

**Монгол улс дахь хөдөлмөрийн
харилцааны хөгжлийн түүхийн зарим асуудал**

З.Баасанжав. МУИС-ийн НШУС-ийн түүхийн тэнхимийн багш

Өгүүллийн товч утга: Хөдөлмөрийн харилцаа нь хамтын хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн менежментийн асуудлыг эн тэргүүнээ хамран судалдаг билээ. Хөдөлмөрийн харилцааг өнөөдөр бие даасан шинжлэх ухаан хэмээн үзэж судлах нь түгээмэл болж байна. Манай оронд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх, хөгжих үйл явц өөрийн гэсэн онцлогтой бөгөөд тодорхой үе, шатыг дамжин хөгжиж ирсэн байна. Үүнд:

1.Хөдөлмөрийн харилцааны зарим бүрдвэр хэсгүүд бий болж, тэрлэж байсан үе (XX зууны 10-аад он хүртэл), 2.Хөдөлмөрийн харилцаа орчин үеийн утгаараа үүсч эхлсэн үе (XX зууны 10-аад оноос 1920-оод оны дунд хүртэлх үе), 3.Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах Нийгмийн гэрээг байгуулж байсан үе. (1920-оод оны сүүлээс 1948 он хүртэлх үе), 4.Хөдөлмөрийн харилцааг Хамтын гэрээгээр зохицуулж байсан үе (1948-1990-ээд он), 5.Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах 3 талт хэлэлцээрийн үе (1990-ээд оноос хойш) зэрэг болно.

Түлхүүр үг: Хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн гэрээ, хамтын гэрээ, үйлдвэрчний эвлэл, засгийн газар, ажил олгогч, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөр-нийгмийн зөвшил, нийгмийн түншлэл

Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт нь засгийн газар, ажиллагчид ажил олгогчдын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, нийгмийн зөвшил, түншлэл, нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах чухал хүчин зүйлийн нэг билээ. Ийм ч учраас эл асуудлыг судлан үзэх явдал чухал нэгэн гэдэгтэй Та бүхэн санал нэгдэнэ гэдэгт итгэж байна.

Монгол дахь хөдөлмөрийн харилцааны түүхийг зарим судлаачид “Цаг хугацааны хувьд нарийн зааг тогтоож үечлэхэд бэрхшээлтэй боловч Монгол дахь хөдөлмөрийн харилцаа бүхэлдээ зохицуулалтын түвшингээрээ ялгагдах гурван үе шат дамжин хөгжиж ирсэн байна. Нэгдүгээр шат бол төвлөрсөн бус зохицуулалттай, бие даасан хөдөлмөрийн харилцаа үүсч хөгжсөн үе юм.Энэ үе ойролцоогоор 1910-аад оны дунд үеэс эхэлж, 1927 он хүртэл үргэлжилжээ. Харин хоёрдугаар шат нь хөдөлмөрийн харилцааг төвлөрсөн зохицуулалтанд оруулж, бие даасан байдлыг нь алдагдуулсан үе бөгөөд 1927 оноос 1990 он хүртэл үргэлжилсэн байна. Гуравдугаар шат нь ... шилжилтийн нөхцөл дэх хөдөлмөрийн хамтын харилцааг бүрдүүлсэн үе юм”¹ гэж үзсэн байна. Манай улс дахь хөдөлмөрийн харилцааны түүхийг ийнхүү үечлэхдээ зохицуулалтын түвшинг гол шалгуур болгон авч үзсэн нь хүлээн зөвшөөрч болох нэгэн хувилбар боловч түүний мөн чанар, хөгжлийн явцад гарсан өөрчлөлт, хувьсал, хөгжлийн асуудлыг зарим талаар дутуу анхаарсан тал харагдаж байна.

Манай улсын хөдөлмөрийн хамтын харилцааны үүслийг XX зууны эхэн үед холбогдуулан авч үзсэн дээрх судлаачийн саналд хүндэтгэлтэй хандаж байна. Өгүүлэн буй үед хөлсний хөдөлмөрийн харилцаа тэрлэж эхэлсэн нь хөдөлмөрийн хамтын ажиллагаа үүсэх нэгэн нөхцлийг бүрдүүлсэн байна. XX зууны эхэн үеэс монголд мал аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүнд анхан шатны боловсруулалт хийх, байгалийн баялгийг олзворлох жижиг агаад энгийн гар ажиллагаатай үйлдвэрүүд байгуулагдаж байлаа.

¹ Д.Нармандах. Монгол улс: Хөдөлмөрийн харилцаа ба ажил олгогчид. Үндэсний илтгэл. Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн Үндэсний хороо, БНСУ-ын Олон улсын хөдөлмөрийн сангийн хамтарсан онол-практикийн уулзалтанд тавьсан илтгэл. Сеул, 2006.

Монгол орон дэлхийн эдийн засгийн зах зээлд татагдан орж эхэлсний нэг илрэл нь Орос, Хятад, Америк, Герман зэрэг орны худалдаа үйлдвэрийн газрууд байгуулагдсан явдал юм. Эдгээр үйлдвэр худалдааны газар нь өөрийн цар хүрээ, техник, технологийн түвшин, ажилчдын тоо зэргээрээ ялгаатай байлаа. Хятадын хөрөнгө оруулалттай үйлдвэрүүд хүнс, гэр ахуйн барааны болон байгалийн баялагийг олборлох салбарт зонхилж байсан бол Оросынх хэвлэл, цахилгаан мэдээний газар, алтны уурхайн салбарт голлон байгуулагдаж байжээ. Энэ нь нэг талаар монголын эдийн засаг дахь уламжлалдаа түшиглэх, нөгөө талаар дээрх гүрнүүд тус улсын зах зээлийг хуваан авах гэсэн бодлоготой холбоотой байсан байж болох юм. Их төлөв гадаадын хөрөнгө оруулалттай эдгээр жижиг үйлдвэрүүдэд ихэнхдээ гадаадын харъяат ажилчид ажиллаж байсан боловч монгол хүмүүс ч басхүү ажиллаж байжээ. Энэ нь ажил олгогч хийгээд ажиллах хүчин хоёрын хооронд харилцаа үүсэх нэгэн нөхцлийг бүрдүүлсэн байна.

Тэрчлэн ажил эрхлэгчдийг нэгтгэсэн тухайлсан байгууллага болох үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын үр хөврөл бүрэлдэж эхэлсэн нь эл харилцааг үүсэн тэрлэхэд багагүй үүрэг гүйцэтгэсэн байна. 1917 оны 6 дугаар сард Нийслэл хүрээнд ажиллаж байсан оросын ажилчид, ажилтан нар 100 орчим гишүүдтэй “Ажилчин албан хаагчдын эвлэл” хэмээн нэрлэсэн ҮЭ-ийн байгууллагыг байгуулсан ажээ. Улмаар 1917 оны зун Зуунмодны алтны уурхайн дэргэд 70 гаруй гишүүнтэй хоёр дахь ҮЭ-ийн байгууллага байгуулагдсан байна. Хэдийбээр эдгээр байгууллагын гишүүнчлэл нь гадаадын харъяат нараас бүрдэж байсан боловч монгол нутагт байгуулагдсан хийгээд үйл ажиллагаа явуулж байснаараа манай оронд ажилтан ажил олгогч эздийн хоорондын харилцаа үүсэн хөгжихэд нөлөөлсөн нөлөөг үгүйсгэх учиргүй билээ.

1921 оны зун Нийслэл хүрээнд ажилчин албан хаагчдын ҮЭ-ийн анхдугаар хурал болж, арьс ширний завод, цахилгаан станц, зэвсгийн засварын газар болон бусад үйлдвэр албан газрын ажилчин ҮЭ-ийн гишүүд оролцсон байна. Уг хурлаар тухайн үеийн ҮЭ-ийн төв байгууллага болох ҮЭ-ийн гүйцэтгэх хороог байгуулсан байна.

ҮЭ-ийн гүйцэтгэх хороо орос голдуу 300 шахам гишүүдтэй байсан ба ажлын цагийг 8 болгох, сургууль эмнэлэг байгуулах, Барон унгерний үед хэлмэгдсэн хүмүүст орон сууц олгох, материалын тусламж үзүүлэх зэрэг ажлыг хийж байлаа. Харин 1922 оноос монгол ажилчин албан хаагчид ҮЭ-д элсэх нь нэмэгдсэн байна.

1923 онд олон ястны үйлдвэрчний эвлэл гэдэг байгууллага байгуулагдсан ба 1925 оноос Монголын худалдаа үйлдвэрийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл болон өөрчлөгджээ. Энэ нь 1924 онд Зөвлөлтийн байгууллагуудын ҮЭ-ийн нэгдсэн хороо “олон ястны эвлэл”-ээс өрх тусгаарласан, 1925 оны эхээр хятад ажилчид тусгай эвлэлийг байгуулсан зэрэгтэй холбоотой бололтой.

Басхүү төгөлдөржиж хэлбэршлээ олоогүй ч гэсэн манай уламжлалт нийгмийн үед байсан хөдөлмөрийн харилцааны энгийн төрлүүд эл харилцааг үүсэн хөгжихэд нөлөө үзүүлснийг үгүйсгэх учиргүй.

Үйлдвэрчний эвлэл нь 1920-оод оны дунд үеэс үйлдвэр аж ахуйн болон худалдааны газрын захиргаатай нийгмийн гэрээ байгуулж байсан байна. Тухайлвал Улсын хоршоо, Бульгаарын завод зэрэг үйлдвэр байгууллагын захиргаатай нийгмийн гэрээ байгуулж байснаас гадна банк, Германы хороод тэнд ажилладаг ажилчдын хооронд нийгмийн гэрээ байгуулж байсан байна.

1920-оод оны дундуур Алтанбулаг дахь булигарын заводын захиргаа хамтын гэрээнд авсан үүргээ биелүүлээгүйн улмаас ажилчид ажил хаясан, Улаанбаатар хотод

оршиж байсан хятадын харъяат нарын авто грашийн ажилчид мөн ажил хаяж байсан байна².

1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ийг батлан гаргаж, “Монгол улсын ажилчин албан хаагчдын ажлын ба амралтын цаг, ээлжийн амралт, цалин хөлсний асуудал, тэдэнд тэтгэвэр тэтгэмж олгох, хүнийг ажилд авах ажлаас халах, үйлдвэр аж ахуйн газрын захиргаатай ҮЭ-ийн байгууллага гэрээ байгуулах, хэрвээ ҮЭ байгууллага байхгүй газарт бол ажилчин албан хаагчид захиргаатай гэрээ байгуулж байх тухай заасан байна. Ингэснээр нэг ёсондоо манайд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах эрх зүйн үндэс тавигдсан гэж хэлж болно. Манай улс дахь хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтанд анхнаасаа нь ҮЭ-ийн байгууллага хэлэлцээрийн нэгэн тал болон оролцож ирсэн байдаг. 1941 онд батлагдсан “БНМАУ-ын Үйлдвэрчний эвлэлийн дүрэм”-ийн Тавдугаар зүйлд “Үйлдвэрчний эвлэл нь биеийн хүчнийг хөлслөн ажиллаж бүхий хөдөлмөрчин олон түмний эрхийг хамгаалах...” хэмээн зорилго, гүйцэтгэх ажлын нэг болгон тодорхойлсон байдаг³. Эл зорилгоо хэрэгжүүлэх нэг хэрэгсэл нь нийгмийн гэрээ хэмээн үзэж эл ажлыг хариуцан гүйцэтгэж байлаа. Хамтын гэрээг байгуулахын сацуу түүнийг хэрэгжүүлэх, биелэлтийг хангахад ихээхэн анхаарч ирсэн байна.

1948 онд хуралдсан МҮЭ-ийн 5 дугаар их хурлын тогтоолын 6 дугаар зүйлд хамтын гэрээний тухай асуудлыг авч үзэж “... ажилчдын хүчийг үнэлж байгаа үйлдвэрийн захиргаа, ажилчдын хүчийг хамгаалах үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага хоёрын хооронд харилцан үүрэг авалцсан хамтын гэрээг нэн даруй байгуулж гүйцэтгэх нь ҮЭ-ийн байгууллагуудын хойшлуулшгүй зорилго гэж тус их хурлаас үзнэ⁴” гэжээ. Улмаар 1955 онд хуралдсан МҮЭ-ийн 6 дугаар их хурлаар баталсан МҮЭ-ийн дүрмэнд “Үйлдвэр аж ахуйн захиргаатай хамтын гэрээ байгуулж эдгээртэй хамтран уг гэрээний биелэлтийг хангана⁵” гэсэн байна.

МАХН-ын Төв хороо, Сайд нарын зөвлөл 1948 онд хамтын гэрээ байгуулах тухай тогтоол гаргаж, уг гэрээг байгуулахын учир холбогдол, түүнд ҮЭ-ийн байгууллагын гүйцэтгэх үүргийн тухай асуудлыг авч үзсэн байна.

1948 онд тус улсын үйлдвэр, тээвэр, барилга, улсын аж ахуйнуудад анх удаа хамтын гэрээ байгуулсан нь дээрх шийдвэрийг хэрэгжүүлэх талаар авсан арга хэмжээний нэг байсан ба нийгмийн гэрээг хамтын гэрээ болгон өөрчилж, түүний хамрах хүрээг өргөтгөсөн хэрэг байлаа.

Өгүүлэн буй үед хамтын гэрээг “Хамтын гэрээ бол төлөвлөгөөнүүдийг биелүүлэхэд олон түмнийг дайчлах зорилготой аж ахуй, улс төрийн том компани⁶” гэж үзэж түүнд энэ байр сууринаас хандаж байлаа.

ҮЭ-ийн байгууллага хамтын гэрээний хэрэгжилтийг хангах нэг арга замыг улсын хэмжээгээр хамтын гэрээний биелэлтийг тооцон дүгнэж хурлаараа хэлэлцэх, цаашид байгуулах гэрээний талаар анхаарах асуудлыг тодорхойлох явдал хэмээн үзэж байсан байна.

1949 оны 3 дугаар сард хуралдсан МҮЭ-ийн Төв зөвлөлийн II бүгд хурлаар “1948 оны хамтын гэрээний дүн ба 1949 оны хамтын гэрээ байгуулах тухай” асуудлыг авч хэлэлцжээ. Тус бүгд хурлаас гаргасан тогтоолд Хамтын гэрээ, түүнийг байгуулах,

² Д.Ядамсүрэн. МҮЭ-ийн хөдөлгөөн, түүний үндсэн шинж чанар, онцлог (1921-1940). УБ., 63 дахь тал.

³ МҮЭ-ийн Их хурал, Төв зөвлөлийн бүгд хурлуудын илтгэл, тогтоол. (1941-1960), УБ., 1962, 53 дахь тал

⁴ Мөн тэнд. 132 дахь тал.

⁵ Мөн тэнд. 321 дэх тал.

⁶ МАХН-ын Төв Хорооны Улс төрийн товчооны 1951 оны 61 дүгээр тогтоол.

хэрэгжүүлэх явцад гарч байгаа ололт, дутагдлыг тухайн үеийн байр сууринаас авч үзэн тодорхойлохын сацуу гэрээг үндсэн чиглэл, арга механизмын талаар заасан байна. Хамтын гэрээг байгуулах үндсэн чиглэл хэмээн 9 зүйлийг тодорхойлсны 6 буюу 3-ны хоёр нь төлөвлөгөөг биелүүлэх үйлдэхүүний яс чанар, хэв маягийг сайжруулах, өөрийн өртгийг хямдруулах зэрэг асуудал, 3 нь буюу 33.3 хувь нь ажилчдын аж байдал, хөдөлмөр хамгааллыг сайжруулах, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрүүдийн соёлын баазыг өргөтгөх зэрэг асуудлыг хамарсан байна⁷.

1954 онд хамтын гэрээний тухай асуудлыг мөн МҮЭ-ийн Төв зөвлөлийн V бүгд хурлаар хэлэлцсэн байна. “Хамтын гэрээ бол социализмын үед нийгмийн ашиг тусыг хувийн ашиг тустай холбож үзэх зарчмын үүднээс гарч байгаа зүйл⁸” гэж үзсэн байдаг. 1955 оны 6 дугаар сард хуралдсан МҮЭ-ийн 6 дугаар их хуралд тавьсан МҮЭ-ийн зөвлөлүүдийн тайлан илтгэлд хамтын гэрээний тухай асуудлын анх удаа тусгай бүлэг болгон авч үзэж, түүнийг байгуулах, хэрэгжүүлэх явцад гарч байгаа алдаа оноо, ололт дутагдлыг тухайн үеийн байр сууринаас үнэлж дүгнэсэн байна. Тус Их хурал “хамтын гэрээ бол улсын төлөвлөгөөг амжилттай биелүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг цаашид сайжруулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, ажилчин албан хаагчдын аж амьдрал соёлын хэмжээг арга хэмжээнүүдийг биелүүлэх тэмцэлд зохион байгуулагч их хүч мөн⁹ гэж тэмдэглэсэн байна. Их хурлын тогтоолд хамтын гэрээнд цалин, хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг сайжруулах, ард түмний аж байдал соёлын түвшинг дээшлүүлэх асуудлууд хэмээн үзжээ. Гэвч хамтын гэрээ түүнийг байгуулах, хэрэгжүүлэх ёс төдий хандах, биелэлтийг бүрэн хангахгүй байх, үйлдвэрлэлийн төлөвлөгөөний биелэлттэй голлон хөөцөлдөж, хамтын гэрээний асуудлыг урсгалд нь орхих, хамтын гэрээний ач холбогдлыг дутуу үнэлж, зөвхөн оны эхэнд тодорхой бус асуудлаар гэрээ байгуулж, оны эцэст ерөнхийд нь дүгнэсэн төдийгээр ажлаа хязгаарладаг зэрэг дутагдлууд байгааг шүүмжилсэн байна. Энд нэгэн жишээг өгүүлсү. Мөн хурлын илтгэлд “Улсын хэвлэх үйлдвэрийн захиргаа ганцхан цехийн салхин сэнсийг засах үүргийг хамтын гэрээгээр 3 жил дараалан авсан боловч одоо хүртэл засаагүй байна¹⁰” гэж шүүмжилсэн нь гэрээнд хандах хандлага зарим газар ёс төдий байсны илрэл юм.

Мөн МҮЭ-ийн 6 дугаар их хурлаар шинэчлэн баталсан МҮЭ-ийн дүрэмд “Үйлдвэр, аж ахуйн захиргаатай хамтын гэрээ байгуулж, эдгээртэй хамтран уг гэрээний биелэлтийг хангана¹¹” гэж ҮЭ-ийн байгууллагын үйл ажиллагааны нэгэн чиглэлийг тодорхойлсон байна. Энэ нь өмнөх дүрэмтэй харьцуулан үзвэл эл асуудлыг дан ганц үйлдвэрчний үүрэг болгож баталгаажуулснаар онцлог юм.

1956 оны 1 дүгээр сард хуралдсан БНМАУ-ын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн зөвлөлийн 2 дугаар бүгд хурлаар “Хүнсний үйлдвэрүүдэд 1955 онд зохиогдсон хамтын гэрээний дүнгийн тухай” ХҮЯ-ны сайдын илтгэлийг хэлэлцсэн байдаг. Хүнсний үйлдвэрийн салбарт хамтын гэрээ гэдэг нь “үйлдвэр аж ахуйн байгууллага, ажилчин албан хаагчдын хооронд байгуулагдаж, аж ахуй, улс төрийн хоёр тал бүхий үүргээс бүрдэж, социализмын үед нийгмийн ашиг тусыг хувийн ашиг тустай холбон үзэх сайхан зарчмын үүднээс зохиогддог байна” хэмээн үзсэн байна. Зөв зохиогдсон

⁷ Монголын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн Их хурал, Төв зөвлөлийн бүгд хурлуудын илтгэл тогтоол. УБ., 1962, 166-167 дахь тал.

⁸ Мөн тэнд. 229 дэх тал.

⁹ Мөн тэнд 282 дахь тал.

¹⁰ Мөн тэнд 286 дахь тал

¹¹ Мөн тэнд. 321 дэх тал.

хамтын гэрээ бол үйлдвэр аж ахуйн газрын удирдагчид ба ажилчин албан хаагчдын хариуцлагыг эрс дээшлүүлж, тэдгээрийг тодорхой зорилтонд чиглүүлэн, хүчий нэгтгэн, олон түмнээс тавих хяналт шалгалтыг өргөн далайцтай болгодог нэгэн хэрэгсэл болж байгааг тус бүгд хурал тэмдэглэсэн байна.

1920-оод оноос хөдөлмөрийн харилцаа нь

- Улс төрийн намаас ҮЭ-ийн байгууллагаар дамжуулан удирдан зохицуулах төвлөрсөн зохицуулалт бүхий харилцаа болжээ.
- Улсын хэмжээгээр төр хэмээх нэгэн ажил олгогчтой болж, төр, ажиллагчид гэсэн хоёр талт хөдөлмөрийн харилцаа тогтож ирсэн байна. Энэ нь эдийн засгийн плюрализмыг үгүйсгэж, улсын болон нийгмийн өмч, төржсөн хоршооллын өмч дангаараа ноёрхох болсонтой холбоотой билээ.
- Энэ үеийн хөдөлмөрийн харилцааны гол асуудал нь үйлдвэрийн төлөвлөгөөг биелүүлэх, ажиллагчдыг соёл ахуйн талаар үйлчлэх явдлыг сайжруулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, үйлдвэрлэлийн зардлыг хямдруулах зэрэгт юуны өмнө чиглэгдэж байлаа.
- Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт нь зөвхөн тухайн байгууллагын ажиллагчдыг төлөөлсөн ҮЭ, байгууллагын захиргаатай хийдэг байсан нийгмийн гэрээ, хамтын гэрээ байв. 1948 оныг хүртэл нийгмийн гэрээ хэмээн нэрлэж байв.
- Хамтын гэрээ бол үйлдвэр аж ахуйн байгууллага, ажилчин албан хаагчдын хооронд байгуулагдаж, аж ахуй улс төрийн хоёр тал бүхий үүргийг гүйцэтгэнэ. Энэ нь нэг талаас ажилчин албан хаагчдын цалин хөлс, хөдөлмөр хамгаалал, орон сууц, соёл гэгээрэл, аж байдлыг сайжруулах талаар үйлдвэр аж ахуйн байгууллагуудын авах үүрэг байх ба нөгөө талаас үйлдвэр аж ахуйн байгууллагад улсаас өгсөн үйлдвэрлэлийн төлөвлөгөөг биелүүлэх, бүтээгдэхүүнийг төрөл, чанараар нь цаг хугацаанд нь гаргаж өгөх талаар ажилчин албан хаагчдаас авах үүргүүд болно.

1990-ээд оноос манай улсад хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт нь шинэ үедээ орсон байна. Энэ нь

- Улс орныг бүхэлд нь хамарсан нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээний өөрчлөлт шинэчлэлтэй холбоотой бөгөөд энэхүү шинэчлэлийн гадна хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт үлдсэнгүй.
- Өөрчлөлт шинэчлэлийн явцад нэг намын систем задарч, Үндсэн хуулинд өөрчлөлт оруулан МАХН нийгмийг удирдан чиглүүлэгч хүч мөн гэсэн үүргээсээ татгалзаж улс төрийн плюрализм оршин тогтнох болж, улмаар ҮЭ-ийн байгууллага хөдөлгөөний бие даасан байдлыг хангах нөхцөл бүрдэв. Үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөнд олон ургальч үзэл бий болж, Чөлөөт Үйлдвэрчний эвлэл, “Хөх монгол” ҮЭ зэрэг шинэ байгууллага, хөдөлгөөн бий болж, Үйлдвэрчний эвлэлүүд холбооны зарчмаар салбарын хийгээд нутаг дэвсгэрийн шинжээр байгуулагдах болсон зэрэг улс төр зохион байгуулалтын шинжтэй өөрчлөлтүүд гарлаа.
- Хүний эрх, эрх чөлөөг жинхэнэ ёсоор баталгаатай эдлүүлэх, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Олон улсын гэрээ пактад нийцүүлэн Үндсэн хуулиндаа зарлан тунхаглав.
- Шинэ Үндсэн хуулиар өмчийн олон хэвшил, түүний дотор хувийн өмчийг хүлээн зөвшөөрч, төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас гэрээ хэлэлцлийн буюу зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн, иргэд хувиараа хөдөлмөр эрхлэх хөдөлмөрийн хоршоод байгуулах, хувийн өмч дээр тулгуурласан аж ахуй байгуулж ажиллах боломж бүрдэн түүнийгээ хэрэгжүүлж байлаа. Эдгээр хувийн байгууллага, үйлдвэр компани өргөжин хөгжиж, бие даасан байдал нь бэхжиж, улмаар эвлэлдэн нэгдэж, Хоршоодын

холбоо, Монголын хувийн Үйлдвэрийн эздийн холбоо зэрэг байгууллагууд бий болжээ.

- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчин ч өөрчлөгдсөн байна. 1991 онд Хөдөлмөрийн хуулийг шинэчлэн баталж улмаар 1999 онд шинэчилсэн уг хуулийн хоёр дугаар бүлэгт хамтын хэлэлцээг хийх асуудлыг зохицуулсан байна. Харин “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” Монгол улсын хуульд үйлдвэр, компани байгууллагын түвшинд байгуулах хамтын гэрээгээр Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулиар шууд зохицуулаагүй харилцааг зохицуулахаар тодорхойлсон байдаг.

Дээр товч боловч өгүүлсэн хүчин зүйлүүд манай улсын хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтыг шинэ шатанд гаргасан байна. Энэ үеийн хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтын гол үндсэн шинжүүд гэвэл:

- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах шинэ эрх зүйн үндэс бий боллоо. “Хөдөлмөрийн тухай” болон “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” Монгол улсын хууль нь хөдөлмөрийн ганцаарчилсан хийгээд хамтын харилцааг зохицуулах төрөлжсөн хуулиуд юм. “Хөдөлмөрийн тухай” Монгол улсын хуулийн 138 дугаар зүйлд зааснаар Засгийн газар, Үйлдвэрчний эвлэл, Ажил олгогч эздийн холбооны адил тоотой гишүүдийг оролцуулсан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт үндэсний хороог 1999 онд байгуулан, нийгмийн түншлэлийг хангах хэлэлцээрийг байгуулж байхаар заажээ. Эл 3 талт хороо нь хөдөлмөрийн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх, нийгмийн зөвшлийн 3 талт тогтолцоог хөгжүүлэх, иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон эдийн засаг нийгмийн хууль ёсны ашиг сонирхолыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хамтын маргааныг зохицуулах, 3 талт гэрээний биелэлтэнд хяналт тавих, нийгмийн асуудлаар зөвлөлдөх зэрэг үүрэгтэй байхаар хуульчилсан байна. “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” хуулинд “Хөдөлмөрийн тухай” хуулиар шууд зохицуулаагүй үндсэн цалин, ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, ажил амралтын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, нийгмийн хамгаалалд зориулах хөрөнгийн хэмжээ, хөнгөлөлтүүд, түүнийг үзүүлэх, үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультай нарт ажиллагаагаа явуулах нөхцөл бололцоогоо хангах зэрэг асуудлуудыг тодруулан заасан байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн хамтын харилцаа болон түүнтэй холбогдсон асуудлуудыг тусгасан зүйл заалтууд оруулсан бусад 25 хууль байна. Манай улс хөдөлмөрийн хамтын харилцааг зохицуулахад чиглэсэн олон улсын гэрээ, конвенциудад нэгдэн ордог агаад тэдгээр нь манай хууль тогтоомжийн нэгэн адил эрх зүйн чадамжтай байдаг. 2007 оны 8 дугаар сарын 31-ний байдлаар 16 гэрээ конвенцид нэгдэн орсны 7 нь буюу 42.5 хувьд нь өөрчлөлт шинэчлэлийн энэ он жилүүдэд нэгдэн оржээ.
- Хамтын хэлэлцээр нь оролцогч талууд, хэлэлцэх асуудлын цар хүрээ, чиглэлээс хамааран улсын, орон нутгийн хэмжээний, мэргэжлийн тарифын гэсэн 4 үндсэн түвшинтэй болсон байна. Улсын буюу үндэсний түвшинд Монгол улсын засгийн газар, ажил олгогч эздийн холбоо, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн улсын хэмжээний холбоодын хооронд байгуулагддаг нийгмийн зөвшлийн хэлэлцээр багтана. Энд шинээр гарч ирсэн Ажил олгогч эздийн холбоо нь 1990 онд “Монголын хувийн үйлдвэрийн эздийн холбоо” нэртэйгээр анх байгуулагдсан агаад төрийн бус байгууллагын статустай байна. Энэхүү 3 талт хэлэлцээр нь анх 1992 онд эхэлсэн агаад сүүлийн жилүүдэд эдийн засгийн зохистой орчинг бүрдүүлэх асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудал, цалин хөлс, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн ба экологийн аюулгүй байдал, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх, олон

II. МОНГОЛЫН ОЙРХИ ТҮҮХИЙН АСУУДЛУУД

улсын хөдөлмөрийн стандартыг хэрэгжүүлэх зэрэг асуудлыг хамран хэлэлцэн тохиролцож байна. Ингэхдээ бодлогын шинжтэй асуудлаар гаргах шийдвэрийн тухайд зөвшилцөх асуудалд голлон анхаарч байдаг уламжлал тогтоод байгаа нь засаг төрийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэхэд ихээхэн ач холбогдолтой болж байна. Улсын хэмжээнд хамтын зөвшлийг анх 1992 онд хөдөлмөрийн бүтээмжийн асуудлаар хийсэн байна. Дараа нь 1993-1994 онд гурван талын төлөөлөл бүхий нийгмийн даатгалын болон эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлүүд байгуулагдан ажиллах болов. Харин 1995-1996 онд Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудал эрхэлсэн Үндэсний хороо байгуулагдсан аж. Эдгээр нь гурван талт зөвшлийн байнгын тогвортой бүтэц нь хөдөлмөрийн харилцааг төлөвшүүлэн хөгжүүлэх нэг хөшүүрэг болж байна. Одоогийн байдлаар улсын хэмжээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Үндэсний зөвлөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал эрхэлсэн дэд хороо, мэргэжлийн боловсрол сургалтын Үндэсний зөвлөл, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих болон цалин хөлсний асуудал эрхэлсэн салбар зөвлөл зэрэг хэд хэдэн зөвлөл дэд хороод гурван талт Үндэсний хорооны бүрэн эрхийн асуудлаар мэргэжлийн санал дүгнэлт гаргах эрхтэйгээр ажиллаж байна.

Салбарын хэмжээний хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт нь их төлөв төрийн өмчийн, түлш эрчим хүч, уул уурхай, төмөр зам, холбоо, нефть хангамжийн байгууллага зэрэгт хэрэгжиж байна. Салбарын ажил олгогчдын байгууллагын үүргийг мэргэжлийн чиглэлээр байгуулагдсан ҮЭ-ийн холбоод гүйцэтгэж байна.

Орон нутгийн түвшинд гурван талт хэлэлцээрээр хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байна. Харин нийслэлд 2 талт хэлэлцээр байна. Энд ажил олгогч тал хэлэлцээрт оролцдоггүй.

Компани, үйлдвэр байгууллагын түвшинд зохицуулалтын 2 талт харилцаа хөгжиж байна.

Дээр өгүүлснийг хураангуйлан хэлбэл манай улс дахь хөдөлмөрийн харилцаа нь Нэг.Хөгжлийн тодорхой үе шатыг дамжин ирсэн байна. Тухайлбаас

- Хөдөлмөрийн харилцааны зарим зарим бүрдвэр хэсгүүд бий болж, тэрлэж байсан үе. (XX зууны 10-аад он хүртэл)
- Хөдөлмөрийн харилцаа орчин үеийн утгаараа үүсч эхэлсэн үе (XX зууны 10-аад оноос 1920-оод оны дунд хүртлэх үе)
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах Нийгмийн гэрээг байгуулж байсан үе (1920-оод оны дунд үеэс 1948 он хүртэл)
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах Хамтын гэрээний үе (1948-1990-ээд оны эхэн)
- Гурван талт хэлэлцээрийн үе (1990-ээд оноос) зэрэг болой.

Хоёр. Хөдөлмөрийн харилцаатай төслөг үүсэж тэрлэсэн үеийн гол шинж нь ажил олгогч гэж хэлж болох хүмүүс мал сүрэг адуулах, малын ашиг шим боловсруулах, жин тээх гэхчилэнгийн улирлын болон түр хугацааны ажлыг гүйцэтгүүлэхдээ аман тохиролцоо хийж байсан байна. Энэ нь монголын уламжлалт нийгэмд оршин байсан зүйлийн нэг билээ.

Хөдөлмөрийн харилцаа орчин үеийн утгаараа үүсч эхэлсэн үед үйлдвэрийн газрууд байгуулагдан, ажиллагчдын эрх ашгийг хамгаалах тэднийг төлөөлсөн байгууллага бий болон тэдгээрийн хооронд хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт үүссэн агаад бие даасан шинжтэй байлаа.

Харин хөгжлийн III үеэс хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт төвлөрсөн, эрх баригч нэг намын удирдлагын дор ажилладаг байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийн нэг болж, түүнийг компаничлан зохион байгуулах болсон байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт 1990-ээд оноос өөрийн жинхэнэ утгаараа хөгжих боломж нээгдэн 3 талт хэлэлцээр болон нийгмийн түншлэлийн нэг гол хэрэгсэл болох зам уруу явж байна. Орчин үед 3 талт хэлэлцээр нь төрийн нийгмийн бодлогын гол зангилаа асуудлуудаар олон түмний санал бодлыг авах, засгийн газар олон нийттэй хамтран ажиллах, олон түмний оролцоог нэмэгдүүлэхэд ихээхэн үүрэг гүйцэтгэж байна.

Abstract:

Communication of labor primary does study including collaboration and human resource management. Nowadays, it's getting common that see the communication of labor is independent science by itself. In our country, the process that foundation & development of the labor communication has its own specific feature then also had been transferring into the development by step by step. In that:

1. The time that some of labor communication's ingredient parts had established. (till 20th century of 10th year)
2. The time that labor communication started to found by modern way. (from 20th century of 10th year to middle of 1920's)
3. The time that social contract was being established which manage the labor communication. (from late 1920's to 1948's)
4. The time that labor communication was being managed by collaborative contract. (from 1920's to 1990's)
5. The time that triple side contract which is for managing labor communication. (since 1990's)

Ашигласан материал:

1. "Хөдөлмөрийн тухай" Монгол улсын хууль
2. Нийгмийн халамж, хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжийн эмхэтгэл УБ., 2006.
3. МҮЭ-ийн их хурал, Төв зөвлөлийн бүгд хурлуудын иотгээ, тогтоолууд. УБ., 1962.
4. НХХЯ-ны 2007 оны тайлан
5. НХХЯ-ны 2008 оны тайлан
6. Э.Пүрэв. Монгол дахь үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн. УБ., 1978.
7. Д.ядамсүрэн. Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн, түүний үндсэн шинж чанар, онцлог. УБ., 1975.