



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ





ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Улаанбаатар хот
2015 он

ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Хянасан:

ХЭҮССМҮТ-ийн ХССМГ-ын дэргэдэх Бодлого арга зүйн зөвлөл

Хэвлэлд бэлтгэсэн:

Хөдөлмөрийн судалгаа, сургалт мэдээллийн газрын мэргэжилтэн
Д.Нэргүй

Хөдөлмөрийн судалгаа, сургалт мэдээллийн газрын
ахлах мэргэжилтэн С.Чулуунцэцэг

Мэдээллийг боловсруулсан:

Хөдөлмөрийн судалгаа, сургалт мэдээллийн газрын мэргэжилтэн
Д.Нэргүй

Хэвлэсэн тоо: 300ш

Цаасны хэмжээ: А5

Хөх Монгол Принтинг ХХК-д хэвлэв.
Улаанбаатар хот 2015 он

ГАРЧИГ

| | |
|----------------------------|---|
| ОЙЛГОЛТ ТОДОРХОЙЛОЛТ | 4 |
| ӨМНӨХ ҮГ | 5 |
| ХУРААНГУЙ | 6 |

БҮЛЭГ 1. ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАНИЛЦУУЛГА

| | |
|-----------------------------|---|
| Үндэслэл | 7 |
| Зорилго | 7 |
| Зорилт | 7 |
| Шинжилгээний арга зүй | 7 |
| Мэдээллийн эх үүсвэр..... | 8 |

БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫГ ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ШҮҮХЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

| | |
|--|---|
| Хөдөлмөрийн маргаан /шалтгаан, орон нутгаар/ | 9 |
|--|---|

БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫГ ЗАХИРГААНЫ ХЭРГИЙН ШҮҮХЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

| | |
|---|----|
| Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой гарсан маргаан | 13 |
|---|----|

БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААН ҮҮСЭХЭД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ

| | |
|---|----|
| Монгол улсын эдийн засаг, улс төрийн байдал | 16 |
| ДҮГНЭЛТ | 17 |
| АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ | 18 |

ОЙЛГОЛТ ТОДОРХОЙЛОЛТ

Төрийн албан хаагч

Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг **төрийн албан хаагч** гэнэ.¹

Төрийн жинхэнэ албан хаагч

Төрийн албаны тухай хуулийн 5.1.2, 5.1.3-т заасан албан тушаалын ангиллын хүрээнд төрийн удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалыг мэргэшлийн үндсэн дээр байнга эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэнийг төрийн жинхэнэ албан хаагч гэнэ.²

Ажилтан

Ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа иргэн³

Ажил олгогч

Хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг⁴

Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан

Хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлын хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;⁵

Хөдөлмөрийн хамтын маргаан

Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, биелүүлэх, биелэлтэд нь хяналт тавих явцад гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;⁶

Захиргааны хэргийн шүүх

Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 3.1.1., 3.1.2.-т заасны дагуу дараахь байгууллага, албан тушаалтнаас гаргасан захиргааны актад холбогдох маргааныг хянан шийдвэрлэнэ.⁷

¹ Төрийн албаны тухай хууль

² Төрийн албаны тухай хууль

³ Монгол- Англи хөдөлмөрийн нэр томъёоны тайлбар

⁴ Монгол- Англи хөдөлмөрийн нэр томъёоны тайлбар

⁵ Төрийн албаны тухай хууль

⁶ Төрийн албаны тухай хууль

⁷ Захиргааны хэргийг хянан шийдвэрлэх тухай

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол улсад хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай, Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлыг хангахын тулд төр, засгаас олон хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр ирсэн ба Төрийн албаны тухайд төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг бэхжүүлж, төрийн албыг улс төрийн нөлөөллөөс ангид байлгах тогтолцоог төлөвшүүлж байна.

Нэг талаас цалин, нийгмийн хамгаалал, ажиллах орчныг нь бүрдүүлж өгсөн нөхцөлд иргэд тогтвор суурьшилтай ажиллахыг хүсдэг байхад нөгөө талаасажил олгогч нь чадварлаг, төлөвшил сайтай иргэнийг ажиллуулах сонирхолтой байдаг. Гэсэн хэдийч аж ахуйн нэгж байгууллагын удирдлагууд ажиллагчдаа хуулийн хүрээнд ажиллуулж чадахгүй, хуулийг хэрэгжүүлэхгүйн улмаас ажилтан, удирдлага хоорондын эрх ашгийн зөрчил, хөдөлмөрийн маргаан үүсэж байна.

Иймээс Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилладаг ажилтан болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцаа нь зохицуулагддаг төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн маргааны талаарх шинжилгээний ажлыг хийж, гүйцэтгэлээ.

Судалгаа, шинжилгээний ажлын үр дүн нь олон нийтийн хэлэлцүүлэг хийх талбарыг бүрдүүлж өгдөг чухал ач холбогдолтой тулэнэхүү шинжилгээний ажил ч таны сонирхсон сэдэв байх болно гэдэгт итгэлтэй байна.

ЗАХИРАЛ



С.ЧОЙНОРОВ

ХУРААНГУЙ

Монгол улсын хэмжээнд 2010-2014 онуудад захиргаа болон иргэний хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн байдлыг тоон мэдээлэл дээр шинжилж маргаан үүсэхэд нөлөөллөх хүчин зүйлсийг тодруулахыг зорилоо.

Шинжилгээний ажилд иргэний хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаан хянан шийдвэрлэсэн 2010-2014 оны тоон мэдээлэл, захиргааны хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаан хянан шийдвэрлэсэн 2007-2014 оны тоон мэдээлэл дээр тулгуурлан энэхүү шинжилгээний ажлыг хийж дараах дүгнэлтэнд хүрлээ.

Хөдөлмөрийн маргааныг захиргаа болон иргэний хэргээр шүүхэд хянан шийдвэрлэсэн байдлыг харахад 2011-2012 онд буурч, 2013-2014 онд өссөн дүн харагдаж байна. 2013-2014 онд Монгол улсын эдийн засаг хүндэрсэн, улс төрийн хувьд тогтворгүй болсон нь хөдөлмөрийн маргаан нэмэгдэх шалтгаан болж байна.

Монгол улсын хэмжээнд иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, цалин хөлстэй холбоотой маргаан, ажлаас буруу шилжүүлсэн зэрэг хөдөлмөрийн маргаануудын дийлэнх хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсантай холбоотой нэхэмжлэл эзэлж байна. Энэ нь ААНБ-ууд ажиллагчдаа ажлаас халах арга хэмжээг илүүтэй авч хэрэгжүүлж байгааг харуулж байна. 2010-2012 онд хөдөлмөрийн маргаан нь тогтмол буурсан байгаа нь 2011-2012 оны хагас жил хүртэл Монгол улсын эдийн засаг өсч, улс төрийн тогтолцооны хувьд харьцангуй тогтвортой, ААНБ-ын төрд итгэх итгэл, хөрөнгө оруулалт нэмэгдсэн үр өгөөжтэй таатай үе байсан байна.

Захиргааны хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаан хянан шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл 2007-2010 он хүртэл төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан тогтмол нэмэгдэж, 2011-2012 онд буурч харьцангуй тогтворжсон боловч 2013-2014 онд дахин өссөн байна. Эдгээр маргаануудыг өсөлт, бууралтаар нь ажиглахад сонгуулийн жил болон дараа жил нь огцом өсч байгаа нь харагдаж байна. Засгийн газар солигдож яам, агентлагийн удирдлагууд өөрчлөгдөн, зарим төрийн байгууллагуудыг нэгтгэх, татан буулгах зэрэг өөрчлөлт орсон нь төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан нэмэгдэх шалтгаан нь болдог байна.

БҮЛЭГ 1. ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАНИЛЦУУЛГА

Үндэслэл

Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг дүгнэх олон үзүүлэлтийн нэг бол ажил олгогч, ажиллагчдын хооронд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой маргаан юм.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаагаар судалгаанд хамрагдсан ажилтан, ажил олгогчийн 6-8% нь Хөдөлмөрийн тухай хууль нь үүссэн маргааныг шийдвэрлэж чадахгүй байна гэж хариулсан бөгөөд маргаан гарч буй шалтгаанаар цалин хөлс, ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдах нь гол шалтгаан гэж үзсэн байдаг⁸. Энэ нь хөдөлмөрийн харилцаанд үүсэж байгаа томоохон асуудлуудын нэг болж, Захиргаа болон иргэний хэргийн шүүхэд гаргаж буй хөдөлмөрийн маргааны нэхэмжлэл жил ирэх тусам нэмэгдэх шинжтэй байгааг харуулж байна.

Тиймээс хөдөлмөрийн маргаан үүсэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодруулах, өсөлт бууралтыг орон нутаг, оны цуваагаар авч судлах шаардлага үүсэж байна.

Зорилго

Монгол улсын хэмжээнд 2010-2014 онд захиргаа болон иргэний хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн байдлыг тоон мэдээлэлд шинжилж, маргаан үүсэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодруулах.

Зорилт

- Хөдөлмөрийн маргааныг иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн байдал
- Хөдөлмөрийн маргааныг захиргааны хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн байдал
- Хөдөлмөрийн маргаан гарахад нөлөөллөх хүчин зүйлсийг тодорхойлох

Шинжилгээний арга зүй

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс гаргасан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой статистикийн тоон мэдээллийг

⁸ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, УБ 2014

ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

боловсруулж, шинжилгээний дараах аргуудыг ашиглаж хийлээ.

- Тоон мэдээллийг эрэмбэлж, график диаграм зохиох
- Харилцан хамаарлын шинжилгээ хийх
- Зүй тогтлыг судалж үнэлгээ хийх
- Маргааны тоог өссөн, буурсан шинжүүдээр жиших
- Орон нутаг болон хугацааны цуваагаар маргааны тоог харьцуулах

Мэдээллийн эх үүсвэр

Шинжилгээний ажилд шаардлагатай мэдээлэл, тоон өгөгдлүүдийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Улсын Дээд Шүүх, Захиргааны хэргийн шүүх, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн хорооноос гаргасан эмхтгэл, тоон мэдээллийг албан ёсоор авч ашиглалаа.

БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫГ ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ШҮҮХЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

Хөдөлмөрийн маргаан /шалтгаан, орон нутгаар/

Хөдөлмөрлөх эрх түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлын хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хооронд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу хөдөлмөрийн маргаан үүсдэг.

Иргэний хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой дараах асуудлуудыг хянан шийдвэрлэдэг.⁹

Үүнд:

- Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг давж заалдсан гомдол;
- Ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны гомдол;
- Ажилтнаас хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байхдаа аж ахуйн нэгж, байгууллагад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;
- Хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үед эрүүл мэнд нь хохирсны улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажилтны нэхэмжлэл;
- Буруу халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговрын талаар гарсан маргаан;
- Иргэн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдон гарсан маргаан;
- Сахилгын шийтгэл буруу ногдуулсан тухай ажилтны гомдол;
- Хууль тогтоомжоор шүүхэд харьяалуулсан бусад маргаан;
- Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг дордуулсан тухай ажилтны нэхэмжлэл;
- Хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахаар өөрийн онцлогт тохируулан тогтоосон байгууллагын бусад тушаал, шийдвэр хууль тогтоомжид нийцээгүй тухай ажилтны нэхэмжлэл.
- Хууль болон гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагсдын хоорондын хөдөлмөрийн маргаан;

⁹ Хөдөлмөрийн тухай хууль

ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Зураг 1. Улсын хэмжээнд иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн байдал



■ Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ■ Ажлаас буруу шилжүүлсэн ■ Цалин хөлсний маргаан

Иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргааны ихэнх хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсантай холбоотой нэхэмжлэл эзэлж байна.

Зураг 2. Ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан



Ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан шалтгааныг өсөлт бууралтаар нь оны цуваагаар улсын хэмжээнд харахад 2011-2012 онд буурч, 2013-2014 онд өссөн дүн харагдаж байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Зураг 3. Ажлаас буруу шилжүүлсэн /улсын хэмжээнд/



Хүснэгт 1. Ажлаас буруу шилжүүлсэн /бүсээр/

| Ажлаас буруу шилжүүлсэн | | | | | |
|-------------------------|--------|--------|-----|------|-------------|
| Он | Баруун | Хангай | Төв | Зүүн | Улаанбаатар |
| 2010 | 2 | 4 | 4 | 1 | 6 |
| 2011 | 0 | 8 | 3 | 0 | 7 |
| 2012 | 3 | 3 | 2 | 0 | 10 |
| 2013 | 7 | 7 | 6 | 0 | 16 |
| 2014 | 6 | 1 | 2 | 0 | 19 |

2013 онд улсын хэмжээнд ажлаас буруу шилжүүлсэн асуудлаар 2 дахин илүү нэхэмжлэл гаргасан байна. Үүнийг нарийвчлан бүсээр авч үзвэл зүүн бүсэд 2011-2014 онд маргаан гараагүй бөгөөд бусад бүс нутагт маргаан өссөлттэйгээр гарсан байна. 2014 онд орон нутгийн хэмжээнд маргааны тоо буурч, Улаанбаатарт өссөн байна.



ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Цалин хөлсний маргааныг өсөлт бууралтаар нь харахад 2011-2012 онд буурч, 2013-2014 онд өссөн дүн харагдаж байна.

Хүснэгт 2. Цалин хөлсний маргаан/бүсээр/

| Цалин хөлсний маргаан | | | | | |
|-----------------------|--------|--------|-----|------|-------------|
| Он | Баруун | Хангай | Төв | Зүүн | Улаанбаатар |
| 2010 | 63 | 27 | 29 | 17 | 136 |
| 2011 | 45 | 36 | 30 | 16 | 120 |
| 2012 | 21 | 26 | 22 | 16 | 111 |
| 2013 | 34 | 20 | 34 | 14 | 104 |
| 2014 | 56 | 33 | 217 | 16 | 153 |

2010 онтой харьцуулахад Баруун бүс, Хангайн бүс, Зүүн бүсүүдэд цалин хөлсний маргаан буурсан шинжтэй байхад, 2014 онд Төв болон Улаанбаатарт эсрэгээрээ өссөн дүн харагдаж байна.

Хүснэгт 3. Цалин хөлсний маргаан /Төвийн бүсээр/

| Цалин хөлсний маргаан | | | | | | | | |
|-----------------------|----------------|---------------|----------|---------|-----|------------|------------|------|
| Он | Дорно- говь | Дунд- говь | Өмнөговь | Сэлэнгэ | Төв | Дархан-Уул | Говьсүмбэр | Бүгд |
| 2010 | 5 | 6 | 2 | 3 | 4 | 8 | 1 | 29 |
| 2011 | 4 | 1 | 3 | 8 | 6 | 7 | 1 | 30 |
| 2012 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 22 |
| 2013 | 9 | 3 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1 | 34 |
| 2014 | 191 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 | 1 | 217 |

Цалин хөлсний маргаан өндөр өсөлттэй байгаа төвийн бүсийг задлан аймгуудын хэмжээнд өсөлтийг харахад Дорноговь аймагт 2014 онд ихээр гарсан байна. Дархан-Уул аймгийн хувьд 2013 онд 17 буюу 2 дахин өсөөд, 2014 онд буурсан үзүүлэлттэй байна.

БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫГ ЗАХИРГААНЫ ХЭРГИЙН ШҮҮХЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой гарсан маргаан

Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Төрийн албаны тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцаа нь зохицуулагдаж буй төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргааныг захиргааны хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэдэг.

Зураг 5. Төрийн захиргааны албан хаагчдын маргаан



2007-2010 он хүртэл төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан тогтмол нэмэгдсэн байна. 2011-2012 онд хөдөлмөрийн маргаан улсын хэмжээнд буурч харьцангуй тогтворжсон боловч 2013-2014 онд маргааны тоо эрсэссэн байна. Маргааны тоог өсөлт бууралтаар нь ажиглахад сонгуулийн жил болон дараа жил нь огцом өсөж байгаа нь харагдаж байна.

Хүснэгт 4. Төрийн захиргааны албан хаагчдын маргаан /бүсээр, 2010-2014/

| Он | Захиргааны хэргийн шүүх | | | | | |
|------|-------------------------|--------|-----|------|-------------|------|
| | Баруун | Хангай | Төв | Зүүн | Улаанбаатар | Бүгд |
| 2010 | 40 | 35 | 27 | 31 | 81 | 214 |
| 2011 | 28 | 29 | 24 | 19 | 39 | 139 |
| 2012 | 33 | 25 | 14 | 14 | 47 | 133 |
| 2013 | 50 | 39 | 21 | 12 | 81 | 203 |
| 2014 | 70 | 71 | 26 | 17 | 113 | 297 |

ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

2014 онд төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан нь Улаанбаатар болон аймгуудын хэмжээнд урд онуудтай харьцуулахад анхаарал татахуйц хэмжээтэйгээр өссөн байна. Энэ нь Монгол улсын засгийн газрын тогтвортой үйл ажиллагаатай холбоотой юм.

Хүснэгт 5. Төрийн захиргааны албан хаагчдын маргаан /орон нутаг, 2010-2014/

| Аймаг | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Бүгд |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Улсын дүн | 214 | 139 | 133 | 203 | 297 | 986 |
| Баруун бүс | 40 | 28 | 33 | 50 | 70 | 221 |
| Баян-Өлгий | 24 | 13 | 19 | 15 | 15 | 86 |
| Говь-Алтай | 6 | 1 | 5 | 3 | 16 | 31 |
| Завхан | 4 | 1 | 3 | 10 | 12 | 30 |
| Увс | 4 | 9 | 4 | 8 | 14 | 39 |
| Ховд | 2 | 4 | 2 | 14 | 13 | 35 |
| Хангайн бүс | 35 | 29 | 25 | 39 | 71 | 199 |
| Архангай | 3 | 8 | 7 | 19 | 32 | 69 |
| Баянхонгор | 3 | 2 | 0 | 6 | 14 | 25 |
| Булган | 6 | 10 | 7 | 3 | 0 | 26 |
| Өвөрхангай | 6 | 2 | 2 | 3 | 6 | 19 |
| Хөвсгөл | 17 | 5 | 6 | 4 | 9 | 41 |
| Орхон | 0 | 2 | 3 | 4 | 10 | 19 |
| Төвийн бүс | 27 | 24 | 14 | 21 | 26 | 112 |
| Дорноговь | 2 | 9 | 2 | 2 | 5 | 20 |
| Дундговь | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 11 |
| Өмнөговь | 6 | 5 | 1 | 3 | 3 | 18 |
| Сэлэнгэ | 3 | 1 | 2 | 4 | 0 | 10 |
| Төв | 8 | 2 | 5 | 3 | 8 | 26 |
| Дархан-Уул | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 18 |
| Говьсүмбэр | 3 | 0 | 1 | 3 | 2 | 9 |
| Зүүн бүс | 31 | 19 | 14 | 12 | 17 | 93 |

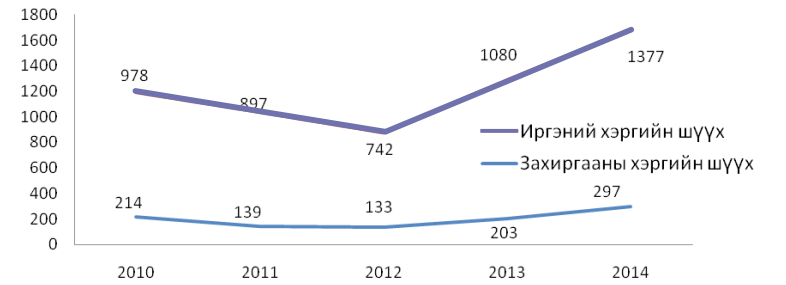
ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

| | | | | | | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Дорнод | 6 | 6 | 3 | 3 | 6 | 24 |
| Сүхбаатар | 14 | 8 | 8 | 1 | 3 | 34 |
| Хэнтий | 11 | 5 | 3 | 8 | 8 | 35 |
| Улаанбаатар | 81 | 39 | 47 | 81 | 113 | 361 |

Бусад аймгуудтай харьцуулахад Говьсүмбэр, Сэлэнгэ, Дундговь аймгуудын төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан харьцангуй бага тогтмол шинжтэй байна. 2013 онд Улаанбаатарын төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан 2 дахин нэмэгдсэн байна.

Зураг 6. Хөдөлмөрийн маргааныг харьцуулсан байдал /Захиргаа, Иргэний шүүх/

Захиргаа, Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн байдал



2013, 2014 онуудыг өмнөх онуудтай харьцуулахад хөдөлмөрийн маргаан өсөх хандлага хадгалагдаж байна. 2012 онд Захиргаа, Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргаан бусад онуудтай харьцуулахад улсын хэмжээнд бага байна. Энэ нь улс орны эдийн засаг болон аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагаа өсөлттэй, ажиллагчдын хувьд хамгийн таатай орчин бүрдсэн жил байж болох юм.

БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААН ҮҮСЭХЭД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ

Монгол улсын эдийн засаг, улс төрийн байдал

Зураг 7. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн/цэвэр өсөлт, бууралт%/¹⁰



2011 онд 4,17 тэрбум амдолларын гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт орж ирсний 80 орчим хувь нь уул уурхайн салбарт зарцуулагдсан байна.¹¹ 2012 оны хагас жил хүртэл Монголын эдийн засаг, улс төрийн байдал нь ААНБ-дад үр өгөөжтэй таатай үе байсныг Дэлхийн банкнаас гаргасан эмхтгэлд дурьдсан байна.

Улс төрийн тогтворгүй байдал, гадаадын хөрөнгө оруулалт багассан, долларын ханш өссөн, ААНБ-д өрийн дарамт бий болсноор ажиллагчдыг халах, цалин хөлсийг бууруулах, ажлын байрыг буруу шилжүүлэх хууль бус шийдвэрүүд ихэссэн байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдад Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгууль, улс төрийн тогтворгүй байдал сөргөөр нөлөөлдөг байна. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албан хаагчийн тухай хууль болон бусад хуулийн хэрэгжилтийг сулруулах, хуулийг дагаж мөрдөхгүй байх шалтгаан нь болдог байна.

¹⁰ Монгол Улсын Статистикийн эмхтгэл 2014 /хуудас 217/

¹¹ Дэлхийн банк. 2014 Mongolia Economic Update. /хуудас 7/

ДҮГНЭЛТ

Хөдөлмөрийн маргааныг захиргаа болон иргэний хэргээр шүүхэд хянан шийдвэрлэсэн байдлыг харахад хөдөлмөрийн маргаан 2011-2012 онд буурч, 2013-2014 онд өссөн дүн харагдаж байна. 2013-2014 онд Монгол улсын эдийн засаг хүндэрсэн, улс төрийн хувьд тогтворгүй болсон нь хөдөлмөрийн маргаан нэмэгдэх шалтгаан болж байна

Монгол улсын хэмжээнд иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, цалин хөлстэй холбоотой маргаан, ажлаас буруу шилжүүлсэн зэрэг хөдөлмөрийн маргаануудын дийлэнх хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсантай холбоотой нэхэмжлэл эзэлж байна. Энэ нь ААНБ-ууд ажиллагчдаа ажлаас халах арга хэмжээг илүүтэй авч хэрэгжүүлж байгааг харуулж байна. 2010-2012 онд хөдөлмөрийн маргаан нь тогтмол буурсан байгаа нь 2011-2012 оны хагас жил хүртэл Монгол улсын эдийн засаг өсч, улс төрийн тогтолцооны хувьд харьцангуй тогтвортой, ААНБ-ын төрд итгэх итгэл, хөрөнгө оруулалт нэмэгдсэн үр өгөөжтэй таатай үе байсан байна.

Захиргааны хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаан хянан шийдвэрлэсэн байдлаар авч үзвэл 2007-2010 он хүртэл төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан тогтмол нэмэгдэж, 2011-2012 онд буурч харьцангуй тогтворжсон боловч 2013-2014 онд дахин өссөн байна. Эдгээр маргаануудыг өсөлт, бууралтаар нь ажиглахад сонгуулийн жил болон дараа жил нь огцом өсч байгаа нь харагдаж байна. Засгийн газар солигдож яам, агентлагийн удирдлагууд өөрчлөгдөн, зарим төрийн байгууллагуудыг нэгтгэх, татан буулгах зэрэг өөрчлөлт орсон нь төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан нэмэгдэх шалтгаан нь болдог байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ТАЙЛАН /2004-2010
2. МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ТАЙЛАН 2013
3. МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ТАЙЛАН 2014
4. ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛ /judcouncil.mn/
5. ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛ /judinstitute.mn/
6. УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХ /supremecourt.mn/
7. СТАТИСТИКИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН НЭГДСЭН САН /1212.mn/
8. ДЭЛХИЙН БАНК /worldbank.org/
9. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ
10. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ
11. МОНГОЛ УЛСЫН СТАТИСТИКИЙН ЭМХТГЭЛ 2014
12. ДЭЛХИЙН БАНК 2014/*Mongolia Economic Update/*

ТЭМДЭГЛЭЛ
