлжээр ажилладаг ажилтны хувьд 14 хоногийн хуульд заасан амралт бол энгийн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй ажилтны 7 хоног бүрийн амралттай адилтган үзэж болох хугацаа юм. Гэтэл тус амралтын хугацааг уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилчид өдөрт 12 цагаар 14 хоног ажилласны төлөө авч буй практик байна. Энгийн ажилчид өдөрт 8 цаг ажилладаг бол уртын ээлжийн ажилчид 4 цагаар илүү ажилладаг. Энэ талаар уул уурхайн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага болон хөдөлмөрийн харилцааны судлаачид практикт тулгамдаж буй асуудлыг талаар иргэн Г.Даваахүү, Ц.Мөнхбат, Б.Мэргэн нар Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцэд хандсан байдаг ба үүний дагуу Үндсэн хуулийн цэцээс холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан байгууллагаас тайлбар авсан байдаг. Тухайлбал 2022 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 01/224 тоот албан бичгээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын сайд А.Ариунзаяа тайлбар, мэдээлэл хүргүүлсэн байдаг. Тус

тайлбарт уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас 14 хоног ажиллаад 14 хоног амрах зохицуулалтыг хуульд оруулах санал ирснийг дэмжиж баталсан. Илүү 4 цагийн нэмэгдэл хөлсийг олгосон тохиолдолд компанийн цалингийн зардал ихээхэн хувиар өсч, шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлстэй холбоотойгоор цалингийн зардал 29 хувиар нэмэгдэх магадлалтай тухай бичсэн байна.

Мөн Монгол Улсын их Хурлын гишүүн С.Чинзориг 2022 оны 06 дугаар сарын 06-ны өдрийн УИХ-03/5517 тоот албан бичгээр Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн Ж.Эрдэнэбулганд уртын ээлжийн талаар “Монголын эрчим хүч, геологи, уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэлийн хорооноос уул уурхай олборлох үйлдвэрлэл, тэдэнд үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгжийн нийт 2901 ажилчдын дунд, ажил, амралтын цагийн зохистой харьцааны талаар судалгаа авахад одоо ажиллаж байгаа ажилчдын 71 хувь нь хүндрэлтэй, 69 хувь нь гэр бүлдээ зарцуулах хангалттай хугацаа байхгүй, 32 хувь нь амрах хугацаа хангалттай биш, 32 хувь нь эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй гэж хариулжээ.

Дээрхээс үндэслэн үзэхэд уул уурхайн салбарт ажиллаж буй ажилчид хангалттай хэмжээгээр амарч чадахгүй, мөн гэр бүлдээ зарцуулах цаг хугацаа бага байгаагаас шалтгаалж гэр бүл салалт, хүүхэд бүтэн гэр бүлд өсөн торних боломжгүй нөхцөл байдал үүсэж буйн харагдаж байна гэсэн дүгнэлтэд хүрэв. Энэ нь уул уурхайн салбарт ээлжлэн ажиллагсдын ажил, амралтын буюу ээлжийн асуудлыг цаашид судлахыг санууллж буй дохио болно.

Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуульд зааснаар 14 хоног ажиллаад 14 хоног амрахаар заасан1 боловч хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд харилцан тохиролцсоноор ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа тэнцүү байхаар харилцан тохиролцох тохиролцоог нээлттэй байдлаар хуульчилсан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэглэхэд хоёрдмол утга санаа бүхий агуулга хуульчилсан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг тайлбарыг улсын дээд шүүхээс 2006 онд гаргасан тайлбараас хойш дахиж тайлбар гаргаагүй. Тухайлбал уул уурхайн салбар буюу түүнтэй адилтгах салбарт ажиллаж буй ажилчдын хувьд 14 хоног ажиллаад 14 хоног амрах, 92 дугаар зүйлийн 92.3 дахь хэсэгт зааснаар уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно гэж заасан боловч хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын сайдын 2021 оны А/192 дугаар тушаалаар дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмын 1.6-д хуанлийн жилийн нэг сарын дундаж ажлын өдрийг 21 өдрөөр, нэг сарын дундаж ажлын цагийг 168 цагаар тооцож болно гэж зааснаас харахад уртын ээлжийн ажилтанд 8 цагаас хэтрүүлэн ажиллаж байгаа цагийг илүү цагаар тооцох, эсхүл тооцохгүй байхтай холбоотой хоёрдмол

утга хуульчлагджээ. Үүнээс улбаалан ажилтан илүү цагийн хөлс авах, ажил олгогч илүү цагийн нэмэгдэл олгохгүй байх зөрчил үүсэж ажлаас чөлөөлөх хүртэл асуудал яригдаж байна.

Уртын ээлжээр ажиллуулах ажил, амралтын эрх зүйн зохицуулалтын тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам

2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн гол онцлог нь Жасаа буюу уртын ээлжийн эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгосон онцлогтой юм.

Уртын ээлж буюу нэр томъёоны хувьд УИХ-аар Хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдахдаа уртын ээлж гэсэн нэр томъёогоор батлагдсан. Хөдөлмөрийн эрх зүйн онол, гарын авлагын хувьд Уртын ээлж нь ажлын цагийн дэглэмийн нэг төрөл бөгөөд Орос хэлний хувьд Вахт, Англи хэлний хувьд Roster, Монгол хэлний хувьд Жасаа гэсэн нэршилээр хууль зүйн шинжлэх ухаанд тэмдэглэсэн байдаг.

Энэ нь ажлын байр, цэг, захиргаа буюу удирдлагаас хол алслагдсан газар байрлаж байгаа буюу өдөртөө гэртээ харих боломжгүй ажилтнуудад хэрэглэгдэнэ. Жишээ нь: геологийн хайгуул, радио релейний алслагдсан цэгт ажиллагсдад энэ цаг хамааралтай. Вахтын аргын үед ажилчнуудад өдөрт, шөнийн үл харгалзан ээлжээр ажиллах бөгөөд ажиллаагүй үед нь амраах хэлбэрээр ажлын цагийг зохицуулна.[35] Уртын ээлж буюу Вахт, Ростерын эрх зүйн зохицуулалтын гол онцлог нь өдөртөө гэртээ харих боломжгүй, өөрийн гэрээс алслагдмал нөхцөлд ажиллах, амрах хөдөлмөрийн нөхцлийг зохицуулсан зохицуулалт юм.

Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Уртын ээлжээр ажиллуулах зохицуулалтыг хэрэглэхэд үндсэн 2 асуудал үүсэж байна. Үүнд:

1. Уртын ээлжээр ажиллах зохицуулалтын хязгаарлалт:

Хууль тогтоогчоос уртын ээлжээр ажиллуулах зохицуулалтын хэрэгцээ шаардлагыг “Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд гарч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд гурвалсан харилцаа, зайны болон бүтэн бус цагийн ажилтан, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах, алслагдмал газарт байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр

[35] Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүх, эрх зүйн шинэчлэлт төсөл. “Хөдөлмөрийн эрх зүй” гарын авлага. УБ хот. 2007 он. 105-р тал.

нэвтэрсээн байна. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн акт байхгүйгээс иргэдийн эрх ашиг хохирох, хөдөлмөрийн харилцаанд үйл ойлголцол үүсэх, энэ нь холбогдох этгээдийг хариуцлагаас холуур өнгөрөөх нөхцлийг бүрдүүлж байна”[36] хэмээн тодорхойлсон байдаг. Ингэж тодорхойлохдоо уул уурхай салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуй нэгжүүдийн ууртын ээлжээр ажиллаж буй нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, холбогдох зохицуулалтгүйн улмаас нэг ээлжээр 40 хүртэл хоног ажиллаж байгааг судалжээ.[37]

Улмаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.1-д “Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллуулах горим хэрэглэж болно” гэж, мөн зүйлийн 92.2-д “Энэ хуулийн 92.1-д заасан горимоор үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага тухайн байршилд уг горимыг хэрэглэж болно” гэж тус тус нэмэлт оруулсан. Эдгээр зохицуулалт нь уул уурхай, олборлох салбар болон түүнд үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуй нэгж, байгууллагаас бусад салбарт уртын ээлжээр ажиллах горим хэрэглэгдэх боломжгүй буюу хязгаартайгаар хуульчлагдсан байна.

Гэтэл уул уурхай, олборлох салбарын хөдөлмөр эрхлэгчдээс гадна бусад салбарт хөдөлмөр эрхлэж байгаа хүмүүс уртын ээлжээр буюу гэрээс алслагдсан газар ажиллах хэрэгцээ, шаардлага гардаг. Тухайлбал, зам тээвэр, аялал жуулчлал, барилга гэх мэт.

Зураг 4. [38] Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар

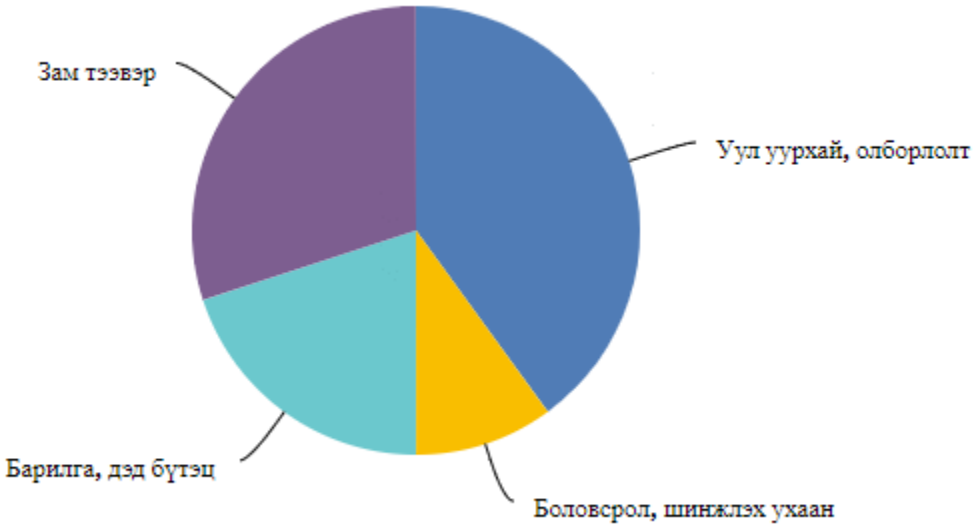
[36] Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгаа” 2017 он. 9 дэх тал.
[37] Мөн тэнд.
[38] Үндэсний статистикийн хороо “Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны 3 улиралын товч танилцуулга”. УБ хот. 2021 он.



2021 оны 3 улиралын байдлаар нийт ажллагчдын 57.8 мянга нь уул уурхай, олборлох салбарт ажиллаж байна. Дээрх салбар бүрээс уртын ээлжийн зохицуулалтанд хамаарч болох ажил мэргэжил бол хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуйн, загас олборлолт, зам тээвэрийн салбар мөн орох боломжтой байна.

Бусад салбарт уртын ээлжээр ажиллаж байгаа хөдөлмөр эрхлэгчдийг тодорхойлох зорилгоор явуулсан судалгаанаас нийт судалгаанд хамрагдсан хүний 40 хувь уул уурхай, олборлох салбарт, 30 хувь нь зам тээврийн салбарт, 20 хувь нь барилга, дэд бүтцийн салбарт, 10 хувь нь боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт, 10 хувь нь аялал жуулчлалын салбарт ажиллаж байна. Үүнээс зам тээврийн салбарт ажиллаж байгаа хөдөлмөр эрхлэгчид бүгд уртын ээлжээр ажиллаж байгаа бөгөөд эдгээрт Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нэмсэн уртын ээжлийн зохицуулалт хамаарахгүй байна.

Зураг 5. Хөдөлмөр эрхлэгчдээс авсан түүврийн судалгаа



Дээрх судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхлэгчдэд тулгамдаж буй асуудал:



Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дээрх зохицуулалтаас хамаарч нийгэмд эерэг, сөрөг үр дагаварыг авчирдаг. Ялангуяа гэр бүл салалт, хүүхдийн эцэг, эхтэйгээ хамт байх, хайрлагдах хэрэгцээ болон 2016 оны 02 дугаар сарын 05-ны өдөр батлагдсан Хүүхдийн эрхийн тухай хуулйн 10 дугаар зүйлийн 10.1.1 дэх хэсэгт“хүүхдэд гэр бүлдээ аз жаргалтай, хайр халамжтай, бүхий л талаар хөгжих орчинг бүрдүүлэх;” эцэг, эхийн үүрэг, Монгол улсын

Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.2 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, **үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх**, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн.” гэж заасан хүүхэд хамгааллын бодлогын суурь зохицуулалт болдог.

Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын яамнаас 2020 онд гаргасан “Монгол улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа”-аас Ажлын цагийн чанарын индексийг авч үзвэл Ростер буюу уртын ээлжийн хамрах хүрээг өргөтгөх, уртын ээлжээр ажиллах салбарыг нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлагатай гэж үзэж байна.

Улсын хэмжээнд нийт өрхийн 80,3 хувь буюу 749,4 мянган өрх цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхэлж байгаа гишүүнтэй байна. Нийт ажиллагчдын 347,3 мянга нь (27,7) 4 ам бүлтэй өрхийн гишүүн байна. Ажил эрхэлдэг 4 хүнтэй өрх 47,0 хувь, зөвхөн тухайн ажиллагч нь буюу ажил эрхэлдэг нэг хүнтэй өрх 44,0 хувь, ажил эрхэлдэг 3 хүнтэй өрх 7,3 хувь бол 4 гишүүн нь ажилладаг өрх 1,7 хувийг эзэлж байна. Улсын хэмжээнд ажилгүй иргэнтэй өрхийн 28,6 хувь (26,4) мянга нь 4 ам бүлтэй байна. Эдгээр өрхийн 91,2 хувьд нь тухайн өрхийн нэг хүн ажилгүй, 8,1 хувьд нь 2 хүн ажилгүй, 0,6 хувьд нь 3 хүн ажилгүй, 0,1 хувьд нь 4 болон түүнээс дээш хүн ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн, эсвэл хайж байгаа дүр зураг харагдаж байна.

Өрхийн судалгаагаар **6 сараас дээш хугацаагаар** өрхөөсөө гадуур амьдардаг гишүүнтэй **140,7 мянган өрх** байгаа нь дунджаар нэг өрхөөс бараг 2 хүн нь 6 сараас дээш хугацаагаар өрхөөсөө гадуур амьдарч байна гэсэн үг.

Нийт өрхийн 91,2 хувьд нь тухайн өрхийн нэг хүн ажилгүй, 8,1 хувьд нь 2 хүн ажилгүй, 0,6 хувьд нь 3 хүн ажилгүй, 0,1 хувьд нь 4 болон түүнээс дээш хүн ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн, эсвэл хайж байгаа дүр төрх харагдаж байна. Өрхөөс гадуур 6 сараас дээш хугацаагаар ажилладаг хүмүүсийн тоо нэмэгдэж буй нь анхаарал татаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдыг тухайн байгууллагад ажилласан жилээр нь ангилж үзэхэд 50-аас дээш хувь нь 5 хүртэл жил ажиллаж байгаа нь ажиллах хүч залуужсан, ажлын туршлагатай болж байгаа, 46 % нь 3 жил хүрэхгүй ажилласан нь туршлага харьцангуй багатай ажиллагчид ихэнхи хувийг эзэлж байгааг харуулж байна (Зураг 2).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал / салбараар /

Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны 4 дүгээр улирлын дүнгээр улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн насны буюу 15, түүнээс дээш насны 2104.71 мянган хүн байгаагийн 979.6 (46.5%) мянга нь эрэгтэй, 1125.1 (53.5%) мянга нь эмэгтэйчүүд байна.

Зураг 6. [39]Хөдөлмөрийн насны хүн амын бүтэц, улирлаар



Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлд дэх оролцоог авч үзэхэд, 1226.5 (58.3%) мянга нь ажиллах хүч, 878.2 (41.7%) мянга нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. Үүнийг өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад ажиллах хүч 9.9 (0.8%) мянгаар өсөж, өргөтгөсөн ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам 11.1 (0.9%) мянгаар буурсан байна.

Ажил- ар гэрийн тэнцвэр\ Work–family balance/ Эмэгтэй хүний эх болдог нь, мөн ажил хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваарь нь гэр орны ажил, гэр бүлээ асран халамжлах гол үүрэг хариуцлагыг эмэгтэй хүнд оногдуулдаг бөгөөд энэ нь хүйс хоорондын жендэрт суурилсан тэгш бус байдлыг, мөн эмэгтэйчүүдийн доторх тэгш бус байдлыг тодорхойлоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага болон ажлын шаардлагын хооронд гардаг зөрчил нь хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэй хүнийг ашиггүй байдалд оруулж, хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандахад чиглэсэн дэвшилд тушаа болдог.

Эмэгтэйчүүд гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа цалин хөлстэй ажилтай хослуулахын тулд цалин хөлс багатай, баталгаагүй, хагас цагийн, гэрээс гүйцэтгэх, эсхүл албан бус ажлыг сонгодог, эсхүл сонгохоос өөр аргагүйд хүрдэг бол эрэгтэйчүүдийн ажлын шаардлага болон гэр бүлийн амьдралаа хослуулахад тулгардаг бэрхшээл нь тэднийг гэр бүлд нь ашиггүй байдалд оруулж, гэр бүлийнхээ амьдалд оролцох чадварыг нь хязгаарладаг байна.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй ажлын цагийн хуваарь нь гэр бүлтэй ажиллагчдыг ажлын байран дахь үйл ажиллагаанд оролцоход нь садаа болж,

[39] Үндэсний статистикийн хороо “Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны 3 улиралын товч танилцуулга”. УБ хот. 2021 он.

улмаар ажил мэргэжилдээ өсч хөгжих боломжийг нь хаадгаараа шууд бус ялгаварлалын шинжийг агуулдаг.

Тухайлбал эмэгтэйчүүд гэр бүлээ асран халамжилж, хуулинд заасан амаржсаны дараах чөлөөнөөс илүү урт хугацаагаар ажлаасаа хөндийрвөл, эсхүл амаржсаны дараах чөлөөгөө дуусмагц хүүхэд асрах чөлөө үргэлжлүүлэн авбал энэ тэдний ажил мэргэжилдээ ахиж дэвшихэд сөргөөр нөлөөлдөг.

Гэвч гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа ажилтайгаа хослуулахад нь туслах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийн чухалыг, энэ нь зохистой ажил дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гол стратеги болохыг улам бүр хүлээн зөвшөөрөх болж байна.

Гэр болон ажлын байран дахь жендэрийн тэнцвэрт байдал өөр хоорондоо нягт холбоотой болох нь тогтоогдохын хэрээр хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг зохистойгоор хослуулах асуудал улам олон оронд хөдөлмөрийн болон нийгмийн бодлогын чухал сэдэв болсоор байна[40]. ОУХБ-ын 156дугаар Конвенц нь ажил-ар гэрийг зохистой хослуулах арга хэмжээний гол зорилго нь тэгш боломж гэж үзсэн байдаг. Гэвч ажил-ар гэрийг хослуулахад чиглэсэн арга хэмжээ бүр тэгш байдлыг дэмждэггүй. ОУХБ-ын саяхны Дэлхийн тайланд тэмдэглэснээр: “илт болон илт бусаар эмэгтэйчүүдэд тусгайлан чиглэсэн байдаг ажилаар гэрийг хослуулах бодлого нь эмэгтэй хүнийг гэр бүлээ тэжээхэд туслах үүрэгтэй гэж үзэх үзлийг бэхжүүлж, ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдэд давхар ачаа үүрүүлэх аюултай байна”[41].

2.Уртын ээлжээр ажиллуулах ажил, амралтын цагийн хязгаарлалт:

Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92.3-д “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно”

Ажилтны 7 хоногт ажиллах дээд цаг нь 56 цаг байхаар хуульчилсан. Бусад улс орнуудад ажилладаг шиг ажилтан 2 өөр компанид үргэлжлүүлэн ажиллах боломжгүй. Ажил үүрэг хавсран гүйцэтгэж буй тохиолдолд 2 ажил олгогч нь ажлын бүтээмжийг бууруулах чиглэлийн хуулийг баримталсан байгаа юм.

---

[40] Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар зөвлөмж.

[41] “Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай”. УБ хот. 2004 он. 195 дүгээр. Зөвлөмж.

Өөрөөр хэлбэл, ажилтан 2 өөр газар ажиллаад 7 хоногт 88 цаг ч юм уу кинонд гардаг шиг ажиллах нөхцлийг хязгаарласан гэсэн үг.

Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг зохицуулах хууль, эрх зүйн акт байхгүйгээс тус салбарын аж ахуй нэгжүүд ажилллагсдыг нэг удаагийн ростерт 40 хүртэл хоногоор ажиллуулах тохиолдолд гарч байгааг доорх хүснэгтээс харж болно. Мөн одоогийн байдлаар “Эрдэнэс таван толгой” ХК 498, “Оюу толгой” ХХК 1990, “Энержи ресурс” ХХК 1308 ажиллагсдыг ээлжийн ростероор ажиллуулж байгаа[42] боловч тэдний хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан зохицуулалт байхгүй байна.

<u>Тохиолдол:</u>[43] *ээлжийн ростероор ажиллуулдаг нэгэн уул уурхайн компани ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалсан даруйд уурхайн талбар дээрээс ажилтныг гаргажээ. Ажилтан гэр рүүгээ буцах замын зардал болон унааны асуудлаа өөрөө шийдэх шаардлагатай болсон бөгөөд ажилласан хугацааныхаа цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсанаас хойш 2 сарын дараа авчээ.*

№	ААНБ-ын нэр	Ажиллах хоног	Амрах цаг
1	Алтайн хүдэр ХХК	40	20
2	Оюу толгой ХХК	14	7
3	Энержи ресурс ХХК	14	7
4	Эрдэнэс таван толгой ХХК	14	14
5	Монголын алт ХХК	20	10
6	Хөшөөтийн уурхай	28	14
7	Жэйкобс ХХК	28	14
8	Таван толгой ХХК	20	10
9	Теера энержи ХХК	19	9

[42] “Эрдэнэс таван толгой” ХК-ий 03/603. “Оюу толгой” ХХК-ийн 1026/HR, “Энержи ресурс” ХХК-ийн 3/797 тоот албан бичиг.
[43] Shuukh.mn

Шинэчилэн батлагдсан хөдөлмөрийн тухай хуулийн гол шинэчлэн баталсан зохицууалт нь уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна[44] гэж заасан.

Ихэнх компаниудын хувьд 28/14, 14/7, 20/10 гэсэн уртын ээлжийг хэрэглэж байгаа бөгөөд шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.4 дэх хэсэгт “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна.” гэж заасан.

Өөрөөр хэлбэл, Амралтын хоног ихсэж, ажлын хоног багассан. Дээрхээс үзвэл ажилтны ажиллах ажлын хоног багасна гэсэн үг болж таарна. Иймд компаниуд цаашлаад цалин хөлсний системийн хувьд salary баримтлах уу? Эсхүл wage системийг баримтлах уу гэдэг нь тодорхой биш байна. Гэсэн хэдий ч нэг зүйл тодорхой байгаа нь ажилтны ажиллах цаг багасна гэсэн үг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 107 дугаар зүйлд зааснаар цалин хөлсийг цагаар, хийснээр олгох зохицуулалттай. Энэ нь олон ажилтныг авч ажиллуулж, харин цаг нь багасах учир цалин хөлсний дундаж буурах тухай эдийн засгийн хөшүүргийг бий болгож байна гэсэн үг.

Нэг үгээр хэлбэл: 1 ажилтны хийж байсан ажлыг 2 ажилтан хийж, ажилтны дундаж цалин буурч, ажил олгогчийн зардал өснө гэсэн үг болж таарч байна. Хүний нөөцийн хомсдолтой, ажиллах хүчний хомсдолтой байгаа үед ажилтныг сургах, хөгжүүлэхээс эхлээд хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн хувьд ихээхэн хүндрэлтэй тулна гэсэн үг.

Иймд уртын ээлжээр ажиллах ажилагсад зөвхөн уул уурхай, олборлох салбар байх бөгөөд ажиллах, амрах хугацаа 14/14 хоног байж өдөрт ажиллах цагийн дээд хязгаар 12 цаг буюу долоо хоног 84 цаг ажиллаж байгаа илт байна. Гэвч долоо хоногийн ажиллах цагийн дээд хязгаар 56 цаг гэж зааж өгсөн нь 5000 гаруй уурхайчдаас судалгаа авсан гэж тайлбарладаг боловч Геологи, уул уурхайн салбарын үйлдвэрчний эвлэлээс явуулсан судалгаа гэж таамаглаж байна. Өөрөөр хэлбэл, бодит хөндлөнгийн судалгаа мөн эсэх, нөгөө талаар ажилтнуудын цалин хөлсөнд хэрхэн өөрчлөлт орох талаар судалгаа бус байх нь тогтоогдоод байна.

Ажлын цагийн чанарын индекс: Ажлын цагийн чанарын үзүүлэлтүүд нь ажиллагчдад зарим талаар тохиромжгүйг харуулж байна. Ялангуяа, хоёр ээлжийн хоорон

[44] Шинэчилсэн найруулга Хөдөлмөрийн тухай хууль.” 92 дугаар зүйл 92.4 дэх хэсэг. УБ хот. 2021 он

дахь амралтын хугацаа 12 цагаас бага; ажлын өдрийн буюу ээлжийн үргэлжлэх хугацаа 10 цагаас илүү байгаа зэрэг нь хэвийн хэмжээнээс илүү байна. Мөн 3 ажиллагч тутмын 1 нь шөнө оройн цагаар ажилладаг, 4 ажиллагч тутмын 1 нь ням гарагт, 2-3 ажиллагч тутмын нэг нь бямба гарагт ажиллаж байна. Түүнчлэн 3 ажиллагч тутмын нэг нь ээлжээр, үүнээс ростор-уртын ээлжээр 8 хүн тутмын 1 нь ажиллаж байна. Ажиллагчдын 76 хувь ажлын тогтоосон цагийн өөрчлөлтөд өртдөг бөгөөд 63 хувь нь энэ өөрчлөлтийг урьдчилан мэддэггүй байна.[45]

Ажлын цаг, түүний үргэлжлэл болон зохион байгуулалт нь ажлын чанарт хоёр байдлаар нөлөөлж байна. Нэг талаас, ажлын цаг нь ажиллагчийн эрүүл мэнд болон аюулгүй байдалд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Жишээ нь, ажлын үргэлжлэл урт байх хирээр ажиллагчид эрсдэлд өртөх нь нэмэгддэг бол хангалттай амрах хугацаа нь осол аюулгүй ажиллахад шийдвэрлэх үүрэгтэй. Нөгөө талаар, ажил амралтын цагийн зохистой харьцаа нь ажиллагчид ажиллах, урт удаан хугацаанд үргэлжлэн ажиллах боломж олгох ёстой. Ажлын цагийн үргэлжлэл, зохион байгуулалтыг сайтар зохицуулснаар хувь хүн болон байгууллагын хоёулангийнх нь хэрэгцээнд нийцүүлэх боломжтой. Өнөө үед ажлын цагийн эхлэл болон төгсгөл, амралтын завсарлага, дуудлагын хугацаа зэргийг тооцсон илүү уян хатан, стандартын бус хэлбэрүүдийг ашиглах болсон. Энэ нь хэдийд ч, хаанаас ч ажлаа хийх боломж олгож буй мэдээллийн технологийн үр дүнтэй ч бас холбоотой юм.

Энэ индекст ажлын цагийн үргэлжлэл, хэвийн бус ажлын цаг, ажлын цагийн зохион байгуулалт, уян хатан зохицуулалт гэсэн үзүүлэлтүүдийг ашиглаж байна.

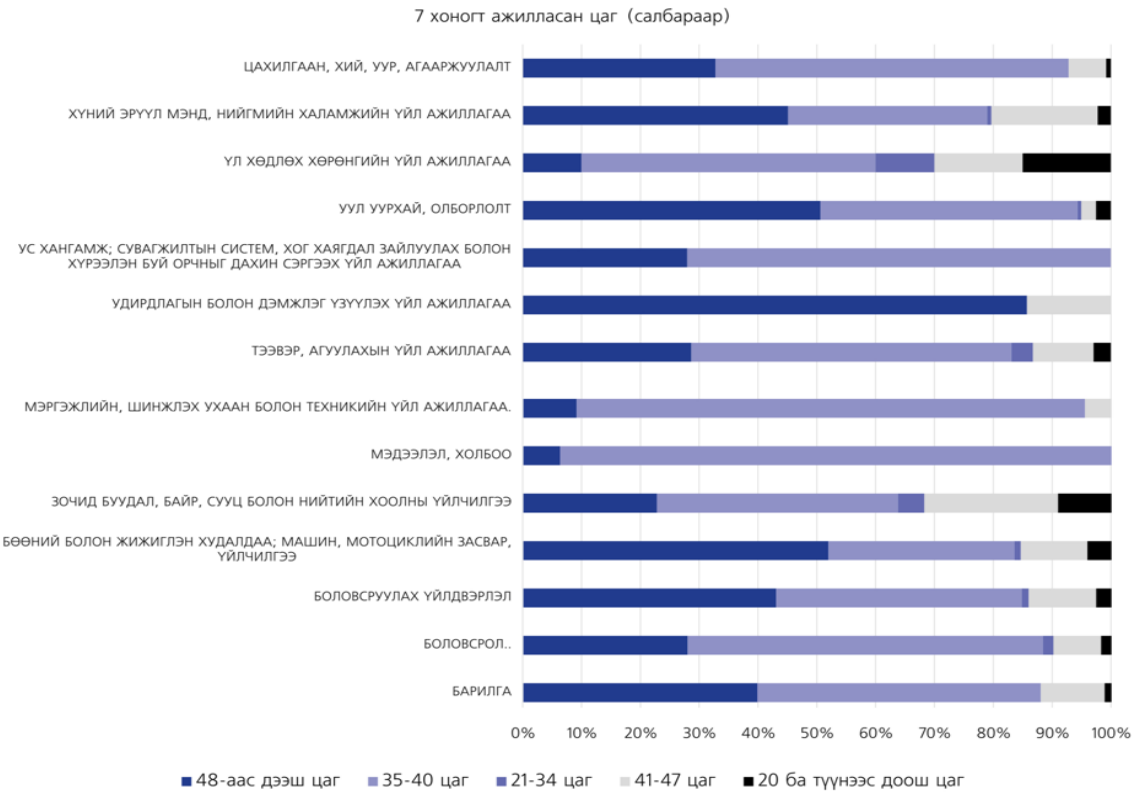
Ажлын цагийн чанарын индексийг үзүүлэлт тус бүрээр авч үзвэл, ажиллагчдын 19 хувь нь “Хоёр ажлын (ээлжийн) өдрийн хоорондох амралтын хугацаа 12 цагаас бага байсан тохиолдол сүүлийн сард гарсан уу “гэсэн асуултад “Тийм” гэж, ”Өдөрт 10-аас илүү цаг ажилласан уу?” гэсэн асуултад 27 хувь нь “Тийм” гэж хариулсан байна.

Хэвийн бус ажлын цагийн тухайд ажиллагчдын 28 хувь шөнө оройн цагаар наад зах нь 2 цаг ажилласан, 26 хувь нь ням гарагт, 40 хувь нь бямба гарагт ажилласан байна. Түүнчлэн 33 хувь нь ээлжийн ажилтай, үүнээс ростор-уртын ээлжээр 12 хувь нь ажиллаж байна. Ажлын цагийн хуваарийг байгууллага, компани тогтоосон гэж ажиллагчдын 76 хувь нь хариулсан, тогтоосон ажлын цаг байнга өөрчлөгдөж байдаг, уг өөрчлөлтийн талаар урьдчилж мэдэгддэггүй гэж 63 хувь нь хариулсан нь анхаарал татаж байна. Энэ нь ажлын

[45]Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын яам. “Монгол улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа”, УБ хот. 2020 он. 7-р тал.

цагийн асуудлыг нухацтай авч үзэж, бизнесийн болон хувь хүний эрх ашгийн аль алинд нийцүүлэх талаар хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, хэрэгжилтийг сайжруулах талаар анхаарах шаарддлагатайг харуулж байна.

Зураг 7.[46] Ажлын цагийн чанарын индекс, салбараар



- Шинэчилсэн хуультай холбоотойгоор ажилчдын цалин хөлст ямар өөрчлөлт орох вэ. Зарим уурхайчид цалин 30% хүртэл буурна гэж байна. Энэ үнэн үү?[47]

Үйлдвэр, уурхайд 20 хоног ажилладаг байсан ажилтныг 14 хоног ажиллуулахаар ажиллах хоног нь 5-6 хоногоор багасах бөгөөд энэ хэмжээгээр сард авах цалин нь 25-30 хувиар буурна. Ингэснээр үйлдвэр, уурхайд очиж ажиллах ажилтны сонирхол буурч, тухайн салбарт боловсон хүчний хомстол үүсэх эрсдэлийг улам нэмэгдүүлнэ. Үүнээс гадна 4

[46] Үндэсний статистикийн хороо “Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны 3 улиралын товч танилцуулга”. УБ хот. 2021 он.
[47] Энэхүү түүврийн судалгаанд “Оюу толгой” ХХК, “Монгол Алт” МАК, “Эрдэнэс таван толгой” ХК-н ажил олгоч нар хамрагдсан бөгөөд уг ярилцлагыг хавсралт №1-ээс дэлгэрүүлж үзнэ үү.

ээлжээр ажиллахтай холбоотойгоор компанийн цалин хөлс болон бусад зардал хамгийн багадаа 10 орчим хувиар өснө. Үүнд тээврийн зардал, хөдөлмөр хамгааллын зардал, байгууллагаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл, шөнө ажилласны нэмэгдэл хөлс гэх зэрэг орно. Цалин хөлстэй холбоотой зардал өссөнөөр бүтээгдэхүүний өртгийг 5 орчим хувиар өсөх тойм тооцоо гарсан. Манай “МАК Цемент” ХХК-ийн хувьд үйл ажиллагаагаа хэвийн, санхүүгийн тогтвортой байдлаа хадгалж ажиллахын тулд зах зээлд нийлүүлэх бүтээгдэхүүний үнээ нэмэгдүүлэхээр байгаа бөгөөд энэ нь барилгын материал, орон сууцны үнэ өсөх, инфляцын түвшинд нөлөөлөх байх гэж бодож байна. Мөн түүнчлэн барилгын материалын үнэ өссөнөөр тухайн салбар дахь дотоодын үйлдвэрүүдийн өрсөлдөх чадвар буурч, импортын бүтээгдэхүүний өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ. Өөрөөр хэлбэл, дотоодын үйлдвэрийн борлуулалт буурч, импорт нэмэгдсэнээр гадаад худалдааны тэнцэлд муугаар нөлөөлөх, валютын гадагш гарах урсгалыг нэмэгдүүлэх, төгрөгийн ханш сулрах, эдийн засагт тодорхой хэмжээгээр сөрөг үр дагаврыг авчирна.

Гүрав. Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл хөлс ажлын цагийн дээд хязгаар

Төрийн албаны тухай хууль (2017) Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албан хаагчидтай холбоотой харилцааг зохицуулдаг бөгөөд 4 дүгээр зүйлд хуулийн үйлчлэх хүрээг нарийвчлан зохицуулжээ. Тус хуулийн 4.3 дахь хэсэгт үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль тогтоомж болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно4. Мөн 4 дүгээр зүйлийн 4.4 дэх хэсэгт зааснаар Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар болон бусад хуулиар зохицуулна хэмээн хуульчилсан нь ажил, амралтын цагтай холбоотой нарийвчилсан харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдахаар тусгажээ.

Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд 2023 онд төрийн 4239 байгууллага, 226496 албан хаагч бүртгэгдсэн нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн тоо 1291 буюу 0.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Тайлант онд төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүн хөдөлгөөнд дараах өөрчлөлт, хөдөлгөөн орсон байна. Үүнд:

- Төрийн захиргааны албан тушаалд 5427, төрийн тусгай албан тушаалд 316, төрийн улс төрийн албан тушаалд 118, төрийн үйлчилгээний албан тушаалд 3036, нийт 8897 албан хаагч хууль, журмын дагуу томилогдсон;

- Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний 31 байгууллага шинээр байгуулагдсантай холбоотой 1138 албан хаагч шинээр томилогдсон;
- Бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, түүний харьяа 26 байгууллага татан буугдаж, албан хаагчид салбарын хяналтын чиг үүргийн байгууллагад шилжин томилогдсон;
- Албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн өөрчлөлтөөр Сайдын зөвлөх, бие төлөөлөгч, хэвлэлийн төлөөлөгчдийг төрийн улс төрийн албан тушаалд тооцсон;
- Хуульд заасан үндэслэлээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдөн 613, чөлөөлөгдсөн 25203, нийт 25816 албан хаагч чөлөөлөгдсөн;
- Хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу төрийн байгууллага хооронд 862 албан хаагч шилжин, төрийн байгууллага, нэгж хооронд 421 албан хаагч сэлгэн ажилласан;
- Төрийн албанаас нийт 2001 албан хаагч халагдсан;
- Шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн 217 иргэнийг төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд шинээр бүртгэж, 2020 оноос хойш өссөн дүнгээр 796 иргэн бүртгэгдсэн байна. Төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний өөрчлөлтийг албан тушаалын ангилал тус бүрээр нь авч үзвэл:
- Төрийн улс төрийн албан тушаалд 3898 албан хаагч бүртгэгдэж, нийт албан хаагчийн 1.72%-ийг эзэлж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 139 албан хаагч буюу 3.6 хувиар;
- Төрийн тусгай албан тушаалд 47657 албан хаагч бүртгэгдэж, нийт албан хаагчийн 21.04%-ийг эзэлж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 499 албан хаагч буюу 1.0 хувиар;
- Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд 153302 албан хаагч бүртгэгдэж, нийт албан хаагчийн 67.7%-ийг эзэлж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 1037 албан хаагч буюу 0.7%-иар өссөн байна. Харин төрийн захиргааны албан тушаалд 21639 албан хаагч бүртгэгдэж, нийт албан хаагчийн 9.6%-ийг эзэлж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 384 албан хаагч буюу 1.8 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.

Насны бүтцийг авч үзвэл,

- 18-24 хүртэлх насны бүлэгт 18224;

- 25-34 насны бүлэгт 70290;
- 35-44 насны бүлэгт 69740;
- 45-54 насны бүлэгт 51727;
- 55-59 насны бүлэгт 12425;
- 60-аас дээш насны 4090 албан хаагч байна.

Төрийн албан хаагчийн насны дундаж 38.64 болж өмнөх оноос 1.51 жилээр буурч, төрийн албан хаагчийн дундаж наслалт залуужиж байгаа үзүүлэлттэй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87 дугаар зүйлийн 87.2 дах хэсэгт “Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна”, 87.3 дах хэсэгт “Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгоно.” Гэж заасан байна.

Гэсэн хэдий ч судалгаанд оролцсон цагдаа болон эмнэлгийн байгууллагын ажилтан албан хаагчид [48]өнөөг хүртэл 24 цаг ажиллаж, 48 цаг амрах тохиолдлууд гарч байна. Нөгөө талаар Монгол улсын Засгийн газрын 2018 оны 12 дугаар сарын 19-ны өдрийн Журам батлах тухай тогтоол-ын хоёрдугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журам”-д төрийн албан хаагчийн илүү цагаар ажилласан нэмэгдэл хөлсний дээд хэмжээг тогтоосноор хэдийгээр ажил, амьдралын тэнцвэрийг хадгалсан боловч нэмэгдэл хөлсний авах эрхийг журмаар хязгаарласан байна. Бодит байдал дээр цагдаа болон эмч нарын нэмэгдэл хөлс, ажлын цагийн дээд хязгаарын хэрэгжилт маш хангалтгүй бөгөөд төр өөрөө хууль тогтоомж, хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчсөн гэж үзэхээр байна.

Судалгаанд оролцогчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Социологийн судалгаанд тухайн байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт (хөдөлмөрийн аль салбарт, ажиллаж буй салбарын өмчлөлийн асуудал) гэсэн шалгуур чухал юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд судалгаанд оролцогч 157 алба хаагчийн хоёр хүн тутмын нэг нь хэв журмын ажилтан, эргүүлийн офицер, цагдаа, түүнчлэн мөрдөн байцаагч нар илүүтэй хамрагдсан байна. Энэ нь цагдаагийн хэлтсийн бие бүрэлдэхүүний хувьд бодит байдал дахь статистик үзүүлэлтээс бараг зөрүүгүй түүврийн төлөөллийг сонгох боломж олгосон судалгаа байлаа.

[48] Тус судалгаанд төвийн 4, алсын 3 дүүргийн цагдаагийн хэлтэс, албан хаагчид нийт 157 албан хаагчдыг цахимаар хамруулав.

Судалгаанд хамрагдсан 157 алба хаагчаас харьяалах тасгийн хувьд Хэв журмын алба хаагч нар 53.8 хувьтай илүү тоотой судалгаанд хамрагдсан байна. Захиргаа аж ахуйн алба бага хувьтай санал асуулгад оролцсон байна.

Судалгаанд оролцогчдын Цагдаагийн байгууллагад ажилласан жил:

Судалгаанд хамрагсдын 93.5 хувь нь хариултын хувилбараас сонголт хийсэн ба

- 1 хүртэлх жил гэж 7.5 хувь буюу 11 алба хаагч
- 1-3 жил гэж 11.0 хувь буюу 17 алба хаагч
- 4-6 жил гэж 19.0 хувь буюу 30 алба хаагч
- 7-10 жил гэж 22.0 хувь буюу 35 алба хаагч
- 11-15 жил гэж 21.3 хувь буюу 34 алба хаагч
- 16-20 жил гэж 14.7 хувь буюу 23 алба хаагч
- 21-аас дээш жил гэж 4.4 хувь буюу 7 алба хаагч тус бүр сонголтыг хийжээ.

Судалгаанд оролцогчдын 18.5 хувь нь цагдаагийн байгууллагад 1-3 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан алба хаагч байгаа тул судалгаанд харьцангуй олон жил буюу 4 ба түүнээс дээш жил ажилласан алба хаагч 82.5 хувийг эзэлж байна. Энэ нь цагдаагийн албаны хөдөлмөрийн харилцааны талаар үнэлгээ, дүгнэлт өгөх түвшний алба хаагчид байгааг харуулж байгаа юм.

Судалгааны ажлын өмнөх хэсэг дэх цагдаагийн алба хаагчийн хөдөлмөрийн эрх, түүнийг хангах баталгааны эрх зүйн зохицуулалт тэдгээрийн хэрэгжилтийг асуулгын аргаар судалж дүгнэсэн судалгааны үр дүнг үндэслэн цагдаагийн алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтыг өөрчлөх асуудлуудыг тодорхойлж судлаач, эрдэмтэд, цагдаагийн алба хаагчдын анхаарлыг хандуулах нь зүйтэй байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зургаадугаар бүлгийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна; ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байна гэж заажээ. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 116 дахь зөвлөмжид хэвийн ажлын долоо хоногийн үргэлжлэх хугацаа 48 цагаас хэтэрсэн тохиолдолд ажилчдын цалинг бууруулахгүйгээр нэн даруй энэ түвшинд хүргэх арга хэмжээ авах ёстой[49] талаар заасан бөгөөд Монгол Улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна гэжээ.

Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байхаар тусгасан нь энэхүү зөвлөмжид зааснаас даруй 8 цагаар их байна. Мөн ажил олгогч хуулиар тогтоосон энэхүү илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлэн ажиллахыг шаардсан бол ажилтан ажил үүргээ

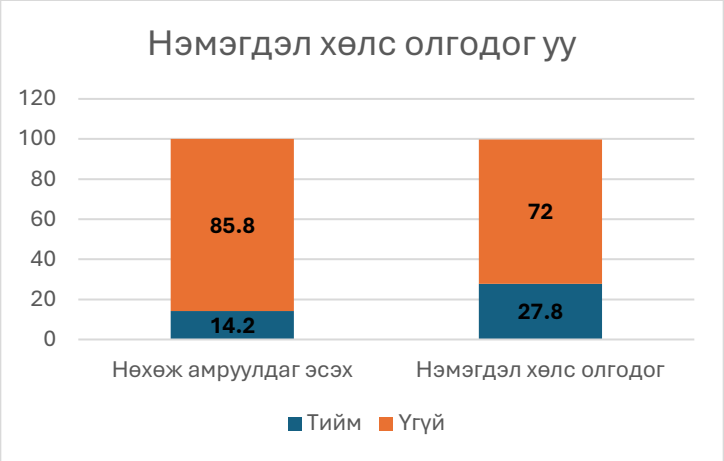
[49] RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962

гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй юм. Үүнтэй уялдуулан манай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43.2.11-т ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байхыг ажил олгогчид үүрэг болгосон байна. Харин судалгаанд оролцогчдоос илүү цагаар ажиллах шаардлага хэр их гардаг тухай асуухад дараах байдалтай хариулсан байна. Судалгаанд цагдаагийн албан хаагчдаас (ТЗ, ТҮ) судалгааг авсан бөгөөд хуулиар тогтоосон илүү цагаар ажиллах шаардлага 33,2% нь байнга гардаг, 27,1% нь ихэвчлэн гардаг, 24,4% нь дунд зэрэг, 9,2% бага зэрэг гардаг, бараг гардаггүй 6.1% нь хариулсан байна.



Цагдаа болон эмч, эмнэлгийн ажилтнууд нь хуулиар тогтоосон цагаас хэтрүүлэн ажилладаг, хуучин хөдөлмөрийн тухай хуульд байсан ээлжийн ажлын цагийн дэглэм болох 24/48 дэглэмийг баримталж байгаа нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.3 дахь хэсэгт заасан ажил, амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангасан уян хатан цагийг баримтлахаар хуульчилсныг зөрчиж байна.

Дээрх судалгаанд оролцсон албан хаагчдаас илүү цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл хөлс авдаг эсэх? Хуулиар тогтоосон нөхөн амруулдаг эсэхийг тодруулахад дараах хариултыг хүргүүлсэн байна. Үүнд:



Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын хувьд нэмэгдэл хөлс олгодоггүй шалтгаан нөхцлийг тодруулахад байгууллагын төсөв нь хязгаарлагдмал байх тул төсөвт баригдах тохиолдол их гардаг талаар хэлэв. Мөн ажлын ачаалал их тул нөхөн амраах боломжгүй байдаг талаар фокус ярилцлагын үеэр мэдээллэсэн болно.

Хэдийгээр цагдаа, болон эмнэлгийн албан хаагч нь төрийн сүлдэндээ тангараг өргөсөн тусгай албан хаагч боловч гэр бүл, үр хүүхэдтэй, бусадтай адил бие махбодь бүхий хүн юм. Хөдөлмөрлөх явцад амралтын цагийн горим алдагдаж буй нэгэн жишээ энэ болно. Судалгаанаас харахад цагдаагийн албан хаагчид нь ээлжийн амралтаа бүрэн эдэлж чаддаггүй болох нь харагдаж байна. Ээлжийн амралт гэдэг бол тухайн хүний хөдөлмөрлөх үйл ажиллагаанд зайлшгүй байх ёстой зүйл бөгөөд зөвхөн өөртөө бус гэр бүлдээ, үр хүүхдэдээ зарцуулах, амарч сувилуулах, ар гэрийнхээ ахуй амьдралд туслах, амьдарч бус орчныхоо ая тухтай байдлыг бий болгох зэрэг олон эерэг нөлөөтэй асуудал юм. Цагдаагийн албан хаагчдын ажил, амралтын цагийн зохицуулалтад сэтгэл ханамж ямар хэмжээнд байгааг тодруулах асуултад гэсэн асуултад 1401 албан хаагч хариулсан ба хангалттай гэж 245 албан хаагч буюу 17.5 хувь нь, хангалтгүй гэж 708 албан хаагч буюу 50.5 хувь нь, дунд зэрэг гэж 448 албан хаагч буюу 31.9 хувь тус тус хариулсан байна. Энэ судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 2 хүн тутмын 1 нь дунд, түүнээс доош түвшинд ажиллах орчин нөхцөл тааруухан байна гэж дүгнэжээ. Сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй нэг хүчин зүйл бол илүү цагийн асуудал юм.

Төрийн албаны тухай хуульд төрийн жинхэнэ албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцаанд хэрэглэгдэх нийтлэг зохицуулалтууд тусгагджээ. Гэвч нэг хэсэг нь захиргааны нөгөө хэсэг нь төрийн тусгай гэсэн ялгаатай албан тушаалыг эрхлэн хаших явцад албан тушаалын онцлог, мөн чанартай холбоотой хүчин зүйл тэдний хөдөлмөрийн харилцаанд

нөлөөлдөг. Тухайлбал: Цагдаагийн мөрдөн байцаагч (төрийн тусгай албан хаагч) хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын үйл ажиллагаа явуулах явцад түүний ажлын цаг, ажлын ачаалал нь яамны мэргэжилтэн (захиргааны албан хаагч)-тэй адилтгах аргагүй. Мөрдөгчийн хувьд тодорхой хэрэг дээр хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулах нь Эрүүгийн хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулиар журамлагдан тодорхой хугацаагаар хязгаарлагдан зохих прокурорын хяналт дор хэрэгждэг. Иймд түүний ажил амралтын цаг бусдынхтай адил байх бололцоогүй зэрэг ялгаатай олон асуудал гарч ирнэ. Иймд төрийн жинхэнэ алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад тус бүрийн мэргэжлийн албаны салбар хүрээнд үйлчлэх салбарын хууль (цагдаагийн албаны тухай хууль г.м) ч бас ач холбогдолтой юм.

ГУРАВ. БУСАД УЛС ОРНУУДЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Ажлын байрны дарамт болон бэлгийн дарамтын талаарх Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын суурь 8 конвенц, бусад олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж, соёрхон баталсан улс орнууд дотоодын хууль тогтоомждоо нийцүүлэх байдлаар зохицуулсан тул Монгол улс шиг уул уурхай түшиглэсэн улс орнуудын уртын ээлж, ажил, амьдралын баланстай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан дүгнэхийг зорьлоо. Монгол улсдаа эдийн засгийн хувьд ойролцоо болох уул уурхайд түшиглэсэн эдийн засагтай улс Австрали, азийн эрх зүйн бүл болон соёлын хувьд ойролцоо Япон, эрх зүйн уламжлалын хувьд ОХУ зэрэг улс орнуудын эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан судлав.

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсын эрх зүйн шинжлэх ухаанд харьцуулсан судлал ихээхэн хөгжиж, аливаа эрх зүйн бүтээл туурвил, судалгаа шинжилгээний ажлын салшгүй нэгэн хэсэг, судлах зүйл болоод байгаа билээ. Эрх зүйн харьцуулсан судлалыг хөгжүүлэх нь даяарчлагдаж буй өнөөгийн нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомжийг олон улсын жишиг, стандартад нийцүүлэх, боловсронгуй болгох, орчин үеийн эрх зүйн шинжлэх ухааны хөгжил, ололт амжилтыг эх орондоо нутагшуулах, хууль, эрх зүйн талаар хөрш улс орнууд төдийгүй бүс нутгийн хэмжээнд болон дэлхий хамтын нийгэмлэгтэй ойртон нягтрах, ижил эрх зүйн орон зайд хамтран ажиллах нөхцөл болно.[50]

Ажил, амралтын цагийн талаарх гадаадын зарим улсын эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан судлах нь Монгол Улсад хэрэгжиж буй ажил, амралтын цагийн эрх зүйн зохицуулалтын дэвшилтэт болон сул талыг илрүүлэх, улмаар эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгоход ач холбогдолтой гэж үзэж байна. Ажил, амралтын цагийн эрх зүйн

[50] Г.Гантөмөр. Үндэсний ЭЭЗүйн болох харьцуулсан эрх зүйн асуудал.Уб.2024. 288 дах тал

зохицуулалтыг харьцуулан судлах улсыг сонгон судлахдаа өөрийн орны цаг агаар, уламжлал, эрх зүйн бүл, тухайн улсын хөгжлийн төвшин зэрэг шалгуурыг үндэслэл болгосон болно. Азийн улсын төлөөлөл болгон дараах улсыг сонгон авч судаллаа. Үүнд:

Ажил, амралтын цагийн талаарх Япон Улсын эрх зүйн зохицуулалт

Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хууль (1947) нь нийт 13 бүлэг 121 зүйл, нэмэлт заалт, 3 хавсралттай. Энэхүү хуулийг хамгийн сүүлд 2020 оны 13 тоот хууль гэсэн нэрээр шинэчлэн баталжээ[51]. Ажил, амралтын цагтай холбоотой асуудлыг уг хуулийн 4 дүгээр бүлэгт зохицуулсан. Үүнээс ажлын цагийн зохицуулалтыг 32-41 дүгээр зүйлд хуульчилсан ба өдрийн үргэлжлэх цаг 8 цагаас илүүгүй, 7 хоногт 40 цагаас илүүгүй байна[52].

Ажилтанд 6 цаг ажилласан бол 45 минут, 8 цаг ажилласан бол 1 цагийн завсарлага олгоно[53]. Амралтын хугацааны хувьд хуульд зааснаар 7 хоногт заавал амралтын нэг өдөр байна.[54]

Илүү цагийг Япон улсын хөдөлмөрийн стандартын хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.4 дэх хэсэгт илүү цагийн дээд хязгаар нь сардаа 45 цаг, жилдээ 360 цагаас хэтрэхгүй байх ба сард дунджаар 22 ажлын өдөр байдаг гэж тооцвол 2 цагаас хэтрэхгүй байхаар хуульчилжээ. Энэ нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуульд заасан хэмжээнээс 2 дахин бага байна. Мөн илүү цагтай холбоотой асуудлыг ажлын болон ажлын бус өдрөөр нь ялган хуульчилсан нь оновчтой, судалж хэрэгжүүлмээр сайн туршлага гэж үзэв.

Ажлын бус өдрийн хувьд илүү цагийг сардаа 100 цагаас бага байхаар, жилдээ 720 цагаас илүүгүй байхаар тохиолцож болно1 хэмээн харилцан зөвшилцөх боломжийг бүрдүүлэн өгсөн байна. Илүү цаг ажилласан ажилтанд нэмэгдэл хөлсийг хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1 дэх хэсэгт зааснаар ажилтнаас илүү цагаас ажилласан тохиолдолд ажлын хөлсийг 25-50 хувиар нэмэгдүүлэн олгож болно. Хэрвээ сард 60 цагаас дээш илүү цагаар ажилласан тохиолдолд илүү цагийн хөлс нь 50 хувиас багагүйгээр нэмэгдэх ёстой.

Харин шөнийн цагийн хувьд хуулийн 37.4 зүйлд 22-05 цаг хүртэл, эрүүл мэндийн салбарын ажилтны хувьд 23-06 цаг хүртэл ажилласан тохиолдолд шөнийн тарифаар тооцож 25 хувиар нэмэгдүүлж болно. Ээлжийн амралтын хувьд хуулийн 39.1 зүйлд ажилтан

[51] https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en#je_ch4at1
[52] Япон Улсын хөдөлмөрийн стандартын хууль. (1947). 32 дугаар зүйл
[53] Япон Улсын хөдөлмөрийн стандартын хууль. (1947). 34.1
[54] Мөн тэнд

ажилд орсноос хойш 6 сар тасралтгүй ажилласан бол ажлын 10 хоногийн цалинтай амралт буюу нийт ажилласан хоногийн 80 хувьд нь тооцож олгоно.

Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хуулийн 4 дүгээр бүлэгт “Ажлын цаг, завсарлага, амралтын өдрүүд, жилийн цалинтай чөлөө” гэсэн хэсгийг багтаасан бөгөөд тус хуулийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1 дэх хэсэгт “...Ажил олгогч нь ажилтныг 6 цаг ажиллуулдаг бол 45 минут, 8 цагаас илүү цагаар ажиллуулдаг бол 1 цагийн завсарлага олгоно. ” гэж заасан нь ажилтанд үдийн завсарлага олгож буй хэлбэр юм.

Мөн тус хуулийн 34 дүгээр зүйлийн 34.2 дахь хэсэгт завсарлагааны цагийг бүх ажилтанд нэгэн зэрэг олгох бөгөөд зарим ажилтны завсарлага олгохтой холбоотой харилцааг үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай бол тус байгууллагатай, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага байхгүй тохиолдолд ажилтныг төлөөлсөн төлөөлөлтэй харилцан бичгээр тохиролцсоны үндсэн дээр өөрчлөх боломжтой байдлаар хуульчилсан нь Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хуулийг үйлдвэрчний эвлэл буюу ажилтан, ажил олгогч нар харилцан тохиролцож өөрчлөх боломжтойг харуулж байна.

Мөн 35 дугаар зүйлийн 35.1 дэх хэсэгт “...Ажилтныг 7 хоногт дор хаяж нэг өдөр амраах ёстой. ” гэж заасан бол 35.2 дахь хэсэгт “...Дөрвөн долоо хоногийн хугацаанд 4 ба түүнээс дээш хоногийн амралт олгодог ба 35.1 дэх заалт хамаарахгүй.” гэж зохицуулсан нь Монгол Улсын ажлын цагийг нэгтгэн бодох зохицуулалттай ойролцоо зохицуулалтын нэг хэлбэр байна.

Харин цагийн бус буюу амралтын өдрүүдээр ажиллах цагийн зохицуулалтыг 36 дугаар зүйлд зохицуулсан бөгөөд хэдэн цагаар ажиллуулах хэрэгцээ шаардлагын талаар үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай ажил олгогч гэрээ байгуулах ба 36 дугаар зүйлийн 36.4 дэх хэсэгт зааснаар ажлын бусаар ажиллах дээд хэмжээ сард 45 цаг, жилд 360 цаг байхаар хязгаарлалт оруулан зохицуулсан нь ажилтныг ажлын цагаас бусад цагаар ажиллан ар гэртээ эдийн засгийн асуудлаа шийдвэрлэх боломж олгосон зохицуулалт байна хэмээн харж байна.

Монгол Улсын хувьд дээрхтэй төстэй зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.4 дэх хэсэгт орсон, илүү цагаар ажиллах дээд хязгаар өдөрт 4 цагаас илүү хэтрүүлэн ажиллахгүй байх, 57 дугаар зүйлд заасан үндсэн ажил олгогчид мэдэгдэх, зөвшөөрөл авах хэлбэрээр зөвшөөрсөн зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан 2 байгууллагад зэрэг хөдөлмөр эрхлэх байдлаар хуульчилснаас харагдана.

Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хуулийн зохицуулалтын манай улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтаас ялгагдах тал нь заавал үндсэн ажил олгогчид мэдэгдэх шаардлагагүй, ажлын бус буюу амралтын цагаар ажиллах боломжтой байдлаар зохицуулсан нь практикт хуулийн боломж хэрэгжих боломжтой болохоос харагдаж байна. Шөнийн цагийг Монгол Улсын хувьд 22:00 цагаас өглөөний 06:00 цаг гэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 88 дугаар зүйлийн 88.1 дэх хэсэгт заасан байдаг бол Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.4 дэх хэсэгт "...22:00 цагаас 05:00, эсхүл 23:00 цагаас 06:00 цаг..." гэж зохицуулсан байна. Мөн шөнийн цагаар ажилласан ажилтанд ажлын цагийн ердийн цалингийн 25-аас доошгүй хувиар олгох ёстой гэж заасан бол Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуульд шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амраах эсхүл түүний дундаж цалин хөлсийг 1.2 дахин нэмэгдүүлэхээр зохицуулсан.

Мөн Япон улсын уул уурхайн буюу газрын гүнд ажиллах ажилтны цагийг Хөдөлмөрийн стандартын хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38 дугаар зүйлийн 38.2 дахь хэсэгт "...Газар доорх хөдөлмөрийн хувьд ажлын цагийг уурхайн аманд орсон цагаас уурхайн амнаас гарах хүртэлх хугацаа, үүнд завсарлагааны хугацаа орно; гэхдээ ийм тохиолдолд 34 дүгээр зүйлийн (2) болон (3) дахь хэсгийн завсарлагатай холбоотой заалт хамаарахгүй." гэж заажээ. Газрын гүнд хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтны ажиллах цагт завсарлагааны цагийг хүртэл оруулан тооцохоор зохицуулсан нь сайшаалтай.

Харин Монгол Улсын уул уурхайн салбарын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлд уул уурхайн салбар болон түүнтэй адилтгах ажилчдыг уртын ээлжээр ажиллуулахтай холбоотой зохицуулалтыг тусгасан хэдий ч хэвийн нөхцөлд ажилдаг ажилчид өдрийн 8 цагаар ажиллаж, уртын ээлжээр буюу уул уурхайн салбарт ажилладаг ажилчид өдрийн 12 цагаар ажиллаж илүү цаг ажилласан хөлсөө авч чадахгүй иргэний хэргийн анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүхүүдэд хандах, хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан үүсгэн ажил хаялт зохион байгуулах гэх мэт хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудал гарсаар байна.

Гэтэл Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хуулиар уул уурхайн аманд орсон цагаас гарах хүртэлх хугацааг ажилласан цагт тооцох бөгөөд үүнд ажилчдын завсарлагааны цагийг хүртэл ажилласан цагт тооцон цалин хөлс олгохоор зохицуулсан нь сайшаалтай юм.

Ажилчдын ажил үүргийн онцлогоос хамааран албан газрын байранд ажлаа хийх, зайнаас, гэрээсээ хөдөлмөрлөх гэх мэт олон төрлийн зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн хуульд Монгол Улсын тусгасан. Ажилчид ажлын цагаа хэрхэн бүртгүүлэх, хөдөлмөрийн бүтээмжийг

хэрхэн үнэлэхтэй холбоотой асуудлыг хуулиар зохицуулаагүй бөгөөд ерөнхий стандарт хэм хэмжээг хуульчилсан байдаг. Эдгээр төрөлд багтахгүй нэгэн ажил бол ажлын байрнаас гадуур ажил эрхлэх. Монгол Улсын хувьд шуудан хүргэгч, хүргэлтийн ажилтан борлуулагч гэх мэт түгээмэл мэргэжлүүд дээрх нөхцөлүүдэд хамаарах боломжгүй. Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.2.1 дэх хэсэгт "...Ажилтан ажлынхаа бүх цагаар буюу хэсэгчилсэн хугацаанд ажлын байрнаас гадуур ажил эрхэлдэг бөгөөд ажлын цагийг тооцоход хүндрэлтэй байгаа бол ажилласан цагийг тогтоосон ажлын цаг гэж үзнэ." гэж заасан.

Хэрэв тухайн ажлыг гүйцэтгэхийн тулд ихэвчлэн тогтоосон ажлын цагаас илүү цагаар ажиллах шаардлагатай бол тухайн ажилтан нь тухайн ажилтны тушаалын заалтын дагуу ажилласан цагийг тооцно" гэж заасан байгаа нь дэмжүүштэй, санаа авахуйц зохицуулалт мөн хэмээн бид дүгнэлээ.

<u>Ажил, амралтын цагийн талаарх БНХАУ-ын эрх зүйн зохицуулалт:</u>

БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 36, 37, 38-р зүйлд ажлын цагийн харилцааг зохицуулсан ба эдгээр хэм хэмжээг бид нарийвчлан судалж дүн шинжилгээ хийсэн болно.

БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтнуудыг өдөрт 8 цагаас илүүгүй ажиллуулах бөгөөд долоо хоногт 44 цагаас илүүгүй1 ажилдаг байна. Уг хуульд ажлын цагийг нэг бүрчлэн зохицуулдаггүй харин ажил олгогч, ажилтан нар хөдөлмөрийн гэрээндээ нарийвчлан зохицуулдгаараа онцлог юм.

БНХАУ-ын хууль тогтоомжоор уртын хугацаагаар буюу гэрээс нь алслагдмал газарт байрлуулж ажиллуулахаар бол долоо хоног бүр нэгээс доошгүй өдөр амраах ёстой. Ажил олгогч нь үйлдвэрчний эвлэл, ажилчидтай зөвшилцсөний үндсэн дээр өдөрт нэг цагаас илүүгүй ажлын цагийг уртасгаж, хэрэв тусгай шалтгаанаар ажлын цагийг сунгах шаардлагатай бол уртасгах боломжтой. Ажилчдын эрүүл мэндийг хангах нөхцөлөөр цаг тутамд цагийг сунгана[55]. Өдөр нь гурван цагаас илүүгүй, харин сар нь гучин зургаан цагаас илүүгүй байхаар зохицуулсан.[56]

Уг улсын туршлагаас үзэхэд ажлын ба амралтын цаг, мөн илүү цагийг ажил олгогч, ажилтан нарын эрүүл мэнд, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх үүднээс ажилтныг урт хугацаагаар

[55] БНХАУ-н Хөдөлмөрийн тухай хууль. 1994. 38 зүйл
[56] Мөн тэнд 39-р зүйл

ажиллуулдаггүй бөгөөд илүү цагийн хязгаар хүртэл Монгол Улсын илүү цагийн хязгаарын зохицуулалттай харьцуулахад бага байгаа юм.

Мөн БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд ердийн ажлын цагаас илүү ажиллуулж болох онцлог салбар бол ажил олгогч нь ердийн ажлын цагаар ажилчдын цалингаас өндөр цалин хөлс, урамшуулал олгодог байна. Үүнд:

1) Ажилчдын ажлын цагийг сунгахаар тохиролцсон бол цалингийнхаа 150-иас доошгүй хувийг олгох;
2) Ажилчин амралтын өдрөөр ажиллахаар товлосон боловч нөхөн амралтаа авах боломжгүй бол цалингийн 200 хувиас доошгүй хэмжээний цалин хөлс олгох;
3) Ажилчдыг хуулиар тогтоосон амралтын өдрөөр ажиллуулахаар тохиролцсон бол цалингийнх нь 300 хувиас багагүй хэмжээгээр олгох.
4) Ажилчдыг хуулиар тогтоосон амралтын өдрөөр ажиллуулахаар тохиролцсон бол цалингийнх нь 300 хувиас багагүй хэмжээгээр олгох3 гэх мэт болно.

Дээр дурдсанчлан ердийн ажлын цагаас илүү ажиллуулдаг онцлог салбарууд бол зам тээвэр, төмөр зам, аялал жуулчлал, эмнэлэг, уул уурхай 4гэх мэт салбарууд хамаарна.

Эдийн засгийн ийм механизм БНХАУ-д үйлчилдгийг өмнө дурдсан. Азийн олон оронд ажилтнуудыг илүү цагаар, амралтын өдрүүдэд ажиллуулах тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсийг нэмэгдүүлэн олгодог өөрөөр хэлбэл эдийн засгийн хөшүүрэг, механизмууд илүүтэй үйлчилдэг гэсэн үг.

БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 4 дүгээр бүлэгт ажил, амралтын цагийн асуудлын зохицуулсан бөгөөд амралтын цагийн асуудал 38, 40, 45 дугаар зүйлд хуульчлагджээ.

БНХАУ-ын хөдөлмөрийн хуулийн 38 дугаар зүйлд ажилчдад долоо хоногт 1 өдөр амраах нөхцөлийг ажил олгогч хангах ёстой гэж заажээ. Үүнээс харахад Монгол Улсын хувьд амралтын дараалсан 2 өдрийн амралтын тогтолцоотой байхад БНХАУ-ын хувьд 7 хоногт 1 өдөр амрах хууль хэрэгжиж байна. Харин бүх нийтийн амралтын өдрийн хувьд БНХАУ хөдөлмөрийн хуулийн 40 дүгээр зүйлд үндсэн 5 амралт байхаар заажээ . Үүнд:

1. Шинэ жил
2. Цагаан сар
3. Олон улсын хөдөлмөрчдийн баяр

4. Улс тунхагласны баяр
5. Хууль тогтоомжид заасан бусад амралт зэрэг болно.

Бүх нийтийн амралтын өдрийн төрөл нь Монгол Улс дахь амралтаас харьцангуй цөөн байгаа нь харагдаж байна. Гэхдээ БНХАУ-ын дээрх бүх нийтийн амралтын өдрийн хугацааны хувьд цагаан сарын үеэр ажилчид нийт 7 ба түүнээс дээш өдрийн амралтыг эдэлдэг. Мөн амралтын үеэр улсын хилийг хааж БНХАУ-д Цагаан сарын амралтыг гадаадын бусад оронд байхгүй өргөн тэмдэглэдэг байна.

Ээлжийн амралтыг БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 45 дугаар зүйлд зохицуулсан бөгөөд бүтэн жил ажилласан тохиолдолд жилийн амралтын цалинтай чөлөө авах эрх нь үүсдэг байхаар тус тус зохицуулсан онцлог байна.

<u>Ажил, амралтын цагийн талаарх ОХУ-ын эрх зүйн зохицуулалт:</u>

ОХУ нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулдаг бөгөөд тус хуулийн дөрөвдүгээр бүлгийн 90 дүгээр зүйлд 7 хоногийн ажлын цаг 40 цаг байх ба 92 дугаар зүйлд 16-аас доош насны ажилтан 7 хоногт 24 цагаас хэтрэхгүй, 16-18 нас бол 35 цагаас хэтрэхгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан 35 цагаас хэтрэхгүй, хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг бол 36 цагаас хэтрэхгүй байхаар хуульчилсан байна.

Бүтэн бус цагаар жирэмсэн эмэгтэй, 14-оос доош насны өрх толгойлсон эх, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтнууд ажиллах ба ажлын цагийг хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцоно. Насанд хүрээгүй ажилтан амралтын хугацаандаа 14-15 настай бол 4 цаг, 15- 16 настай 5 цаг, 16-18 настай бол 7 цагаар тус тус өдөрт ажиллах боломжтой бол хичээлийнхээ хажуугаар ажиллахаар бол 14-15 настай бол 2.5 цаг, 15-18 настай 4 цаг ажиллахаар заасан ялгамжтай зохицуулсан нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.3 дахь хэсэгт “...насанд хүрээгүй ажилтан 7 хоногт 30 цагаас илүүгүй ажиллана.” гэж нэгтгэн зохицуулснаас илүү шинэлэг, ач холбогдолтой гэж дүгнэж байна.

Шөнийн цагийн ажил 22:00-06:00 цагийг хэлнэ. Ажилтан шөнийн цагаар ажилласан тохиолдолд дараачийн ажлын өдрийг нэг цагаар хорогдуулан ажиллуулна. Ажилтнуудыг илүү цагаар ажиллуулах. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 99 дүгээр зүйлд ажилтнуудыг улс орны аюулгүй байдал, нийтийн аюулгүй байдал зэрэг онцгой нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэж дараах байдлаар хуульчилжээ. Үүнд:

1. Үйлдвэрлэлийн осол, золгүй явдлаас урьдчилан сэргийлэх нийтийг хамарсан халдварт өвчин, тахлаас урьдчилан сэргийлэх гэх мэтийн хойшлуулшгүй онцгой

нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах, тухайлбал: ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйлд усан болон цахилгаан дулааны хангамжийн тасалдалгүй байдлыг хангах учирч болох осол, золгүй байдлаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор ажилтнууд, тэдний эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн ажилтнуудыг илүү цагаар ажиллуулах нь ажил олгогч субъектийн санаачилгатай холбоотойгоор хуульд заасан онцгой нөхцөл үндэслэлээр ажилтнуудыг илүү цагаар ажиллуулдаг байна.

2. Илүү цагаар дараалан хоёр өдөрт 4 цагаас, жилд 120 цагаас илүүтэйгээр ажиллуулахыг ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хориглосон байна. Эл хязгаарлалт нь ажиллагсдын ажиллах, амрах зохистой горимыг хангахад чиглэжээ гэхэд болно.
3. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд 18 насанд хүрээгүйчүүд, хөхүүл хүүхэдтэй, 3 хүртэлх настай хүүхэдтэй болон жирэмсэн эхчүүд, эмнэлгийн дүгнэлтээр хөдөлмөрийн хэсэгчилсэн үйлдвэр бүхий ажилтнууд илүү цагаар ажиллуулахыг хориглодог байна.
4. Илүү цагаар ажилласан цагийг тусгайлан бүртгэлд илүү цагаар ажилсан үеийн хөлс, нөхөн олговрыг нэмэгдүүлэн олгох асуудлыг хамтын гэрээ, Хөдөлмөрийн гэрээ, ажил олгогчийн хөдөлмөрийн дотоод журам зэрэг дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулахыг ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд заасан байна. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтнуудыг илүү цагаар ажиллуулах нь хуульд дурдсан онцгой тохиолдолд хэрэгжих онцгой зохицуулалт бөгөөд насанд хүрээгүйчүүд, бусад хүндэтгэн үзэх шалтгаан бүхий ажилтнууд, нормчлоогүй ажлын өдөртэй ажилтнуудыг илүү цагаар ажиллуулахыг хориглодог, өөрөөр хэлбэл Олон улсын Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээгээр тодорхойлсон эл хандлага үйлчилдгийг дурдвал зохино.

ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйлд ажлын цагийн дэглэмийг зохицуулалтууд хэрхэн тусгагдсаныг дараах үндсэн чиглэлээр авч үзэв. ОХУ-д ажлын цагийн дэглэмийг ажилтнуудын ажил үүргээ гүйцэтгэх байдал, онцлогийг харгалзан хуулиар тогтоосон цагийг чанд баримтлан ажиллагсдыг:

a) Нормчилсон цаг бүхий ажилтнууд,
b) Нормчлоогүй ажлын өдөр бүхий ажилтнууд хэмээн хоёр хэсэгт ангилан хуульчилжээ.

Нормчилсон ажлын цаг бүхий ажилтнуудын ажлын цагийн дэглэмийг ажлын хоног, ажлын 7 хоног, ажлын сар, ажлын улирал, ажлын жил гэх мэт цаг тооллын цаг хугацаанд ажиллавал зохих цагаар тооцоолон зохицуулсан. Үүнээс хамааран ажилтнуудаас тодорхой хугацаанд зарцуулсан хөдөлмөрийн цагаар илэрхийлэн цалин хөлс, нэмэгдэл, урамшуулал олгох эдийн засгийн механизм хэрэгждэг байна.

ОХУ дахь энэ зохицуулалт Монгол Улсад байгаа боловч ажлын цагийн улирал, жил, бусад хугацааны дэглэм тэр бүр үйлчилдэггүй байна.

ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд зааснаас үзэхэд байгууллагын удирдах ажилтнууд /Компанийн захирал, орлогч, ерөнхий менежер, Ня-бо, эдийн засагч гэх мэт/ нормчлоогүй ажлын өдөр бүхий ажилтнуудад хамаарах бөгөөд эдгээр нь өөрт ногдуулсан ажил үүргийг гүйцэтгэхдээ ажлын цагийн чөлөөт дэглэмээр ажилладаг онцлогтой байна. ОХУ-д энэ төрлийн ажилтнуудын ажлын цагийг бүртгэх, илүү цагаар ажилласны хөлс олгох зэрэг зохицуулалт үйлчилдэггүй бөгөөд нормчлоогүй ажлын өдөр бүхий ажилтнуудад уртасгасан амралт олгох цалин хөлсний бусад механизмыг өвөрмөцөөр тогтоох журам үйлчилдэг байна. Эл журам Монгол Улсад 1991 оноос өмнөх үед үйлчилж байв. ОХУ-ын хууль тогтоомжид судалгаа хийхэд нормчлоогүй ажлын өдөр бүхий ажилтнуудад ажлын цагийг чөлөөт дэглэм харин нормчилсон ажлын өдөр бүхий ажилтнуудад ажлын цагийн дэглэмийн дараах журам үйлчилдэг байна. Ажлын цагийн нийтлэг дэглэм. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100-р зүйлд зааснаас үзэхэд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох ажил олгогч ажилтан аль ажилд нь хамрагдах ажлын цаг ашиглах, тооцоолох бүртгэх, журмыг ажлын цагийн нийтлэг дэглэмд хамааруулсан байна. Үүнд ажлын ээлжийн журам, ажлын цагийг цаг тооллын тодорхой хугацаанд хэсэгчлэн ажиллах, хэсэглэн хуваах, нэгтгэх бодох, уртасгасан ажиллуулах, илүү цагаар ажиллуулах гэх мэт ажлын цагийг ашиглах журмууд байдаг. Энэ нь ОХУ-д үйл ажиллагаа явуулах дийлэнх үйлдвэр, албан газар, байгууллагад хамааралтай байна.

Хууль тогтоомжид зааснаар ОХУ-д ажлын цаг ашиглалтын тусгайлан дэглэм мөрддөг байна. ОХУ-д бүх төрлийн тээвэр, холбооны салбарын тухай тухайн салбарын байнгын үйлажиллагааны онцлогийн дагуу ажлын цагийн онцгой дэглэм үйлчлэх бөгөөд энэ нь ОХУ ын Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар тухай, тухайн салбарын хууль тогтоомж, ОХУ-ын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцоор зохицуулагддаг байна. Үүнийг олон улсын агаар, далайн, төмөр замын тээвэр, олон улсын холбооны салбарын ажлын цаг ашиглалтыг дэглэмээр тодорхойлдог байна. Тээвэр, холбоо зэрэг онцгой салбаруудад мөрдөх ажлын цаг ашиглалтын онцгой дэглэм нь ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хууль түүний дагуу гарсан

актуудад үндэслэн, уялдсан байдаг онцлогтой. Өмнө дурдсанаас үзэхэд нормчлоогүй ажлын цаг бүхий ажилтнууд ажлын цагийн чөлөөт дэглэмээр ажиллах бөгөөд ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хууль, түүний дагуу гарсан актуудаар ажлын цагийн чөлөөт дэглэмийг журамласан ямар нэгэн зохицуулалт байхгүй тул нормчлоогүй ажлын цагаар ажиллагсдын ажлын онцлог, ажиллагсдын гүйцэтгэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоотой, тэдний ажлын нөхцөлөөр тодорхойлогдоод байна. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаар ажлын нийтлэг дэглэмийг

1. Хөдөлмөрийн тухай ОХУ-ын хууль
2. ОХУ-ын Засгийн газрын тогтоол, түүгээр тогтоосон журам
3. Ажил олгогч буюу үйлдвэр, албан газар, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам
4. Ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр
5. Гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын тогтоол, захирамж, бусад актуудаар тогтоодог байна.

ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас үзэхэд ажлын цагийн ашиглалтын нийтлэг дэглэмд дараах асуудлуудыг хамааруулан хуульчилжээ. Үүнд:

Ээлжийн ажил. энэ нь ажил олгогчийн үйл ажиллагааны онцлогийг тусгасан ээлжлэн ажиллах хуваарийн дагуу хэсэг бүлэг ажилтнууд зарим тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч хувь хүнтэй холбоотойгоор хоног, сар, улирал, жилээр ээлжлэн ажиллах зохицуулалт бөгөөд ажлын хэдэн ээлж, ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулдаг орчин, Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар ажилтнуудынх нь заавал ажиллах цагийн хэмжээ, ажил олгогч, ажилтны хамт олон тэднийг төлөөлөх байгууллагын санал зэрэг хүчин зүйлтэй холбоотой байдаг байна. ОХУ-ын хуульд хоёроос дээш ажлын ээлж үйлчлэх тохиолдолд ээлжийн ажлын хувиарлалтыг нэг сараас доошгүй хугацааны өмнө нэг жилд мөрдөх хуваарийг нэг жилийн өмнөөс боловсруулан ажилтнуудад мэдэгдэх, үйлчлэх хуваарийг хангах нөхцөлийг ажил олгогч хангах зохион байгуулалт, аж ахуйн хувьд хангах журамтай. Энэ нь ээлжийн ажил ямар хугацаанд явагдах, эсхүл байнга явагдах эсэхтэй холбоотой гадна тухайн ээлжид ажиллах ажилтнуудын хуульд зааснаар ажиллавал зохих цагийн хэмнэх ажлын цагийн дэглэмтэй уялддаг ажээ. Богиносгосон ажлын цаг бүхий салбар, ажилтнууд тухайд олон ээлжээр эсхүл дундын ээлж үйлчлэх онцлогтой байна. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд зааснаас үзэхэд ээлжлэн ажиллахад ажилтнуудын амрах зохист харьцааг хангах /8 цагаар ажиллахад ямар ч тохиолдолд 16 цаг ажилласны дараагаар дараагийн ээлжийн ажил эхлэх/ ээлжийн ажилтныг дараагийн элжинд үргэлжлүүлэн

ажиллуулахыг хориглох, шөнийн цагийн ээлжийн ажлын цагийг богиносгох ээлжийн хувиар нь оновчтой, тогтвортой, тухайн салбар, нэгжийн хэвшиж тогтсон байх, цалин хөлсний урамшуулалт механизмтай байх журмыг баримталдаг байна. Ээлжийн ажлын хуваарийг ажил олгогч нэг бүрийн тухайд Хөдөлмөрийн дотоод журам, хамтын гэрээгээр ажил олгогчийн захиргаанаас гарах актуудаар баталдаг бөгөөд бүх тохиолдолд хамт олноор хэлэлцүүлэн зөвшөөрөгдсөн, Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудтай зөвшилцсөн байхыг ОХУ-ын Хөдөлмөрийн хуулиар шаардана.

Ажлын цагийг хэсэглэн хуваах. Ажлын ачааллыг харгалзан оргил ачааллын үед ажлын цагийг гүйцэтгэн зохицуулах, ачаалал багатай үед амраах зэргээр ажлын цагийг үр ашигтай ашиглах нь ажлын цагийг хэсэглэн хуваах явдал бөгөөд ОХУ-д нийтийн тээврийн албанд оргил ачааллын үед жолооч, шалгагч нарыг ажиллуулж, оргил ачааллын бус үед /өдөр/ амруулах зэргээр ашиглах хэрэглүүр болдог бөгөөд, үйлдвэрчний эвлэл бусад ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалах байгууллагатай тохиролцон ажил олгогчийн дотоод зохицуулдаг байна. Ажлын цагийг ямар хугацаанд хэсэгчлэх вэ? Хэдэн удаа хэсэглэх вэ гэдэг нь хуулиар шууд зохицуулагддаггүй байгууллага, хамт олонд хамаарах хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээтэй холбоотой байна.

Нормчлоогүй ажлын өдөр. ОХУ-д үйлчлэх ажлын цагийн өвөрмөц дэглэм бол зарим төрлийн ажилтнуудыг нормчлоогүй ажлын цагаар ажиллах байгууллагын удирдлага, ерөнхий мэргэжилтнүүдэд хамааралтай эдгээр хүмүүсийн ажлын цагийг өдөр, 7 хоног, сар, жилээр нормчлон цалин хөлс олгох, ажлын үр дүнг дүгнэх боломжгүй байх онцлогтой. Хөдөлмөрийн контрактаар ажиллах удирдах ажилтнуудын үйл ажиллагаа /гүйцэтгэх үүрэг, цалин хөлс олгох, гэрээг дүгнэх/ контрактаар зохицуулагдах тул тэдний ажлын цагийн дэглэм, нэг бүрчлэн бүртгэх, тооцоолох, хяналт тавих боломж магадлал байдаггүй байна. Нормчлоогүй ажлын өдрөөр ажиллагсад нь нийт ажилтнуудын адил ээлжийн ажил хууль заасан бусад нийтлэг журам баримтлах боловч илүү цагаар ажиллах зохицуулалт үйлчилдэггүй байна.

Ажлын цагийн нэгтгэн бодох тогтолцоо. Ажилтнуудын ажлын цагийг хэсэгчлэн хуваах уртасган болон илүү цагаар ажиллуулах зэрэг тохиолдолд ажлын цагийг нэгтгэн бодож, цалин, нэмэгдэл олгох, бусад зохицуулалтыг шийдвэрлэх зохицуулалт байдаг байна. Ажлын цагийг хэсэглэн хуваах, уртасгасан цагаар илүү цагаар ажиллахад бүртгэлийн баримтуудаар тооцоолон хуульд зааснаар ажиллах цаг /тооцоог/ бодох үйл ажиллагаа хэмээн ОХУ-д үздэг байна. Энэ журмыг ажлын цагийн бүртгэлийг

1. Өдрийн

2. 7 хоногийн
3. Нийлүүлэн бодох журмаар тооцоолон тооцоот цаг, бодит цагыг гарган илүү цаг, цалин хөлс, нэмэгдэл асуудлуудыг шийдвэрлэдэг. Ажлын цагийн энэ дэглэмд нормчлоогүй ажлын цаг бүхий ажилтнууд хамаарагддаггүй байна.

Ажлын цагийн фактын тогтолцоо. Энэ нь ажлын байр нь алслагдсан ажилтнууд өдөр, 7 хоногт ажиллах боломжгүй аж ахуйн нэгжүүдэд тусгайлан гаргасан хуваариар өдөр, шөнө ээлжлэх 15 эсхүл сараар ээлжлэн ажиллах дэглэм юм. Жишээ нь сарын эхний 15 хоногт 1 ээлж 12 цагаар хоёрдугаар 15 хоногт гурав, дөрөв ээлж мөн журмаар ажиллах. Нэг болон хоёр ээлж амрах систем бөгөөд энэ тогтолцооны үед аль нэг ээлж 12 цаг амарсны эцэст дараагийн ээлжээр ажилладаг байна. Төвөөсөө алслагдсан үйл ажиллагаа явуулах, уул уурхай, геологи хайгуул, харуул хамгаалалтын ажилд ажлын цагийн фактын тогтолцоо үйлчилдэг байна. Эл тогтолцоонд ээлжийн хуваарь, ажлын цагийн нэгтгэн бүртгэх гэх мэт механизмууд үйлчилдэг бөгөөд ОХУ-д ажил олгогчийн дотоод хэм хэмжээгээр үүнийг зохицуулдаг байна. Фактын тогтолцооны үед дөрвөн ээлж, өдөр, шөнөөр ээлжлэн тасралтгүй ажилладаг боловч ээлжийн бус үед ажилтнууд амрах бололцоо бүхий тохиолдолд хоёр, гурав дугаар ээлж, завсрын ээлж ажилладаг ажлын цагийн тогтолцоо байдаг бөгөөд эдгээр ажил олгогчийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулдаг байна.

Уян хатан буюу ажлын цагийн гулсаа дэглэм. ОХУ-д ажлын цагийн олон төрөл, хөтөлбөрийн дэглэм үйлчилдгийн нэг нь уян хатан буюу ажлын цагийн гулсаа дэглэм болно. ОХУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйлд уян хатан буюу гулсаа дэглэмийн асуудлыг зохицуулжээ. Энэ нь хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд ажлын цагийн аль нэг дэглэмийг мөрдөхөд ач холбогдол, үндэслэл байхгүй болсон ач холбогдол үр дүн ач холбогдолгүй болсон нөхцөлд ажлын цагийн мөрдөж буй дэглэмийг өөр дэглэмээр зохицуулан хөдөлмөрийн хөлс, амралтын асуудлыг шийдвэрлэж буй ОХУ-ын хууль тогтоомжоор зохицуулж буй механизм юм. Жишээ нь ажилтнуудыг фактын журмаар ажиллуулахад боломж, аж ахуйн нөхцөл бүрдээгүй, бүрдэх боломжгүй нөхцөл байдал тогтоогдсон үед ажлын ямар дэглэмээр ажилтнуудын хөдөлмөрийн хөлс, амралт, ээлжийн хуваарийг мөрдөх вэ гэдэг нь ажлын цагийн гулсаа буюу уян хатан график мөрдөх асуудал байдаг байна. ОХУ-ын хууль тогтоомжид зааснаар Хөдөлмөрийн харилцааны эхэнд ажлын цагийн ямар дэглэм мөрдөхөөр хамтын гэрээ, Хөдөлмөрийн дотоод журам зэрэг дотоод хэм хэмжээнд дурдсаныг харгалзахын сацуу үүссэн нөхцөл байдлыг харгалзан хамтын хэлэлцээр хамт олны саналаар зохицуулах онцлогтой байна. Энэ нь ОХУ-д мөрдөж буй

ажлын цагтай холбоотой өвөрмөц нэгэн зохицуулалт мөн.

Европын орнуудаас дараах улсыг сонгон авч харьцуулсан судлав. Үүнд:

Ажил, амралтын цагийн талаарх Австрали Улсын эрх зүйн зохицуулалт

Хөдөлмөрийн харилцааг тус улсад дараах суурь хөдөлмөрийн хэм хэмжээгээр зохицуулдаг байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь нөхцөлийг тусгасан хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Шударга Хөдөлмөр Эрхлэх Акт 2009 (Commonwealth Fair work Act 2009) ;
2. Тусгайлсан салбарын ажилтнуудын хөдөлмөрийн суурь харилцааг зохицуулсан Modern Award болон тухайн байгууллагад хамаарах Enterprise Awards (Байгууллагын баримт бичиг);
3. Байгууллага дээрх хамтын гэрээ болон мужийн дотор үйлчлэх хамтын гэрээ;
4. Хөдөлмөрийн гэрээ багтана.

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь нөхцөлийг тусгасан Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Шударга Хөдөлмөр Эрхлэх Акт 2009 (Commonwealth Fair work Act 2009**).**

Салбарын баримт бичигт хамаарагдах ажилтнуудын ажлын цагийг тухайн салбарын баримт бичгээр ажилтны ангилал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл бүрээр нь зохицуулсан байна.[57] Салбарын баримт бичиг (хамтын хэлэлцээр)-т хамаарахгүй ажилтнууд:

- Бүтэн цагийн ажилтны хувьд долоо хоногийн 38 цаг;
- Бүтэн бус цагийн ажилтны хувьд долоо хоногийн дараах цагуудын аль бага нь:

a) 38 цаг; болон

b) ажилтны долоо хоногийн ердийн ажлын цаг.[58]

Харин Австрали улс долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг 2009 оны Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Шударга Хөдөлмөр Эрхлэх Актын 62 дугаар зүйлд заасан бөгөөд үүнд Ажил олгогч нь ажилтныг илүү цагаар ажиллах хүндэтгэн үзэх шалтгаан байгаагаас бусад тохиолдолд дараах цагуудаас илүү цагаар ажиллахыг шаардах эсхүл хүсэхийг хориглоно[59] хэмээн заажээ. Үүнд:

c) Бүтэн цагийн ажилтны хувьд долоо хоногийн 38 цаг;

---

[57] Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Шударга Хөдөлмөр Эрхлэх Акт 2009 – 147 дугаар зүйл
[58] Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын Шударга Хөдөлмөр Эрхлэх Акт 2009. 20.2(b)
[59] Мөн тэнд 62 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

d) Бүтэн бус цагийн ажилтны хувьд долоо хоногийн дараах цагуудын аль бага нь:

e) 38 цаг; болон

f) Ажилтны долоо хоногийн ердийн ажлын цаг.

Ажил олгогч нь илүү цаг ажиллахад хүндэтгэн үзэх шалтгаантай байсан эсэхийг тодруулахын дулд дараах зүйлсийг харгалзаж үзэх шаардлагатай:

1. Илүү цагаар ажилласнаар ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд эрсдэл учрах эсэх;

2. Ажилтны гэр бүл дэх үүрэг оролцоо зэрэг түүний хувийн байдал;

3. Ажлын байрны эсхүл ажилтныг ажилд авсан байгууллагын хэрэгцээ шаардлага;

4. Ажилтны нь илүү цагаар ажиллахад илүү цагийн нэмэгдэл, төлбөр эсхүл бусад олговор авах эрхтэй эсэх эсхүл ажилтны цалин хөлсний зэрэглэлд илүү цагаар ажиллах нэмэгдлийг оруулсан эсэх;

5. Илүү цагаар ажиллах талаар аливаа хүсэлт, шаардлагын талаарх аливаа мэдэгдлийг ажил олгогчоос өгсөн эсэх;

6. Илүү цагаар ажиллах боломжгүй талаарх аливаа мэдэгдлийг ажилтнаас өгсөн эсэх;

7. Ажилтны ажиллаж байгаа салбарын эсхүл түүний хэсгийн ажлын ердийн жишиг;

8. Ажилтны албан тушаалын онцлог болон ажилтны чиг үүргийн зэрэглэл;

9. Илүү цаг нь салбарын баримт бичгийн 63 дах хэсэгт заасан ажилтанд хамаарах дундажлах нөхцөлд хамаарах эсэх эсхүл салбарын баримт бичгийн 64 дэх хэсэгт заасан ажилтан ажил олгогч нарын хооронд тохирсон дундажлах тохиролцоонд хамаарах эсэх;

10. Бусад холбогдох хүчин зүйлс.

2. Австрали улсын тусгайлсан салбарын ажилтнуудын хөдөлмөрийн суурь харилцааг зохицуулсан Modern Award болон тухайн байгууллагад хамаарах Enterprise Awards (Байгууллагын баримт бичиг);

2010 **оны уул уурхайн салбарын олговрын баримт бичиг (Mining Industry Award 2010)-ын** 18 дугаар зүйлд Ердийн ажлын цагтай холбоотой асуудлыг зохицуулсан байна.

Тус баримт бичигт бүтэн цагийн ажилтны долоон хоногийн ердийн ажлын цаг дунджаар 38 цаг байна. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан болон дуудлагын ажилтны ажлын цагийг 10-р зүйл “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл”-д заасны дагуу зохицуулна[60] хэмээн заажээ.

[60] Mining Industry Award 2010 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсэг

Баримт бичигт бүтэн бус цагийн ажилтныг 7 хоногт дунджаар 38 цагаас бага цагаар ажилладаг ажилтан[61] хэмээн тодорхойлжээ. Харин бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилчид Даваагаас Ням гарагийн хооронд өглөөний 6 цагаас үдшийн 18 цагийн хооронд өдөрт 10 хүртэл цаг ажиллаж болно[62]. Ажилчидтай харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр дээрх ажлын цагийн нэмэгдүүлэх боломжтой. Үүнийг нэмэх дээд хязгаар нь 12 цаг юм[63].

Ээлжийн ажилчдын ажлын цагийн хувьд уул уурхайн салбарын олговрын баримт бичгийн 18 дугаар зүйлийн 18.3, 18.4 дүгээр зүйлд зааснаар зохицуулсан бөгөөд ээлжийн ажилчид нэг ээлжийн хооллох завсарлагыг оруулан 10 хүртэл цаг ажиллуулж болохоор зохицуулжээ. Хэрвээ ажилтан зөвшөөрвөл тус цагийн 12 хүртэл цаг байхаар нэмэгдүүлж болохыг зөвшөөрсөн байна. Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуульд зааснаар ээлжийн ажилтны нэг өдөр үргэлжлэх цаг нь 8 цагаас илүүгүй байна[64]. Харин ажилтан зөвшөөрвөл 4-өөс илүүгүй цагаар уртасган ажиллуулж болно[65] гэж заасан байдаг тул Австрали улсын ээлжийн ажилчдын нэг өдрийн ажиллах цагаас Монгол Улс бага мэт харагдаж байгаа боловч ажилчдын амрах хооллох завсарлага тус хугацаанд орсон эсэх нь тодорхойгүй байна.

Австрали улсын долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг хуулиар нарийвчлан зохицуулдаггүй бөгөөд уул уурхайн салбарын баримт бичигт зааснаар дээд хязгаарын стандартыг салбар тус бүрээр зохицуулахаар тусгасан байна.

Харин илүү цагийн хөлсийг ээлжийн ажилтнаас бусад ажилтнуудад олгох бөгөөд ердийн ажлын цагаас илүү ажилласан цаг дараах байдлаар нэмэгдэл цалин олгоно. Үүнд:

1. Даваагаас Бямба гарагийн үд хүртэл илүү ажилласан эхний гурван цагт цагийн үндсэн цалингийн 50% ба түүнээс хэтэрсэн хугацаанд цагийн үндсэн цалингийн 100%;
2. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан бол цагийн үндсэн цалингийн 150%.

Илүү цагийн хөлсийг тооцохдоо ажилтан ажил олгогчийн ажлын байрыг орхиж явсны дараа (ажлын байрнаас явахаас өмнө эсхүл явсны дараа байхаас үл хамаараад) дуудагдаж илүү цагаар ажиллах шаардлагатай бол хамгийн багадаа 4 цаг ажиллах эсхүл 4 цагаас бага цаг ажилласан ч хамгийн багадаа 4 цагийн цалин хөлс авах эрхтэй байна.

Уртын ээлжийн ажилтан нь ердийн ажлын цагаас илүү ажилласан цагт тухайн ажилтны цагийн үндсэн цалин хөлсийг 100% нэмэгдүүлсэн нэмэгдэл цалин авна. Мөн

---

[61] Мөн тэнд 10 дугаар зүйлийн 10.2(a) (i) дэх хэсэг
[62] Мөн тэнд 18 дугаар зүйлийн 18.2(a) дахь хэсэг
[63] Мөн тэнд 18 дугаар зүйлийн 18.2(b) дахь хэсэг
[64] Хөдөлмөрийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2021. №36 87.2
[65] Мөн тэнд 87.3 дах хэсэг

Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсэгт ажилтныг илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд нөхөн амраах хэрвээ амраах боломжгүй байгаа тохиолдолд дундаж цалин хөлсийг 1.5 ба түүнээс дээш хувиар нэмэгдүүлэхээр заасан байдаг бол Австрали улсын уул уурхайн салбарын олговрын баримт бичигт Ажилтанд илүү цаг ажилласан хугацаанд нь ногдох илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг олгохын оронд ажил олгогч нь ажилтантай бичгээр харилцан тохиролцож нөхөн амрааж болно, нөхөн амраасан хугацаа нь ажилласан хугацаатай ижил байна[66]. Хэрэв 6 сарын дотор нөхөн амраагаагүй бол ажил олгогч ажилтанд илүү цагийн хөлсийг олгох үүрэгтэй бөгөөд илүү цагийн хөлсийг холбогдох хувь хэмжээгээр нь тооцон 6 сарын дараачийн цалинт хугацаанд олгоно гэж тус тус заажээ.

3. Австрали улсын Боловсролын үйлчилгээ (Багш нар)-ний баримт бичиг ба зохицуулалт 2020

Боловсролын үйлчилгээ (Багш нар)-ний баримт бичиг 2020-т багш нарын үйл ажиллагаа, ажил, амралтын цагтай холбоотой асуудлыг зохицуулсан байна. Тухайлбал: долоо хоногийн хамгийн их ажлын цагийг зохицуулсан Үндэсний хөдөлмөрийн стандарт (ҮХС)-д хамаарах салбарын тусгайлсан шаардлага болон нэмэлт нөхцөлүүдийг зохицуулсан. Жилд хамгийн багадаа 48 долоо хоног ажилладаг.[67] Нэг хичээлийн жилд хичээлийн болон хичээлийн бус долоо хоногт ажилтны ажилдаа очих шаардлагатай хамгийн их өдөр нь 205 өдөр байна[68]. Тус очих ёстой өдөрт дараах нөхцөлүүд багтахгүй.

1. Долоо хоногийн амралтын өдрүүдэд явагдах хамтарсан сургалтын хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа;
2. Хичээлийн бус долоо хоногийн хугацаанд явагдах гадаад болон дотоод улсуудаар аялах сургуулийн аялал, хурал зөвлөгөөн болон харилцан тохиролцсон бусад ижил төрлийн арга хэмжээ;
3. Удирдах албан тушаалд томилогдсон ажилтан тухайн удирдах албан тушаалын чиг үүрэгтэй холбоотой ажил үүргийг хичээлийн бус долоо хоногийн хугацаанд хийж гүйцэтгэх;
4. Ажилтан нь төлөөлөн удирдах чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд эдгээр чиг үүргийг хичээлийн болон хичээлийн бус долоо хоногийн хугацаанд хийж гүйцэтгэх;
5. Сургуулийн орчинд болсон эмгэнэлт үйл явдалтай холбоотойгоор сурагчдад тусламж үйлчилгээ үзүүлэх шаардлага зэрэг онцгой нөхцөл байдал. Энэ тохиолдолд

[66] Mining Industry Award 2010 20 дугаар зүйлийн 20.4(e) дэх хэсэг
[67] Education services (Teachers) Award 2020 15 дугаар зүйлийн 15.2 дахь хэсэг
[68] Education services (Teachers) Award 2020 15.5 дахь хэсэг

ажилтан нь албан тушаалтай холбоотой чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилгоор дуудагдаж болно.

Ажил олгогч нь ажилтанд ажилдаа ирэх шаардлагаас 6 сарын өмнө хичээлийн долоо хоног болон ажилтан нь ажилдаа ирэх шаардлагатай хичээлийн бус өдрүүдийн талаарх мэдэгдлийг бичгээр өгнө[69] гэж заасан нь ажилтан ажил, амьдралаа зохицуулах боломжит хугацаа гэж харж байна. Австрали улсын багш нарын завсарлагааны цалинтай болон цалингүй завсарлага гэж 2 ангилдаг.

1. Цалинтай завсарлага: Хэрэв бага насны хүүхдийн үйлчилгээнд ажиллах багш нь цайны завсарлагын үер ажлын байрандаа үлдэх тохиолдолд 20-30 минутын цалинтай цайны завсарлагыг тухайн өдөр ажлаа эхэлснээс хойш 5 цагийн дараа олгодог байна.
2. Цалингүй завсарлага: Ажил олгогч нь нэг өдрийн 5 цагаас илүү ажиллах эсхүл ээлжинд гарах ажилтанд 30-аас доошгүй минутын цалингүй цайны завсарлага олгоно.

Тухайн цайны завсарлага нь ажилтан нь тухайн өдөр ажлаа эхэлснээс хойш 5 цагийн дараа олгоно.

Амралтын зохицуулалтын хувьд уул уурхайн салбарын олговрын баримт бичигт зааснаар дараах амралтын тогтолцоо үйлчилж байна. Үүнд:

Долоо хоногийн амралт. Бямба болон ням гарагт ажилчид амрах бөгөөд хэрвээ ажилтан ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл цалин хөлс олгоно.

- Бямба гарагт үдээс өмнө ажилласан ажилтанд эхний 3 цагт цагийн үндсэн цалингийн 50%, 3 цагаас хэтэрсэн цагт цагийн үндсэн цалинг 100%-иар нэмэгдүүлэн тооцож олгоно.
- Бямба гаргийн үдээс хойш эсхүл Ням гарагийн хэдийд ч ажилласан ажилтны цагийн үндсэн цалинг 100%-иар нэмэгдүүлэн тооцож олгоно.

Нийтээр амрах баярын өдрүүд. Нийтээр амрах баярын өдрүүдэд энгийн цагаар ажилласан ажилтны цагийн үндсэн цалинг 150%-иар нэмэгдүүлэн тооцож олгоно.

Завсарлагын хувьд дараах төрөл ангилдаг. Үүнд:

а) Хооллох болон амрах завсарлага

- Ээлжийн ажилтнаас бусад ажилтнууд ажлын 5 цаг тутам хамгийн багадаа 30 минутын цалингүй хооллох завсарлага авах эрхтэй байна.
- Арваас доош цаг ээлжээр ажилладаг ажилтан нэг ээлжинд 20 минутын

[69] Мөн тэнд 15.8 дах хэсэг

цалинтай хооллох завсарлага эдэлнэ.

- Арваас дээш цаг ээлжээр ажилладаг ажилтан нэг ээлжинд 40 минутын цалинтай хооллох завсарлага эдэлнэ.
- Завсарлагын хуваарийг ахлах ажилтан ажил олгогчийн үйл ажиллагааны тасралтгүй явагдах шаардлагыг хангаж бэлтгэнэ. Ажил олгогч нь ажилтныг эхний хоолны завсарлагаа автал таван цагаас илүү цагаар ажиллахыг шаардахгүй .

b) Илүү цагаар ажиллах үеийн амрах завсарлага

- Ажилтан нь дөрвөн цагаас илүү цаг ажиллахаар бол илүү цагаар ажилласан дөрвөн цаг тутамд 20 минутын амрах завсарлага авах эрхтэй.
- Ажил олгогчийн зүгээс илүү амарсан хугацаанд нэмэгдэл цалин өгөхгүй тул ажил олгогч нь ажилтантай харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр энэхүү зүйлд өөрчлөлт оруулах боломжтой.

c) Дараалсан ажлын хоёр өдрийн хоорондын амрах хамгийн хугацаа. Үүнд: Ээлжийн ажилтнаас бусад ажилчид хамаарна.

- Хэрэв илүү цагаар ажиллах шаардлагатай бол ажилтан нь дараалсан ажлын хоёр өдрийн хооронд хамгийн багадаа 10 цаг амарсан байхаар ажил олгогч зохицуулна.
- Ажлын цаг дуссанаас хойш дараагийн ажлын цаг эхлэх хүртэл хугацаанд илүү цагаар ажиллах шаардлагатай ажилтан (албан бус ажилтнаас бусад) нь ээлжүүдийн хооронд хамгийн багадаа 10 цаг амарч чадаагүй бол тухайн ажилтныг илүү цагаар ажиллаад дуусмагц дараагийн ээлж эхэлтэл дараалсан 10 цаг амрах хүртэл хугацаанд тухайн ажилтны цалинд аливаа өөрчлөлт оруулалгүйгээр амраана.
- Хэрэв ажилтан нь ажил олгогчийн зааврын дагуу дараалсан 10 цаг амралтгүйгээр ажилласан бол тухайн ажилтан нь ажлаа дуусгах хүртэл ажилласан илүү цагийн цалингаа холбогдох хувь хэмжээний дагуу тооцуулж авах эрхтэй. Түүнчлэн тухайн ажилтан нь дараалсан 10 цагийн амралт эдлэх хүртэл хугацаанд ажилдаа очихгүй байх эрхтэй бөгөөд тухайн хугацаанд ажилтны цалин хөлсөнд аливаа өөрчлөлт орохгүй.
- Ээлжийн ажилтны хувьд дараалсан ажлын хоёр өдөр хоорондын тасралтгүй амралт нь найман цаг байна гэж заасан байна. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн ерөнхий асуудалтай төстэй мэт харагдах боловч илүү нарийвчлан зохицуулсан байна. Учир нь Хөдөлмөрийн хуульд заасан амралтын

цагийн төрөл нь хэт ерөнхийгөөр зохицуулсан байна. Ажлын өдөр хоорондын амралт 12 цаг, завсарлагааны хугацаа хамгийн багадаа 1 цаг, 7 хоног бүрийн амралт дараалсан 2 өдөр гэх мэт зохицуулсан гэтэл Австрали Улсын амралтын төрлийг харахад илүү цагаар ажиллаж байгаа хүн хэдэн цаг тутамд хэдэн минут амраах, хэдэн цаг тасралтгүй ажилласан хүнийг хэдэн цаг амраах гэдгийг маш нарийвчлан зохицуулсан нь ажилтны амрах эрх зөрчигдөхөөр урьдчилан сэргийлсэн, мөн ажилтан ядарч үйлдвэрлэлийн осол гэмтэл гарахаас сэргийлэх гол нөхцөл болдог хэмээн дүгнэж байна.

Ажил, амралтын цагийн талаарх АНУ-ын эрх зүйн зохицуулалт[70]

АНУ нь Шударга хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулиар ажил, амралтын асуудлыг зохицуулдаг. Тус хууль нь 1938 онд батлагдаж өнөөдрийн хүртэл хэрэгжиж байгаа бөгөөд үйлдвэрийн ажилчдын ажлын цаг, цалин хөлсний асуудлыг зохицуулах зорилготойгоор анх батлагдаж байжээ. АНУ-ын Хөдөлмөрийн стандартад заасны дагуу илүү цагийн хөлсийг 7 хоногт 40 цагаас илүү ажилласан тохиолдолд үндсэн цалинг 1-1.5 дахин нэмэгдүүлж олгохоор заажээ.

Тус хуульд зааснаар ажилтан эхний жилдээ 7 хоног 44 цаг хүртэл ажиллах бол хоёрдох жилдээ 42 цаг, гурав ба түүнээс дээш жилд 40 цаг хүртэл ажиллахаар ялгамжтай байдлаар зохицуулсан байна.

Мөн тус хуулиар ажилтнуудын унтаж амрах цагийг ажилтан 24 цагаас илүүгүй цагаар ажиллаж байгаа тохиолдолд ажлын байранд дээрээ унтаж болно. Тэр унтсан хугацааг ажлын цагт оруулан тооцож цалин хөлс олгогдоно. Харин 24 ба түүнээс дээш цагаар ажилдаг ажилтантай ажил олгогч харилцан тохиролцож өдөрт 8-аас илүүгүй цагаар амраах бөгөөд амрах өрөө тасалгаа, хоол хүнсээр хангах үүргийг ажил олгогч хариуцна. Харин ажилтныг амарч байх хугацаанд ажлаас дуудан ажиллуулсан тохиолдолд нөхөн олговор өгөхөөр зохицуулсан байна.

АНУ-д ажилтнуудын завсарлагааны зохицуулалтыг хуулиар шууд зохицуулдаг бөгөөд ажилтан ажлаасаа бүрэн чөлөөлөгдөн үдийн цай ууж байгаа тохиолдолд ажилласан хугацаанд оруулж тооцдоггүй. Харин завсарлагааны хугацаа 20 ба түүнээс бага минутын хугацаа байгаа тохиолдолд түүнийг ажилласнаар тооцно хэмээн заажээ.

АНУ-ын Хөдөлмөрийн стандартад ажилтан гүйцэтгэх ёстой ажлаа ажлын цагаас өмнө дуусгасан тохиолдолд ажлын байраа орхих боломжтой. АНУ-ийн дурдсан зохицуулалт Монголд хэрэгжүүлүүштэй жишиг болох нь тодорхой. Үүнийг тэр улсад ажил

[70] https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa

олгогч нь бүрэн хүлээн зөвшөөрдөг. Нэгэн баримтаас үзэхэд 7 хоногт 40 цаг ажиллах ёстой боловч ажилтан эхний 7 хоногт 30 цаг ажиллаж хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод хэм хэмжээнд зааснаар ажлаа бүрэн дуусгасан тохиолдолд 7 хоногийн цалинг бүрэн олгоно. Харин 2 дахь 7 хоногт 50 цаг ажилласан тохиолдолд 2 долоо хоногийн ажлын цагийг дундажлахгүй бөгөөд 10 цагаар илүү ажилласан хугацаанд 1.1 дахин нэмэгдүүлж олгохоор зохицуулдаг байна[71]. Дурдсан тохиолдол нь ажлын цагийн мөн чанарыг баталгаанд хамруулж буй хэрэг бөгөөд бодуушатай, Монголд нэвтрүүлбэл зохих асуудал юм.

Ажил, амралтын цагийн талаарх ХБНГУ-ын эрх зүйн зохицуулалт

ХБНГУ нь ажил, амралтын цагийн зохицуулалтаа Ажлын цагийн хуулиар зохицуулдаг[72]. Уг хуулийн зорилго нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах, уян хатан ажлын цагийн зохицуулалтыг бий болгоход оршино. Энэ хуулинд ажлын цаг гэдэг нь .....амрах, завсарлагааныас бусад бүх цагийг ажлын цаг гэнэ.” гэж тодорхойлсон бол уурхайчдын хувьд завсарлагааны цагийг ажлын цагт нь оруулан тооцдог[73]. Шөнийн цагийн хувьд оройн 23:00 цагаас өглөөний 06 цаг хүртэл хугацааг хамааруулсан нь Монгол Улсын хувьд 22:00-06:00 цаг хүртэл зохицуулснаас бага цагаар тооцдог онцлогтой. Жишээ нь Нарийн боовны үйлдвэрийн хувьд ХБНГУ-д 22:00-05:00 цаг хүртэл байхаар ялгамжтай зохицуулсан байна. Шөнийн цагийг тооцохдоо шөнийн цагт хамгийн багадаа 2 цаг ба түүнээс дээш ажилласан байхыг шаардана. Шөнийн цагийн ажилтан гэдгийг “...байнга шөнийн цагаар ажилладаг эсхүл шөнийн цагаар жилд 48 өдрөөс илүү хугацаагаар ажилладаг хүнийг хэлнэ.” хэмээн тодорхойлжээ. Шөнийн ажилчид 3 жилд нэг удаа эмнэлгийн үзлэгт хамрагдах бөгөөд 50 наснаас дээш ажилтны хувьд жил бүр хамрагдана.

ХБНГУ-ын өдрийн үргэлжлэх ажлын цаг нь өдөрт 8 цагаас илүүгүй байх ба өдөрт 2 цагаас ажлын цагийг нэмэгдүүлэн ажиллуулж болохыг хуульчилсан байна. Энэ нь Монгол Улсын илүү цагийн 4 цагаас 2 дахин бага байхаар зохицуулжээ.

Завсарлагыг 6 цаг ажиллаж байгаа бол хамгийн багадаа 30 минут амраах ба 8-9 цагийн хугацаанд ажилласан тохиолдолд 45 минутын завсарлагыг тус тус олгоно. Амралтын хугацааг ажилтан 15 минутаар хуваан эдлэх боломжтой байна. Ажлын өдөр хоорондын амралт хамгийн багадаа 11 цаг байна.

ХБНГУ-ын хувьд ажлын 6 өдөртэй бөгөөд ням гаригт ажил хөдөлмөр эрхлэхгүйгээр амрах ёстой ба бүх нийтийн баяр ёслолын өдрүүдэд мөн амрахаар Хөдөлмөрийн хуулийн

---

[71] Mark, A. Rothstein., Charles B. Craver., Elinor W. Shoben., Lea S. VanderVelde., Employment law. 1994. Chapter 4.4 page 203

[72] https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html

[73] Мөн тэнд 2.1

3 дугаар 9 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заажээ.

ХБНГУ-ын ажлын цагийн хуулийн 21а хэсэгт жолоочийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажил, амралтын цагийг нарийвчлан зохицуулсныг нэмж дурдах нь зүйтэй юм. Үүнд жолооч нар 7 хоногт 48 цагаас илүүгүй байхаар цагийг зохицуулжээ. Гэтэл Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил, амралтын цагийг нийт байгууллагад хамааралтай байдлаар зохицуулсан байдаг боловч нийтийн тээврийн жолооч нарт хамаарах ажлын цагийн нарийвчлан зохицуулаагүй. Үүнээс үүдэн байгууллага ажилтны ажлын цагийг хуулиас гадуур нормчлон зохицуулж байгаа нь ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчиж байна. Дээрхээс үзэхэд байгууллага бүр үндэсний хууль тогтоомжид өөрийн улсын онцлог зохицуулалтыг шингээч хуульчилсан болох нь харагдаж байна. Ажилтны ажил, амралтын цагийн зохицуулалтыг салбар бүрийн хууль тогтоомжид ялгамжтай хэлбэрээр зохицуулснаар илүү нарийвчлан хуульчлах боломж бүрдэх юм. Манай орны хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуульд бүх салбарын ажил, амралтын цагийг зохицуулсан нь учир дутагдалтай буюу ерөнхий зохицуулалттай болох нь харагдаж байна. Мөн дээрх улсуудаас гадна олон улсын судалгааны байгууллагуудаас гаргасан судалгааны дүнг ашиглав.

Нэг ажилтны 7 хоногт ажиллах дундаж цаг		
Ранк	Улс	Нэг хүнд ногдох ажлын цаг 7 хоногоор
1	Бутан	54.44
2	Арабын нэгдсэн Эмират улс	50.93
3	Лекото	50.37
4	Конго	48.61
5	Катар	48
6	Либери	47.68
7	Мавритан	47.59
8	Ливан	47.57
9	Монгол	47.31

Дээрхээс харахад Монгол Улс нь хамгийн олон цаг ажилладаг 10 орны нэг боловч хөдөлмөрийн хөлс бага, хөдөлмөрийн бүтээмжээрээ 141 улсаас 105 дугаар байранд явж байгаа анхаарал татах асуудал мөн.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны хүрээнд хөдөлмөрлөх эрх тэр дотроо уул уурхайн салбарт ажиллагсдын ажил амьдралын тэнцвэрт байдал (WBLB)-ын зарчим, түүний хэрэгжилт, Төрийн албан хаагчдын (цагдаа) шударгаар цалин хөлсөө авах эрх, түүний хэрэгжилт, ажлын байрны бэлгийн дарамт буюу хүчирхийллээс ангид байх, хөдөлмөрлөх таатай нөхцлөөр хангагдах эрх, түүний хэрэгжилтийн талаар сонгон авч хөдөлмөрийн эрх зүй дэх дээрх эрхийн хэрэгжилтийн өнөөгийн төлөв байдал, цаашид авч хэрэгжүүлэх зөвлөмж, дүгнэлт өгөхийг зорьлоо.

Нэг. Ажил, амьдралын тэнцвэрт байдал (Work and Life balance) зарчмын хэрэгжилт.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 43 дугаар зүйлийн 43.3 дахь хэсэгт “Ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлнэ.” Гэж заасан нь Хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь 8 конвенц, хөдөлмөрлөх эрхийн суурь зарчмуудын нэг ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангах зарчмыг анх удаа хуульчилсан зохицуулалт болсон билээ.

Монгол улсад гэрээсээ алслагдмал нөхцөлд ажиллаж амьдардаг 140.7 мянган өрхийн[74] аль нэг гишүүн нь уртын ээлжээр, гэрээсээ алслагдмал нөхцөл ажиллаж байгаа судалгаа байна. Гэвч Уртын ээлжийн зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.1 дэх хэсэгт “Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллуулах горим хэрэглэж болно.” Гэж заасан учир дутагдалтай бөгөөд 140.7 мянган өрхөөс дээрх уртын ээлжийг хэрэглэх боломжтой 57.8 мянган иргэнээр хязгаарлажээ. Өөрөөр хэлбэл, уул уурхай, олборлолтын салбарт 57.8 мянган хүн ажиллаж, үлдсэн 82.9 мянган иргэд ялангуяа Аялал жуулчлал, зам тээвэр, зочид буудал, нийтийн хоолны үйлчилгээ зэрэг алслагдмал нөхцөлд ажилладаг иргэдийн ажил, амьдралын тэнцвэрт байдал алдагдах, амрах, хөдөлмөрлөх аятай тухтай нөхцлөөр хангагдах эрх зөрчигдөж байна. Ялангуяа child protection буюу хүүхэд хамгааллын бодлого алдагдах нөхцөл үүсч байна. Монгол улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.2 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн” гэж заасан үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх

[74] Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. “Монгол улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа” Уб.,2020 он, 14-р тал

журамт үүрэг болоод хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, хүүхдийн эрх зөрчигдөж байна. Мөн уртын ээлжийн зохицуулалт хэрэгжиж эхэлснээр ажилтны өмнө нь авч байсан цалин хөлс 30%-иар буурсан бөгөөд уг хуулийн зохицуулалтыг батлахдаа Засгийн газраас ажилтнуудын цалин хөлс буурах талаар Улсын их хурлын гишүүдэд мэдэгдсэн гэж иргэн Ц.Мөнхбат, Б.Мэргэн нарын гомдлоор хэлэлцсэн Үндсэн хуулийн цэцэд хүргүүлсэн тайлбарт дурьдагдсан байна. Энэ нь шударгаар цалин хөлс авах эрх хөндөгдөж байна. Харин Оюутолгой зэрэг компанийн ажилтнуудын нэхэмжлэлтэй хөдөлмөрийн маргаанд Монгол улсын Дээд шүүхээс 14 хоног ажиллаад 14 хоног амрах буюу 14 хоногийн амралт нь хуулиар тогтоосон амралт тул нөхөн амраах зохицуулалтад хамарахгүй тул нэмэгдэл хөлсийг олгох нь зүйтэй гэж шийдвэрлэснээр Уул уурхайн салбарт үүссэн цалин хөлсний маргааныг эцэслэсэн юм.

Зөвлөмж: Уртын ээлжийн зохицуулалтыг уян хатан болгож, Австрали, Канад гэх мэт Монгол улс шиг уул уурхайд түшиглэсэн улс орнуудын зохицуулалтыг хэрэглэвэл оновчтой байна. Өөрөөр хэлбэл, дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Уртын ээлжийн зохицуулалтыг ажиллах, амрах хоногийн дээд хязгаарыг тогтоохгүйгээр талууд хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр тогтоох эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох. Тухайлбал, 14 хоног ажиллах, 14 хоног амрах зохицуулалт нь хэт бага байх бөгөөд Ховд, Увс, Сүхбаатар гэх мэт алслагдмал, нисэх онгоцоор очих боломжгүй аймгуудад амралтын хоногоос нь хүргэлтийн хугацааг хасаж тооцох нөхцөл байдал руу оруулж байна. Иймд уян хатан зохицуулалтыг бий болгох
2. Уртын ээлжийн зохицуулалт нь зөвхөн уул уурхай, олборлолтын салбараар хязгаарлагдахгүй, уртын ээлжийг хэрэглэх гол нөхцөл нь гэрээсээ алслагдмал нөхцөлд ажиллах, амрах зохицуулалтыг бий болгох. Ингэснээр орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдэх, цаашлаад зам тээвэр, аялал жуулчлал, зочид буудал, нийтийн хоолны салбарт ажиллаж буй 82.9 мянган иргэдийн ажил, амьдралын тэнцвэрт байдал хадгалагдах, хүүхэд хамгааллын бодлогод нийцнэ.

Хоёр. Ажлын байрны бэлгийн дарамт

Ажлын байрны бэлгийн дарамт, түүнд гомдол гаргах үндэслэл журам нь хуулиар зохицуулагдсан боловч ажил олгогч, төр болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах, ажил олгогч ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтаас ангид байлгах үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байх нөхцөл байдал нийтлэг ажиглагдаж байна. Нөгөө талаар Хүний эрхийн үндэсний комисст энэ талаар гомдол мэдээлэл гаргаж, шийдвэрлэгдсэн байдал тун хангалтгүй, гомдол гаргагчаас нотлох баримт шаардах, хүний эрхийн төлөв байдлын

үнэлгээ, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх асуудалд хойрго хандаж байгаа байдал статистик тоо баримтаас харагдаж байна. Тухайлбал, 2024 оны 1286 гомдол ирснээс 15 хувь нь хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой гомдол байна. 1286 гомдлоос 122 удаагийн хяналт шалгалтыг хийсэн нь тун хангалтгүй тоо баримт юм. Хүний эрхийн Үндэсний комисс дийлэнх гомдлыг хэрэгсэхгүй болгож, шүүхээр шийдвэрлүүлэхийг зөвлөжээ. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3 дахь хэсэгт заасан ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол маргааны шийдвэрлэлт тун хангалтгүй гэж дүгнэхэд хүрч байна.

2022 оноос хойш Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой 1 л маргаан хянан шийдвэрлэгдсэн байгаа нь энэ төрлийн маргаан нь далд хэлбэртэй, ажил олгогчийн хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлсэн этгээдэд зохих ёсны хариуцлага ногдуулах, хохирогчийн эрхийг хамгаалах, мөн ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх ажил хангалтгүй байна гэж үзэж байна. Өөрөөр хэлбэл, 2023 онд Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сангаас зохион байгуулсан судалгаанд 1,120 ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн судалгаа байх бөгөөд шүүхээр шийдвэрлэгдсэн 1 тохиолдол, мөн Хүний эрхийн үндэсний комиссоор шийдвэрлэгдсэн тохиолдол тодорхойгүй байгаа нь дээрх дүгнэлтийг хийхэд хүргэлээ. Мөн нөгөө талаар Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх эрх зүйн зохицуулалтыг улам боловсронгуй болгох шаардлага үүсч байна. Зөрчлийн тухай хуульд энэ төрлийн харилцаа зохицуулагдсан нь хөдөлмөрийн эрхийн маргаанд цагдаагаас зөрчлийн арга хэмжээ авагдаагүй гэсэн шалтгаанаар тогтоогдоогүй гэж үзэх үндэслэл болж байна. Иймд

Зөвлөмж:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд зөрчлийн болон эрүүгийн аливаа хэлбэрийн хариуцлага ногдуулсан эсэхээс үл хамааран хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд цуцлахаар эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.
2. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь орон зай, цаг хугацаанаас үл хамааран аливаа хэлбэрээр гарч болохыг дэлгэрэнгүй зохицуулаагүй нь хууль хэрэглээг өөр өөрөөр тайлбарлан хэрэглэхэд хүргэж буй тул ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар өргөн хүрээнд тодорхойлох шаардлагатай байна.
3. Мөн Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэл, Хүний эрхийн үндэсний комиссын хамтарсан тушаалаар батлагдсан хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулах үлгэрчилсэн загварыг төрийн байгууллагуудад нэвтрүүлэх, энэ чиглэлийн шалгалтыг зохион байгуулах, хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай байна. Зөвхөн төрийн албагүй гэлтгүй хувийн хэвшил дэх хөдөлмөрийн дотоод

журамд оруулах үлгэрчилсэн загварыг гурван талт хороо, Хүний эрхийн үндэсний комисстой хамтран батлах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Гурав. Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл хөлс, шударгаар цалин хөлсөө авах эрх

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна.”, 14.2 дах хэсэгт “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.” Гэж заасан байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.3 дахь хэсэгт заасан Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулагдаагүй харилцааг хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.4 дэх хэсэгт “Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна.” Гэж заасан байна. Мөн хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87 дугаар зүйлийн 87.2 дах хэсэг “Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.” 87.3 дах хэсэгт “Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгоно.” Гэж заасан зохицуулалт төрийн албан хаагч Цагдаа, эмнэлэг зэрэг хүн амын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий ажилтан албан хаагчдад үйлчлэхгүй байна. Энэ нь хуулийн зөрчил бөгөөд тэдгээр хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнээс гадна шударгаар цалин хөлс авах эрх нь зөрчигдөж байна. Нөгөө талаар Монгол улсын Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.2 дах хэсэгт заасан Хүний эрхийг хязгаарлах зарчим, хязгаарлалтын хязгаарлалтын зарчим хэрэгжихгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, Хүний эрхийг гагцхүү хуулиар хязгаарлах зарчим алдагдаж засгийн газрын тогтоолоор нэмэгдэл хөлсийг тухайн сард 30% хүртэлх хувиар олгохоор зааж байгаа нь маш ноцтой зөрчил юм. Төр өөрөө төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг хуулиар бус журмаар хязгаарлахад хүргэж байна. Үндсэн хуулийн хүний эрхийн хязгаарлах зарчмын хүрээнд хязгаарлаагүй байна. Үүнд:

- Хуулиар зааж өгсөн байх
- Хууль ёсны зорилгын үүднээс хийгдсэн байх
- Харьцангуй байх, зохих хэмжээнд хязгаарлах
- эрх зүйт ёсны зарчмыг хөндөхгүй байх
- Түр зуурын шинжтэй байх

Зэрэг хязгаарлалтын зарчмуудыг Засгийн газрын тогтоол хангахгүй байна.

Иймд дараах саналыг гаргаж байна. Үүнд:

1. Хүн амын аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой ажилтан албан хаагчдын ажлын цагийн зохицуулалтыг тусгайлан хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгах. Ингэхдээ олон улсын зарчмаас 24/48 гэх мэт ажил 1:амралт2 буюу 1:2-ийн зарчмыг баримтлан хуульчлах шаардлагатай. 12/12 гэсэн өнөөгийн ээлжийн болон графикаар ажилладаг ажилтны зохицуулалт нь ажилтандаа ч ээлгүй, ажил олгогчдоо ч ээлгүй нөцхөл байдлыг бий болгож байна. Иймд 24/48 цагийн дэглэмийг буцаан хэрэглэх.
2. Хүн илүү цагаар ажилласан л бол нөхөн амрах, эсхүл илүү цагийн хөлсөө авдаг шударга зохицуулалт байгаа хэдий боловч дээрхийн эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй байна. Ялангуяа төрийн албанд дээрх эрхийн хэрэгжилт байхгүй байгаа шалтгаан нь Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь зөвхөн хувийн хэвшлийг хянах хяналтын тогтолцоо руу орсонтой холбоотой. Иймд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хяналтын тогтолцооны хэлбэрийг шаардан хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт дээр төрийн байгууллагуудыг хөдөлмөрийн улсын байцаагч хянах эрхийг олгох шаардлагатай байна.

ТАВ. НОМ ЗҮЙ

Нэг. Хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. УБ., 1992 он.
2. Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хууль. УБ., 2021 он.
3. Хөдөлмөрийн тухай хууль. УБ хот., 1999 он.

Хоёр. Хуульчилсан акт болон зөвлөмжүүд

1. ЗГ-ын 2021.12.06-ны дугаар А/193. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журам.
2. “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” шинэчилсэн найруулга. УБ. 2010.04.16-ны өдөр
3. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал 2021.12.06-ны дугаар А/191. Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох журам
4. ЗГ-ын 1995.06.05-ны 90-р тогтоол. Улсын үйлдвэрийн газар болон төрийн өмч давамгайлсан ХК-д ажиллагсдын хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоог бүрдүүлэхэд баримтлах нийтлэг журам.
5. Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны оны 195 дүгээр Зөвлөмж.
6. Хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох журам.
7. НХХС-ны 2021.12.06-ны А/192-р тушаал. Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам.
8. Ажилтанд мэргэжлийн зэрэг олгох зөвлөмж. УБ., 2001.12.13 .
9. Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 24 дүгээр зүйл.

Гурав. Гадаадын зарим орны хууль, Олон улсын гэрээ конвенц

1. Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар зөвлөмж.
2. Япон Улсын “Хөдөлмөрийн хууль”.
3. БНХАУ-н Хөдөлмөрийн тухай хууль.
4. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт.

Дөрөв. Ном сурах бичиг

1. Л. Баасан “Хөдөлмөрийн эрх зүй” ерөнхий анги УБ.2000 он.

2. Л. Баасан “Хөдөлмөрийн эрх зүй” тусгай анги УБ.2000 он .
3. Л. Баасан “Хөдөлмөрийн эрх зүй” УБ.2010 он.
4. Ардын засгаас 1921-1924 онуудад авсан хувьсгалт арга хэмжээнүүд 1954 он.
5. С. Жанцан-Аажив Ардын төрийн хууль тогтоох үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл /1921-1940/ 1967 он.
6. Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүх, эрх зүйн шинэчлэлт төсөл. “Хөдөлмөрийн эрх зүй” гарын авлага., УБ., 2007 он.
7. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд. УБ хот. 2003 он.
8. Л. Баасан, Г. Баярмаа “Хөдөлмөрийн эрх зүй” УБ.2001 он.
9. Л. Баасан “хөдөлмөрийн эрх зүй” гарын авлага УБ.2007 он.
10. Б.Уранцэцэг “Хөдөлмөрийн гэрээ онол, хууль, практик” 1 дэвтэр УБ.2003 он.
11. Хууль зүйн тайлбар толь, УБ 2003..

Тав. Судалгаа

1. Ажиллах хүчний судалгааны тайлан 2019 он.
2. Монгол Улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа. УБ., 2020 он.
3. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгаа”. УБ., 2017 он.
4. Үндэсний статистикийн хороо “Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны 3 улиралын товч танилцуулга”. УБ., 2021 он.
5. Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын яам. “Монгол улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа”, УБ., 2020 он.

Зургаа. Бусад

1. В.И. Ленин зох. 2 дугаар боть
2. “Эрдэнэс таван толгой” ХК-ий 03/603, “Оюу толгой” ХХК-ийн 1026/HR
3. “Энержи ресурс” ХХК-ийн 3/797 тоот албан бичиг