

Article

Platform Workers as Subjects of Employment Relations

Tsolmon Enkhbayar^{1,2}

¹ School of Law, National University of Mongolia, Ulaanbaatar, Mongolia

² Department of Private Law, School of Law, Otgontenger University, Ulaanbaatar, Mongolia

*Corresponding author: tsomoo85@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0005-8581-7953>

Received: 20 March 2026. Accepted: 20 May 2026. Published online: 15 June 2026

Abstract

The rapid proliferation of digital platforms has introduced significant challenges to global labor markets by increasingly replacing traditional employment relationships with civil law contracts, thereby obscuring the legal status of workers. Platform operators' classification of workers as "independent contractors" often results in the strategic exclusion of these individuals from fundamental labor protections, a trend increasingly observed in Mongolia. This article argues for the recognition of platform workers as subjects of employment relationships under Article 4.1.15 of the Labor Law of Mongolia. Guided by the International Labour Organization (ILO) Recommendation No. 198 and the European Union (EU) Directive on platform work, this study establishes that algorithmic management, automated disciplinary control, and economic dependence constitute the modern criteria for "subordination." Through a comparative analysis focusing on the Supreme Court of Lithuania—a civil law jurisdiction with similar transitional legal heritage—and an empirical case study of Mongolian platforms (UBCab, Toki, Shoppy), the research demonstrates that the "Primacy of Facts" principle is essential for determining the true nature of employment. The findings conclude that integrating platform workers into the formal labor law framework is crucial for ensuring their constitutional right to labor protection, social security, and occupational safety, thereby providing a clear regulatory solution for policymakers.

Keywords: Platform work, employment relationship, Article 4.1.15, ILO Recommendation No. 198, algorithmic management, primacy of facts.



©2025, Author(s). CC BY-NC 4.0. This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Платформын хөдөлмөр эрхлэгч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны субъект мөн болох нь

Энхбаярын Цолмон^{1,2}

¹Хууль зүйн ухааны магистрант, Хууль зүйн сургууль, Монгол Улсын Их Сургууль, Улаанбаатар хот, Монгол улс

²Хувийн эрх зүйн тэнхим, Хууль зүйн сургууль, Отгонтэнгэр их сургууль, Улаанбаатар хот, Монгол улс

Хураангуй

Дижитал платформын хурдацтай хөгжил нь ажиллах хүчний зах зээлд уламжлалт хөдөлмөрийн харилцааг иргэний эрх зүйн гэрээний харилцаагаар орлуулах замаар ажилчны эрх зүйн байдлыг бүрхэгдүүлэх сорилтыг бий болгож байна. Платформ эрхлэгчид ажилчдыг "хувиараа бизнес эрхлэгч" гэж тодорхойлж байгаа нь тэднийг хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь хамгаалалтаас гадуур үлдээх хандлага олон улсад төдийгүй Монгол Улсад түгээмэл ажиглагдах болов. Энэхүү өгүүлэлд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) 198 дугаар зөвлөмж болон Европын Холбооны (ЕХ) "Платформын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах тухай" удирдамжийг удирдлага болгон платформын хөдөлмөр эрхлэгч нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны субъект мөн болохыг онол, практикийн үүднээс нотлохыг зорив. Судалгаагаар алгоритмын удирдлага, сахилгын хяналт болон эдийн засгийн хамаарал нь платформын ажилчныг хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаан дахь "ажилтан" гэж үзэх хангалттай үндэслэл болохыг тогтоосон. Судалгааны үр дүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хүрээнд платформын хөдөлмөр эрхлэгчдийг хөдөлмөрийн харилцааны субъектээр хүлээн зөвшөөрч, нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулах эрх зүйн гаргалгааг дэвшүүлж байна. Энэ нь ажилчдыг хөдөлмөрлөх эрхээр хангах төдийгүй, нийгмийн даатгал болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хамгаалалтад хамруулах ач холбогдолтой юм.

Түлхүүр үг: Платформын хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, ХТХ 4.1.15, ОУХБ 198 дугаар зөвлөмж, алгоритмын удирдлага, бодит байдал давуу байх зарчим.

1. Удиртгал

Дижитал технологид суурилсан платформын эдийн засаг нь хөдөлмөрийн зах зээлд уян хатан нөхцөлийг бий болгосон ч, ажил олгогч ба ажилчны хоорондын эрх зүйн хамаарлыг бүдгэрүүлж, ажиллах хүчийг "бие даасан гүйцэтгэгч" гэх нэршлээр халхавчлан хөдөлмөрийн суурь эрхээс нь салгах сорилтыг бий болгоод байна. Гэвч сүүлийн үеийн олон улсын шүүхийн

практик болон эрх зүйн чиг хандлага нь платформын ажилчдыг "бие даасан" бус, харин алгоритмын хатуу хяналт дор ажилладаг хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны "ажилтан" мөн болохыг улам бүр баталгаажуулсаар байна.

1.1. Судалгааны үндэслэл

Дижитал платформын эдийн засаг дэлхий даяар хурдацтай өргөжин тэлж байгаа өнөө үед Монгол Улсад ч гэсэн UBCab, Toki зэрэг платформ дээр ажиллагчдын тоо жилд жилд нэмэгдсээр байна. Гэвч эдгээр ажилчдын эрх зүйн байдал тодорхойгүй хэвээр байгаа нь практик дээр томоохон зөрчлийг бий болгоод байна: платформ эрхлэгчид ажилчдыг "бие даасан гүйцэтгэгч" хэмээн нэрлэж, хөдөлмөрийн суурь баталгаа болох нийгмийн даатгал, ажилгүйдлийн даатгал, үйлдвэрлэлийн ослын хамгаалалтаас гадуур үлдэх хандлага ажиглагдаж байна. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (2021) хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг 4.1.15-д тодорхойлсон хэдий ч платформын хөдөлмөрийг хамарч чадаж байгаа эсэх нь тайлбарлагдаагүй хэвээр байна.

Платформын хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх зүйн статусыг тодорхойлоход баруун Европын томоохон улсуудын (Их Британи, Испани, Нидерланд) шүүхийн практик чухал жишиг болж байгаа хэдий ч Монгол Улсын эрх зүйн тогтолцоо, хууль хэрэглээний соёлтой харьцуулахад хэт өөр, эх газрын эрх зүйн уламжлалт хэм хэмжээг шууд халах чиглэл рүү орж байна. Иймд энэхүү судалгаанд Балтийн эрх зүйн бүлийн төлөөлөл болох Литва улсын жишээг тусгайлан сонгож харьцуулсан болно. Литва улс нь Монгол Улсын адил Зөвлөлтийн дараах эрх зүйн шилжилтийг туулсан, эх газрын эрх зүйн тогтолцоотой (Civil Law System) бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааг зааглахдаа манай улсын ХТХ-ийн 4.1.15-тай ижил утга бүхий "захирагдах ёс" (subordination)-ны уламжлалт шалгуурыг туйлын чанд баримталдаг. Гэсэн хэдий ч тус улсын Дээд шүүхээс уламжлалт хатуу шалгуурыг платформын алгоритмын хяналтад уян хатан шилжүүлэн хэрэглэж буй сүүлийн үеийн практик (Lietuvos Aukščiausio Teismo, 2023), ЕХ-ны удирдамжийг үндэсний хуульдаа тусгах гэж буй туршлага нь Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хийдлийг арилгах онол-практикийн хамгийн ойр, бодитой загвар болох юм.

Монгол Улсад энэ чиглэлээр хийгдсэн эрдэм шинжилгээний судалгаа хомс байна. Олон улсын хэмжээнд De Stefano (2016), Aloisi ба De Stefano (2022) нарын бүтээлүүд болон ОУХБ-ын 198 дугаар зөвлөмж (2006) нь платформын хөдөлмөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оруулах шаардлагыг онолын хувьд үндэслэсэн боловч Монгол Улсын хуулийн хүрээнд тайлбарлах судалгаа дутагдалтай байна. Алгоритмын удирдлага, GPS-ийн байнгын хяналт,

автоматжуулсан сахилгын шийтгэл (системээс блок хийх) нь ХТХ-ийн 4.1.15-д заасан "удирдлага, заавар, хяналт"-ын дээд хэлбэр мөн эсэхийг онол, практикийн хувьд нэг мөр тайлбарласан тусгайлсан судалгаа, Улсын Дээд шүүхийн албан ёсны тайлбар манай улсад байхгүй байна.

Энэхүү судалгааг хийх хэрэгцээ шаардлагыг дараах үндэслэлээр тодорхойлж байна. Үүнд,

1. Хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулалтгүй байдал: ХТХ (2021) нь субъектыг зөвхөн "Ажил олгогч-ажилтан" болон Иргэний хуульд заасан "бие даан, хараат бусаар ажиллагч" гэж заасан. Платформууд алгоритмын удирдлагаар ажилтныг тасралтгүй хянаж, цалинг автоматаар тогтоож, системээс хасах сахилгын эрх хэрэгжүүлдэг атлаа Иргэний хуулийн "хөлсөөр ажиллах гэрээ"-гээр халхавчлан хуулийн хоосон орон зай (legal vacuum) үүсгэж байна.
2. Нийгэм, эдийн засгийн хэрэгцээ: Монгол Улсад UBCab, Toki, Shoppy зэрэг платформуудад 100,000 орчим хүн ажиллаж, амьжиргаагаа залгуулж байна. Гэвч тэд "Хэрэглэгчийн нөхцөл" эсвэл "Зуучлалын гэрээ"-нээс үүдэн нийгмийн хамгааллын тогтолцооноос гадуур үлдэж байна.
3. Шинжлэх ухаан, онолын хэрэгцээ: Биечилсэн удирдлагын харилцаа дижитал алгоритмын удирдлагаар орлогдож буй энэ үед "Алгоритмын хараат ажилтан"-ны эрх зүйн ойлголтыг үндэсний хууль тогтоомжид нутагшуулах суурийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

1.2. Энэхүү судалгааны ажлын гол зорилго нь ОУХБ-ын 198 дүгээр зөвлөмж болон Европын Холбооны чиг хандлагад тулгуурлан, дижитал платформын алгоритмын удирдлага, эдийн засгийн хамаарал нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг бүрэн хангаж буйг нотолж, платформын хөдөлмөр эрхлэгчдийг хөдөлмөрийн эрх зүйн субъектээр хүлээн зөвшөөрөх, тэдний нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулах эрх зүйн зохицуулалтын шийдлийг боловсруулахад оршино.

1.3. Судалгааны зорилтууд

- Хөдөлмөрийн эрх зүйн уламжлалт "захирагдах ёсны онол" (subordination) дижитал шилжилтийн үед "алгоритмын удирдлага" (algorithmic management) болон хэрхэн хувьсан өөрчлөгдөж буйг онол, арга зүйн үүднээс шинжлэх.
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.15 дахь заалтын гурван үндсэн шинжийг (удирдлага, биечлэн гүйцэтгэх, харилцан эрх/үүрэг) платформын ажлын

бодит нөхцөл байдал болон Иргэний хуулийн 359 дүгээр зүйлийн халхавч гэрээний шинж чанартай харьцуулан задлан шинжлэх.

- ОУХБ-ын 198 дүгээр зөвлөмжийн "Бодит байдал давуу байх зарчим", Европын Холбооны "Хууль ёсоор таамаглах зарчим" болон Литва (Bolt, Wolt), Сингапур улсын платформын ажилчдын тухай хууль эрх зүйн зохицуулалтын кэйсүүдийг харьцуулан судлах.
- Судалгааны үр дүнд тулгуурлан Улсын Дээд шүүхийн тайлбарыг боловсронгуй болгох, "Ажилтан гэж урьдчилан таамаглах" (rebuttable presumption) тогтолцоог нэвтрүүлэх, платформын ажилчдын онцлогт тохирсон нийгмийн даатгалын шинэчлэлийн тодорхой саналуудыг дэвшүүлэх.

1.4. Судалгааны арга зүй ба материал

Хууль эрх зүйн судалгаа тул туршилтын (experimental) арга байхгүй ч онол, практик, харьцуулсан эрх зүйн дараах аргуудыг системтэйгээр сонгон хэрэглэсэн болно.

А. Судалгааны аргууд ба тэдгээрийг сонгосон шалтгаан

- Харьцуулсан эрх зүйн шинжилгээний арга: Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг ЕХ-ны 2024 оны удирдамж, Литва улсын шүүхийн практик (Globytė, 2024) болон Сингапур улсын "Платформын ажилчдын тухай хууль" (2024)-тай харьцуулан шинжлэхэд ашиглав.

Сонгосон шалтгаан: Платформын эдийн засаг үндэстэн дамнасан шинжтэй тул дотоодын эрх зүйн хоосон орон зайг арилгахад олон улсын дэвшилтэт загваруудыг судлах шаардлагатай. Манай улстай ижил Эх газрын эрх зүйн системтэй, уламжлалт "захирагдах ёс"-ны шалгуурыг баримталдаг Литва улсын шүүхийн аргачлалыг судлах нь ХТХ-ийн 4.1.15-ыг өргөтгөн тайлбарлаж, эрх зүйн гаргалгаа боловсруулахад онол-практикийн хамгийн бодитой харьцуулалт болно.

- Хуулийн тайлбарын буюу догматик арга: ХТХ-ийн 4.1.15 дахь "удирдлага, заавар, хяналт", "биечлэн гүйцэтгэх" гэсэн хуулийн нэр томъёоны агуулгыг дотоодын хөдөлмөрийн эрх зүйн суурь онолын хүрээнд задлан тайлбарлахад ашиглав.

Сонгосон шалтгаан: Уламжлалт нэр томъёоны агуулга дижитал орчинд (алгоритмын хяналт) хэрхэн хэрэглэгдэхийг тайлбарлах нь шүүхийн практикт "Бодит байдал давуу байх зарчим"-ыг хэрэгжүүлэх урьдчилсан нөхцөл болдог.

- Кейс судалгааны арга: Гадаадын Uber, Bolt, Wolt болон Монгол Улс дахь UBCab, Toki, Shoppu зэрэг компаниудын үйл ажиллагааны загвар, хэрэглэгчийн нөхцөл, гэрээний шинж чанар дээр кейс шинжилгээ хийв.

Платформын байгуулсан гэрээ нь Иргэний хуулийн халхавч шинжтэй байдаг. Иймд хийсвэр хэм хэмжээнээс илүүтэйгээр, аппликэйшний идэвх, GPS-ийн байнгын хяналт, автомат блок хийх зэрэг алгоритмын удирдлагын бодит хэлбэрийг кэйсээр судлах нь "захирагдах ёс" (subordination) бодитоор оршиж буйг нотлох гол арга юм.

- Баримт бичгийн агуулгын дүн шинжилгээний арга: Монгол Улсын шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн санд (shuukh.mn) 2015–2025 оны хооронд хууль ёсны хүчин төгөлдөр болсон хөдөлмөрийн эрх зүйн маргаанууд, тэр дундаа Иргэний хуулийн гэрээгээр халхавчилсан хэргүүдийн шийдвэрлэхэд ашигласан эрх зүйн дүгнэлтүүд, мөн дотоодын тэргүүлэх платформууд болох UBCab, Toki, Shoppu-ийн гэрээний цахим текст, үйлчилгээний стандарт нөхцөлүүдэд чанарын болон бүтцийн шинжилгээ хийхэд хэрэглэв.

Сонгосон шалтгаан: Сүүлийн 10 жилийн шүүхийн практикт платформын хөдөлмөрийн харилцааг тогтоосон жишиг байгаа эсэхийг баримттайгаар илрүүлж, дотоодын хууль хэрэглээний өнөөгийн түвшин, хоосон орон зайг хийсвэр таамаглалаар бус, бодит эмпирик өгөгдлөөр нотлоход оршино.

Б. Судалгааны бааз суурь болгон дараах дөрвөн бүлэг материалыг ашиглав:

1. Үндэсний хууль тогтоомж, онолын эх сурвалж: Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992), Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021), Иргэний хууль (2002), Л.Баасаны "Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй (Ерөнхий анги, 2022)" бүтээл.
2. Олон улсын байгууллагын баримт бичиг: ОУХБ-ын 198 дүгээр зөвлөмж (2006), ЕХ-ны "Платформын ажлын нөхцөлийг сайжруулах тухай удирдамж" (2021, 2024).
3. Гадаад улсын хууль тогтоомж, шүүхийн практик: Литва улсын Дээд шүүхийн шийдвэрүүдийн эмхэтгэл (2023), Сингапур улсын "Платформын ажилчдын тухай хууль" (2024).
4. Олон улсын эрдэм шинжилгээний бүтээлүүд: Aloisi ба De Stefano (2022) "Your Boss Is an Algorithm", De Stefano (2016) "The rise of the 'just-in-time workforce'" судалгаа, Globyte (2024)-ийн өгүүлэл.

2. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн субъектыг тодорхойлох онолын үндэс ба эрх зүйн зохицуулалт

2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны мөн чанар ба захирагдах ёсны онол

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь иргэний эрх зүйн бусад гэрээт харилцаанаас ялгагдах өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой. Талууд гэрээ байгуулах шатанд эрх тэгш оролцдог боловч, гэрээ хэрэгжиж эхэлмэгц ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, хяналт дор захирагдах ёсны (subordination) харилцаанд шилждэг (Aloisi & De Stefano, 2022). Энэхүү захирагдах ёс нь хөдөлмөрийн харилцааны субъект мөн эсэхийг тогтоох онолын үндсэн шалгуур юм. Ажилтан өөрийн ажиллах хүчийг ажил олгогчийн мэдэлд шилжүүлж, түүний тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журамд захирагдан үүргийг биечлэн гүйцэтгэдэг. Платформын хөдөлмөрийн хувьд уламжлалт "менежер-ажилтан" харилцаа нь "алгоритм-ажилчин" гэсэн цахим удирдлагын хэлбэрт шилжиж байна.

2.2. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.15 дахь заалтын хууль зүйн агуулга ХТХ-ийн 4.1.15-д хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны субъект болохын тулд дараах гурван үндсэн шинжийг нэгэн зэрэг хангасан байхыг шаарддаг (Баасан, 2022)

- Удирдлага, заавар, хяналтын доор ажиллах: Ажилтан ажил олгогчийн зүгээс өгсөн зааварчилгааг мөрдөх үүрэгтэй. Платформын систем ажилчны байршлыг GPS-ээр хянах, захиалга авах хугацааг тооцох, үйлчилгээний стандарт тогтоох зэрэг нь энэхүү "удирдлага, хяналт"-ын бодит илрэл юм.
- Ажил үүргийг биечлэн гүйцэтгэх: Ажилтан өөрийгөө өөр этгээдээр орлуулах боломжгүй. Платформын ажилчин өөрийн нэр дээрх бүртгэлээр (аккаунт) үйлчилгээ үзүүлж байгаа нь тухайн этгээд хөдөлмөрийн харилцааны бие даасан субъект болохыг нотолно.
- Харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээх: Ажил олгогч ажлын байр, цалин хөлсөөр хангах үүрэг хүлээдэг. Платформ эрхлэгчид ажилчдыг "бие даасан гүйцэтгэгч" гэж үзэн Иргэний хуулийн 359 дүгээр зүйлийн хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулж байгаа нь бодит байдал дээрх ХТХ-ийн 4.1.15-д заасан харилцааг халхавчлах үйлдэл юм.

2.3. Алгоритмын удирдлага: Захирагдах ёсны шинэ хэлбэр

Платформын орчинд удирдлага нь алгоритмаар дамжин илүү нарийн хэрэгждэг болсон. Платформ нь ажилчны захиалга авах хугацаа, явах маршрут, хэрэглэгчтэй харилцах стандарт, тэр байтугай ажиллах боломжийг нь (алгоритмын үнэлгээгээр дамжуулан) нэг талын хүсэл

зоригоор шийдвэрлэж байгаа нь ХТХ-ийн 4.1.15-д заасан "удирдлага, заавар, хяналт"-ын хамгийн дээд хэлбэр мөн.

3. Олон улсын жишиг ба дотоодын практикт хийсэн харьцуулсан дүн шинжилгээ

3.1. ОУХБ болон ЕХ-ны зохицуулалтын чиг хандлага

ОУХБ-ын 198 дүгээр зөвлөмжийн 9 дүгээр заалтад заасан "Бодит байдал давуу байх зарчим" (Primacy of Facts) нь талууд гэрээгээ юу гэж нэрлэсэн байхаас үл хамааран, ажил бодитоор хэрхэн гүйцэтгэгдэж байгааг үндэслэн хөдөлмөрийн харилцааг тогтоохыг шаарддаг. ЕХ-ны удирдамжийн төсөлд ажилчныг "ажилтан" гэж урьдчилан таамаглах (Rebuttable presumption) тогтолцоог санал болгосон бөгөөд үүнийг няцаах үүргийг (burden of proof) платформ өөрөө хүлээнэ (European Commission, 2024). Сингапур улс "Platform Workers Bill" (2024) хуулиараа платформын ажилчдад зориулсан Хадгаламжийн сан (CPF) болон үйлдвэрлэлийн ослын албан журмын даатгалын уян хатан тогтолцоог хуульчилсан байна.

Европын Холбооны "Хууль ёсоор таамаглах" зарчим

ЕХ-ны платформын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах удирдамжийн төсөлд ажилчныг "ажилтан" гэж урьдчилан таамаглах (rebuttable presumption) тогтолцоог санал болгосон. Энэ нь ажил олгогчийн алгоритмын удирдлага, хяналт илэрч буй тохиолдолд тухайн субъектыг хөдөлмөрийн эрх зүйн бүрэн хамгаалалтад авах үндэслэл болдог.

Сүүлийн арван жилд технологийн дэвшил нь хөдөлмөрийн зах зээлд томоохон өөрчлөлт авчирсны нэг нь дижитал платформууд дамжуулан ажил гүйцэтгэх хэлбэр юм. Энэхүү шинэ төрлийн ажил эрхлэлт нь "gig economy" (De Stefano, The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy', 2016) буюу "платформын ажил" хэмээх нэр томъёогоор тодорхойлогдож байна. Европын Холбооны хэмжээнд дижитал платформын ажил эрхлэлт эрчимтэй өсөж байгаа бөгөөд үүнийг дагаад ажилтнуудын эрх зүйн статус, нийгмийн хамгааллын асуудал хурцаар тавигдаж эхэлсэн.

Литва улсын хувьд ч мөн адил Bolt, Wolt зэрэг платформууд өргөнөөр нэвтэрсэн бөгөөд эдгээр платформууд дээр ажиллаж буй хүмүүсийг "бие даасан гэрээлэгч" эсвэл "хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч" гэж ангилдаг. Гэвч бодит байдал дээр эдгээр ажилтнууд платформын алгоритмын удирдлага, хяналт дор ажилладаг нь тэднийг ердийн хөдөлмөрийн гэрээт ажилтантай ижил түвшинд аваачиж байна.

Энэхүү өгүүллийн гол зорилго нь Литва улсын шүүхийн практик дахь "захирагдах ёс"-ны уламжлалт ойлголт нь дижитал платформын ажилтнуудын онцлогт нийцэж байгаа эсэхийг тодорхойлоход оршино.

Дижитал платформын ажил болон платформын ажилтны тодорхойлолт

Дижитал платформын ажил нь уламжлалт хөдөлмөрийн харилцаанаас хэд хэдэн шинжээрээ ялгаатай. Юуны өмнө, энэ нь хоёр талт бус, харин **гурван талт харилцаа** юм:

1. **Дижитал платформ** (зуучлагч);
2. **Ажилтан** (үйлчилгээ үзүүлэгч);
3. **Үйлчлүүлэгч** (үйлчилгээ авагч).

Европын Комиссоос санал болгосон "Платформын ажлын нөхцөлийг сайжруулах тухай удирдамж"-ийн төсөлд платформын ажлыг дижитал дэд бүтцээр дамжуулан зохион байгуулагддаг, хувь хүн эсвэл байгууллагын захиалгаар гүйцэтгэдэг ажил гэж тодорхойлсон байдаг (European Commission, 2021).

Литва улсын хууль тогтоомжид платформын ажил гэсэн бие даасан нэр томъёо одоогоор байхгүй боловч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн ерөнхий зохицуулалтаар үүнийг тайлбарлах оролдлого хийгдэж байна. Платформын ажилтны нэг гол онцлог нь **алгоритмын удирдлага** (algorithmic management) юм. Энэ нь хүний оролцоогүйгээр программ хангамж ашиглан ажилтныг хянах, үүрэг даалгавар өгөх, гүйцэтгэлийг үнэлэх үйл явц юм.

3.2. Литва улсын Дээд шүүхийн жишиг кэйс

Литва улсын Дээд шүүх хөдөлмөрийн харилцааг зааглахдаа "захирагдах ёс"-ыг хамгийн чухал шалгуур гэж үздэг. Шүүх *Bolt, Wolt* платформуудын маргааныг шийдвэрлэхдээ талуудын бодит харилцааг (primacy of facts) чухалчилсан (Lietuvos Aukščiausias Teismas, 2023). Платформын ажилчид үйлчилгээний үнийг алгоритмаар тогтоодог тул үнэ тохиролцох эрхгүй (эдийн засгийн хараат байдал), зааварчилгааг биелүүлээгүй тохиолдолд системээс хасагддаг (сахилгын шийтгэл), секунд тутамд GPS-ээр хянуулдаг нь захирагдах ёсны шинэ дүр төрх мөн гэж шүүх дүгнэсэн байна.

Литва улсын шүүхийн практик дахь захирагдах ёсны үзэл баримтлал

Литва улсын Дээд шүүх (Supreme Court of Lithuania) хөдөлмөрийн харилцааг иргэний эрх зүйн харилцаанаас зааглахдаа **"захирагдах ёс"** (subordination)-ыг хамгийн чухал шалгуур гэж үздэг. Шүүхийн практикт захирагдах ёсыг дараах хоёр үндсэн шинжээр тодорхойлж байна:

- Ажилтан нь ажил олгогчийн тогтоосон ажлын байр, цаг хугацаа, дотоод журамд захирагдаж, ажил олгогчийн нөөц бололцоог ашиглан ажиллах.

- Ажил олгогч нь ажлын явцад зааварчилгаа өгөх, үр дүнг хянах, ажилтанд сахилгын хариуцлага тооцох эрхтэй байх.

Шүүхийн зүгээс "захирагдах ёс" байгаа эсэхийг тогтоохдоо гэрээний нэр томъёоноос илүүтэйгээр талуудын хоорондын бодит харилцааг чухалчилдаг. Хэрэв ажилтан өөрийн үзэмжээр ажиллах боломжгүй, ажил олгогчийн байнгын хяналт дор байгаа бол энэ нь хөдөлмөрийн харилцаа мөн гэж үздэг.

Платформын ажил эрхлэлт ба "Захирагдах ёс"-ны шинэ дүр төрх

Уламжлалт хөдөлмөрийн харилцаанд захирагдах ёс нь хүний шууд удирдлагаар хэрэгждэг бол дижитал платформ дээр энэ нь **алгоритмын удирдлага** болон хувирдаг. Судалгаагаар платформын ажилтнууд "бие даасан" мэт харагдавч дараах байдлаар захирагдах харилцаанд ордог болохыг тогтоожээ:

Үнэ тогтоох эрхгүй байх: Ихэнх платформууд (жишээ нь: Bolt, Uber) үйлчилгээний үнийг алгоритмаар тогтоодог. Ажилтанд үнэ тохиролцох эрх мэдэл байдаггүй нь тэдний эдийн засгийн хараат байдлыг илтгэнэ.

Заавал биелүүлэх зааварчилгаа: Платформууд ажил гүйцэтгэх нарийн стандартыг алгоритмаар дамжуулан хүргэдэг. Энэхүү зааварчилгааг биелүүлээгүй тохиолдолд ажилтны "үнэлгээ" буурах эсвэл системээс хасагдах (сахилгын шийтгэлийн нэг хэлбэр) эрсдэлтэй.

Ажилтны байршил, хурд, захиалга хүлээн авалт зэргийг секунд тутамд хянадаг нь уламжлалт хяналтаас ч илүү хатуу хэлбэр юм

Шүүхийн практикт хийсэн дүн шинжилгээ

Литва улсын шүүхийн практикт хэрэглэгдэж буй "захирагдах ёс"-ны шалгууруудыг платформын ажилтай харьцуулж үзвэл:

Уламжлалт шалгуур	Платформын ажил дээрх хэлбэр
Ажлын байр, цаг	Платформд нэвтэрсэн байх хугацаа, аппликэйшний идэвх
Ажлын хэрэгсэл	Ажилтан өөрийн машин, утсыг ашиглах боловч платформын программ хангамж нь үндсэн "хэрэгсэл" болдог
Хяналт	Алгоритмын үнэлгээ, хэрэглэгчийн сэтгэгдэл, системээс блок хийх

Эрсдэл Ажилтан эрсдэлээ өөрөө үүрэх боловч ашиг орлогоо платформд шимтгэл хэлбэрээр өгдөг

Үргэлжлүүлэн судалгааны өгүүллийн төгсгөлийн хэсэг болох ЕХ-ны зохицуулалт, алгоритмын удирдлагын үр дагавар болон нэгдсэн дүгнэлтийг мэргэжлийн түвшинд орчуулан хүргэж байна.

Судалгааны үр дүнг нэгтгэн дүгнэвэл:

Захирагдах ёс бол гол шалгуур: Литва улсын шүүхийн практикт хөдөлмөрийн харилцааг тодорхойлох хамгийн чухал элемент нь захирагдах ёс хэвээр байна. Гэвч платформын ажил дээр энэ нь алгоритмын хяналтаар солигдсон.

Шүүхийн хандлага өөрчлөгдөх шаардлага: Шүүхүүд платформын ажилтнуудын хэргийг шийдвэрлэхдээ зөвхөн "хэн нэгэн заавар өгсөн эсэх"-ийг бус, харин алгоритм нь ажилтны эрх чөлөөг хэрхэн хязгаарлаж байгааг (эдийн засгийн хараат байдал, техникийн хяналт) харгалзан үзэх ёстой.

Хууль тогтоомжийн шинэчлэл: Литва улс ЕХ-ны удирдамжийн дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуульдаа "платформын ажил"-ын онцлогийг тусгаж, ажилтныг хамгаалах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх нь нэн тэргүүний зорилт юм.

3.3. Дотоодын платформуудын гэрээний харилцаанд хийсэн эмпирик дүн шинжилгээ

Монгол Улсын платформын эдийн засгийн бодит нөхцөл байдлыг илэрхийлэх UBCab, Toki, Shoppy платформуудын гэрээний стандарт нөхцөлүүд, цахим бичвэрүүдэд хийсэн эмпирик матрицын дүн шинжилгээг уламжлалт шалгууруудтай харьцуулан Хүснэгт 1-д үзүүлэв.

Хүснэгт 1. Дотоодын платформуудын гэрээний шинж чанар, алгоритмын удирдлагын харьцуулсан шинжилгээ

ХТХ 4.1.15 Шалгуур үзүүлэлт	Платформын ажил дээр илэрч буй бодит хэлбэр (UBCab, Toki, Shoppy)	Олон улсын шүүх, удирдамжийн зохицуулалт (ЕХ, ОУХБ, Литва)	Хууль зүйн дүгнэлт (Иргэний хуулийн 359 үү? ХТХ 4.1.15 үү?)
Удирдлага, заавар, хяналт	Платформд нэвтэрсэн хугацаа, GPS байршлын секунд тутмын хяналт, үйлчилгээний хатуу стандарт.	Алгоритмын удирдлага: Далд тасралтгүй хяналт, автоматжуулсан шийдвэр гаргалт.	ХТХ 4.1.15 хангасан: Алгоритмын удирдлага нь захирагдах ёсны дээд хэлбэр мөн.
Сахилгын хариуцлага	Хэрэглэгчийн сэтгэгдэл, үнэлгээ буурахад системээс блок хийх (аккаунт хасах).	Системээс хасах: Хүний оролцоогүй алгоритмын шийтгэлийн хэлбэр.	ХТХ 4.1.15 хангасан: Блок хийх нь цахим орчин дахь ажлаас халах шийтгэл мөн.

Ажил үүргийг биечлэн гүйцэтгэх	Өөрийн нэр дээрх аккаунт, царай танилтаар нэвтрэх, өөр этгээдээр орлуулах эрхгүй байх.	Биечлэн гүйцэтгэх туйлын шинж: Ердийн ажилтантай ижил түвшинд үзэх үндэслэл.	ХТХ 4.1.15 хангасан: Иргэний эрх зүйн гэрээ шиг ажил гүйцэтгэлийг бусдад шилжүүлэх боломжгүй.
Эдийн засгийн хараат байдал	Үйлчилгээний үнийг платформ алгоритмаар тогтооно, ажилчин үнэ тохиролцох эрхгүй.	Бие даасан байдлын хуурмаг шинж: Брэнд болон системийн салшгүй хэсэг.	ХТХ 4.1.15 хангасан: Ажилчин бизнесийн бие даасан эрсдэл хүлээдэггүй, хамаарал бүхий тал.

3.4. Монгол Улсын шүүхийн практик дахь ижил төстэй маргааны жишиг

Судалгааны хүрээнд Монгол Улсын шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн сангийн өгөгдөлд тулгуурлан **2015–2025 оны хоорондох хөдөлмөрийн эрх зүйн маргаануудын шийдвэрлэлтэд баримт бичгийн агуулгын дүн шинжилгээ хийхэд, одоогийн байдлаар дижитал платформын (UBCab, Toki, Shoppy г.м) жолооч, хүргэгч нараас платформ эрхлэгч компанийг хариуцагчаар татаж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа тогтоолгохоор гаргасан шүүхийн маргаан байхгүй, энэ төрлийн шүүхийн шийдвэр "0" байна.** Өөрөөр хэлбэл, сүүлийн 10 жилийн хугацаанд дотоодын шүүхүүд алгоритмын удирдлага, цахим платформын хараат ажилчны статусыг ХТХ-ийн 4.1.15 дахь заалтын хүрээнд хэрхэн шийдвэрлэх вэ гэдэг дээр практик кэйс, хууль хэрэглээний жишиг одоогоор тогтож амжаагүй, бүрэн хоосон орон зайтай байна.

Гэвч 2015–2025 оны шүүхийн шийдвэрүүдэд хийсэн агуулгын дүн шинжилгээний хандлагаас үзвэл, платформын бус уламжлалт салбаруудад "гэрээний нэршил зөрүүтэй" хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхдээ шүүхүүд ХТХ-ийн 4.1.15 дахь заалтыг баримтлан Иргэний хуулийн халхавч гэрээг хөдөлмөрийн харилцаанд тооцсон жишээнүүд түгээмэл байна. Тухайлбал, ажилтантай "Хамтран ажиллах гэрээ" эсвэл "Ажил гүйцэтгэх гэрээ" байгуулсан боловч бодит байдал дээр ажлын байранд тогтсон цагт ирдэг, компанийн удирдлагын зааварчилгаагаар хөдөлмөрийн дотоод журмыг мөрдөж ажилласан маргаанууд дээр шүүх гэрээний нэршлийг үл харгалзан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнийг тогтоож байв.

4. Дүгнэлт

Дижитал шилжилтийн үр дүнд бий болсон "платформын эдийн засаг" нь хөдөлмөрийн харилцааны уламжлалт загварт бүтцийн өөрчлөлт оруулж байгаа хэдий ч уг харилцааг тодорхойлогч гол хүчин зүйл болох "захирагдах ёс" (subordination)-ны агуулга хэвээр хадгалагдаж байна.

1. Алгоритмын удирдлага нь захирагдах ёсны орчин үеийн хэлбэр болох нь: Платформын ажил эрхлэлтэд ажил олгогчийн зүгээс биечлэн өгөх зааварчилгааг алгоритмын удирдлага

(algorithmic management) орлож байна. Энэхүү систем нь ажил гүйцэтгэх явцыг тасралтгүй хянах, үнэлэх, урамшуулах эсвэл шийтгэл ногдуулах замаар ажил олгогчийн удирдлагын эрх мэдлийг илүү өндөр түвшинд хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд энэ нь ХТХ-ийн 4.1.15-д заасан "удирдлага, заавар, хяналтын доор" ажиллах шинжийг дижитал орчинд бүрэн агуулж байна.

2. "Бодит байдал давуу байх" зарчмаар эрх зүйн халхавчийг нээх нь: Платформ эрхлэгчид Иргэний хуулийн 359 дүгээр зүйлд заасан "хөлсөөр ажиллах гэрээ"-гээр халхавчлан хөдөлмөрийн харилцааны үүргээс зайлсхийж байна. Гэвч ОУХБ-ын зөвлөмжийн "Бодит байдал давуу байх зарчим" (Primacy of Facts)-ын дагуу гэрээний нэршлээс үл хамааран алгоритмын хатуу хяналт болон эдийн засгийн хараат байдал оршиж байгаа тохиолдолд тухайн этгээдийг "ажилтан" гэж үзэх нь хууль зүйн хувьд үндэслэлтэй юм.

3. Үндсэн хуулиар олгогдсон эрх ба нийгмийн баталгааг хангах нь: Платформын ажилчдыг ажилтан гэж хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаа нь тэднийг Үндсэн хуулиар олгогдсон хөдөлмөрлөх эрх, эрүүл аюулгүй орчинд ажиллах баталгаа, нийгмийн хамгааллаас гадуур үлдээх эрсдэлийг дагуулж байна.

Энэхүү судалгаа нь онолын болон харьцуулсан эрх зүйн арга зүйд голлон тулгуурласан бөгөөд платформын ажилчдын дундах бодит социологийн түүвэр судалгаа болон платформ компаниудын санхүү, татварын тайланд нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийгээгүй хязгаарлалттай. Цаашид дотоодын хууль тогтоомжид платформын ажилчдыг "Хараат гүйцэтгэгч" (Dependent Contractor) гэх мэт тусгайлсан гуравдагч статусаар Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах эсэх, эсвэл Сингапур улсын жишгээр бие даасан хууль батлах эсэхийг хууль тогтоомжийн төслийн түвшинд гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай байна.

5. Санал

Судалгааны үр дүнд үндэслэн платформын хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор дараах саналыг дэвшүүлж байна:

ХТХ-ийн 4.1.15 дахь заалтын тайлбарыг боловсронгуй болгох: Улсын Дээд шүүхийн зүгээс ХТХ-ийн 4.1.15-ыг тайлбарлахдаа "удирдлага, заавар, хяналт" гэдэгт алгоритмын удирдлага, аппликейшнээр дамжсан хяналтыг (жишээ нь, UBCab эсвэл Toki платформууд жолооч, хүргэгч нарын байршлыг GPS-ээр хянах, системээс блок хийх) албан ёсоор хамааруулан тайлбарлах шаардлагатай.

“Ажилтан” гэж урьдчилан таамаглах зарчмыг нэвтрүүлэх: ЕХ-ны жишгээр платформын ажилчидтай үүссэн маргаанд "хөдөлмөрийн харилцаа үүссэн" гэж урьдчилан таамаглах (Rebuttable presumption) эрх зүйн зохицуулалтыг нэвтрүүлэх хэрэгцээтэй. Ингэснээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсээгүй гэдгийг нотлох үүрэг платформ эрхлэгч талд шилжинэ.

Нийгмийн даатгалын тусгай зохицуулалт: Сингапур улсын жишгээр платформын компани болон ажилчин хоёул шимтгэл төлөх үүрэг хүлээж, тэднийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд заавал хамруулах уян хатан загварыг боловсруулах.

Алгоритмын нээлттэй байдал: Платформ эрхлэгч ажилчны үнэлгээг хэрхэн тооцож буй, ямар тохиолдолд системээс хасах (блок хийх) шийдвэр гаргаж буй алгоритмын логигоо ажилчинд нээлттэй мэдээлэх үүргийг хуульчлах.

Ашигласан эх сурвалж

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. Hart Publishing.
<https://doi.org/10.5040/9781509953219>

De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

European Commission (commission, 2024). Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Directive 2024/2831). Official Journal of the European Union.

Globytė, R. (2024). The concept of subordination as an element of employment for digital platform workers in the Republic of Lithuania. *Baltic Journal of Law & Politics, 17(1).
<https://doi.org/10.2478/bjlp-2024-00015>

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [Литва улсын Дээд шүүх]. (2023). Дижитал платформын ажил эрхлэлтийн тухай шүүхийн шийдвэрүүдийн эмхэтгэл. Вильнюс.

Баасан, Л. (2022). Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй /Ерөнхий анги/

Монгол Улсын Иргэний хууль. (2002). Төрийн мэдээлэл сэтгүүл.

Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992). Төрийн мэдээлэл сэтгүүл.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль. (2021). Төрийн мэдээлэл сэтгүүл.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага [ОУХБ]. (2006). Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 198 дүгээр зөвлөмж. Женев: ОУХБ.