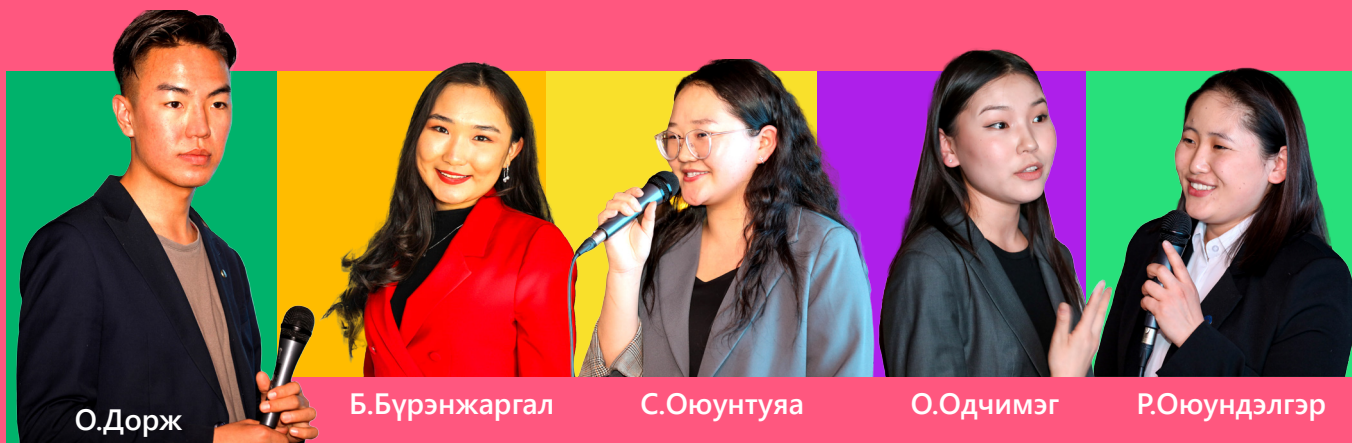




О.Дорж

Б.Бүрэнжаргал

С.Оюунтуяа

О.Одчимэг

Р.Оюундэлгэр

F

R

A

N

C

H

I

S

E

Монгол Улсын хоолны салбар дахь Франчайз бизнесийн цагийн ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөл ба орчин

ФЭС-гийн 2021-22 оны тэтгэлэгт оюутнуудын
судалгааны тайлан

2022



МОНГОЛ УЛСЫН ХООЛНЫ САЛБАР ДАХЬ ФРАНЧАЙЗ БИЗНЕСИЙН
ЦАГИЙН АЖИЛТНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ БА ОРЧИН

ФЭС-гийн 2022 оны тэтгэлэгт оюутнуудын судалгааны тайлан

Энэхүү судалгааны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөвийг
судлаачид хариуцах бөгөөд Фридрих-Эбертийн сангийн байр
суурьд нийцэж байх албагүй болно.

Судалгааг хийж гүйцэтгэсэн:

О.Дорж, ФЭС-гийн тэтгэлэгт оюутан
Б.Бүрэнжаргал, ФЭС-гийн тэтгэлэгт оюутан
С.Оюунтуяа, ФЭС-гийн тэтгэлэгт оюутан
О.Одчимэг, ФЭС-гийн тэтгэлэгт оюутан
Р.Оюундэлгэр, ФЭС-гийн тэтгэлэгт оюутан

Эхийг бэлтгэсэн: Ё.Батболд, ФЭС

АГУУЛГА

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	4
ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ.	5
УДИРТГАЛ	6
Үндэслэл.	6
Сэдвийн судлагдсан байдал.	6
Зорилго, зорилтууд	7
Судалгааны шинэлэг байдал	7
Судалгааны хүрээ	8
Судалгааны арга зүй	8
1. СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ХЭСЭГ	9
Онолын үзэл баримтлал	9
1.1. Хөдөлмөрлөх эрхийн тухай	10
1.2. Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн салбарын зарим статистик мэдээлэл	14
1.3. Франчайз бизнесийн эрх зүйн зохицуулалт.	16
2. СУДАЛГАА	19
2.1. Судалгаанд оролцогчдын мэдээлэл	19
2.2. Судалгааны үр дүн	19
2.2.1. Хөдөлмөрийн гэрээ	21
2.2.2. Хамт олон, ажлын байрны орчин	24
2.2.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл	28
2.2.4. Ажил, хувийн амьдралийн тэнцэл	29
2.2.5. Цалин, хөлс	31
ДҮГНЭЛТ БА САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	34
ЭХ СУРВАЛЖ	37

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. 1999 болон 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зохицуулалтын харьцуулалт
- Хүснэгт 2. 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийн талаарх зохицуулалт
- Хүснэгт 3. Үйлчилгээний салбар дахь нийт ажиллагчдын тоон мэдээлэл /2020 оны байдлаар/
- Хүснэгт 4. Худалдаа, үйлчилгээний салбар дахь ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ /2020 оны байдлаар/

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

- График 1. Судалгаанд оролцогчдын насны бүлэг
- График 2. Судалгаанд оролцогчдын хүйс
- График 3. Боловсролын түвшин
- График 4. Ажил эрхлэлтийн статус
- График 5. Ажилласан хугацаа
- График 6. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан эсэх
- График 7. Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр
- График 8. Хөдөлмөрийн гэрээний тухай
- График 9. Өмнө нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байсан эсэх
- График 10. Гэрээ байгуулах үедээ хангалттай мэдлэг мэдээлэлтэй болсон эсэх
- График 11. Ажлын байрны нөхцөлийн сэтгэл ханамж
- График 12. Удирдлагын өгсөн үүрэг даалгавар биелэгдэх боломжтой байдаг эсэх
- График 13. Ажлын байрны дарамт шахалт
- График 14. Удирдлагын зүгээс өгч буй биелэгдэх боломжгүй үүрэг даалгавар
- График 15. Ажлын байрандаа ямар нэгэн дарамтад өртөж байсан эсэх
- График 16. Дарамтад өртсөн тохиолдолд авсан хариу арга хэмжээ
- График 17. ҮЭ байгуулан эрх ашгаа хамгаалах оролдлого гарч байсан эсэх
- График 18. ҮЭ байгуулж байсан бол захиргааны зүгээс түүнийг таслан зогсоох, хориглох оролдлого гарч байсан эсэх
- График 19. Өдөрт ажиллах ажлын цаг
- График 20. Амралтын өдрүүдэд ажилладаг эсэх
- График 21. Нэмэгдэл хөлсний тухай
- График 22. Ажлын цаг хувийн амьдралын баланстай тэнцэж чаддаг эсэх
- График 23. Хувийн шалтгаанаар ажлаас чөлөө авах хялбар эсэх
- График 24. Франчайз бизнесийн салбарын ажилчид ажлаа бусдад санал болгож байсан эсэх
- График 25. Туршилтын хугацааны цалин
- График 26. Цалингаа хугацаандаа авч чадаж байна уу?
- График 27. Цалингаа хугацаандаа авч чаддаггүй бол хэдий хугацаанд хоцорч авдаг болох
- График 28. Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс авч чадаж байна уу?
- График 29. Ажлын байран дээрх хөдөлмөрийн аюулгүй байдаг хангагдаж чаддаг уу?

УДИРТГАЛ

Үндэслэл

Хөдөлмөр эрхлэх асуудал нь үндэсний эдийн засаг болон нийгмийн бусад салбарт чухал ач холбогдолтой сэдвийн нэг бөгөөд оюутан залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал нь тус сэдвийн салшгүй хэсэг билээ. Монгол Улсын хувьд хамгийн анхны Франчайз бизнес нь “MCS” компанийн оруулж ирсэн “Coco Cola” ундаа болон BBQ Chicken зэрэг бизнесүүд байсан бөгөөд, харин сүүлийн жилүүдэд франчайз бизнес улам бүр хүч түрэн орж ирэх болжээ. Үүнийг дагаад франчайз бизнесийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуй нэгжүүд ажиллах хүчнээр залуучуудыг авч, тус салбарт хагас болон бүтэн цагаар ажиллуулах явдал эрчимтэй нэмэгдсэн гэж үзэх боломжтой. Гэвч франчайз компанийн зөрчлийн асуудлаар хийгдсэн жишиг олон улсын судалгаагаар тус (Australian Government, 2019) салбарын тэргүүлэх 3 асуудлын нэг нь хөдөлмөрийн мөлжлөг гэж үзжээ. Өөрөөр хэлбэл, оюутан залуучууд өөрсдийн хөдөлмөрөө зохих ёсоор үнэлүүлж чадахгүй буюу хөдөлмөрийн мөлжлөгт ямар нэг байдлаар өртөж байх магадлал өндөртэй гэсэн таамаглалыг уг судалгаагаар дэвшүүлэв. Мөн зарим судалгааны үр дүнгээс харахад, франчайз компаниуд нь ашгийн төлөө ажиллах явцдаа хөдөлмөрийн мөлжлөг явуулж байна (Australian Council of Trade Unions, 2018) хэмээн үзсэн байдаг.

Тиймээс энэхүү судалгааны хүрээнд, Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй франчайз бизнесүүд нь цагийн ажилтныг авч ажиллуулахдаа Монгол Улсын холбогдох Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг мөрдөж байгаа эсэх, ямар зөрчил түгээмэл гарч байгаа тухай болон тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэх үүднээс хүнсний салбарт ажиллаж буй 5 франчайз компанийг сонгон авч, чанарын судалгааны 5 бүлэг 39 асуултаас бүрдсэн асуулгыг боловсруулан, 250 оролцогчдыг санамсаргүй түүврийн аргаар сонгон, судалгааны үр дүнг гаргалаа.

Сэдвийн судлагдсан байдал

Франчайз бизнес нь эдийн засгийн салбарт шинэ ойлголт биш бөгөөд аль хэдийн олон улсын болон Монголын зах зээлд өөрийн гэсэн байр сууриа эзэлсэн бизнесийн хэлбэр юм. Франчайз бизнесийн талаар хийгдсэн судалгаа буюу энэ төрлийн бизнесийг олон төрлийн эх сурвалж өөр өөрийн арга барилаар тодорхойлсон байдаг. (Жишээ нь: Investopedia) Гэвч франчайз бизнес болон хөдөлмөрийн мөлжлөгийн хоорондын хамаарлын талаар хийсэн судалгаа нь одоогийн байдлаар хумигдмал байгаа ба Монгол Улсын оршдог Ази, Номхон далайн бүс нутагт энэ сэдвээр судалгаа хийж буй улс нь Австрали улс байна. 2009 онд батлагдсан “Fair Work Act” дээр суурилж үүсэн байгуулагдсан “Fairwork Ombudsman” нь ажил олгогч, ажилтан гэсэн хоёр талд хөдөлмөрийн зохистой харилцааны талаар мэдээлэл өгдөг бөгөөд эдийн засгийн салбар бүрийн нөхцөл байдлын талаар жил бүр судалгаа явуулдаг. Дээрх судалгаануудын нэг чиглэл нь франчайз бизнес юм. Тийм боловч уг судалгаа нь хоолны буюу хүнсний салбарыг тусгайлан судлаагүй буюу нийт франчайз бизнесийг судалж, үр дүнгээ томъёолсон.

Хүнсний франчайз салбарын талаарх нарийвчилсан судалгааны олдоц бага байсан боловч үйл ажиллагаа нь олон нийтэд танигдсан хүнсний франчайз дээр судалгаа хийсэн байгууллага нь тус бүс нутагт мөн Австрали улс байсан. Тодруулбал, Australian Council of Trade Unions (ACTU)-аас хийсэн "Wage Theft: The exploitation of workers is widespread and has become a business model" судалгаанд хүнсний салбарын франчайз бизнесүүдийн нөхцөл байдлыг компани бүрээр нь задлан тайлбарласнаараа маш онцлогтой судалгаа болсон. Уг нөхцөл байдлыг Карл Марксын үндэслэсэн капитализмын онолоор тайлбарладаг.

Монгол Улсын хувьд франчайз бизнесийн талаарх бичигдсэн эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, ном товхимлын олдоц маш ховор байна. Мөн хоолны салбар дахь франчайз бизнесийн талаар хийсэн судалгаа олдоогүй буюу Монгол улсын хувьд франчайз бизнес болон түүний үр дагавар, одоо байгаа нөхцөл байдлын талаар судалгаа хийх нэн шаардлагатай байна.

Зорилго, зорилтууд

Уг судалгааны зорилго нь Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй франчайз бизнесүүд нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийн хүрээнд түүнийг зохих ёсоор баримталж, цагийн ажилчдад хуульд нийцсэн цалин хөлс болон бусад хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангаж буй эсэхийг тандан судлах, хэрэв цагийн ажилчдын хөдөлмөрлөх эрхийг аливаа байдлаар зөрчсөн бол ямар төрлийн зөрчил давамгайлж буй тухай судлах, уг судалгааны үр дүнд зарим санал, зөвлөмжийг боловсруулахад оршино.

Дээр дэвшүүлсэн зорилгыг биелүүлэхийн тулд дараах зорилтуудыг удирдлага болгов. Үүнд:

1. Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ болон Үндсэн хуулиар хөдөлмөрлөх эрхийг зохицуулсан байдлыг судлах. Түүнчлэн 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар цагаар ажиллах буюу ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зохицуулалт, хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл зэргийг судлах;
2. Франчайз компаниудад ажлын бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын ажиллах хүчний залуу иргэдээс асуулгын аргаар судалгаа авч, түүнийг боловсруулах;
3. Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн орчин нөхцөл болон судалгааны үр дүнг харьцуулж, зөрүүтэй байдал үүссэн үгүйг олж тогтоох гэсэн үндсэн 3 зорилтын хүрээнд судаллаа.

Судалгааны шинэлэг байдал

Уг судалгаа нь 2021 онд шинээр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг судлан, Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй франчайз бизнесүүд нь уг хуульд нийцүүлэн хэрхэн ажиллаж буйг социологийн судалгааны аргаар тандан илрүүлэхийг оролдсон

нь судалгааны шинэлэг тал болно. Нөгөө талаар франчайз бизнесүүдийн Монгол Улсын эдийн засагт эзлэх байр суурь нэмэгдэж буйтай холбогдуулан энэ төрлийн судалгааг анхлан хийж байгаагаар онцлог болно.

Судалгааны хүрээ

Энэхүү судалгаа нь дараах хүрээнд явагдсан. Үүнд:

- Судалгааны онолын хэсэгт, хөдөлмөрлөх эрхийн талаар Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ болон Үндсэн хуульд заасан агуулга; 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга дахь ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны эрх зүйн зохицуулалт; болон франчайзын гэрээний тухай Монгол Улсын Иргэний хуулийн зохицуулалтыг тус тус судалсан.
- Хоёрдугаар бүлэг буюу социологийн судалгааны үр дүнг танилцуулах хэсэгт Монгол Улсад үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй хоолны франчайзын үйлчилгээ эрхэлдэг таван компанийг хамарсан бөгөөд ингэхдээ тэдгээрт ажиллаж буй нийт 250 цагийн ажилтнаас авсан судалгааны үр дүнг боловсруулав.
- Судалгааны сүүлийн хэсэгт, судалгааны үр дүнг нэгтгэн дүгнэж, холбогдох санал, зөвлөмжийг дэвшүүллээ.

Судалгааны арга зүй

Франчайз гэрээний дагуу хоолны үйлчилгээний байгууллагад ажиллаж буй цагийн ажилчдын хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны нөхцөлийн талаарх судалгааны түүврийг нийт таван аж ахуйн нэгжээс авсан. Монгол Улсад идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй эдгээр таван аж ахуйн нэгжийн эх олонлогоос 95 хувийн итгэлийн түвшин 1 хувийн алдааны магадлалтайгаар түүврийн хэмжээг тогтоосон.

Мэдээлэл цуглуулалт

Мэдээлэл цуглуулалтыг урьдаас бэлтгэсэн асуулгын дагуу судалгааны багийн гишүүд 2022 оны 4-р сарын 25-ны өдрөөс эхлэн сонгогдсон байгууллагуудад ажиллаж байгаа ажилчдыг олж судалгаагаа бөглүүлэн мэдээллийг бүрдүүллээ. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтад хүнсний салбарт ажиллаж буй 5 франчайз бизнесийн байгууллагуудад ажил эрхэлдэг хүмүүсийг хамрууллаа.

Асуулгын кодчиллол, мэдээлэл боловсруулалт

Үйлчилгээний байгууллагад ажиллаж буй цагийн ажилтны нөхцөл байдлын судалгааны асуулга нь үндсэн 6 хэсгээс бүрдэж байгаа бөгөөд үүнийг үндсэн 3 сегмент болгон хуваасан. Түүнчлэн асуулгын хариултыг эрэмбэлэх түвшний шкал (тухайн шинжээр буюу өгсөх буурах дараалал бүхий) ашиглалаа. Мэдээлэл боловсруулалтыг Excel, SPSS программ ашиглан кодолж боловсрууллаа.

1. СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Франчайз бизнесийн тухай

Франчайз бизнес нь анх 1860-аад онд “The Singer” компани нь оёдлын машин зардаг нэгэн дэлгүүр байсан бөгөөд бусад дэлгүүрт өөрийн бараа бүтээгдэхүүний зарахыг зөвшөөрч эхэлснээрээ бий болгосон гэж үздэг (Luis Fernando Varotto et Leonardo Aureliano-Silva, 2017) ба одоогоор дэлхийн эдийн засагт хамгийн хурдтай хөгжиж буй салбарын нэг билээ. Франчайз бизнесийг эрх зүйн болон санхүүгийн хувьд тусдаа, бие даасан аж ахуйн нэгжүүд, өөрөөр хэлбэл франчайз төв компани (эрх шилжүүлэг) ба түүний оюуны эрхийг худалдаж авсан салбар франчайз эзэмшигчдийн (эрх хүлээн авагч) хоорондын нягт бөгөөд байнгын хамтын ажиллагаанд үндэслэн бараа, үйлчилгээ ба технологийг худалдаалах систем гэж томъёолж болно. Салбар франчайз нь үйл ажиллагаа явуулахдаа төв франчайз компанитай хийсэн гэрээний дагуу тус франчайзын суурь үзэл баримтлал, стандартыг дагаж мөрдөнө (Antonowicz, 2011).

Харин сүүлийн үед франчайз бизнест хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил гарч буй талаар олон улсын хэмжээний судалгаануудад бичигдсэн ба Монгол Улсад мөн уг зөрчил байх магадлалтай хэмээн таамаглал дэвшүүлж, уг судалгааг бичсэн учир хөдөлмөрийн мөлжлөгийн талаар мөн дурдав.

Хөдөлмөрийн мөлжлөг -Үүний талаар хэд хэдэн онол байдаг боловч Карл Марксын онол нь олон нийтэд хамгийн түгээмэл тархсан байдаг. Уг онол Капиталист эдийн засагт ажилчин анги өөрийн үйлдвэрлэсэн үнэ цэнийг үнэлэх хэмжээнээс доогуур түвшинд өөрийн хөдөлмөрийг үнэлүүлж буй нөхцөл байдлыг ойлгоно. Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн суурь шалтгаан нь ажил олгогчийн илүү их хэмжээний ашиг олох сонирхлоос үүдэлтэй. (Edward N. Zalta, 2016)

Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн төрлүүд (НҮБ-ын Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрөлжсөн байгууллагын тодорхойлсноор)

- Амьдрах орчин нөхцөл муу (Амьдрах газар, байршлаа сонгох эрх чөлөөг боогдуулах)
- Илүү цагаар ажиллахыг шаардах, хэтэрсэн ажлын ачаалалтай байх
- Аюултай ажлын орчин
- Цалингүй болон бага цалингаар хөдөлмөр эрхлүүлэх
- Хөгжих боловсрох боломжийг хаах
- Гэрээ болон хөдөлмөрийн хуулийг дагаж мөрдөхгүй байх
- Нийгмийн хамгаалалд хамрагдах боломжийг хаах (Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгал гэх мэт нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ үүнд багтана.)
- Таагүй ажиллах орчин нөхцөл
- Хэвийн хэмжээнээс хэтэрсэн цалин хасалт (Шийтгэл, хоол, унааны мөнгийг тогтоосон хэмжээнээс илүү хасах) (ILO, n.d)

ОНОЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

1.1. Хөдөлмөрлөх эрхийн тухай

Хөдөлмөрлөх эрх нь хүний аж төрөх, амьдрахын салшгүй хэсэг болохын хувьд түүнийг дотоодын болон олон улсын эрх зүйн баримт бичигт хуульчлан, хэрэгжүүлдэг билээ. Хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах анхны бие даасан байгууллага 1919 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нэрээр байгуулагдсан бөгөөд хожим нь НҮБ-ын хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн анхны төрөлжсөн агентлаг болж, өдгөө олон улсын хөдөлмөрийн суурь хэм хэмжээг тогтоож, хөдөлмөрийн хүрээний эрхүүдийг хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах, хөдөлмөрийн асуудлаарх нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлэх чиглэлээр ажиллаж байна.

а. Хөдөлмөрлөх эрхийн олон улсын гэрээнд тусгагдсан байдал

Хөдөлмөрлөх эрхийг тусгасан анхны олон улсын суурь баримт бичиг бол Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 1946 оны 217/A/III/ тогтоолоор баталсан Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал юм. Уг тунхаглалын 23 дугаар зүйлд “Энэхүү Пактад оролцогч улсууд хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх” бөгөөд “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах, ямар ч алагчлалгүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй” хэмээн зохицуулсан. Харин 1966 онд баталсан Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пактад “Энэхүү Пактад оролцогч улсууд хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй” тухай заасан. Иймд хөдөлмөрлөх эрхийг аливаа хүн хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ, нөгөө талаас тус эрхийг бүрэн дүүрэн баталгаатай эдлүүлэхэд ажил олгогч төдийгүй тухайн улсын төрийн байгууллагаас тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, пактаар үүрэг болгосон байдаг байна.

б. Хөдөлмөрлөх эрхийн дотоодын хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал

Монгол Улсын 1992 оны ардчилсан Үндсэн хуулийн арван зургаадугаар зүйлийн 4 дэх заалтад Монгол Улсын иргэн дараах эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ гэсний дотор “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэж заасан бол арван долоодугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрлөх... нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн” хэмээсэн нь хүний хөдөлмөрлөх эрхийн үндэсний хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан явдал мөн.

Иймд Монгол Улсын Үндсэн хууль болон нэгдэн орсон олон улсын гэрээгээр тунхагласан иргэний хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаатай хангах механизмыг ердийн хууль, тогтоомжийн хүрээнд бүрдүүлэхэд суурь баримт бичиг нь Хөдөлмөрийн

тухай хууль болдог. Хөдөлмөрийн тухай хууль нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангах зорилготой хууль юм. Тэгвэл хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын бүтэн бус цагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллах нөхцөлийн талаар хэрхэн зохицуулсныг дор хэсэгт авч үзье.

Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах зохицуулалтын тухайд

Үндсэн хуулиар баталгаажсан хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг хангах, хөдөлмөрийн суурь зарчим, нөхцөлийг зохицуулсан үндсэн баримт бичиг бол Хөдөлмөрийн тухай хууль юм. 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд цагаар ажиллах зохицуулалт тусгагдсан байсан нь энэхүү судалгааны сэдэв болох цагийн ажилтны хөдөлмөрлөх харилцааны тухай Монгол Улсад анхдагч зохицуулалт болсон. Харин 2021 онд Монгол Улсын Их Хурлаас Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын баталсан бөгөөд уг хууль нь өмнөх хуультай харьцуулахад цагийн ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг “ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах” гэсэн нэр томъёоны дагуу дэлгэрэнгүй зохицуулжээ. Иймд 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль болон 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хуульчлагдсан цагийн ажилтны зохицуулалтыг харьцуулан харууллаа.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)	Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ (2021)
233 дугаар зүйл. Цагаар ажиллах	66 дугаар зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ
1. Ажил олгогч цагаар ажиллах ажилд ажилтан авч ажиллуулж болно.	1. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно.
2. “Цагаар ажиллах” гэж ажил олгогчоос тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгүүлж, гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгохыг хэлнэ.	2. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна өдөрт, эсхүл долоо хоногт, эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно.

3. Цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг талууд харилцан тохиролцож тусгана.	3. Ажлын бүтэн цагийн ажилтны ажлын цагийг хууль тогтоомжид заасны дагуу богиносгосныг бүтэн бус цагаар ажилласанд тооцохгүй.
	4. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.
	5. Ажил олгогч түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно.

Хүснэгт 1. 1999 болон 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зохицуулалтын харьцуулалт

Дээрх хүснэгтэд буйгаар, 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл болон нарийвчилсан журмыг зохицуулж өгсөн нь өмнөх 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуультай харьцуулахад ач холбогдолтой байна. Тус Хөдөлмөрийн тухай хууль нь 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн. Үүнтэй холбогдуулан, Монгол Улсад Франчайз бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй компаниудад ч мөн адил “ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж буй” ажилтнуудтайгаа Хөдөлмөрийн гэрээг тус хуульд тусгагдсан нөхцөлөөр байгуулах үүрэг хуулийн дагуу үүсжээ.

Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийн тухайд

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд зайлшгүй тусгах ёстой гол нөхцөлүүд гэж байдаг. Эдгээр нөхцөлийг бүх төрлийн хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах явцад зайлшгүй тусгах ёстой бол талууд харилцан тохиролцсоноор зарим нөхцөлийг нэмэлтээр тусгах боломжийг хуульд нээлттэй зохицуулжээ. Тэдгээрийг доорх хүснэгтээр харууллаа.

Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл

49.1 зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцөлийг тусгана:

- ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг;
- ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;
- цалин хөлсний хэмжээ;
- хөдөлмөрийн нөхцөл;

49.2 зүйл. Талууд хөдөлмөрийн гэрээнд дараах нөхцөлийг нэмж тусгаж болно:

- ажил, амралтын цаг;
- цалин хөлс олгох журам;
- хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;
- хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;
- ажлын байранд тавигдах ур чадвар, чадамжийн шаардлага;
- талууд харилцан тохиролцсон бусад;

Хүснэгт 2: 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийн талаарх зохицуулалт

Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй франчайз байгууллагуудын хувьд, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулж буй ажилтантай Хөдөлмөрийн гэрээ заавал байгуулах, түүндээ ажлын байрны нэр, гүйцэтгэх чиг үүрэг, байршил, цалин хөлс болон хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийг тусгах үүрэгтэй болох нь харагдаж байна. Тэдгээр зохицуулалтыг тус бүр нарийвчлан авч үзье.

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны тухайд

Хөдөлмөрийн гэрээ нь дагалдангаар ажиллуулах, туршилтын хугацаагаар ажиллуулах, улирлын шинжтэй ажилгүйцэтгүүлэх, ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллуулах, түр ажлын байранд ажиллуулах болон санхүүжилт, хийгдэх ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зэрэг өөрийн онцлогтой байж болох бөгөөд эдгээр хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулдаг.

Харин франчайз бизнесийн хувьд ихэнх тохиолдолд цагийн ажилтантай хугацаагүй Хөдөлмөрийн гэрээнээс илүү харин тодорхой хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллуулдаг гэж үзэх боломжтой. Учир нь цагийн ажилтны тухайд уг ажлын байранд байнгын ажиллах бус тодорхой хугацаанд жишээлбэл, сургуулийнхаа хажуугаар ажилладаг бөгөөд ихэнх тохиолдолд түр хугацаанд ажиллах нь түгээмэл байдаг. Иймд ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатайгаар байгуулах боломжтой.

Ажлын цагийн тухайд

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтын дагуу долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй, харин ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байх тухай тусгагдсан. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж байгаа буюу франчайз бизнест цагийн ажил хийж буй ажилтны тухайд ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага

цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгодог. Иймд ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтны нийт ажлын цаг нь долоо хоногийн ердийн ажлын цагт багтаж байгаа гэсэн үг юм. Иймд ажлын цагийн ердийн хугацаанаас илүү цагаар ажиллуулсантай холбоотой маргаан ажлын бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтны хувьд харьцангуй хөндөгдөхгүй байх боломжтой.

Цалин хөлсний тухайд

Цалин хөлсийг сард хоёроос доошгүй удаа тогтсон өдөр олгох бөгөөд олгох өдрийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд тусгана гэсэн зохицуулалт нь хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчид үүрэг ногдуулсан. Мөн нөгөө талаар талууд тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгох ч боломжтой. Харин ажилтныг илүү цагаар ажиллуулж, нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгох үүргийг ажил олгогч хүлээдэг. Илүү цагаар ажиллуулахдаа долоо хоногийн амралтын өдөр (Долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно) ажиллуулсан бол, шөнийн цагаар ажиллуулсан бол (Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно), нийтээр амрах баярын өдөр ажиллуулсан (Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно) зэргээс хамааран ялгаатай зохицуулалтыг хууль тогтоогчийн зүгээс хуульчилсан нь ажилтны эрх ашгийг хамгаалахад ахицтай зохицуулалт болсон гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

1.2. Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн салбарын зарим статистик мэдээлэл

Статистикийн нэгдсэн санд байршсан Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл-2020 тайлан зэрэг албан ёсны статистикийн баримт бичигт Монгол Улсын ажиллах хүч, ажиллагчид, ажилгүй хүн, ажиллах хүчний оролцооны түвшин болох хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг өмнөх онуудтай харьцуулан харуулдаг. Харин хөдөлмөр эрхэлж буй цагийн ажиллагчдын тоон мэдээллийг нарийвчлан тусгаагүй байдаг билээ.

2020 оны байдлаар нийт ажиллах хүчний хүн амын 1,162,900 хүн нь ажиллагчид, харин 87,700 ажилгүй хүн байна. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 58.8 хувь, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 54.6 хувь байна. Харин хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтыг нийлмэл түвшин 2020 онд 12.4 хувь, ажилгүйдлийн түвшин 7.0 хувь, ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин 12.0 хувь, цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин 7.4 хувь байна.

Тус тайланд тусгаснаар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 2020 онд 1.2 сая төгрөг болж, 2016 оноос 358.7 (41.6%) мянган төгрөгөөр, өмнөх оноос 96.3 (8.6%) мянган төгрөгөөр өссөн байна. Харин медиан цалин 900.7 мянган төгрөг байна. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын нийгмийн даатгалын шимтгэл

төлөлтийн тайланд 2020 онд хамрагдсан нийт ажиллагчдын 96.4 (11.9%) мянга нь 420.0 мянган төгрөг хүртэлх цалинтай, 188.3 (23.3%) мянга нь 420.0-700.0 мянган төгрөгийн цалинтай 118.9 (14.7%) мянга нь 700.0-900.0 мянган төгрөгийн цалинтай, 184.9 (22.9%) мянга нь 900.0-1300.0 мянган төгрөгийн цалинтай, 58.8 (7.3%) мянга нь 1300.0-1500.0 мянган төгрөгийн цалинтай, 75.1 (9.3%) мянга нь 1500.0-2000.0 сая төгрөгийн цалинтай, 32.9 (4.1%) мянга нь 2000.0-2500.0 мянган төгрөгийн цалинтай, 52.6 (6.5%) мянга нь 2500.0 мянган төгрөгөөс дээш цалинтай байна.

а. Монгол Улс дахь үйлчилгээний салбарын ажиллагчдын тоо, дундаж цалингийн талаарх статистик, мэдээлэл

Франчайз бизнес нь статистикийн мэдээллийн дараах хоёр үйл ажиллагааны салбарт хамаарах боломжтой бөгөөд Монгол Улсад тус салбарт нийт ажиллагчдын мэдээллийг дараах байдлаар статистик болгон гаргажээ. Үүнд:

Үйлчилгээний салбар дахь нийт ажиллагчдын тоон мэдээлэл	
Салбар	2020
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	29,991
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	29,7523

Хүснэгт 3: Үйлчилгээний салбар дахь нийт ажиллагчдын тоон мэдээлэл /2020 оны байдлаар/

Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн статистик мэдээлэлд үйлчилгээний салбарын франчайз байгууллагууд багтах боломжтой худалдаа үйл ажиллагааны салбарын ажилтны цалингийн дундаж хэмжээг доорх дүнгээр харуулжээ.

Худалдаа, үйлчилгээний салбар дахь ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ			
Ажиллагчдын тооны бүлэг	2020		
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
	Мянган төгрөг		
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	864.6	982.2	777.4

Хүснэгт 4: Худалдаа, үйлчилгээний салбар дахь ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ /2020 оны байдлаар/

Дээрх статистик мэдээллээс үзэхэд үйлчилгээний салбарт ойролцоогоор 60,000 орчим ажилчид ажилладаг ба эрэгтэй ажилчдын хувьд дунджаар 980,000 төгрөг, эмэгтэй ажилчид дунджаар 777,000 төгрөгийн цалинтай ажиллаж байна. Энэ нь Монгол Улсын нийт ажиллагчдын тав орчим хувьтай дүйцэх юм.

1.3. Франчайз бизнесийн эрх зүйн зохицуулалт

Франчайзын гэрээний тухайд

Монгол Улсад франчайз бизнесийн эрх зүйн суурь гэрээ, хэлцлийг Монгол Улсын Иргэний хуулиар зохицуулдаг. Тодруулбал, Иргэний хуулийн 333 дугаар зүйлд *“Франчайзийн гэрээгээр эрх шилжүүлэгч нь өөрийн фирмийн нэр, бараа буюу ажил, үйлчилгээний тэмдэг, бүтээгдэхүүний загвар, баглаа, боодол, түүнчлэн ажил хэргийн удирдлагын тогтолцоо, төлөвлөлт, харилцаа холбоо, бараа бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээ олж авах үндсэн чиглэл зэрэг эдийн бус хөрөнгийг ашиглуулахаар тогтоосон журмаар бүрдүүлсэн лицензийг эрх хүлээн авагчид олгох, эрх хүлээн авагч нь эрх шилжүүлэгчийн боловсруулсан тогтолцоо, хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийн дагуу үйл ажиллагаа явуулж, түүнд зохих шагнал, хураамж, эсхүл орлогын тодорхой хувийг төлөх үүргийг тус тус хүлээнэ”* хэмээн зохицуулжээ.

Дээрх зохицуулалтаас үзэхэд, франчайзын эрх зүйн суурь гэрээ, хэлцэл нь *эрх шилжүүлэгч* ба *эрх хүлээн авагч* гэсэн этгээдийн хооронд явагддаг болох нь харагдаж байна. Харин гэрээний талуудын шилжүүлэх гэрээний гол зүйл нь олон янз байж болохоор тусгасан ба эдгээр нь оюуны өмчийн эрхээр баталгаажсан эдийн бус хөрөнгө байдаг байна. Үүнд: фирмийн нэр, бараа буюу ажил, үйлчилгээний тэмдэг, бүтээгдэхүүний загвар, баглаа, боодол, түүнчлэн ажил хэргийн удирдлагын тогтолцоо, төлөвлөлт, харилцаа холбоо, бараа бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээ олж авах үндсэн чиглэл зэрэг багтана. Монгол Улсын иргэний хуульд гэрээний зохицуулалтаас гадна гэрээний талууд болох эрх шилжүүлэгч, болон хүлээн авагчийн үүргийг зохицуулсан бөгөөд тэдгээрийн харьцуулбал:

Эрх шилжүүлэгчийн үүрэг	Эрх хүлээн авагчийн үүрэг
334.1 дүгээр зүйл. 1. хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийг гуравдагч этгээдийн оролцооноос хамгаалах; 2. хөтөлбөрийг байнга боловсронгуй болгох; 3. эрх хүлээн авагчийг шаардлагатай мэдээллээр хангах; 4. эрх хүлээн авагчид техникийн туслалцаа үзүүлэх; 5. эрх хүлээн авагчийн ажиллах хүчнийг сургах.	334.2 дугаар зүйл. 1. гэрээгээр хүлээж авсан эрх, эд хөрөнгийг зориулалтын дагуу үр ашигтай ашиглах; 2. зохих шагнал, хураамж, орлогын тодорхой хувийг тогтоосон хугацаанд төлөх; 3. гэрээнд заасан бол шилжүүлэн авсан эрх, эд хөрөнгийг эрх шилжүүлэгчид ашигтайгаар даатгуулах; 4. эрх шилжүүлэгчийн зөвшөөрөлгүйгээр лиценз болон франчайзийн гэрээг гуравдагч этгээдэд шилжүүлэхгүй байх;

5. гэрээнд заасан бол эрх шилжүүлэгчээс хэрэгжүүлж байгаа сургалтад ажиллагсдыг хамруулах, холбогдох зардлыг төлөх;
6. эрх шилжүүлэгчийн барааны болон ажил үйлчилгээний тэмдгийг хэрэглэхдээ лицензээр хэрэглэж байгаа тухай харилцагч болон үйлчлүүлэгчид заавал мэдэгдэх.

Талуудын хүлээн хариуцлага

338 дугаар зүйл.

338.1.Талууд гэрээгээр хүлээсэн үүргийн гүйцэтгэл болон өгсөн мэдээллийн үнэн зөвийг хариуцна.

338.2.Эрх хүлээн авагч франчайзийн гэрээний үүрэгтэй холбоотой эрх шилжүүлэгчид учруулсан хохирол, зардлыг түүнд нөхөн төлөх үүрэгтэй.

338.3.Эрх шилжүүлэгч нь франчайзийн гэрээний үр дүнд эрх хүлээн авагчийн олох орлогын талаар баталгаа гаргахгүй, хариуцлага хүлээхгүй.

338.4.Эрх хүлээн авагчийн гэм буруутай үйл ажиллагаанаас болж үйлчлүүлэгчид учирсан хохирлыг эрх шилжүүлэгч хариуцахгүй.

Ийнхүү Монгол Улсын Иргэний хуулийн зохицуулалт нь франчайз гэрээ, талуудын эдлэх эрх үүрэг, хариуцлага зэргийг цогцоор нь тусгасан байна.

Франчайзын чиглэлийн тухайд. Монгол Улсын Иргэний хуулийн зохицуулалт болон олон улсын франчайз бизнесийн салбарт дараах төрлүүд түгээмэл байдаг. Үүнд:

- Барааны франчайз /эрх олгогчийн үйлдвэрлэж буй бүтээгдэхүүн, барааны тэмдгээр тэмдэглэсэн барааг худалдаалах/;
- Үйлдвэрлэлийн франчайз /Оюуны өмчийн газар бүртгүүлсэн технологи, түүхий эдийн үйлдвэрлэлийн нууцыг эзэмшиж буй үйлдвэрлэгч болон эцсийн үйлдвэрлэгчийг түүхий эдээр хангаж тухайн технологийг ашиглах эрхийн шилжүүлдэг/;
- Үйлчилгээний франчайз /Барааны тэмдгийн хамт тодорхой төрлийн үйл ажиллагаа эрхлэх эрхийг эрх хүлээн авагчид олгодог/ гэсэн 3 төрөлтэй.

Франчайз бизнесийн давуу ба сул талууд. Франчайз бизнес нь бизнесийн харилцаанд түгээмэл хэрэглэгдэх болсон бөгөөд эрх хүлээн авагч буюу франчайзын гэрээгээр дамжуулан үйлчилгээ эрхэлж буй этгээдэд дараах давуу болон сул талыг авчрах боломжтой. Давуу талаас дурдвал:

- Бизнес дампуурах эрсдэл бага.
- Зах зээлд танигдсан бараа, үйлчилгээний тэмдэг ашиглах тул эрх хүлээн авагч

зар сурталчилгаанд санаа зовох шаардлагагүй.

- Эрх олгогч бизнесийн багц үйлчилгээ болох сургалт, бизнесийг эхлэхэд туслах, аргачлал болон байнгын зөвлөгөө өгнө.
- Өмнөх ажлын туршлага шаардлагагүй бөгөөд эрх олгогч шаардлагатай сургалтыг явуулна.
- Жижиг бизнес эрхлэгч нь франчайзийн хөтөлбөрийн дагуу том бизнес эрхлэгчтэй өрсөлдөх боломжтой болно.
- Эрх хүлээн авагч нь өөрийн нутаг дэвсгэртээ онцгой эрхийг эзэмшинэ.
- Бизнесээ эхлүүлэх санхүүжилт нь илүү хялбар байдаг. Тухайлбал банкнууд нэр хүндтэй франчайзийг худалдан авахад зээл олгох тохиолдол байдаг

Дараах сул талтай гэж үздэг. Үүнд:

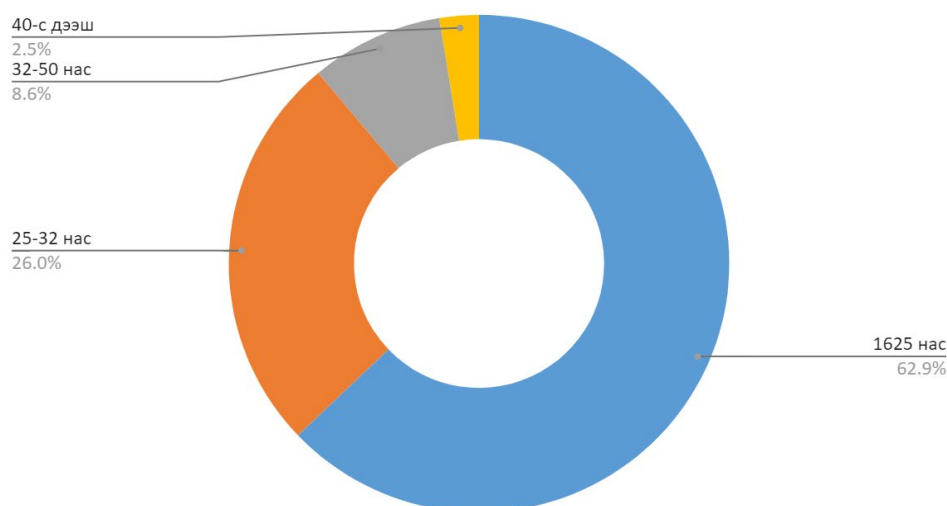
- Франчайзийн урьдчилгаа төлбөр, тогтмол удирдлагын зардал болон борлуулалтын орлогын тодорхой хувийг эрх олгогчид төлнө.
- Зөвхөн эрх олгогчоос бараа худалдан авах шаардлагатай.
- Франчайзийн гэрээгээр хүлээн авагчийг бизнесээ явуулахад хязгаарлалт тавина.
- Бусад эрх хүлээн авагчид бизнесийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй тул хүний нөөцийн өндөр шалгууртай байх хэрэгтэй.
- Эрх олгогчийн зөвшөөрөлгүйгээр франчайзийг худалдах боломжгүй.
- Бүх ашиг борлуулалтын тодорхой хувийг эрх олгогчид байнга өгнө.
- Зах зээлийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор бизнесээ өөрчлөх, өргөжүүлэх боломж багатай зэргийг дурдаж болно.

Дээрхээс дүгнэн үзэхэд, франчайз бизнес нь өөрийн гэсэн онцлог эрх зүйн зохицуулалт бүхий бизнесийн салбарын томоохон арга хэрэгсэл бөгөөд түүнээс улбаалан зарим төрлийн сул талыг дагуулдаг хэдий ч олон талын давуу талд нь тулгуурлан франчайз бизнес эрхлэх явдал түгээмэл болжээ.

2.2. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

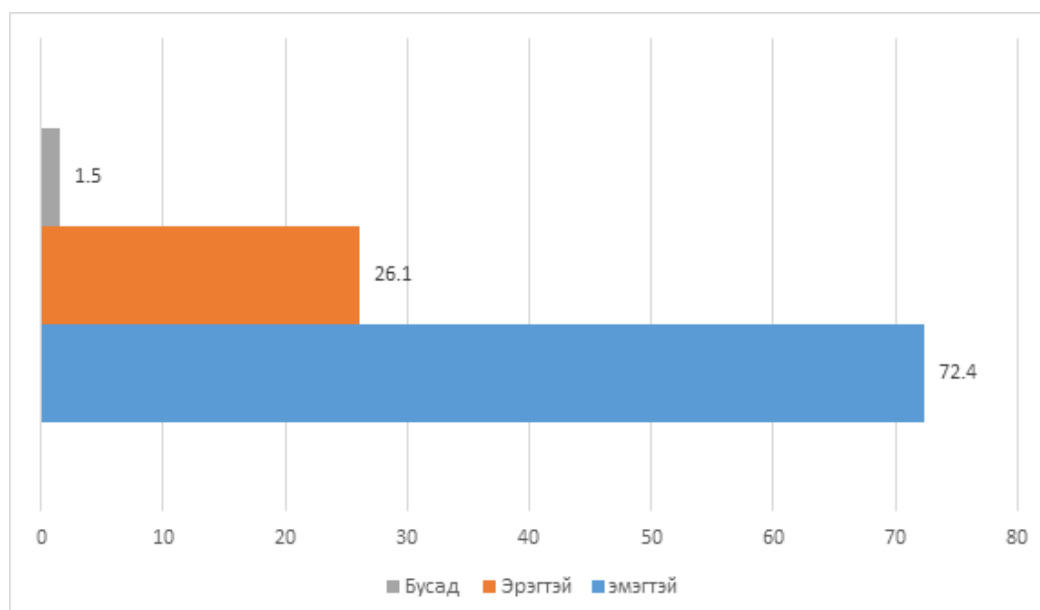
2.1. Судалгаанд оролцогчдын үндсэн мэдээлэл

График 1. Судалгаанд оролцогчдын нас /Хэмжих нэгж: хувиар/



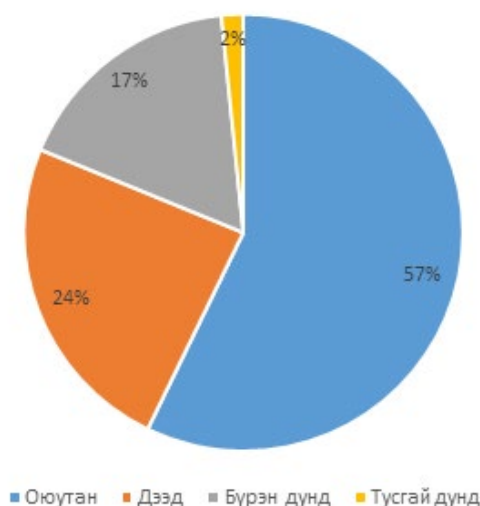
Судалгаанд франчайз бизнесийн салбарт ажилладаг нийт 250 үйлчилгээний ажилчид хамрагдлаа. Судалгаанд хамрагдсан нийт ажилчдыг насны бүлгээр авч үзвэл 16-25 насныхан хамгийн өндөр хувь буюу 62,9%, 25-32 насныхан 26,0%, 40-с дээш насныхан хамгийн бага хувийг буюу 2,5%-ийг эзэлж байна. Үүнээс харвал, тус салбарт ажиллагсдын дийлэнхийг 16-25 насныхан байна гэж дүгнэж болохоор байна.

График 2. Судалгаанд оролцогчдын хүйс /Хэмжих нэгж: хувиар/



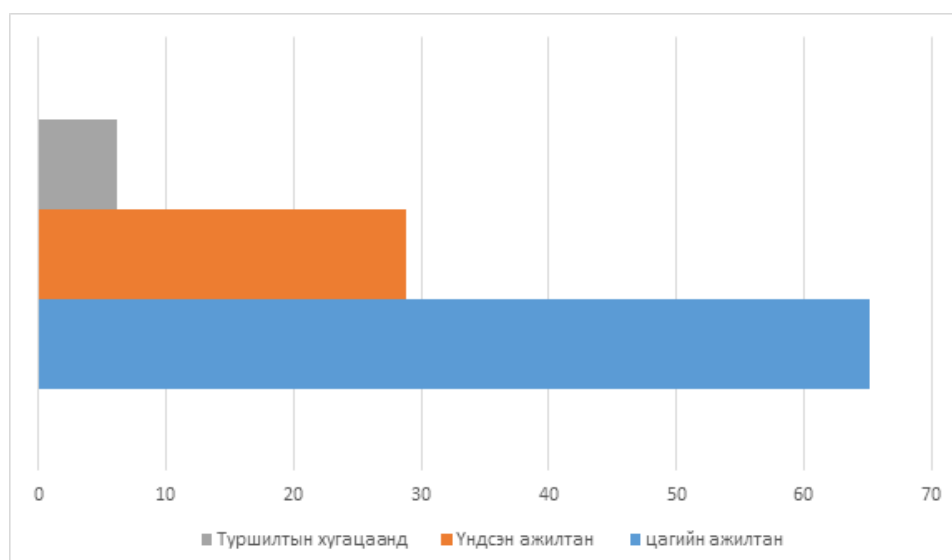
Судалгааны дүнгээс харахад франчайз бизнесийн салбарт ажиллагсдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байна. Энэ нь үйлчилгээний салбарт тэр дундаа хоолны салбарт эмэгтэйчүүд ихэвчлэн ажилладаг гэж харж болохуйц байна. Мөн бусад гэсэн хариултыг 6 хүн сонгосон байна.

График 3. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин /Хэмжих нэгж: хувиар/



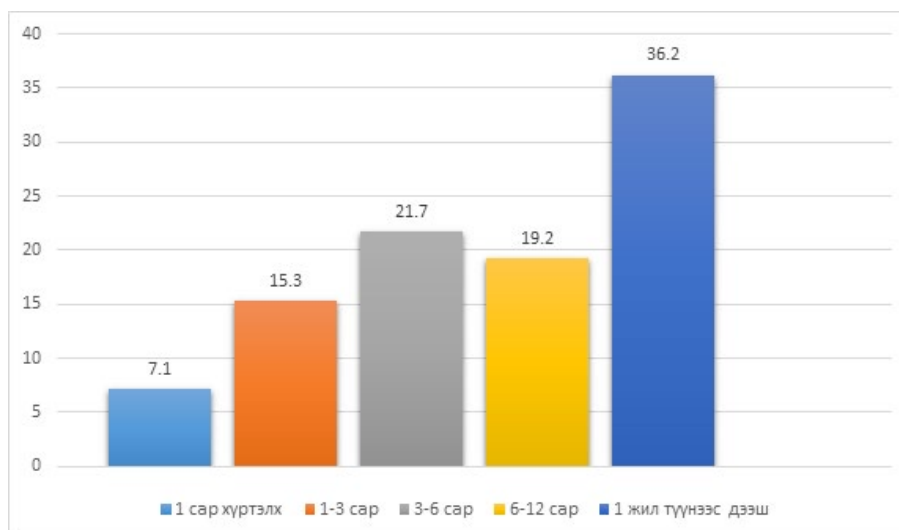
Франчайз бизнесийн салбарт ажиллаж буй цагийн ажилтнуудын дийлэнх нь буюу 56,9% нь их дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнууд байна. Энэ нь ажиллагсдын талаас илүү хувь нь хичээлийнхээ хажуугаар хөдөлмөр эрхэлдэг оюутнууд байдаг аж. Харин тусгай дунд боловсролтой ажилчид 2% -ыг эзэлж байна.

График 4. Ажил эрхлэлтийн статус /Хэмжих нэгж: хувиар/



Франчайз бизнесийн салбарт ажиллагсдын талаас илүү хувь буюу 65,1% нь цагийн ажилтан байна. Эндээс хичээлийнхээ хажуугаар ажиллах боломжтой хөдөлмөрийн салбар учир оюутнууд хамгийн их цагийн ажил эрхэлдэг гэж харж болохуйц юм. Харин туршилтын хугацаанд ажиллаж буй ажиллагсад бага хувийг эзэлж байна.

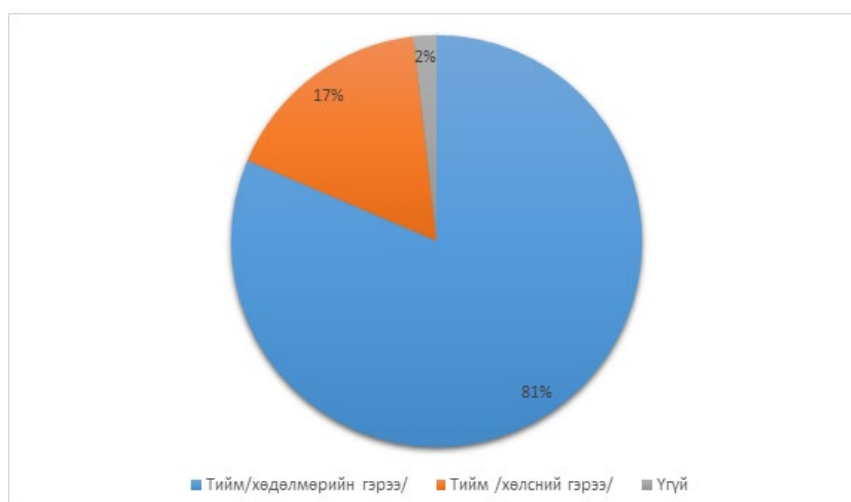
График 5. Ажилласан болон ажиллаж буй хугацаа /Хэмжих нэгж: хувиар/



1 жил болон түүнээс дээш хугацаанд ажиллаж буй ажилчид хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Харин 1 сар хүртэлх хугацаанд ажиллаж буй нь хамгийн бага хувьтай байна. Тэгэхээр хоол үйлдвэрлэлийн франчайз бизнест ажиллаж буй залуучуудын ажлын туршлага 1 жилээс дээш гэдэг хугацаа давамгайлж байгаа нь нэлээдгүй туршлагатай болсныг илэрхийлэх ба тус салбарынхаа алдаа оноог дүгнэх хэмжээнд хүрсэн байж болох талтай.

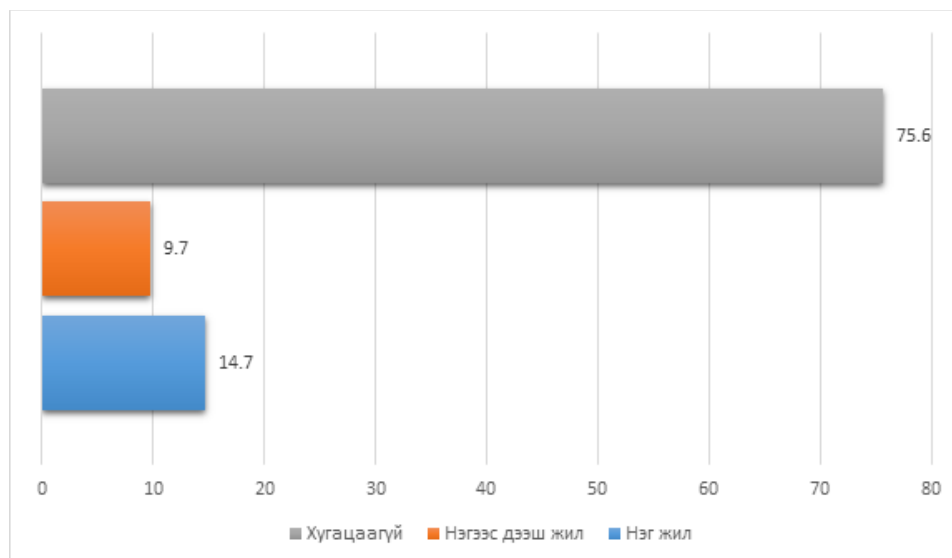
2.2.1.Хөдөлмөрийн гэрээ

График 6. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



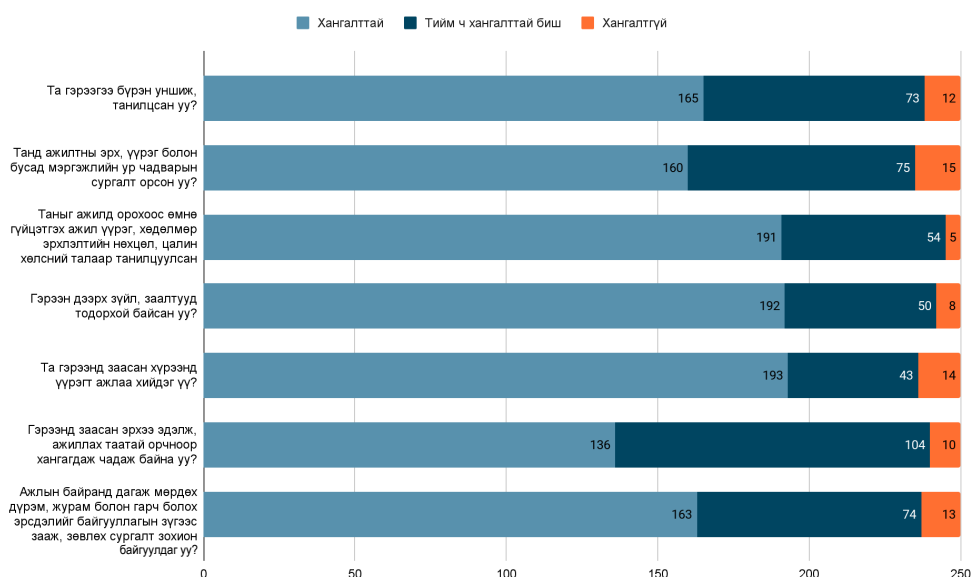
Франчайз бизнесийн байгууллагад ажиллаж буй ажилчдын 81,4% нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан бол 16,8% нь хөлсний гэрээ байгуулсан байна. Харин 1,8% нь гэрээ байгуулаагүй гэсэн хариултыг өгсөн байна. Үүн дээрээс хөлсний гэрээ ба хөдөлмөрийн гэрээний утга ялгааг сайн гаргаж ойлгох хэрэгтэй. Мөн үүнд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй үлдсэн 1,8 хувь бол бидний заавал анхаарах ёстой хэсэг юм.

График 7. Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр /Хэмжих нэгж: хувиар/



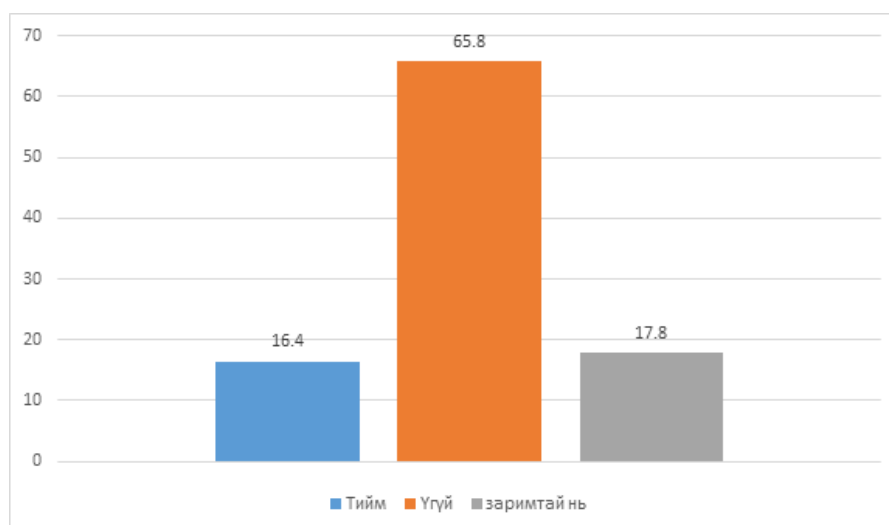
Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан гэж хариулсан ажиллагсдын 75,6% нь хугацаагүй гэрээ байгуулсан байгаа бол нэгжээс дээш жилээр 9,7% , нэг жилийн хугацаатай 14,7% нь гэрээ байгуулсан байна. Дийлэнх олонх нь хугацаагүй гэрээ байгуулж ажилладаг байна.

График 8. Хөдөлмөрийн гэрээний тухай /Хэмжих нэгж: хувиар/



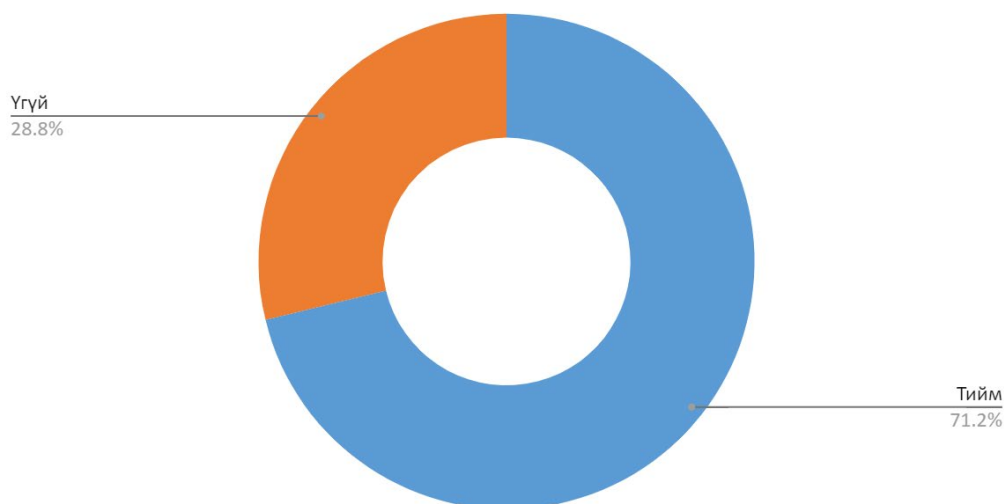
Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа тухайн ажилтан гэрээтэй танилцаж ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлс, үүрэгт ажил, дүрэм журам зэргийн талаар бүрэн дүүрэн ойлголт авч чадаж буй эсэхийг тодруулахад ихэнх нь буюу талаас илүү хувь нь гэрээтэй танилцаж хангалттай мэдээлэл авч чаддаг гэсэн байна. Харин гэрээнд заасан эрхээ эдэлж, таатай орчноор хангагдаж чадаж байгаа эсэх дээр таван хүн тутмын хоёр нь хангалттай биш гэж хариулсан байна.

График 9. Өмнө нь франчайз бизнесийн байгууллагад ажиллахдаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг байсан эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



Ажиллагсдын талаас илүү хувь нь өмнө нь франчайз бизнесийн байгууллагад ажиллахдаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байгаагүй гэсэн хариултыг сонгожээ. Эндээс Харин 16,4% нь гэрээ байгуулж байсан байна.

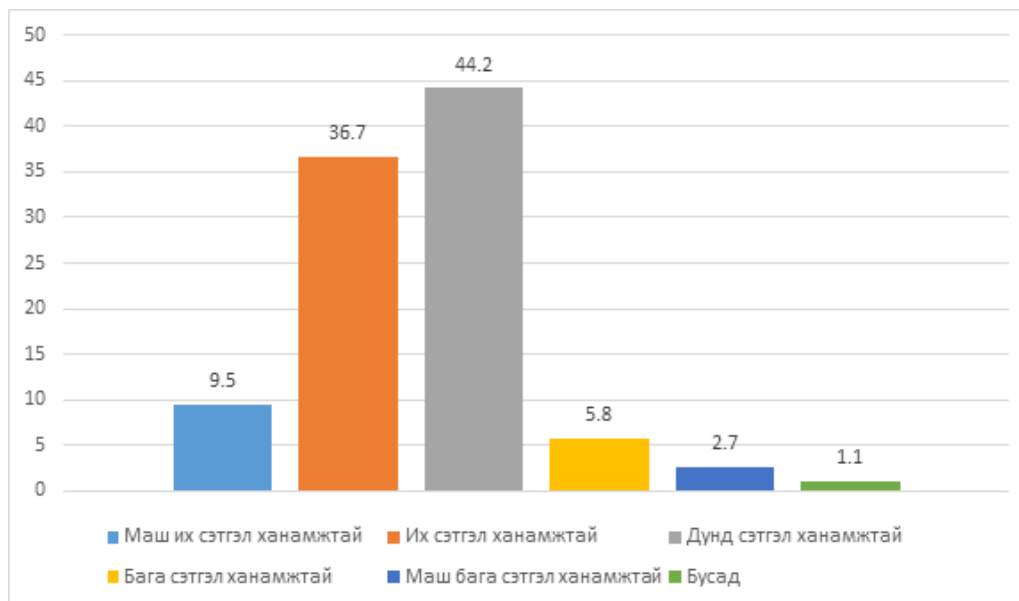
График 10. Гэрээ байгуулахад асуулт асуух болон хүсэл зоригоо илэрхийлэх хангалттай хугацаа байсан эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



Гэрээ байгуулах үед франчайз бизнесийн байгууллага ажилтанд хүсэл зоригоо илэрхийлэх хангалттай хугацаа, боломжийг олгож чаддаг гэж судалгааны үр дүн харуулж байна. Харин 10 хүн тутмын 3 нь буюу 28,8% нь үгүй буюу хангалттай боломжийг олгодоггүй гэж хариулсан байна.

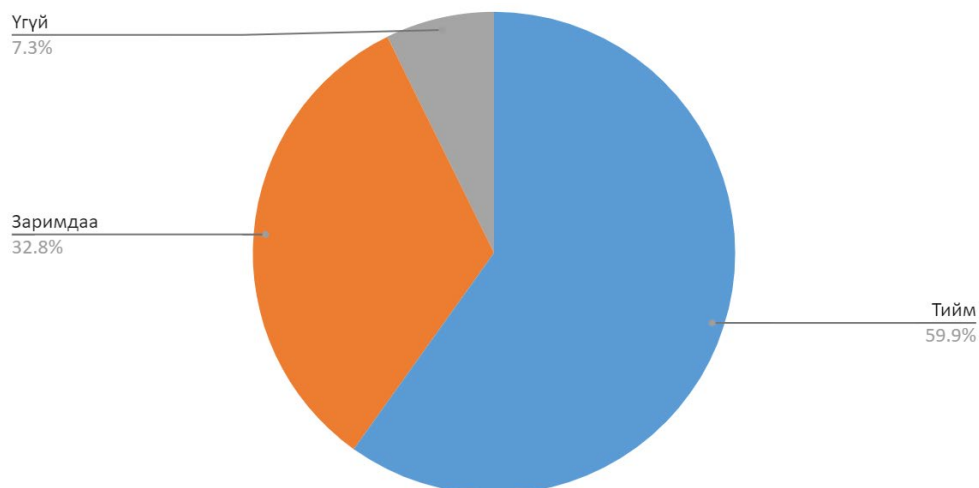
2.2.2.Хамт олон, ажлын байрны орчин

График 11. Ажлын байрны нөхцөлийн сэтгэл ханамж /Хэмжих нэгж: хувиар/



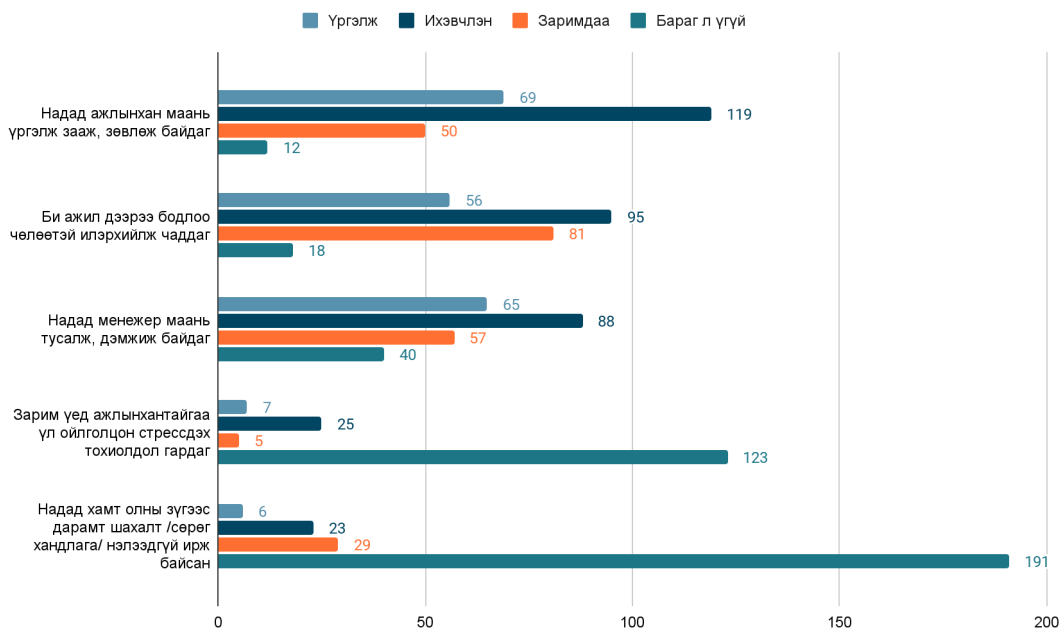
Судалгаанд оролцогсдын 44,2% нь ажилдаа дунд сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан байна. Харин их сэтгэл ханамжтай 36,7%, маш их сэтгэл ханамжтай 9,5%, бага сэтгэл ханамжтай 5,8% , маш бага сэтгэл ханамжтай 2,7% байна. Эндээс ажиллагсад ажилдаа төдийлөн сэтгэл ханамж өндөртэй байдаггүй гэж харж болохуйц юм.

График 12. Удирдлагын өгсөн үүрэг, даалгавар биелэгдэх боломжтой байдаг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



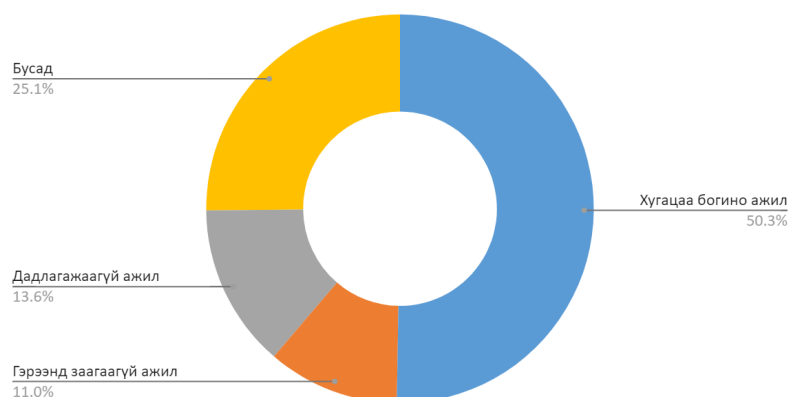
Франчайз бизнесийн байгууллагад ажиллаж буй ажилчдад удирдлагын зүгээс өгч буй үүрэг, даалгавар нь харьцангуй биелэгдэх боломжтой байдаг байна. Харин 10 хүн тутамд гэж авч үзэх юм бол 1 нь биелэгдэх боломжгүй байдаг гэж хариулсан байна.

График 13. Ажлын байрны дарамт шахалт байдаг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



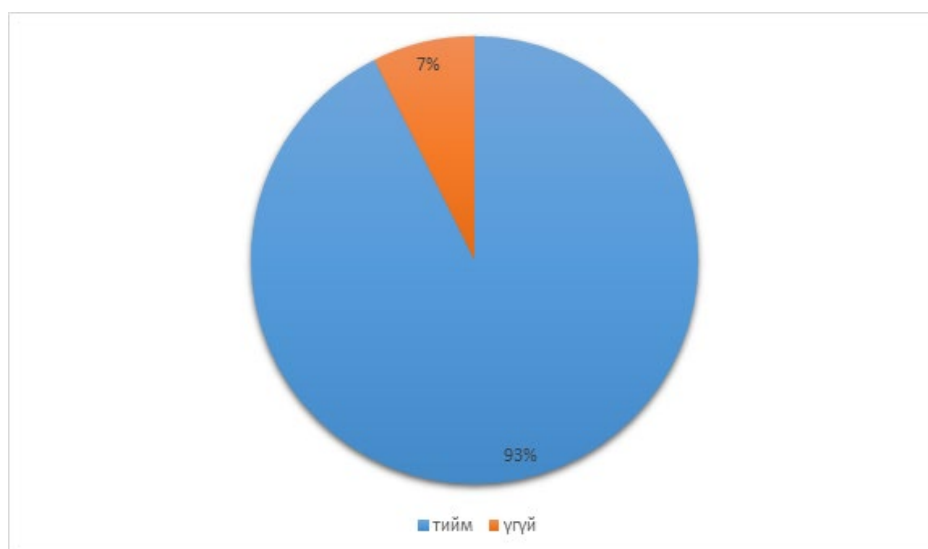
Ажлын хамт олон болоод түүнээс ирж буй дарамт шахалт байдаг эсэхийг тодруулахад ажлынхантайгаа үл ойлголцох, дарамт, стресс төдийлөн бага хувьтай байдаг гэж хариулсан байна. Мөн хамт олны зүгээс ихэвчлэн тусалж дэмжиж байдаг гэсэн бол ажлын байран дээрээ ихэнх нь үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлж чаддаг байна. Харин нийт судалгаанд хамрагдагсдаас 40 хүн менежер үргэлж тусалж дэмжиж байдаг гэсэн асуултад огт үгүй гэж хариулсан байна.

График 14. Удирдлагаас ирсэн ямар үүрэг даалгавар биелэгдэх боломжгүй байдаг тухай /Хэмжих нэгж: хувиар/



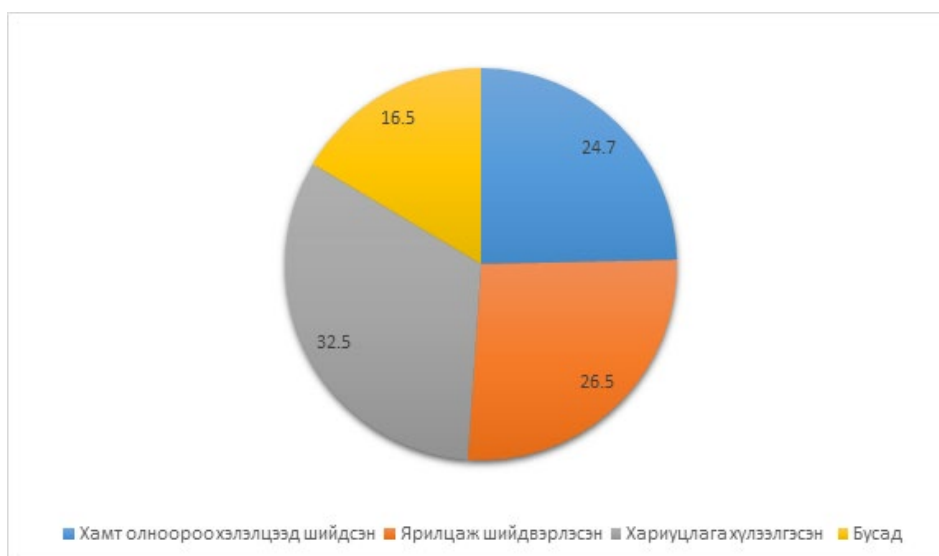
Удирдлагаас ирсэн ямар төрлийн үүрэг даалгаврыг гүйцэтгэх боломжгүй байдаг вэ? гэсэн асуултад хугацаа богино буюу давчуу хугацаатай ажил гэсэн хариултыг хамгийн өндөр хувьтай сонгосон байна.

График 15. Ажлын байрандаа ямар нэгэн дарамтад өртөж байсан эсэх
/Хэмжих нэгж: хувиар/



Нийт судалгаанд хамрагдагсдын 93% нь ажлын байрандаа ямар нэгэн дарамтад өртөж байгаагүй гэж хариулсан байна. Харин 7% нь ямар нэгэн байдлаар ажлын байрандаа дарамтад өртөж байсан байна.

График 16. Дарамтад өртсөн бол ямар төрлийн хариу арга хэмжээ авсан бэ?
/Хэмжих нэгж: хувиар/



Ажлын байрандаа ямар нэгэн төрлийн дарамтад өртсөн тохиолдол хариуцлага хүлээлгэх нь хамгийн өндөр хувьтай байна.

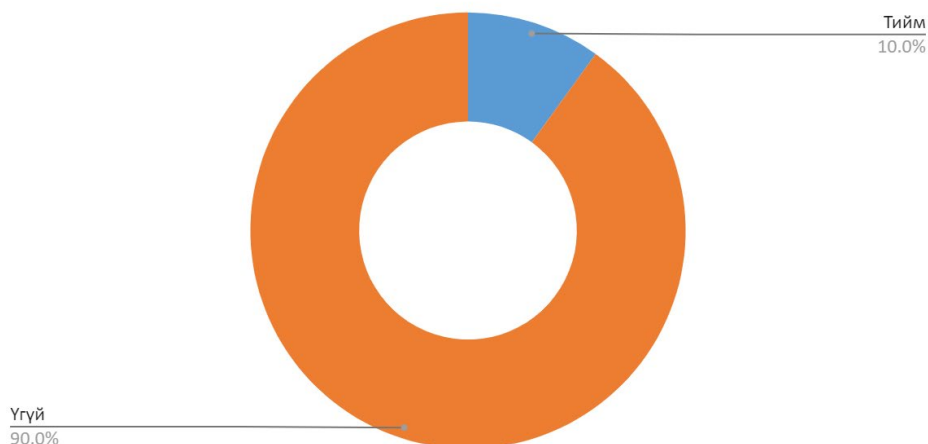
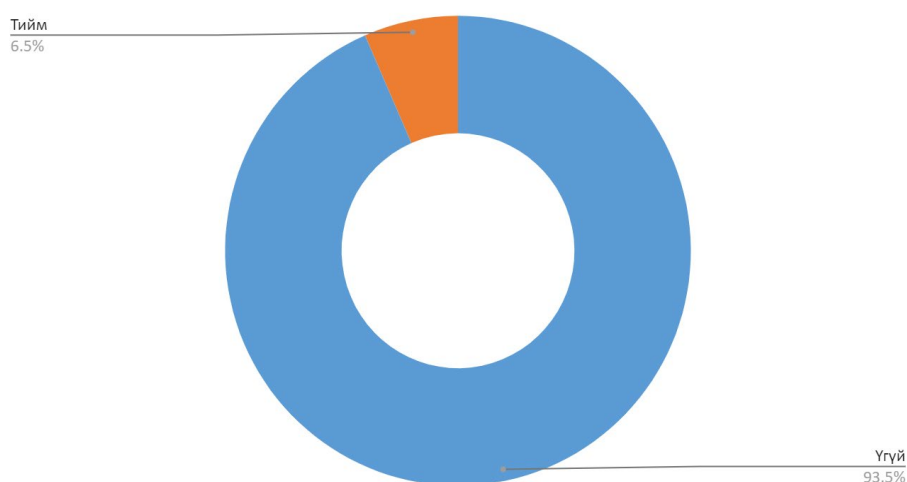


График 17 . Байгууллагын ажилтнуудаас эвлэлдэн нэгдэж, үйлдвэрчний эвлэл байгуулан эрх ашгаа хамгаалах оролдлого гарч байсан эсэх

Хэмжих нэгж: хувиар

Судалгааны дүнгээс харахад франчайз бизнесийн салбарт ажиллаж буй ажилтнууд үйлдвэрчний эвлэл байгуулан эрх ашгаа хамгаалах явдал буюу оролдлого гарах нь маш бага байдаг байна. Арван хүн тутмын нэг нь л оролдлого гаргаж байсан байна.

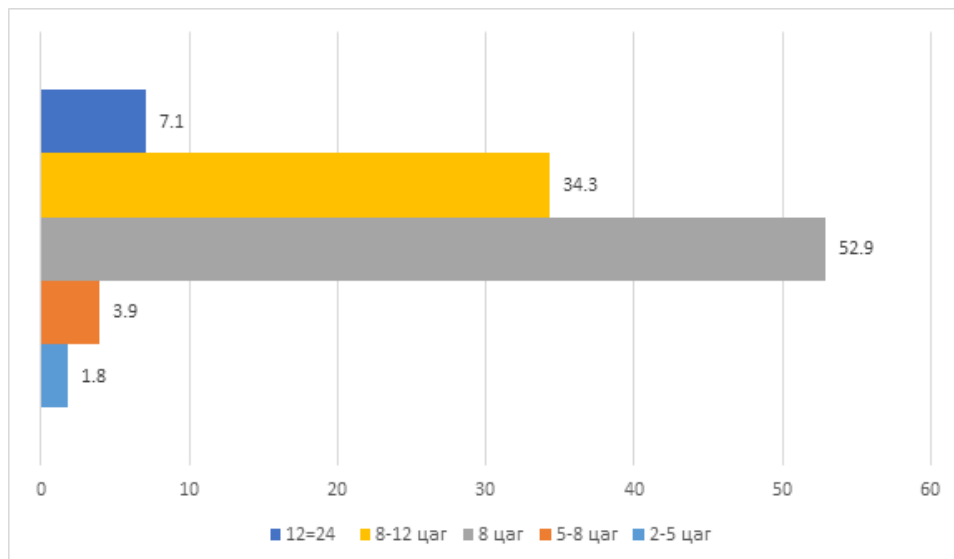
График 18 . Үйлдвэрчний эвлэл байгуулан эрх ашгаа хамгаалах оролдлого гаргаж байсан бол захиргааны зүгээс хориглох , таслан зогсоох оролдлого гарсан эсэх
/Хэмжих нэгж: хувиар/



Захиргааны зүгээс ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэхийг хориглох, шууд болон шууд бус байдлаар таслан зогсоох оролдлого маш бага гардаг гэж хариулсан байна. Харин 21 хүн захиргааны зүгээс хориглох, таслан зогсоох оролдлого гаргаж байсан гэж хариулсан байна.

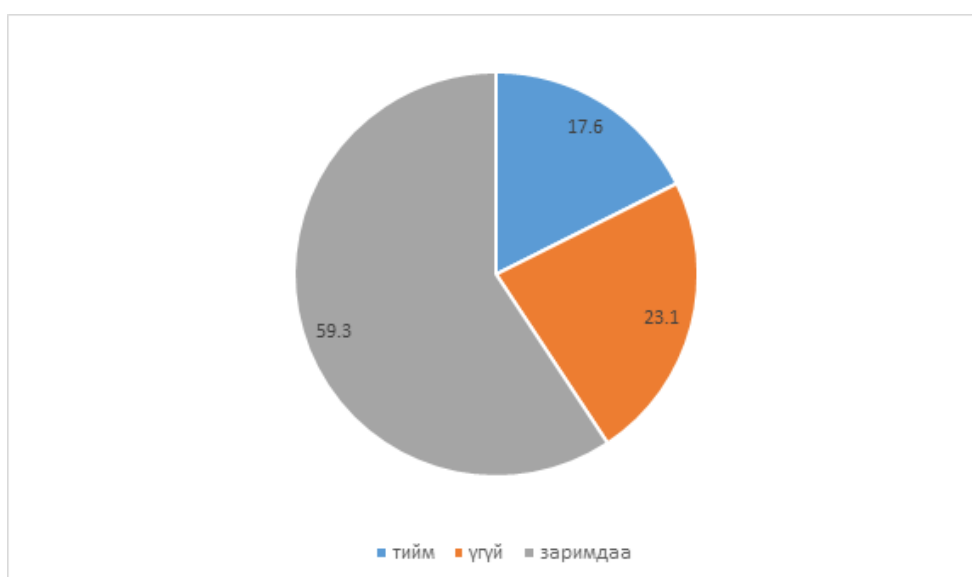
2.2.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл

График 19. Өдөрт хэдэн цаг ажилладаг вэ? /Хэмжих нэгж: хувиар/



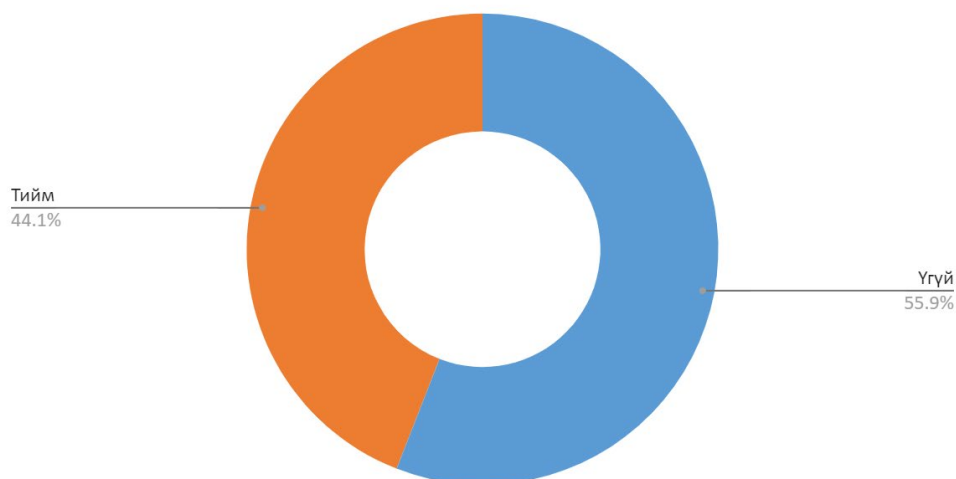
Судалгаанд хамрагдагсдын 52,9% нь өдөрт 8 цагаар ажилладаг бол 34,3% нь 8-12 цаг, 7,1% нь 12-24 цаг, 3,9% нь 4-8 цаг, 1,8% нь 2-5 ажилладаг байна. Ажиллагсдын 55 орчим хувь нь л хөдөлмөрийн гэрээний дагуу өдөрт 8 цаг ажиллаж байгаа бол үлдсэн хувь хөдөлмөрийн гэрээг зөрчин 8-аас илүү цаг ажиллуулж буй ноцтой зөрчил илэрч байна.

График 20. Долоо хоногийн амралт болоод нийтийн амралтын өдрүүдэд ажиллуулдаг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



Амралтын өдрүүдээр 23,1% хувь нь ажилладаггүй гэж хариулжээ. Харин үлдсэн хувь нь ихэнхдээ, заримдаа ажилладаг байна. Энэ тохиолдолд нэмэгдэл цалинг олгох ёстой ба амралтын болон баяр ёслолын өдрүүдэд тухайн ажилтан ажиллах эсэхээ өөрөө шийддэг байх эрхтэй юм.

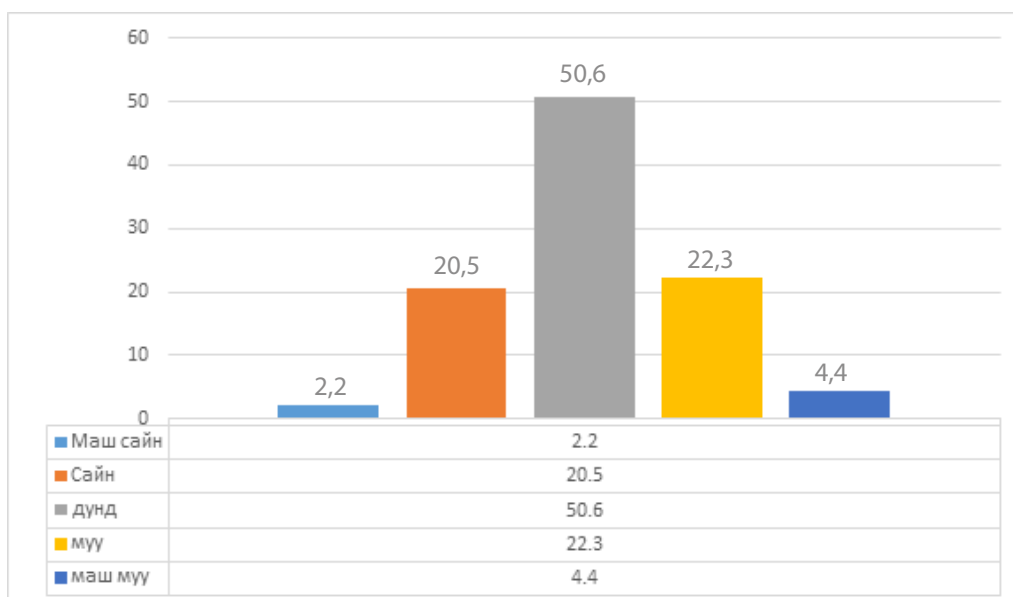
График 21. Олон нийтийн амралтын өдөр болоод долоо хоногийн амралтын өдрүүдээр ажилласан бол нэмэгдэл хөлс авдаг эсэх



Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилладаг хүмүүсийн тал хувь илүү ажилласан хөлсөө авдаггүй бол таван хүн тутмын хоёр нь амралтын өдөр ажилласан цалингаа нөхөж авдаг гэж хариулжээ. Тэгэхээр эндээс илүү цагийн нэмэгдлээ байгууллагууд олгодоггүй гэж харж болохоор байна. Эндээс мөн хөдөлмөрийн хуулийн маш том зөрчил илэрч гарч ирсэн юм.

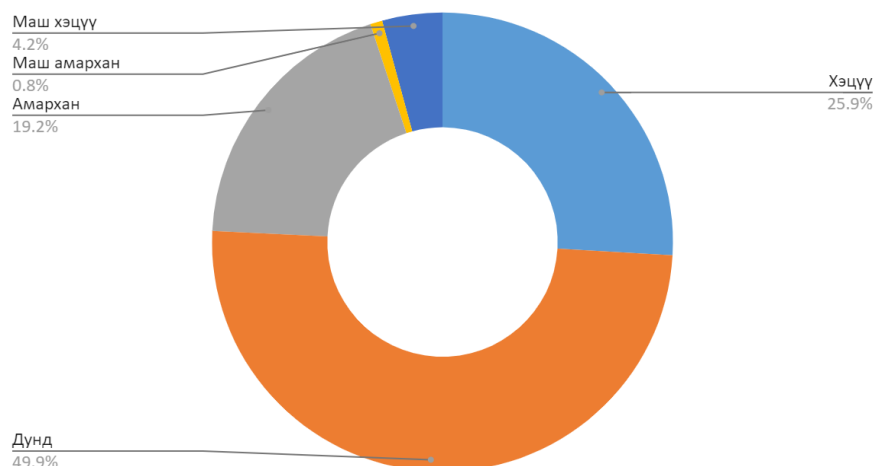
2.2.4. Ажил, хувийн амьдралын тэнцэл

График 22. Ажлын цаг хувийн амьдралын баланстай тэнцэж чадаж буй эсэх
/Хэмжих нэгж: хувиар/



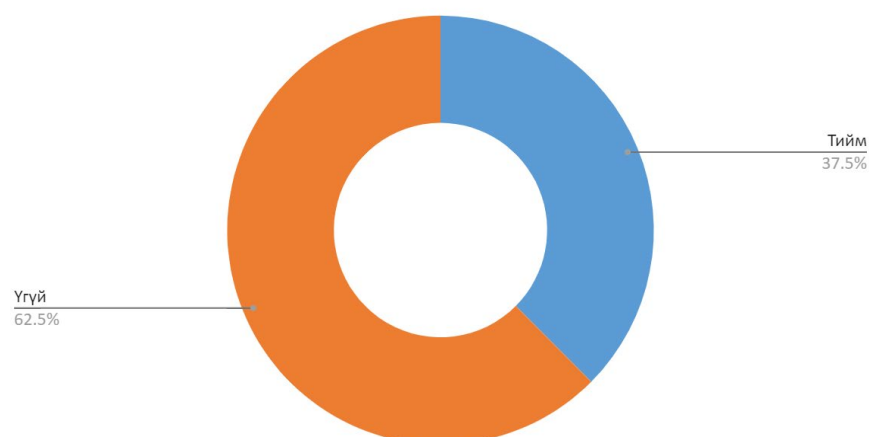
Ажилтны ажлын цаг гэр бүл болон ажлаас гадуурх нийгмийн үйл ажиллагаанд (суралцах, сайн дурын ажилд оролцох гэх мэт) хэр зэрэг нийцэж чаддаг болохыг тодруулах зорилготой тус асуултад тал хувь нь дунд гэж хариулжээ. Харин муу болоод сайн гэсэн хариултыг тус бүр таван хүн тутмын нэг л сонгосон байна.

График 23. Хувийн шалтгаанаар ажлаас чөлөө авах нь хялбар эсэх
/Хэмжих нэгж: хувиар/



Франчайз бизнесийн салбарт ажиллаж буй ажилчид ажлаасаа чөлөө авах хэр хялбар эсэхийг асуухад тал нь буюу 49,9% нь дунд зэрэг гэж хариулсан бол хэцүү байдаг гэсэн хариулт амархан гэсэн хариултыг бодвол давамгайл байна.

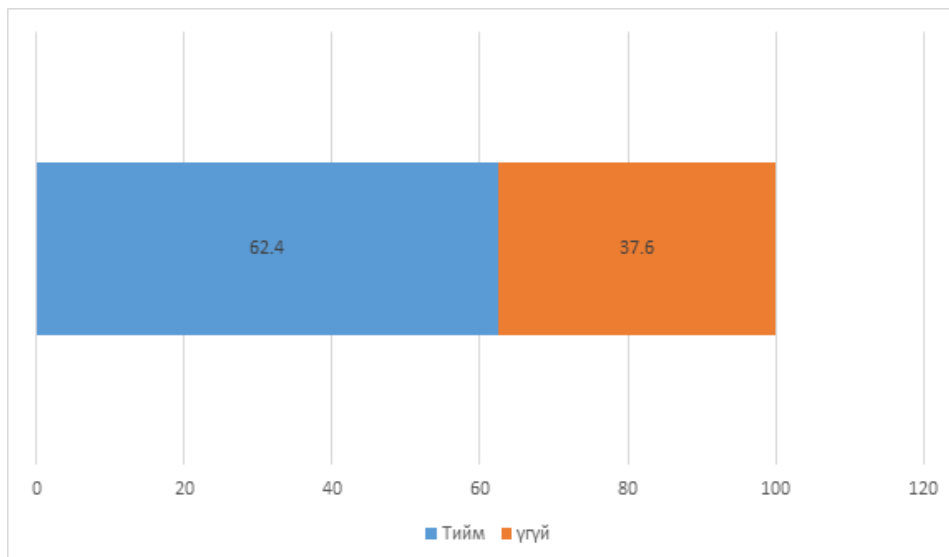
График 24. Найз нөхөд, гэр бүл, ойр дотнынхондоо санал болгож байсан эсэх
/Хэмжих нэгж: хувиар/



Франчайз бизнесийн байгууллагад ажиллаж буй хүмүүсийн 37,5% нь хэн нэгэнд ажиллахыг зөвлөх буюу санал болгож байсан бол 62,5% нь санал болгож байгаагүй гэж харуулж байна.

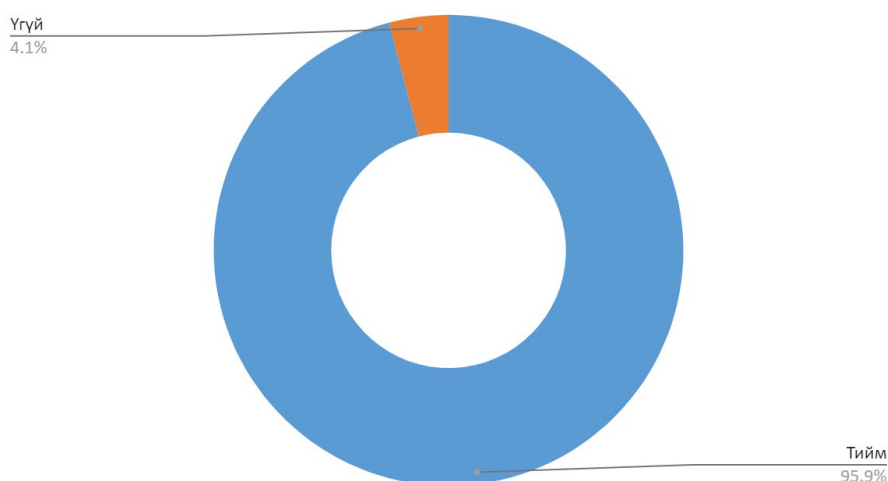
2.2.5. Цалин, хөлс

График 25. Туршилтын хугацааны цалинг өгдөг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



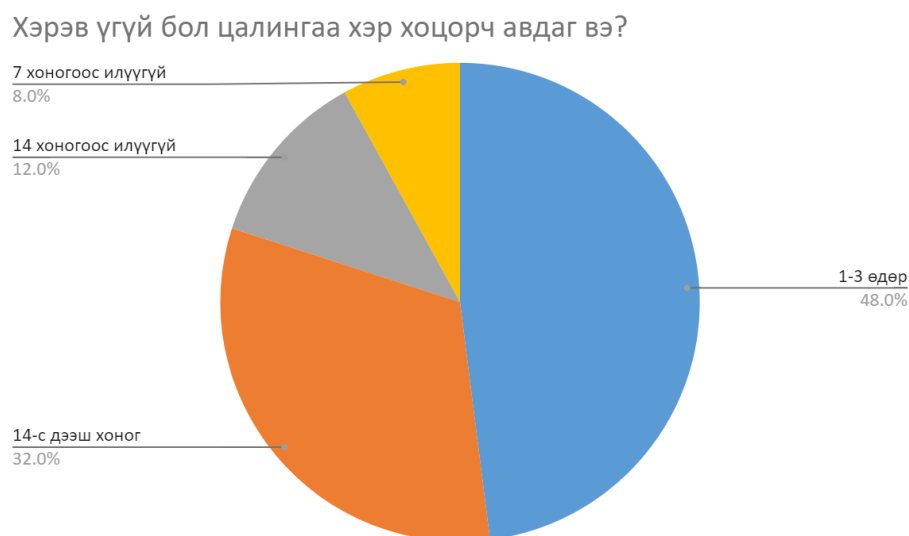
Туршилтын хугацаанд цалин өгдөг эсэхийг тодруулахад таван хүн тутмын хоёр нь тус хугацаанд цалин авахгүй ажилладаг байна.

График 26. Цалингаа цаг тухайдаа авдаг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



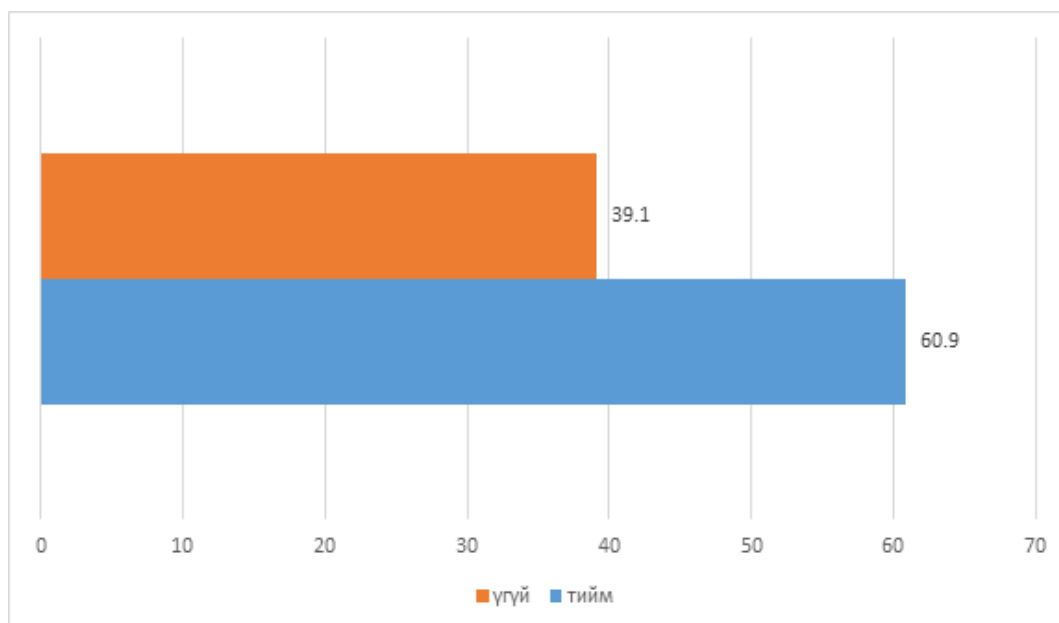
Франчайз бизнесийн салбарт ажиллаж буй ажилчдын 95,9% нь цалингаа цагтаа авч чаддаг бол 4,1% нь цагаасаа хоцорч авдаг гэж хариулжээ.

График 27. Хэр хугацаанд хоцорч авдаг болох /Хэмжих нэгж: хувиар/



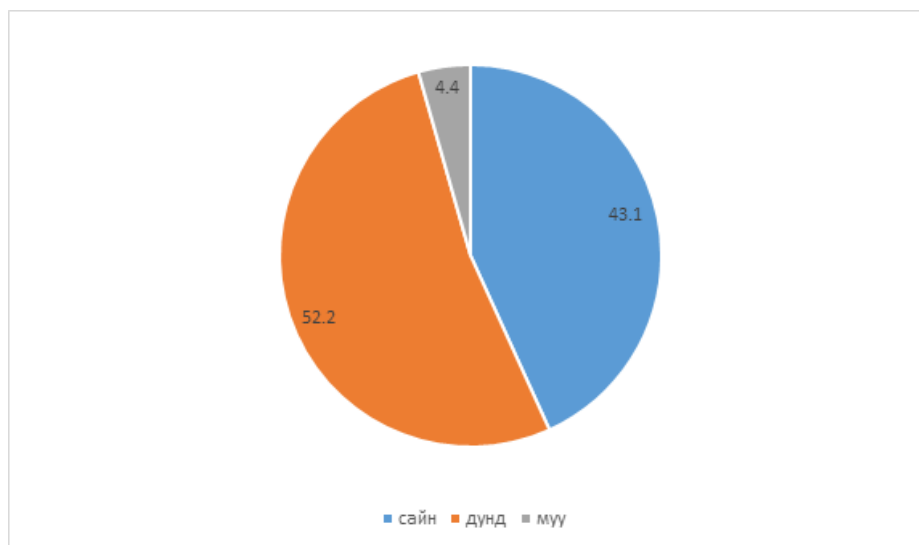
Цалингаа авах ёстой хугацаанаасаа сүүлд буюу хоцорч авдаг гэж хариулсан ажилчдаас хэдий хугацаанд хоцорч авдаг болохыг тодруулахад тал хувь нь 1-3 өдөр гэсэн бол 14-с дээш хоногоор сүүлдэж авдаг гэж 32% нь хариулжээ.

График 28. Илүү цагийн нэмэгдэл авдаг эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



Илүү цагаар ажилласан тохиолдолд илүү цагийн нэмэгдэл цалин авах ёстой байдаг. Гэтэл судалгаанд хамрагдагсдын 5 хүн тутмын 2 нь илүү цагийн нэмэгдэл авахгүй ажилладаг байна.

График 29. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдсан эсэх /Хэмжих нэгж: хувиар/



Ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдсан байдаг эсэхийг тодруулах зорилготойгоор судалгаанд хамрагдагсдаас санаа бодлыг нь асуухад 52,5% дунд, 43,1% нь сайн, 4,4% нь муу гэсэн хариултыг өгсөн байна.

Дээрх графикуудаас нэгтгэн дүгнэвэл, Монгол улсад франчайз бизнест ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл ба орчин тийм ч сайн биш байгааг хэд хэдэн нөхцөлөөр харуулж байна. Тухайлбал, ХАБ-ийн талаарх асуулгад ердөө 44,1 хувь хөдөлмөрийн аюулгүй орчинд байгаа гэж үзсэн бол үлдсэн хувь нь бүгд хөдөлмөрийн эрүүл бус орчинд ажиллаж байна гэж үзнэ. Мөн хөдөлмөрийн гэрээний оронд хөлсний гэрээг хэрэглэж буй нь хууль эрхзүйн талаас ажил олгогчид өөрсдийн талаас үзүүлэх зардал, хариуцлагыг багасгах зорилготой ч гэж харж байна. Мөн хөдөлмөрийн гэрээг ил далдаар зөрчиж буй үйлдлүүд ч илэрсэн юм. Тухайлбал, илүү цагийн нэмэгдэл олгохгүй байх, өдөрт 8-аас илүү цагаар ажиллуулах гэх мэт зөрчлүүд тус судалгааны явцад илэрсэн бөгөөд энэхүү үйлдэл нь хууль бус гэдгийг ажиллагсад мэдэхгүй байгаа нь байгууллагуудад дээрх хөдөлмөрийн мөлжлөгийг явуулах боломжийг олгож байгаа юм. Иймд, эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд ажиллагсдын эрхийг хамгаалах үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, нөлөөллийн аян явуулах зэрэг шийдлүүд харагдаж байна.

ДҮГНЭЛТ БА САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Уг судалгааг “Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй хүнсний франчайз бизнесүүд нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийн хүрээнд уг хуулийг зохих ёсоор баримталж, цагийн ажилчдад хуульд нийцсэн цалин хөлс болон бусад хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангаж буй эсэхийг тандан судлах, зөрчил байгаа тохиолдолд ямар төрлийн зөрчил буйг нээн илрүүлж, судалгааны үр дүнд дээр суурилж санал, зөвлөмжийг боловсруулах” гэсэн үндсэн нэг зорилго тавьж, уг зорилгын хүрээнд 3 зорилтыг дэвшүүлж, хүнсний салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй 5 франчайз компанийг төлөөлөл болгон уг компаниудын 250 ажилчдаас санамсаргүй түүврийн аргаар 5 бүлэг 39 асуулт бүхий хаалттай асуулгаар боловсруулав.

Судалгаагаар франчайз компанийн боловсон хүчний дийлэнх хувийг их, дээд сургуулийн эмэгтэй оюутнууд (нийт судалгаанд оролцогчдын 16-25 насныхан 62,9% байгаа бөгөөд 72.4% нь эмэгтэйчүүд байна.) бүрдүүлдэг болох нь тогтоогдов. Уг бүлэг нь үндсэн бус цагийн ажилтнаар 1 жил буюу (Нийт оролцогчдын 65,1% нь цагийн ажилтны гэрээ байгуулж ажиллаж байгаа ба 36.2% нь 1 жил болон түүнээс дээш хугацаагаар ажилласан байна.) түүнээс дээш хугацаагаар ажиллаж буй нь хичээлийн цаг болон ажлын цагаа уян хатан зохицуулах боломжтой байдагтай холбоотой байх магадлал өндөр.

Уг судалгаагаар франчайз компани нь

Монгол улсын хөдөлмөрийн хуулийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажиллах нь мэдэгдэхүйц нэмэгдсэн байна. (Судалгаанд оролцогчид нь өмнө нь ердөө 16.4% нь гэрээ байгуулж ажилладаг байсан бол 2021 оны байдлаар 81.4% болтлоо өссөн байна). Дээрх үзэгдэл нь 2021 онд шинэчлэгдэн батлагдсан хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад “Цагийн ажил”-ын нарийвчлан тусгасан холбоотой байх магадлалтай. Гэвч одоог хүртэл “Хөлсөөр гэрээ байгуулж ажиллах” (16.8%) “Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажиллах” гэсэн зөрчлүүд бага хувьтай (1,8%) боловч илэрч байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үйл явц буюу хөдөлмөрийн харилцаа эхлэхээс өмнөх үеийг судлахад:

- “Гэрээнд тусгагдсан зүйл заалтууд тодорхой байх” (76.8%),
- “Цалин, хөлстэй холбогдсон асуудлууд” (76.4%),
- “Гэрээний дагуу заагдсан үүргээ биелүүлэх” (77.2%) эрхүүд нь хамгийн зөрчил багатай буюу хуулийн хүрээнд явагдаж байна.

Харин

- “Гэрээтэй уншиж танилцах боломжоор хангагдах” (34%),
- “Мэргэжлийн ур чадварын сургалт орох ” (36%),
- “Гэрээнд заасан эрхээ эдэлж, ажиллах таатай орчноор хангагдах” (45.6%),
- “Ажлын байранд дагаж мөрдөх дүрэм, журам болон гарч болох эрсдэлийг байгууллагын зүгээс зааж, зөвлөх сургалтаар хангагдах” (34.8%) гэсэн 4 эрх хамгийн ихээр зөрчигдсөн байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойших буюу хөдөлмөрийн харилцаа эхэлсэн үеийг судлахад хэдийгээр тус салбарт 1 болон түүнээс дээш жил ажиллаж буй боловч 55.8% нь ажлын байрандаа сэтгэл ханамжгүй ажилладаг нь тогтоогдов. Үүний шалтгааныг тодруулахад:

- **Хөдөлмөрийн гэрээнд заагдсан зүйл заалтуудтай холбоотой зөрчлүүд**
 - **Ажлын цаг** - Хөдөлмөрийн хуулийн 86.1-т заагдсанаар өдөрт ойролцоогоор 4.8 цаг ажиллах ёстой боловч зорилтот бүлгийн ердөө 1.8% нь 2-5 цаг ажиллаж байна буюу 98.2% нь илүү цагаар ажиллаж байна. (86.1.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байх буюу өдөрт 4.8 цаг байна.) Уг хуулийн дагуу нэмэлт цагаар 12 хүртэлх цагаар ажиллуулах ёстой хэмээн заасан боловч судалгаанд оролцогчдын 3,9% нь 12-24 цаг ажилласан ноцтой зөрчил илэрчээ. Энэхүү цагийн хуваарийн дагуу ажиллахад судалгаанд оролцогчдын 76.7% нь ажил амьдралын тэнцвэрээ хадгалж, нийгмийн харилцаанд ороход хүндрэл учирдаг гэж үзжээ.
 - **Цалин, хөлс** - Олон нийтийн амралтын өдөр болоод долоо хоногийн амралтын өдрүүдээр ажилласны илүү цагийн мөнгөө дийлэнх хувь (55,9%) нь авч чаддаггүй ба туршилтын хугацааны цалингаа таван хүн тутмын хоёр нь (37,6%) авч чадаагүй гэсэн зөрчил илрэв. Түүнчлэн нийт судалгаанд оролцогчдын 0.4% нь 14 болон түүнээс дээш хугацаагаар, 1% нь 14 хоног дотор цалингаа хоцорч авсан байна.
 - **Хөдөлмөрийн гэрээнд заагдсан эрх, үүрэг** -Нийт судалгаанд оролцогчдын 4.4% нь гэрээнд заагдаагүй үүрэг даалгавар байдаг тул тус үүрэг даалгаврыг биелүүлэхэд хүндрэлтэй байх ба 22.1% нь хэдийгээр хөдөлмөрийн гэрээнд заагдсан үүрэг даалгаврын дагуу ажилладаг боловч өгөгдсөн хугацаа нь давчуу байдаг учраас биелүүлэхэд хүндрэлтэй байжээ.
 - **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал** -Судалгаанд оролцогчдын 56.6% нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангалттай түвшинд хангагдсан гэж үзэхгүй байна.
- **Хөдөлмөрийн гэрээнд заагдаагүй зүйл заалтуудтай холбоотой зөрчлүүд**
 - **Ажлын хамт олон буюу ахлах ажилтны тусламж** -Нийт судалгаанд оролцогчдын 24.8% нь ажлын хамт олноосоо, 38,8% нь ахлах ажилтнаасаа ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай зөвлөгөө мэдээллийг авахад хүндрэлтэй байдаг хэмээн хариулжээ.
 - **Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх** -Оролцогчдын 39.6% нь өөрийн үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломж хязгаарлагдмал байдаг гэж үзжээ.
 - **Хувийн амьдралын зүй зохистой тэнцэл** -Оролцогчдын 80% нь ажлаас чөлөө авахад хүндрэлтэй байдаг гэдгээ илэрхийлжээ.

Нөгөө талаас ажлын байран дээр ямар нэгэн төрлийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөх нь маш бага (93%) ба хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд албан бус аргаар шийдвэрлэх хандлагатай байгаа юм. (Судалгаанд оролцогчдын 7% нь ямар нэгэн дарамт,

хүчирхийлэлд өртсөн бөгөөд 4.7% нь уг асуудлыг албан бус аргаар шийдвэрлэжээ.) Шинэ болон туршлагатай ажилтанд нийтлэг ажиглагдаж буй зөрчил нь ажлын цаг болон цалин хөлс холбоотой асуудлууд байгаа бөгөөд нас, хүйс, ажилласан хугацаа үл харгалзан дээрх зөрчил илэрч байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах буюу хөдөлмөрийн харилцаа эхлээгүй байх үеийг дүгнэхэд Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй хүнсний салбарын франчайз бизнесүүдийн боловсруулж, байгуулж буй гэрээнүүд нь Монгол улсын хуулийн дагуу байгаа боловч ажлын байранд аюулгүй ажиллах нөхцөлийг хангахад шаардлагатай сургалтуудыг хангалттай түвшинд явуулдаггүй мөн сургалтын чанарт эргэлзэхэд хүргэж байна. Уг зөрчлүүд нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлаа хангаж ажиллаагүйгээс үүдсэн эрсдэлүүдийг дагуулах бүрэн боломжтой.

Хөдөлмөрийн харилцаа эхэлсэн үеийг ерөнхийлөн тодорхойлоход ажлын байрны уур амьсгал эрүүл байгаа ба дээрх үзэгдэл нь олон улсын франчайз бизнесийн нэг сайн тал бөгөөд Монгол улсад жишиг болж нэвтэрч буй туйлын сайшаалтай. Тийм боловч хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилт нь хангалттай гэж үзэхэд хүндрэлтэй байв. Тодруулбал, ажлын илүү цаг ба түүний цалин, туршилтын хугацааны цалин, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, хувийн амьдралын зүй зохистой тэнцэлтэй холбоотой асуудлыг яаралтай шийдвэрлэх шаардлагатай байна. Гэвч асуудал байсаар байхад уг асуудлыг шийдвэрлэх оролдлого хийхгүй байгаа буюу эвлэлдэн нэгдэх эрх нь нээлттэй боловч (Эвлэлдэн нэгдэх эрх нь нээлттэй байдаг гэдгийг судалгаанд оролцогчдын 93.5% нь баталсан) үйлдвэрчний эвлэл байгуулах оролдлого ердөө 10% нь хийж байсан байна. Дээрх нөхцөл байдал нь ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ болон хөдөлмөрийн мөлжлөгийн талаарх олон нийтийн мэдлэг хангалтгүй, түүнтэй тэмцэх арга замаа таньж мэдээгүй байгаагаар холбоотой гэж тодорхойлж байна.

Иймд :

1. Олон нийтэд зориулж хөдөлмөрийн мөлжлөгийн талаар болон тэмцэх, таслан зогсоох арга замыг сурталчилсан, эвлэлдэн нэгдэх эрхийн талаар суурь ойлголтыг (Хөдөлмөрлөх тохиромжтой цаг ба илүү цагийн цалин, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой асуудлыг голчлон хөндөх) өгсөн богино хэмжээний контентыг бэлтгэн, түгээх;
2. Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн хяналтыг сайжруулах буюу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангахад шаардлагатай сургалтууд болон орчин нөхцөлөөр хангахыг эрчимтэй шаардах;
3. Франчайз компани бүрийг ажилчдын эрхийг хамгаалсан үйлдвэрчний эвлэлтэй байхыг тусгасан хуулийн нэмэлт өөрчлөлт оруулах гэсэн 3 саналыг боловсруулан хүргүүлж байна.

ЭХ СУРВАЛЖ

Гадаад эх сурвалж:

Ном, өгүүлэл, судалгааны бүтээл

1. Australian Government, (2019), Emerging Franchises Compliance Activity Report, p1-<https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/1151/emerging-franchises-compliance-activity-report.pdf>
2. Australian Council of Trade Unions, (2017), Wage Theft: The exploitation of workers is widespread and has become a business model, p3-5- <https://www.actu.org.au/media/1385221/d170-wage-theft-in-australia-the-exploitation-of-workers-is-wide-spread-and-has-become-a-business-model-actu-submission-15-august-2018.pdf>
3. ILO, (n.d), Details of indicators for labour exploitation, p4-5-https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf
4. Luis Fernando Varotto et leonardo Aureliano-Silva, (2017), Evolution in Franchising: Trends and New Perspectives,Revista Eletrônica de Negócios Internacionais (Internext)-<https://www.redalyc.org/journal/5575/557561287003/html/>
5. Edward N. Zalta et al, (2016), Exploitation, Stanford Encyclopedia of Philosophy-<https://plato.stanford.edu/entries/exploitation/#MarxTheoExpl>
6. Adam Hayes, (2021), Franchise, Investopedia-<https://www.investopedia.com/terms/f/franchise.asp#:~:text=A%20franchise%20is%20a%20joint,existing%20business%20model%20and%20trademark.>
7. <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/about-us/about-the-fair-work-ombudsman>

Хууль, тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992), <https://legalinfo.mn/mn/detail/367>
2. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1946), <https://legalinfo.mn/mn/detail/1271>
3. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт (1966), <https://legalinfo.mn/mn/detail/1284>
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), <https://legalinfo.mn/mn/detail/565>
5. Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ (2021), <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
6. Иргэний хууль (2002), <https://legalinfo.mn/mn/detail/299>

Ном, өгүүлэл, судалгааны бүтээл

7. Үндэсний Статистикийн Хороо, Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл-2020, https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Yearbook2020.all_link..pdf&ln=Mn

Цахим эх сурвалж:

8. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_549675.pdf
9. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, <https://www.1212.mn/>
10. Grata International Mongolia ХХН, Монгол Улс дахь франчайзын зохицуулалт, https://gratanet.com/laravel-filemanager/files/3/Mongolia-Legal%20Article-Franchise%20MN.pdf?fbclid=IwAR3DIhHJRUQ0PfnIQ9zsU5vkCMOQz2CfFhjDNI5t-D42L4h_VQ4KtIT4VZfg

