

**Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүн:
Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний эрх зүйн зохицуулалт**

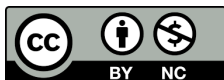
**Components of Labor Law Regulations:
Legal Regulation of Internal Labor Regulations**

Очирсүрэнгийн Төгөлдөр

Хууль зүйн ухааны бакалавр (LL.B.)

Улаанбаатар хот, Монгол Улс.

tuguldur@chuluun-advocates.mn



[Товч утга]

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид холбогдох хуулиуд төдийгүй захиргааны хэм хэмжээний акт, бүх түвшний хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил олгогч тогтоодог хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн өргөн хүрээтэй хэм хэмжээ багтах болсон. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэх нэр томьёо нь хөдөлмөрийн эрх зүйд шинээр орж ирсэн байх бөгөөд ажилтны хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдон үүссэн хуулиар зохицуулаагүй, эсхүл нарийвчлан зохицуулж буй дүрэм, журмын нийлбэр цогц юм. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний хууль зүйн үндсэн шинжийг тодорхойлвол хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож буй ажил олгогчийн дангаар баталсан, дотогш чиглэсэн үйлчлэл бүхий хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллийн харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн акт байна. Энэхүү эрх зүйн актын нь түүнд тавигдах хэлбэрийн болон матертиаллаг шаардлагыг хангасан тохиолдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд тооцогдон биежих бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх, үүргийн тэнцвэрийг хангах, ажилтны нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг бэхжүүлэх механизм болно. Мөн түүнчлэн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зохицуулалт нь ажил олгогч, ажилтан хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг илүү уян хатан, оновчтой зохицуулах боломжийг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ харилцаанд оролцогч талуудын хооронд үүсэх аливаа саналын зөрүүтэй, маргаантай нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх ач холбогдолтой байна. Энэ утгаараа хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд зүй ёсоор тооцогдох учиртай юм.

[Түлхүүр үг]

Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүн, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажил олгогч, ажилтан.

I. Оршил

Хөдөлмөрийн харилцаа нь эдийн засгийн хувьд тэнцвэргүй оролцогчдын хооронд үүсдэг онцлогтой бөгөөд ажил олгогч нь ихэвчлэн илүү давуу байдалтай, ажилтан нь түүний удирдлага, зохицуулалтад захирагдах хамааралтай байдаг. Энэ тэнцвэргүй байдлаас үүдэн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, эрх зүйн байдлыг тэнцвэржүүлэх шаардлага үүсдэг. Тийм ч учир Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлалд дурдсанчлан “ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх, тодорхой болгох.”¹ нь хөдөлмөрийн эрх зүйн хүрээний суурь зарчимд нийцэх бөгөөд тус хуулийн зорилт хэмээн тодорхойлжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 2 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээний хэд хэдэн тодорхой хэлбэрийг шинээр нэрлэн заасан нь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ болон хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ зэрэг болно.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээг батлан тогтоож буй субьектээр нь авч үзвэл нэгдүгээрт эрх бүхий байгууллагаас батлан мөрдүүлэх хууль болон захиргааны хэм хэмжээний актууд, хоёрдугаарт ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгч нар харилцан тохиролцож тогтоох шинжтэй эрх зүйн эх сурвалж, гуравдугаарт ажил олгогчийн дангаар батлан мөрдүүлэх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн гурван үндсэн ангилалд хувааж авч үзэж болох юм.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэх ойлголт нь хөдөлмөрийн эрх зүйд шинээр нэвтэрч буй учир энэхүү өгүүллээр Монгол Улсын болон бусад улс орны эрх зүйн зохицуулалтыг судалж, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний хууль зүйн шинж, онцлог, ач холбогдлыг тодорхойлон судлахыг зорьлоо.

II. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний эрх зүйн зохицуулалт, онцлог

A. Хөдөлмөрийн дотоод хэмжээ хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүн хэсэг болох нь.

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид холбогдох хуулиуд төдийгүй захиргааны хэм хэмжээний акт, бүх түвшний хамтын хэлэлцээр,

¹ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал <https://forum.parliament.mn/projects/302#> Сүүлд үзсэн: 2025 оны 03 дугаар сарын 12

хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил олгогч тогтоодог хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн өргөн хүрээтэй хэм хэмжээ багтах болсон². Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэх нэр томьёо нь хөдөлмөрийн эрх зүйд шинээр орж ирсэн байх бөгөөд ажилтны хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдон үүссэн хуулиар зохицуулаагүй, эсхүл нарийвчлан зохицуулж буй дүрэм, журмын нийлбэр цогц гэж үзэж болох юм.

1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч дангаар батлан мөрдүүлэх эрх бүхий хэд хэдэн эрх зүйн хэлбэрийг тогтоож өгсөн боловч түүнд тавигдах хууль зүйн шаардлагыг хуульчлан зохицуулаагүй байдаг. Харин дотоод хэм хэмжээ гэсэн нэг ойлголт, хууль хууль зүйн нэг нэр томьёо дор түүний илрэх олон хэлбэрийг нэгтгэн хуулийн төсөлд оруулж тусгасны нэн чухал ач холбогдол бол эдгээрийг “Дотоод хэм хэмжээ” гэж нэрээр томьёолох замаар уг хэм хэмжээний аль ч хэлбэрт тавигдах хууль зүйн нэгдсэн нөхцөлүүд(агуулгаараа төрийн хууль, хуульчилсан актуудад нийцсэн байх зэрэг)-ийг давхар хуульчлах бололцоог бүрдүүлж байгаад оршино³.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх, хуулийн төслийг хэлэлцүүлэх явцад “хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ” гэх нэр томьёоны тодорхойлолтод багтах эрх зүйн актыг нилээд өргөн хүрээнд авч үзэж байжээ.

Тухайлбал Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны намрын ээлжит чуулганы хуралдааны тэмдэглэлд “Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн шинэ нэр томьёо оруулж Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүн болгосон нь дэвшилтэй байна. Гэхдээ бусад улс орны Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоос харахад хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь талуудын харилцан тохиролцож байгуулсан хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээнд хамруулахгүй байна. Иймд хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний бүрэлдэхүүнээс хамтын гэрээ, салбарын хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээг гаргаж, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хөдөлмөрийн болон түүнтэй холбогдох бусад харилцааны асуудлаар хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажил олгогчид бичгээр гаргасан дүрэм, журмыг ойлгохоор заалаа”⁴ гэж дурдаад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн

² Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулал/Сургалтын гарын авлага/, Улаанбаатар хот, 2023 он. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hudulmuriin_margaanii_zohotsuulaltiin%20_gariin_avlaga2023.pdf Сүүлд үзсэн: 2025 оны 03 дугаар сарын 03-ны өдөр.

³ Хууль дээдлэх ёс сэтгүүл, 2021 он. Цуврал 1(18) Б.Уранцэцэг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх хэрэгцээ шаардлага, үндсэн өөрчлөлтүүд”

⁴ “Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны намрын ээлжит чуулганы нийгмийн бодлогын байнгын хорооны 2021 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдөр /лхагва гараг/-

төслийн 3 дугаар зүйлд Хөдөлмөрийн тухай хууль, тогтоомжийн тухай зохицуулж, 3.5-д⁵

3.5.1.хамтын хэлэлцээр;

3.5.2.хамтын гэрээ;

3.5.3.хөдөлмөрийн гэрээ;

3.5.4.бусад дотоод хэм хэмжээ.” гэж заасан байсныг хүчин төгөлдөр болсон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлд зааснаар өөрчлөн найруулсан байдаг. Хуулийн төсөлд “Бусад дотоод хэм хэмжээ” гэж тодотгосноор хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээ зэргийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд хамаарахаар хуульчилж байсныг өөрчлөн, ялган заагласан нь хуульч тогтоогчийн зүгээс хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын харилцан тохиролцож тогтоох эрх зүйн актыг тусгайлан зааж, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаар батлан мөрдүүлэх нь тус эрх зүйн актын үндсэн хууль зүйн шинж болохыг тодотгосон явдал гэж үзэж болох юм.

Б. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний хууль зүйн зохицуулалтын онцлог.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах аливаа хууль, захиргааны хэм хэмжээний акт, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоохдоо уг хэм хэмжээ хөдөлмөрийн харилцааг оновчтой зохицуулах чадвартай байхуйц түвшинд боловсруулах ёстой⁶. Гэхдээ практикт энэ нь төдийлөн элбэг биш, ихэвчлэн аман хэлбэрээр ажилтныхаа хөдөлмөр, нийгэм ахуйн харилцааг ямар нэг байдлаар журамлах тухайгаа илэрхийлэн мэдэгдэх төдийгөөр хязгаарлагддаг⁷ байна. Гэтэл хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын хооронд үүсэх маргаанаас сэргийлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангаж, хуульд заасан нөхцөлийг илүү тодотгон, тодорхой зохицуулах ач холбогдолтой юм.

1. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах шаардлага.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хуулийн хүчин төгөлдөр эрх зүйн хэм хэмжээ гэж

ийн хуралдааны тэмдэглэл,

⁵ УИХ-д өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл. <https://forum.parliament.mn/projects/302#> Сүүлд үзсэн: 2025 оны 03 дугаар сарын 12

⁶ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулал/Сургалтын гарын авлага/, Улаанбаатар хот, 2023 он. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hudulmuriin_margaanii_zohotsuulaltiin%20_gariin_avlaga2023.pdf /Сүүлд үзсэн: 2025-03-03/

⁷ Мөн тэнд.

тооцогдохын тулд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд заасан хууль зүйн тодорхой, цогц шаардлагуудыг бүхэлд нь хангасан байх шаардлагатай. Үүнд:

- хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид бүрэн нийцсэн байх, хууль тогтоомжоор ажилтанд олгосон эрхийн баталгаат түвшин, суурь хэм хэмжээг бууруулаагүй байх, харилцан тохиролцох замаар ажилтны хувьд сайжруулсан байх;

- хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжоос бусад хууль тогтоомжтой зөрчилдөөгүй байх;

- салбарын болон ажил, мэргэжлийн онцлог, ажил олгогч болон ажилтны хөдөлмөрийн харилцаанд шууд нөлөөлөх бусад хүчин зүйлийг харгалзсан байх зэрэг болно.

Дээр дурдсан хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах хуулийн шаардлага нь ажилтны үндсэн эрхийг хамгаалж, бодит байдалд шууд үйлчлэх боломжтой, аливаа хийдэл үүсгээгүй байх явдал байна. Тухайлбал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Аравдугаар бүлэгт “Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа”-тай холбоотой бүлгийг тусгайлан хуульчилсан байдаг нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлийг харгалзаж үзсэн байгаагийн нэг жишээ бөгөөд ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг батлан мөрдүүлэхдээ ажилтнуудын ялгаатай байдлыг харгалзан үзэх нь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах шаардлага юм. Ажилтны бүлгүүд нь өөр өөр боломжтой, янз бүрийн нөхцөлд ажилладаг тул хөдөлмөрийн хуулийн зорилтуудын нэг нь эдгээр ялгаатай бүлгүүдэд тохирсон нийтлэг журмыг хэрэгжүүлэх явдал ба ингэснээр хөдөлмөрийн эрх, үүргийн тэгш байдлыг хангах боломж бүрдэнэ⁸.

2. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний онцлог.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд багтаан хуульчилсны онцлог нь хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан ажилтны эрхийг дээрдүүлэх, хөдөлмөрлөх явцад үүсэхтэй холбогдсон харилцааг салбарын болон ажил, мэргэжлийн онцлог, хөдөлмөрийн харилцаанд нөлөөлөх хүчин зүйлийг харгалзан үзэж, нарийвчлан зохицуулах цогц эрхийг ажил олгогчид олгосон явдал юм. Ингэснээр хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд үүссэн аливаа маргаантай нөхцөл байдал, санал зөрөлдөөнийг шийдвэрлэхэд хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хөдөлмөрийн эрх зүйн эх сурвалж болгон ашиглах боломжтой юм.

⁸ D. S. Podkopai, Problem of Unity and Differentiation of Internal Labor Regulations, Kharkiv National University of Internal Affairs, 2020 <https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/352>

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд холбогдох хуулийн зохицуулалтыг дүгнэн үзвэл хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дараах онцлогтой байна гэж үзэхээр байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хуулийн шаардлага хангасан тохилдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд багтах буюу хөдөлмөрийн эрх зүйн эх сурвалж болох хүчин чадалтай болно,

- Ажил олгогч дангаар тогтоон, мөрдүүлэх эрхтэй боловч ажлын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний төслийг ажилтнуудад танилцуулж, саналыг авч зохих хэмжээгээр түүнд тусгасан байх ёстой.

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор шууд, тодорхой, эсхүл нарийвчлан зохицуулагдаагүй ажил олгогч ба ажилтан хоорондын хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлыг зохицуулах шинжтэй,

- Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь дотогш чиглэсэн үйлчлэлтэй байна. /Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний үндсэн шинжийн нэг нь түүний үйлчлэх хүрээ байх бөгөөд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсны үндсэн дээр ажиллаж буй ажилтнуудад хамааралтай байна. Харин дагалданаар суралцах болон дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсны үндсэн дээр ажиллаж буй ажилтанд ажил олгогчийн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх үүрэг хүлээлгээгүй байна./

Хэдийгээр хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож, мөрдүүлэх нь ажил олгогчийн эрх хэмжээний асуудал мөн боловч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1-д “Ажил олгогч дараах үндсэн эрхтэй:” гэж, 43.1.6-д “ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх;” гэж зааснаас үзвэл хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоох нь ажил олгогчид олгосон эрх байх бөгөөд үүрэг болгосон зохицуулалт биш хэдий ч хуульд нэрлэн заасан, заавал зохицуулах харилцааг зохицуулах дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч батлан мөрдүүлэх үүрэгтэй байна. Тухайлбал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4-д зааснаар ажил олгогч нь 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.

Мөн түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.3.7-д “аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ” гэж, 4 дүгээр зүйлийн 4.1.10-т “хөдөлмөрийн дотоод хэм

хэмжээ” гэж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөхөөр холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн ажил олгогчоос бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргасан баримт бичгийг;” гэх хуулийн зохицуулалтад хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг “аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөх” хэмээн тодотгосон нь хуулийн хийдэл үүсгэх нөхцөл байдлыг үүсгэж байна. Учир нь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөх гэж тодорхойлон зааснаар ажил олгогч нь иргэн, хувь хүн байх тохиолдлыг орхигдуулжээ.

Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуульд «аж ахуйн нэгж» гэж улсын бүртгэлд бүртгэгдэж, аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа компани, нөхөрлөл, хоршоо, төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоотой үйлдвэрийн газар, тэдгээртэй адилтгах орлогын албан татвар төлөх үүрэг бүхий хуулийн этгээд, хуулийн этгээдийн эрхгүй этгээд болон үндсэн үйл ажиллагаа нь ашгийн бус боловч бараа борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлж орлого олсон дотоод, гадаадын хуулийн этгээд гэж тодорхойлсон байх ба “байгууллага” гэдэг нь мөн аливаа хуулийн этгээд, нэгдэлийг ойлгодог. Энэ тохиолдолд ажил олгогч нь аж ахуйн нэгж, байгууллага биш, иргэн байх тохиолдолд хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлыг зохицуулах эрх зүйн хэлбэр нь хөдөлмөрийн гэрээнээс гадна хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ байх ёстой боловч хуулийн зохицуулалт нь ойлгомжгүй нөхцөл байдал үүсгэж байна.

В. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогч батлан мөрдүүлэхээр эрх олгосон уг хэм хэмжээ нь зөвхөн тухайн талуудын хоорондын нийгмийн хамгааллын болон хөдөлмөрийн харилцааг л зохицуулах бөгөөд үйлчлэх хүрээ нь хязгаарлагдмал байдгаараа онцлогтой.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр дараах харилцааг зохицуулахаар хуульд тухайлан нэрлэн заасан харилцааг дор дурдсанаар ангилж болох юм/Хавсралт №1/.

- Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр заавал зохицуулах харилцаа,

- Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ эсхүл бусад хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа,

- Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болох харилцаа зэрэг болно. Эдгээрээс хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болох харилцаа нь хамгийн өргөн хүрээтэй байна.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа нь

хуульд зааснаар хязгаарлахгүй бөгөөд ажилтны нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдон гарах бүхий л харилцааг зохицуулна. Тухайлбал Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 06 дугаар сарын 18-ны өдрийн 001/ХТ2024/00149 дугаартай тогтоол⁹-оор “ажилд эгүүлэн тогтоолгох” шаардлага бүхий иргэний хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.1-д заасан үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийг харилцааг цуцалж байгаа тохиолдолд ажил олгогч нь үлдээж ажиллуулах ажилтныг сонгох тодорхой шалгуур, шаардлагыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ зэрэгт тусгах замаар зохицуулах боломжтой юм.” гэх тайлбар хийсэн байна.

Мөн түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэх нэр томьёо шинээр орж ирсэн боловч хуучин Хөдөлмөрийн тухай хуульд байсан “хөдөлмөрийн дотоод журам” гэх ойлголтыг мөн хадгалан авч үлдсэн байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн дотоод журам болон хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэсэн хоёр ойлголт зэрэгцэн оршиж байгаа нь хуулийн зохицуулалтад тодорхой бус байдал үүсгэж болзошгүй боловч хөдөлмөрийн дотоод журам нь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний нэг бүрэлдэхүүн хэсэг мөн бөгөөд хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр заавал зохицуулах харилцаанд хамаарах ба түүний нэг бүрэлдэхүүн хэсэг гэж үзэх нь зүйтэй.

III. Гадаад улсуудын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний талаарх хууль зүйн зохицуулалт

А. Бүгд Найрамдах Солонгос Улс/цаашид “БНСУ” гэх/-ын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний талаарх хууль зүйн зохицуулалт.

БНСУ-д хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль¹⁰, Үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хууль болон бусад хэм хэмжээ тогтоосон эрх зүйн актаар хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг зохицуулдаг байна.

2012 оны 02 дугаар сарын 01-ны өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болсон Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэх үндсэн нөхцөл, стандартыг тогтоож, ажилтны эрхийг баталгаатай

⁹ https://shuukh.mn/single_case/10556?daterange=2024-01-01%20-%202025-03-16&id=3&court_cat=1&bb=1 /Сүүлд үзсэн: 2025-03-14/

¹⁰ Labor Standards Act https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG /сүүлд үзсэн: 2025-04-15/

эдлүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулж байна. Тус хууль болон хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжуудад хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнийг шууд нэрлэн заасан зохицуулалт байдаггүй.

Харин Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйл(Хөдөлмөрийн нөхцөл тогтоох)-д “Ажилтан, ажил олгогч талууд хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дүрэм, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг дагаж мөрдөх ба үнэнч шударгаар биелүүлэх үүрэгтэй” гэж заасан байдаг. Үүнээс үзвэл хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дүрэм, хөдөлмөрийн гэрээ зэргийн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд тооцохоор хуульчилсан байна гэж дүгнэж болох юм.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 9 дүгээр бүлэгт “Хөдөлмөрийн дүрэм(rules of employment)”-ийн талаарх зохицуулалтыг тусгайлан заасан байх бөгөөд хөдөлмөрийн дүрмийг ажил олгогч дангаар батлан мөрдүүлдэг, ийнхүү батлахын өмнө үйлдвэрчний эвлэл, үйлдвэрчний эвлэл байхгүй тохиолдолд ажилчдын олонхийн саналыг авах ажиллагаа хийх ёстой бөгөөд тус дүрэм нь холбогдох хууль тогтоомж, салбарын болон байгууллагын хамтын гэрээнд нийцсэн байх шаардлагатайгаас гадна тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага, бүлгийн дотоодод үйлчилдэг зэрэг шинжээрээ Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгасан “Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ”-тэй ижил төстэй байна.

Мөн зохицуулж буй харилцааны хувьд ч Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгасан хөдөлмөрийн дотоод журамаар зохицуулах харилцаатай ижил, төстэй байх ба манай улсын хууль дахь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа нь илүү өргөн хүрээний агуулгатай байгааг дурдах нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 93 дугаар зүйлд зааснаар хөдөлмөрийн дүрмээр дор дурдсан харилцааг зохицуулна. Үүнд:

- Ажил, амралт, завсарлах цаг, ээлжээр ажиллах ажилтны ээлжийн хуваарь;
- Цалин хөлс тогтоох, тооцох аргачлал, цалин олгох давтамж ба хугацаа, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт;
- Ажилтны гэр бүлд тэтгэмж олгох;
- Ажилтан тэтгэвэрт гарахад олгох тэтгэмжийн хэмжээ;
- Ажилчдын тэтгэвэр тэтгэмжийн баталгааны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд заасан тэтгэвэр тэтгэмж, урамшуулал, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй холбоотой асуудал;
- Ажилтанд боловсрол эзэмшүүлэх, сургалтанд хамруулах;
- Төрөхийн өмнөх болон дараах амралт, хүүхэд асрах чөлөө гэх

мэт ажилчдын жирэмсний болон ажлын гэр бүлийн тэнцвэрт байдлыг хамгаалахтай холбоотой асуудал;

- Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдал,

- Ажилтанд олгох шагнал, сахилгын шийтгэл болон бусад харицлааг зохицуулж болохоор байна.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуульд хөдөлмөрийн дүрэмтэй холбогдох хэд хэдэн онцлог зохицуулалт байна. Жишээлбэл тус хуулийн 93 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн дүрмийг арав ба түүнээс дээш ажилтныг тогтмол ажиллуулж байгаа ажил олгогч батлан мөрдүүлэхээр тусгайлан заасан байхаас гадна хөдөлмөрийн дүрмийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн сайдад мэдээлэх үүргийг ажил олгогчид хүлээлгэжээ. Ингэснээр хөдөлмөрийн дүрэм нь хууль тогтоомжид нийцэж буй эсэхэд хяналт тавих хууль зүйн боломжтой бий болж байна.

Б. Япон улсын хөдөлмөрийн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний талаарх хууль зүйн зохицуулалт

Япон Улсад Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль¹¹, Хөдөлмөрийн гэрээний хууль¹², Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хууль¹³ болон бусад эрх зүйн хэм хэмжээгээр хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг зохицуулдаг байна.

Япон улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжуудад хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнийг шууд нэрлэн заасан зохицуулалт байхгүй боловч хуулиар тухайлан зохицуулаагүй харилцааг зохицуулах, хөдөлмөрийн харилцааны талууд дагаж мөрдөхөөр үүрэг хүлээлгэсэн эрх зүйн актыг дангаар батлан мөрдүүлэх эрхийг ажил олгогчид олгожээ.

Тодруулбал Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 9 дүгээр бүлэгт “Хөдөлмөрийн дүрэм(rules of employment)”-ийн талаарх зохицуулалтыг тусгайлан заасан байх бөгөөд тус дүрмээр дор дурдсан харилцааг зохицуулахаар хуулийн 89 дүгээр зүйлд заажээ. Үүнд:

- Ажил, амралтын цаг, амралтын өдрүүд, ээлжээр ажиллах ажилтны ээлжийн хуваарь;

- Цалин хөлс тогтоох, тооцох аргачлал, цалин олгох давтамж ба

¹¹ Labor Standards Act (労働基準法) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567> (Энэхүү хуулиар ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөл буюу цалин хөлс, ажил амралтын цаг, хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөрлөх тусгай нөхцөл зэргийг тогтоосон тул “Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль” гэж орчуулан хэрэглэв.) / сүүлд үзсэн: 2025-04-15/

¹² Labor Contracts Act (労働契約法) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3744> /сүүлд үзсэн: 2025-04-14/

¹³ Labor Relations Adjustment Act (労働関係調整法) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/ja/laws/view/3810> /сүүлд үзсэн: 2025-04-14/

хугацаа, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт;

- Ажилтныг ажлаас халах үндэслэл, тэтгэвэрт гарсан эсхүл ажлаас халагдсан ажилтанд тэтгэмж олгохоор заасан бол тэдгээр заалт хамаарах ажилчдын хамрах хүрээний онцлог; тэтгэмжийг тодорхойлох, тооцох, олгох арга, мөн тэтгэмжийг төлөх хугацаа, бсуад төрлийн тэтгэмж;

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ,
- Мэргэжлийн сургалтын тухай,
- Үйлдэврлэлийн болон ахуйн осолд өртсөн ажилтанд тусламж үзүүлэх,
- Шагнал, сахилгын шийтгэлийн төрөл,
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон холбогдох бусад харилцааг зохицуулна.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 89 дүгээр зүйлд зааснаар ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дүрмийг арав ба түүнээс дээш ажилтныг тасралтгүй ажиллуулж байгаа нөхцөлд батлан мөрдүүлэх шаардлага тавьжээ. Мөн хуулийн 92 дугаар зүйлд зааснаар хөдөлмөрийн дүрэмд дор дурдсан хууль зүйн шаардлагыг хангасан байхаар заажээ. Үүнд:

- шинээр батлах, өөрчлөлт оруулахдаа ажилтны төлөөлөл болсон үйлдвэрчний эвлэл, үйлдвэрчний эвлэл байхгүй бол ажилчдын олонхийг саналыг авах,

- холбогдох төрийн байгууллагад өргөдөл гаргаж, хөдөлмөрийн дүрмийг бүртгүүлэх,

- хууль тогтоомж, салбарын болон байгууллагын хамтын гэрээнд нийцсэн байх ёстой байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 2-т зааснаар хөдөлмөрийн дүрмийг холбогдох төрийн байгууллага хянан үзэж, хууль тогтоомж, дүрэм журам, хамтын гэрээтэй зөрчилдөж буй тохиолдолд хөдөлмөрийн дүрмийг хууль тогтоомжид нийцүүлэх тухай тушаал гаргах эрхтэй байна. Харин Хөдөлмөрийн гэрээний хуулийн 12 дугаар зүйлд зааснаар хөдөлмөрийн гэрээ нь хөдөлмөрийн дүрэмд заасан нөхцөлийг дордуулсан, өөрөөр тохиролцсон байх тохиолдолд тус нөхцөл нь хүчин төгөлдөр бус нөхцөлд тооцогдохоор хуульчилсан байна.

Япон улсын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль дахь хөдөлмөрийн дүрмийн зохицуулалт нь БНСУ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн дүрэмтэй холбогдох зохицуулалттай агуулга, үр дагаврын хувьд адил байна. Харин Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь хөдөлмөрийн дотоод

хэм хэмжээний зохицуулалттай харьцуулсан үзвэл дээр дурдсанчлан Япон улсын хууль дахь хөдөлмөрийн дүрмээр зохицуулагдах харилцаа нь хөдөлмөрийн дотоод журамаар зохицуулах харилцаатай ижил, төстэй байх ба манай улсын хууль дахь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа нь илүү өргөн хүрээний агуулгатай байна. Үүнээс үзвэл Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчид тухайн аж ахуйн нэгж байгууллагад үүсэх хөдөлмөрийн холбоотой харилцааг зохицуулах эрхийг илүү өргөн цар хүрээтэй олгожээ.

IV. Дүгнэлт

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэх нэр томьёо нь хөдөлмөрийн эрх зүйд шинээр орж ирсэн байх бөгөөд ажилтан хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдон үүссэн хуулиар зохицуулаагүй, эсхүл нарийвчлан зохицуулж буй дүрэм, журмын нийлбэр цогц гэж үзэж болох юм. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь үйлчлэх хүрээний хувьд дотогш чиглэсэн шинжтэй боловч Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэг чухал бүрэлдэхүүнд тооцох, хууль тогтоомжийн хэмжээнд авч үзэх болсон шинэ зохицуулалт орсон нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын нэг онцлох өөрчлөлт юм.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний хууль зүйн үндсэн шинжийг тодорхойлвол хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож буй ажил олгогчийн дангаар баталсан, дотогш чиглэсэн үйлчлэл бүхий хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллийн харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн акт байна. Энэхүү эрх зүйн актын хэлбэрийн шаардлага нь бичгээр гарсан, ажилтны төлөөллын саналыг тусгасан, ажилтнуудад танилцуулсан байх зэрэг болно. Харин холбогдох хууль, тогтоомжид нийцсэн байх нь хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах материаллаг шаардлага юм.

Хэлбэрийн болон матертиаллаг шаардлагыг хангасан хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд тооцогдон биежснээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх зүйн байдлын тэнцвэрийг хангах, ажилтны нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг бэхжүүлэх ач холбогдолтой болно.

Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах харилцаа нь хуульд тухайлан нэрлэн заасан харилцаагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь ажил олгогч, ажилтан хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг илүү уян хатан, нарийвчилсан байдлаар зохицуулах боломжийг бүрдүүлж, талуудын эрх, үүргийн

тэнцвэрийг хангах, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын хооронд үүсэх аливаа саналын зөрүүтэй, маргаантай нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх ач холбогдол бүхий хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн салшгүй бүрэлдэхүүн мөн болно.

Бусад улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээтэй ажил хууль зүйн шинжтэй, ижил хүчин чадал бүхий эрх зүйн актыг хуульчилсан нь түгээмэл хэдий ч Монгол улсын адилаар хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд хамаарах тухай тодорхой зааж, шууд хуулчилсан тохиолдол байдаггүй.

БНСУ болон Япон улсын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжийн зохицуулалтуудыг харьцуулан үзэхэд БНСУ болон Япон улсын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуульд хөдөлмөрийн дүрмийн талаар хуульчлан заасан байх бөгөөд хөдөлмөрийн дүрмийг баталж буй субъект, үйлчлэх хүрээ, түүнд тавигдах хууль зүйн шаардлага зэргийн хувьд Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь хөдөлмөрийн дотоод журмын зохицуулалттай ижил төстэй байна. Дээр дурдсанчлан тус улсуудын хуульд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнийг тухайлан нэрлэн заагаагүй байгаа ч “хөдөлмөрийн дүрэм” гэх эрх зүйн хэлбэрийг тодорхойлон заасан нь тухайн улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүнд багтах агуулгатай юм.

Мөн Япон болон БНСУ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хуульд хөдөлмөрийн дүрмийг арав ба түүнээс дээш ажилтныг тасралтгүй ажиллуулж байгаа нөхцөлд батлан мөрдүүлэхээр заасан нь хууль хэрэглээний хувьд эргэлзээгүй байгаагаараа онцлог байна. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд цөөн ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг батлан мөрдүүлэх үүрэг хүлээлгэсэн нь учир дутагдалтай байхаас гадна ажил олгогч нь хувь хүн байх тохиолдлыг хамааруулаагүй нь хууль зүйн хийдэл үүсгэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

[Ном зүй]

“Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны намрын ээлжит чуулганы нийгмийн бодлогын байнгын хорооны 2021 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдөр /лхагва гараг/-ийн хуралдааны тэмдэглэл,

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулал/ Сургалтын гарын авлага/, Улаанбаатар хот, 2023 он. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hudulmuriin_margaanii_zohotsuulaltiin%20_gariin_avlaga2023.pdf

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал <https://forum.parliament.mn/projects/302#>

Хууль дээдлэх ёс сэтгүүл, 2021 он, Цуврал 1(18) Б.Уранцэцэг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх хэрэгцээ шаардлага, үндсэн өөрчлөлтүүд”

УИХ-д өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл. <https://forum.parliament.mn/projects/302#>

D. S. Podkopaï, Problem of Unity and Differentiation of Internal Labor Regulations, Kharkiv National University of Internal Affairs, 2020 <https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/352>

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль. Labor Standards Act https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG

Япон улсын Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай хууль. Labor Standards Act (労働基準法) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567>

Япон улсын Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль. Labor Contracts Act (労働契約法) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3744>

[Abstract]

**Components of Labor Law Regulations: Legal
Regulation of Internal Labor Regulations**

Ochirsuren Tuguldur

Bachelor of Laws (LL.B.)

Ulaanbaatar, Mongolia

Labour law not only encompasses relevant statutory laws but also includes a broad spectrum of regulatory norms such as administrative acts, collective agreements at various levels, employment contracts, and internal labour regulations established by employers. The concept of “internal labour regulations” has emerged relatively recently in the field of labour law, representing a collection of rules and procedures that are either not explicitly regulated by law or are further detailed by regulations governing employment.

The legal nature of internal labour regulations is defined by their unilateral establishment by the employer, their internal applicability within the organization, and their role in regulating labour and social protection relations. When these regulations satisfy the formal and material requirements, they become an integral component of the labour legislation framework and function as mechanisms to ensure the balance of rights and obligations between the involved parties, as well as to reinforce the guarantees of employees’ social protection and their labour rights.

Furthermore, the regulation of internal labour relations allows for a more flexible and effective coordination between employers and employees, reducing the likelihood of disputes or conflicts. In this regard, internal labour regulations naturally form a crucial part of the labour law system.

[Keywords]

Labour relations, Components of labor law regulations, internal labor regulations, employer, employee.