



2016 оны 6 дугаар сар

## 1. Танилцуулга

Хамтын хэлэлцээ нь ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцаа, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, шаардлагын талаар харилцан ашигтай зөвшилцөлд хүрэхийг хэлнэ. Хэлэлцээ хийхэд ажилтныг гол төлөв түүний харьяалагддаг үйлдвэрчний эвлэл төлөөлөх бөгөөд харин ажил олгогчийг ажил олгогчийн байгууллагаас төлөөлсөн эсэхээс үл хамааран хувь хүн буюу бүлэг этгээд төлөөлөн хэлэлцээ хийдэг. Ажилтны төлөөлөл ба ажил олгогчийн хооронд хийсэн зөвшилцлийн үр дүнд хамтын хэлэлцээр байгуулах бөгөөд үүнийг ажил олгогч, ажилтнуудын хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ хэмээн үзэж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогч төрийн оролцоогүйгээр, хамтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан гишүүн бүрийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, байгууллагад нэгдэх, оролцох болон түүнээс гарах боломж олгодог. Харин эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогч талууд харилцан эрх тэгш байдлаар зөвшилцөл хийх боломжийг баталгаажуулдаг.

Хамтын хэлэлцээ нь ажилтан, ажил олгогч төдийгүй, нийгэм эдийн засагт сайнаар нөлөөлнө. Хамтын хэлэлцээ нь ажлын байранд ардчилал, эв нэгдэл авчран, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлж, үйлдвэрлэлийн ослыг бууруулан, хөдөлмөрийн маргааныг багасгаж, тогтвортой байдлыг дэмжин, бүтээгдэхүүний өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ. Энэ нь хөдөлмөрийн бүтээмж, цалин хөлсийг нэмэгдүүлж, улмаар бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний эрэлтийг нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн хөгжлийг дэмжинэ. Судалгаанаас харахад хамтын хэлэлцээ хийж тогтсон орнуудад цалин хөлсний тэгш бус байдал харьцангуй бага, ажилгүйдлийн түвшин доогуур, ажил хаялт богино хугацаагаар, цөөн хоног үргэлжилдэг байна.

Монгол Улс Европын Холбоо (ЕХ)-ны Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем (GSP+)-д хамрагддаг бөгөөд худалдааны энэхүү хөнгөлөлт, урамшууллаас хэр зэрэг үр ашиг хүртэх нь олон улсын гэрээ конвенц, түүний дотор эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаагаас шалтгаална. Монгол улс эдийн засгийн өсөлт нь саарч байгаа бага дунд орлоготой орны хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээг дэмжиж эдийн засгийн үр өгөөжийг нь илүү хүртэхийн төлөө хүчин чармайлт гаргах ёстой. Энэ бүхэн нь тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлтийг хангаж, бүх нийтийг зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтээр хангах Тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилттой шууд нийцэж байна.

## 2. ОУХБ-ын бусад конвенц, зөвлөмжүүд

Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенцийг Монгол Улс 1969 онд соёрхон баталснаар ажилтан, ажил олгогчид нь өмнөх зөвшилцлийг үл харгалзан өөрсдийн сонголтод үндэслэн байгууллага байгуулах буюу нэгдэн орох, улмаар уг байгууллагын дотоод дүрэм, журмыг тогтоох, төлөөллөө

сонгох, удирдлага болон үйл ажиллагаа, хөтөлбөрөө боловсруулах боломжтой болжээ. Гэвч эрх бүхий байгууллагууд тухайн байгууллагыг татан буулгах, түдгэлзүүлэх, уг эрхийг нь хязгаарлах магадлалтай тул төрийн оролцоог хориглодог байна.

**Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай ОУХБ-ын 1949 оны 98 дугаар конвенцийг** Монгол Улс 1969 онд соёрхон баталснаар хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор эвлэлдэн нэгдсэний улмаас ялгаварлан гадуурхалтад өртөхөөс ажилчдыг хамгаалж, баталгаажуулжээ. Энэ конвенцийн дагуу ажил олгогчийн зүгээс ажилчдад нөхцөл тулган, үйлдвэрчний эвлэлд элсэхгүй байх эсвэл одоогийн гишүүнчлэлээс татгалзахыг шаардах, тухайн эвлэлийн гишүүний хувьд эвлэлийн ажилд оролцсон (ажлын бус цагаар, ажил олгогчийн зөвшөөрлийн үндсэн дээр ажлын цагаар) зэрэг шалтгааны улмаас ажлаас халах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог. Оролцооны ийм хэлбэрт ажил хаях, "шүгэл үлээх" (тухайн байгууллага доторх хууль бус, ёс зүйгүй үйл ажиллагааг мэдээлэх) багтана. Түүнчлэн 98 дугаар конвенц нь ажилтан болон ажил олгогчдыг тус тусын байгууллага байгуулах, үйл ажиллагаа явуулах, удирдан чиглүүлэхэд нь хөндлөнгөөс саад болохоос хамгаалж, хамтын хэлэлцээр байгуулах сайн дурын зөвшилцлийг дэмжих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг заасан байна.

ОУХБ-ын 87, 98 дугаар конвенци нь зэвсэгт хүчин, цагдаагийн албаны ажилтнуудаас бусад бүх ажилчид, үүний дотор албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй цагаач ажилтнуудад мөн хамаарна. Харин төрийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй албан хаагчид 98 дугаар конвенцид хамаарахгүй. ОУХБ-ын бусад конвенц, зөвлөмжөөс дурьдвал:

- Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай 1971 оны 135 дугаар конвенц\* ба 143 дугаар Зөвлөмж
- Хөдөөгийн ажилчдын байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1975 оны 141 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөрийн харилцааны тухай (төрийн алба) 1978 оны 151 дүгээр конвенц ба 159 дүгээр Зөвлөмж
- Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр конвенц ба 163 дугаар Зөвлөмж
- Үйлдвэрлэлийн харилцааны 91, 92, 94, 113, 129, 130 дугаар Зөвлөмжүүд
- Үйлдвэрчний эвлэлийн эрх, түүний иргэний эрх чөлөөнд харилцах тухай 1970 оны тогтоол

\*Монгол улс соёрхон баталсан

### Монгол Улсын хууль тогтоомж

Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16 дугаар зүйлд Монгол Улсын иргэн үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх, тайван замаар жагсаал цуглаан зохион



байгуулах эрхтэй болохыг баталгаажуулсан байдаг. Аль нэгэн нам, байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө болон гишүүний хувьд ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог.<sup>1</sup> Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)<sup>2</sup>-д хамтын хэлэлцээнд оролцох талууд, түүнд хэрхэн оролцох болон ажил хаялтын үед баримтлах ёстой заавар, дүрэм журам, мөн хэрхэн зохицуулах тухай хамтын хэлэлцээгээр зохицуулахыг заажээ. Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хууль (1991)-д үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх болон байгууллага байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй болон элсээгүй эсэхтэй холбогдуулан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зэрэг эрхийг баталгаажуулсан байна. Мөн үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд ажил олгогчийн зүгээс хөндлөнгөөс оролцохыг тус тус хориглосон байдаг.<sup>4</sup> Төрийн албаны тухай хууль (1995)-д зааснаар төрийн албан хаагч нь үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэх, ажил хаях үйл ажиллагаанд оролцохыг хориглодог. Монгол Улсын хуулийн дагуу цагаач иргэд хамтын хэлэлцээ хийх, зохион байгуулах эрхтэй гэж үзэх боломжгүй байна. Үндсэн хуулийн холбогдох заалт болон Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд зөвхөн "иргэн"-ий эрхийн тухай заасан нь 87 болон 98 дугаар конвенцийн заалттай зөрчилдөж байна.

ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо (Шинжээчдийн хороо) нь 2015 онд эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөтэй холбоотой хэд хэдэн шууд хүсэлт илгээсэн байна. 87 дугаар конвенцийн хүрээнд хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд ажил олгогчийн байгууллагын бие даасан байдлыг хэрхэн хуульчилсан талаар Засгийн газрыг мэдээлэл өгөхийг хүссэн байна.<sup>5</sup> 98 дугаар конвенцийн хүрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуульд үргэлжлэн хийж буй шинэчлэлийг дэмжихийн хамт төрийн оролцоогүйгээр хамтын хэлэлцээ байгуулах зэрэг конвенцийг хэрэглэсний улмаас гарч буй нөлөөллийн талаарх мэдээллийг хүссэн байна.<sup>6</sup> Эцэст нь 135 дугаар конвенцийн хүрээнд шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилчдын төлөөллийн эрхийг хамгаалах, тухайлбал үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд чөлөөтэй хамрагдах, мэдээллийг хувиан ажилчид болон олон нийтэд мэдээлэх, түгээх зэргийг тусгахыг Засгийн газарт уриалсан байна.<sup>7</sup>

### 3. Хамтын хэлэлцээ, түүний хамрах хүрээ

Хамтын хэлэлцээрээр ажлын цаг, цалин хөлс, урамшуулал, тэтгэмж төдийгүй ажлаас урьдчилан сануулалгүйгээр халах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой. Хамтын хэлэлцээний үндсэн асуудал нь ажлын байр, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй шууд хамааралтай байдаг. Харин удирдлага, менежмент буюу засгийн газрын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг хамтын хэлэлцээнд тусгах шаардлагагүй. Тухайлбал, төрийн өмчит боловсролын салбарын хэлэлцээнд боловсролын салбарын бодлого, чиглэлийг тусгахгүй.<sup>8</sup> Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний

талаарх ОУХБ-ын хороо нь хамтын хэлэлцээ хийхтэй холбоотой дараах зарчмуудыг тогтоожээ. Үүнд:<sup>9</sup>

- Ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэл нь хэлэлцээ хийхдээ харилцан итгэлцэж, зөвшилцөлд хүрэх чармайлт гарган шударга байх нь талуудын хооронд итгэлцэлд суурилсан харилцаа тогтоох чухал нөхцөл болдог.
- Ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэл нь харилцан итгэлцлийн үндсэн дээр хэлэлцээ хийн, зөвшилцөлд хүрэх эрмэлзэлтэй байх ба хэлэлцээнд чухал ач холбогдолтой өгч, хэлэлцээг сунжруулж, хойш тавихаас сэргийлнэ.
- Талууд хэлэлцээ хийж буй асуудлаар тууштай, хүлээцтэй хандах нь хэлэлцээ хийх гол нөхцөл болдог. Улмаар ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэл хоёул зөвшилцөлд хүрнэ гэсэн бат итгэлтэйгээр хэлэлцээ хийх хүчин чармайлт гаргана.
- Хэлэлцээрийг талууд заавал биелүүлэх үүрэгтэй.

Ажилтан, ажил олгогч нь сайн дурын үндсэн дээр хэлэлцээ хийх бөгөөд үүнд төрөөс нөлөөлөхгүй байх ёстой. Хэрвээ ажил олгогч итгэл төрүүлж, шударгаар хэлэлцээ хийж чадахгүй бол хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэж, хэлэлцээ хийх тодорхой хугацааг зааж өгнө.<sup>10</sup> Засгийн газар маргаан шийдвэрлэхэд оролцох зэргээр хэлэлцээ хийх үйл явцад дэмжлэг үзүүлэх ёстой.

Засгийн газар техникийн туслалцаа үзүүлэхээс бусдаар хамтын хэлэлцээрийн төсөл боловсруулахад оролцох ёсгүй. Харин хэлэлцээ хийх хэлбэр, явц нь алдаатай, эсвэл хууль тогтоомжид заасан наад захын хэм хэмжээг хангаж чадаагүй тохиолдолд хэлэлцээрийг бүртгэхээс татгалзаж болно. Харин ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлсний талаарх засгийн газрын бодлого, албан ёсны удирдамжид заасантай нийцэхгүй байгаа үндэслэлээр хамтын хэлэлцээрийг бүртгэхээс татгалзах боломжгүй. Засгийн газар нь талуудын зөвшөөрөлгүйгээр хамтын хэлэлцээг зогсоох, хамтын хэлэлцээрийг хүчингүй болгох, дахин эхлүүлэх, хүчээр хэлэлцээг дахин эхлүүлэх эрхгүй. Харин улс орны эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор цалин хөлсийг чөлөөтэй хөдөлгөхийг хориглож болно. Эдгээр арга хэмжээг зөвхөн зайлшгүй тохиолдолд тодорхой хугацаагаар хэрэгжүүлэх бөгөөд шаардлагатай бол ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй зөвшилцөн, ажилтны амьдралын байталгааг бууруулахгүй байх арга хэмжээг авна.

### 4. Хамтын хэлэлцээрийн үр дүн

Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөг хангаснаар ажилтан, ажил олгогч төдийгүй нийгэм бүхэлдээ үр өгөөжийг нь хүртэнэ. Хамтдаа хэлэлцээ хийх нь ажилчид ажил олгогчийн эрх хэмжээг тэнцвэржүүлж, үр дүнтэй харилцан ярилцлага өрнүүлэх боломж олгодог. Олон ажилтан хэлэлцээ хийх чадвал өөрсдийн оролцооны үнэ цэнийг нэмэгдүүлэх, мөн ажил олгогчид зохистой мэдээлэлд үндэслэн шийдвэр гаргах боломжийг





2016 оны 6 дугаар сар

бүрдүүлдэг. Мэдээлэл харилцааг сайжруулснаар нягт хамтран ажиллаж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулж үр дүнтэй ажиллах боломж олгодог. Ингэснээр ажилчдын ёс зүйн хэм хэмжээ, хөдөлмөрийн бүтээмж, санаачлагатай байдлыг нэмэгдүүлж, ажил хаялт цөөрөх буюу хугацаа нь багасах, ажилчдын халаа сэлгээ буурна. Түүнчлэн ур чадвартай ажилтныг ажлын байранд нь авч үлдэх, хөгжүүлэх, ажилчдыг бэлтгэх, сурган дадлагажуулах, хэрэг маргаан шийдвэрлэх зардлыг бууруулах боломжтой болдог.

Хөдөлмөрийн бүтээмж өндөр байх нь хөдөлмөр шингэсэн бүтээгдэхүүний экспортын өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлж, улмаар зах зээл, худалдааны түншийн шаардлагад нийцсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэнэ. Тухайлбал, худалдааны түншид бага цалинтай ажилтанд нөхөн олговор олгохын тулд демпингийн эсрэг татвар ноогдуулах шаардлагагүй болох юм.<sup>11</sup> Харин цалингийн хэлэлцээрээр ажил олгогч хэт давамгайлан цалинг бууруулах шийдвэр гаргавал, энэ нь тухайн бизнесийг демпингэд шууд холбогдох алдагдалд оруулна. Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө нь байгууллагын дотоод ардчиллыг дэмжин, хүний эрхийг дээдлэх, ажлын нөхцөл, амьдралын орчинг дээшлүүлж эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд өргөн хүрээний хувь нэмэр оруулдаг.

#### Жендэрийн тэгш байдал ба үл ялгаварлал

Ажилтны төлөөллийн байгууллага нь эмзэг бүлгийн иргэд буюу эрхээ хамгаалахаар тэмцэж байгаа эмэгтэйчүүд, цагаач ажилчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдыг хамгаалах санаачлага гарган хэлэлцээнд орж болдог. Жишээ нь, Испани улсын Каталони мужийн Ажилчдын ерөнхий холбооны төлөөлөл болох Тэгш байдлын төлөө Үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтнуудын сүлжээ нь ажлын байран дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх талаар ажилчдаа сургаж байна.<sup>12</sup> Хамтын хэлэлцээнд ажил мэргэжлийн ялгаварлал, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн тэгш бус байдал, хүүхэд төрүүлэх, асрах амралт, тэтгэмж болон эмэгтэйчүүдийн дадлагажих, тушаал дэвших боломж, цагийн ажил болон уян хатан ажлын нөхцөлтэй байх, бэлгийн дарамт зэрэг асуудлыг тусган, жендэрийн тэгш байдлыг хүндэтгэх асуудлыг тусгасан байна. Хамтын хэлэлцээ нь ийнхүү нийгэмд суурилсан бүтцийн тэгш бус байдлыг арилгахад ихээхэн хувь нэмэр болно

#### Монгол Улс дахь эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (МУЭХ) нь олон төрлийн ажил мэргэжлийн 214,620 идэвхтэй гишүүн бүхий үйлдвэрчний эвлэлийн үндэсний төв байгууллага юм. Үүнд орон нутгийн 22, ажил мэргэжлийн 13 холбоо, нийт 35 гишүүн холбоод

багтана.<sup>13</sup> Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо (МАОЭНХ) орон нутгийн 21 эздийн холбоо, салбарын 12 холбоод, мөн мэргэжлийн 41 холбоог багтаадаг ба нийтдээ 8,100 бизнес эрхлэгчдийг төлөөлдөг.<sup>14</sup>

Монгол Улсад хамтын хэлэлцээ нь хоёр талт (ажилчин, ажил олгогч) болон гурван талт (ажилчин, ажил олгогч, төр) гэсэн хэлбэрээр хийгддэг. Монгол Улсад хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор хамтын хэлэлцээ хийдэг хэдий ч эдийн засгийн хүндрэлэс шалтгаалан хамтын хэлэлцээг зогсоох зэрэг сорилтуудтай тулгарч байна. Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө нь Монгол Улсад хуулиар хамгаалагдсан байдаг ба Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс ихэнх маргааныг шийдвэрлэх бөгөөд үлдсэн хэсэг нь шүүхээр шийдэгддэг.<sup>15</sup> Гэвч Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны мэдээлснээр ажилчид үйлдвэрчний эвлэл байгуулах болон элсэн ороход бэрхшээлтэй асуудлуудтай тулгардаг ба зарим ажил олгогчид үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг сулруулахын тулд ажилчдаа ажлын цагаар (хууль ёсны эрхийг үл харгалзан) уг үйл ажиллагаанд оролцохыг хориглох, оролцсоны төлөө ажлаас халах, үйлдвэрчний эвлэлд алба хашдагаас болж нууц далд хэлбэрээр цалин хасах эсвэл Хамтын хэлэлцээ байгуулахаас татгалцах зэрэг үйлдэл гарсаар байна.<sup>16</sup>

#### 5. Албан бус эдийн засаг

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай конвенц нь албан ба албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй ажилчдад эрх тэгш үйлчилнэ хэмээн заасан байдаг. Гэвч бодит байдал дээр ажилчид бага цалинтай, ажлын цаг урт, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл муу, хөдөлмөрийн бүтээмж муу, дадлагажих боломж тааруу, нийгмийн хамгаалалд хамрагддаггүй буюу хязгаарлагдмал байдаг. Хөдөөгийн ажилчид албан бус буюу далд эдийн засгийн улмаас хохирч байна. Тэд өөрсдийг нь төлөөлсөн байгууллага байхгүйн улмаас эвлэлдэн нэгдэх болон бодлого боловсруулагчдыг лоббидох зэргээр ашиг сонирхлоо хэрэгжүүлж чаддаггүй байна.

Засгийн газар ба үйлдвэрчний эвлэлийн зүгээс орон нутаг, хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсадыг эвлэлдэн нэгдэж, хоршоо байгуулах, түүнд нэгдэх, үйл ажиллагаанд оролцоход дэмжлэг үзүүлдэг. Үүний үр дүнд гишүүд өөрсдийн ашиг сонирхлоо хэрэгжүүлж, хөдөө аж ахуйн хүнсний үйлдвэрлэлийн өртгийн сүлжээнд өөрийн эзлэх байр суурийг бэхжүүлж, улмаар хөдөөгийн эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих болно. Хоршоо нь өөрийн ашиг сонирхлыг хангахын төлөө өөрөө буюу эсвэл өмнө байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлээр төлөөлүүлэн хамтын хэлэлцээнд оролцоно. Албан бус салбарын ажилчдын эрх ашгийг хамгаалахын тулд Засгийн газар, үйлдвэрчний





2016 оны 6 дугаар сар

эвлэлийн байгууллагууд тэднийг эвлэлдэн нэгдэж, улмаар хамтын хэлэлцээр байгуулахын ач тусыг таниулах тодорхой хөтөлбөр зохион байгуулж болно. Үүний тулд тэдний хууль ёсны эрхийг таниулах, хууль зүйн туслалцаа авах, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдах, зээл авах зэрэг үйлчилгээг санал болгож болно. Гэвч эдгээр үйл ажиллагаа нь хамтын хэлэлцээний хамгаалалтыг орлож чадахгүй ч ажилчдыг хууль ёсны байгууллагад эвлэлдэн нэгдэхэд үзүүлж буй төрийн дэмжлэг зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд үзүүлж буй үйлчилгээний төрлөө өргөжүүлэх нь зүйтэй.

#### Монгол Улсын албан бус эдийн засгийн салбар дахь ажилчид

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын 2005 оны илтгэлд дурдсанаар албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэл байгуулжээ. Гэвч энэ салбарын үйлдвэрчний эвлэл нь тогтмол үйл ажиллагаа явуулдаггүй, санхүүгийн хүндрэлтэй тулгарсан бөгөөд гадны төсөл хөтөлбөрөөс шууд хамааралтай байна. Харин далд эдийн засгийн салбарт ажиллагсдын дунд үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдахад албан ёсны томоохон үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас дэмжлэг үзүүлсэн тохиолдол ч байна. Жишээлбэл, Тээврийн салбарын ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл нь Нийтийн тээврийн автобус, такси эзэмшигчдийн үйлдвэрчний эвлэл байгуулахад дэмжлэг үзүүлжээ.<sup>17</sup>

#### 6. Ажил хаях эрх

Ажилчдын олонх нь санаа нэгдэж, ажиллахаас татгалзахыг ажил хаялт гэдэг. Ажилчид эдийн засгийн нөхцөл байдал, ажил олгогчтой хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар маргаан үүсгэсэн, үүнийг засгийн газрын зүгээс хэлэлцээний үндсэн дээр шийдвэрлэж чадахгүй тохиолдолд үзүүлж буй хариу үйлдэл болгон ажил хаядаг.

ОУХБ-ын 87 дугаар Конвенцид ажил хаях эрхийг хэдийгээр тусгайлан заагаагүй хэдий ч агуулгын хувьд хүлээн зөвшөөрсөн байдаг гэж Шинжээчдийн хороо, Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо тэмдэглэжээ. Энэ эрх нь гагцхүү зэвсэгт хүчин, цагдаа, төрийн өмнөөс үүрэг гүйцэтгэгч төрийн албан тушаалтан, үүнд шүүх, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын үндсэн ажилчид, бусад нэн шаардлагатай үйлчилгээний салбарын ажилтнууд хамаардаггүй байна (төрийн нэрийн өмнөөс үүрэг гүйцэтгэдэггүй төрийн албан хаагчид, тухайлбал төрийн өмчит үйлдвэрийн албан хаагчид ажил хаях эрхээ эдэлж болно). Ажил хаялт хийх эрхгүй төрийн албан хаагчид эвлэрүүлэн зуучлах болон шүүх ажиллагаа зэрэг үйлчилгээгээр эрхээ хамгаалуулах баталгаагаар хангагдсан байх шаардлагатай. Нэн шаардлагатай үйлчилгээнд “хэсэг бүлэг хүмүүс эсвэл нийт хүн амын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул занал учруулахаас

урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох” үйлчилгээ багтдаг. Үүнд ямар үйлчилгээ хамаарах нь улс орны онцлогоос хамааран өөр байдаг ч ерөнхийдөө эмнэлэг, агаарын тээврийн хяналт, эрчим хүч, ус хангамж, шуудан холбоо, утасны сүлжээний үйлчилгээ хамрагддаг. Нэн шаардлагатай үйлчилгээ (ажил хаялтыг хориглохгүй байж болно) болон нэн шаардлагатай бус үйлчилгээ (ажил хаялтыг хориглож болно)-нээс гадна нийтийн аж ахуй болон бусад нийтлэг үйлчилгээнд наад захын жишиг шаардлага хангасан тохиолдолд ажил хаялтыг хориглохгүй байж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны шийдвэрийн дагуу ажил хаялтыг хориглох ерөнхий заалт нь үндэсний хэмжээнд онцгой байдал зарласан, ноцтой мөргөлдөөн, бослого, байгалийн гамшиг тохиолдсон зэрэг нийгмийн хэвийн амьдрал үргэлжлэх боломжгүй болсон үеийг ойлгоно. Гэвч энэ нь хязгаарлагдмал хугацаанд үргэлжлэх ба нөхцөл байдлаас шалтгаалан хугацааг сунгана. Ажил хаялтыг мөн эрх зүйн ажиллагааны явцад хязгаарлаж болох ч ажил хаях эрхийг бүрэн хязгаарлана гэсэн үг биш юм.

Ажилчин, ажил олгогчийн хооронд үүссэн хөдөлмөрийн маргааныг засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу хамтын хэлэлцээ, зөвшилцлийн дагуу шийдэж чадаагүй тохиолдолд ихэвчлэн арбитрийн шүүхээр шийдэгдэнэ. Хэлэлцээ нь сайн дурын байх шинж чанартай зөрчилдсөн тохиолдолд уг үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн няцаагддаг байна. Шинжээчдийн хорооны үзсэнээр хэрэв ажил хаялт олон өдөр үргэлжилвэл төрийн зүгээс арбитрийн үйл ажиллагаа явуулж, хамгийн эхний хамтын хэлэлцээ батлагдсанаар дуусгаж болно (өмнөх хамтын хэлэлцээг шинэчлэн сунгахаас өөр болно). Учир нь хамтын хэлэлцээ хийх харилцаа холбоо тогтооход хамгийн бэрхшээлтэй асуудал нь анхны хамтын хэлэлцээг дүгнэх ажиллагаа юм.<sup>18</sup>

#### Ажил хаялт Монгол Улсад

Сүүлийн үеийн эдийн засгийн хүндрэлтэй байдлаас үүдэлтэйгээр төрийн өмчийн болон хувийн хэвшлийн салбарт ажиллагсад эрхээ эдлэн ажил хаях тохиолдол гарч байна. Ажил хаялтын талаар системтэй мэдээлэл байхгүй хэдий ч цагаан болон цэнхэр захтай ажилчид ажил хаях тохиолдол үе үе бүртгэгдсээр байна. Үүнд уурхайчин, нийтийн тээврийн ажилчид, эмч нар, эрдэмтэд багтаж байна. Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулинд ажил хаях хэд хэдэн нөхцөлийг тусгасан байдаг. Тухайлбал, үйлдвэрчний эвлэлүүд ажил хаях хугацаагаа тодорхой заахыг шаардсан байдаг ч бодит байдал дээр ажилчид ихэвчлэн тодорхойгүй хугацаагаар ажил хаядаг байна. Мөн энэ хуулиар хамтын хэлэлцээнд тусгагдаагүй асуудлаар ажил хаяхыг хориглодог. 87 дугаар конвенцийн хүрээнд Шинжээчдийн хорооноос 2015 онд ирүүлсэн шууд хүсэлтэд заасны дагуу үйлдвэрчний эвлэлүүдийн ажил хаялт зохион байгуулах шалтгааныг тодруулахад нийгмийн асуудлууд, эдийн засгийн бодлогын талаарх зөрүүтэй байр суурь болон бусдын ажил хаялтад



дэмжлэг үзүүлэх зэрэг шалтгаан (ажил хаялтад оролцож буй ажилчид ажил олгогчийн эсрэг ямар нэг гомдол гаргаагүй бөгөөд харин өөр бусад ажилчдад эв нэгдлээ илэрхийлэн нэгдсэн байна) зонхилж байна. Хамгийн сүүлд Эрдэнэс Таван Толгой ХК-ийн нүүрсний уурхайн ажилчид Хятадын хувийн өмчийн компани (TTJCCo)-д ажилчдыг шилжүүлснийг эсэргүүцэж 2015 оны 10-11 дүгээр сар хүртэл ажил хаялт зохион байгуулжээ.<sup>19</sup>

## 7. Зөвлөмж

Монгол Улс эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөг хэрэгжүүлэх үүрэг амлалтаа биелүүлэх арга замыг эрэлхийлэх шаардлагатай бөгөөд зөвхөн хүний үндсэн эрх, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлээд зогсохгүй эдийн засгийн ашиг сонирхлоо нэмэгдүүлэн, Европын Холбоотой худалдааны үр ашгийг нэмэгдүүлэх, улмаар худалдааг дэмжих үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй байна. Энэ хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна. Үүнд:

- Албан бус салбарт ажиллагсад, цагаач ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөг хангах зорилгоор дотоодын хууль тогтоомжид нэмэлт өөрчлөлт оруулах, ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооны

зөвлөмжийн дагуу ажилчдын төлөөллийг хамгаалах заалтуудыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөд тусгах;

- Ажилчид үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, нэгдэх, үйл ажиллагаанд нь оролцоход аливаа саад бэрхшээл учрахгүй байхаар баталгаажуулахад хүчин чармайлтаа нэмэгдүүлэх;
- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх механизмыг сайжруулах;
- Хамтын хэлэлцээрт эмэгтэйчүүд, цагаач ажилчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг эмзэг бүлгийнхний хамгаалалтыг тусгахад ажилтны төлөөллийн байгууллагад дэмжлэг үзүүлэх;
- Нийгэм эдийн засгийн асуудлаас үүдэлтэй маргаан, түүнчлэн эв санааны ажил хаялтыг зохион байгуулах баталгааг хангах;
- Үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх ялангуяа жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг (ЖДҮ) дэмжих хүчин чармайлтаа нэмэгдүүлэх;
- Албан бус эдийн засгийн салбарын ажилчдад эвлэлдэн нэгдэхийн ач холбогдлыг таниулах, үйлчилгээ үзүүлэх, орон нутаг, хөдөө аж ахуйн салбарын ажилчдыг эвлэлдэн нэгдэх, байгууллага байгуулах, нэгдэх, оролцоход дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх.

1

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@prot\\_rav/@ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_117392.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@prot_rav/@ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_117392.pdf)

<sup>2</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж байна.

3

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/57592/65206/E99MNG01.htm>

4

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/35023/29144/F1022696078/MNG35023.pdf>

5

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3253304:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3253304:NO)

6

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3253310:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3253310:NO)

7

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3253307:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3253307:NO)

8

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087931.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087931.pdf) (24-p хуудас)

<sup>9</sup> <http://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/bibl/Decisions.pdf> (815-818-p догол мөр)

<sup>10</sup>

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087931.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087931.pdf) (29-p хуудас)

<sup>11</sup> “Демпинг” нь гадаад зах зээлд гаргасан бүтээгдэхүүнд тогтоосон үнэ нь дотоодын зах зээлийн үнээс доогуур байх эсвэл өөрийн өртгөөс бага үнээр тогтоохыг хэлнэ.

12

[http://genderpaygap.eu/documents/2016\\_guide\\_equal\\_pay\\_and\\_collective\\_bargaining.pdf](http://genderpaygap.eu/documents/2016_guide_equal_pay_and_collective_bargaining.pdf) (23-p хуудас)

<sup>13</sup> <http://mad-intelligence.com/where-does-the-trade-unions-money-go/>

<sup>14</sup> <http://monef.mn/en/index.html>

<sup>15</sup> <http://www.state.gov/documents/organization/220425.pdf> (30-p хуудас)

<sup>16</sup> <http://www.state.gov/documents/organization/220425.pdf> (29-30-p хуудас)

<sup>17</sup> ХЭҮК (2005), Эвлэлдэн нэгдэх болон зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөний хэрэгжилт: Сургалт, судалгааны илтгэл (хэвлэгдээгүй) (44-p хуудас)

<sup>18</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087931.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087931.pdf) (39-40-p хуудас)

<sup>19</sup> <http://www.news.mn/r/225457>

