

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ОНОЛ БА ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

THEORY OF ORIGINAL SOURCES AND SOME ISSUES OF THE IMPLEMENTATION OF LABOR LAW

Ё.Болормаа

Шихихутуг Их Сургуулийн

Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш

Товч агуулга: Практикт Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлж, шүүхээс маргааныг шийдвэрлэхэд холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэглэж байгаа хэдий ч хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол зарим тохиолдолд зөрчигдөж байдаг. Эх сурвалжийн онолын хүрээнд, тус хууль тогтоомжийн онцлогийн дагуу, талууд хууль хэрэгжүүлэх, шүүхээс хууль хэрэглэхтэй холбоотой зарим асуудлыг онолын болон практик хэрэгжилтийн үүднээс авч үзэхэд оршино. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар судлаачид авч үзсэн байдаг. Судлаачийн зүгээс тодорхой заалтууд, эх сурвалжийн онолын нэгдмэл байдлын хүрээнд асуудлыг авч үзлээ.

Abstract: In practice, although the Labor Law is implemented and the courts apply the relevant laws to resolve disputes, labor rights and legitimate interests are sometimes violated. Within the framework of the theory of sources, in accordance with the characteristics of the legislation, some issues related to the implementation of the law by the parties and the application of the law by the courts are considered from the perspective of theoretical and practical implementation. Researchers have considered the implementation of labor laws. The researcher considered the issue within the framework of specific provisions and the unity of the theory of sources.

Түлхүүр үгс: Эх сурвалжийн онол, суурь хэм хэмжээ, зохистой тэнцвэрт байдал, захиргааны хэм хэмжээний акт, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон акт

Keywords: Source theory, basic norms, reasonable balance, administrative normative act, internal labor norms, labor law normative act

Үндсэн хэсэг

Хүчин төгөлдөр үйлчлэх хуулийн тоо ихэссэнээр шүүгчийн хувьд л гэхэд нэг хэрэг маргаан дээр хэд хэдэн хуулийг авч үзэх ёстой болно. Жишээлэхэд, нийтийн эрх зүйн субъект албан хаагчтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах нөхцөлд Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн хууль болон бусад хөдөлмөр хамгааллын холбогдолтой хууль тогтоомж, зарим асуудлаар мөн Иргэний хууль болон талууд хоорондын хамтын гэрээ зэргийг зайлшгүй үзэх болдог. Эдгээрийн нэг хэсгийг УИХ-аас баталсан байхад нөгөө хэсгийг Засгийн газар, зарим нь зөвхөн ажил олгогчдын холбоо ба үйлдвэрчний эвлэл хоорондын тохиролцоо байх жишээтэй. Өөрөөр хэлбэл, ганцхан практик тохиолдолд хэрэглэх хэм хэмжээ маань олон эх сурвалжтай байна гэсэн үг.

Энэ утгаараа хууль зүйн шинжлэх ухаанд эх сурвалжийн онолыг хэрэглэх, хууль тогтоогч энэ онолыг баримтлан үйл ажиллагаагаа явуулж, хууль хэрэглэгч эл онолын дагуу хууль тогтоомжийг хэрэглэж төлөвшсөн байх нь амин чухал асуудал билээ. Тус онолын үндсэн чиг үүрэг нь шүүгч шийдвэр гаргахдаа ямар хэм хэмжээг зайлшгүй хэрэглэх ёстой вэ гэсэн

асуултад хариулах, мөн тэдгээрийг хууль батлах түвшинд эх сурвалжийнх нь дагуу системчлэх явдал байдаг. (Б.Буянхишиг, 2017) Эндээс эх сурвалжийн онол нь 3 түвшинд харагдана. Өөрөөр хэлбэл, хууль батлах, хуулийг хэрэгжүүлэх, хууль хэрэглэх гэж үзэж болохоор байна. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь ерөнхийгөөс тусгай руу нарийвчлагдсан байж сая тус онолын ач холбогдол оршино. Ерөнхий байдлаар батлан гаргасан Хөдөлмөрийн тухай хуулийг илүү нарийвчлан болон нөхөн зохицуулалт хийсэн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг бий болгосноор ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хангагдах нэгэн баталгаа нь болох юм.

Тиймээс эрх зүйн онолын түвшинд хуулийн нэгдмэл байдлыг хүлээн зөвшөөрөх явдал нь идеал зорилго (Н.Лүндэндорж, 2007) төдий хийсвэрлэл билээ. Гэсэн хэдий ч хууль тогтоогчоос эхлэн хууль хэрэглэгч хүртэл энэ идеал зорилгыг хэрэгжүүлэхээр тэмүүлэх нөхцөлд хуулийн хийдэл, зөрчил арилж байдаг гэжээ. Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж буй суурь хэм хэмжээ нь Хөдөлмөрийн тухай хууль юм. Тус суурь хэм хэмжээ нь аль болох талуудын хөдөлмөрлөх эрх, ашиг сонирхлын тэнцвэрийг хангахад чиглэгдсэн. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тоглогч талуудыг ажил олгогч, ажилтан гэж үзвэл тус хууль нь хууль зүйн тоглоомын дүрэм болохынхоо хувьд ерөнхий буюу нийтлэг зохицуулалттай¹ байгаа нь зохицуулагдаж буй харилцааны онцлогтой шууд холбоотой. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80.1.4 дэх заалтад, ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан /хоёр ба түүнээс дээш/ гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд цуцлахаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах боломжтой.

Эндээс Хөдөлмөрийн тухай хуульд холбогдох зөрчлийг жагсааж хуульчлах боломжгүй бөгөөд ноцтой зөрчлийг ажил олгогч бүр тухайн байгууллагынхаа үйл ажиллагааны чиглэл, онцлогуудыг харгалзан харилцан адилгүйгээр нарийвчлан хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээндээ тусгаж өгөх нь хууль зүйн үндэслэлийн хувьд зөв болохыг харуулж байна.

Түүнчлэн, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 82.3 дахь заалтад, хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 82.1, 82.2 дахь хэсэгт заасан тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлэн олгохоор тогтоож болно гэсэн нь холбогдох хуулиар, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж олгох тухайлсан зохицуулалтыг хуульчилсан байдлыг талууд харилцан тохиролцсоны дагуу дүрэм, журмаар зохицуулах боломжтойг илэрхийлсэн гэж үзэх боломжтой. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хууль нь материаллаг зохицуулалт ихтэй, процессын зохицуулалт багатай. Энэ нь ажил олгогч, ажилтан талууд хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотойгоор процессын зохицуулалтуудыг тодорхой болгох зайлшгүй шаардлагатай гэх мэт олон заалтуудыг дурдаж болно.

Эндээс дурдвал, ...бэлгийн дарамтыг хориглоно /юуг тооцох, илэрсэн тохиолдолд ямар хариуцлага ногдуулах, шийдвэрлэх албан тушаалтан, холбогдох комиссыг тодорхой болгох, нууцлалыг хэрхэн хангах вэ зэрэг/,...чөлөө авч болно гэж холбогдох дүрэм, журамд заасныг /хэрхэн хэрэгжүүлэх, хэнд хандах, хэд хоногийн өмнө хандах, ямар хэлбэрээр хандах вэ...гм/ гэсэн нь тодорхой байх нь чухал. Хөдөлмөр эрхлэлтийн явцад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн ерөнхий зохицуулалтыг, нарийвчлан зохицуулаагүй тохиолдолд буюу тухайлбал, ажилтан тус хуулийн 82 дугаар зүйлд зааснаас бусад үндэслэлээр ажлаас чөлөөлөгдөх, халагдах зэрэг

¹ /2022/ Хөдөлмөрийн тухай хуульд ...ж болно гэсэн заалт 91,...заасны дагуу гэсэн заалт 43, ...хангах гэсэн заалт 35,...харилцан тохиролцох гэсэн заалт 4, ...тогтоож болно 6, ... хэрэгжүүлэх 21, ...тогтоож болно гэсэн заалт 6 гэх мэт байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг талууд нарийвчлах болон нөхөн зохицуулах шаардлагатайг илэрхийлж байна гэж үзэж болох юм.

хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах, дуусгавар болохтой холбоотойгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж авах хууль зүйн боломжийг эдэлж чадахгүй байх тохиолдол практикт үүсдэг. Ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь суурь хэм хэмжээг байгууллагад мөрдлөг болгох дотоод хэм хэмжээгээр нарийвчлан, нөхөн тодорхойлж, бодитой хэрэгжих хууль зүйн боломжуудыг ажилтнуудад олгох нь зүйтэй байна.

Түүнчлэн, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотойгоор бусад хуулиудад болон тусгайлсан дүрэм, журмуудаар тухайлан зохицуулсан зохицуулалт байдгийг анхаарах шаардлагатай.² Нэг бүрчилсэн хэм хэмжээ нь хэрэглэх ёстой эрх зүйн ерөнхий хэм хэмжээг тусгайлан хэрэглэх акт юм гэсэнтэй холбоотойгоор Хөдөлмөрийн тухай хууль нь ерөнхийгөөс тусгай руу нарийвчилсан хэм хэмжээгээр хэлбэржиж байж л Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зорилт хангагдах нөхцөл нь бүрдэнэ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, хэрэглэх ойлголт нь ялгаатай ойлголтууд байдаг. ...Хууль хэрэгжүүлэх түвшинд хэрэглээний тодорхой зарчмыг баримтлах, улмаар эрх зүйн тогтолцооны нэгдмэл байдлыг хангаж ажиллах томоохон үүрэг ноогдож байдаг.

Ийнхүү тодорхой хүрээ хэмжээнд эрх зүйн нэгдмэл байдал хэмээх харьцангуй үнэлэмж буй болдог. Харин энэ нь хууль тогтоох болон хууль хэрэглэх байгууллагын аль алиных нь үйл ажиллагааны ерөнхий суурь болж байдаг, хуульчдын хувьд энгийн, заримдаа бүр ач холбогдолгүй мэт санагдаад байгаа эх сурвалжийн онолоос эхтэй, түүний хэрэгжилттэй нягт холбоотой юм. (Б.Буянхишиг, Хувийн эрх зүй дэх эрх зүйн ерөнхий онол, философийн зарим асуудал, 2017) Тус хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь ажил олгогч, ажилтан талуудад хамааралтай. Хөдөлмөрийн тухай хуультай холбоотойгоор ажил олгогч нарийвчилсан хэм хэмжээ гаргахгүйгээр хэрэгжүүлэхийг зорих нь том түлхүүрээр жижиг цоож онгойлгохтой агаар нэгэн буй.

“Хөдөлмөр” хүний амьдрах эрхийн уг сурвалж юм. Хөдөлмөр хүнийг бий болгосон гэсэн үзэл сургаал ч бий болж байлаа. Үүнийг дарвинизмын үүднээс биш юм гэхэд хүн үндсэн ба үндсэн бус хэрэгцээтэй. Түүнийг хангадаг үйлдэл нь хөдөлмөр гэдэгтэй одоо маргах боломжгүй. Тийм учраас хөдөлмөрийг хувь хүн, нийгмийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн хүний ухамсартай, зорилго чиглэлтэй үйл ажиллагаа, (социологи, Труд. Энциклопедия социологи) хэрэгцээгээ хангах зорилгоор байгалийн юмсыг өөрчлөх, тохиромжтой болгох, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх зэрэг хүний зохистой үйл ажиллагаа гэх зэргээр тодорхойлжээ. (Н.Лүндэндорж, Монгол Улсын Үндсэн Хууль, 2022)

Эрх зүйн ойлголтын эх үндэс нь эрх мөн. Эрх бол нэг талаас нийгмийн харилцаанд оролцогчдын зан үйлийн хэмжүүр, нөгөө талаас иргэн, албан тушаалтан, аж ахуй нэгж байгууллагад олгогдсон хууль зүйн тодорхой боломж юм. Энэ боломж байгалиас заяагдсан жам ёсоор, эсвэл хуулиар нийтэд эсвэл тодорхой субъектэд зөвшөөрөгддөг олгогддог. Үүнээс үндэслэн эрхийг агуулгаар нь жам ёсны, хууль зүйн буюу позитив эрх гэж ангилдаг. Жам ёсны эрхийг төр, ер нь хэн ч бий болгодоггүй, хүн хэмээх бодгаль болж төрснийх нь хувьд байгалиас заяагдсан тийм боломж (О.Амархүү, 2018) юм.

Жам ёсны эрхэд хүн амьд явах эрх, эрх чөлөөтэй байх, өмчлөх хөрөнгөтэй байх, гэр орон сууцтай байх гэх зэргийн хүн болж төрсний хувьд зайлшгүй эдэлж байх ёстой эрх

²Хууль /30%/ + Хэм хэмжээ тогтоосон акт /70%/ = Хууль тогтоомж /100%/ гэж үзэж болох юм. Хууль /30%/ буюу Хөдөлмөрийн тухай хууль /суурь зохицуулалт/, харин хэм хэмжээ тогтоосон акт /70 %/-д нэгдүгээрт, УИХ-ын тогтоол, ЗГ-ын тогтоол, Сайдын тушаал хэлбэрээр хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд нийтээр заавал дагаж мөрдөхөөр батлагдсан. дүрэм, журам, жагсаалт. Хоёрдугаарт, зөвхөн тухайн байгууллага дотооддоо мөрдлөг болгохоор дээр дурьсан хууль, хэм хэмжээ тогтоосон актад нийцүүлэн гаргасан дүрэм, журам, жагсаалт, гэрээ г.м/

хамаарна. Ийм эрхийг зарим судлаачид "төрөлх" эрх гэж нэрлэсэн ч бий. Жам ёсны эрхийг төр тогтоодоггүй, төр зөвхөн хүлээн зөвшөөрдөг, хамгаалдаг. Сонгодог утгаараа төр зайлшгүй хамгаалж байдаг эрх юм.

Хууль зүйн позитив эрх гэдэг бол сонгодог утгаараа эрх зүйт төрийн хүсэл зоригийн бүтээгдэхүүн болсон хууль, эрх зүйн хэм хэмжээ бүхий актаар тогтоогдсон, мөн л төрийн хамгаалалтад байдаг эрх юм. Позитив гэдэг үг нь эрх зүйн тухай философи сэтгэлгээний нэг урсгал чиглэлийн томъёолол бөгөөд түүнийг хууль зүйн позитивизм гэж нэрлэдэг. (Д.Лүндээжанцан, 2014)

Гол утга нь эрх зүйд байх ёстой шаардлагуудыг, жишээ нь, нийтийн ашиг сонирхол, шударга ёс, тэгш байдал, эрх, эрх чөлөө, сайн сайхан байдал зэргийг нийтээр сахин мөрдөх албан ёсны хэм хэмжээ болгон тогтоон баталгаажуулж өгсөн хууль гэж ойлгож болно. Тэгж чадаагүй бол "Хууль" нэртэй байсан ч хууль биш болно. Жинхэнэ позитив эрхийг "Хууль зүйн эрх" хэмээн нэрлэхэд буруудахгүй. Хууль бол эрхээс өмнө бий болсон зүйл биш, харин хуулиас аль хэдийнээ өмнө бий болчихсон эрхийг албан ёсны болгодог, түүний шаардлагыг албажуулсан хэм хэмжээт /норматив/ бичмэл байдлаар хэлбэршүүлсэн баримт бичиг юм. Позитив эрх нь нийгмийн харилцаанд заавал дагаж мөрдөх дэг журам болж байдаг.

Иргэн, хуулийн этгээд, хууль тогтоогчид хүлээн авдаг, дагаж биелүүлдэг, зөрчигдвөл хариуцлага хүлээдэг, эрх зүйг хэрэглэгчид, юуны өмнө шүүх хэмжээ хязгаараас нь хальж гарч болдоггүй эрх зүйн шинжлэх ухааны судалгаанд өртөж, давуутай болон сул талыг нь илрүүлэн нотолж байдаг үндсэн шинж төлөвийг агуулдаг сонгомол утгыг илэрхийлдэг ёстой. Позитив эрх нь эрх зүйн хэм хэмжээгээр тогтоогддог, мөн хэм хэмжээгээр хүлээн зөвшөөрөгддөг. Уг эрхийг нийгмийн тодорхой харилцаанд оролцогчид эдэлж эхлэхээр субьектив буюу субьектийн эрх хэмээн нэрлэгддэг. Эрх гэдэг ухагдахууны нэг талын бид боломж гэж нэрлэдэг.

“Хувь хүний эрх бол нийгмийг ёс суртахууны хуульд захируулах арга хэрэгсэл билээ” (Рэнд, 2005) Хөдөлмөрлөх эрх бол хүний үндсэн эрх юм. Хөдөлмөр эрхлэлт нь амьдралын чанарыг дээшлүүлж, нийгмийн дунд давхрааг өргөжүүлэх, нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлж, амьжиргааны түвшнийг дээшлүүлэх үндсэн арга хэрэгсэл, хөшүүрэг юм. Үүнийг хангахын тулд ажил олгогч болон ажилтан гэсэн хоёр тал хууль ёсны дагуу эрх, үүргээ хамтын зарчмаар хэрэгжүүлдэг. Үндсэн хуулиараа “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, ... эрхтэй” гэж заасан. “Хөдөлмөрлөх эрх”-ийг хүний үндсэн эрх гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, тунхаглан зарлаж, энэ эрхийг хэн ч, ялангуяа төр, түүний дотроос хууль тогтоогч нарын хөндөж үл болох ёс болгосонд оршино (Н.Лүндэндорж, Монгол Улсын Үндсэн Хууль /шинжлэх ухааны тайлбар/, 2022) гэжээ.

Хувь хүн болон нийгмийн хэрэгцээг хангах, орлого, баялаг бүтээхэд чиглэсэн иргэдийн зорилго, чиглэлтэй, рационал үйл ажиллагааг хөдөлмөр эрхлэлт гэж ойлгож болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, төрийн зохицуулалтын талаарх онолын үндсийг А.Смит, Ж.М.Кейнс, К.Маркс, Ж.Б.Сэй нарыг боловсруулсан гэж үздэг. Шотландын философич Адам Смит "Үндэстний баялаг" хэмээх алдарт бүтээлдээ (Хувийн эрх ашиг, өмч хөрөнгөтэй болохын төлөөх идэвх, чармайлт хөдөлмөрийн хуваарь ба тусгай мэргэшил чөлөөт худалдаа ба өрсөлдөөн гэсэн гурван хүчин зүйл нь улс үндэстний баялаг, ард иргэдийн хангалуун чинээлэг амьдралын эх сурвалж болохыг тэмдэглэсэн. Үүгээрээ бүхий л баялгийн үндэс нь зөвхөн хөдөлмөр болох)-ыг (Смит, 2011) тодорхойлж, баялгийг хөдөлмөрийн бүтээмжээр тодорхойлох шинэ үнэлэмжийг нэвтрүүлснээс гадна хувийн болон нийгмийн

баялгийг бий болгоход хөдөлмөр эрхлэлтийн үүрэг, үнэ цэнэ өндөр болохыг нотолжээ (Баут, 2009)

Капиталистууд ажилчин ангийг ажиллах орчин нөхцөлөөр хангаж, ажлын цагийг нь тохиромжтой, хөдөлмөрийн хуваарийг уян хатан болгож, хийсэн ажилд нь тохирох цалин хөлс олгодоггүй боловч тэдний бүтээсэн нэмүү өртгөөр баяждаг. Энэхүү нөхцөл байдал даамжирвал нэг талаас нийгэмд ажилгүйдэл өсөн нэмэгдэнэ, нөгөө талаас ангийн тэмцэл өрнөж, хүнийг хөдөлмөрөөс хөндийрүүлнэ. (Маркс, 1999) Германы улс төр судлаач Карл Маркс ажлын нөхцөл, орчныг сайжруулж, ажиллагчдын эрх ашгийг дээдэлсэн, шударга бөгөөд хүрэлцээтэй цалин хөлс олгосон бол энэ нь сайн хөдөлмөр хэмээн үзэж байсан ба уг санаа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлалд тусгалаа олсон юм.

Тогтвортой хөгжлийн хөшүүрэг болох зохистой ажлаас дурдвал (/ОУХБ, .), SDG 1. Ядууралд амьдарч буй хүмүүсийн хамгийн чухал хөрөнгө бол өөрсдийн хөдөлмөрийн чадвар бөгөөд тэдний хүчин чадал үр бүтээлтэй ажиллах. Тиймээс ядуурлаас гарах гол арга зам бол зохистой хөдөлмөр юм. SDG 2. Эрүүл ажилтан, зохистой, аюулгүй хөдөлмөрийн нөхцөл нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлнэ. Үүний эсрэгээр, эрүүл мэндийн хувьд шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний хүртээмжгүй байдал, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн осол гэмтэл болон өвчин нь хүмүүсийг ихэвчлэн ажиллах хүчнээс гаргаж, ядууралд хүргэдэг. SDG 3. Бүх эмэгтэйчүүдэд зохистой хөдөлмөр эрхэлж, ижил үнэ цэнтэй ажилд ижил цалин хөлс өгөх нь жендерийн тэгш байдлыг хангах түлхүүр юм. SDG 4. Шударга орлого, ажлын байран дахь аюулгүй байдал, нийгмийн хамгааллыг чухалчилдаг нь зохистой хөдөлмөр гэж тодорхойлжээ. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн эх сурвалжийн онол нь зохистой хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрлөх эрх, ашиг сонирхлоо баталгаатай эдлэх хууль зүйн боломжийг бий болгоно. Хувийн эрх зүй нь хувь хүний өөрийн зорилгоо хэрэгжүүлэх эрх чөлөөг хамгаалдаг (J.Weinrib, 2012) гэжээ.

“Хэрэгжилт” гэдэг томъёолол утга агуулгаараа позитив эрх зүйн хэм хэмжээг амьдрал үйл ажиллагаанд бодит байдал болгон хувиргаж, нийгэмд үзүүлэх нөлөөний үр дүнг хүртэх өргөн хүрээтэй ойлголтын хувьд нэр үгээр илэрхийлэгдэнэ. Харин тэр бүхнийг нарийвчлан задлан шинжилж зохих субъектүүдийн үйл ажиллагаагаар дамжин бодит байдалд хувиргадаг утгаар нь “хэрэгжүүлэх” гэсэн үйл үгээр илэрхийлэх нь монгол хэл зүйн найруулгад илүү нийцэлтэй. Эрх зүйн хэрэгжилт гэдэг ойлголтыг хамгийн товчоор тодорхойлбол, Эрх зүйн харилцааны субъектүүд хууль тогтоомжоор олгогдсон субъектив эрхээ эдлэх, хууль зүйн үүргээ биелүүлэх ухамсарт үйл ажиллагааны үр дүн мөн. (О.Амархүү, Эрх зүйн онол, 2018)

Позитив эрх зүйн бичвэрийг субъектүүдийн зан төлөвөөр дамжуулан амьдралд хэрэгжүүлэх явдал юм. (Н.А.Пьянов, 2011) Энэ хүрээнд Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн зарим асуудлыг объектив, субъектив эрхийн байдлаар авч үзвэл, Хөдөлмөрийн эрх зүй нь нийтлэг эрх зүй эсвэл иргэнлэг эрх зүйн үндэстэй байх нь эдийн засгийн бүтээмж, үр ашгийн ялгааг тайлбарладаг гэж үздэг. (Deakin, .) Тус эрх зүй нь холимог эрх зүйд (Ё.Болормаа, 2023) хамаарах талаар судлаачид тодорхойлсон байдаг. Хууль бол зохион байгуулагдсан шударга ёс гэдгийг хүлээн зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй биз ээ (Фредерик Бастиа о. Н., 2001) гэсэнтэй холбоотойгоор Хөдөлмөрийн тухай хууль нь тусгай зохицуулалт зайлшгүй шаарддаг.

Холбогдох заалтын хэрэгжилттэй холбоотойгоор, тухайлсан байдлаар, бага насны /3-12 насны/ хүүхэдтэй ажилтнуудаас (., 2023) авагдсан судалгааны ерөнхий үр дүнг багцалж авч үзвэл /өглөөд ажилдаа хоцордог, хүүхдээ цэцэрлэгээс нь оройтож авдаг, сургууль цэцэрлэгийн тодорхой арга хэмжээнд хүүхдэдээ цаг зав гаргаж чаддаггүй, сурагчдын улирлын амралтаар,

хүүхэд өвдөх үед хүүхэд харах асуудал хүндрэлтэй.../ зэргийг дурджээ. Энэхүү судалгааны үр дүнгээс гарсан тодорхой асуудал нь ажил олгогчоос заавал дагаж мөрдүүлсэн байх үүрэгжүүлсэн хэм хэмжээ болох хөдөлмөрийн дотоод журамд хэрхэн тусгагдсаныг авч үзвэл,

№ Шалгуур үзүүлэлтүүд	X1	X2	X3	X4
Ажилд ирэх, явах цагийг уян хатан зохицуулсан эсэх	үгүй	үгүй	тийм	үгүй
Хүүхдээ гэртээ харах /сурагчдын амралт, ханиад хүрэх гэх мэт асуудал үүссэн/ үед цахимаар ажиллах боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй
Гибрид ажлын байрны загварын зохицуулалт байгаа эсэх	үгүй	үгүй	үгүй	үгүй

Иргэний журамт харилцаанд хүмүүсийг байгаагаар нь, хуулийг шаардлагатай хэм хэмжээнд нь аваачин, ямар нэгэн зөв шударга, баттай зохицуулалтаар төрийг удирдаж болох эсэхийг би судлахыг хүссэн юм. (Руссо, “Нийгмийн гэрээ буюу улс төрийн эрхийн зарчмууд”, 2022) гэсэнтэй адилтган авч үзэж болох юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн дотоод журмыг заавал батлан мөрдүүлсэн байхыг ажил олгогчид үүрэгжүүлсэн нь практикт хэрэгжиж байгаа боловч дурдсан асуудлын хүрээнд, бодит байдал дээр журмын зохицуулалт үгүй байгааг харж болно.

Үүссэн асуудал нь жижиг мэт боловч үүний цаана хүүхдийн эрх зөрчигдөх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал алдагдах, ажлын бүтээмж буурах зэрэг үр дагаврууд үүсэхийг үгүйсгэх аргагүй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд ажлын цагийн дээд хязгаарыг хуульчилсан. Харин аж ахуй нэгж байгууллагууд дээрх асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн үүрэгжүүлсэн хэм хэмжээ болох Хөдөлмөрийн дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээ болон үүрэгжүүлээгүй хэм хэмжээний хүрээнд ч шийдвэрлэх хууль зүйн боломж бий. Тухайлбал, Ажил үүргийн онцлогтой холбоотойгоор ажил эхлэх болон дуусах цагийг уян хатан зохицуулах, зайнаас болон гэрээсээ ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжийг эрх зүйн зохицуулалтын хувьд бий болгож шийдвэрлэх зэрэг. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны онцлогт тулгуурласан сурвалжийн онолын ач холбогдлоор илэрхийлэгдэнэ. Ажил олгогч болон ажилтан талуудын эрх, үүрэг нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоосон акт /тухайлбал, байгууллагын хүрээнд ХДЖ/, хөдөлмөрийн гэрээ /төрлүүд/-ээр хэлбэржиж хэрэгжинэ. Өөрөөр хэлбэл, талуудын эрх, үүргийн давхцалгүй, тухайлсан байдал, хөдөлмөрийн тухай хуулиар үүрэгжүүлсэн³ болон үүрэгжүүлээгүй⁴ хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зохицуулалтаар илэрхийлэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой тэнцвэрт байдлыг хуульчлахдаа, аль болох ажил олгогчийг үүрэгжүүлэх /үүрэг, хориглолт, хязгаар/, ажилтанд эрх олгох /эрх, хангамж, баталгаа/ байдлаар илэрдэг. Түүнчлэн холбогдох хуулиудад⁵ нэмэгдэл амралт, цалинтай чөлөө,

³/2022/ Хөдөлмөрийн тухай хууль 122 дугаар зүйл, “Хөдөлмөрийн дотоод журам” /нэмэлт өөрчлөлт/, 7.4 дэхь заалт, “Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, таслан зогсоох, арилгах, холбогдох гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх журам”, 45.1 дэхь заалт, “Ажилтны мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам”, 43.2.8 дахь заалт, “Хяналтын төхөөрөмж байршуулж, ашиглах журам”

⁴ Тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, онцлог, соёл, хүний нөөцийн бодлогоос хамаарна.

⁵Төрийн албаны тухай хууль, Иргэний хууль, Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай, Нийтээр тэмдэглэх баярын болон тэмдэглэлт өдрүүдийн тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай... мөн түүнчлэн Авлигын эсрэг хууль, Боловсролын хууль, Дипломат албаны тухай, Дээд боловсролын тухай, Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай Захиргааны Ерөнхий хууль Иргэний бүртгэлийн тухай, ИХШХШТХ, Компанийн тухай Прокурорын байгууллагын тухай, Тагнуулын байгууллагын тухай, Татварын ерөнхий хууль, Төмөр замын тээврийн тухай хууль, Төр, сүм хийдийн харилцааны тухай, Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй

сахилгын шийтгэл, нэмэгдэл зэргийг тусгайлан зохицуулсан байдаг. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.4 дэх заалтад, Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг энэ хуулиар зохицуулна.

Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 4.3 дахь заалтад, Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно. Тус хуулийн 4.4, 41.3 дахь заалтад, Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай болон бусад хуулиар зохицуулна. Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой, энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нарийвчлан зохицуулна гэж хуульчилсан. Харин Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99.9 дэх заалтад, ажил мэргэжлийн онцлогийг харгалзан нэмэгдэл амралтын хугацааг холбогдох хуулиар тогтоож болно гэснийг тухайлбал, боловсролын салбарт харж болно.

Боловсролын тухай хуулийн 13.3-т Багш, ажилтан дараах нийгмийн баталгаагаар хангагдана: 13.3.1. хөдөлмөрийн онцлогийг харгалзан бүх түвшний боловсролын сургалтын байгууллагын захирал, эрхлэгч болон бусад ажилтанд ажлын 15 өдөр, багш, багшийн туслах, дотуур байрны багш, нийгмийн ажилтан, хоол зүйч, сэтгэл зүйч, арга зүйч, сургалтын менежерт ажлын 33 өдрийн нэмэгдэл амралт олгох. Тус 13.7-д Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажилласан хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийг харгалзсан нэмэгдэл амралт хуулийн 13.3.1-д заасан албан тушаалтанд хамаарахгүй гэж хуульчилжээ. Эндээс тусгайлсан зохицуулалт бусад хуулиар байгаа тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нийтлэг зохицуулалт үйлчлэхгүйг анхаарах нь зүйн хэрэг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн явцад холбогдох хууль тогтоомж хэрэгжихгүй байх, хэрэгжилтийн явцад процесс тодорхойгүй байх, ажилтнуудын сэтгэл ханамж, ажил олгогчдын нийгэмд эзлэх байр суурь, бүтээмж буурах, ажилтнууд тогтворгүй болох, ажилтнуудын ажил үүргийн зүй зохисгүй хуваарилалт, холбогдох хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээн дэх эрх, үүргийн эсрэгцэл, нарийвчлалгүй байдал зэрэг нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй шууд болон шууд бусаар хамааралтайг анхаарах нь чухал. Эх сурвалжийн онолын хүрээнд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх асуудлыг авч үзэхийн зэрэгцээ, холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэглэх асуудал ч хамаарна. Энэ нь эх сурвалжийн нэгдмэл байдалтай холбоотой. Өмнө дурдсанчлан Хөдөлмөрийн эрх зүй нь холимог шинжтэй.

Нийтийн болон хувийн эрх зүйн хоорондын ялгаа нь Европын эх газар, тэдгээрийн хуучин колони байсан улс орнуудын хувьд маш чухал юм. Хэдийгээр хоорондын ялгааг хэрхэн эсхүл хаана зурах талаар баталгаатай санал нийлсэн тохиолдол байхгүй ч ерөнхийд нь авч үзвэл нийтийн эрх зүй нь иргэн, төр засгийн хооронд үүсэх харилцааг зохицуулдаг бол хувийн эрх зүй нь нийгэм дэх хувь хүмүүс эсхүл бүлэг этгээдүүдийн хоорондын харилцааг тус тус зохицуулна. (Вакс, 2022)

Нийтийн болон хувийн эрх зүйг ялгаж байгаа зүйл нь холбогдох зохицуулалтыг зөрчсөн талаар гомдол гаргах эрх хэнд хамаарах вэ гэдэг асуудал юм. (E.Barnett, .) Хөдөлмөрийн маргаан нь аль аль салбарт яригдаж байгаагийн хувьд захиргааны хэргийн шүүх,

хүний хөдөлмөр эрхлэлт, Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн захиргааны тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай зэрэг хуулиудыг дурьдаж болох юм

иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байдлыг тоймлон харуулбал⁶, Практикт⁷ хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг хэрэглэхтэй холбоотой шүүхийн шийдвэр /ажлаас үндэслэлгүй халагдсан/ ихэнх тохиолдолд ажилд нь эгүүлэн тогтоосон, ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг нөхөн олгох, төлөгдөөгүй нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэхээр гарч байгаа нь ажил олгогчид Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг гаргаагүй, гаргасан ч нарийвчлан зохицуулалтгүй, хоёрдмол утгатай, холбогдох хууль тогтоомжийг зөрчсөн зэрэг ажиглагдах нь бий.

Энэ нь үйлчлэлтэй байхын тулд хэм хэмжээг тогтоох ёстой. Хэрэв түүнийг тогтоогоогүй бол тэр үйлчлэхгүй. Хэрэв тэр үйлчлэлгүй бол тогтоогдсон зүйл нь хэм хэмжээ биш болж таарна (Кельзен, 2013 он) гэдгийн ижил юм. Өөрөөр хэлбэл, эх сурвалжийн нэгдмэл байдлын онолын үүднээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь хэрэгжүүлэлтийн шатанд сайн байх нь, холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэглэх шатанд ч илэрч харагдана гэж үзэж болох юм.

Тухайн байгууллагын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ажил олгогч, ажилтан талуудын эрх, үүрэг ерөнхийгөөс тусгайлсан байдлаар холбогдох хэм хэмжээнд тусгагдсан байх нь тухайн байгууллагын бодлого, хүний нөөцийн менежменттэй салшгүй холбоотойгоор хэрэгжинэ. Практикт Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь талуудын эрх, үүргийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ болон хөдөлмөрийн гэрээнд гол төлөв хуулбарлах, нэг ижил агуулга, хэлбэржилттэй хөдөлмөрийн гэрээг байгууллагын нийт ажилтнуудтай байгуулах зэрэг нь түгээмэл байдаг. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, онцлог, цар хүрээ зэрэгтэй холбоотойгоор харилцан адилгүй дүрэм, журмуудыг байгууллага өөрөө бий болгож, дагаж мөрдөх хууль зүйн боломж нь илүүтэй.

Түүнчлэн талуудын хооронд байгуулагдах хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт нь байгууллагын зорилго, хэтийн зорилтоос урган гарсан байх төдийгүй, бүтэц, бүрэлдэхүүн нь тодорхой байсны дагуу ажилтан бүрийн хийх ажил үүрэг нь харьцангуй тодорхой, давхцалгүйгээр боловсруулагдах, ажил олгогчид бүтээмжийг бий болгох, ажилтны хийх ажил үүргүүд нь тодорхой болж, эзэнжих, хариуцлагажих нөхцөл бүрдэнэ.

Эх сурвалжийн онолын гол чиг үүрэг нь эрх зүй, эрх зүйн хэм хэмжээ гэж юу болохыг тодорхойлох, тэдгээрийг танин мэдэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох, мөн хэм хэмжээний хэрэглээнд тодорхой шат дараалал тогтоох явдал юм. (С.Нарангэрэл, 2001) Эрх зүйн тогтолцооны хэм хэмжээний шат дараалсан бүтцийг буй болгосноор хэм хэмжээ хоорондоо зөрчилдсөн нөхцөлд хууль хэрэглэгч нь дээд шатны хэм хэмжээг авч хэрэглэх ёстой бөгөөд энэ нь доод шатны хэм хэмжээ үйлчлэх боломжийг хаана. (., *Lex superior derogate legi inferior* /дам ишлэв/, дам ишлэв.) Харин хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэглэх нь талуудын хооронд үүссэн маргааныг шүүхээс шийдвэрлэх асуудал бөгөөд “...эрх зүйн тогтолцоонд хандах шинэ үзэл, хандлага баримтлахад нийтийн ба хувийн эрх зүйн тухай сургаалыг тулгуур болгох нь зүйтэй” гэсэн нь Үндэсний эрх зүйн тогтолцоонд хөдөлмөрийн эрх зүй нь нийтийн ба хувийн эрх зүйн аль алинтай нь хамаарал бүхий “Холимог” шинжтэй оршиж байгаатай холбоотойгоор

⁶ИХШ, ЗХШ-ээр шийдвэрлэгдсэн Хөдөлмөрийн маргааныг ХтХ шинэчлэн найруулга хийгдэхээс өмнөх 1 жил, шинэчилсэн найруулга нийгдсэнээс хойш 1 жилийг анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хэргийг холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэглээнд шинжилгээ хийх зорилгоор түүвэрлэсэн болно. Хавсралт №1, 2 харна уу. /Судлаач Ё.Болормаа/

⁷ХтХ хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс өмнөх 1 жилийн хугацаанд ИХШ-ээр шийдвэрлэгдсэн маргаан нь 12 төрлөөр 803 хэрэг шийдвэрлэгдэж байсны, ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргааны 458 хэргийн тодорхой хувьд нь тоймлон авч үзэв. /Судлаач, цаашид шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байдалд хууль хэрэглээний дүн шинжилгээ хийхээр ажиллаж байна/

цаашид хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэглээний асуудлыг энэхүү талаас нь эрх зүйн уламжлал, философи, онол, сэтгэлгээний үндэслэлтэйгээр авч үзэж, нэгдмэл хэрэглээг бий болгох нь онолын болон практик ач холбогдолтой байж болох юм.

Дүгнэлт

Хөдөлмөрийн эрх зүй нь үндэсний эрх зүйн тогтолцооны хувьд холимог байхын зэрэгцээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомж нь бусад эрх зүйтэй харьцуулахад хууль батлах түвшинд нэгдмэл байдлаар гарах боломжгүй бөгөөд харин хэрэгжүүлэх шатанд нэгдмэл болгох нь л эх сурвалжийн нэгдмэл байдлын онолтой салшгүй холбоотой юм.

Тус салбарт эх сурвалж нэгдмэл байх нь харилцан нөхцөлдсөн хууль батлах, хэрэгжүүлэх, хэрэглэх аль ч шатанд хөдөлмөрлөх эрх, ашиг сонирхлыг хангаж, хамгаалах баталгаа нь болно.

Эх сурвалжийн нэгдмэл байдлын онол, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн онцлогийн хүрээнд хэлбэрийн бус агуулгын зохицуулалтыг бий болгох нь талуудад онолын болон хууль зүйн хувьд өгөгдсөн боломж гэж үзэж болохоор байна.

Энэхүү боломж нь ашиглагдвал холбогдох эрх, ашиг сонирхол талуудад хангагдах боломжтой гэж дүгнэж байна.

Ашигласан материал

1. Deakin, B. A. (.). ‘Labor Regulation, Corporate Governance and Legal Origin: A Case of Institutional Complementarity? (2007) Law & Society Review 865 ff. More generally, see Nuno Garoupa and Andrew Morris, ‘The Fable of the Codes: The Effi /д. .: .
2. E.Barnett, R. (.). 1986. УБ: .
3. J.Weinrib, E. (2012). The Idea of Private Law . УБ: .
4. Б.Буянхишиг. (2017). Хувийн эрх зүй дэх эрх зүйн ерөнхий онол, философийн зарим асуудал. "Хувийн эрх зүй: онол-арга зүй, эдийн засгийн анализ, харьцуулсан судлал", 8
5. Б.Буянхишиг. (2017). Хувийн эрх зүй дэх эрх зүйн ерөнхий онол, философийн зарим асуудал. "Хувийн эрх зүй: онол-арга зүй, эдийн засгийн анализ, харьцуулсан судлал" эмхэтгэл, 7, 8.
6. Баут, С. (2009). . ., 18.
7. Вакс, Р. (2022). “Эрх зүй” товч танилцуулга. УБ: .
8. Д.Лүндэжанцан, Н. Х. (2014). Эрх зүйн философи. УБ: .
9. Ё.Болормаа. (2023). “Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хуулийн зорилт ба хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэглээ”. Хууль дээдлэх ёс №4, 85.
10. Кельзен, Х. (2013 он). “Хэм хэмжээний тухай ерөнхий онол”. УБ: .
11. Маркс, К. (1999). Капитал. УБ: .
12. Н.А.Пьянов. (2011). Теория государства и права. Часть 2. Теория права “Юристпруденция. .: .
13. Н.Лүндэндорж. (2007). ... Эрх зүй онол, практик, мэдээллийн цуврал 2-3, 229.
14. Н.Лүндэндорж. (2022). Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ: 2022.
15. Н.Лүндэндорж. (2022). Монгол Улсын Үндсэн Хууль /шинжлэх ухааны тайлбар/. УБ: .
16. О.Амархүү. (2018). Эрх зүйн онол. УБ: Адмон принт.
17. О.Амархүү. (2018). Эрх зүйн онол. УБ: .
18. Руссо, Ж. Ж. (2022). “Нийгмийн гэрээ буюу улс төрийн эрхийн зарчмууд”. УБ: .
19. Руссо, Ж. Ж. (2022). “Нийгмийн гэрээ буюу улс төрийн эрхийн зарчмууд”. УБ: .
20. Рэнд, А. (2005). Капитализмыг өмөөрөх нь. УБ: .
21. С.Нарангэрэл. (2001). “Монголын ба дэлхийн эрх зүйн тогтолцоо”. УБ: .
22. Смит, А. (2011). Үндэстний баялаг. УБ: .
23. социологи, Т. Э. (Труд. Энциклопедия социологи Труд. Энциклопедия социологи Труд. Энциклопедия социологи г.). Труд. Энциклопедия социологи. Получено из Труд. Энциклопедия социологи: Труд. Энциклопедия социологи
24. Фредерик Бастиа, о. Н. (2001). “Хууль”, . УБ: .
25. Фредерик Бастиа, о. Н. (2001). Хууль. УБ: .