

**МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛИУДАД ЦАГДААГИЙН
БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНЫ ОНЦЛОГ
ТУСГАГДСАН БАЙДАЛ, АНХААРАХ АСУУДАЛ**

*ДХИС-ийн докторант,
цагдаагийн хурандаа
А.Амарсайхан*

Товч агуулга. Монгол Улсад буй болсон нийгмийн бодит шаардлагын дагуу үйлчилж ирсэн хөдөлмөрийн хуулиудыг өөр хооронд нь харьцуулан үзсэн онол практикийн ач холбогдол бүхий судалгаа үгүйлэгдэж байгаа бөгөөд 1921 оноос өнөөг хүртэл 7 удаагийн хөдөлмөрийн тухай хуулийг батлан тухайн үеийн нийгмийн шаардлага хэрэгцээг хангаж байсан ба тухайн хөдөлмөрийн хуулиудад тусгай алба буюу цэрэг цагдаагийн байгууллагын хөдөлмөрийн үйл ажиллагаатай холбоотой харилцааг батлаг гаргасан хуулиудад хэрхэн тусгаж байсан онцлог, тэдгээрийн ололтой болон учир зүйн дутагдалтай талыг олж харснаар цаашид батлагдах Хөдөлмөрийн тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хуульд тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан хэм хэмжээний актад тусгуулах, цагдаагийн байгууллагын стратеги, үйл ажиллагааны онцлогийг хөдөлмөрийн харилцааны онцлог нөхцөлтэй уялдуулахад зарим зүйлийг анхаарах асуудлыг хөндөн судлан үзсэн болно.

Түлхүүр үг. Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн хууль, хөдөлмөрийн харилцааны онцлог

Үндсэн хэсэг. 1992 онд батлагдсан Монгол Улсын Үндсэн хууль¹-ийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг. “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй”; 5 дахь хэсэг “өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй.” 17 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг “Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн.” гэж тус тус заажээ.

1921 оны ардын хувьсгалаас өмнө манай улсад жирийн ажилчин байсангүй тэдний хөдөлмөрлөхтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан хууль буюу журам дүрэм байгаагүй бөгөөд Ардын түр засгийн газар анх байгуулагдсан өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн харилцааг ард иргэдийн эрх ашигийн үүднээс зохицуулах болсон ба ингэснээрээ хөдөлмөрийн харилцааны салбарт олон зуун жил үргэлжилсэн феодалын ёс журмыг халж өөрчлөх болсон² байна.

Энэ нь дараахь 2 үндсэн шалтгаантай холбоотой юм. Үүнд: Нэгт нь хөдөлмөрчдийн эрх ашгийг илэрхийлсэн шинэ нийгэм бий болсон. Хоёрт нь феодализмын ёс журмыг

¹ Төрийн мэдээлэл. УБ., 1992 №1.

² Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. УБ., 1995 оны III улирал. 18 дахь тал.

халж, манай улс урд өмнө нь байгаагүй дүрэм журмыг тогтоож, түүндээ нийцүүлсэн хууль үйлчлэх болсноор тайлбарлаж байв.

Манай улс 1921 оноос хойш хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж ирсэн нэгдмэл актууд 1925, 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд гарч байсан бөгөөд улс орны нийгэм эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн харилцааны тусгал буюу тухайн үеийнхээ нийгмийн харилцааны тусгал гэж үзэж болно.

1921 оны 3 дугаар сараас 1925 оны 2 сарын 14-нийг хүртэл хугацаанд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байсан нэгдмэл акт Монгол Улсад байсангүй. Энэ нь шинээр байгуулагдсан төрийн яамд, улсын болон бусад албан газар байгууллагад ажиллагсдын хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанг Ардын засгийн газраас батлан гаргасан тогтоол, жич дүрмүүдээр зохицон ирсэн ба эдгээрийг дурдвал “Ажилчин алба хаагчдын цалин хэрэглэлийн тухай дүрэм” 1921 оны 4 сарын 23, 1921 оны 5 сарын 13-ны тогтоол, “Ажлын цагийг тогтоох тухай” Ардын түр засгийн 1921.5.20-ны тогтоол бусад асуудлаар тусгайлан тогтоол гарч байсан байна. Мөн 1921.5.21-нд гарсан Ардын түр засгийн газрын тогтоолд “Засгийн олон яам албаны газруудын алба хаах цагийг ба бие амрах өдрийг тогтоохыг хэлэлцээд ням гаригт алба хийхгүй, бие амрах ба бусад өдрүүдэд өглөөний есөн цагаас эхлэн оройн 4 цаг хүртэл алба хийх явдлыг зохих газруудад мэдэгдэхээр шийдвэрлэсэн ба тухайн үедээ ажил амралтын цагийг зохицуулсан анхны акт байлаа³.

1921-1925 оны үед хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг тусгайлан гаргасан эрх/ “Засгийн газрын төлөөлөгчийн дүрэм”, “Монгол Улсын нутгийн захиргааны дүрэм”, “Монгол Улсын уул уурхайн дүрэм” 1923 он, “Улсын сангийн мал үржүүлэх дүрэм” 1922 он, “Хоршоо байгуулах тухай бичиг” 1921 он⁴, “Нийслэл хүрээний цагдан сэргийлэх хорооны хууль дүрэм” 1924 он⁵ /-ийн актуудаар зохицуулж байсан бөгөөд эдгээр тогтоол дүрмүүд тус тусын чиглэлд үйлчлэх явцуу хүрээтэй байсан нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах улс ардын бүх салбарт үйлчлэх нэгдмэл актыг шаардаж эхэлсэн байна.

1925 оны 2 дугаар сарын 14-ний өдөр Ардын засгийн газрын тогтоолоор баталсан “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”⁶ буюу Монгол Улсын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг нэгдмэлээр зохицуулагч анхны актаар дээр дурдсан шаардлага хангагдсан гэж үздэг.

Энэхүү дүрмээр ажилтнуудын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг нэгдмэлээр зохицуулах Монгол Улсын Хөдөлмөрийн анхны хууль⁷ гэж үзэж болох бөгөөд энэ нь ажилтнуудын хөдөлмөрлүүлэх нэгдмэл журам тогтоож, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэрэгслэлийг бий болгосноор тайлбарладаг ба тухайлбал. Ажлын цагийг хоногт 8 цагаар, 16 нас хүрээгүй хүмүүс, бичгийн аливаа бодлого гаргагчид, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл бүхий ажилтнуудыг өдөр бүр 6 цагаас хэтрүүлэхгүй ажиллуулах, түүнчлэн ажилтнууд өвчний учир үйлдвэрлэл эрхэлж чадахгүй бол нэг сар, жирэмсэн ба төрхийн цагт гурван сарын чөлөө олгож хөлс хэрэгслэлийг олгох, шинэ жилийн нэгний, нам байгуулагдсаны өдөр, ардын засаг, ард

³ Мөн сэтгүүл. 19 дэх тал.

⁴ Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. УБ., 1995 он III улирал. 19 дэх тал.

⁵ Мөн тал.

⁶ Монгол Улсад шинэ үеийн цагдаагийн байгууллага үүссэн он цаг, үечлэл. УБ., 2019. 133 дахь тал.

⁷ Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. УБ., 1995 он III улирал. 19 дэх тал.

түмний эрхт улс байгуулагдсаны өдөр гэх мэт амралтын өдрүүдийг зохицуулсан⁸ нь өнөөг хүртэл уламжлагдан шинэчлэгдэн иржээ.

1925 оноос өнөөг хүртэл Монгол Улсад тухайн үеийн нийгмийн шаардлага, хэрэгцээтэй холбоотой шинэчлэн өөрчлөгдөж ирсэн 7 хууль/1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 он⁹ 2021 он¹⁰/-ийг бүтцийн хувьд авч үзвэл 1930 оны хууль буюу Хүчээн үнэлэгчдийн хууль 11 бүлэг, 97 зүйлтэй, 1933 оны 2 сарын 10-ны өдөр Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 11 дүгээр хурлын 1 дүгээр зүйлээр батлагдсан “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль” нь 9 бүлэг 44 зүйлтэй, 1934 оны 8 дугаар сарын 03-нд Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль” нь 10 бүлэг 70 зүйлтэй, 1941 оны “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль” нь 19 бүлэг 106 зүйлтэй, 1973 оны “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль” 15 бүлэг 223 зүйлтэй, 1991 оны “Хөдөлмөрийн хууль” нь 10 бүлэг 96 зүйлтэй¹¹, 1999 оны “Хөдөлмөрийн тухай хууль” нь 15 бүлэг 127 зүйлтэй, 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль нь 13 бүлэг 166 зүйлтэй байгаа бөгөөд хамгийн товч хууль нь 1991 оны хууль байсан байна.

1933, 1934 оны Хөдөлмөрийн хуулийн оршил хэсэгт зааснаар цэргийн албан хаагчид, мөн цэргийн албан хаагчидтай лугаа адилтгасан этгээдийн хөлсний хүчигийг хэрэглэх, 1941 оны хуулийн 17, 18 дугаар бүлэг буюу 120-136 дугаар зүйлд зааснаар “энгийн хүмүүс”¹², “ардын аж ахуйтан”¹³, өөрсдийн аж ахуйд бусдыг хөлслөн ажиллуулах зэрэг хуулийн зохицуулалт үйлчилж байсан нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны хөдөлмөрийн харилцааны онцлогийг хуульчилан өгсөн байна.

Ийнхүү дээр дурдсан хөдөлмөрийн 9 хуульд цэрэг тэр дундаа цэрэг, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа хөдөлмөрийн харилцааны үйлчлэл дотор хэрхэн тусгалаа олж өөрчлөн шинэчлэгдсэн ирсэн талаар хууль тус бүрээр харьцуулан судлахыг зорив.

БНМАУ-ын Засгийн газрын 15 дугаар хурлын 9 дүгээр зүйл ба Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 8 дугаар хурлын 3 дугаар зүйлд тус тус ёсоор болгон баталсан “БНМАУ-ын Хүчнээн үнэлэгчдийн хууль”-ийн Нийтийн товчооны хоёр дахь хэсэгт “Энэхүү хуулийг нийтлэн зарлаж дагаж шийтгүүлсэн өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болгох бөгөөд урьд зохион зарласан тухайн хууль дүрмүүд цөм устмой. Тайлбарлах ану: Энэхүү хуулийг цэргүүд, харьяа газрууд дор өөрийн дураар хөлсөөр хүчнээн үнэлэн албан хаагчид нарт мөн нэгэн адил дагаж хэрэглэвэл зохино.” гэж дурдсан байгаа нь уг хуулийг цэрэг алба хаагч нар ард иргэдийн нэгэн адил хөдөлмөрийн харилцаанд журамлан дагахыг заасан байна. Мөнхүү хуулийн далан дөрөвт “Аливаа хүчин үнэлэгчдийг хэрэглэх албан яам буюу ажил үйлдвэрийн газруудад эрх биш байгуулбал зохих үйлдвэрчний үндсэн газар болбоос тэдгээрийн тус тусын үүр буюу эсвээс түүнийг орлох Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгч болно. Тайлбарлах ану: 1. Цэргийн яамны харьяат газруудад үйлдвэрчний

⁸ Мөн сэтгүүл. 20 дахь тал.

⁹ Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003.

¹⁰ www.legalinfo.mn

¹¹ Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. УБ., 1995 он III улирал. 20 дахь тал.

¹² Мөн сэтгүүл. 21 дэх тал.

¹³ Мөн талд. Хувийн өмчийн мал аж ахуйг эрхлэн хөтлөх өрх, гэр бүлийн аж ахуй эрхлэгчид бөгөөд 1951 онд бүх нийтээр ХАА-н нэгдэлд орсон үед ардын аж ахуйтан гэсэн ойлголт үгүй болсон. Харин 1991 онд баталсан БНМАУ-ын /тэр үеийн нэрээр/ өмч хувьчлах тухай хуулиас хойш Монгол Улсын хөдөө аж ахуйн салбарт ардын аж ахуйтан гэсэн хэсэг буй болж байв.

үүрийг Монголын Үйлдвэрчний төв зөвлөлөөс цэргийн зөвлөл лүгээ харилцан зохиосон тусгай дүрмийг баримтлан байгуулна.” Гэсэн нь тухайн үеийн цэргийн алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрх ашгийг хамгаалсан байгууллага нь тусгай дүрмээр үйл ажиллагаа явагдаж байсныг харуулж байна.

Монгол Улсын 23 оны 2 сарын нэгний хуралдсан Улсын Бага хурлын тэргүүлэгчдийн 11 дүгээр хурлын нэгдүгээр зүйлээр баталсан “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль” /1933 он/-ийн нийтийн товчооны нэгийн тайлбарлах ану: Б-д “Цэргийн газар дайчлагдсан, дайчлагдсан бус албан хаагчид ба цагдан сэргийлэхийн ажилчид зэрэгт энэ хууль хамаарах болно.” хэмээн хуулийн үйлчлэх хүрээг тайлбарлахдаа цагдан сэргийлэхийн ажилчид энэхүү хуулиар хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож энгийн иргэдийн нэгэн адил хөдөлмөрлөх эрхээ хангуулах талаар тодотгон өгсөн байна. Хуулийн төсгөлийн бүлэг буюу 9 дэх бүлэгт энэ хууль хүчин төгөлдөр болсны даруйд хүчин үнэлэхүйн хууль, дүрмийн тухайд урд гаргасан 6¹⁴ хууль, тогтоол, тогтоолоор батлагдсан журам дүрмүүдийг цөм хүчингүй болгож байсан байна.

Монгол Улсын 24 оны 7 сарын 31-ний өдөр хуралдсан Ардын Сайд нарын Зөвлөлийн 18 дугаар хурлаар батлагдсан “Хүчин үнэлэхүйн тухай хууль” /1934 он/¹⁵-ийн ерөнхий ангийн нэгийн ...2-д “Цэргийн алба хаагчид ба цэргийн алба хаагчид лугаа адилтгагдсан этгээд, ... зэрэгт үл хамаарна.” гэсэн нь энэхүү хуулийн үйлчлэл цэрэг болон цэргийн алба хаагчид лугаа адилтгагдсан этгээдүүдэд хамаарал үгүй болсон нь тухайн байгууллагуудын дотоод журам, дүрмээр зохицуулагдах болсныг илтгэж байна.

Монгол Улсын 31 /1941/ оны 2 сард хуралдсан Улсын 24 дүгээр бага хурлаар батлагдсан “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль¹⁶-ийн 19 дүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хуулийг биелүүлэх журмын тухай., Зуун гучин гурадугаар зүйл. Энэхүү Хөдөлмөрийн хууль бол БНМАУ-ын бүх нутаг дэвсгэрт дээр хүчин төгөлдөр болох ба биеийн хүчнийг үнэлэгч бүх хүмүүст хамаарах бөгөөд хөлсний хөдөлмөрийг хэрэглэгч бүх үйлдвэр, албан газар, байгууллагууд болон энгийн хүмүүсээр заавал биелэгдэх болно. Эл хуульд дурдсан шаардлагууд ардын хувьсгалт цэрэг дотоодын ба хязгаарын цэрэгт алба хааж байгаа хүчнээ үнэлэгчдээс бусад жинэхэнэ цэргийн алба хаагч хүмүүст үл хамаарна. Учир нь эдгээр байгууллагуудын дотоод журам ба ажил нь өөрсдийн тухай дүрмээр биелэгдэнэ.” хэмээсэн байгаа бөгөөд Монгол Улсын 24 оны 2 сарын 2-ны Ардын сайд нарын зөвлөлийн 3 дугаар хурлын 3 дугаар зүйлд ба 24 оны 2 сарын 17-нд Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 7 дугаар хурлын 1 дүгээр зүйлээр батлагдсан Улсын Цагдан Сэргийлэх Газрын дүрэм¹⁷-ийн 18 дугаар зүйл. Цагдан сэргийлэхийн гүйцэтгэх жагсаалын ажилчид бол жинэхэнэ цэргийн албаны хүмүүст тооцогдож тэдгээрийн эрх хэмжээг нэгэн адил эдэлнэ. Гэж заасан нь 1941 оны хөдөлмөрийн хууль нь Цагдаагийн байгууллагын дүрмээр зохицуулах боломжтой харуулж байна.

Улаанбаатар хотноо 1973 оны 7 сарын 3-ны өдөр БНМАУ-ын АИХурлаас баталж, 1974 оны 1 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөхөөр тогтсон БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль нь социалист Монголын хөдөлмөрчид өөрсдийнхөө болон нийгмийнхээ төлөө

¹⁴ Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003. 36 дахь тал.

¹⁵ Мөн эмхэтгэлийн 37 дахь тал.

¹⁶ Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003. 50 дахь тал.

¹⁷ Монголын хууль тогтоомжийн түүхэн эмхэтгэл III боть /1926.VI сар-1936 он/ УБ., 2010. 598 дахь тал.

хөдөлмөрлөх болсон хийгээд Монголын нийгэмд социалист үйлдвэрлэлийн хэрэгслийг нийгмээрээ ёс мөн¹⁸ хэмээн хуулийн эхэн хэсэгт дурьдсан байна. Түүнчлэн хуулийн нэгдүгээр бүлгийн 1 дүгээр зүйл. “БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль нь бүх ажилчин, албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахын хамт хөдөлмөрийн бүтээмжийг өсгөн, нийгмийн үйлдвэрлэлийн үр ашгийг нэмэгдүүлж, тэгснээрээ хөдөлмөрчдийн материаллаг аж бадал, соёлын хэмжээг дээшлүүлэх түүнчлэн хөдөлмөрийн сахилга батыг бэхжүүлэх, нийгмийн тусын тулд хөдөлмөрийг аажмаар ажлын чадвартай хүн бүрийн амьдралын эн тэргүүний хэрэгцээ болгоход тус дөхөм үзүүлнэ.

БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль бол ажилчин, албан хаагчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг өнөөгийн зохих шаардлагын хэмжээнд байлгахаар тогтоож, хөдөлмөрлөх эрхиг бүхий л талаар хамгаална.” Хэмээн хуулийн зорилтыг тодорхойлжээ. Энэхүү хуулийн 4 дүгээр бүлэгт ажил, амралтын цагийн талаар хуульчилсан бөгөөд хуулийн 55 дугаар зүйлд илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах талаар хуульчилсан байна. Үүндээ “... үйлдвэр, албан газар, байгууллагын захиргаа нь зөвхөн доорхи онцгой тохиолдолд ажилчин, албан хаагчийг илүү цагаар ажиллуулж болно. а) улс орныг батлан хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх, улс, орон нийтийн эд хөрөнгө үрэгдэж гэмтэхээс хамгаалах, б) үйлдвэрлэлийн осол гэмтэл, байгалийн аюулаас сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг арилгах, ... эдгээр болно.”¹⁹ гэж зохицуулсан нь цэрэг цагдаагийн буюу улс орны тусгай үүрэг бүхий албан хаагчдыг илүү цагаар ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалтыг хуульчилснаар энэхүү хуулийн дагуу цэрэг цагдаагийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байсны илэрхийлэл юм.

БНМАУ-ын Улсын бага хурлаас баталгаажсан 1991 оны МУ-ын Хөдөлмөрийн хуулийн 3 дугаар зүйлд хуулиар зохицуулах харилцааг тусгагдсан бөгөөд энэхүү зүйлийн 1 дэх хэсэгт “улс, хоршоолол, олон нийт, хувийн үйлдвэрийн газар, байгууллагын захиргаа хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа иргэн хоорондын хөдөлмөрийн харилцаа, ... зохицуулна.” гэжээ мөн хуулийн 4 дүгээр бүлэгт ажил, амралтын цагийг хуульчилсан бөгөөд хуулийн 30 дугаар зүйл. Илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах 2 дахь хэсэг “Дор дурдсанаас бусад тохиолдолд ажилтныг захиргааны санаачлагаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно. 2.1-д улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх, 2.2-т байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг, үйлдвэрлэлийн ослоос сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг нэн даруй арилгах... ” гэж хуульчилсан зэргээс үзэхэд өмнөх 1973 оны хөдөлмөрийн хуулийн нэг адил цэрэг цагдаагийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг Үндсэн хууль, энэхүү хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаар зохицуулж байсан гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Монгол Улсын Их Хурлаас батлан 1999 оны 7 сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж буй Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн 5 дугаар бүлгийн 74 дүгээр зүйлд илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах²⁰ улс орныг батлан хамгаалах чиглэл болон бусад урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай хийхгүй бол, аж ахуйн нэгж, байгууллагын

¹⁸ Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003. 83 дахь тал.

¹⁹ Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003. 95 дахь тал.

²⁰ Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 1999 он. №25

буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадыг арилгах хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгэх зэрэг чиглэлд ажил олгогчийн санаачлагаар илүү цагаар ажиллуулах талаар 1973, 1991 оны хөдөлмөрийн хуульд тусгагдсан агуулгаар хууль тусгагдсан байна.

1999 оны хөдөлмөрийн хуулийн 79.7 дахь зүйлд “Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл амралтын хугацааг холбогдох хуулиар тогтоож болно.”²¹ гэж хуульчилснаар одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 90 дүгээр зүйл²²-д заасан үндсэн амралт, нэмэгдэл амралт, ээлжийн амралтыг зайлшгүй шаардлагын улмаас биеэр бүрэн эдэлж чадаагүй бол урамшуулал олгох тухай зохицуулалт хэрэгжих үндэс болж байгаа зэрэг нь хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрлөх үндсэн харилцааг зохицуулан хууль түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний актаар хөдөлмөрлөх бусад нарийвчилсан харилцааг зохицуулах болсныг илтгэж байна.

2021 онд батлагдаж 2022 оны 1 сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөхөөр хуульчилсан Хөдөлмөрийн хуулийг шинэчлэн найруулагдан батлах болсон хэрэгцээ шаардлагыг илтгэн харуулах нэгээхэн зүйл нь 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд 2002, 2006, 2007, 2011, 2014, 2015, 2017, 2019 онд тус бүр -1 удаагийн, 2001, 2003, 2008, 2013 онд тус бүр -2 удаагийн, 2012 онд 5 удаагийн, 2016 онд 3 удаагийн МУ-ын хуулиар нэмэлт өөрчлөлтийг оруулж ирснээр ажиглагдаж байна.

2022 оноос эхлэн дагаж мөрдөгдөх Хөдөлмөрийн хуульд төрийн алба хаагч тэр дундаа төрийн тусгай алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг хууль үйлдчлэх хүрээнд хуулийн 3.4.-д “Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг энэ хуулиар зохицуулна. “ гээд мөн “хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.”²³ гэж хөдөлмөрлөх харилцааны суурь хэмжээг тодорхойлж Цагдаагийн албаны тухай хуулиар цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нарийвчлан зохицуулахаар хуульчилсан байна.

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгээс эрхлэн гаргадаг хууль зүйн судалгаа, шинжилгээ, онол практикийн “Хууль дээдлэх ёс”²⁴ сэтгүүл нь 2003 оноос эхлэн эрхлэн гаргахдаа эрдэмтэн судлаач, хуульч, хууль зүйн их, дээд сургуулийн багш, оюутан болон төрийн байгууллагын ажилтан, алба хаагч, иргэдийн хууль эрх зүйн мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх чиглэсэн 2020 оны байдлаар 1300 гаруй нийтлэлийн жагсаалтыг лавлагаа хэлбэрээр гаргасан байгаатай танилцан үзэхэд энэхүү сэдвийн агуулгын хүрээнд буюу хөдөлмөрийн харицааны онцлог зарим асуудлын талаар Л.Баасан²⁵, С.Ганцэцэг²⁶, С.Болормаа²⁷, Б.Уранцэцэг²⁸, Г.Жаргал²⁹ нарын эрдэмтэн судлаачид байх ба манай

²¹ Мөн тэнд

²² Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 2017 он. №8.

²³ www.legalinfo.mn

²⁴ Хууль дээдлэх ёс сэтгүүлийн лавлагаа /2003-2020 оны нийтлэлийн жагсаалт/. УБ., 2020.

²⁵ Хууль дээдлэх ёс сэтгүүлийн лавлагаа /2003-2020 оны нийтлэлийн жагсаалт/. УБ., 2020. 33 дахь тал.

²⁶ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 26, 29, 33 дахь тал.

²⁷ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 29, 36, 53, 86, 95 дахь тал.

²⁸ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 52, 107 дахь тал.

²⁹ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 53 дахь тал.

цагдаагийн байгууллагын хөдөлмөрийн харилцаа, алба хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлага, цагдаагийн байгууллагын албадын үйл ажиллагааны онцлог, баримтлах зарчмын талаар ЦЕГ-ын ажилтан З.Батсүх³⁰, Л.Билгээ³¹, Б.Ванган³², Ө.Энхтөр³³, доктор /Sc.D/ Ж.Долгорсүрэн³⁴, доктор /Ph.D/ Д.Эрдэнэбаатар³⁵, Д.Булган³⁶ нарын эрдэмтэн судлаачид олон улсын эрх зүйн нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээ, зарчим, Монгол Улс болон гадаад орнуудын эрх зүйн тогтолцоо, хөгжлийн хандлага, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр нөлөөллийн талаар нийтлүүлсэн байна.

Мөн Дотоод хэргийн их сургууль, Монголын криминологичдын холбооноос эрхлэн гаргадаг “Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал” сэтгүүл, Дотоод хэргийн их сургуулиас эрхлэн гаргадаг “Цагдаа судлал” сэтгүүлд цагдаагийн байгууллагын стратеги, түүний хэрэгжилт, алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааны онцлогийн талаар Л.Нямдаваа³⁷, Ц.Баасанхорол³⁸, Б.Баянмөнх³⁹ зэрэг судлаачид судалгаа хийж нийтүүлсэн байна.

Дүгнэлт. Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааны онцлог, хөдөлмөрийн тухай болон цагдаагийн албаны тухай хууль түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний актад хэрхэн тусгалаа олж байгаа талаар судлан алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангахад эрдэмтэн, судлаач нар тогтмол судалгаа шинжилгээний ажил доголтой байгаа тул улам идэвхижин судалгааны ажлын чанар үр өгөөжид анхаарч, судалгаа шинжилгээний эргэлтэд оруулах хэрэгцээ шаардлага оршин байна.

Үүнээс үзэхэд цагдаагийн байгууллагын хөдөлмөрийн харилцаа тэр дундаа байгууллагын эрхэм зүйл, алсын хараа, алба хаагчин нийгмийн баталгаа, ёс суртахууны талаар сүүлийн жилүүдэд өгүүлэл, нийтлэл учир дутагдалтай байгаа нь ажиглагдаж байгаа тул эрдэмтэн судлаачид цаашлаад Цагдаагийн төв байгууллагаас бодлогын асуудлыг бие бүрэлдэхүүн, иргэдэд хүргэх асуудлыг улам бүр идэвхжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага байна.

Монгол Улсад үйлчилж ирсэн хөдөлмөрийн хуулиудыг бүхэлд нь харьцуулан үзэхэд нийтлэг, ялгаатай шинжүүд нилээд байгаа бөгөөд эдгээр нь үйлчилж буй хуулийг цаашид боловсронгуй болгох чухал үндэс төдийгүй цэрэг цагдаагийн хөдөлмөрийн харилцаанд чухал үүргийг гүйцэтгэж байсан байна.

Санал. Дээрхи дүгнэлтийг үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Нэг. 1930, 1934, 1941 оны хөдөлмөрийн хуульд цэрэг, цэрэг лугаа, адилтан үзэх болон цагдаагийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах, тухайн байгууллагын дүрмээр зохицуулах, 1974, 1991, 1999 оны хөдөлмөрийн хуульд энэ хууль болон бусад хууль, тэдгээрт нийцүүлсэн хууль тогтоомжоор хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байсан нь шинээр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд төрийн тусгай чиг

³⁰ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 18, 31 дэх тал.

³¹ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 20, 23 дахь тал.

³² Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 62 дахь тал.

³³ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 68 дахь тал.

³⁴ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 62 дахь тал.

³⁵ Мөн сэтгүүлийн лавлагааны 112 дахь тал.

³⁶ Мөн 112 дахь тал.

³⁷ Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал сэтгүүл. УБ., 2016 №4.

³⁸ Мөн тэнд

³⁹ Цагдаа судлал сэтгүүл. УБ., 2020 №1

үүргийг гүйцэтгэж буй алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны онцлогийг тусгасан эрх зүйн зохицуулалтыг бүлэглэн нэмэлт өөрчлөлт оруулах.

Хоёр. Улсын цагдан сэргийлэх газар⁴⁰-ын 10 орчим удаагийн бүтцийн өөрчлөлт нь Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилсэн, үйлчилж буй хууль тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн актыг тухайлан судалж судалгааны эргэлтэд оруулах.

Гурав. Цагдаагийн албаны тухай хуульд алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж ирснийг өөрчилж ажлын цагийн, хөдөлмөр хамгааллын, хөдөлмөрийн сахилгын гэх зэрэг албаны онцлогийг тусган харуулсан бүлэг зүйлээр тусгаж, тодорхой бус байгаа асуудлыг албаны хуульд тусган түүнд нийцүүлэн гаргах хэм хэмжээний актыг олон газраас /дүрэм журам/ гаргахгүй байх зэрэг үр дүнтэй байх нь дамжиггүй юм.

Ном зүй.

1. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 1992 №1.
2. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 1999 он. №25
3. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 2017 он. №8.
4. Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал сэтгүүл. УБ., 2016 №4.
5. Цагдаа судлал сэтгүүл. УБ., 2020 №1
6. Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. УБ., 1995 оны III улирал.
7. Монгол Улсад шинэ үеийн цагдаагийн байгууллага үүссэн он цаг, үечлэл. УБ., 2019.
8. Л.Баасан нарын Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиуд эмхэтгэл УБ., 2003.
9. Монголын хууль тогтоомжийн түүхэн эмхэтгэл III боть /1926.VI сар-1936 он/ УБ., 2010.
10. Хууль дээдлэх ёс сэтгүүлийн лавлагаа /2003-2020 оны нийтлэлийн жагсаалт/. УБ., 2020.
11. Монгол Улсын Засгийн газар түүхэн товчоо (1911-2012) УБ., 2013.
12. www.legalinfo.mn Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга 2021 оны 07 сарын 02 өдөр Энэ хуулийн 2022 оны 01 сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө./

⁴⁰ Монгол Улсын Засгийн газар түүхэн товчоо (1911-2012) УБ., 2013. 42 дахь тал.