



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



МОНГОЛ УЛСЫН
ХҮНИЙ ЭРХИЙН
ҮНДЭСНИЙ КОМИСС

► МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН
БАЙГУУЛЛАГЫН 29, 105 ДУГААР КОНВЕНЦОД НИЙЦЭЖ БАЙГАА
ЭСЭХЭД ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН



▶ **МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ**

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН
ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 29, 105 ДУГААР
КОНВЕНЦУУДАД НИЙЦЭЖ БАЙГАА ЭСЭХЭД
ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН



Энэхүү хэвлэлийг Creative Commons Attribution 4.0 Олон улсын тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд олон нийтэд нээлттэй байршуулсан болно (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд уг тайланг дахин ашиглах, нийтэд түгээх, нэмж өөрчлөх, хөгжүүлэх боломжтой. Ингэхдээ ОУХБ-ыг хэвлэлийн анхны хувилбарыг эзэмшигч гэдгийг тодорхой тусгаж өгнө. Дахин ашиглах, нийтэд түгээх, нэмж өөрчлөх, хөгжүүлэх тохиолдолд ОУХБ-ын логог ашиглахыг хориглоно.

Зохиогч – Хэвлэлийг дараах байдлаар эшлэнэ: *Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл байдал. Албадан хөдөлмөрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 29, 105 дугаар конвенцуудад нийцэж байгаа эсэхэд хийсэн үнэлгээний тайлан*. Улаанбаатар: Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. 2024. ©ОУХБ.

Орчуулга – Энэхүү хэвлэлийг орчуулсан тохиолдолд дараах тайлбарыг заавал оруулсан байх ёстой: *Энэ нь ОУХБ-ын зохиогчийн эрх бүхий бүтээлийн орчуулга юм. ОУХБ нь энэхүү орчуулгыг бэлтгэж, хянаж, батлаагүй бөгөөд ОУХБ-ын албан ёсны орчуулга биш юм. Тус хувилбарын агуулга, үнэн зөв байдлыг ОУХБ хариуцахгүй бөгөөд орчуулан гаргасан зохиогчид бүрэн хариуцна.*

Өөрчлөлт — Хэвлэлийн агуулгыг өөрчлөн гаргасан тохиолдолд дараах тайлбарыг заавал оруулна: *Энэхүү бүтээл нь ОУХБ-аас гаргасан зохиогчийн эрх бүхий бүтээлийг өөрчлөн боловсруулсан хувилбар юм. ОУХБ нь энэхүү хувилбарыг бэлтгэж, хянаж, батлаагүй бөгөөд ОУХБ-аас албан ёсоор өөрчлөн боловсруулсан хувилбар биш болно. Тус хувилбарын агуулга, үнэн зөв байдлыг ОУХБ хариуцахгүй бөгөөд өөрчлөн гаргасан зохиогчид бүрэн хариуцна.*

Гуравдагч талын материал — Энэхүү тусгай зөвшөөрөл нь бүтээлд тусгагдсан ОУХБ-ын бус зохиогчийн эрхтэй хэсэгт хамаарахгүй. Хэрэв тус хэвлэлд эшлэгдсэн гуравдагч талын зохиогчийн эрх бүхий материалыг ашиглах бол эзэмших эрх болон аливаа зөрчлийн асуудлаар зөвхөн тухайн зохиогчид хандана.

Тусгай зөвшөөрлийн дагуу үүссэн, эвийн журмаар шийдвэрлэх боломжгүй аливаа маргааныг НҮБ-ын Олон Улсын Худалдааны Эрхийн Комиссын Арбитрын журмын дагуу арбитрын шүүхэд шилжүүлнэ. Маргааныг арбитрын шүүх эцэслэн шийдэх бөгөөд талууд шийдвэрийг биелүүлэх үүрэгтэй.

Зохиогчийн эрх болон тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой аливаа асуудлаар ОУХБ-ын Хэвлэлийн албанд (Зохиогчийн эрх ба тусгай зөвшөөрөл rights@ilo.org хаягаар хандана уу. ОУХБ-ын хэвлэл болон дигитал бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг дараах холбоосоор авах боломжтой: www.ilo.org/publns.

ISBN: 978-92-2-040594-9 (хэвлэмэл) 978-92-2-0405956 (веб pdf)

Энэхүү хэвлэлийн англи хэл дээрх хувилбар: Assessing compliance with ILO conventions Nos. 29 and 105 on forced labour in Mongolia's prisons, Ulaanbaatar: International Labour Office, 2024. © ILO. 978-92-2-040581-9 (print) 978-92-2-040543-7 (web pdf)

ОУХБ-ын мэдээллийн сан, хэвлэлд ашиглагдсан материал нь НҮБ-ын зарчимд нийцсэн бөгөөд ОУХБ-ын аливаа улс орон, нутаг дэвсгэрийн эрх зүйн байдал, эрх мэдэл, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаарын талаарх илэрхийлсэн байр суурь, илэрхийлэл биш болно.

Хэвлэлд тусгагдсан үзэл, санаа бодол нь зөвхөн зохиогчийнх бөгөөд ОУХБ-ын үзэл, санаа бодол, эсвэл бодлого биш юм.

Байгууллага, бүтээгдэхүүн, үйл явцыг эш татах нь ОУХБ-аас албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн гэсэн утгыг илэрхийлэхгүй. Мөн бусад байгууллага, бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь хүлээн зөвшөөрөөгүйн шинж биш юм.

Энэхүү судалгааг АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй IL-30147-16-75-K-11 (MAP16) төслийн хүрээнд гүйцэтгэж, тайланг хэвлэв.

Монгол Улсад хэвлэв.

► Өмнөх үг

Монгол Улс нь Албадан хөдөлмөрийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 1930 оны 29 дүгээр конвенц, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенцод нэгдэн орсон бөгөөд эдгээр конвенцуудад хоригдлын хөдөлмөрт тавигдах нөхцөл, шаардлагыг тусгайлан заасан байдаг. Хоригдлын хөдөлмөрийг зөв зохион байгуулж, хоригдол өөрөө сайн дураар зөвшөөрөн мэргэжил эзэмшиж, хөдөлмөр эрхэлж чадвал хоригдол суллагдахдаа ажлын туршлагатай, нийгэмших боломжтой болно. Харин шүүхийн шийдвэрээр хорих ял оноосон хоригдлыг төрийн хяналтаас гадуур, хувь хүн, аж ахуйн нэгж байгууллага, компани, холбоонд дарамт, шахалт үзүүлэн ажиллуулах нь ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцыг зөрчиж байгаа явдал юм.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс 2016 онд хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл ОУХБ-ын 29-р конвенцод нийцэж байгаа эсэх талаар судалгаа хийсэн билээ. Судалгааны үр дүнгээс харахад хоригдлыг албан ёсоор өөрөө зөвшөөрөөгүй байхад хувийн компанид хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд ажиллуулсан тохиолдлууд гарсан бөгөөд энэ нь конвенцын зүйл заалттай нийцэхгүй байгааг тайланд тэмдэглэсэн байдаг. Түүнчлэн, Монгол улсын зарим хууль тогтоомж, түүний хэрэгжилт Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын зарим гэрээ, конвенцтой нийцэхгүй байгааг дурдаад хоригдлын хөдөлмөрийн асуудлуудыг эргэн авч үзэхийг зөвлөжээ.

Энэхүү судалгааны мөрөөр, өгсөн зөвлөмжийн хэрэгжилтийг судлан үзэх зорилгоор Монгол Улсын ХЭҮК, ОУХБ хамтран хоригдлын эрхэлж буй хөдөлмөр нь ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцод нийцэж байгаа эсэх талаар энэхүү судалгааг гүйцэтгэлээ. Судалгаанд тоон болон чанарын аргыг ашиглав. Судалгааны мэдээллийг 2021 оны дөрөвдүгээр улирлаас эхлэн 2022 оны дөрөвдүгээр улирал хүртэл Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй 21 хорих ангиас 11-т нь ажиллаж цуглуулсан бөгөөд үүнд нээлттэй ба хаалттай хорих ангид ял эдэлж буй хүмүүс, бүх насаараа хорих ялтай болон насанд хүрээгүй хоригдлуудыг хамруулсан болно. Нийт 1243 хоригдлыг судалгаанд хамруулсан нь 2022 оны байдлаар нийт хоригдлын 27 хувь болно. Судалгаанд хамрагдсан хорих ангиудад ажиглалт хийх, хоригдол болон хорих ангийн албан хаагчидтай ярилцах замаар хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл, онцлогийг тодорхойлохыг хичээлээ.

Судалгааны энэхүү тайланд хоригдлын хөдөлмөрт хамаарах Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж, баримт бичгийг судалж тусгасан болно. 2016 оны

судалгаанаас хойш Монгол улсын хууль тогтоомжид тодорхой ахиц гарсан болохыг тайланд тэмдэглэлээ.

Судалгааны тайлангаас харахад хоригдлуудын дийлэнх олонх буюу 92 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд ихэнх нь сайн дурын үндсэн дээр ажиллаж байгаа гэж хариулсан байна. Гэхдээ, тэдний зөвхөн 55 хувь нь л хорих ангитай, эсвэл ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан бөгөөд 14 хувь нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хувьд аюултай нөхцөлд ажиллаж байгаа гэжээ. Бүх насаараа хорих ял эдэлж буй хоригдлууд болон насанд хүрээгүй хоригдлууд хөдөлмөр эрхэлдэггүй болно.

Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын маш бага буюу 6.4 хувь нь хорих ангиас гадуур хувийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллажээ. Тэдний дийлэнх олонх (89 хувь) нь хорих ангийн албан хаагчийн хяналт дор ажилласан байна. Харин цөөн тохиолдолд (1 хувь) гэрээт харгалзагчийн хяналт дор, эсвэл хувийн аж ахуйн нэгж, байгууллагатай хамааралтайгаар (7.8 хувь) ажилласан нь ОУХБ-ын 29-р конвенцод нийцэхгүй байгааг анхаарах шаардлагатай.

Түүнчлэн судалгааны явцад хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотойгоор хэт их ажиллуулах, бие махбодийн хүчирхийлэлд өртөх, ариун цэврийн өрөөнд орохыг хязгаарлах, цэвэр усаар хангахгүй байх зэрэг шийтгэл ногдуулж байсныг олж мэдлээ. Энэ нь ОУХБ-ын конвенцын хэрэгжилттэй шууд хамааралгүй, цөөн тохиолдол боловч анхаарал татсаныг энд тэмдэглэх нь зүйтэй.

Тайланд хоригдлын хөдөлмөрийг Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцод нийцүүлэн зохион байгуулах, хоригдлын ур чадвар, нийгэмшлийг дэмжих асуудлаар Монгол улсын хууль тогтоомж, бодит хэрэгжилтэд анхаарах зөвлөмжийг оруулсан болно. Хоригдлын хөдөлмөрийн энэхүү судалгааны тайлан нь Монгол улсад төдийгүй олон улсын түвшинд хоригдлын хөдөлмөрийн асуудлаарх бодлогын түвшний яриа, хэлэлцүүлэгт хувь нэмрээ оруулна гэж найдаж байна.

Судалгааг мэргэжлийн өндөр түвшинд, хүчин чармайлт гарган гүйцэтгэсэн ХЭҮК, бусад холбогдох байгууллага, хорих ангийн удирдлага, ажилтнуудад талархснаа илэрхийлье.

Чанхи Ли

ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол улсыг
хариуцсан товчооны захирал

Филип Ванхейнегем

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний
суурь зарчим ба эрхийн асуудал
хариуцсан хэлтсийн дарга

► Өмнөх үг

Энэхүү судалгааг Хүний эрхийн Үндэсний Комисс санаачлан АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамны санхүүгийн дэмжлэгээр Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ)-ын хэрэгжүүлж буй “Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөрийн эсрэг үйл ажиллагааг хурдасгах хэмжилт, мэдлэгийг дээшлүүлэх, бодлогын оролцоо төсөл” (МАР16)-ийн дэмжлэгтэйгээр хийж гүйцэтгэв.

“Монгол улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл байдал” судалгааны тайланд үнэтэй санал хэлж техникийн болон санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж ажилласан ОУХБ, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан газрын Судалгаа, үнэлгээний хэлтсийн дарга Микиел Де Коок, бодлогын судлаач Мария Габриелла Бреглиа, ОУХБ-ын Үндэсний зохицуулагч П.Болормаа болон ОУХБ-д зөвлөхөөр ажилласан Т.Должинсүрэн нарт талархал илэрхийлье.

Мөн судалгааны мэдээлэл цуглуулж, судалгааны үр дүнг боловсруулахад хамтран ажилласан ХЗДХЯ-ны харьяа Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Ардчилал судлалын хүрээлэн ТББ-ын судлаач, ажилтнуудад талархаж байна.

Энэхүү судалгааны үр дүн, холбогдох зөвлөмжүүд нь Монгол Улсад Хүний эрхийг хангаж, бэхжүүлэх хүчин чармайлтад зохих хувь нэмэр оруулна гэдэгт бид найдаж байна.

Судалгаанд дурдагдсан аливаа үр дүн, дүгнэлт нь АНУ-н Хөдөлмөрийн Яам, ОУХБ-ын байр суурийг илэрхийлээгүй болохыг дурдъя.

Судалгааны тайланг ХЭҮК-ын www.nhrm.gov.mn цахим хуудас дахь цахим номын сангаас бүрэн эхээр нь татан авч танилцана уу.

Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын
дарга, Хууль зүйн ухааны доктор Д.Сүнжид

► Судалгааны баг

Судлалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон ХЗДХЯ-ны харьяа Хууль зүйн Үндэсний Хүрээлэн хамтран гүйцэтгэж, мэдээллийг боловсруулж, үр дүнг бэлтгэхэд Ардчилал судлалын хүрээлэн ТББ хамтран ажиллав.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс дахь судалгааны багт:

Д.Сүнжид, Хууль зүйн ухааны доктор

Б.Мөнх-Эрдэнэ, Судалгаа, дүн шинжилгээ, хяналт шалгалтын хэлтсийн Ахлах Референт

А.Балдангомбо, Хүний эрх хамгаалагчийн хэлтсийн ажилтан нар ажиллалаа.

Ардчилал судлалын хүрээлэн ТББ-ын судалгааны багт:

Судлаач **Д.Аюуш**, Социологийн ухааны магистр, Ардчилал судлалын хүрээлэн ТББ,

Судлаач **Ж.Ариунцэцэг**, Төрийн бодлогын магистр, Ардчилал судлалын хүрээлэн ТББ нар ажилласан.

ХЗҮХ-ийн судалгааны багт:

Р.Оюунбадам, Хууль зүйн ухааны доктор (LL.D), Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн,

Х.Буянбат, Эрдэм шинжилгээний ажилтан, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн,

О.Энххүслэн, Эрдэм шинжилгээний ажилтан, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн нар ажиллав.

► АГУУЛГА

Өмнөх үг	iii
Өмнөх үг	v
Судалгааны баг	vi
Хүснэгтийн жагсаалт	x
Дүрсийн жагсаалт	xi
Шигтгээний жагсаалт	xiii
Товчилсон үгийн жагсаалт	xvi
Нэг. Судалгааны танилцуулга, арга зүй	1
1.1. Танилцуулга	1
1.2. Судалгааны зорилго, зорилт	2
1.3. Судалгааны арга зүй, аргачлал	2
Судалгааны асуулт	2
Судалгааны дизайн ба мэдээлэл цуглуулах арга	3
Судалгааны түүвэр	6
Судалгааны үйл явц	7
Хэлэлцүүлэг	7
Судалгааны хязгаарлагдмал тал	8
Хоёр. Олон улсын болон үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээ	9
2.1. Олон улсын конвенцод заасан хэм хэмжээ	9
2.2. Монгол Улсын эрх зүйн орчин	13
Үндсэн хууль	13
Хөдөлмөрийн тухай хууль	14
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль	14
Хорих ангийн дэглэмээс хамаарсан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт	17
ШШГТХ-ийн хүрээнд батлагдсан холбогдох эрх зүйн акт	19

Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлын хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт	21
Эрүүгийн хариуцлага хүлээж буй өсвөр насны хүний хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт	21
Гурав. Статистик, тоон мэдээлэлд хийсэн шинжилгээ, өмнөх судалгаа тойм	23
3.1. Хорих ангид шинээр ирсэн хоригдлын тоон үзүүлэлт	23
3.2. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт	24
3.3. Өмнөх судалгааны тойм	25
Монгол Улсын хорих ангид ял эдэлж буй хүмүүсийн хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх нөхцөл байдал (2016 он)	25
ОУХБ-ын зөвлөмж	26
ХЭҮК-ийн зөвлөмжүүд	27
Дөрөв. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдал	29
4.1. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	29
4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	33
4.2.1. Ажил үйлчилгээний төрөл	33
4.2.2. Ажил олгогчийн төрөл	35
4.2.3. Хөдөлмөр эрхлэлтэд тавих хяналт	38
4.3. Сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхэлсэн байдал	39
4.3.1. Хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхлоо илэрхийлэх байдал	40
4.3.2. Хөдөлмөрийн гэрээ, гэрээний нөхцөл, хэрэгжилт	42
4.3.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ	45
4.3.4. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны журам, хангамж хэрэгслийн байдал	54
4.3.5. Хөдөлмөрийн хөлс ба цалин хөлснөөс хийх суутгал	56
4.4. Хөдөлмөрийн бусад нөхцөл	61
4.4.1. Ажлын цаг, үргэлжлэх хугацаа	61
4.4.2. Хорих ангийн зүгээс ирэх дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, санал хүсэлт гаргах боломж, түүний шийдвэрлэлт	63
4.4.3. Мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан байдал	67

4.5.	Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	68
4.6.	Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хүмүүжиж байгаа насанд хүрээгүй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	71
Тав. Дүгнэлт, зөвлөмж		75
5.1.	Олон улсын конвенцоор тогтоосон шаардлагад үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээ нийцэж буй талаарх ерөнхий дүгнэлт	75
5.2.	Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын талаарх дэлгэрэнгүй дүгнэлт, зөвлөмж	78
	Зөвлөмж	82
Хавсралтууд		85
Хавсралт I:	Хоригдолтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний загвар	85
Хавсралт II:	Хорих ангиудын байршил, дэглэм	87
Хавсралт III:	Судалгааны зарим үр дүнгүүд	88
Хавсралт IV:	Судалгааны үр дүнг хэлэлцүүлсэн хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл	91
Ашигласан материалын жагсаалт		95

► Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1.	Мэдээлэл цуглуулах тоон аргачлал	5
Хүснэгт 2.	Судалгааны асуулгын мэдээлэл цуглуулах түүврийн нарийвчлал	6
Хүснэгт 3.	ОУХБ-ын 29-р конвенцод заасан хоригдлоор заавал хөдөлмөр хийлгэхэд тавигдах шаардлага	11
Хүснэгт 4.	Монгол Улсын хорих байгууллагын тоо	17
Хүснэгт 5.	Хорих ангийн дэглэмийн төрөл, хөдөлмөрийн нөхцөл, байршил	18
Хүснэгт 6.	Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, түүнээс хийх суутгал, хоригдлыг аж ахуйн нэгжид гэрээгээр ажиллуулахтай холбоотой харилцааг зохицуулсан хэм хэмжээний актын тойм	19
Хүснэгт 7.	Шинээр шийтгэгдэн ирсэн хоригдол	23
Хүснэгт 8.	Нийгмийн даатгалын санд төлсөн шимтгэлийн хувь хэмжээ:	25
Хүснэгт 9.	Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл, хүйсээр	29
Хүснэгт 10.	Ял шийтгэгдсэн зүйл анги	32
Хүснэгт 11.	Ажиллаж байх хугацаандаа авсан бэртлийн хэлбэр	49
Хүснэгт 12.	Хорих ял эдэлж буй өсвөр насны хоригдлын үйлдсэн гэмт хэргийн зүйл ангиар ангилсан байдал.	71

► Дүрсийн жагсаалт

Дүрс 1.	Судалгааны мэдээлэл цуглуулах арга	4
Дүрс 2.	Судалгааны үйл явцын дараалал, хийгдсэн үйл ажиллагаа	7
Дүрс 3.	Ял эдэлж буй хоригдлыг хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшин, 2017-2022 он	24
Дүрс 4.	Судалгаанд оролцогчдын насны байдал, хүйсээр	30
Дүрс 5.	Судалгаанд оролцогчды боловсролын түвшин, хүйсээр	31
Дүрс 6.	Судалгаанд оролцогчдын Яс үндэс, хүйсээр	31
Дүрс 7.	Хоригдлууд өмнө нь ял эдэлж байсан эсэх	32
Дүрс 8.	Хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал ба эрхлээгүй шалтгаан	33
Дүрс 9.	Хоригдлуудын ажил эрхлэлтийн байдал, ажлын төрлөөр (2017 онтой харьцуулсан хувиар)	34
Дүрс 10.	Та хаана ажилладаг вэ?	351
Дүрс 11.	Таныг хорих ангиас гадуур ажиллах тохиолдолд хэн хянадаг вэ?	38
Дүрс 12.	Та өөрийн хүслээрээ ажиллаж байгаа юу?	40
Дүрс 13.	Та ямар шалтгаанаар ажил хийхээр шийдсэн бэ?	40
Дүрс 14.	Та өөрийн хүслээр ажлаагүй бол ямар шалтгаантай вэ?	42
Дүрс 15.	Таны ажлын нөхцөл энгийн хүмүүсийн ажлын нөхцөлөөс ямар байдаг вэ?	45
Дүрс 16.	Таны ажлын нөхцөл бусадтай харьцуулбал ямар вэ? (хүйсээр)	46
Дүрс 17.	Таныг ажил хийхэд ямар нэг төрлийн эрсдэл, аюултай байдал үүсдэг үү?	48
Дүрс 18.	Ажиллаж байх ямар нэг гэмтэл, бэртэлд өртөж байсан талаар (хүйсээр)	48
Дүрс 19.	Ажил хийж байх явцдаа та ямар нэг байдлаар шийтгүүлж байсан эсэх? (хүйсээр)	53
Дүрс 20.	Ажил хийж байх явцдаа авсан шийтгүүлийн хэлбэрүүд	53
Дүрс 21.	Таныг ажил хийхэд аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа танилцуулдаг уу? (хүйсээр)	54

Дүрс 22.	Таныг ажил хийхэд зориулалтын ажлын хувцас, хэрэгслээр хангадаг уу?	55
Дүрс 23.	Танд ажил хийсний үр дүнд цалин, хөлс өгдөг үү?	56
Дүрс 24.	Цалин, хөлс авсан хэлбэр	57
Дүрс 25.	Нэг өдрийн ажлын хөлсний хэмжээ	59
Дүрс 26.	Таны ажлын хөлснөөс ямар нэг суутгал хийдэг үү?	60
Дүрс 27.	Таны цалингаас ямар төрлийн суутгал хийдэг вэ?	60
Дүрс 28.	Та долоо хоногийн хэдэн өдөр ажилладаг вэ?	61
Дүрс 29.	Өдөрт ажилладаг цаг	61
Дүрс 30.	Хорих ангийн зүгээс таныг ажил хийлгэхдээ бусад хоригдлуудаас ялгаж харьцдаг уу?	63
Дүрс 31.	Таныг ажил хийхэд эзэмшсэн мэргэжил, ажлын туршлага, ямар ажил эрхлэх сонирхолтой байгааг асуусан уу?	67
Дүрс 32.	Хорих ял эдэлж буй хоригдлыг хорих ялын хэмжээгээр ангилан авч үзсэн байдал.	72
Дүрс 33.	Та хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?	88
Дүрс 34.	Гэрээний нөхцөл бодитоор хэрэгждэг эсэх? (хорих ангиар)	88
Дүрс 35.	Ажил хийж явцдаа та ямар нэг байдлаар шийтгүүлж байсан эсэх? (хорих ангиар)	89
Дүрс 36.	Хорих ангийн зүгээс таныг зөрчил гаргасны төлөө шийтгэл байдлаар ажиллуулж байсан эсэх? (хорих ангиар)	89
Дүрс 37.	Санал, хүсэлт гаргасан байдал (хорих ангиар)	90
Дүрс 38.	Тодорхой чиглэлээр дадлага олгож, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтад хамрагддаг эсэх? (хорих ангиар)	90

► Шигтгээний жагсаалт

Шигтгээ 1.	Хоригдлуудын эрхэлдэг ажил, үйлчилгээний төрлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас	34
Шигтгээ 2.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 1	35
Шигтгээ 3.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 2	36
Шигтгээ 4.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 3	36
Шигтгээ 5.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	36
Шигтгээ 6.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн ажилтнуудын хариултаас	37
Шигтгээ 7.	Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	38
Шигтгээ 8.	Хөдөлмөр эрхлэх үед тавих хяналтын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас	39
Шигтгээ 9.	Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	41
Шигтгээ 10.	Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	41
Шигтгээ 11.	Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3	43
Шигтгээ 12.	Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	43

Шигтгээ 13. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	43
Шигтгээ 14. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3	44
Шигтгээ 15. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас	44
Шигтгээ 16. Хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	46
Шигтгээ 17. Хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	47
Шигтгээ 18. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3	47
Шигтгээ 19. Хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас	47
Шигтгээ 20. Хөдөлмөр эрхлэх үед авсан бэртэл, гэмтлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас	49
Шигтгээ 21. Хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэх үед авдаг бэртэл, гэмтлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн ажилтнуудын хариултаас	50
Шигтгээ 22. Хоригдлуудад үзүүлж буй эрүүл мэндийн үйлчилгээний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	50
Шигтгээ 23. Хоригдлуудад үзүүлж буй эрүүл мэндийн үйлчилгээний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	51
Шигтгээ 24. Эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	51
Шигтгээ 25. Эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	52
Шигтгээ 26. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас	54
Шигтгээ 27. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас	55

Шигтгээ 28. Хоригдлын цалин, хөлсний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, алба хаагчийн хариултаас	57
Шигтгээ 29. Хоригдлын цалин, хөлсний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас	58
Шигтгээ 30. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	62
Шигтгээ 31. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	62
Шигтгээ 32. Хоригдлуудтай ялгаварлаж харьцдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас	63
Шигтгээ 33. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1	65
Шигтгээ 34. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас	65
Шигтгээ 35. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2	66
Шигтгээ 36. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн алба хаагчдын хариултаас	66
Шигтгээ 37. Мэргэшүүлэх сургалтын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн алба хаагчдын хариултаас	67
Шигтгээ 38. Хоригдлуудтай ялгаварлаж харьцдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас	69

► **Товчилсон үгийн жагсаалт**

ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ХХОАТ	Хувь хүний орлогын албан татвар
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ШШГЕГ	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар
ШШГТХ	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
SPSS	Нийгмийн шинжлэх ухааны тооцооллын програм

► Нэг. Судалгааны танилцуулга, арга зүй

1.1. Танилцуулга

ОУХБ-ын 1930 оны Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц, 1957 оны Албадан хөдөлмөрийн устгах тухай 105 дугаар конвенцод манай улс 2005 онд албан ёсоор нэгдэн орж, соёрхон баталсан. Эдгээр конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс бүр албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг аль болох богино хугацаанд арилгах ар хэмжээг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг¹ бөгөөд манай улс ч мөн адил үүрэг хүлээсэн. ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэхэд тавигдах тодорхой шаардлагыг тогтоосон байх бөгөөд: Зохио ёсоор зохион байгуулагдсан тохиолдолд сайн дурын үндсэн дээр хорих ангид болон эрх бүхий байгууллагын хараа хяналтан дор хувийн байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж болох бөгөөд түүнийг албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэнд тооцохгүй. Гэхдээ энэ хөдөлмөр эрхлэлт нь ялтнуудад ашиг тустай байх ёстой бөгөөд тэр дундаа суллагдсаны дараа ажил эрхлэх боломж сайжирч, амархан нийгэмшүүлэхэд чиглэх тухай юм. Харин албадан ажил эрхэлж буй хоригдлыг хувь хүн, компани, нийгэмлэгт хөлсөлж, харьяалуулсан, эсхүл тухайн ажил, үйлчилгээг төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтан дор гүйцэтгээгүй бол энэ нь конвенцын зөрчил болох юм.

2016 онд ОУХБ, ХЭҮК хамтран ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын² хэрэгжилтийг үнэлэх зорилгоор “Монгол Улсын хорих ангид ял эдэлж буй ялтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын судалгаа”-г явуулсан. Тус судалгаагаар хоригдлуудыг албан ёсны зөвшөөрөлгүйгээр, хөдөлмөрийн зохих нөхцөлгүйгээр хувийн компаниудад ажиллуулж, эзэмшиж байгаа нөхцөл байдал ажиглагдсан бөгөөд энэ нь 29 дүгээр конвенцын хэрэгжилт зөрчилтэй байж болох асуудлыг хөндсөн. Мөн холбогдох зөвлөмжийг Монгол Улсын Засгийн газарт³ хүргүүлсэн.

Дээрх судалгаа хийгдээд багагүй хугацаа өнгөрсөн байх тул ХЭҮК нь Монгол Улсын хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар эрх зүйн зохицуулалт, хөдөлмөр

1 Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ). Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын хэрэглэж байгаа байдалтай холбоотой асуудлаар шууд хүсэлт. Женев хот, 2010.

2 ОУХБ болон ХЭҮК, Монгол Улсын хорих ангид ял эдэлж буй ялтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын судалгаа, 2016.

3 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил.

эрхлэлтийн нөхцөл байдал, зохион байгуулалтын талаар нарийвчлан авч үзэх, салбар хоорондын бодлогын уялдаа холбоог судлах шаардлага байна гэж үзсэн. Тиймээс 2022 онд ХЭҮК-ын хүсэлтээр ОУХБ-аас 2016 онд Монгол Улсын Засгийн газарт хүргүүлсэн зөвлөмжийн хэрэгжилт, Монгол Улсад хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлт ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцод нийцэж байгаа эсэхийг судлах зорилгоор “Монгол улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал” судалгааг хийж гүйцэтгэлээ. Судалгаанд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой Монгол Улсын үндэсний хууль тогтоомжийг цогц байдлаар үнэлж, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг Монгол Улсын олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагад бүрэн нийцсэн, хоригдлуудад ашигтай байдлаар зохион байгуулж байгаа эсэх практикийг хянаж үзсэн болно.

1.2. Судалгааны зорилго, зорилт

ОУХБ-ын 29 ба 105 дугаар конвенцоор тогтоосон шаардлагын хэрэгжилтийг тодруулах хүрээнд Монгол Улсад хорих ангид хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн зохион байгуулж байгаа талаарх практикийг судлах зорилгоор дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлсэн. Үүнд:

- Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл, хорих ангид хөдөлмөр эрхлэлтийг зохион байгуулж буй байдалд эмпирик (социологийн) судалгаа хийж баримтжуулах;
- Монгол Улсад хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг зохион байгуулах практик, ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцын шаардлагад нийцэж буй байдал, 2016 оны судалгааны үр дүнд үндэслэн сайжруулсан нөхцөл байдлыг үнэлэх.

1.3. Судалгааны арга зүй, аргачлал

Судалгааны асуулт

Судалгааны үндэс асуудлын хүрээнд судалгааны зорилгыг хангахын тулд дараах судалгааны асуултуудыг тодорхойлов. Үүнд:

1. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулсан үндэсний хууль тогтоомж, олон улсын хууль, тогтоомжтой нийцэж байна уу?
- Хоригдлууд ажил, хөдөлмөр эрхэлдэг үү? Хэрэв тийм бол,
 - a. Ажиллаж байгаа хоригдлуудад шүүхээс шийтгэл оногдуулсан уу?
 - б. Ажиллаж байгаа хоригдлууд ажил хаялт, хөдөлмөрийн сахилга бат, ялгаварлан гадуурхах, улс төрийн гэмт хэрэг үйлдсэн хэргээр хорих ялаар шийтгүүлсэн үү?

- в.** Хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдлууд хувийн байгууллагад ажилладаг уу? тийм бол тэд төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтан дор ажилладаг уу?
- Сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа юу? Хэрэв тийм бол,
 - а.** Түүний баталгаа, нотолгоо бий юу? Тэд бичгээр хийсэн хөдөлмөрийн гэрээ, бусад гэрээнд гарын үсэг зурсан уу?
 - б.** Тэдний ажлын нөхцөл нь хөдөлмөрийн чөлөөт харилцаатай хүнийхтэй цалин, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн нөхцөл нь ижил төстэй юу?
- 2.** Монгол Улсад хоригдлоор хийлгэх хөдөлмөрийг зохион байгуулах практик туршлага буюу Монгол Улсын хорих ангиудын нөхцөл байдал ямар байна вэ?
- 3.** Зургаан жилийн өмнөх нөхцөл байдал сайжирсан уу, өөрчлөлт гарсан уу?

Судалгааны дизайн ба мэдээлэл цуглуулах арга

Судалгааны асуултуудад бүрэн хариулахын тулд тоон ба чанарын судалгааны хосолсон загварыг ашигласан. Юун түрүүнд судалгааны арга зүйг боловсруулах, асуултуудыг томъёолохын тулд холбогдох баримт бичиг, тайланг уншиж судлан дүн шинжилгээг хийсэн. Судалгааны асуулгыг туршилт судалгааны үр дүнгээр эцэслэн боловсруулсан. Мөн гол оролцогчидтой ярилцлага хийх (KII) зэрэг чанарын судалгааны аргуудыг ашиглаж мэдээлэл цуглуулсан. Судалгааны

дизайныг хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг аль болох хамгийн боломжит хэмжээнд хангах байдлаар зохион байгуулсан.

Ямар эх сурвалжаас ямар төрлийн мэдээлэл авахаас шалтгаалан нийгмийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах тохирох аргыг хэрэглэсэн. Үүнд:

► **Дүрс 1. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах арга**



► Хүснэгт 1. Мэдээлэл цуглуулах тоон аргачлал

Тоон мэдээлэл цуглуулах дараах аргуудаар мэдээлэл цуглуулж, цугларсан дата, мэдээллийг Microsoft Excel программд шивж оруулан, алдаатай датаг хассаны дараа нийгмийн судалгааны SPSS программаар боловсруулав. Ингэхдээ хорих анги болон хоригдлын хүн ам зүйн үзүүлэлтээр зарим үр дүнг харьцуулж тооцов.

**Асуулгын судалгаа
(анкет)**

Асуулгыг боловсруулахдаа хоригдлуудын хүн ам зүйн шинж чанар (нас, жендэр, үндэс угсаа), ял шийтгэгдсэн шалтгаан, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зохион байгуулалтын талаар мэдээлэл цуглуулах зорилгыг харгалзсан. 2021 оны 12 дугаар сарын 24-ний өдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа 411 дүгээр нээлттэй хорих ангийн 29 хоригдлын дунд санал асуулгыг турших урьдчилсан санал асуулга явуулж, үр дүнгээр судалгааны асуулгыг сайжруулж эцэслэсэн.

Үндсэн асуулгад 11 хорих ангийн нийт 1243 хоригдлыг хамруулсан бөгөөд 2022 онд хийж гүйцэтгэсэн болно.

Асуулгын судалгаа дескриптив анализын аргаар хийгдсэн бөгөөд судалгаанд оролцогчдоос цаасан хэлбэрээр мэдээллийг цуглуулсан.

**Статистик тоон
мэдээлэлд дүн
шинжилгээ хийх**

2017-2023 оныг хамрах Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын тайлан, тоон мэдээлэл.

Хоригдлын хөдөлмөрийн бодит нөхцөл байдал, онцлог шинж чанарын талаар мэдээлэл цуглуулах, хоригдлын гүйцэтгэсэн ажлын онцлог, шинж чанарын талаар гүнзгий мэдээлэл олж авах зорилгоор дараах чанарын мэдээлэл цуглуулах ярилцлагын болон ажиглалтын аргуудыг ашиглав.

Чанарын судалгааны дата мэдээллийг ижил төрлийн хариултуудыг энгийн хэв маяглах аргаар боловсруулсан бөгөөд тоон судалгааны явцад цуглуулсан мэдээллийг баяжуулах, бататгах, дэлгэрүүлэн дүн шинжилгээ хийх болон зарим онцгой кэйсийг шигтгээ байдлаар тайланд оруулав.

**Баримт бичгийн
судалгаа**

Судалгааны өмнөх шатанд холбогдох байгууллагаас тоон мэдээлэл авах, баримт бичгийн судалгаа хийх зэргээр Монгол Улс дах холбогдох эрх зүйн орчин, статистик мэдээллийг судалсан бөгөөд мэдээлэл цуглуулах аргачлал боловсруулах, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд ашиглав.

Ярилцлагын арга

Ганцаарчилсан буюу нүүр тулсан ярилцлага нь тухайн ярилцлагад оролцогчийн бодол, үнэмшил, ойлголт мэдрэмж, туршлага, уг асуудлаарх байр суурь, санал бодлыг тодруулахад төвлөрсөн.

Ганцаарчилсан ярилцлагаар бэлтгэл шатанд хийгдсэн нөхцөл байдлын судалгаагаар илэрсэн асуудал болон анкетын судалгаагаар тодруулах боломжгүй байсан асуудлыг дэлгэрүүлэн асуух зарчмыг баримтлан хагас бүтэцчилэгдсэн асуултын жагсаалтыг ярилцлагын зорилтот бүлэг бүрт зориулан бэлтгэв.

Ганцаарчилсан ярилцлагыг дараах этгээдтэй хийв. Үүнд:

- Хорих ангийн үйл ажиллагаа, хяналтыг хариуцсан эрх бүхий ажилтан (11)
- Хорих ангийн гүйцэтгэх түвшний ажилтнууд (30)
- Ажил олгогч/гэрээлэгч (3)
- Хоригдлууд (33)

**Ажиглалтын
судалгаа**

Талбарт гарсан судлаачид тухайн талбарын бодит нөхцөл байдлыг ажиглах, урьдчилан бэлтгэсэн асуудлын дагуу мэдээлэл цуглуулах зорилгоор ажиглах хуудас бэлтгэв.

Илт тод/нээлттэй – ажиглаж байгааг мэдэгдэх, видео бичлэг хийх, зураг авах зэргээр нэмэлт баримтжуулалт хийв.

Судалгааны түүвэр

Анкетын түүврийн хувьд Монгол Улсын нээлттэй болон хаалттай нийт 21 хорих ангийн 4,489 хоригдлын 11 хорих ангийн 1,243 хоригдлыг хамруулсан. Энэ нь Монгол Улсад 2022 онд ял эдэлж байсан нийт хоригдлын 27.7% болж байна. Нээлттэй болон хаалттай хорих ангийг аль алийг нь сонгосон. Мөн бүх насаараа хорих ялтай хоригдол бүхий хорих анги, насанд хүрээгүйчүүдийн сургалт, хүмүүжлийн байгууллагыг судалгаанд хамруулснаар Монгол Улс дахь харилцан адилгүй хорих байгууллагын төлөөллийг бүрэн илэрхийлсэн.

Ярилцлагын түүврийн хувьд хорих анги тус бүрээс 3-5 хүнийг хамруулсан. Ярилцлага авах хүний нийт тоог мэдээллийн давхардалын шалгуурт⁴ нийцтэл үргэлжлүүлсэн.

► Хүснэгт 2. Судалгааны асуулгын мэдээлэл цуглуулах түүврийн нарийвчлал

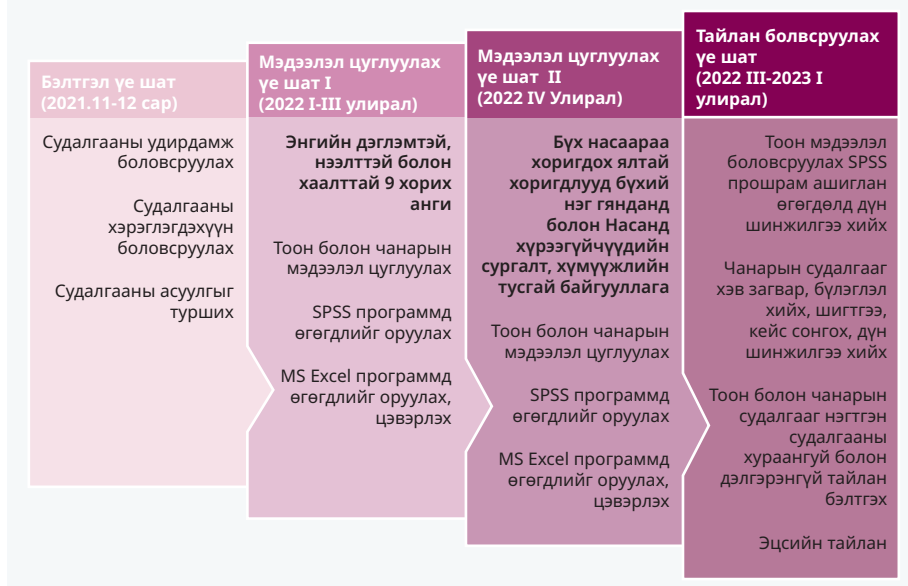
№	Оролцогч	Нийт тоо (N)	Анкет түүвэр (n)	Ярилцлага түүвэр	Ажиглах хуудас
1	405-р хорих анги	33	20	3	1
2	407-р хорих анги /эмэгтэйчүүд/	165	147	3	1
3	409-р хорих анги	292	252	3	1
4	419-р хорих анги	227	83	3	1
5	421-р хорих анги	173	106	3	1
6	423-р хорих анги	186	210	3	1
7	427-р хорих анги	280	137	3	1
8	435-р хорих анги	141	133	3	1
9	445-р хорих анги	99	95	3	1
10	457-р хорих анги	54	53	3	1
11	Сургалт, хүмүүжлийн анги /насанд хүрээгүй хүн/	7	7	3	1
Нийт		1,647	1,243	33	11

4 Konstantina Vasileiou et al. "Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period", BMC Medical Research Methodology, 2018.

Судалгааны үйл явц

Судалгааг бэлтгэл үе шат, мэдээлэл цуглуулах үе шат, тайлан боловсруулах үе шатуудаар зохион байгуулав (Дүрс 2). Судалгааны явцад Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг баталгаатай гаргахын тулд мэдээлэл цуглуулах ажлыг 2 үе шаттайгаар явуулахаар шийдвэрлэсэн бөгөөд хоёр шатны мэдээллийг нэгтгэн дахин боловсруулж, тайланд нэмэлт үр дүнг тусгасан. Мөн улсын тусгай объектод нэвтэрч мэдээлэл цуглуулахад эрх бүхий дээд шатны байгууллагаас зөвшөөрөл авч байсан учир мэдээлэл цуглуулах явц удаашралтай байсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

► Дүрс 2. Судалгааны үйл явцын дараалал, хийгдсэн үйл ажиллагаа



Хэлэлцүүлэг

Судалгааны үр дүнг төрийн ба төрийн бус байгууллагууд, хөгжлийн түншлэгчид, болон эрдэм шинжилгээний байгууллагуудтай зэрэг оролцогч талуудад урьдчилсан үр дүнг танилцуулах, тайланд тусгасан гол санал зөвлөмжүүд дээр санал авах зорилгоор зөвлөлдөх уулзалтыг 2023 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдөр зохион байгуулсан. Хэлэлцүүлгээс гарсан саналуудыг тайланд нэмж тусгав.

Судалгааны хязгаарлагдмал тал

Сонгогдсон хорих ангиудын төрөл, хоригдлуудын түүвэрлэлт (санамсаргүй түүвэрлэлт), ажиглалтын тоо зэргээр энэ судалгаа нь Монголын хорих ангиудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын бүрэн, эргэлзээгүй зургийг харуулна. Түүврийн хүрээнд байж болох нэг хязгаарлалт нь зөвхөн хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлуудыг хамарсан бөгөөд шүүхээр нийтэд тустай ажил хийх ял шийтгүүлсэн этгээдүүдийг хамруулаагүй болно. Учир нь тэдгээрт зорчих эрхийн ямар нэгэн хязгаарлалт хийгддэггүй.

► Хоёр. Олон улсын болон үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээ

2.1. Олон улсын конвенцод заасан хэм хэмжээ

Монгол Улс 2005 онд ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенц (цаашид ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц гэх), Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны конвенц (цаашид ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц гэх)-д тус тус нэгдэн орсон. Эдгээр конвенцын үзэл баримтлалыг нэгтгэн товчоор хэлбэл, албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөр гэх агуулгыг тодорхойлж, эдгээр конвенцуудыг нэгдэн орсон ОУХБ-н гишүүн бүр аль болох богино хугацаанд албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг арилгах, таслан зогсоох үүрэг хүлээдэг⁵ тухай юм.

Албадан болон заавал хийлгэх хөдөлмөр гэдэг нь:

29 дүгээр конвенцын 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт **“албадан болон заавал хийлгэх хөдөлмөр”** гэж **“ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлж аливаа этгээдээр гүйцэтгүүлэх, чингэхдээ уг этгээд нь сайн дураар гүйцэтгэхийг санал болгоогүй бүх ажил буюу үйлчилгээг”** хэлнэ гэж заасан бол тус конвенцын 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт тодорхой хэлбэрийн заавал хийлгэх ажил буюу үйлчилгээг албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тухай дээрх тодорхойлолтод хамааруулахгүй гэж заасан. Үүнд:

- а.** цэргийн алба заавал хаахыг заасан хуулийн дагуу цэвэр цэргийн шинжтэй ажил гүйцэтгэхтэй холбогдсон аливаа ажил буюу үйлчилгээ;
- б.** өөрийгөө бүрэн удирдах улсын иргэний хувьд хүлээсэн иргэний ердийн үүргийн хэсэг болох аливаа ажил буюу үйлчилгээ;
- в.** **шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан шийтгэлийн үр дүнд аливаа этгээдээр гүйцэтгүүлэх ажил буюу үйлчилгээ, гэхдээ уг ажил буюу үйлчилгээг төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналт дор гүйцэтгэх бөгөөд тэрхүү этгээдийг хувь хүн, компани эсхүл нийгэмлэгийн мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх ёстой;**
- г.** онцгой тохиолдолд, өөрөөр хэлбэл, дайн буюу гамшгийн үед эсхүл гамшиг тулгарсан үед, тухайлбал гал түймэр, үер, өлсгөлөн, газар хөдлөлт, гоц халдварт өвчний тархалт, амьтан, шавж буюу ургамлын хортон шавжийн нүүдэл, ер нь нийт хүн ам буюу хүн амын хэсэг амьд

5 ОУХБ-ын 29 дугаар конвенцын 1 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг

явах буюу хэвийн амьдрахад аюул учруулах аливаа нөхцөл байдалд гүйцэтгэх аливаа ажил, үйлчилгээ;

- д. бүлэглэлийн шууд ашиг тусын тулд тухайн бүлэглэлийн гишүүдийн гүйцэтгэдэг бөгөөд тиймээс тухайн бүлэглэлийн гишүүдийн иргэний ердийн үүрэг гэж үзэж болох хамтын шинжтэй жижиг үйлчилгээ, гэхдээ энэ үйлчилгээ хэрэгтэй эсэх талаар бүлэглэлийн гишүүд буюу тэдний шууд төлөөлөгчтэй зөвлөлдөх ёстой.

Тиймээс шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан шийтгэлийн үр дүнд аливаа этгээдээр гүйцэтгүүлэх ажил буюу үйлчилгээ хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөр, эсхүл нийтэд тустай ажил хийлгэх ял болон бусад төрлийн шийтгэлийн үр дүнд оноогдсон ажил, хөдөлмөрийг тодорхой нөхцөлтэйгөөр конвенцын хүрээнд зөвшөөрсөн.

105 дугаар конвенц нь албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглож, дараах зорилгоор ашиглахыг таслан зогсоохыг гишүүн орнуудад үүрэг болгосон. Үүнд:

- а. улс төрийн нөлөөнд оруулах болон хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн үзэл бодол буюу оюун санааны үзэл бодолтой байх, түүнийг илэрхийлсний төлөө ногдуулах шийтгэл болгох;
- б. эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчийг дайчлах, ашиглах арга хэлбэр болгох;
- в. хөдөлмөрийн сахилга батыг сахиулах арга хэрэгсэл болгох;
- г. ажил хаялтад оролцсонд оногдуулах шийтгэл болгох;
- д. арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр алагчлах арга хэрэгсэл болгон ашиглахыг хатуу хориглосон.⁶

29 бол 105 дугаар конвенцод заасан эдгээр нөхцлүүд нь хоригдлуудад тухайн хувь хүний өөрийн сонголтоор сайн дурын ажил хийх боломж олгох асуудлыг хязгаарлахгүй бөгөөд ерөнхийдөө заавал хийлгэх хөдөлмөр болон сайн дураар хийх хөдөлмөр нь ялгаатай асуудал болохыг анхаарах нь зүйтэй.

Хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөрийн зөвшөөрөгдөх нөхцөл:

29 дүгээр конвенцын 2.2 (с)-д зааснаар хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөр нь нийт гурван нөхцөлийг хангасан тохиолдолд зөвшөөрөгдөнө. Өөрөөр хэлбэл хоригдлоор заавал хийлгэх хөдөлмөр нь зөвхөн тэдгээр гурван нөхцөл нэгэн зэрэг хангагдсан тохиолдолд зөвшөөрөгдөх юм.

6 ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1 дүгээр зүйл

► Хүснэгт 3. ОУХБ-ын 29-р конвенцод заасан хоригдлоор заавал хөдөлмөр хийлгэхэд тавигдах шаардлага

1. Шүүхээр ял шийтгүүлсэн байх

Нэгдүгээрт, Хоригдолд “шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан шийтгэлийн үр дүнд” заавал хийх ажил буюу үйлчилгээг гүйцэтгүүлэхээр ял оноож болно. Юуны өмнө, шүүхийн өмнөх шатанд цагдан хоригдож буй хүнд ажил гүйцэтгэхийг даалгаж болохгүй гэдгийг санах хэрэгтэй. Хоёрдугаарт, 2.2. (с) заалт нь тухайн хүн зохих хуулийн процессын ажиллагааны дагуу гэм буруутай гэдэг нь тогтоогдоогүй тохиолдолд заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй гэдгийг харуулж байна. Тийм учраас, захиргааны, эсхүл шүүхийн бус байгууллага, албан тушаалтнуудын ногдуулсан заавал хийлгэх хөдөлмөр нь 29-р конвенцтой нийцэхгүй юм. “Шүүхийн шийдвэрээр” гэсэн нь шүүхээр эцэслэн шийдэгдэх хүртэл хэнийг ч гэм буруутай гэж үзэхгүй байх, хуулийн өмнө эрх тэгш байх, байцаан шийтгэх ажиллагаанд ялгаварлал гаргахгүй байх, мөн шүүхийн бие даасан, алагчлалгүй байдлын баталгааны асуудлыг шууд бусаар илэрхийлж буй юм.⁷

2. Төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналт хэрэгжих

29-р конвенцод тодорхойлсон албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тодорхойлолтод хамааруулахгүйн тулд ял эдэлж буй хоригдлуудад оноосон заавал хийлгэх ажил буюу үйлчилгээ нь төрийн эрх бүхий байгууллага, тухайлбал, хорих ангийн удирдлага, хорих ангийн ажилтан зэргийн хяналт дор хийгдэх ёстой. Энэхүү шаардлага нь хоригдлын эрхэлж буй хөдөлмөр сайтар хамгаалагдсан, тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл зөвшөөрөгдөхүйц хэмжээнд байх зэрэг эрхийг нь хангахад чиглэсэн юм. Иймд, төрийн эрх бүхий байгууллагаас хоригдлын эрхэлж буй хөдөлмөрт тавих хяналт нь тодорхой мөчлөгтэй байхаасаа илүү байнгын, тогтвортой байх ёстой.⁸

3. Хоригдлыг хувь хүн, компани эсвэл нийгэмлэгийн эрх мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх

Дээрх нөхцөлүүд дээр нэмээд, тухайн хүнийг “хувь хүн, компани эсхүл нийгэмлэгийн мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх” шаардлагыг хангасан тохиолдолд албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тухай заалтаас хоригдлын хийж буюу заавал хийлгэх ажил буюу үйлчилгээг ангид авч үзнэ гэж 29-р конвенцод заажээ. Энэ нь хоригдлын өөрийн хүсэлт, сайн дурын үндсэн дээр л хувь хүн, компани эсхүл нийгэмлэгт хөлсөлж ажиллуулна гэсэн үг юм. Хоригдлуудаар хувь этгээдийн мэдэлд заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох тухай заалт нь хорих ангийн дотоод болон гаднах ажлуудад нэгэн адил хамаарна.

Дээрх нөхцөлүүдтэй холбогдуулан онцлоход конвенцын хэрэгжилтэд мониторинг хийсний үр дүнд ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо хувь хүн, компани эсхүл нийгэмлэгийн мэдэлд “хоригдлуудыг хөлслөх”-ийг хориглох

7 Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ). 2009, 2011, 2013 он. Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын хэрэглэж байгаа байдалтай холбоотой асуудлаар шууд хүсэлт. <http://www.ilo.org/normlex>. 2015 оны 5 дугаар сарын 17. 52 дугаар догол мөр. Дам ишлэв, “Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа” Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: ОУХБ, ХЭҮК 2016, хуудас 6.

8 ОУХБ болон ХЭҮК. “Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа” 2016, хуудас 6.

нь тогтолцооны шинжтэй олон асуудалтай холбогддог болохыг анхаарч үзсэн юм.⁹ Тухайлбал:

- Хоригдлыг хувийн гэрээлэгчид хөлсөлдөг тогтолцоонд тухайн улс хоригдлыг хооллох, байрлуулах, хувцаслах, хамгаалах, мөн хоригдлын төлбөрийг бүрэн хариуцдаг байна. Харин гэрээлэгч нь хоригдлуудыг тогтоосон хугацаанд авч ажиллуулах эрхтэй болдог;
- Хорих ангийн хөдөлмөрийг ашигласныхаа төлөө гэрээлэгч нь тухайн улсад төлбөрийг нь бүрэн хариуцаж төлдөг тогтолцоо. Энэ тохиолдолд хоригдлыг гэрээлэгчид хөлсөлж, гэрээлэгч нь хоригдлыг хоолонд, түүхий эд, болон хэрэгслээр хангах үүрэг хүлээдэг. Хоригдлуудыг байрлуулах, хамгаалах ажлыг улс хариуцна;
- Хоригдлоор хорих ангийн бүс дотор хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудлыг хорих ангийн удирдлага шийдвэрлэдэг тогтолцоо. Энэ тохиолдолд гэрээлэгч түүхий эд, хэрэгслээр хангаж, тэдний ажилтнууд хорих анги дотор ажлаа чиглүүлж удирддаг.¹⁰

“Хоригдлыг хувийн аж ахуйн нэгжийн мэдэлд шилжүүлэх”-ийг хориглох тухай асуудал нь Шинжээчдийн хорооны үзэж байгаагаар хувийн компанийн мэдэлд буй хорих ангийн хоригдлын заавал хийлгэх хөдөлмөрт нэгэн адил хамаарна гэжээ. Мөн хоригдлыг хувь хүн, компани, нийгэмлэгийн мэдэлд шилжүүлэх, эсхүл хөлслөхийг хориглох асуудал нь хоригдол болон хувийн аж ахуйн нэгжийн хооронд гэрээний харилцаа байгаа эсэхээс үл хамаарна гэдгийг Шинжээчдийн хороо цохон тэмдэглэжээ.¹¹

Хоригдол сайн дурын үндсэн дээр хувь хүн, аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллахыг зөвшөөрөх нөхцөл:

Өмнө нь дурдсанчлан 29-р конвенцод заасан дээрх нөхцөлүүд нь хоригдлуудад тухайн хувь хүний өөрийн сонголтоор сайн дурын ажил хийх боломжийг олгох асуудлыг хязгаарлахгүй. Өөрөө хэлбэл, хоригдлууд сайн дураараа ийм ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэхийг зөвшөөрсөн тохиолдолд хорих ангийн хөдөлмөр эрхлэлт нь 29 дүгээр конвенцод нийцэж болно. Хоригдлууд эрх чөлөөгөө хязгаарлуулсан байдаг учраас ОУХБ-ын шинжээчдийн хороо хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлт үнэхээр сайн дурын үндсэн дээр үү үгүй юу гэдгийг үнэлэх тодорхой шаардлагуудыг гаргасан бөгөөд хувийн ажил олгогчид ажиллахаа

9 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. хуудас 7.

10 ОУХБ. Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын хэрэглэж байгаа байдалтай холбоотой асуудлаар шууд хүсэлт. Женев хот, 2009, 2011, 2013 он. Дам ишлэв. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа, 2016 он, хуудас 7

11 ОУХБ. Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын хэрэглэж байгаа байдалтай холбоотой асуудлаар шууд хүсэлт. Женев хот, 2009, 2011, 2013 он. Дам ишлэв. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа, 2016 он, хуудас 8

чөлөөтэй, албан ёсоор мэдэгдэхдээ ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулах зэргээр хүсэлтээ бичгээр гаргах нь зөв болно.¹²

Нэмж тэмдэглэхэд ямар нэгэн заналхийлэл, шийтгэлийн дарамтгүйгээр үнэхээр сайн дураар хувийн ажил олгогчид ажиллахаа зөвшөөрсөн хоригдлуудын аюулгүй байдлыг хангах нь чухал гэдгийг Шинжээчдийн хороо мөн анхааруулсан болно.¹³

Шинжээчдийн хороо мөн хоригдлуудын сайн дурын үндсэн дээр хийж буй хөдөлмөрийн хамгийн тохиромжтой шалгуур үзүүлэлт бол тухайн ажлын нөхцөл нь энгийн хөдөлмөрийн харилцаатай жишихүйц байх явдал юм гэж үзжээ. Түүнчлэн цалингийн хэмжээ, нийгмийн даатгал, болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг анхаарах нь чухал. Үүнтэй уялдаад цалингийн хэмжээ болон нийгмийн даатгалын шимтгэл зэрэг нь ялгаатай байж болох ч бүх хоригдлуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хувьд жирийн ажилтны нэгэн адил хамгаалагдах ёстой. Хоригдлуудын цалин хөлснөөс хоол, орон байрны зардлыг суутгаж болох бөгөөд ингэхдээ төрийн эрх бүхий байгууллагын хатуу хяналтад хийх ёстой.¹⁴

2.2. Монгол Улсын эрх зүйн орчин

Монгол Улсын үндэсний эрх зүйн зохицуулалтын тухайд өнөөгийн байдлаар хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, түүний зохион байгуулалтыг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (цаашид ШШГТХ гэх) болон бусад холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд зохицуулж байна. Үүнд:

Үндсэн хууль

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт иргэний “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх” эрхийг баталгаажуулсан бөгөөд “Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” хэмээн заасан.

12 ОУХБ, ХЭҮК. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа 2016, хуудас 8.

13 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. хуудас 8.

14 ОУХБ. Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын хэрэглэж байгаа байдалтай холбоотой асуудлаар шууд хүсэлт. Женев хот, 2009, 2011, 2013 он. Дам ишлэв. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа, 2016 он, хуудас 8

Хөдөлмөрийн тухай хууль

1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль нь 2021 оныг хүртэл олон жилийн турш хүчин төгөлдөр үйлчилсэн бөгөөд 2021 онд шинэчлэгдэн батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль 2022 оны 1 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээр энэ хууль хүчингүй болсон.

1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэж заасан боловч тус хуульд шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөрийн талаар ялгаж тусгагдаагүй байсан. Харин 2022 оноос хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн шинэ хуулиар хоригдлын хөдөлмөрийн талаар авч үзсэн нь эрх зүйн зохицуулалтын хувьд ахицтай алхам болсон. Тодруулбал, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тус хуульд “шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл ял эдлэх явцад төрийн байгууллага, албан хаагчийн удирдлага, хяналтын доор хийж гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ” албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй бөгөөд “хоригдлыг аливаа хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах, тэдний мэдэлд шилжүүлэхийг хориглоно”¹⁵ гэж заасан.

Түүнчлэн шинэ хуулийн 8.1 дэх хэсэгт “хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно” гэж заасан бол 5.1 дэх хэсэгт “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч үндсэн эрхээ эдлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцохдоо баримтлах суурь зарчим”-д албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох тухай мөн тусгасан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль

Тус хуулийг 2017 онд шинэчлэн баталсан бөгөөд түүнээс өмнө хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан хуультай харьцуулахад хоригдлын хөдөлмөр, түүний нөхцөл,¹⁶ зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн хөлсний¹⁷ талаар илүү нарийвчлан зохицуулсан онцлогтой болсон. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж буй гол эх сурвалж гэж үзэж болно. Үүнд:

Хоригдлын хөдөлмөр, түүний нөхцөл

ШШГТХ-д хоригдлын хөдөлмөрийг холбогдох хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулна гэж заасан бөгөөд хорих анги хоригдлыг “хөдөлмөрлөх, тодорхой

15 Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021 он, 8.3.4 дүгээр зүйл.

16 ШШГТХ, (шинэчилсэн найруулга) 2017 он, 214 дүгээр зүйл.

17 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 215 дугаар зүйл.

чиглэлээр мэргэжил эзэмшүүлэх, дадлага олгох тэгш нөхцөл, боломж бүрдүүлэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ”¹⁸.

Ийнхүү хуульд заасны дагуу хоригдлоор ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах бөгөөд хоригдлын хүсэлтийг үндэслэн хөгжлийн бэрхшээлтэй, 60-аас дээш насны эрэгтэй, 55-аас дээш насны эмэгтэй хоригдлыг бие, эрүүл мэндийн нөхцөлд нь таарсан ажил гүйцэтгүүлж болно.¹⁹

Хөдөлмөрийн цагийн тухайд хуульд нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлын ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулахаар заасан²⁰ бол хаалттай хорих ангийн хоригдлын ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болно²¹ гэсэн байна. Үүнд, 2021 оны шинэчлэн батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд Ажлын цагийн дээд хязгаарыг заасан бөгөөд Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна.²² Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.²³ Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна.²⁴ Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна.²⁵

Хоригдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу хөдөлмөр хамгааллын тусгай зориулалтын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, шаардлагатай тохиолдолд хүнсний нэмэлт бүтээгдэхүүнийг үнэ төлбөргүй олгоно.²⁶

Нээлттэй хорих ангийн хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлэхийг хуулиар зөвшөөрсөн.²⁷ Мөн нээлттэй хорих ангийн хоригдлын хүсэлтийг нь үндэслэн хаалттай хорих анги, цагдан хорих байр, хорих эмнэлгийн аж ахуйн үйлчилгээнд хөдөлмөрлүүлж болно.

Хоригдлыг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх тухайд хуулийн 216.1-д заасны дагуу дараах нөхцөлд хоригдлыг хөдөлмөрт гаргахыг хориглосон байна. Үүнд:

- харуул хамгаалалтын зохих шаардлага хангагдаагүй;

18 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 214.2 дугаар зүйл.

19 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 214.11 дүгээр зүйл.

20 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 214.4 дүгээр зүйл.

21 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 214.8 дугаар зүйл.

22 Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021 он, 84.1. дүгээр зүйл.

23 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 84.2. дугаар зүйл.

24 Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021 он, 84.3. дугаар зүйл.

25 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 84.4. дүгээр зүйл.

26 ШШГТХ (шинэчилсэн найруулга) 2017 он, 214.10 дугаар зүйл.

27 Дээрхтэй эх үүсвэр ижил. 214.6 дугаар зүйл.

- хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журам биелэгдээгүй, эсхүл энэ талаар зааварчилгаа өгөгдөөгүй;
- эмч болон сэтгэл зүйч хоригдлын биеийн эрүүл мэндийн байдал дордсон, сэтгэл санаа тогтворгүй байгаа тухай тодорхойлолт гаргасан.

Хоригдлыг хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлэх

Хуульд хаалттай хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлыг зөвхөн хорих байгууллагын үйлдвэрлэлд хөдөлмөрлүүлэхээр заасан²⁸ бол “нээлттэй хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлыг өөрийнх нь хүсэлтийг үндэслэн хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдэд прокурорын зөвшөөрлөөр гэрээ байгуулан, харуул хамгаалалтайгаар хөдөлмөрлүүлнэ” гэж заасан.

Иймд хаалттай хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлыг зөвхөн хорих байгууллагын үйлдвэрлэлд хөдөлмөрлүүлнэ.²⁹

Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс

Хуульд зааснаар хоригдлыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аж ахуйн ажлаас бусад ажилд хөлс, урамшуулалгүйгээр хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно.³⁰ Хорих ангийн аж ахуйн ажилд ажиллаж буй хоригдол хорих ял эдлэх хугацаанд сахилгын зөрчил гаргаагүй, хуваарилсан ажил, үйлчилгээг чанартай хийж гүйцэтгэсэн, сургалт-хүмүүжлийн ажил болон нийгэмшүүлэх хөтөлбөрт идэвхтэй хамрагдсан, хууль тогтоомж, хорих ангийн дотоод журмыг мөрдөж байгаа байдал, өөрийн зан үйл, хувийн байдлаараа хорих ангийн дарга, алба хаагчаас эерэг үнэлгээ авсан тохиолдолд түүнд 1 сард 10 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгоно.³¹

Гэрээний үндсэн дээр хоригдлыг хөдөлмөрлүүлсэн ажил олгогч хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийг хорих ангийн дансанд шилжүүлнэ.³² Улмаар хорих анги хоригдлыг өөрийн үйлдвэрлэл дээр хөдөлмөрлүүлсний болон гэрээний үндсэн дээр хоригдлыг хөдөлмөрлүүлсний дагуу шилжиж ирсэн хөлснөөс шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон төлбөр, хоригдлын буруутай үйлдлээс хорих ангид учирсан хохирлыг суутгаж, үлдэх хэсгийг хоригдлын нэрийн дансанд төвлөрүүлнэ. Суутгалын хэмжээг хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсний 70 хувиас ихгүй байна гэж хуульд заасан бөгөөд суутгал хийх журмыг Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд батална. Хоригдол хуульд заасны дагуу зөвхөн өөрийн нэрийн

28 ШШГТХ, 2017 он, 200.3 дугаар зүйл.

29 ШШГТХ, 2017 он, 217.1 дүгээр зүйл.

30 ШШГТХ, 2017 он, 214.3 дугаар зүйл.

31 ШШГТХ, 2017 он, 224.3 дугаар зүйл.

32 ШШГТХ, 2017 он, 215 дугаар зүйл.

дансаар дамжуулан нэн тэргүүний хэрэгцээт хүнсний болон ахуйн барааг сар бүр авах бөгөөд үлдсэнийг суллагдах үед өөрт нь олгогдоно.³³

Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллагын дарга батлах бөгөөд хоригдлын хөдөлмөрийн үнэлгээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна гэж хуульд заажээ.³⁴ Мөн хуульд хоригдлын нарийн мэргэшил, мэдлэг, мэргэжил шаардагдах болон онцгой нөхцөлтэй хөдөлмөрийн үнэлгээг зах зээлийн доод үнэлгээнээс багагүй байна гэж заасан байна.³⁵

Хорих ангийн дэглэмээс хамаарсан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт

2017 онд батлагдсан ШШГТХ-д зааснаар хорих байгууллага нээлттэй, хаалттай хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг болон мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвөөс бүрдэнэ. Мөн нээлттэй, хаалттай хорих ангийн дэглэм, ангиллын түвшин, зэрэглэлийг заасан байдаг. Нээлттэй хорих ангиуд ердийн болон тусгай зэрэглэлтэй байдаг бол хаалттай хорих ангиуд ердийн, тусгай зэрэглэлтэй байх бөгөөд тусгай зэрэглэлтэй нь зарим тусгайлан ялтай хоригдлыг хорих тусгай нэгжтэй байхаар хуульчилжээ.

Монгол Улсад хорих ялыг Засгийн газрын 2017 оны 204 тогтоолоор баталсан “Хорих байгууллага, түүний нутаг дэвсгэрийн байршил, хорих ангийн дэглэм”³⁶-ийн дагуу эдлүүлж байна. Хорих байгууллагын бүрэлдэхүүнд багтдаг арван төрлийн нийт 53 байгууллага улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байна.

► Хүснэгт 4. Монгол Улсын хорих байгууллагын тоо

№	Хорих байгууллагын төрөл	Тоо
Хорих анги нийт		21
1	Хаалттай хорих анги	5
2	Нээлттэй хорих анги	7
3	Хаалттай дэглэмтэй хорих анги	5
4	Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага	1
5	Эмнэлэг	2
6	Эмэгтэйчүүдийн хорих анги	1

33 ШШГТХ, 2017 он, 215.4 дүгээр зүйл.

34 ШШГТХ, 2017 он, 215.5 дугаар зүйл.

35 ШШГТХ, 2017 он, 215.6 дугаар зүйл.

36 Монгол Улсын засгийн газрын тогтоол, 2017 оны 07 дугаар сарын 4-ний өдрийн 204-р тогтоолын хавсралт. <https://legalinfo.mn/mn/detail/12818>

Бусад нийт		32
7	Баривчлах төв	1
8	Баривчлах байр	1
9	Согтуурах, мансуурах донтох өвчтэй этгээдийг албадан эмчилгээ хийлгэх газар	1
10.1	Цагдан хорих төв (Нийслэлд)	1
10.2	Цагдан хорих байр (Орон нутагт)	28

ШШГТХ-ийн 198, 199, 214 дүгээр зүйлд хорих ангийн дэглэмээс хамаарч хөдөлмөр эрхлэх байршил, нөхцлийн бага зэрэг ялгаатай байгааг Хүснэгт 5-д харуулав.

► **Хүснэгт 5. Хорих ангийн дэглэмийн төрөл, хөдөлмөрийн нөхцөл, байршил**

Хорих ангийн дэглэм	Хорих ангийн зэрэглэл	Хөдөлмөрлөх байршил	Хөдөлмөрлөх нөхцөл
Нээлттэй	Энгийн	Хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аж ахуйн ажил, хаалттай хорих анги, цагдан хорих байр, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, хорих эмнэлгийн аж ахуйн үйлчилгээ зэрэгт хөдөлмөрлүүлж болно.	Тухайн хөдөлмөрт хамаарах хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэхээс гадна ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулна.
	Тусгай		
Хаалттай	Энгийн	Хоригдлыг зөвхөн хорих байгууллагын үйлдвэрлэлд хөдөлмөрлүүлнэ. (Хаалттай хорих ангийн энгийн болон тусгай зэрэглэлд ял эдэлж буй хоригдлыг хорих ангийн хамгаалалтын бүсэд хөдөлмөр эрхлүүлэхээр заасан.)	Тухайн хөдөлмөрт хамаарах хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэхээс гадна хоригдлын ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болно.
	Тусгай нэгж		
	Тусгай нэгж	Хоригдлыг зөвхөн хорих ангийн байранд хөдөлмөрлүүлж болно. (Тусгай нэгжид ял эдэлж буй хоригдлыг зөвхөн амьдралын бүсэд хөдөлмөр эрхлүүлэхээр заасан)	Тухайн хөдөлмөрт хамаарах хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэхээс гадна хоригдлын ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болно.

ШШГТХ-ийн хүрээнд батлагдсан холбогдох эрх зүйн акт

ШШГТХ-д зарим тодорхой асуудлын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар журам баталж зохицуулахаар заасан бөгөөд хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, түүнээс хийх суутгал, хоригдлыг аж ахуйн нэгжид гэрээгээр ажиллуулахад дараах журмууд үйлчилж байна. Үүнд:

- **Хүснэгт 6. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, түүнээс хийх суутгал, хоригдлыг аж ахуйн нэгжид гэрээгээр ажиллуулахтай холбоотой харилцааг зохицуулсан хэм хэмжээний актын тойм**

Зохицуулсан зүйл	Зохицуулалтын агуулга
1. Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам (ШШГЕГ-ын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаал)	
Хоригдлын Хөдөлмөрийн норм	Хоригдлын хөдөлмөрийн нормыг ажлын цагаар эсвэл ажлын гүйцэтгэлээр тооцно. Хоригдлын нарийн мэргэшил, мэдлэг, мэргэжил, цаг хугацаа шаардагдах болон онцгой нөхцөлтэй хөдөлмөрийг тухайн ажлын гүйцэтгэлийн бүтээгдэхүүний тоо хэмжээгээр норм тогтоож болно. Гаднын аж ахуйн нэгж, хуулийн этгээдтэй хамтарсан үйлдвэрийг байгуулсан бол хөдөлмөрийн жишиг норм тогтоох хамтарсан комисс байгуулж, тогтооно.³⁷ Мөн аймаг, нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгжүүдийн үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүний нэр төрөл, үйлдвэрийн хүчин чадлын түвшин ижил бол Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллагын санхүүгийн асуудал эрхэлсэн нэгж хөдөлмөрийн жишиг норм болон үнэлгээг тогтооно. <i>Хөдөлмөрийн жишиг норм тогтоох зөвлөл:</i> Аймаг, нийслэл дэх Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс, хорих анги, салбар нэгж нь гар урлал, үйлдвэрлэл эрхэлдэг, хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлдэг бол “Хөдөлмөрийн жишиг норм тогтоох зөвлөл”-ийг байгуулна. “Хөдөлмөрийн жишиг норм тогтоох зөвлөл” нь бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн шат дамжлага нэг бүр дээр ажлын зураг авалтыг хийж ажлын цаг зарцуулалтын жишиг норм тогтоож байгууллагын даргын тушаалаар батална.³⁸
Хоригдлын хөдөлмөрийн үнэлгээ	Аймаг, нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс, хорих анги салбар нэгж нь хоригдлыг хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан ажиллуулахдаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс дээш тооцож цалин /хөлс/-г олгоно. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тухайн үед мөрдөгдөж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцно.³⁹ Хоригдлыг дотоодын үйлдвэрт ажиллуулах болон гар урлалын бүтээл хийсэн тохиолдолд жил бүр тайлант оны төсөв хэлэлцэхэд үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүний өртөгт хоригдлын цалин /хөлс/-гийн хэмжээг тооцож батлах ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс дээш байх заалтыг мөн баримтална.⁴⁰ Хоригдлыг хорих байгууллагын аж ахуйн ажилд ажиллуулсан бол цалин хөлс олгохгүй бөгөөд ШШГТХ-ийн 224 дүгээр зүйлд заасны дагуу зөвхөн шагналын хоногийг бодож олгоно.

37 Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам, 2018, 2.6

38 Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам, 2018, 2.4

39 Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам, 2018, 4.2

40 Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам, 2018, 4.3

2. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгал хийх журам (Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны А/150 дугаар тушаал)	
Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгах суутгал, шимтгэл	Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс дараах үндэслэл, журмын дагуу суутгал хийнэ. Үүнд: - Бусдад учруулсан хохирлын төлбөрийг нэн тэргүүнд сар бүр суутгаж, ШШГТХ-н 92.2 дах хэсэгт заасан үндэслэл, журмын дагуу холбогдох шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын данснаас шилжүүлнэ. - Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хуулийн 21³.2-д заасан зарим төрлийн гэмт хэргийн улмаас учруулсан хохирлыг төрөөс олгосон бол хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгасан төлбөрийн мөнгийг Сангийн зөвлөлийн зохих дансанд шилжүүлнэ. - Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс ХХОАТtX-д заасны дагуу татвар ногдуулж харьяа татварын албанд шилжүүлнэ. - Журамд заасан эдгээр суутгал хийсний дараа хоригдол хүсэлт гаргасан бол сайн дурын нийгмийн даатгалыг суутгаж, харьяа эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын байгууллага руу шилжүүлнэ. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгасан суутгалыг сар бүрийн эцэст өөрт нь танилцуулж, гарын үсгээр баталгаажуулна.
3. Хоригдол гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх журам (ШШГЕГ-ын даргын 2022 оны А/49 дугаар тушаал)	
Хоригдлыг хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлэх	Хоригдлыг аж ахуй нэгж байгууллагад гэрээгээр ажиллуулахдаа хөдөлмөрлөх нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, харуул хамгаалалтын шаардлага бүрэн хангагдсан эсэхийг тухайн нэгжийн дарга нар урьдчилан судалж, тухайн хэсэг, салбарт мөрдөх цагийн хуваарь, байршил, чиглэл, хөдөлгөөн, хариуцан ажиллах харуул хамгаалалтын албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, ажиллах хугацааг журамд нийцүүлэн баталж мөрдөнө. Түүнчлэн “Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам”-ын 12 дугаар зүйлийн 12.2 дах хэсэг, 13 дугаар зүйлийн 13.2 дах хэсэгт заасны дагуу хоригдлыг харуул хамгаалалтын бүсээс гадуур аж ахуй нэгж байгууллагад гэрээгээр ажиллуулах бол хариуцан ажиллах албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, харуул хамгаалалтыг зохион байгуулах төлөвлөгөө, хамтран байгуулсан гэрээ, арга зүйн зөвлөлийн хуралдаанаар шийдвэрлэсэн хоригдлын нэрс, хуралдааны тэмдэглэл, эргэж шалгах алба хаагчдын хуваарийг бүрдүүлэн тухайн нэгжийн дарга шийдвэр гаргаж, харьяа прокурорын бичгээр өгсөн зөвшөөрлийн хуулбарыг Хорих ял эдлүүлэх албанд тухай бүр нь мэдэгдэнэ.⁴¹ Хоригдлыг аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэрээгээр ажиллуулах хугацаа дараах төрөлтэй байна. Үүнд: - Байнгын /аж ахуйн нэгж, байгууллагын байршилд байршиж ажиллуулах/ - Өдрөөр /аж ахуйн нэгж, байгууллагын байршилд ажлын 8 цагаар ажиллуулах/ Хоригдлыг хамгаалалтын бүсээс гадуур ажиллуулах гэрээг “Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам”-ын 13 дугаар зүйлийн 2 дах хэсэгт заасны дагуу Хорих ял эдлүүлэх албанаас зөвшөөрөгдсөн хоригдлын нэрсийг Аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газрын дарга нар харилцан тохиролцон гэрээ байгуулна. Гэрээнд хоригдлыг ажиллуулахдаа хөдөлмөр хамгааллын нэг загварын хувцас, багаж хэрэгслээр хангах, ажиллах болон чөлөөт цаг, гэрээг цуцлах үндэслэл, тавигдах шаардлага, олгох цалин хөлс, албан хаагч, хоригдлын байр, эргэлт уулзалтын байрны ахуй нөхцөлийн талаар нарийвчлан тусгана.⁴²

41 Хоригдол гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх журам, 1.3.

42 Хоригдол гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх журам, 3.2.

Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлын хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт

ШШГТХ-ийн 199 дүгээр зүйлийн 199.1, мөн зүйлийн 199.3 дахь хэсэг, 200 дугаар зүйлийн 200.1 дэх хэсэгт тус тус заасны дагуу бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн тусгай нэгжид ганцаарчилсан тасалгаанд хорьж ял эдлүүлдэг. Хорин таван жил хорих ял эдэлсний дараа шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, ялтны хувийн байдлыг харгалзан суллах эсэхийг шийдвэрлэхээр зохицуулсан байдаг. Мөн 18 насанд хүрэхийн өмнө гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд бүх насаар хорих ял оногдуулдаггүй.

Бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг ШШГТХ-ийн 199 дүгээр зүйлийн 199.6 дахь хэсэг, 200 дугаар зүйлийн 200.3 дахь хэсгүүдээр зохицуулсан байдаг ба “Хоригдлыг зөвхөн хорих ангийн байранд хөдөлмөрлүүлж болно.” гэж заасан. Хуулийн энэхүү заалт нь бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлыг хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон агуулгагүй бөгөөд зөвхөн хориглох тодорхой байршлыг заасан буюу тус зүйлд заасан байршлаас бусад газар хөдөлмөр эрхлэхгүй гэсэн хязгаарлалт юм.

Эрүүгийн хариуцлага хүлээж буй өсвөр насны хүний хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт

Монгол Улс өсвөр насны хүн (гэмт хэрэг үйлдэхдээ арван дөрвөн насанд хүрсэн ба арван найман насанд хүрээгүй байсан хүнийг хэлнэ)-д насанд хүрэгчдээс ялгаатай байдлаар эрүүгийн хариуцлагыг хүлээлгэдэг ба Эрүүгийн хуулийн наймдугаар бүлэгт тусгайлан зохицуулсан байдаг. Тухайлбал, хүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээ хэрэглэх, тусгай байгууллагад хорих ял эдлүүлэх, хорих ял оногдуулсан шийтгэх тогтоол биелүүлэх хугацааг хойшлуулах зэргээр эрүүгийн хариуцлагыг хүлээлгэдэг (мөн шүүхээс хэргийг шийдвэрлэх үед арван найман насанд хүрсэн ба хорин нэгэн насанд хүрээгүй хүнд энэ журам үйлчилнэ).

Оногдуулах эрүүгийн хариуцлагын хувьд нийтэд тустай ажил хийлгэх ял, зорчих эрхийг хязгаарлах ял, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хорих ял эдлүүлж болно. Шүүх эрүүгийн хуулийн тусгай ангид хорих ял оногдуулахаар заасан гэмт хэрэг үйлдсэн өсвөр насны хүнд хорих ял оногдуулахдаа эдлэх ялыг хоёр дахин бага хугацаагаар оногдуулдаг.

Эрүүгийн хуулийн 8.5-р зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар хорих ял эдэлж байгаа өсвөр насны хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглодог.

► Гурав. Статистик, тоон мэдээлэлд хийсэн шинжилгээ, өмнөх судалгаа тойм

Энэ хэсэгт ШШГЕГ-ын тайлан, бусад холбогдох хоёрдагч эх сурвалжуудын статистик, тоо баримт, мэдээлэл болон сэдэвтэй холбоотой хийгдсэн өмнөх судалгааны материалыг тоймлон тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээг хийж гүйцэтгэв.

Монгол Улсын хорих байгууллагад 2020 оны байдлаар нийт 4,489 хоригдол байсан⁴³ ба энэ нь 100,000 хүн ам тутамд 133 хоригдол ногдож байна гэсэн үг. Энэ нь дэлхийн дундажтай ойролцоо үзүүлэлт юм.

3.1. Хорих ангид шинээр ирсэн хоригдлын тоон үзүүлэлт

2017-2020, 4 жилийн хугацаанд хорих ял шийтгүүлэн хорих байгууллагад ирсэн нийт 9,730 хүн байх бөгөөд жил ирэх тутам энэ тоо багадаа 16%-иар өссөн хандлагатай байна. Мөн 2-оос дээш гэмт хэрэг давтан үйлдэж дахин ял шийтгүүлж байгаа хүмүүсийн тоо тухайн жилийн хоригдлын талаас илүү хувийг бүрдүүлж байгаа нь хорих ялын үр нөлөөг нарийвчлан судалж, хорих ангийн засан хүмүүжлийн арга, хэлбэр үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах шаардлага байгааг харуулж байна.

► Хүснэгт 7. Шинээр шийтгэгдэн ирсэн хоригдол

Он	Нийт шинэ хоригдлын тоо	Анх удаа гэмт хэрэг үйлдсэн	Давтан гэмт хэрэг үйлдсэн	3 ба түүнээс дээш удаа гэмт хэрэг үйлдсэн	Ял сольж ирсэн
2017	1,539	708 (46%)	430 (28%)	374 (24.%)	27 (2%)
2018	2,464	1,081 (44%)	586 (24%)	564 (23%)	233 (9%)
2019	3,088	1,170 (38%)	634 (21%)	839 (27%)	445 (14%)
2020	3,589	1,192 (33%)	783 (22%)	1066 (30%)	548 (15%)

Шүүхээс 2019 онд шинээр хорих ял шийтгэгдсэн 3,088 хоригдлын хувьд хорих ангийн дэглэм, зэрэглэлээр авч үзвэл 84.6% (2613) нээлттэй, 8.2% (255) хаалттай, 5.1% (160) нь эмэгтэйчүүдийн нээлттэй, 0.1% (14) нь эмэгтэйчүүдийн хаалттай

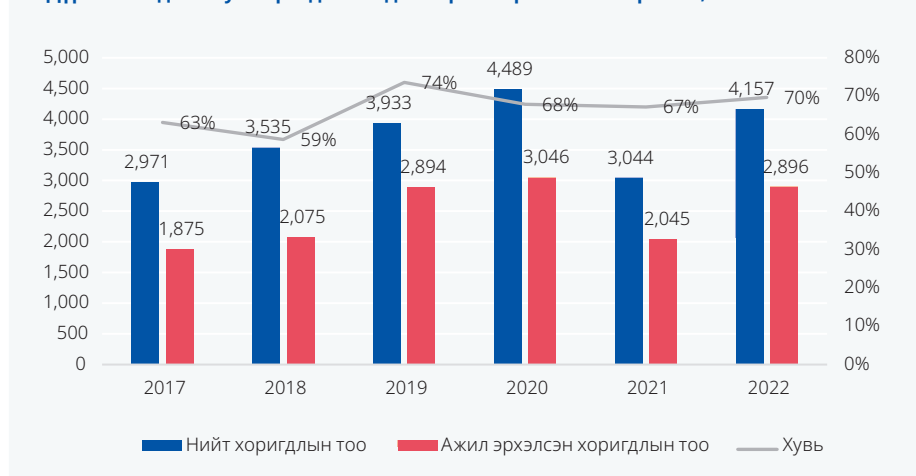
43 Монгол Улс дахь гэмт хэргийн цагаан ном-2020, УБ, 2021, хуудас 102.

хорих ангид хуваарилагдсан бол 1.5% (46) нь сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад ял эдлэхээр шийдвэрлэгджээ.

3.2. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт⁴⁴

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газраас мэдээллэсэн тоо баримтаас харахад Монгол Улсын хэмжээнд 2020-2022 онд нийт 7,987 хоригдол хөдөлмөр эрхэлсэн ба энэ нь дунджаар тухайн жилийн хоригдлын 70% орчим нь болох юм. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт 2017 онд 63.1% байсан бол 2019 онд 76% болж өсч байжээ.

► Дүрс 3. Ял эдэлж буй хоригдлыг хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшин, 2017-2022 он



2022 оны байдлаар хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс гэм хорын төлбөрт 107,784,400 төгрөгийг шилжүүлсэн бөгөөд нэрийн дансанд 232,646,600 төгрөгийн үлдэгдэлтэй байна.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газартай хамтран 2019 оны 02 дугаар сарын 22-ны өдрийн А/28, А/37 дугаар тушаалаар “Хоригдлыг нийгмийн даатгалын сайн дурын даатгалд хамруулах” ажлыг зохион байгуулсан байна. Тухайн жилд нийт 2,894 хоригдлыг ажлын байраар хангасан ба цалинтай ажлын байраар 1,090 хоригдлыг буюу 37.6%, цалингүй ажлын байраар 1,804 хоригдол буюу 62.4% хангагдсан байна. Тэднээс 416 хоригдолтой гэрээ байгуулан ажилласан байна.

2019-2020 онд Нийгмийн даатгалын сайн дурын даатгалд нийт 724 хоригдол хамрагдаж 83% (345) нь хөдөлмөрийн хөлснөөс, 17% (71) нь ар гэрээсээ, төрөөс

44 ШШГЕГ-ын Хорих ял эдлүүлэх албаны 2020 оны тайлан. <http://alba.cd.gov.mn/>

29,471,400 төгрөгийг нийгмийн даатгалын шимтгэлд нийт 120,468,900 төгрөгийг даатгалын санд⁴⁵ шилжүүлсэн байна.

► **Хүснэгт 8. Нийгмийн даатгалын санд төлсөн шимтгэлийн хувь хэмжээ:**

Он	2019		2020		
Нийгмийн даатгалын сайн дурын даатгалд	Хөдөлмөрийн хөлснөөс	Ар гэрээс	Хөдөлмөрийн хөлснөөс	Ар гэрээс	Төрөөс
Сараар	317	68	204	111	
Улирлаар	20	3		2	
Жилээр	8			2	
Нийт	416				308
Нийт	55,493,000				64,975,000

Хоригдлыг бусад төрлийн даатгалд хамруулах эрх зүйн үндэслэл, боломжийг судлахад хоригдол нь ял эдлэх хугацаандаа Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.2 дахь хэсэгт нийгмийн даатгалын төрөл болох тэтгэврийн даатгал, тэтгэмжийн даатгалд хамрагдах бүрэн боломжтой байна.

3.3. Өмнөх судалгааны тойм

Энэ хэсэгт 2016 онд ОУХБ, ХЭҮК хамтран ОУХБ-ын 1930 оны Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29-р конвенцын хэрэгжилтийг үнэлэх зорилгоор “Монгол Улсын хорих ангид ял эдэлж буй ялтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын судалгаа”-ны дүн, түүнд үндэслэсэн зөвлөмжийг эргэн санах зорилгоор гол үр дүнг тоймлов.

Монгол Улсын хорих ангид ял эдэлж буй хүмүүсийн хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх нөхцөл байдал (2016 он)

2016 онд, хоригдлууд хувийн ажил олгогчдын ашиг тусын тулд албадан ажил хийдэг гэсэн үр дүн гарсан нь 29-р конвенцод заасан нөхцөлүүд биелэгдэж байгаа эсэх нь анхаарал татаж байна. Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу бүх ялтан хөдөлмөрлөх үүрэгтэй байсан. Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжид хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагааг төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтан дор явуулахаар тодорхой заасан байдаг нь 29-р конвенцод заасан дээрх нөхцлүүдийн нэг нөхцөл нь биелсэн болохыг харуулж байна. Гэвч тухайн үеийн Монгол Улсын хуулиар хоригдлуудыг

45 ШШГЕГ-аас ирсэн мэдээлэл.

хувийн байгууллага, агентлаг, хувь хүмүүсийн эрх ашгийн төлөө тэдний зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлүүлэхээр ажиллуулдаг байсан.

Судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан гурван хорих ангид хоригдлуудын гүйцэтгэсэн нийт ажлын 7-13% нь хувийн ажил олгогчдод (үүнд сайн дурын ажил болон албадан ажил гэж ойлгогдсон ажил) хийгдсэн ба 54-70% гүйцэтгэж буй аливаа ажилд (сайн дурын ажил болон заавал биелүүлэх ажил гэх мэт) хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй нөхцөл байдал байв. Цаашилбал, 33-64% нь ажлаа хийхээс татгалзвал заналхийлэл, шийтгэл хүлээсэн гэдгээ баталжээ.

Хөдөлмөрийн нөхцлийн тухайд үйлдвэр, иргэн, аж ахуйн нэгжтэй байгуулсан гэрээний үндсэн дээр ялтныг ажиллуулж байгаа хорих анги нь улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг баримталж, ялтанд илүү цагийн хөлс олгоно гэж Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалтад тусгасан. Гэсэн хэдий ч хоригдлуудын 36-59% нь хийсэн ажлынхаа (сайн дурын ажил болон албадан гүйцэтгэх ажил гэх мэт) цалин аваагүй нь судалгаагаар тогтоогджээ. Цалин авсан хүмүүсийн дунд цахилгаан, ус, дулааны төлбөрт суутгал авах, цэвэрлэгээ, тээвэр, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, шүүхийн шийдвэрээр нөхөн олговрыг барагдуулах зэрэг нь нийтлэг байв. Нэмж дурдахад, судалгаанд хамрагдагсдын хэн нь ч илүү цагийн цалин авч байгаагүй гэжээ.

Мэдээллийн хязгаарлагдмал байдлаас шалтгаалан эдгээр тоо баримтыг ойролцоо тоо гэж үзэх ёстой ч хоригдлуудын хувийн хөдөлмөр эрхлэхэд албан ёсны зөвшөөрөл, хөдөлмөрийн нөхцөл байхгүй гэсэн дээрх нотлох баримтууд нь 29-р конвенцыг дагаж мөрдөх эсэх талаар асуултуудыг төрүүлэв.

Тиймээс ОУХБ болон ХЭҮК болон дараах зөвлөмжүүдийг өгч байв.

ОУХБ-ын зөвлөмж

Хоригдлын заавал гүйцэтгүүлэх хөдөлмөрийн талаар эрх бүхий байгууллагад дараахь зөвлөмжийг өгч байна:

1. Хоригдлыг 1) зөвхөн төрийн хяналтан дор 2) тэднийг хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын шууд удирдлагад шилжүүлэхгүйгээр ажиллуулахыг зөвшөөрнө. Үндэсний хууль тогтоомждоо энэ хоёр шаардлагыг тодорхой зааж өгч, эрх зүйн зохицуулалтаа шинэчлэх.
2. Хувь хүн, аж ахуйн нэгж, компанийн шууд удирдлагад шилжүүлж ажиллуулахыг хориглоно.

Хоригдлыг сайн дурын үндсэн дээр хувийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулахад дараахь зөвлөмжийг өгч байна.

3. Хоригдлыг зөвхөн дараахь нөхцөл хангагдсан тохиолдолд хувийн аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллуулж болно. 1) Хоригдол тухайн ажил гүйцэтгэхийг зөвшөөрсөн, 2) тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллаж байгаа энгийн хүмүүсийн

хөдөлмөрийн нөхцөлтэй ойролцоо байна. Үндэсний хууль тогтоомждоо энэ шаардлагыг тодорхой зааж өгч, эрх зүйн зохицуулалтаа шинэчлэх.

4. Хоригдол хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөр эрхлэхийн өмнө тухайн ажил олгогчид ажиллахыг зөвшөөрсөн эсэхээ холбогдох мэдээллийг авсны үндсэн дээр бусдаас хамааралгүйгээр, албан ёсоор мэдэгдэж, зөвшөөрлөө бичгээр илэрхийлнэ. Хоригдлоос албан ёсны зөвшөөрөл авсныг тусгасан хөдөлмөрийн гэрээний загварыг боловсруулах.
5. Хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад хоригдлыг ажиллуулах үндэсний стандартыг боловсруулж, мөрдүүлэх. Энэ стандартад хувь хүн, ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж буй хоригдлын цалингийн хэмжээ, түвшин, зөвшөөрөгдөх суутгал, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг тусгах нь зүйтэй.

ХЭҮК-ийн зөвлөмжүүд

2013 оны 10 дугаар сард ХЭҮК-оос Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүд, Монгол Улсын Хууль зүйн сайдад дараах зөвлөмжийг хүргүүлсэн.

1. Хорих ял эдлэх журмын тухай хуулийн төслийг Ял эдлэгчийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах зорилгоор албадан хөдөлмөр эрхлэхийг хориглох тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц, 105 дугаар конвенцод нийцүүлэх болон бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай. Тухайлбал, ялтанг иргэн, аж ахуйн нэгжийн эрх мэдэлд хөлслөн шилжүүлэх, хорих ангиас гадуур албадан ажиллуулахыг хориглосон заалтыг тодорхой болгох.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.2.4-т ялтанг албан журмын ажилд татан оролцуулж, тодорхой ажлын туршлага хуримтлуулж болно гэсэн заалтыг шинэчлэн найруулах буюу бүрмөсөн хасах. Энэ заалт нь хоригдлуудыг албадан хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгодог. Одоогоор 8 дугаар зүйлийн 8.2.4-т “Ялтанг албадан хөдөлмөрт татан оролцуулах, худалдааны чиглэлээр нь ажлын туршлага олгох” гэж заасан байдаг. Үүнийг “Олон улсын гэрээнд заасан нөхцөлийн дагуу ялтныг хөдөлмөрт татан оролцуулах, худалдааны чиглэлээр нь ажлын дадлагажуулах” гэж тусгах нь зүйтэй.
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 121 дүгээр зүйлийн 121.2 дахь хэсэгт зааснаар хорих ангийн үйлдвэрт ажиллаж байгаа ялтны цалин хөлсийг бүх хуваарилалтыг шийдвэрлэсний дараа банкны дансанд шууд авна гэсэн заалтыг тодруулсугай. Одоогийн байдлаар “бүх хуваарилалт” гэсэн нэр томъёо тодорхойгүй байгаа тул шинэ хуулийн төсөлд тусгах, эсвэл сайжруулах шаардлагатай байна.

4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 127 дугаар зүйлийн 127.1.1, 127.1.2-т заасан сахилгын шийтгэл нь ялтныг цалин хөлсгүй ажиллуулах, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлийг сахилгын шийтгэл болгон ашиглаж байгаа нь олон улсын хууль тогтоомжийг зөрчиж байна. Тиймээс тэдгээр зүйл заалтыг өөрчлөх, эсвэл хуулийн төсөлд тусгах ёсгүй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газарт дараах зөвлөмжийг хүргүүлэв

5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2013 оны 02 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/32 дугаар тушаалаар батлагдсан “Ялтнуудын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, цалин хөлсний нормыг зохицуулах журам”-д өөрчлөлт оруулж, ялтнуудын хөдөлмөрийн хөлснөөс зөвшөөрөгдсөн суутгалын хэмжээг хязгаарлах. Хоригдлуудын хөдөлмөрийн хөлсний суутгалын хэмжээг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63 дугаар зүйлд нийцүүлэн журамд өөрчлөлт оруулах нь зүйтэй.
6. Цэвэр болон нийт цалинд тогтмол хяналт тавьж, цалин хөлсийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хүргэх арга хэмжээ авч ажиллах.
7. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 121 дүгээр зүйлийн 121.2-т заасныг баримтлан ялтны хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилласан хөдөлмөрийн хөлсийг ялтны дансанд шилжүүлэн олгохыг баталгаажуулах. Одоогийн байдлаар иргэд, жижиг аж ахуйн нэгжүүдтэй гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа хоригдлуудын цалинг банкны шилжүүлгээр бус бэлэн мөнгөөр хорих ангид хуваарилдыг болиулах.

Дараагийн бүлэгт өнөөгийн нөхцөл байдал буюу 6 жилийн дараа нөхцөл байдал өөрчлөгдсөн эсэхийг тодруулах зорилгоор 2022 онд явуулсан судалгааны үр дүнг харьцуулан судалж байна.

► **Дөрөв. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдал**

Энэ бүлэгт Монгол Улс дахь хорих анги дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын судалсан тоон болон чанарын судалгааны үр дүнг танилцуулж байна. Талбарын судалгаагаар хоригдлуудын хөдөлмөрийн зохион байгуулалт,

хөдөлмөрийн нөхцөл, орчин, цалин хөлс зэргийг тандан судлахын зэрэгцээ ОУХБ-ын 29 болон 105-р конвенцын шаардлагын нийцлийн талаар тодруулсан.

4.1. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Судалгаанд оролцогчдын хүйс, боловсролын түвшин, шашин шүтлэг, үндэс угсаа, эрүүгийн хариуцлага, харьяалагдах хорих анги зэрэг онцлог шинж чанаруудаар тоймлон харуулав.

Судалгаанд нийт 11 хорих ангийн (үүнд 1 эмэгтэйчүүдийн хорих анги) 1,243 хоригдол хамрагдсан. Энэ нь Монгол Улсын нийт (4053 (судалгааны мэдээлэл цуглуулах үед), үүнээс эрэгтэй 3,906 эмэгтэй) хоригдлын 30.6% хувь болно. Хүйсийн төлөөллөөр улсын хэмжээнд байх нийт хоригдолд эзлэх хувийг авч үзвэл эрэгтэй 1,096 буюу 28.1%, эмэгтэй 276 буюу 53.3% хоригдлыг судалгаанд хамруулсан байна. Хүснэгт 9-д сонгосон 11 хорих анги тус бүрээс судалгаанд хамрагдсан хоригдлын тоо болон нийт хоригдлыг хүйсээр ялган харуулав.

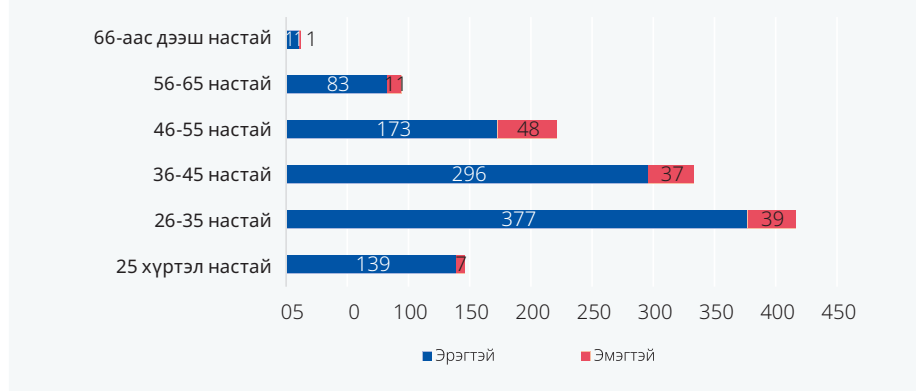
► *Хүснэгт 9. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл, хүйсээр*

№	Хорих анги	Тоо	Хувь
Судалгаанд хамрагдсан хорих ангийн хоригдол (1,243)			
1	405-р хорих анги	20	1.6%
2	407-р хорих анги (эмэгтэйчүүдийн)	147	11.8%
3	409-р хорих анги	252	20.3%
4	419-р хорих анги	83	6.7%
5	421-р хорих анги	106	8.5%
6	423-р хорих анги	210	16.9%

7	427-р хорих анги	137	11.0%
8	435-р хорих анги	133	10.7%
9	445-р хорих анги	95	7.6%
10	457-р хорих анги	53	4.3%
11	Сургалт, хүмүүжлийн анги /насанд хүрээгүй хүн/	7	0.6%
Хорих ангийн төрөл			
1	Эрэгтэйчүүдийн хорих анги (10 хорих анги)	1,096	88.2%
2	Эмэгтэйчүүдийн хорих анги (1 хорих анги)	147	11.8%

Хоригдлуудыг насны бүлгээр авч үзвэл 60% (749) гаруйг 26-45 настай, 18% (221) нь 46-55 настай, 12% (146) нь 25 хүртэлх насныхан байгаа бол 10% (106) орчим нь 56 дээш настай хоригдлууд байна. Дүрс 4-т насны байдлыг хүйсээр харуулав.⁴⁶

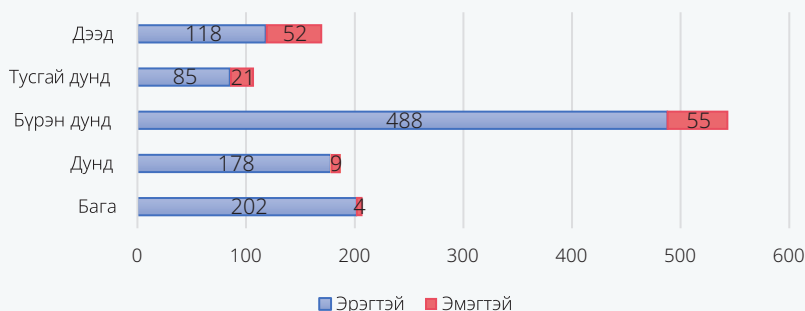
► **Дүрс 4. Судалгаанд оролцогчдын насны байдал, хүйсээр**



Судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын боловсролын түвшингийн хувьд ихэнх нь буюу 44.9% (542) нь бүрэн дунд, 16.8% (203) хувь нь бага түүнээс доош, 14.1% (170) хувь нь дээд, 15.5% (187) хувь нь дунд, 8.8% (106) хувь нь тусгай дунд боловсролтой байна.

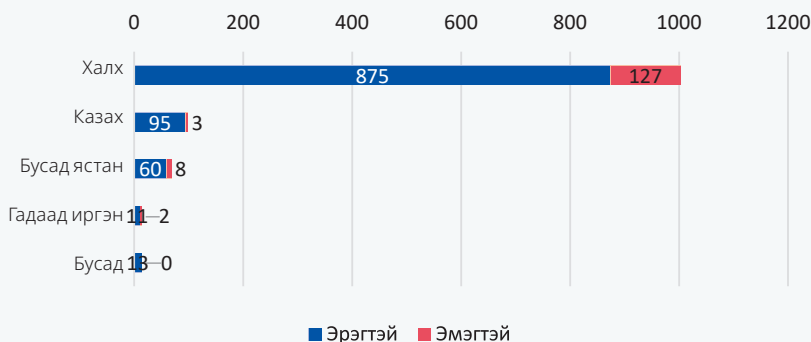
⁴⁶ Эрэгтэй хоригдлуудтай хийсэн ярилцлагаар 1092 нь эрэгтэй, дөрөв нь өөрсдийгөө “бусад” гэж тодорхойлсон. Судлаачид эдгээр дөрвөн оролцогчдыг Дүрс 4-т эрэгтэй гэж авч үзсэн.

► **Дүрс 5. Судалгаанд оролцогчды боловсролын түвшин, хүйсээр**



Яс үндэсийн ялгаатай байдлыг үзвэл 83.9% (1002) нь Халх үндэстэн, 8.2% (98) Казах, 6.8% (68) хувь нь Бусад ястан, 1.1% (13) Гадаад улсын иргэд байна. Шашин шүтлэгийн хувьд 56.6% (699) нь шашин шүтдэггүй гэсэн бол 31.8% (393) нь Буддын, 5.4% (67) нь Христийн, 1.7% (68) хувь нь Исламын, 4.5% (56) нь Бусад урсгалын шашин шүтдэг гэж хариулжээ.

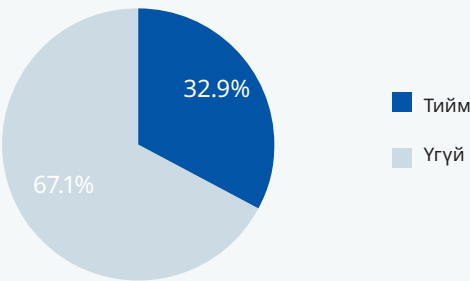
► **Дүрс 6. Судалгаанд оролцогчдын Яс үндэс, хүйсээр**



Тэдний 67.1% (810) нь өмнө нь хорих ял шийтгэгдэж байгаагүй анх удаа хоригдож байгаа бол 32.9% (398) буюу гурван хоригдол тутмын нэг нь урьд нь ял эдэлж байсан байна. Тэдний ялын зүйлчлэлийн хувьд 30.2% (397) нь хүнийг алах, 17.9% (223) нь хүний эрүүл мэндэд хүнд гэмтэл учруулах, 14.3% (178) нь хулгайлах, 8.2% (102) нь хүчиндэх, 6% (75) нь залилах, 3.7% (46) нь дээрэмдэх, 3.2% (40) нь мал хулгайлах зэрэг гэмт хэргүүдээр зүйлчлэгдэж хоригдож байна. Ярилцлагад хамрагдагчдын дунд улс төрийн үзэл бодол, улс төр, нийгэм, эдийн

засгийн тогтолцооны эсрэг үзэл бодол агуулсан буюу түүнийгээ илэрхийлсэн, эсвэл ажил хаялт, суултад оролцсоны улмаас ял шийтгүүлсэн хүн байгаагүй.

► Дүрс 7. Хоригдлууд өмнө нь ял эдэлж байсан эсэх



► Хүснэгт 10. Ял шийтгэгдсэн зүйл анги

№	Үйлдсэн гэмт хэрэг, зүйл	Тоо	Хувь
1	10.1 Хүнийг алах	376	30.2%
2	11.1 Хүний эрүүл мэндэд хүнд гэмтэл учруулах	223	17.9%
3	17.1 Хулгайлах	178	14.3%
4	12.1 Хүчиндэх	102	8.2%
5	17.3 Залилах	75	6.0%
6	17.2 Дээрэмдэх	46	3.7%
7	17.12 Мал хулгайлах	40	3.2%
8	20.7 Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах	25	2.0%
9	27.10 Авто тээврийн хэрэгслийн хөдөлгөөний аюулгүй байдал, ашиглалтын журам зөрчих	23	1.9%
10	11.2 Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол учруулах	17	1.4%
11	13 Хүний халдашгүй, чөлөөтэй байхын эсрэг гэмт хэрэг	10	0.8%
12	22 Авлига	7	0.6%
13	18.6 Мөнгө угаах	1	0.1%
14	Бусад	28	2.3%
Нийт		1243	100.0%

Түүнчлэн хоригдлуудыг үндэс угсаа, хэл, нас хүйс, нийгмийн гарал, байдал, эрхэлж байсан ажил, албан тушаал, үзэл бодол, боловсролын түвшингээр нь ялгаварлан гадуурхсан тохиолдол гарч байгаагүй байна.

4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

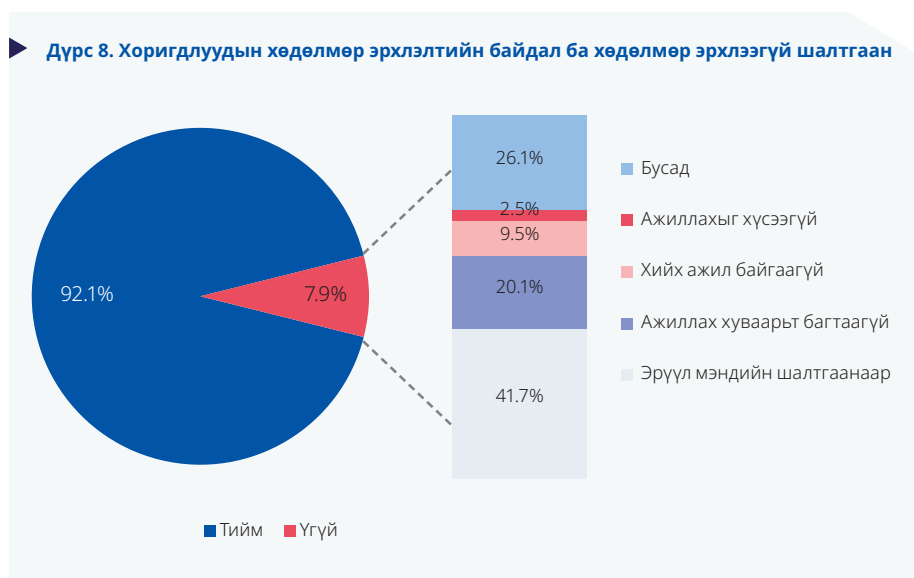
Монгол улсад хоригдол ямар зүйл ангиар шийтгэгдэн ял эдэлж байгаагаас үл хамаарч, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг хууль, тогтоомжоор дэмждэг бол хүнийг гэм буруутай нь шүүхээр эцэслэн шийтгэгдээгүй тохиолдолд хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглодог.

Хорих ял эдэлж байгаа хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг тогтоох нь энэхүү судалгааны үндсэн зорилгуудын нэг бөгөөд энэ хүрээнд ажил, хөдөлмөрийн төрөл, хөдөлмөр эрхэлж буй хувь хэмжээ, тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол, шалтгаан зэргийг авч үзсэн.

4.2.1. Ажил үйлчилгээний төрөл

Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92.1% (1,096) нь хоригдож байх хугацаандаа ажил, хөдөлмөр эрхэлж байсан гэсэн 7.9% (94) нь ажил хийж байгаагүй гэж хариулсан. Өмнөх бүлгийн статистик, тоон мэдээллийн дүн шинжилгээний хэсэгт буюу хоёрдогч эх сурвалжийн мэдээлэлд дурдсанаар хоригдлуудын 60-70% ажил, хөдөлмөр эрхэлдэг гэсэнтэй харьцуулахад анхдагч эх сурвалжийн тоо даруй 20 илүү пунктаар зөрүүтэй гарсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Ажил, хөдөлмөр эрхлээгүй хоригдлуудын шалтгааныг тодруулахад 41.7% (83) нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар, 20.1% (40) нь ажиллах хуваарьт багтаагүй, 9.5% (19) нь хийх ажил байгаагүй, 2.5% (5) нь ажиллахыг хүсээгүй бол үлдсэн 26.1% (52) нь бусад төрлийн шалтгаанаар ажил хийгээгүй байна. Хорих ангиар ялгаж харвал 407 буюу эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлт хамгийн өндөр (98%) байна.



Судалгаанд хамрагдсан хоригдлууд голдуу оёдлын цех 24% (258), гар урлал 15.6% (168), барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл, мод бэлтгэл, модон эдлэл үйлдвэрлэл 6.6% (71) зэрэгт ажилладаг байна.

► **Дүрс 9. Хоригдлуудын ажил эрхлэлтийн байдал, ажлын төрлөөр**



► **Шигтгээ 1. Хоригдлуудын эрхэлдэг ажил, үйлчилгээний төрлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас**

Хорих ангийн дарга:

Эсгий урлал, модны цех, мужааны цех, сийлбэр, цөөхөн зүү хатгах ажлыг хорих анги дотор эрхэлнэ. Гадуур зам тавих, барилга, мал аж ахуйд ноолуур ноос бэлтгэхэд гэрээгээр оролцдог. Хоригдлууд ажил голохгүй хийж чаддаг, зам дээр ажиллах, томоохон бүтээн байгуулалт дээр ажиллуулах нь ажлын бүтээмж талаасаа ч, цалин хөлс, орлого талаасаа ч илүү байдаг.

Хорих ангийн дарга:

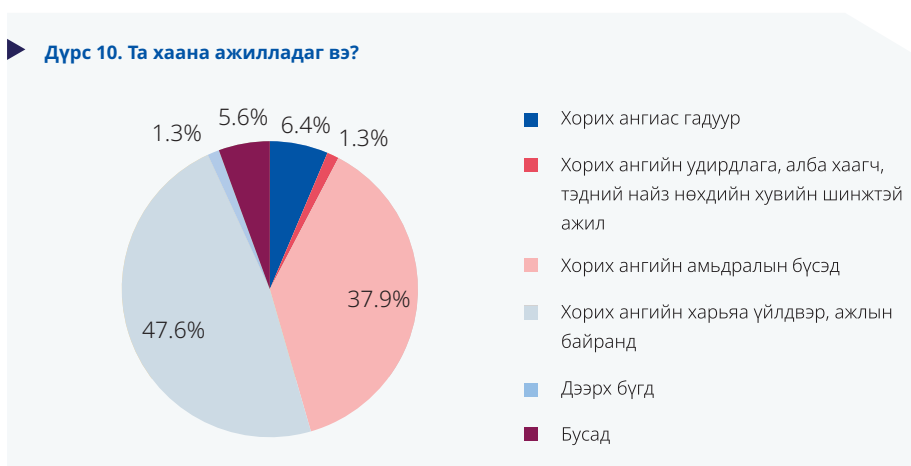
Нэхий элдэл боловсруулах цех, нэхийн өөдсийг зүйж оёх, даалин оёх ажлыг хорих анги дотор ажиллуулдаг. Гадуур захиалга байвал нээлттэй хорих ангийн хоригдлууд оролцдог. /чулуу бутлуур г.м/

Хорих ангийн дарга:

.... Улсын чанартай бүтээн байгуулалтад хоригдлуудыг ажиллуулвал зүгээр, их бүтээмжтэй байдаг. Дарханы замыг тухайлбал 5 хорих ангид хуваагаад өгчихвөл ердийн ажилтнуудаас илүү хийчихнэ.

4.2.2. Ажил олгогчийн төрөл

Хоригдлууд ажил хөдөлмөр эрхлэхдээ ердөө 6.4% (74) нь хорих ангийн гадуур, гэрээт байгууллагуудад ажилладаг гэж хариулсан бол 86.7% нь хорих ангийн харьяа үйлдвэр, ажлын байранд болон хорин ангийн амьдралын бүсэд ажилладаг байна. Мөн 1.3% (15) хоригдол хорих ангийн удирдлага, алба хаагч, тэдний найз нөхдийн хувийн шинжтэй ажил хийдэг гэж хариулсан байгааг анзааралгүй өнгөрч болохгүй юм.



Ганцаарчилсан ярилцлагын үед хорих ангийн удирдлагууд ААН-үүд хоригдол авч ажиллуулах, хөдөлмөрийн гэрээ хийх сонирхол их байдаг талаар ярьж байсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 2. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 1**

Хорих ангийн дарга:

ААН-үүд захиалга өгөх дуртай байдаг. Учир нь байнгын тогтвортой ажиллах хүний нөөц гэж үздэг. Гадуур адил төстэй ААН-үүд хүн цөөтэй, шилжилт хөдөлгөөн тогтворгүй, олноор захиалга авч нийлүүлэх боломж тааруу байдаг. Гэрийн бүрээс зэрэг зөөлөн эдийг оёхдоо гадуур үнээс арай өндөрөөр хөлсийг үнэлж тооцдог.

Хаалттай хорих ангийн хувьд бол гадуур ажиллах боломжгүй юм. Гэхдээ гэрээгээр ангийн хашаанд компани гэрээгээр хоригдол ажиллуулдаг.

► **Шигтгээ 3. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 2**

Хорих ангийн дарга:

Хаалттай хорих ангийн хоригдлын хувьд ангиас гарахыг зөвшөөрдөггүй учир ажлын байр хангах хүндрэлтэй, ажлын зохион байгуулалт хийх, ажлын захиалга олох, ажлын байрыг, тоног төхөөрөмжийг тохижуулах хэрэгтэй болдог, олон хүнийг нэгэн зэрэг ажлаар хангаж чаддаггүй. Хаалттай хорих ангийн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хэрэгтэй байдаг. Ажил хийх боломжгүй, гадуур ажиллах боломжгүй бол сэтгэл санаа нэмж хямардаг, дотоод зөрчилдөөн ихэсдэг гэх мэт сөрөг үр дагавартай.

Түүнчлэн бусад буюу нээлттэй хорих ангийн удирдлагууд ч ажил, хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй хоригдол бараг байдаггүй бөгөөд харин ч ажил, үйлчилгээний төрөл, ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 4. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагын хариултаас – 3**

Хорих ангийн дарга:

Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх нь хүмүүжил нийгэмшил сэтгэл зүйн асар их ач холбогдолтой байдаг. Жишээ нь: зүү ороож сурсан хүн төвлөрч сурдаг, өөрийнхөө сэтгэлзүйг захирч сурдаг.Ажил хийхгүй гэдэг цөөхөн хүн байдаг, 4-5 ширхэг. Албаддаггүй. Хорих анги дотор 409[-р хорих анги] шиг иж бүрэн тоног төхөөрөмжтэй үйлдвэр барьж, хоригдлыг олноор хөдөлмөр эрхлэх боломж олговол зүгээр байна.

Хорих ангийн дарга:

Бүтээн байгуулалтад хоригдлуудыг ажиллуулбал зүгээр, их бүтээмжтэй байдаг. Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын уялдааг сайжруулмаар байна.

Ингэхдээ хоригдлуудтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ажиллах байршил, орчин нөхцөлийн ялгааг асуухад зарим хоригдол ялгаа ажиглагддаггүй гэж хариулсан бол ихэнх хоригдол ангиас гадна ажиллах сонирхолтой, илүү ашигтай гэж үзэж байлаа. Үүнд:

► **Шигтгээ 5. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

Ялгаа байхгүй. Гадна гэрээнд явж байгаа нь цалинтай. Хоол унд, хөдөлмөрлөх нөхцөл сайн.

Хоригдол:

Хорих ангиас гарч гэрээгээр ажиллахад сэтгэл санаа тайван тогтвортой болох, цаг хурдан өнгөрдөг. Орчин нөхцөл, хоол унд боломжийн, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагддаг.

Хоригдол:

Хорих ангиас гарч ажиллахад хүний сэтгэл санаа тогтвортой болж ажиллах урам зориг нэмэгддэг. Ангийн зүгээс бидний гадуур гэрээгээр ажиллуулахад авч гарч байгаа албан хаагч орчин нөхцөл, хоол унд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд маш сайн анхаардаг.

Хоригдол:

Гадна ажиллахад цөөхөн хэдэн хүний хоол чанар сайтай. Илүү чөлөөтэй байдаг

Хоригдол:

Дотор, гадна хийлгэхэд ялгаа бий. Гадна ажиллахад агаарт биед тустай, гадна ажиллахад цаг хугацаа хурдан өнгөрдөг. Дотор тийм биш.

Хоригдол:

Гадуур ажиллахаар хоол илүү, орчин нөхцөл, нийгэмд орж байгаа тул гоё, хов живээс хол, ХАБ асуудалгүй.

Хоригдол:

Битүү байранд байдаг учир агаар сэлгэлт муу, биеийн эсэргүүцэл муу байдаг. Гадаа бол үүнээс эсрэг байдаг.

Энэ талаар холбогдох ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагын үеэр ч мөн дурдагдаж байсан бөгөөд гадуур ажиллах нь ялангуяа сэтгэл санаанд эергээр нөлөөлдөг гэдгийг онцолж байна. Үүнд:

- **Шигтгээ 6. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн ажилтнуудын хариултаас**

Нийгмийн ахлах ажилтан:

Гадуур ажил хийхэд сэтгэл санааны хувьд хоригдлууд орчноо солиод дээр байдаг. Хөлсний хувьд бас гэрээнээс шалтгаалаад арай ахиу байх боломжтой.

Мөн өөр нэг үндсэн ялгаа нь цалин, хөлс юм.

► **Шигтгээ 7. Хөдөлмөр эрхлэх байршлын ялгааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Цалингийн ялгаатай, өөр ялгаагүй.

Хоригдол:

Ангийн ажил хийж байхад цалин авахгүй. Гадуур бол цалин авна. Гадуур ажиллавал зарим компани хувцас, хоол хүнсээр нэмж хангадаг.

Хоригдол:

Цалин, хоол, гадуур ажиллахад таатай байдаг.

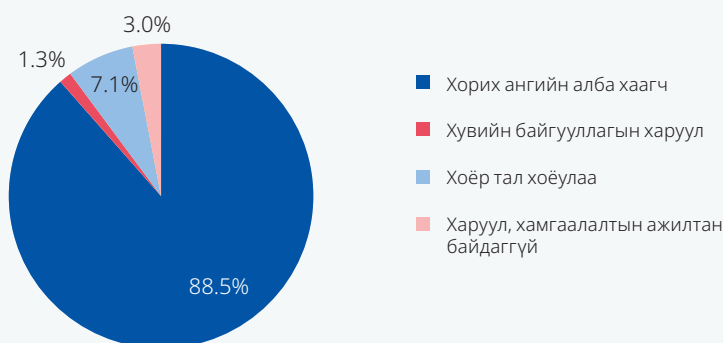
Хоригдол:

Дотор ажиллахад хоног авна, гадуур ажиллахад хоног, цалин авдаг. Гадуур ажиллаж цалин авбал ар гэртээ нэмэртэй.

4.2.3. Хөдөлмөр эрхлэлтэд тавих хяналт

Харин гадуур ажиллах тохиолдолд тэднийг дийлэнхдээ хорих ангийн албан хаагч хянадаг гэж 89% нь, зарим тохиолдолд хувийн байгууллагатай хамтран хяналт тавьдаг гэж 8% нь хариулсан бол 3% нь харуул, хамгаалалтын ажилтан хянадаггүй гэж хариулжээ. (Дүрс 11)

► **Дүрс 11. Таныг хорих ангиас гадуур ажиллах тохиолдолд хэн хянадаг вэ?**



Хорих ангийн удирдлага, ажилтан болон хоригдлуудтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ч мөн дээрх үр дүнг баталсан хариултуудыг өгсөн. (Цөөнх тохиолдолд нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хорих ялын 50-иас дээш

хувийг эдэлсэн хөнгөн ялтай хоригдлыг хорих ангийн хамгаалалтын бүс дотор гахайн, тахиа маллуулахаар тэнд нь харуул хамгаалалтгүй байрлуулан ажиллуулдаг байна.)

► **Шигтгээ 8. Хөдөлмөр эрхлэх үед тавих хяналтын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас**

Хорих ангийн дарга:

Хорих ангийн хянагчид харуул хамгаалалтыг бүрэн хариуцдаг. 8 хоригдолд 1 хянагч хянадаг журамтай. Ковидын үед гадуур ажиллаагүй.

Хорих ангийн дарга:

Хорих ангийн хянагчид харуул хамгаалалтыг бүрэн хариуцдаг.

Хорих ангийн удирдлага:

Гадуур ААН-тэй гэрээлээд ажил хийлгэж байгаа нөхцөлд хяналт тавихад шаардлагатай зардлыг олгодог баймаар байгаа, хяналтаар явахад заримдаа бензиний мөнгө хүрдэггүй асуудал гардаг, хувиасаа хийх болдог.

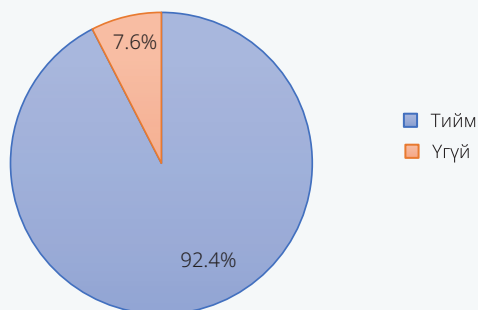
4.3. Сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхэлсэн байдал

Энэ хэсэгт хоригдлын хөдөлмөрийн сайн дурын байдлыг үнэлэх болно. ОУХБ-ны 29-р конвенцод зааснаар хоригдол хувийн компанид ажиллуулахдаа ямар нэгэн дарамт шахалт, шийтгэлийн аюулд өртөхгүйгээр сайн дураараа өөрсдийгөө санал болгох шаардлагатай бөгөөд энэ нөхцлийг хангасан тохиолдолд л конвенцод нийцэх юм. Хорих ангийн гадна болон дотор хувийн компани, аж ахуйн нэгжид ажиллахын тулд хоригдлоос албан ёсны зөвшөөрөл авах шаардлагатай. Ийм зөвшөөрлийг хязгаарлагдмал сонголттой эрх чөлөөгүй нөхцөлд өгдөг тул Хорооноос хөдөлмөрийн сайн дурын байдлын хангах үзүүлэлт нь хөдөлмөрийн чөлөөт харилцаанд байх үеийн нөхцөл, эсвэл түүнтэй ижил нөхцөлөөр гүйцэтгэсэн ажил бөгөөд үүнд цалингийн түвшин, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн зохистой байдал хамаарах юм.

4.3.1. Хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхлоо илэрхийлэх байдал

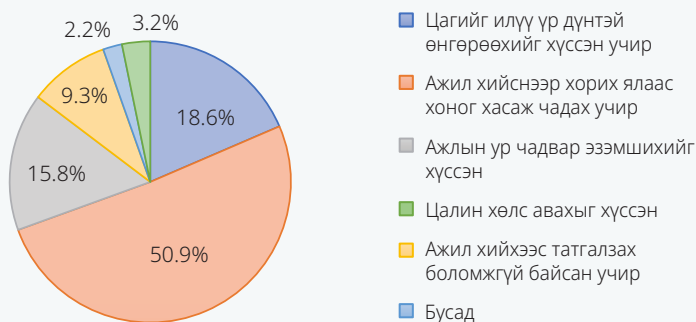
Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92% нь хэн нэгний дарамт шахалтаар бус өөрийн хүслээр ажил хийж байгаа гэжээ.

► Дүрс 12. Та өөрийн хүслээр ажиллаж байгаа юу?



Тэдний ажил хийж байгаа шалтгааны хувьд дараах байдлаар эрэмбэлэгдэж байна.

► Дүрс 13. Та ямар шалтгаанаар ажил хийхээр шийдсэн бэ?



Хоригдлуудын ажил хийх шалтгааны хариулт ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ч мөн батлагдсан. Ярилцлагад хамрагдсан хоригдлууд дийлэнх нь хоногоо хасуулах эсвэл цалин авах зорилгоор өөрийн хүслээр ажиллаж байгаа гэж хариулсан бөгөөд цагийг үр дүнтэй өнгөрүүлэх нь бас нэгэн гол шалтгаан болдог гэдгийг хэлж байсан. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 9. Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

Ажиллахад ер нь давуу тал их шүү, би энд ирээд 9 сар болоход 70 хоног шагнал гэж авсан. Сард ажил хийгээд 10 хоног шагнуулах их хэрэгтэй. Сул тал байхгүй.

Хоригдол:

Давуу тал: эрүүл мэндэд сайн, цалин хөлс авч сард хэрэгцээтэй бараагаа авч хэрэглэдэг. Шагналын хоног авч хурдан суллагдах боломжтой. Ажлын туршлагатай болж байна. Байнгын хөдөлгөөнтэй байдаг. Цагийг үр дүнтэй өнгөрүүлдэг. Сул тал байхгүй.

Хоригдол:

Давуу тал гэвэл: нэг. Шагналын хоног авах, хоёр. Хохирлын төлбөр төлөхөд тус дэм болдог. Өөрийгөө хөгжүүлэх, тодорхой хэмжээний мэдлэгтэй болох. Өдөр хурдан өнгөрөх. Сул тал байхгүй.

Хоригдол:

Давуу тал нь шагналын хоног, цалин авна. Ажил хийх дөр олж авна. Зооноос гарч сэтгэл санаа дээрдэнэ. Сэтгэл зүйн хувьд тайван болдог. Сул тал байхгүй.

Харин ярилцлагад оролцсон нэг хоригдлын тухайд одоогийн хийж байгаа ажлыг өөрийн хүслээр бус хорих ангийн удирдлагын даалгаснаар хийж байгаа гэж хариулсан ч ажил хийх нь ашиг тустай байгаа гэсэн байна. Үүнд:

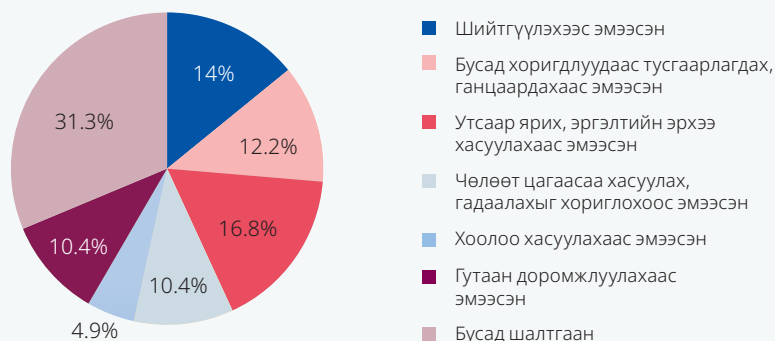
► **Шигтгээ 10. Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Цэвэрлэгээний ажил хийж байгаа. Өөрийн хүслээр хийгээгүй, хорих ангийн удирдлагаас өгсөн ажил. [гэхдээ] ажил хийх нь шагналын хоног авах хэрэгтэй байдаг. Хурдан гарах нь чухал учраас ажил хийж байгаа. Ажил хийж байвал бие гайгүй байдаг.

Харин асуулгад өөрийн хүслээр ажил хийгээгүй гэж хариулсан 7.6% буюу 87 хоригдол дараах тайлбарыг өгсөн байна. Үүнд:

► Дүрс 14. Та өөрийн хүслээр ажиллаагүй бол ямар шалтгаантай вэ?



Ярилцлагын үеэр мөн хоригдлууд эрүүл мэндийн шалтгаанаас бусад тохиолдолд ажил хийж байгаад дундаас нь болих шалтгаан гардаггүй гэсэн хариултыг нийтлэг өгсөн байна. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 11. Хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, сонирхлын талаарх ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3**

Хоригдол:

Тийм тохиолдол [ажлаас больж байсан] надад байхгүй. Бусад хоригдол зөрчил гаргаад болиулж байсан. Мөн эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаас нь болиулах, өөр ажил хийлгэдэг.

Хоригдол:

Байхгүй, ажлаа больж байснаас ажлаа хийж байгаад нэг ч хоног болов хугацаанаас өмнө суллагдах, шагналын хоног авахыг хүсдэг.

Харин энэ асуудалтай холбоотойгоор ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, ажилтнуудаас 29, 105-р конвенцын талаарх ойлголт, мэдлэгийг тодруулахад ихэнх ажилтнууд конвенцын талаар сонссон боловч сайн мэдэхгүй гэж хариулсан бол хорих ангийн удирдлагууд конвенцын талаар тодорхой мэдлэгтэй гэж хариулсан байна.

4.3.2. Хөдөлмөрийн гэрээ, нөхцөл, хэрэгжилт

Судалгааны асуулгад оролцсон хоригдлуудыг ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд хорих анги болон гэрээгээр ажиллуулж буй байгууллагын зүгээс гэрээ байгуулсан эсэхэд хоригдлуудын 55% гэрээ байгуулсан (ААН-тэй болон хорих ангитай) бол 27.25% нь гэрээ байгуулаагүй, 17.8% нь мэдэхгүй гэжээ. Харин хорих ангиар ялгаж харвал 409, 421, 427-р хорих ангиуд хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээг 50%-аас

дээш хийдэг бол бусад хорих ангиуд хөдөлмөрийн гэрээ хийх байдал нь сул (40% орчим) байна.

Ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд бичгээр гэрээ байгуулсан эсэх, гэрээний агуулга, нөхцөлтэй бүрэн танилцаж, ойлгосон эсэхийг тодруулахад ярилцлагад оролцсон хоригдлууд ч мөн гэрээ байгуулсан гэж нийтлэг байдлаар хариулсан болно. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 12. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас - 1**

Хоригдол:

Бичгээр байнга гэрээ хийдэг. Гадагшаа гарч ажиллахад мөн адил гэрээ хийдэг. Гэрээний нөхцөлтэй танилцаж ойлгодог. Ойлгохгүй зүйл байвал тайлбарлаж өгдөг

Хоригдол:

Бичгээр гэрээ байгуулдаг. Гэрээний нөхцөл заалтыг бүрэн ойлгож байсан.

Хоригдол:

Гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нөхцөлтэй танилцуулж, гарын үсэг зурдаг.

Түүнчлэн зарим хоригдол хөдөлмөрийн гэрээтэй танилцсан боловч бүрэн бус танилцсан, тухайд үед нь бус дараа нь гэрээ байгуулсан гэх мэт ялгамжтай хариултуудыг мөн өгсөн. Үүнд:

► **Шигтгээ 13. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас - 2**

Хоригдол:

Нэг компани ангитай гэрээ байгуулсан. Тэр гэрээтэй танилцаагүй.

Хоригдол:

Анги ААН-тай гэрээ байгуулдаг. Гэрээг уншиж өгч байсан. Хамааралтай хэсгүүдийг уншиж өгдөг.

Хоригдол:

Ангиас гэрээ байгуулдаг. Үндсэн зохицуулалттай л танилцсан.

Хоригдол:

Анх ажилд ороход л гэрээ байгуулсан. Үйлдвэр эрхэлсэн дарга танилцуулж байсан.

Хоригдол:

Эхлээд байгуулаагүй, дараа нь байгуулсан.

Гэрээ байгуулаагүй гэж хариулах тохиолдол ч мөн гарсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 14. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3**

Хоригдол:

Хорих анги дотор цэвэрлэгээний ажил хийдэг. Бичгээр гэрээ байгуулаагүй.

Хоригдол:

.... оёдлын үйлдвэрт ажиллаж байна. Бичгээр гэрээ байгуулаагүй.

Ерөнхийдөө хоригдлоор ажил, хөдөлмөр эрхлүүлэхэд гэрээ хийх асуудал нь 2-р бүлэгт авч үзсэнчлэн эрх зүйн актын хүрээнд зохицуулагдаж байгаа. Тодруулбал, хоригдлоос ажиллах талаарх зөвшөөрөл авч, бичгээр баталгаажуулах ёстой. Үүнийг ч практикт хэрэгжүүлж ажиллаж байгаа гэдгийг хорих ангийн удирдлага, ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагын үеэр хэлж байлаа. Үүнд:

► **Шигтгээ 15. Хөдөлмөр эрхлэхэд гэрээ байгуулдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас**

Хорих ангийн дарга:

Хоригдол өөрөө хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтээ бичиж өгдөг. Түүнийг хорих ангийн аргазүйн зөвлөлөөр хэлэлцэж хөдөлмөр эрхлэх хуваарь гарган шийддэг.

Хорих ангийн дарга:

Зөвшөөрлийг авдаг, бичгээр гэрээ байгуулдаг. Хяналтын прокурор ба ШШГЕГ-т танилцуулж зөвшөөрөл авдаг. Хоригдлоор нэг бүрчлэн гарын үсэг зуруулдаг.

Хорих ангийн эдийн засагч:

Сар бүрийн 1-3-ны дотор хоригдол хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтээ бичгээр гаргадаг, хорих ангийн аргазүйн зөвлөл хэлэлцэж шийдвэрлэдэг. Бичгээр гэрээ байгуулдаг. Ажил хийх хүсэлт гаргах боломжтой гэдгийг нийт хоригдолд мэдээлдэг. Хэрэв өөрөө хүсэхгүй бол ажил хийлгэхгүй, эсхүл биеийн эрүүл мэндийн байдлыг харгалзаж ажил хийлгэдэггүй.

Нийгмийн ажилтан:

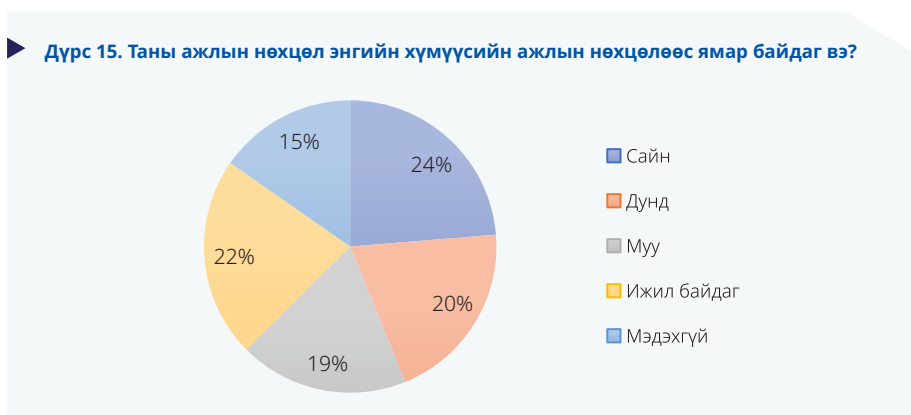
Урьдчилан аман байдлаар танилцуулан өөрөөс нь зөвшөөрөл авна. Бичгээр хөдөлмөр эрхлэх талаар гэрээ хийдэг. Мөн арга зүйн зөвлөлийн хурлаар шийдвэрлэдэг. Гэрээ хийхгүй тохиолдол огт байхгүй. Бүх юм баримттай цаасан суурьтай явагдаж байна.

Мөн гэрээнд заасан ажлын нөхцөл /хийх ажил, ажлын цаг, цалин хөлс г.м./ бодитоор хэрэгжсэн эсэх талаар хоригдлууд асуултад хариулахдаа тийм гэж 48.5% нь, үгүй гэж 17.4% нь, мэдэхгүй гэж 34% нь хариулжээ. Үүнийг хорих

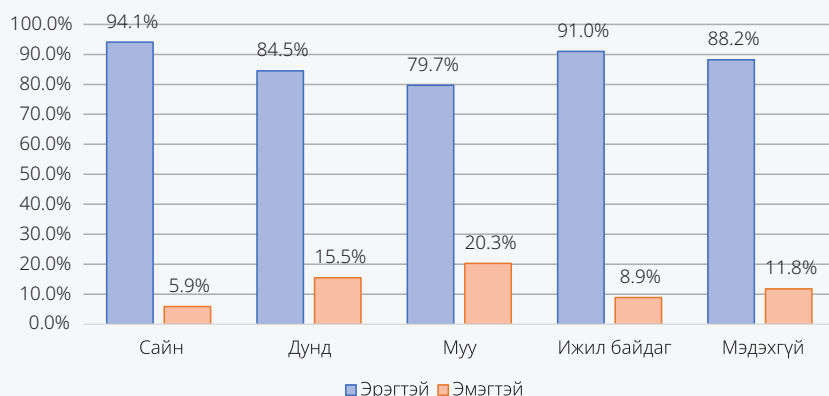
ангиар харьцуулж үзвэл, 405, 407 (эмэгтэйчүүдийн хорих анги), 435, 457-р хорих ангиуд болон сургалт хүмүүжлийн анги гэрээний хэрэгжилт сул гэж хоригдлууд хариулжээ. Хүйсээр ялгаж харвал эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн (407-р хорих анги) байдал бусад хорих ангиудаас тааруу үзүүлэлттэй байна.

4.3.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ

Талбарын судалгаагаар тодруулсан дараагийн үндсэн асуудал нь хоригдлуудыг ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд нөлөөлж буй хөдөлмөрийн нөхцөл бөгөөд энэ хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээ, түүний нөхцөл, хэрэгжилт, хөдөлмөр эрхлэх хугацаа, хөдөлмөр эрхлэхэд үүсч болох эрсдэл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, багаж хэрэгслийн хангамж, хөдөлмөрийн хөлсний талаарх асуудлыг авч үзлээ.



Хоригдлуудын ажиллах нөхцөл энгийн хүмүүсийн ажлын нөхцөлөөс ямар байгаа талаар судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудаас асуухад, тэдний 24% нь сайн, 20% нь дунд, 19% нь муу гэж хариулсан бол 22% нь ойролцоо, 15% нь энэ талаар хэлж мэдэхгүй байна гэжээ. Харин хүйсээр ялгаж үзвэл, эмэгтэйчүүдийн 5.9% нь сайн, 15.5% нь дунд, 20.3% нь муу, 8.9% нь ижил байдаг, 11.8% нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулжээ. Эмэгтэй хоригдлууд эрэгтэй хоригдлуудаас илүү ажлын нөхцөлийн хувьд шүүмжлэлттэй хандаж байна.

► **Дүрс 16. Таны ажлын нөхцөл бусадтай харьцуулбал ямар вэ? (хүйсээр)**

Ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ч мөн хоригдлууд энэ талаар янз бүрийн байр суурьтай байгаа нь харагдаж байлаа. Ингэхдээ ихэнх нь ижилхэн гэж бодож байгаагаа илэрхийлж байсан бодол зарим хоригдол харьцангуй хэцүү, зарим нь илүү хөнгөн байдаг гэх мэтээр хариулж байсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 16. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас- 1****Хоригдол:**

Янз бүр, хийж байгаа тухай ажлаас шалтгаалдаг.

Хоригдол:

Энгийн хүмүүсийн хийж байгаа ажилтай адилхан гэж боддог.

Хоригдол:

Зам дээр ажиллаж байхад яг ижилхэн нөхцөлөөр энгийн хүмүүстэй ажиллаж байсан.

Хоригдол:

Ер нь гадуур ажил хийсэн нь энгийн хүмүүстэй ижил, цаг хугацааны хувьд ч адилхан.

Хоригдол:

Яг адилхан байсан. Компанийн ажилтнуудтай цуг ажилласан. Нэг л ажил хийж байгаа учир яг адилхан.

► **Шигтгээ 17. Хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Ялгаатай, бид шаргуу ажиллана, энгийн хүмүүс тааваараа ажиллана.

Хоригдол:

Илүү хэцүү гэж бодож байна. Би цэвэрлэгээний ажил хийдэг.

Хоригдол:

Тоосонцор маш ихтэй, бронхит астма ихсэх талтай.

► **Шигтгээ 18. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 3**

Хоригдол:

Би барилга дээр энгийн ажилладаг байсан. Хүмүүстэй харьцуулахад хөнгөн.

Хоригдол:

Бид нарын ажил хөнгөн.

Хоригдол:

Миний ажиллаж байсан уурхайн ажлаас энд ирээд хийсэн оёдлын ажил хамаагүй амар.

Харин хоригдлын ажлын нөхцөл энгийн ажлын нөхцөлтэй харьцуулахад ямар байдаг талаар хорих ангийн удирдлага, холбогдох ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагын үер мөн тодруулахад тухайн ажлаас шалтгаалан янз бүр байдаг ч ерөнхийдөө ялгаагүй байдаг гэсэн нийтлэг хариулыг өгсөн. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 19. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас**

Хорих ангийн ажилтан:

ААН-тэй ямар нөхцөлөөр гэрээ байгуулснаас шалтгаалдаг.

Хорих ангийн ажилтан:

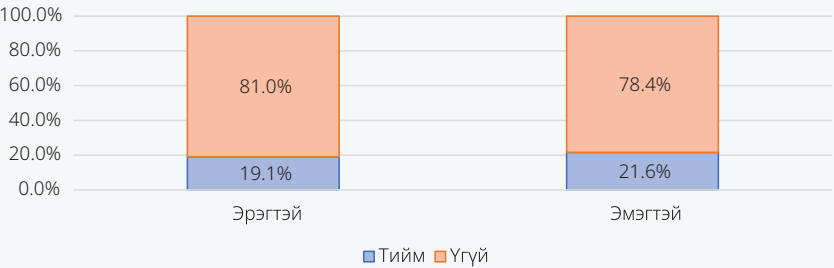
Гадна гэрээт хэсэгт ажиллаж байгаа хоригдол боломжтой. Дотор аж ахуйд ажиллаж байгаа бол цалингүй учир мэдэхгүй байна.

Хорих ангийн эдийн засагч:

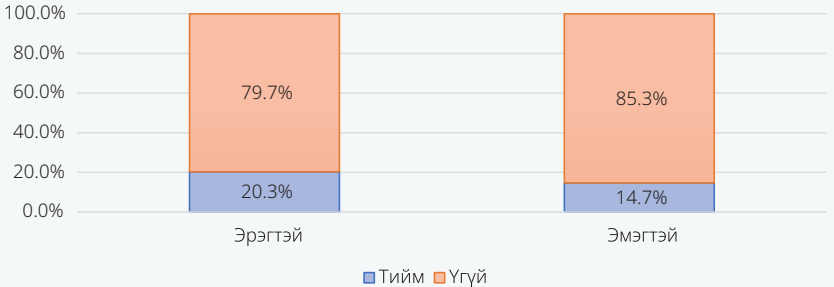
ААН-тэй ямар нөхцөлөөр гэрээ байгуулснаас шалтгаалдаг. ААН-тэй байгуулах гэрээг жил бүр 10-20 хувь нэмэгдүүлэх чиглэл барьж байна. Тухайн ажлын байрны зураг авалт хийж өртгийн тооцоог хийдэг. Түүнд үндэслэн нийт өртгийг тооцож гэрээг байгуулдаг. Гадуур ижил төстэй бүтээгдэхүүнтэй хөлсийг ижил буюу арай өндөр байлгах бодлого барьдаг.

Ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд ямар нэг төрлийн эрсдэл, аюултай байдал үүсдэг талаар судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 14% нь тийм, 86% нь үгүй гэжээ. Харин ямар эрсдэл учирдаг талаар тэдний 28.3% нь гэнэтийн осол, гэмтэл 40.6% нь эрүүл мэндийн хортой нөхцөл, 31.2% нь өөр бусад эрсдэл учирдаг гэжээ. Мөн хоригдлуудад ажиллаж байхдаа ямар нэг гэмтэл, бэртэлд өртөж байсан талаар тэдний 8.3% нь өртөж байсан гэжээ. Үүнийг хорих ангиар харьцуулж үзвэл, 427, 407 (эмэгтэйчүүдийн хорих анги) болон сургалт, хүмүүжлийн ангиудад бусад хорих ангиас өндөр байна. (Дүрс 17)

► **Дүрс 17. Таныг ажил хийхэд ямар нэг эрсдэл, аюултай байдал үүсдэг үү?**



► **Дүрс 18. Ажиллаж байх үедээ ямар нэг гэмтэл, бэртэлд өртөж байсан талаар (хүйсээр)**



► **Хүснэгт 11. Ажиллаж байх хугацаандаа авсан бэртлийн хэлбэр**

Хөнгөн гэмтэх тохиолдлууд	Хүнд гэмтэх тохиолдлууд
Гар хуруу, хөлөө шалбалах	Толгойгоо гэмтээсэн
Тогонд цохиулах, халуун юманд гар, хуруугаа түлэх	Өндрөөс унах
Гар, хөлийн шөрмөс сунасан, гэмтсэн	

Дээрх байдлаар хүнд, хөнгөн бэртлийг тодорхойлсон бөгөөд бэртэл, гэмтлийн улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг тогтоолгож байсан талаар тэдний 5.3% нь тийм гэжээ. Мөн эмнэлгийн тусламж үзүүлсэн талаар хоригдлуудын 71% нь тийм, 29% нь эмнэлгийн тусламж үзүүлээгүй гэж хариулжээ. Эмэгтэйчүүдийн хорих ангид бусад хорих ангиудаас илүү бэртэж гэмтдэг гэж хариулжээ.

Харин ярилцлагын үеэр аливаа эрсдэл учирдаг эсэх, бэртэл, гэмтэл авч байсан эсэхийг мөн тодруулахад хоригдлууд болон хорих ангийн албан хаагчид байнгын эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаггүй ч тухайн ажлаас шалтгаалан хөнгөн хэлбэрийн эрсдэл үүсэх, үүний улмаас хөнгөн хэлбэрийн бэртэл, гэмтэл авах тохиолдол байдаг гэж нийтлэг байдлаар хариулсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 20. Хөдөлмөр эрхлэх үед авсан бэртэл, гэмтлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас****Хоригдол:**

Хийж байгаа ажлаас шалтгаалж янз бүр. Гүүр хоолойн хувьд машины хөдөлгөөн эрсдэлтэй. Бага хэмжээний өргөс орох хэмжээний юм авч байсан. Том гэмтэл авч байгаагүй.

Хоригдол:

Мужаан хийж байхдаа багажтай буруу харьцсанаас болж хуруугаа гэмтээж оёдол тавиулж байсан.

Хоригдол:

Модны ажилд гарч байгаад хуруугаа гэмтээж байсан.

Хоригдол:

Цэвэрлэгээ хийхэд гэнэт халтирч унах аюултай, ус алдах эрсдэл үүсдэг.

Хоригдол:

Тоосжилт их, цахилгаан багажтай харьцахад жаахан айдастай. Гэмтэл бэртэл авч байгаагүй.

► **Шигтгээ 21. Хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэх үед авдаг бэртэл, гэмтлийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн ажилтнуудын хариултаас**

Хорих ангийн ажилтан:

Би энд ирээд 2 жил болж байна. Энэ хугацаанд ноцтой зөрчил гараагүй. Гар хуруугаа зүсэх, хөл дээрээ юм унагах гэх мэт гэмтэл бэртэл гарч байсан. Үйлдвэрлэлийн шинжтэй ноцтой осол гэмтэл гарч байгаагүй.

Хорих ангийн ажилтан:

Хааяа нэг гар хөлөө зүсэх тохиолдол гардаг. Түүнийг тухай бүр тусламж үзүүлдэг.

Хорих ангийн ажилтан:

Гараа тайруулсан хоригдолд групп тогтоолгосон тохиолдол гарч байсан.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний талаар ярилцлагын үеэр тодруулахад гарсан хариултуудыг авч үзвэл ихэнх нь эерэг байдлаар хариулсан. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 22. Хоригдлуудад үзүүлж буй эрүүл мэндийн үйлчилгээний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

Сайн авч байгаа. Ард байхад шинжилгээ өгч үзээгүй, энд орж ирээд бүх төрлийн шинжилгээ 8 удаа өгсөн.

Хоригдол:

Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ сайн хорих ангийн эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлж байсан.

Хоригдол:

Шаардлагатай тохиолдолд эмчдээ хэлээд эм тариа авдаг, үзүүлдэг.

Хоригдол:

Эмнэлгийн тусламж авдаг. Өдөр бүр сувилагч ирж үзлэг хийдэг.

Хоригдол:

Үйличилгээ авч байгаа, эмнэлгийн тусламж авч байгаа, сахартай тул ангийн эмнэлгийн зүгээс сайн арга хэмжээ авч байгаа.

Түүнчлэн ярилцлагад оролцсон зарим хоригдол сөрөг хариулт өгсний зэрэгцээ Ковидын нөхцөл байдалтай холбоотой асуудал, тааруу нөхцөл байдал үүссэнийг мөн зарим хоригдол дурдсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 23. Хоригдлуудад үзүүлж буй эрүүл мэндийн үйлчилгээний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Эмнэлгийн тусламж миний хувьд тааруу байдаг. Эм тариа хүрэлцээ муу, мөнгө санхүүтэй холбоотой асуудал байдаг.

Хоригдол:

Эм тарианы хүртээмж муу, бие өвдөхөд өвчин намдаах эм л өгдөг.

Хоригдол:

2020 оны 10 сараас эхлэн нүдний дотор талын дээд доод зовхинд тууралт гарсан одоо хүртэл нарийн мэргэжлийн эмчид үзүүлж чадаагүй байна. /нүдээ харуулав/. Хорих ангийн эмчдээ нарийн мэргэжлийн эмчид үзүүлмээр байна гэсэн хүсэлтээ удаа дараа өгч байсан. (гадны эмнэлэгт үзүүлмээр байна).

Хоригдол:

Хорих ангийн эмч сувилагч их ачаалалтай ажилладаг үүнийгээ дагаад стресс уур бухимдал ихтэй.

Хоригдол:

Бид бүгд КОВИД туссан, тухайн үед бүгдээс нь шинжилгээ авсан мөртлөө нэг ч хоригдолд шинжилгээний талаарх “эерэг”, “сөрөг” гэсэн хариу өгөөгүй, зүгээр л эмчлээд байсан.

Хоригдол:

Хорих ангиас 6 сард нэг удаа 1 ширхэг маск өгдөг, ар гэрээсээ маск авдаг, хааяа маск дуусахад бид даавуугаар ам хамраа таглаж маск оёж өмсөж байсан, маскгүй явбал талон цоолно гэдэг.

Мөн эрүүл мэндтэй холбоотой, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй тоосжилт, ундны усны чанар муу зэрэг асуудлуудыг ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр хоригдлууд гаргасан. Үүнд:

► **Шигтгээ 24. Эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

Бид байнга гэдэс дотор иддэг нь дотор эрхтэн ялангуяа нойр булчирхайд муугаар нөлөөлж байна, бид нэгдсэн байдлаар цусны дэлгэрэнгүй шинжилгээнд орж байсан, тэр үед бүгд нойр булчирхайн асуудалтай болсон байсан.

Хоригдол:

Хааяа дэлгүүрээс цэвэр ус авч уудаг, гүний худгаас гарч байгаа ус маш их хатуулагтай, шохойтой ус байна.

Хоригдол:

Бидний ууж байгаа ус шохойжилт ихтэй байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлүүлмээр байна, хааяа дэлгүүрээс цэвэр ус худалдаж авч уухад өөр амттай байдаг.

Хоригдол:

Усны асуудал хэцүү байна. Ус шохойтой байгаа.

Түүнчлэн ариун цэвэр, эрүүл ахуйн учир дутагдалтай асуудал байгаа талаар ярилцлагын үеэр зарим хоригдол дурдсан болно. Үүнд:

► **Шигтгээ 25. Эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Усанд 14 хоног болж байгаад оруулдаг энд гомдолтой байна. Би үйлчлэгч хийдэг, 7 хоноод усанд орьё гэж хүсэлт гаргасан боловч шийдэхгүй байна.

Хоригдол:

14 хоногт 1 удаа усанд орох журамтай, төвийн шугаманд холбогдоогүй учир хүйтэн усаар 14 хоногт 1 удаа хувцасаа 30 минут угаах, халуун усанд 20 минут орох ёстой болдог.

Хоригдол:

Би үйлдвэрт эсгүүрчнээр ажилладаг, 14 хоногт 1 удаа усанд орж, хувцасаа хүйтэн усаар угаах нь маш хүндрэлтэй.

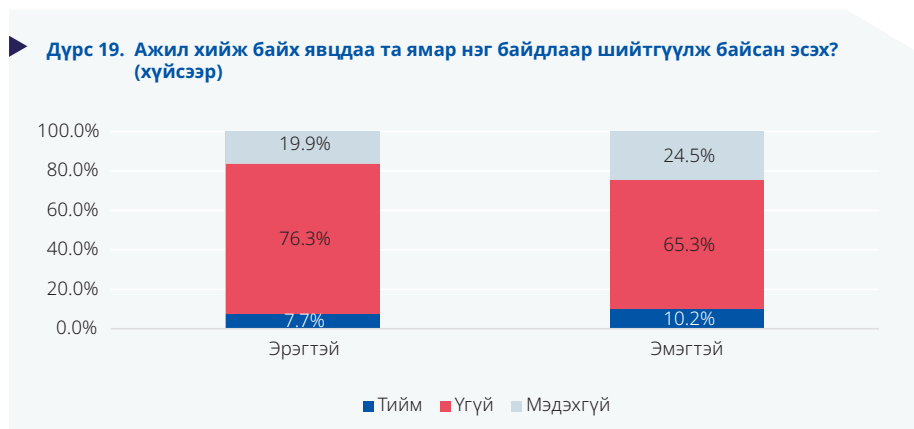
Хоригдол:

Ажиллаж байгаа оёдлын үйлдвэр хамгийн их тоосжилттой орчин. Хагас бүтэн сайн өдөр болохоор хорих анги бохироо соруулна нь л гэдэг.

Хоригдол:

Бид чийгтэй орчинд байрлаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан хоригдлууд ажил хийх явцдаа ямар нэг байдлаар шийтгүүлж байсан эсэхэд 7.9% нь тийм, 76% нь үгүй, 16.1% нь мэдэхгүй болон хариулахаас татгалзсан байна.



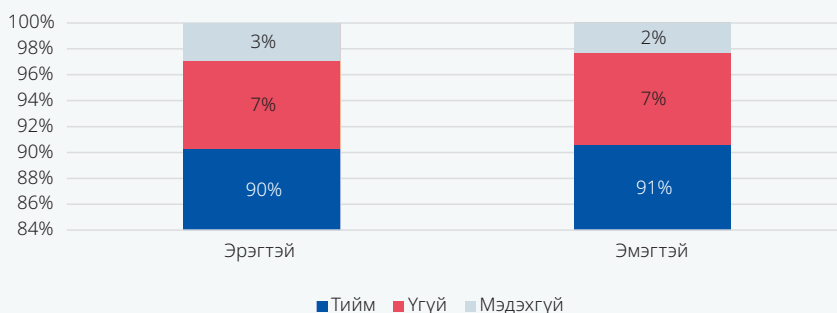
Шийтгэл авч байсан хоригдлууд ямар байдлаар шийтгэгддэг талаар тодруулахад 24.4% нь нэмэлт ажил хийлгүүлэх, 22.5% нь зодуулах, 20.6% нь бусад хоригдлуудын дэргэд доромжлуулах, 16.9% утсаар ярих, эргэлт хүлээн авах эрхээ хасуулах, 8.1% нь бусад хоригдлуудаас тусгаарлагдах, 6.9% нь чөлөөт цаг, гадаалах цагаа хасуулах, 4.4% хоолоо хасуулах зэргээр хариулжээ.



4.3.4. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны журам, хамгаалах хэрэгслийн байдал

Хоригдлуудыг хорих анги болон гэрээгээр ажиллуулж буй байгууллагын зүгээс ажил хийлгүүлэхдээ аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа танилцуулдаг эсэхэд тэдний 90% нь тийм, 7% нь үгүй, 3% нь заримдаа гэж хариулсан байна. Хүйсээр ялгаж харвал эмэгтэй, эрэгтэй хоригдлуудын хариулсан байдал төдийлөн ялгаагүй байна.

► Дүрс 21. Таныг ажил хийхэд аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа танилцуулдаг уу? (хүйсээр)



► Шигтгээ 26. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, албан хаагчийн хариултаас

Хорих ангийн дарга:

ХАБ-ыг хорих анги бүрэн хариуцдаг. Сургалт зохион байгуулна, зааварчилгаа өгнө, ажилд гарахын өмнө зааварчилна. Ажлын байрны хананд анхааруулга байршуулна.

Хоригдол:

14 хоногт 1 удаа усанд орох журамтай, төвийн шугаманд холбогдоогүй учир хүйтэн усаар 14 хоногт 1 удаа хувцасаа 30 минут угаах, халуун усанд 20 минут орох ёстой болдог.

Хорих ангийн дарга:

[гадуур]Байрлуулах тохиолдолд хоригдлуудын амрах, хооллох, хоноглох газруудад ахуйн шаардлага тавина. Байрлуулахгүй тохиолдолд хооллох, бие засах орчинд түлхүү анхаарал тавидаг.

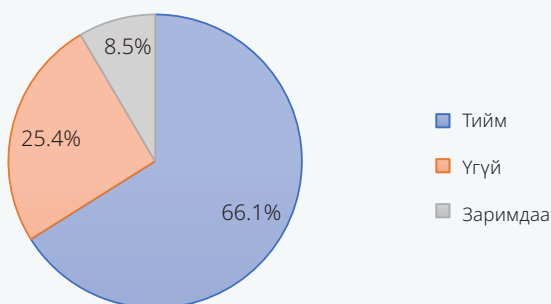
Хорих ангийн ажилтан:

Ажилд гарахад зааварчилгаа өгч, гарын үсэг зуруулна. Дүрэм зааварчилгааг бичгээр байрлуулна. Ажлын нөхцөлөөс шалтгаалж хордлого тайлах сүү, тараг, ажлын бээлий, хувцасаар хангана.

Хорих ангийн ажилтан:

Ангид гарахад ХАБ-н зааварчилгаа өгч гарын үсэг зуруулна. Бусад газраас мөн сургалт авч хамруулдаг.

Хоригдлуудыг ажил хийлгэхдээ зориулалтын ажлын хувцас, хэрэгслээр хангадаг эсэхэд хоригдлуудын 66% нь тийм, 25% нь үгүй, 9% нь заримдаа хангадаг гэжээ. Хүйсээр ялгаж харвал эмэгтэй хоригдлуудын 82.5% тийм, 14.3% нь үгүй, 3.2% нь заримдаа гэж тус тус хариулжээ. Үүнээс харвал эрэгтэй хоригдлууд ажлын хувцас хэрэгслээр эмэгтэй хоригдлуудаас бага хангагддаг байна.

Дүрс 22. Таныг ажил хийхэд зориулалтын ажлын хувцас, хэрэгслээр хангадаг уу?

Ярилцлагын үеэр ч мөн хоригдлууд нийтлэг байдлаар аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгдөг, ажлын хувцас хэрэгслээр хангадаг гэж хариулсан. Тухайлбал:

Шигтгээ 27. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас**Хоригдол:**

Аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өглөө ажилд гарах болгондоо авч танилцан гарын үсэг зурдаг.

Хоригдол:

Аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа байнга өгдөг. Бээлий, малгай, гутал, куртка, малгай зэргээр хангадаг.

Хоригдол:

Зам дээр ажиллахад ХАБ инженер зааварчилгаа өгч ажилладаг. Мөн каск, бээлий, нүдний шил зэргээр хангадаг.

Хоригдол:

Хорих ангиас зааварчилгаа өглөө бүр өгч байсан. Бээлий, малгай, нүдний шилээр хорих анги хангасан.

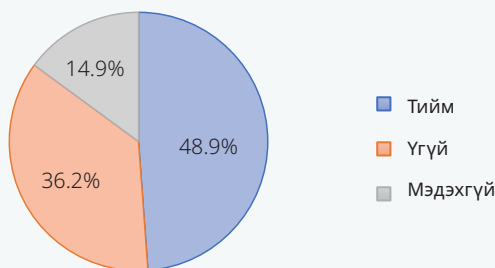
Хоригдол:

Ангиас зааварчилгаа өгдөг. Тухайн компаний ХАБ заавар мөн өгдөг. Гүүр хоолойд ажиллахад компани каск, бээлий, нүдний шил, цайруулагч өгч байсан.

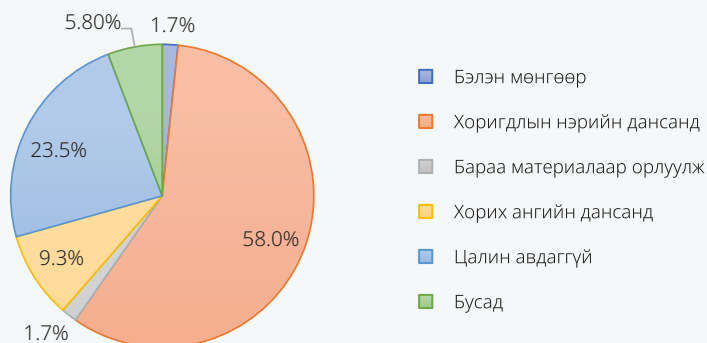
4.3.5. Хөдөлмөрийн хөлс ба цалин хөлснөөс хийх суутгал

Хоригдлуудад ажлын хөлс, цалин олгодог уу гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын 48.9% нь тийм, 36.2% нь үгүй, 14.9% нь мэдэхгүй гэжээ. Харин хүйсээр ялгаж харвал эмэгтэй хоригдлуудын 40.1% нь тийм, 44.2% нь үгүй, 15.6% нь мэдэхгүй гэжээ.

► **Дүрс 23. Танд ажил хийсний үр дүнд цалин, хөлс өгдөг үү?**



Цалин, хөлсийг өгөхдөө дараах хэлбэрээр өгдөг байна. 58% нь хоригдлын нэрийн дансанд, 9.3% нь хорих ангийн дансанд, 1.7% нь бэлэн мөнгөөр, 1.7% нь бараа материалаар орлуулж, 5.8% нь бусад байдлаар гэж хариулсан бол 23.5% нь цалин авдаггүй гэжээ.

► **Дүрс 24. Цалин, хөлс авсан хэлбэр**

Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс бусдад учруулсан хохирлын төлбөрийг нэн даруй суутгаж, ШШГТХ-д заасан үндэслэл, журмын дагуу шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын дансанд шилжүүлж, хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуульд заасны дагуу татвар ногдуулж, харьяа татварын албанд шилжүүлсний дараа хоригдол хүсвэл сайн дурын нийгмийн даатгалд хамруулдаг. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгасан суутгалыг сар бүрийн эцэст өөрт танилцуулж, гарын үсэг зуруулдаг байна. Хорих ангийн аж ахуйн ажил эрхэлдэг хоригдлоос бусад ажил хөдөлмөрт хамрагдаж байгаа бол цалин хөлс авч байна.

Ерөнхийдөө цалин хөлсний асуудал нь 2-р бүлэгт авч үзсэнчлэн холбогдох эрх зүйн актад заасны дагуу нарийн зохицуулагдаж байна. Энэ талаар ч ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, алба хаагчид нотлон хариулж байсан. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 28. Хоригдлын цалин, хөлсний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлага, алба хаагчийн хариултаас****Хорих ангийн дарга:**

Хоригдол бүрт нэрийн данс нээгээд картанд цалинг нь хийдэг /хязгаартай өдөрт 20,000 төгрөг гардаг/

Хорих ангийн дарга:

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажилласан цагт хувааж тооцдог. Даалин оёсны хөлс тооцоход төвөгтэй, 5 сар оёсон даалинг 100.000 төгрөгөөр зарах болдог.

Хорих ангийн дарга:

Нэрийн дансыг цахимаар хоригдол бүр өөрийн кодоор орж шалгах боломжтой. Номын санд компьютер байрлуулсан. Түүн дээр ороод дотоод сүлжээгээр өөрийн нууц үгээр ороод үлдсэн ялын хэмжээ, шагналын хоног, нэрийн дансны үлдэгдэл зэрэг өөрт хамаатай мэдээллээ нэгэн зэрэг харах боломж олгохоор байршуулсан. Мөн нэрийн дансны үлдэгдлийг, хохиролд суутгасан суутгалыг мөн цалинг хоригдол бүрт танилцуулж, гарын үсэг зуруулж баталгаажуулдаг.

Хорих ангийн эдийн засагч:

Нэгдүгээрт тухайн ажлын өртгийн тооцоо хийдэг. Жишээ нь гэрийн нэг бүрээс оёход зарцуулах материал цаг ямар вэ гэдгийг. Цаг хугацааг тооцохдоо хурдан хийдэг бүтээмжтэй хүн, удаавтар хийдэг бүтээмжтэй хүний ажлын байрны зураг авалтийг харьцуулж дундаж хугацааг тооцдог. Өртгийн тооцоонд үндэслэн цалин хөлсийг тооцдог. Захиалагчтай байгуулсан гэрээний тодорхой хувийг төсөвт төвлөрүүлдэг. Өнгөрсөн жил 50 сая төгрөгийг төсөвт төвлөрүүлж, 2022 онд 70 сая төгрөгийг цалин хөлсөд олгох тооцоотой. Хоригдолд олгох цалингаас журмын дагуу 70 хүртэл хувийг гэм хорын хохиролд суутгаад үлдэгдлийг нэрийн дансанд байршуулдаг, тухайн хоригдлын ажилласан цагаас шалтгаалж цалин харилцан адилгүй байдаг.

Хорих ангийн дарга:

Цагт хуваахаар харилцан адилгүй. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажилласан цагт хувааж тооцдог. Нэрийн дансыг тулгаж, хоригдол бүрт танилцуулж баталгуулж гарын үсэг зуруулдаг. Жил бүр захиалагч ААН-тэй гэрээ байгуулахдаа хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэхийг хичээж байна.

Мөн ярилцлагад хамрагдсан хоригдлуудын хариултаас үзэхэд ангийн үйлдвэр, гэрээт ажлаас бусад тохиолдолд буюу анги доторх цэвэрлэгээ, аж ахуйн ажил зэрэг ажлын төлбөр хоног тооцох байдлаар хийгдэж байна. Аж ахуйн ажил эрхэлсэн хоригдлын тухайд судалгааны өмнөх хэсэгт авч үзсэнчлэн хуульд заасны дагуу ажлын бүтээмж, чанарыг үндэслэн 1 сард 10 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгогддог. Энэ нь ч өмнөх хэсэгт ажил хийх хүсэл сонирхол нь хоног тооцох, цаг хугацааг үр дүнтэй өнгөрүүлэх зорилгоос шалтгаалдаг гэсэн асуумж, ярилцлагын үр дүнг дахин нотолж байна. Үүнд:

► **Шигтгээ 29. Хоригдлын цалин, хөлсний талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас**

Хоригдол:

Цалин хөлс өгдөг байх би номын санч болохоор авдаггүй. Ангийн доторх аа-н ажил хийж байгаа тохиолдолд цалин өгдөггүй. Гадна болон дотор үйлдвэрт ажилласан бол цалин өгдөг.

Хоригдол:

Цалин хөлс өгдөг. 440,000 төгрөг авч байсан, 22 хоног ажиллаад. Цалин миний нэрийн дансруу орж ирдэг. Гэрээгээр ажиллахгүй тохиолдолд цалингүй, шагналын хоногтой.

Хоригдол:

Зам дээр ажиллахад 518,000 төгрөг авч байсан. Энэ мөнгөний 70 хувийг хохиролын төлбөрт, үлдсэн 30 хувийг ангийн нэрийн дансаар авч ангийнхаа дэлгүүрээс өөрт хэрэгцээтэй бараагаа авдаг. Хорих анги дотор цалингүй зөвхөн шагналт хоногтой. Гэрээгээр ажиллах бол тодорхой цалинтай.

Хоригдол:

Цалин хөлс авдаг. Мужааны туслахаар анх сурч байгаа учир 200,000 төгрөг авсан. Ноднин чацаргана түүсэн 200,000 төгрөг авсан. Нэрийн дансанд ордог. Цалингүй ажиллаж үзээгүй.

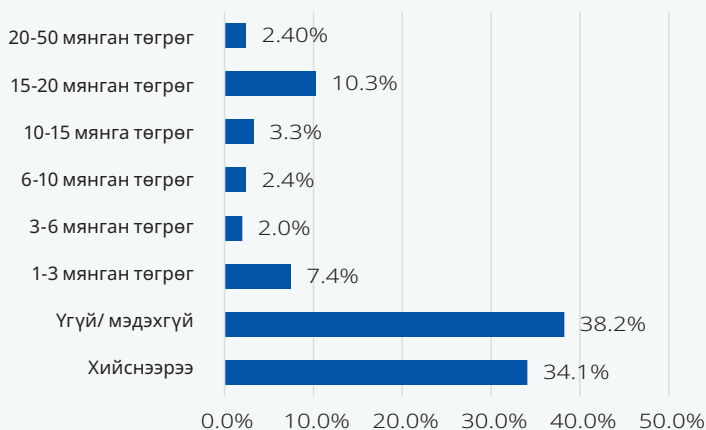
Хоригдол:

Цалин хөлс авсан, хохирол 2,000,000 төгрөгийг цалингаараа төлсөн. Аж ахуйн ажлууд цалингүй. Аж ахуйн ажил хийж байсан тохиолдол байгаа.

Хоригдол:

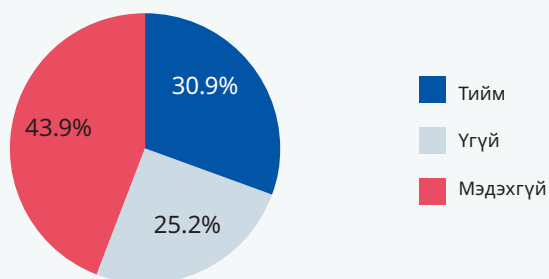
Үйлдвэрийн туслах ажилтан өмнө нь цалин авдаггүй байсан. Харин одоо цалинтай болсон.

Өдөрт ажилласан цалингийн хувьд 34.1% нь хийснээрээ, 10.3% нь 15-20 мянган төгрөг, 3.3% нь 10-15 мянган төгрөг, 2.4% нь 6-10 мянган төгрөг, 2% нь 3-6 мянган төгрөг, 7.4% нь 1-3 мянган төгрөг, тус тус авдаг гэжээ. Харин цалин авдаггүй эсхүл цалин өгдөг эсэхийг мэдэхгүй гэж судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 38.2% нь хариулсан байна. (Дүрс 29)

Дүрс 25. Нэг өдрийн ажлын хөлсний хэмжээ

Харин ажлын хөлснөөс алив төрлийн татвар болон даатгалын суутгал хийдэг эсэхэд судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын 30.9% нь тийм, 25.2% нь үгүй, 43.9% нь энэ талаар мэдэхгүй гэжээ.

► Дүрс 26. Таны ажлын хөлснөөс ямар нэг суутгал хийдэг үү?



Харин яг ямар төрлийн суутгал хийдэг талаар тодруулахад 25.2% нь Шүүхийн шийдвэрийн дагуу хохирол төлүүлэх зорилгоор, 3.3% Ажил хийж байхдаа гаргасан буруутай үйлдлийн улмаас үүссэн хохирлыг төлүүлэх, 2.9% Бусад (нийгмийн даатгал, ХХОАТ г.м.) хариулсан. Харин 58.6% ямар суутгал хийдгийг мэдэхгүй гэжээ. Хоригдлын хөдөлмөрийн нормыг ажлын цаг эсхүл гүйцэтгэлээр нь тооцдог. Хоригдлын хөдөлмөрийн үнэлгээ нь тухайн ажлын зах зээлийн доод үнэлгээнээс багагүй байхаар тооцож олгодог байна.

► Дүрс 27. Таны цалингаас ямар төрлийн суутгал хийдэг вэ?

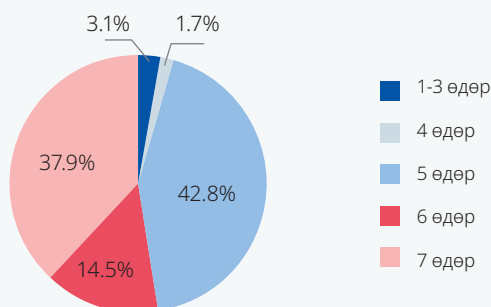


4.4. Хөдөлмөрийн бусад нөхцөл

4.4.1. Ажлын цаг

Нийт судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 43% нь 5 өдөр ажилладаг гэсэн бол 14% нь 6 өдөр, 38% нь 7 өдөр гэж хариулжээ. Харин 7 хоног ажилладаг (38%) гэж хариулсан хоригдлууд нь дийлэнх нь харуул, манаач хийдэг хоригдлууд байна.

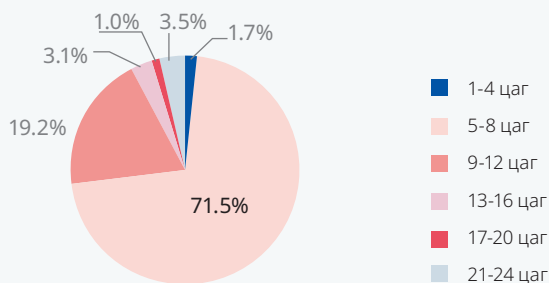
► Дүрс 28. Та долоо хоногийн хэдэн өдөр ажилладаг вэ?



Харин хүйсээр ялгаж харвал эмэгтэйчүүдийн 18.9% нь 5 өдөр, 33.9% нь 6 өдөр, 40.9% нь 7 өдөр ажилладаг гэж тус тус хариулжээ. Эмэгтэйчүүд 6 өдөр ажиллах байдал эрэгтэйчүүдээс харьцангуй их байна.

Өдөрт ажилладаг цагийн хувьд хоригдлуудын 71.5% нь 5-8 цаг, 19.2% нь 9-12 цаг, 3.5% нь 21-24 цаг, мөн 3.1% нь 13-16 цаг, 1.7% нь 1-4 цаг, 1.0% нь 17-20 цаг ажилладаг гэж тус тус хариулжээ.

► Дүрс 29. Өдөрт ажилладаг цаг



Ажлын цаг нь тухайн ажлаас шалтгаалан янз бүр байгаа нь ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр мөн харагдаж байлаа. Үүнд:

► **Шигтгээ 30. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

5 өдөр, 8 цаг ажилладаг. Ер нь 9-17 цагийн хооронд ажилладаг.

Хоригдол:

7 хоногийн 5 өдөр ажилладаг. Өдөрт 8 цаг ажилладаг. Гадуур гэрээгээр ажиллахад 7 хоногт өдрийн 8 цагаар ажилладаг.

Хоригдол:

Өвсөн дээр болон зам дээр 5,6 өдөр ажилладаг байсан. 1 өдөр нь амарч усанд ордог. Цаг агаараас мөн шалтгаалдаг. Өдрийн 8 цагаар ажилласан.

Хоригдол:

Өдөр бүр цэвэрлэгээ хийдэг. 7 хоног бүр 8:30-17:30 хүртэл

Хоригдол:

Ангийн үйлдвэрт мужааны ажил хийдэг. Ажлын 3 өдөр, 1 өдрийн 8 цаг ажилладаг.

Хоригдол:

Модон хийц, мужааны ажил ангийн үйлдвэрт. Ажлын 7 өдөр, 1 өдрийн 10 цаг.

Хоригдол:

Үйлдвэрийн хүрээнийхэн ажлын 6 өдөр, цэвэрлэгээ өдөр бүр, 1 өдрийн 8 цаг ажилладаг.

Харин ажиллах цагтай холбоотойгоор хоног тооцоход өдрийн 8 цагаас илүү ажиллуулсныг тооцохгүй байгаа талаар зарим хоригдол гомдолтой байсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 31. Хөдөлмөр эрхлэх хугацааны талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Янз бүр ажилладаг. Гэхдээ ажлын 8 цагаар тооцож хоног хасуулдаг. Бид сард 168 цаг ажиллаад 10 хоног хасуулдаг.

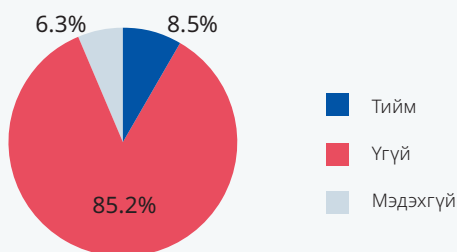
Хоригдол:

168 цаг ажиллаад 10 хоног авдаг. 24 цагаар галч хийхэд ажлын 8 цагаар тооцдог. Бид үйлдвэрт 12 цаг ажилладаг, дунд нь 2 цаг засварладаг. Гэтэл ажлын 8 цагаар тооцож байна.

4.4.2. Хорих ангийн зүгээс ирэх дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, санал хүсэлт гаргах боломж, түүний шийдвэрлэлт

Хорих ангийн зүгээс хоригдлуудыг ажил хийлгэхдээ дотор нь ялгаж, эрэмбэлж харьцдаг талаар хоригдлуудаас асуухад тэдний 9 хувь нь тийм, 85 хувь нь үгүй, 6 хувь мэдэхгүй гэжээ. Энэ байдлыг хорих ангиар харьцуулж харвал 421-р хорих ангид бусад хорих ангиудаас 2 хувь орчим илүү байдалтай ажиглагдаж байна.

► **Дүрс 30. Хорих ангийн зүгээс таныг ажил хийлгэхдээ бусад хоригдлуудаас ялгаж харьцдаг уу?**



Ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр мөн оролцсон хоригдлуудын ихэнх нь ялгаварлан гадуурхаж харьцах асуудал байдаггүй гэж хариулсан. Ялгаварлах асуудал байдаг гэж хариулсан тохиолдлуудыг авч үзвэл дараах байдлаар ялгаварлан харьцдаг гэж хариулсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 32. Хоригдлуудтай ялгаварлаж харьцдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас**

Хоригдол:

Ялгаж харьцдаг. Би цалинтай ажил хийгээгүй, 2 жил ажил хийгээгүй.

Хоригдол:

Нийгмийн ажилтан ажилтнуудыг сургалтад хамруулахдаа ялгаж харьцдаг, зөвхөн магадлантай хүмүүсийг л сургалтад суулгадаг.

Хоригдол:

Бид энд хүмүүжих ёстой, амьдрал дээр гараад бие даагаад амьдрах чадвартай болох ёстой. Гэтэл биднийг харгалзаж байгаа алба хаагч нарын суурь хүмүүжил, зан харилцаа, чадварыг ямар шалгуураар ажилд томилдог юм бол. Төрийн нэрийн өмнөөс бидэнтэй "та" гэж харьцах ёстой биздээ, байнга "хулгайчаа" гэж дууддаг.

Хоригдол:

Доод албан тушаалын албан хаагчид их харилцааны соёлгүй.

Энэ талаар ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр хоригдлуудын дунд хорих ангийн зүгээс шийтгэл байдлаар ажиллуулдаг гэж хариулсан тохиолдол гараагүй.

Мөн талбарын судалгааг гүйцэтгэсэн судлаачдын ажиглалтын үр дүнг авч үзвэл хоригдлуудын дунд бүлэг үүсч ялгарах, нийтээс ялгарч гадуурхагдсан байдал ажиглагдаагүй гэж судлаачид тэмдэглэгдсэн бөгөөд харин 1 хорих анги дээр Монгол хэл ойлгохгүй хоригдлууд байсныг тэмдэглэсэн. Үүнд:

Судлаачийн ажиглалт:

... Тус ангид монгол, казак хоригдлууд байна. Хэл, соёлын ялгаа ажиглагдсан. Монгол хэл мэдэхгүй хоригдол байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийт хоригдлын 1/10 нь хорих анги түүний удирдлагад санал, хүсэлт гомдол гаргаж байсан гэжээ. Хорих ангиудаас 407 буюу эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн хоригдлууд хамгийн их санал, хүсэлт гаргасан бол 419, 405, сургалт, хүмүүжлийн ангийн хоригдлууд бага санал, хүсэлт гаргасан байна. Тэдний санал хүсэлтийн хувьд дараах байдалтай байдаг байна. Үүнд:

- Магадлан болон дэглэм бууруулах талаар
- Эрүүл мэндийн шалтгаанаар /эмчид үзүүлэх, эмчилгээний хоолонд орох, /
- Ажлын нөхцөлийн талаар /уртасгасан цагаар, хагас сайн өдөр ажилладаг, ажлын хоног орохгүй байгаа талаар, карт хураагдсан талаар/
- Бусад хоригдлын зохисгүй үйлдлийн талаар
- Хүнсний дэлгүүрийн барааг нэмэгдүүлэх талаар
- Мөрдөн байцаах ажиллагааны эрүүдэн шүүлт, хорих ангийн өглөө 7-оос орой 7 цаг хүртэл улаан шугамд суулгаад байгаа талаар /нурууны суурь өвчтэй болгож байна/

Санал, хүсэлт гаргах боломжийн талаар талбарт гарсан судлаачдын ажиглалтыг авч үзвэл дараах байдалтай байна. Үүнд:

- Санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулж байна – 4
- Дэвтэр байхгүй, прокурорын санал хүсэлт авах хайрцаг байна – 1
- Нийгмийн ажилтанд бүртгүүлж байна – 1

Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаарх ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнг авч үзвэл ихэнх нь саналт хүсэлт гаргаж байгаагүй гэж хариулсан бол гаргаж байсан хоригдлууд асуудлуудаа шийдвэрлүүлсэн гэж хариулсан. Тухайлбал:

► **Шигтгээ 33. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 1**

Хоригдол:

Өргөдөл, гомдол гаргаж байгаагүй, өргөдөл гомдол гаргах боломж байгаа.

Хоригдол:

Би ямар нэгэн санал хүсэлт гаргаж байгаагүй. Хоригдлууд гаргаж байгаа харагддаг. Өдөр тутмын асуудлаар, жишээ нь утсаар ярих гэх мэт.

Хоригдол:

Би санал гаргасан. Гахай, тахианы аж ахуйд ажиллах хүсэлт гаргасан. Судалж байгаа гэсэн.

Хоригдол:

Ажил хөдөлмөртэй холбоотой санал хүсэлт гаргаж байгаагүй. Ар гэртэйгээ холбоо барих талаар санал хүсэлт гаргаж байсан, шийдвэрлэсэн.

Хоригдол:

Санал хүсэлт гаргах боломжтой, хариуг бичгээр авдаг, хөдөлмөртэй холбоотой гомдол гаргаж байгаагүй.

► **Шигтгээ 34. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн удирдлагуудын хариултаас**

Хорих ангийн дарга:

Гомдол гаргах тогтолцоо бүрдсэн. Өргөдөл гомдлоо нийгмийн ажилтан, тоо бүртгэгчид гаргадаг. Дэд даргын харъяанд дотоод хяналт шалгалт хийдэг. Гадагш чиглэгдсэн гомдлыг ангийн дарга цохоод гаргадаг.

Хорих ангийн дарга:

Хорих ангийн нийгмийн ажилтнаар дамжуулан гомдол гаргах боломжтой. Прокурорын өргөдөл, гомдлын хайрцаг хорих ангид байдаг. Түүнийг прокурор өөрөө нээж үздэг.

Мөн санал хүсэлт гаргах талаар сөрөг сэтгэгдэлтэй, итгэлгүй хандаж байгаа хариултауд ч гарсан. Үүнд:

► **Шигтгээ 35. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас – 2**

Хоригдол:

Санал хүсэлт шийдвэрлэлт тааруу, ажил хөдөлмөртэй холбоотой санал хүсэлтийг бүрэн шийдвэрлэдэггүй.

Хоригдол:

Гомдол гаргаж байсан, шийдээгүй. Гомдлын агуулга нь ажилтантай холбоотой байсан.

Хоригдол:

Санал хүсэлт шийдэж байгаа боловч буцаад дордуулдаг.

Хоригдол:

Хорих ангийн зүгээс өргөдөл, гомдол шийдвэрлэхдээ муу.

Хоригдол:

Бид өргөдөл бичдэг, нийгмийн ажилтан өргөдлийг уншаад загнадаг.

► **Шигтгээ 36. Санал хүсэлт шийдвэрлэлтийн талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн алба хаагчдын хариултаас**

Хорих ангийн ажилтан:

Амаар болон бичгээр гомдол гаргах эрх нь байгаа, санал хүсэлтийн хайрцаг байрлуулсан байгаа.

Хорих ангийн ажилтан:

Ихэвчлэн хэргийн талаар, эргэлт, уулзалтын талаар өргөдөл гомдол гаргадаг.

Хорих ангийн ажилтан:

Зарим хоригдол алба хаагчийг гүтгэж өргөдөл гаргасныг хууль хяналтын байгууллага тогтооход тухайн хоригдолд хариуцлага байхгүй. Энэ тал дээр анхаармаар байдаг.

Хорих ангийн ажилтан:

Хуулийн хугацаандаа хариуг нь холбогдох байгууллагаас өгмөөр байна.

4.4.3. Мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан байдал

Хорих ангийн зүгээс ажил ажил хийхэд эзэмшсэн мэргэжил, ажлын туршлага, ямар ажил эрхлэх сонирхолтой байгааг асуудаг талаар судалгаанд хамрагдсан нийт хоригдлуудын 31% нь асуудаггүй гэжээ. Гэсэн хэдий ч тодорхой нэг чиглэлээр дадлага олгож, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтад хамруулж байсан талаар лавлахад 66.7% нь тийм, 33.3% нь үгүй гэж хариулсан байна.



Хорих ангиар харьцуулж үзвэл 407 (эмэгтэйчүүдийн хорих анги), болон 409 421,427 дугаар хорих анги хоригдлуудыг мэргэшүүлэх сургалтад ихэвчлэн хамруулдаг бол 457, 445, 435 зэрэг хорих ангиуд энэ байдал дээр хангалтгүй байна (Дүрс 37). Хоригдлыг мэргэшүүлэх сургалтад хамруулсан тохиолдод мэргэжлийн үнэмлэх, гэрчилгээг олгож байна.

► **Шигтгээ 37. Мэргэшүүлэх сургалтын талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хорих ангийн алба хаагчдын хариултаас**

Хорих ангийн ажилтан:

ШШГБ-ын харьяа мэргэжил сургалтын төвөөс ирж сургалтыг тогтмол явуулж, мэргэжил олгодог. Прокуророос тэнсэн, магадлангаар суллах шаардлагад хоригдлыг сургалтанд суусан байх тоо заасан. Тэгэхээр хоригдлууд сургалтанд байнга хамрагдаж байна. Үүнээс шалтгаалан тэдэнд сургалт ороход ангиас анхаарч, төлөвлөгөөнд сургалтыг түлхүү оруулдаг.

Хорих ангийн ажилтан:

Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв (МСҮТ)-тэй хамтарч ажилладаг. 2022 оны гэрээг МСҮТ-рүү явуулсан. Нийгэмд гараад энэ мэргэжлээрээ ажиллах нь элбэг байдаг.

Нийгмийн ахлах ажилтан:

Өмнө нь эзэмшсэн мэргэжлээр ажиллуулах боломж хомс. Шинээр сургаж, чадамжийн гэрчилгээ олгож, ажил хийлгэдэг.

Хорих ангийн дарга:

Эсгийгээр таавчиг, ширмэл зэргийг хийх ажлыг нэг сургалтын төвтэй хамт эхлүүлээд байна. Ковидын өмнө гэрээ байгуулсан боловч хөл хорионы улмаас хэсэг завсарласан. Сийлбэр, модон эдлэл хийх, мужаан цехэд ажил хийх, даалин урлахыг заадаг. Эрхэлж байгаа бүх ажлын дадлага олгох ажлыг хийдэг. Чадамжийн гэрчилгээ олгодог.

Хорих ангийн дарга:

Мужааны чадамжийн гэрчилгээ олгодог. МСҮТ, НТБТ-тэй хамтран сургалт зохион байгуулж гэрчилгээг олгодог. Хоригдлуудын ихэнхи нь бага, бүрэн бус дунд, бүрэн дунд боловсролтой байдаг. Уншиж бичиж чаддаггүй хүн бий, түүнд үсэг, хичээл заадаг.

4.5. Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Монгол Улс 2015 онд Эрүүгийн хуулийг шинэчлэн найруулж батлахдаа цаазаар авах ялыг халж үүний оронд бүх насаар хорих ялыг хамгийн хүнд ял болгон хуульчилсан. Эрүүгийн хууль 2017 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөж болсон бөгөөд насаараа хорих ял авсан хоригдлууд ШШГЕГ-ын харьяа 405 дугаар хаалттай хорих ангид ял эдэлж байна.

Анкетын судалгаанд тусгай нэгжид хоригдож буй нийт 33 хоригдол оролцсон байна. Үүнээс бүх насаар хорих ялаар шийтгүүлсэн хоригдол 11, хугацаатай хорих ялаар шийтгүүлсэн ч зэрэглэл хүндэрч тус нэгжид ирсэн 22 хоригдол байна.

Анкетын судалгааны үр дүнд тухайн хоригдлууд нь тус хорих ангид хоригдож байх хугацаандаа огт ажил хийж байгаагүй болох нь тогтоогдлоо. Харин зэрэглэл хүндэрч ирсэн хоригдлууд бүгд өмнө нь өөр хорих ангид ажил хийж байсан хэмээн хариулсан бол бүх насаар хорих ялаар шийтгүүлсэн хоригдлууд хоригдож байх хугацаандаа огт хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй хэмээн хариулжээ.

Бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлуудаас 3 хоригдол ажил эрхлэх хүсэлтэй байгаагаа анкетын асуулгад бичиж хариулсан. Мөн тус хорих ангид зэрэглэл хүндэрч тус хорих ангид ирсэн хоригдлуудаас 5 хоригдол ажил хийх хүсэлтэй байгаагаа анкетад бичсэн байна. Тэдгээрээс тухайлбал нэгэн хоригдол оёдол хийж чаддаг тул өрөөндөө монгол болон буриад гутал хийх хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлжээ.

► **Шигтгээ 38. Хоригдлуудтай ялгаварлаж харьцдаг эсэх талаар ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон хоригдлуудын хариултаас**

Хоригдол:

Бүх насаар хорих ялтай хоригдлыг хорих өрөөнд хөдөлмөр эрхлүүлнэ гэж хуульдаа байгаа ч одоогоор ажил хийгээгүй байна. Ажил хөдөлмөр эрхэлбэл цаг хугацаа хурдан өнгөрч, ойр зуурын юманд зориулчих цалин орлоготой ч болох давуу талтай болно гэж бодож байна. Хэзээ нэг цагт ажил хийнэ байх гэж боддог. Оёдлын цех ч юм уу, өөр тийм цехэд бүх насаараа хоригдож байгаа биднийг ажиллуулбал үр дүнтэй байх.

Тус хорих ангийн алба хаагчдын ярилцлагын үеэр хэлснээр шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхэлснээс хойш өдийг хүртэл тусгай нэгжид хоригдож буй хоригдлууд ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлээгүй. Харин өмнө нь тус ангид хэвлэлийн үйлдвэл, жаазны үйлдвэрүүд ажиллаж байсан бөгөөд хоригдлууд уг үйлдвэрүүдэд ажиллаж байжээ.

Хорих ангийн алба хаагчид тусгай нэгжид хоригдож буй хоригдлуудын аюулгүй байдлыг хангасан, нөхцөл байдалд нь тохирсон ажлын талаар идэвхтэй судалж байгаа бөгөөд өдгөө хоригдож буй хоригдлуудад хөдөлмөрлөх дадал бий болгох үүднээс цаасан урлалын хичээлийг хэд хэдэн удаа зохион байгуулсан гэдгээ ярилцлагын үеэр дурдсан юм. Судалгааны баг тусгай нэгжид нэвтрэн нөхцөл байдалтай танилцах явцад хоригдлуудын цаасаар урласан “монгол гэр” тэргүүтээ бүтээлүүдийг үзэсгэлэнгийн зориулалтаар шилэн хоргонд дэлгэн харуулсан байсан ба мөн хоригдлуудын өрөө бүрийн гадна эсрэг талын хананд байрлуулсан хоригдлуудын хувийн хэрэглэлүүдээс аяганы таг, шүдний сойз, оо зэрэг ариун цэврийн хэрэгслүүдийг хийх зориулалттай энгийн болхи хийцийн сав зэргийг цаасаар хийсэн байсан. Эдгээр нь хоригдлуудын хийсэн хөдөлмөрийн үр дүн гэхээсээ илүүтэй дээр дурдсан сургалтын явцад хийсэн эд зүйлүүд байна.

Дүгнэвэл, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа 405 дугаар хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид ял эдэлж буй хоригдлууд нь хөдөлмөр огт эрхэлдэггүй. Эдгээр хоригдлууд нь хөдөлмөр огт эрхэлдэггүй нөхцөл байдал нь гэм хорын нөхөн төлбөр болон хоригдлыг нийгэмшүүлэхтэй холбогдсон эрх зүйн зохицуулалтын асуудлыг үүсгэж байна гэж үзэх үндэслэл байна. Тэдгээрээс зарим хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй байдаг. Хорих ангийн зүгээс хоригдлуудад хөдөлмөрлөх дадал бий болгох сургалтыг идэвхтэй зохион байгуулж цаашид тус хоригдлуудын хийх боломжтой ажлын талаар судалж байгаа ажээ.

Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэж байгаагийн нэг зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг хүмүүжүүлэх, бэлтгэхэд оршино. Эрүүгийн эрх зүйн үүднээс нийгэмшүүлэх зорилго нь ялтныг гэмт хэргийн хортой үр дагаврыг бүрэн ухамсарлан ойлгож, нийгэмд тогтсон хууль ёс, дэг журмыг чанд сахидаг,

бусдын эрх чөлөөг хүндэлдэг, иргэнийхээ үүрэгт хүндэтгэлтэй ханддаг, шударга, зарчимч, нийгмийн идэвхтэй гишүүн болгосноор хангагддаг.

Гэм хорын нөхөн төлбөрийг төлөх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх боломжийг хязгаарлаж байгаа үндэслэл нь шинээр батлагдсан Эрүүгийн хуулинд “гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд оршино” гэж заасан байдаг.

ШШГТХ-ийн 218, 219 дүгээр зүйлд нийгэмшүүлэх ажлын тухай нарийвчлан заажээ. Нийгэмшүүлэх ажлын хэлбэрийн хувьд “хөдөлмөрийн дадлага, мэргэжлийн баримжаа олгох, ур чадвар, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх...” гэж хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд нийгэмшүүлэх ажлыг чиглүүлсэн байна. Нийгэмшүүлэх ажлын зохион байгуулалтын хувьд “ял эдлүүлэх ажиллагааг хөдөлмөртэй хослуулах...” байдлаар зохион байгуулах ёстой байна.

ХЗДХ-ийн сайдын 2017 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/183 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан Хорих ангийн дотоод журмын 13.4-т зааснаар хөдөлмөр эрхлэх саналын хуудасны дагуу хоригдлоос хөдөлмөрлөх эсэх тухай саналыг ШШГТХ-ийн 219.3-т заасны дагуу нийгэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулах үүрэг бүхий хорих ангийн нийгмийн ажилтан авдаг байна. Мөн түүнчлэн, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/129 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан Нийгмийн ажлын аргачилсан зааврын Хорих байгууллагад явуулах нийгмийн ажлын тухай зохицуулсан гуравдугаар бүлгийн 3.3 дахь хэсгийн 3.3.5 дахь хэсэгт хоригдлын нас, эрүүл мэнд, ажлын дадлага туршлага, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхлыг харгалзан ажлын байр санал болгох хуудсыг танилцуулж гарын үсэг зуруулан баталгаажуулах ажлыг хорих өрөөнд хуваарилан хорих ял эдлүүлэх үеийн нийгэмшүүлэх ажилд багтаасан байна.

Дээрх дүгнэхэд хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлэх нь хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын нэг үндсэн хэлбэр мөн байна.

4.6. Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хүмүүжиж байгаа насанд хүрээгүй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

ШШГЕГ-ын харьяа Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь анх 1948 оны 7 дугаар сарын 31-ний өдөр Дотоод явдлын яамны сайдын 582 тоот тушаалаар байгуулагдсан бөгөөд 2016 оноос Баянзүрх дүүргийн 11 дүгээр хорооны нутаг дэвсгэрт байрлах Хонхор тосгонд үйл ажиллагаа явуулдаг.

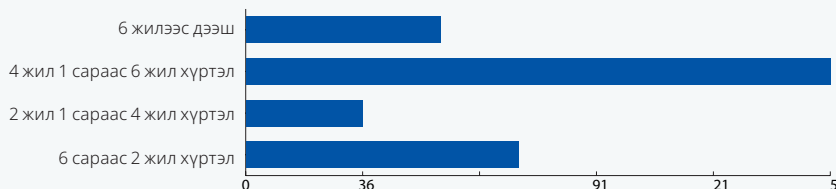
Тус байгууллага нь Шүүхийн шийтгэх тогтоолоор хорих ялаар шийтгүүлсэн өсвөр насны хүний хорих ялыг биечлэн эдлүүлэх, бүрэн дунд боловсрол эзэмшүүлэх, нийгэмшүүлэх зэрэг хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлдэг. Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь 2022 оны байдлаар нийт 32 албан хаагч, Нийслэлийн 110 дугаар сургуулийн үндсэн 6, цагийн 4, нийт 10 багштайгаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

2022 оны эрхийн хагас жилийн байдлаар 17 хоригдол шинээр ирж, 1 хоригдлын хорих ялын хугацаа дуусч суллагдсан бол 1 хоригдол хорих ялаас хугацаанаас өмнө суллагдаж, 5 хоригдол насанд хүрэгчдийн хорих ангид шилжжээ. Тус байгууллагад өнөөдрийн байдлаар өсвөр насны эрэгтэй 30 хоригдол ял эдэлж байна. Тэдгээрийг үйлдсэн гэмт хэргийн зүйл анги болон эдэлж буй хорих ялын хэмжээгээр нь ангилан дараах графикуудад харууллаа.

► Хүснэгт 12. Хорих ял эдэлж буй өсвөр насны хоригдлын үйлдсэн гэмт хэргийн зүйл ангиар ангилсан байдал.

№	Ял эдэлж буй зүйлчлэл	Хоригдлын тоо
1	ЭХ 10.1 Хүнийг алах	1
2	ЭХ 11.1 Хүний эрүүл мэндэд хүнд хохирол санаатай учруулах	1
3	ЭХ 12.1 Хүчиндэх	20
4	ЭХ 17.1 Хулгайлах	8

► **Дүрс 32. Хорих ял эдэлж буй хоригдлыг хорих ялын хэмжээгээр ангилан авч үзсэн байдал.**



10 дугаар сарын 13-ны өдрийн анкетын судалгаанд нийт 15-аас 18 насны 26 хоригдол хамрагдсан. Хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхийг тодруулах асуултад судалгаанд хамрагдсан өсвөр насны хоригдлууд бүгд (100 хувь) “Хөдөлмөр эрхэлдэггүй” гэж хариулсан байна. Харин тухайн байгууллагын аж ахуй, үйлчилгээнд 7 насанд хүрсэн хоригдол хөдөлмөр эрхэлж байлаа. Анкетын судалгааны энэхүү үр дүн тус байгууллагад хийсэн ажиглалтын судалгаагаар батлагдсан болно.

Монгол Улс нь Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод 2001 онд нэгдэн орж, насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг 2016 онд баталж, Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2012-2016 онд батлан хэрэгжүүлсэн. Эндээс манай улс нь хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэх явдлыг хязгаарладаг, тийнхүү хязгаарлалтыг тууштай хэрэгжүүлдэг болох нь харагдаж байна. Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хоригдож буй өсвөр насны хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа нь олон улсын гэрээ болон Монгол Улсад хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль, тогтоомжид нийцэж байна. Ийнхүү өсвөр насны хоригдлуудаар хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй, хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахгүй байгаа нь олон улсын гэрээ болон Монгол Улсад хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль, тогтоомжид харшлах шалтгаан үгүй байна. Энэ нь манай улс нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцоор хүлээсэн үүргээ биелүүлж буй хэрэг юм.

Харин Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагад өсвөр насны хоригдлын ял эдэлж болон суралцаж буй, аж ахуй үйлчилгээнд ажиллаж буй хоригдлуудын хөдөлмөр эрхэлж буй орчин, нөхцөлийн хувьд яаралтай анхаарах шаардлагатай асуудал багагүй байна. Тухайлбал: Тус байгууллагын өдгөө үйл ажиллагаа явуулж буй барилга нь 1970-аад онд ашиглалтад орсон 8 объектоос бүрддэг ба энэхүү барилгат явагдах аливаа үйл ажиллагааг Нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газрын барилгын техникийн хяналтын улсын байцаагчийн 2012, 2018, 2020 оны актаар зогсоох шийдвэр гаргасан байна. Судалгааны багийг ажиллахад явцад тус барилгын хоригдлын халуун усны зориулалтаар ашиглаж буй 1 давхар 3 өрөө объектын хана голоороо 3-4 см цуурч, дам нуруунаас дээврийн банз зарим хэсгээр мултарч ил гарсан, багана

нуруу гүйж хойшилсон буюу дээвэр хэсэгчлэн нурсан байдалтай байв. Мөн аж ахуй үйлчилгээний хоригдол, өсвөр насны эмэгтэй хоригдол, хоригдлын гал тогоо, хувцас хадгаламжийн өрөө байрладаг байрны хананд босоо, ташуу цууралтууд үүсэж, тааз цуурсан байдалтай байв.

Энэхүү нөхцөл байдал нь тус байгууллагад хоригдож, суралцаж буй насанд хүрээгүй хоригдлын болон хоригдож, хөдөлмөр эрхэлж буй аж ахуй үйлчилгээний хоригдлуудын эрх ноцтой зөрчигдөж байгааг харуулж байна.

► ТАВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Энэхүү судалгааны ажлын туршид Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр болон хорих ангийн дэглэм, зэрэглэлийн холбоо хамаарал, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримталж буй бодлого, бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдол болон сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хүмүүжиж байгаа насанд хүрээгүй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын талаар судалсан бөгөөд энэ хэсэгт ерөнхий болон дэлгэрэнгүй дүгнэлтийг бичив. Мөн холбогдох зөвлөмжийн саналыг боловсруулсон байна.

5.1. Олон улсын конвенцоор тогтоосон шаардлагад үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээ нийцэж буй талаарх ерөнхий дүгнэлт

Судалгааны хоёрдугаар бүлэгт авч үзсэнчлэн ОУХБ-ын 29-р конвенцоор шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан шийтгэлийн үр дүнд аливаа этгээдээр гүйцэтгүүлэх ажил буюу үйлчилгээ хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөр, эсхүл олон нийтийн ажил хийх ял гэх мэт бусад төрлийн шийтгэлийн үр дүнд оноогдсон ажил, хөдөлмөрийг тодорхой нөхцөлтэйгөөр конвенцын хүрээнд зөвшөөрсөн. ОУХБ-ын 29-р конвенцын 2.2-т хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөр нь (1) шүүхээр ял шийтгүүлсэн байх, (2) төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналт хэрэгжих, (3) хоригдлыг хувь хүн, компани эсвэл нийгэмлэгийн эрх мэдэлд шилжүүлэхгүй байх гэсэн 3 нөхцөлийг зэрэг хангасан тохиолдолд зөвшөөрөгдөхөөр заасан шаардлага нь Монгол Улсын үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээнд тусгагдсан байна.

Түүнчлэн, хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөрийг зөвшөөрөх болон хоригдлууд сайн дураар хувийн ажил олгогчид ажиллахыг зөвшөөрөх нөхцөлийн шаардлагыг авч үзвэл үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээнд аль аль нь тусгагдсан байна.

► **Дүгнэлт:**
29-р конвенцын 2.2 (с)-д заасан хорих ангид заасан хоригдлын заавал эрхлэх хөдөлмөрийг зөвшөөрөх шаардлагыг үндэсний эрх зүйд тусгасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд: “шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл ял эдлэх явцад төрийн байгууллага, албан хаагчийн удирдлага, хяналтын доор хийж гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ” албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй бөгөөд “хоригдлыг аливаа хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах, тэдний мэдэлд шилжүүлэхийг хориглоно” гэж заасан.

Ийнхүү Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжийн дагуу хорих ангид хоригдлоор хийлгэж байгаа аливаа хөдөлмөр нь зөвхөн шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр байна.

Мөн Монгол Улсын хувьд 105-р конвенцод таслан зогсоохоор заасан (а) улс төрийн нөлөөнд оруулах болон хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн үзэл бодол буюу оюун санааны үзэл бодолтой байх, түүнийг илэрхийлсний төлөө ногдуулах шийтгэл болгох; (b) эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчийг дайчлах, ашиглах арга хэлбэр болгох; (с) хөдөлмөрийн сахилга батыг сахиулах арга хэрэгсэл болгох; (d) ажил хаялтад оролцсонд оногдуулах шийтгэл болгох; (е) арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр алагчилах арга хэрэгсэл болгон ашиглах⁴⁷ хэлбэрүүд эрх зүйн хувьд бүрэн хязгаарлагдсан байна.

Харин хоригдлууд сайн дураар хувийн ажил олгогчид ажиллах тухайд өмнө нь дурдсанчлан 29-р конвенцод заасан дээрх нөхцөлүүд нь хоригдлуудад тухайн хувь хүний өөрийн сонголтоор сайн дурын ажил хийх боломжийг олгох асуудлыг хязгаарлахгүй буюу хөдөлмөр эрхэлж болохыг тоймлосон. Хоригдлууд сайн дурын үндсэн дээр⁴⁸ хөдөлмөрлөж байгаа эсэхийг тогтоох үндсэн шаардлагуудыг тогтоосон. Тэдгээр шаардлагууд болох тухайн ажил буюу үйлчилгээг хийхээ сайн дураар зөвшөөрсөн байх, мөн хоригдлын аливаа хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах, тэдний мэдэлд шилжүүлэхийг хориглохыг зөвхөн гэрээний үндсэн дээр ажиллуулах хэлбэрээр зохицуулснаараа өнөөгийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй эрх зүйн орчинд тусгалаа олсон байна.

⁴⁷ ОУХБ-ын 105-р конвенцын 1 дүгээр зүйл.

⁴⁸ ОУХБ, ХЭҮК. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа 2016, хуудас 8.

- **Дүгнэлт:**
Хоригдлууд хувийн ажил олгогчид сайн дураар ажиллахыг зөвшөөрөх нөхцөлийг үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад тусгасан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд: “нээлттэй хорих ангийн хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно”, “нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хорих ялын 50-иас дээш хувийг эдэлсэн хоригдлыг харуул хамгаалалтгүй, 50-иас доош хувийг эдэлсэн хоригдлыг хорих ангийн өөрийн үйлдвэрлэл болон хорих ангиас гадуур прокурорын зөвшөөрлөөр гэрээний үндсэн дээр харуул хамгаалалттай хөдөлмөрлүүлж болно” гэж тус тус заасан. Эдгээр заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд ШШГЕГ-ын даргын 2022 оны А/49 дугаар тушаалаар “Хоригдол гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх журам”-ыг баталсан.

Түүнчлэн үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад холбогдох хууль тогтоомжийг шинэчилсний үр дүнд ахиц гарсан буюу эрх зүйн зохицуулалт сайжирсан байна. Үүнд:

- 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэж заасан боловч тус хуульд шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөрийн талаар ялгаж тусгагдаагүй байсан. Харин 2022 оноос хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн шинэ хуулиар хоригдлын хөдөлмөрийн талаар авч үзсэн нь эрх зүйн зохицуулалтын хувьд ахицтай алхам болсон.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг 2017 онд шинэчлэн баталсан бөгөөд түүнээс өмнө хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан хуультай харьцуулахад хоригдлын хөдөлмөр, түүний нөхцөл,⁴⁹ зохион байгуулалт, хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийн⁵⁰ талаар илүү нарийвчлан зохицуулсан онцлогтой болсон.
- ШШГТХ-д заасан зарим тодорхой асуудлын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар холбогдох журмуудыг баталж бөгөөд хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, түүнээс хийх суутгал, хоригдлыг АНН-д гэрээгээр ажиллуулах зэрэг асуудлыг журмаар нарийвчлан зохицуулж байна.

49 ШШГТХ (шинэчилсэн найруулга). 2017 он. 214 дүгээр зүйл.

50 ШШГТХ (шинэчилсэн найруулга). 2017 он. 215 дугаар зүйл.

► Дүгнэлт:

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлуудыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад нарийвчлан тусгаж, шинээр тусгайлан холбогдох харилцааг зохицуулах журмуу батласан зэргээр эрх зүйн орчныг шинэчилсний үр дүнд ахиц гарсан буюу 2016 оны судалгаагаар тогтоосон санал, зөвлөмж хэрэгжиж холбогдох эрх зүйн зохицуулалт бүхэлдээ сайжирсан байна.

5.2. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлын талаарх дэлгэрэнгүй дүгнэлт, зөвлөмж

Ерөнхийлөн дүгнэвэл Монгол Улсын хувьд эрх зүйн зохицуулалтаар хоригдлын хөдөлмөрлөх байршил болон нөхцөлийг хорих ангийн дэглэм, зэрэглэлээс хамааруулан өөр байхаар зохицуулжээ. Гэсэн хэдий ч хорих ангийн дэглэмээс хоригдлын хөдөлмөр зохион байгуулалт ихэнх тохиолдолд хамаарахгүй байна. Түүнчлэн хорих ял эдэлсэн хугацаанаас ч хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт хамаардаггүй болох нь судалгааны дүнгээс ажиглагдаж байна. Мөн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлогын баримт бичигт тусган, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага тухайн чиглэлээр олон төрлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа ч хэрэгжиж буй арга хэмжээ нь уялдаа холбоогүй, тухайлсан нэг удаагийн шинжтэй арга хэмжээнүүд болох нь харагдаж байна. Судалгаагаар хөндсөн асуудлуудын дэлгэрэнгүй дүгнэлттэй доохроос танилцана уу.

Судалгаагаар хоригдлуудын 92.1% нь хоригдож байх хугацаандаа ямар нэгэн байдлаар ажил, хөдөлмөр эрхэлж байсан. Харин ажил хийж байгаагүй хоригдлуудын 41.7% нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар, 20.1% нь ажиллах хуваарьт багтаагүй, 9.5% нь хийх ажил байгаагүй зэрэг шалтгаанаар ажил хийгээгүй байна.

Ингэхдээ судалгаанд оролцсон хоригдлуудын мөн 92% нь хэн нэгний дарам шахалтаар бус өөрийн хүслээр ажил хийж байгаа гэжээ. Энэ үр дүн нь ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ч мөн батлагдсан бөгөөд 2016 оны судалгааны санал асуулгад оролцсон эрэгтэйчүүдийн 68% нь, эмэгтэйчүүдийн 72% нь хорих ангийн удирдлагын шийдвэрээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа гэсэн үр дүнтэй харьцуулахад эерэг үр дүн гарсан байна. Судалгааны хүрээнд хорих ангийн удирдлага, ажилтнуудтай ярилцлага хийхэд ажил хийх сонирхолгүй хоригдол байдаггүй тухай дурдаж байв.

Ажил, хөдөлмөрийн төрлийн хувьд судалгаанд хамрагдсан хоригдлууд оёдлын цех, гар урлал, барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл мод бэлтгэл, модон эдлэл үйлдвэрлэл зэрэгт ихэвчлэн ажиллаж байгаа үр дүн гарсан. Үүнээс гадна ганцаарчилсан ярилцлагын үед хорих ангийн удирдлагууд ААН-үүд хоригдол авч ажиллуулах, хөдөлмөрийн гэрээ хийх сонирхол их байдаг талаар нийтлэг дурдсан.

Хорих ангийн зүгээс ажил ажил хийхэд эзэмшсэн мэргэжил, ажлын туршлага, ямар ажил эрхлэх сонирхолтой байгааг асуудаг талаар хоригдлуудын 31% нь асуудаггүй гэжээ. Гэсэн хэдий ч тодорхой нэг чиглэлээр дадлага олгож, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтад хамруулж байсан талаар лавлахад 66.7% нь тийм, 33.3% нь үгүй гэж хариулсан. Энэ нь ажил, үйлчилгээний төрөл, ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх шаардлагатайг мөн харуулж байна.

Ажил, хөдөлмөр эрхлэх байрлалын тухайд хоригдлууд ажил хөдөлмөр эрхлэхдээ ихэвчлэн хорих ангийн харьяа үйлдвэр, ажлын байранд болон хорих ангийн амьдралын бүсэд ажилладаг байна. Харин асуулгад оролцогчдын 6.9% нь хорих ангийн гадуур, гэрээт байгууллагуудад ажилладаг байна. Ингэхдээ хоригдлуудтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ажиллах байршил, орчин нөхцөлийн ялгааг асуухад ихэнх хоригдол ангиас гадна ажиллах сонирхолтой, илүү ашигтай гэж үзэж байлаа. Энэ талаар холбогдох ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагын үеэр ч мөн дурдагдсан бөгөөд гадуур ажиллах нь ялангуяа сэтгэл санаанд эергээр нөлөөлдөг гэдгийг онцолж байна.

Харин гадуур ажиллах тохиолдолд тэднийг дийлэнхдээ хорих ангийн албан хаагч (89%), зарим тохиолдолд хувийн байгууллагатай хамтран (7.8%) маш бага тохиолдолд буюу 1% нь хувийн байгууллагын харуул дангаараа хардаг гэжээ. Харин хоригдлуудын 3% нь харуул, хамгаалалтын ажилтан хянадаггүй гэж хариулжээ.

Хоригдлуудыг ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд хорих анги болон гэрээгээр ажиллуулж буй байгууллагын зүгээс гэрээ байгуулсан эсэхийг тодруулахад хоригдлуудын 55% гэрээ байгуулсан (ААН-тэй болон хорих анги дахь бүх хөдөлмөр багтсан) гэсэн бол 27.2% хувь нь гэрээ байгуулаагүй, 17.8 % нь мэдэхгүй үр дүн гарсан. Энэ нь 2016 оны судалгааны санал асуулгад оролцогчдын 54-70% (сайн дурын болон заавал хийлгэх гэж хэлж болохоор хөдөлмөр аль аль нь багтсан) нь өөрсдийнхөө гүйцэтгэж байсан ажилд ямар нэгэн гэрээ байгуулаагүй гэж хариулсан үр дүнгээс сайжирсан үзүүлэлттэй байна. Түүнчлэн ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд бичгээр гэрээ байгуулсан эсэх, гэрээний агуулга, нөхцөлтэй бүрэн танилцаж, ойлгосон эсэхийг тодруулахад ярилцлагад оролцсон хоригдлууд ч мөн гэрээ байгуулсан гэж нийтлэг байдлаар хариулсан болно.

Ерөнхийдөө хоригдлоор ажил, хөдөлмөр эрхлүүлэхэд гэрээ хийх асуудал нь хоёрдугаар бүлэгт авч үзсэнчлэн эрх зүйн актын хүрээнд зохицуулагдаж байгаа. Тодруулбал, хоригдлыг ААН-д ажиллуулахад хоригдлоос сайн дурын үндсэн дээр ажиллах хүсэлт, зөвшөөрлийг авч, бичгээр гэрээ хийх ёстой.

Үүнийг практикт хэрэгжүүлж ажиллаж байгаа гэдгийг хорих ангийн удирдлага, ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагын үеэр хэлж байлаа.

Харин хоригдлуудын ажиллах нөхцөл энгийн хүмүүсийн ажлын нөхцөлтэй харьцуулахад хэр зөрүүтэй байгааг тодруулах зорилгоор асуусан асуултад хоригдлуудын 24% нь ажиллах нөхцөл сайн, 20% нь дунд, 19% нь муу гэж дүгнэсэн бол 22% нь ойролцоо гэсэн дүгнэлт өгсөн. Харин ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр хоригдлууд ажлын нөхцөлийн талаар өөр байр суурьтай байгаа нь ажиглагдаж байв. Гэхдээ ярилцлагын үеэр ихэнх нь хөдөлмөрийн нөхцөл ойролцоо хэлж байсан бөгөөд зарим нь харьцангуй хэцүү, зарим нь илүү хөнгөн байдаг гэх мэтээр хариулж байсан. Өөрөөр хэлбэл энэ тухайд ажиллах нөхцөл харилцан адилгүй, нэгдсэн стандарт тогтоогүй байна.

Ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд ямар нэг төрлийн эрсдэл, аюултай байдал үүсдэг талаар судалгаанд оролцон хоригдлуудын 14% нь тийм, 86% нь үгүй гэжээ. Харин ямар эрсдэл учирдаг талаар тэдний 28.3% нь гэнэтийн осол, гэмтэл, 40.6% нь эрүүл мэндийн хортой нөхцөл, 31.2% нь өөр бусад эрсдэл учирдаг гэжээ. Үүнд, ярилцлагын үеэр аливаа эрсдэл учирдаг эсэх, бэртэл, гэмтэл авч байсан эсэхийг мөн тодруулахад хоригдлууд болон хорих ангийн албан хаагчид байнгын эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаггүй ч тухайн ажлаас шалтгаалан хөнгөн хэлбэрийн эрсдэл үүсэх, үүний улмаас хөнгөн хэлбэрийн бэртэл, гэмтэл авах тохиолдол байдаг гэж нийтлэг байдлаар хариулсан.

Мөн энд эрүүл мэндтэй холбоотой, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй тоосжилт, ундны усны чанар муу зэрэг асуудлуудыг ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр хоригдлууд хэлж байв. Түүнчлэн ариун цэвэр, эрүүл ахуйн асуудал учир дутагдалтай байгаа талаар ярилцлагын үеэр зарим хоригдол дурдсан болно.

Харин хоригдлууд ажил хийх явцдаа ямар нэг байдлаар шийтгүүлж байсан эсэхэд 7.9% нь тийм, 76% үгүй, 16.1% нь мэдэхгүй болон хариулахаас татгалзсан байна.

Долоо хоногийн ажлын үргэлжлэх хугацааны хувьд нийт хоригдлын 43% нь долоо хоногт 5 өдөр ажилладаг, 14% нь 6 өдөр, 38% нь долоон өдөр ажилладаг гэжээ. Харин долоо хоногт 7 өдөр ажилладаг гэж хариулсан хоригдлуудын дийлэнх нь харуул, манаач хийдэг хоригдлууд байв. Өдрийн ажлын үргэлжлэх хугацааны хувьд хоригдлуудын 72% хувь нь 5-8 цаг, 19% хувь нь 9-12 цаг, үлдсэн 9% нь янз бүрийн цагаар ажилладаг байв. Харин ажиллах цагтай холбоотойгоор хоног тооцоход өдрийн 8 цагаас илүү ажиллуулсныг тооцохгүй байгаа талаар зарим хоригдол гомдолтой байсан.

Хоригдлуудыг хорих анги болон гэрээгээр ажиллуулж буй байгууллагын зүгээс ажил хийлгүүлэхдээ аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа танилцуулдаг эсэхэд тэдний 90% нь тийм, 7% нь үгүй, 3% нь заримдаа гэж хариулсан байна. Харин хоригдлуудыг ажил хийлгэхдээ хувь хүний хамгаалах хэрэгслээр хангадаг эсэхэд хоригдлуудын 66% хувь нь тийм, 25% нь үгүй, 9% нь заримдаа хангадаг

гэжээ. Ярилцлагын үеэр ч мөн хоригдлууд ерөнхийдөө аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгдөг, ажлын хувцас хэрэгслээр хангадаг гэж хариулсан.

Хоригдлуудад ажил хийсний үр дүнд цалин, хөлс өгдөг гэж судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын 49% нь тийм, 36% нь үгүй, 15% нь мэдэхгүй гэжээ. Үүнд, цалин хөлсний асуудал нь 1-р бүлэгт авч үзсэнчлэн холбогдох эрх зүйн актад заасны дагуу нарийн зохицуулагдаж байгаа бөгөөд хуульд зааснаар хоригдлыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аж ахуйн ажлаас бусад ажилд хөлс, урамшуулалгүйгээр хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно. Аж ахуйн ажил эрхэлсэн хоригдлын тухайд 1 сард 10 хоног хүртэл шагналын хоног олгох заалттай.

Нэг өдрийн ажлын хөлсний хувьд 34% нь хийснээрээ эсвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагийн 2500 төгрөг байхаар тооцоолж (8 цагийн ажлын хөлсийг 20,000 төгрөг байхаар бодож), 10% нь 15-20 мянган төгрөг, 8% нь 1-3 мянган төгрөг, 5% нь 6-15 мянган төгрөг тус тус авдаг гэжээ. Харин цалин авдаггүй эсхүл цалин өгдөг эсэхийг мэдэхгүй гэж судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 38% нь хариулсан байна. Хоригдлын ажлын үнэлгээг судалгааны хоёрдугаар бүлэгт авч үзсэнчлэн “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”-ын дагуу тогтоох бөгөөд журмын дагуу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс дээш тооцож цалин /хөлс/-г олгоно.

Харин ажлын хөлснөөс алив төрлийн татвар болон даатгалын суутгал хийдэг эсэхэд судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын 30.8% нь тийм, 25.2% нь үгүй, 43.9% нь энэ талаар мэдэхгүй гэжээ. Ингэхдээ, суутгал нь мөн “Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгал хийх журам”-н дагуу зохицуулагдаж байгаа бөгөөд дээр дурдсан цалингийн хэмжээний талаарх асуултын хариулт, мөн энэ асуултын хариултаас үзэхэд зохих журмын дагуу явж байгаа эдгээр асуудлыг хоригдлуудад таниулах шаардлага харагдаж байна.

Хорих ангийн зүгээс хоригдлуудыг ажил хийлгэхдээ ялгаж харьцдаг эсэх талаар асуухад судалгаанд хамрагдсан хоригдлын 9% хувь нь тийм, 85% нь үгүй, 6% хувь мэдэхгүй гэжээ. Ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр мөн хоригдлуудын ихэнх нь ялгаварлан гадуурхаж харьцах асуудал байдаггүй гэж хариулсан. Харин ажил хуваарилах, ажлын хүнд хөнгөн байдал, цалин болон хоног тооцдог байдал, ажлын хуваарилалт, мөн ажил хийх нь өөрөө эрэлттэй учраас ажил олгох асуудал дээр ялгаатай харьцах, давуу байдал олгох асуудал гарч болзошгүй гэж ажиглагдлаа.

Мөн ажил хийх сонирхолгүй хоригдол байдаггүй талаар хорих ангийн удирдлагууд хэлж байсан бөгөөд ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй байна гэж үзэж байв.

405 дугаар хаалттай хорих ангид бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд хөдөлмөр огт эрхэлдэггүй байна. Ийнхүү бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлуудад гэм хорын төлбөр төлөх боломж олгохгүй байгаа нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээх боломжийг

хязгаарлахын сацуу хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэхгүй, хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангагдахгүй байгаа нь тухайн хоригдлын нийгэмших боломжийг хязгаарлаж байна. Энэ нь манай улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц болон хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй дотоодын эрх зүйн баримт бичгүүд хэрэгжих боломжгүй болж, эрүүгийн хариуцлагын нийгэмшүүлэх зорилго бүрэн хангагдахгүй байх нөхцөл байдал үүсгэжээ.

Эрүүдэн шүүх болон бусад хэлбэрээр хэрцгий, хүнлэг бусаар буюу хүний нэр төрийг доромжлон харьцаж шийтгэхийн эсрэг Европын хорооны тайланд дурдсанаар хоригдлуудад хөдөлмөр эрхлэх боломж олгохгүй байх нь хоригдлын хоригдож буй нөхцөл байдал болоод нийт хорих ангийн нөхцөл байдлыг дордуулж, хүний эрхийн зөрчил үүсгэдэг болохыг онцолж бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр эрхлүүлэх ёстой хэмээн зөвлөсөн байна.⁵¹

Иймд Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцлийг бий болгож холбогдох хууль болоод бусад эрх зүйн баримт бичгүүдийн биелэлтийг хангах зайлшгүй шаардлагатай байна.

Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад хоригдож буй өсвөр насны хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа нь олон улсын гэрээ болон Монгол Улсад хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль, тогтоомжид нийцэж байна. Ийнхүү өсвөр насны хоригдлуудаар хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй, хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахгүй байгаа нь олон улсын гэрээ болон Монгол Улсад хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль, тогтоомжид харшлах шалтгаан үгүй байна.

Зөвлөмж

Монгол улсын үндэсний хууль тогтоомж хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлын хүрэнэд харьцангуй сайжирсан ч анхаарч, сайжруулах шаардлагатай дараах асуудлууд байна. Үүнд:

- Судалгааны санал асуулгад оролцсон 10 хоригдлын 9 нь дарамт шахалтаар бус өөрийн хүслээр, сайн дурын үндсэн дээр ажил хийсэн гэж хариулсан эерэг үр дүн гарсан байх боловч уг асуултанд тодорхой хариулт өгөөгүй цөөн хувь байгаагаас үүдэн хөдөлмөр эрхлэхэд аливаа дарамт шахалтад өртөхөөс сэргийлж, анхаарал хандуулах шаардлагатай.
- Судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын 55 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байна. Хоригдол ажил хийх тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг заавал байгуулэх бөгөөд гэрээний нөхцөлийг заавал тайлбарлаж, танилцуулах шаардлагатай байгааг ажиглалаа. Мөн гэрээний

⁵¹ Европын зөвлөл, Эрүүдэн шүүх болон бусад хэлбэрээр хэрцгий хүнлэг бусаар буюу хүний нэр төрийг доромжлон харьцаж шийтгэхээс урьдчилан сэргийлэх Европын Хороо. Хорооны 25 дугаар Ерөнхий тайлангаас авав. 2016.

хэрэгжилтэд эмэгтэй хоригдлууд шүүмжлэлттэй хандаж байгаад анхаарал хандуулах хэрэгтэй.

- ▶ Хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд ажил хөдөлмөр эрхлэх явцад аливаа эрсдэл, гэмтэл гардаг гэж судалгааны санал асуулгад 14 хувь хариулсан байх бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хорих ангид бусад хорих ангиас хамгийн өндөр байна. Түүнчлэн халуун усанд орох боломж муу, зарим тохиолдолд цэвэр усны хүртээмж хязгаарлагдмал гэх мэт эрүүл ахуйн шаардлагыг хангахад анхаарах хэрэгтэй.
- ▶ Ерөнхийдөө бүх хоригдол ажил, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй байдаг тул хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, ялангуяа хаалттай хорих ангид ажлын нэр төрөл, захиалгын тоог нэмэгдүүлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авах нь чухал байна. Гэхдээ хоригдол аж ахуйн нэгж, байгууллага, хорих ангийн дарга, ажилчдын найз нөхөд, гэр бүлийн гишүүдийн бизнес зэрэгт ажиллахад хүний эрхийг дээд зэргээр хангахад анхаарах нь зүйтэй.
- ▶ Хувийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах тохиолдолд заавал төрийн хяналтан дор ажиллуулна.
- ▶ Ажлын хөлснөөс алив төрлийн татвар болон даатгалын суутгал хийгдэж буй хууль тогтоомж, журмын талаар хоригдлуудад таниулах, мэдээлэл өгөх үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулж байх шаардлагатай.
- ▶ Ажлын цагтай холбоотой холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлдэг, хоригдлоос ажлын цагийн талаар төдийлөн гомдол гараагүй ч гэсэн ажлын цагийг тооцох холбогдох дүрэм журмыг улам боловсронгуй болгох, ялангуяа “шагналын” хоног тооцох журмыг тодорхой болгох нь зүйтэй. Тухайлбал, 160 цагт ногдох шагналын хоногийг 10 өдрөөр тооцож байгаа асуудлыг үндэсний хууль тогтоомждоо “шагналын” хоногийн зохицуулалтыг сайжруулах замаар шийдвэрлэх нь зүйтэй.
- ▶ Эмэгтэйчүүдийн хорих ангид илүү цагаар ажиллах тохиолдол их байгаа бөгөөд үүнийг цагийг хэрхэн тооцож байгааг нягтлах, улмаар үүнтэй холбоотой бусад асуудлуудыг шийдвэрлэх нь зүйтэй.
- ▶ Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага бүх насаар хорих ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцлийг бий болгох эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох асуудлыг анхаарч, судалж үзэх нь зүйтэй байна.
- ▶ Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар зэрэг хуулиар тодорхойлсон чиг үүргийн хүлээсэн байгууллагууд, ялангуяа хоригдлын ял эдэлж буй дэглэмээс хамааран хоригдлыг суллахад бэлтгэх хөтөлбөр, ажлын байранд зуучлах, мэдлэг ур, чадварыг эзэмшүүлэх үйл ажиллагааг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Боловсролын яам

зэрэг бусад холбогдох байгууллагуудтай уялдаа холбоотой төлөвлөж, шаардлагатай төсвийг тухай бүр батлах нь ач холбогдолтой юм.

- Холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хаалттай дэглэмийн нөхцөлд хорих анги дотроо хөдөлмөр эрхлэх боломжтой юм. Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой зарим асуудлууд үүсдэг. Эдгээр асуудлыг зөвхөн хорих ангийн удирдлагуудад даатгах бус орон нутгийн удирдлага, иргэдийн төлөөлөл, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөл, аж ахуйн нэгжүүдийг татан оролцуулж, шийдвэрлэхийг зорьвол үр дүнд хүрэх боломжтой.
- Цалинг тооцох аргыг шинэчлэх, тухайлбал гар урлал гэх мэт тодорхой ажилд цагийн цалин хөлс тооцох талаар анхаарах хэрэгцээтэй.

► ХАВСРАЛТУУД:

Хавсралт I: Хоригдолтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний загвар

БАТЛАВ
[REDACTED] ДУГААР ХААЛТТАЙ ХОРИХ АНГИЙН ДАРГА
ХУРАНДАА [REDACTED]

[REDACTED] АЙМАГ ДАХЬ [REDACTED] ДУГААР ХААЛТТАЙ ХОРИХ АНГИД ЯЛ ЭДЭЛЖ БҮЙ
[REDACTED] ОВОГТОЙ
ХОРИГДОЛ [REDACTED] ТАЙ БАЙГУУЛСАН
АЖИЛ ГҮЙЦЭТГЭХ ГЭРЭЭ

20[REDACTED] оны [REDACTED] сарын [REDACTED] ны өдөр [REDACTED] аймаг

"Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай" Монгол Улсын хуулийн 215 дугаар зүйл, 217 дугаар зүйл, "Хорих ангийн дотоод журам"-ын 10 дугаар зүйлийг тус тус үндэслэн [REDACTED] аймаг дахь [REDACTED] хорих ангийг төлөөлж эдийн засагч, ахлах дэслэгч [REDACTED] болон тус хаалттай хорих ангид ял эдэлж буй хоригдолтой дараах гэрээг байгуулав.

Нэг. Гэрээний зорилго:

1.1 Энэхүү гэрээний зорилго нь хоригдлыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол Улсын хуульд заасан нөхцөл, журмын дагуу хөдөлмөрлүүлэх ажиллагааг зохион байгуулах, хоригдлын хөдөлмөр нь түүний ажил үүргийн хуваарьт нийцэж байгаа эсэхэд хорих ангийн зүгээс хяналт тавих харилцааг зохицуулахад оршино.

Хоёр. Хоригдлын эрх, үүрэг:

2. 1 Ажиллах хугацаа 1 жил

2.1.1. Хийж гүйцэтгэх ажил БАТЛАВ

2.1.2. Ажлын хөлс 524

2.1.3. Хөдөлмөр хамгааллын болон өдөр тутмын зайлшгүй хэрэгцээтэй ажлын материаллаар хангуулах

2.1.4 Ажил үүргээ зохих ёсоор биелүүлсэн тохиолдолд хуулийн дагуу шагналын хоногоор шагнуулах

2.1.5 Ажил үүргээ биелүүлэхэд саад болж байгаа нөхцөл байдал болон түүнийг арилгуулах талаар зохих албан тушаалтанд гомдол гарган шийдвэрлүүлэх

2.1.6 Ажил гүйцэтгэх гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт болон өөрчлөх талаар хүсэлт гаргаж шийдвэрлүүлэх

2.1.7 Хөдөлмөрийн хөлснөөс тогтоосон журмын дагуу зохих шимтгэлийг суутгаж, төр болон иргэдэд учруулсан хохирлыг суутгуулах

2.1.8 Нэрийн дансанд мөнгөө хүлээн авах, шилжүүлэх, үлдэгдэлтэйгээ танилцах

2. Ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ дараах үүргийг биелүүлнэ.

2.2.1 Ажил үүрэг гүйцэтгэхдээ хорих ангийн дотоод журмыг чанд мөрдөх

2.2.2 Ажил үүргийн хуваарьт заагдсан үүргүүдийг нэг бүрчлэн биелүүлэх

2.2.3 Ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх талаар албан хаагчдын тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлэх

Гурав. Хорих ангийн эрх, үүрэг:

3.1 Хорих анги дараах эрх эдэлнэ.

3.1.1 Хоригдлын өөрийн амаар болон бичгээр гаргасан хүсэлтийг ангийн арга зүй зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, ангийн аж ахуйн болон үйлдвэрлэлд буюу /хөдөлмөрийн дада олгох/ хэсэгт, гэрээт байгууллагуудад ажиллуулж болно.

3.2.2 Хоригдол тус бүрийн ажил үүргийн хуваарийг гаргах

3.2.3 Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх хэвийн нөхцлөөр хангах

3.2.4 Хоригдлыг хуваарьт ажилдаа дадлагажих нөхцлийг бүрдүүлэх

3.2.5 Хоригдлын хөдөлмөр, хамгааллын үйл ажиллагаанд хяналт тавих

3.2.6 Хоригдолд хийснээр хөдөлмөрийн хөлс олгох

3.2.8 Энэ гэрээний 3.1.1-д заасны дагуу өөрийн хүсэлтээр ангийн үйлдвэрлэлийн дадлаг олгох хэсэгт ажилласан хоригдолд бүтээгдэхүүний борлуулалтаас хамааран цалин урамшуулал тооцон олгож болно.

3.2.9 Өөрийн үйлдвэрлэл болон гэрээт хэсэгт ажилласан хоригдлын цалин хөлснөө шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон төлбөр, хоригдлын буруутай үйлдлээс хорих ангид учирсан хохирлыг суутгаж, үлдэх хэсгийг хоригдлын нэрийн дансанд төвлөрүүлэх

3.2.10 Гэрээний 3.2.9-д заасан суутгалын хэмжээ нь хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсний 7% хувиас ихгүй байна.

Дөрөв. Гэрээний сунгалт:

4.1 Энэхүү гэрээ нь ял эдэлж дууссан, өөр хорих анги руу шилжсэн тохиолдолд дуусгаа болгох бөгөөд ажил үүргийн хуваарь өөрчлөгдсөн тохиолдолд гэрээнд хавсралтанд өөрчлөл оруулж шийдвэрлэж болно.

Сунгалт.....

Сунгалт.....

Сунгалт.....

Сунгалт.....

ГЭРЭЭ БАЙГУУЛСАН:

Ажил гүйцэтгүүлэгч:

Хорих ангийг төлөөлж

..... /

Ажил гүйцэтгэгч:

..... овогтой хоригдол

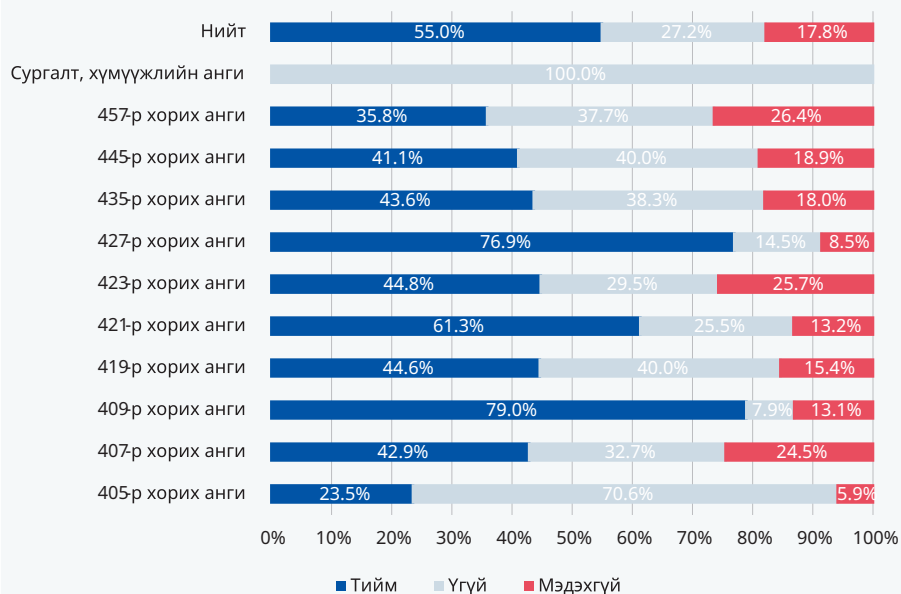
..... /

Хавсралт II: Хорих ангиудын байршил, дэглэм

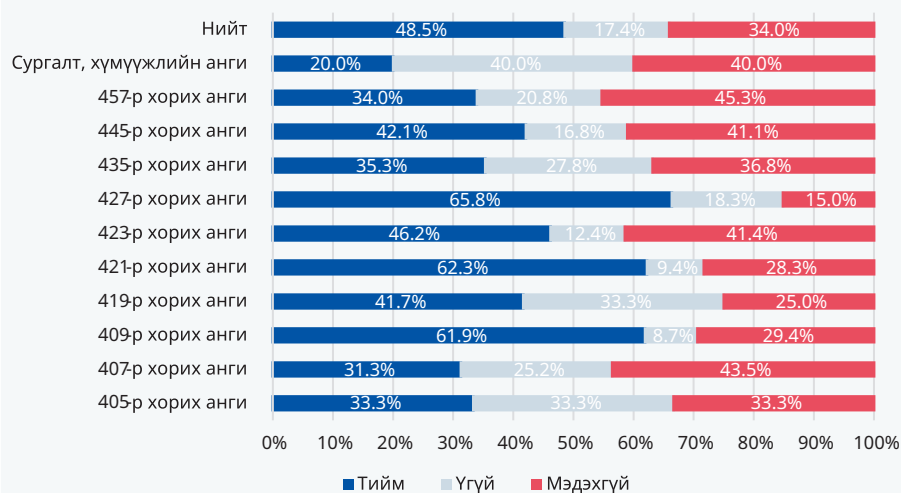
№	Хорих байгууллага	Байршил	Хорих ангийн дэглэм
1	401 дүгээр анги	Улаанбаатар, Хан-Уул дүүрэг	Хаалттай Нэгдсэн эмнэлэг
2	405 дугаар анги	Улаанбаатар, Сонгинохайрхан дүүрэг	Хаалттай (Тусгай нэгж)
3	Эмэгтэйчүүдийн 407 дугаар анги	Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг	Нээлттэй, хаалттай
4	409 дүгээр анги	Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг	Хаалттай
5	Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага	Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг	-
6	413 дугаар анги	Сэлэнгэ аймаг, Мандал сум	Нээлттэй, хаалттай
7	415 дугаар анги	Төв аймаг, Баян сум	Нээлттэй, хаалттай
8	417 дугаар анги	Төв аймаг, Мөнгөнморьт сум	Нээлттэй
9	419 дүгээр анги	Хэнтий аймаг, Өндөрхаан сум	Нээлттэй
10	421 дүгээр анги	Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг	Нээлттэй
11	423 дугаар анги	Өвөрхангай, Хархорин сум	Нээлттэй, хаалттай
12	425 дугаар анги	Говьсүмбэр аймаг, Сүмбэр сум	Нээлттэй
13	427 дугаар анги	Төв аймгийн Баяндэлгэр сум, нийслэлийн Багануур дүүрэг	Нээлттэй, хаалттай
14	429 дүгээр анги-Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлэг	Улаанбаатар, Сонгинохайрхан дүүрэг	Хаалттай
15	433 дугаар анги	Сэлэнгэ аймаг, Мандал сум	Хаалттай
16	435 дугаар анги	Дархан-Уул аймаг, Дархан сум	Хаалттай
17	437 дугаар анги	Орхон аймаг, Баян-Өндөр сум	Нээлттэй
18	439 дугаар анги	Булган аймаг, Орхон сум	Хаалттай
19	441 дүгээр анги	Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг	Нээлттэй
20	445 дугаар анги	Дархан-Уул аймаг, Дархан сум	Нээлттэй
21	457 дугаар анги	Ховд аймаг, Жаргалант сум	Нээлттэй, хаалттай
22	Цагдан хорих 461 дүгээр анги	Улаанбаатар хот, Баянгол дүүрэг	Хаалттай

Хавсралт III: Судалгааны зарим үр дүнгүүд

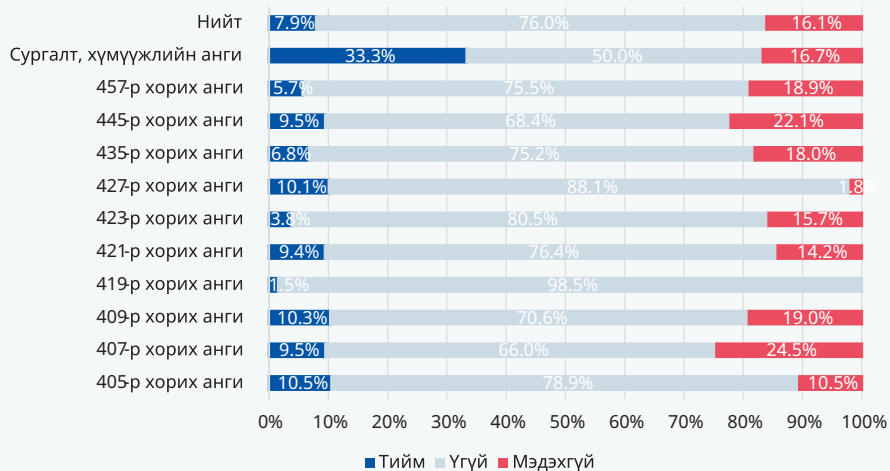
► Дүрс 33. Та хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?



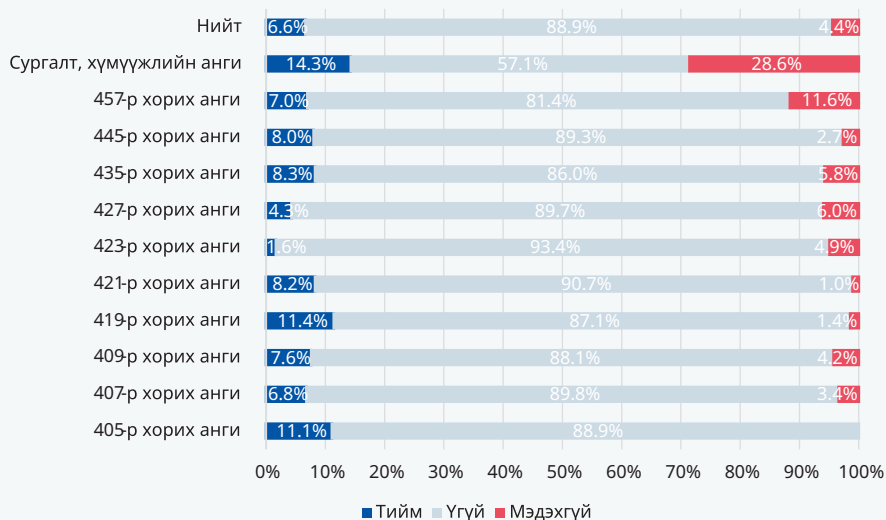
► Дүрс 34. Гэрээний нөхцөл бодитоор хэрэгждэг эсэх? (хорих ангиар)

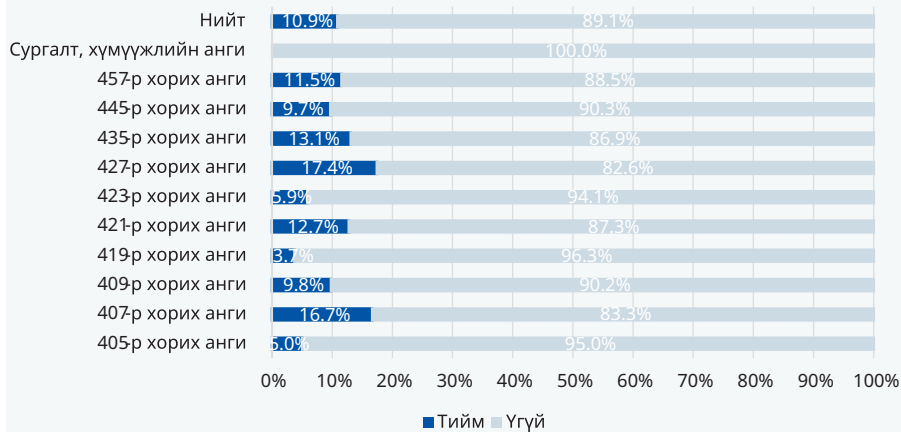
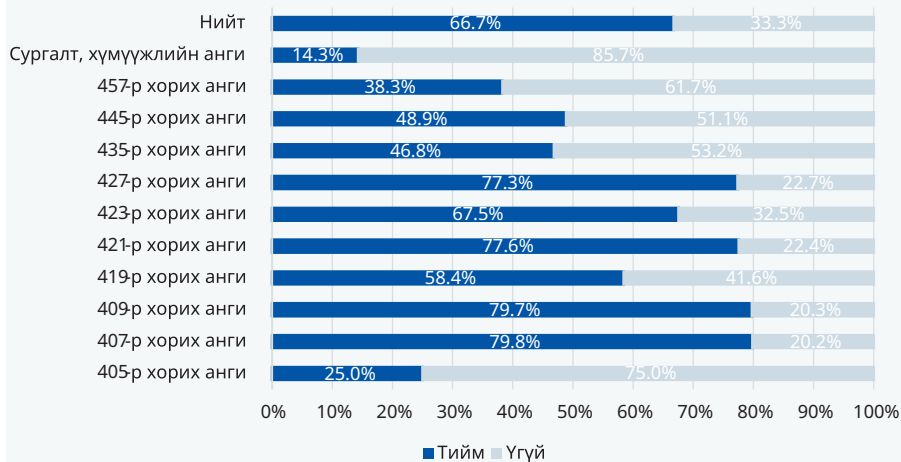


► **Дүрс 35. Ажил хийж явцдаа та ямар нэг байдлаар шийтгүүлж байсан эсэх? (хорих ангиар)**



► **Дүрс 36. Хорих ангийн зүгээс таныг зөрчил гаргасны төлөө шийтгэл байдлаар ажиллуулж байсан эсэх? (хорих ангиар)**



► **Дүрс 37. Санал, хүсэлт гаргасан байдал (хорих ангиар)**► **Дүрс 38. Тодорхой чиглэлээр дадлага олгож, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтад хамрагддаг эсэх? (хорих ангиар)**

Хавсралт IV: Судалгааны үр дүнг хэлэлцүүлсэн хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос “Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох” судалгааг Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр хийж гүйцэтгэсэн.



Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29, 105 дугаар конвенцод заасан шаардлагад нийцэж буй эсэхэд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг иж бүрэн судлах зорилготой тус судалгааны үр дүнг танилцуулах арга хэмжээг 2023 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдөр зохион байгуулсан.

Арга хэмжээнд ХЭҮК-ын гишүүн Д.Сүнжид, Комиссын гишүүн Б.Энхболд, УЕП-ын орлогч прокурор М.Чинбат, Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын Женев дэх төвийн бодлогын судлаач Габриела Бреглия, Микиэл Дэ Кок, ОУХБ-ын үндэсний зохицуулагч П.Болормаа, ШШГЕГ-ын Хорих ял эдлүүлэх албаны дэд дарга Ч.Нэргүй, ДХИС-ийн Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Шүүхийн шийдвэр, гүйцэтгэл судлалын төвийн эрхлэгч Ч.Алтангэрэл, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн судлаач, доктор Р.Оюунбадам ахалсан судалгааны

баг, “Ардчилал судлалын хүрээлэн” ТББ-ын судлаач Д.Аюуш ахалсан судалгааны баг болон бусад холбогдох албаны төлөөлөл оролцсон юм.

Тус хэлэлцүүлгээс гарсан санал зөвлөмжийг нэгтгэвээс:

- Энэ 2022 оны судалгаа хийх хэрэгцээ шаардлага 1 дүгээрт, 2014 онд ХЭҮК-ын гүйцэтгэсэн судалгааны асуулт болох хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал сайжирсан уу, үгүй юу гэдэгт хариулах, 2 дугаарт, одоогийн нөхцөл байдал нь ямар байна вэ гэдэгт хариулт өгөх 2 зорилготой байсан. Тэгэхээр 1 дүгээр зорилгын хүрээнд олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 29, 105 дугаар конвенцод Монгол Улсын үндэсний хууль тогтоомж нийцэж байна гэдэг зүйл дээр яригдаж байна. Тэгэхээр 1 дүгээрт шүүхийн өмнөх шатанд яллагдагчаар татагдсан үед хөдөлмөр эрхлэх асуудал алга. Шийтгэх тогтоол гарсны дараа хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлж байна. 2 дугаарт, төрийн хяналтын дор хөдөлмөр эрхлүүлж байна. Хувийн ААН дээр хөдөлмөр эрхлэх үед ч гэсэн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас хяналтыг нь заавал хэрэгжүүлж байна. 3 дугаарт хувийн ААНБ, холбоо, сан гэх мэт ийм хувийн этгээдэд сайн дураар шилжүүлж болохгүй гэдэг заалтыг бүрэн хангаж байна. Тэгэхээр хууль тогтоомжийн хувьд 2017 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар эдгээр асуудлуудыг залруулжээ.
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар албадан хөдөлмөртэй холбоотойгоор зохицуулалт оруулсан байна. Мөн хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой асуудал тодорхой болсон байна. 1 дүгээрт нь хууль тогтоомжийн хувьд энэ нь олон улсын гэрээ, конвенцтой нийцэж байна гэсэн дүгнэлт, 2 дугаарт нь хэдийгээр гэрээ, конвенцтой нийцэж байгаа боловч дотоод зохион байгуулалт 8 үндэсний хэмжээний бодлого хөтөлбөртэй холбоотой сайжруулах асуудал байна. Үүнд, салбар дундын уялдаа холбоог сайжруулах.
- ХНХЯ-тай яаралтай эрсдэлийн чиглэлээр хамтарч ажиллах. Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийн асуудал Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны харьяанд шилжсэн тул мэдлэг, мэргэжлийн дадал, чадвар олгох асуудлыг шийдвэрлэх. Энэ чиглэлээрх хэрэгцээ шаардлага, судалгааг гүйцэтгэсэн хүмүүс нь энэ ажлыг хийх төлөвлөгөөтэй байгаа эсэх, хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэх, энэ тал руу хамтарч ажиллах хэрэгтэй байна. За суллагахаас өмнөх хөтөлбөрийг нэвтрүүлэхтэй холбоотой асуудлыг тухайлан энэ зөвлөмжид оруулах шаардлагатай. Хамтран ажиллах уялдаа холбоог сайжруулах хэрэгтэй байна.
- Салбар дундын асуудал болгож авч үзэхгүй бол ХЗДХЯ, ШШГБ-аас өөрсдөө баталдаг асуудал байна. Эдгээр журмуудаас нэг нь л Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдтай хамтарсан байна. Энэ нь хоригдлыг суллагахаас өмнөх хөтөлбөрт хамруулах тухай журам байгаа юм байна. Тэгэхээр энэ чиглэл рүү дотоод уялдаа, холбоог хангаж ажиллах шаардлага байна. Гурав дахь нь дэглэмээс хамаараад ажлын байрыг

бий болгох хэрэгцээ байна. Энэ асуудлыг бодлогын чиглэлээр дэмжиж ажиллах ёстой юм байна.

- ▶ Хаалттай дэглэмд зөвхөн хорих байранд л ажиллах боломж олгодог юм байна. Хуулиараа журамлачихсан учраас тэнд ажлын байр бий болгох нь бодит байдал дээр амаргүй ажил юм байна. За ялангуяа энэ дээр нь нэмээд хөдөлмөр нөхцөл, цалин хөлс олгохтой холбоотой асуудал нэмэгдэхээр байдал улам хүндэрдэг юм. Энэ нөхцөлүүдийг хангахад нь дэмжлэг үзүүлэх үүднээс тухайн орон нутгийн Засаг дарга, магадгүй Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх салбар зөвлөл, ААНБ-уудтай хамтарч ажиллах бодлогыг дэмжих шаардлагатай байна. Зөвхөн ШШГБ юм уу тухайн хорих ангийн асуудал гээд орхих нь зөв биш гэж үзлээ. Нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болгож оруулаад энэ чиглэл дээр тухайлсан арга хэмжээг хэсэгчилсэн байдлаар биш цогц байдлаар авах шаардлагатай. Үүний үр дүн яаж гарч ирдэг вэ гэхээр хаалттай хорих ангид ажлын байр цөөхөн учраас цалин хөлсийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс дээшээ тогтоох боломж тун хязгаарлагдмал юм байна. Гар урлал гэх мэт ажлыг хийлгэж байгаа боловч гүйцэтгүүлж байгаа ажлын хөлсийг цагаар тооцох асуудал дээр бид эргэж дахин ярилцаж, тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай.
- ▶ Сайжруулж болох үндэсний хууль тогтоомжийн хүрээнд юу вэ гэхээр 160 цагийн асуудал ярьсан. Шагналын хоног тооцож байгаа асуудал дээр интервал байж болох эсэх дээр хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудал байна.
- ▶ Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид хөдөлмөр эрхлүүлэхтэй холбоотой, эмнэлэг, дэглэм бууруулахтай холбоотой асуудлаар хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэхтэй холбоотой асуудал орж ирнэ. За дагалдах журмын тухайд таны ярьсан 2018 онд батлагдсан хөдөлмөрийн хөлсний нормативын тухай журмыг шинэчлэх шаардлага байна гээд хэлбэрийн хувьд шинэчлэх ёстой гэсэн ийм шаардлага байна. Мөн зохион байгуулалттай холбоотой асуудал юу гэхээр журамд, хуульд тусгагдсанаар 14 хоногтоо нэг удаа усанд орох боломжоор хангана гэсэн байна. Гэхдээ эмэгтэйчүүдийн хорих анги дээр очихоор тухайлан ярьдаг асуудал нь юу гэхээр хөдөлмөрийн нөхцөл гэхээсээ илүүтэй дараах 2 асуудлыг ярьдаг. Илүү цагаар буюу 40 цагаас илүү цаг ажиллуулаад байна, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй байгаа ч илүү цагаар ажиллуулмааргүй байна гэдэг хүсэлтийг тавьдаг. Дараагийн нэг тавьдаг асуудал нь усанд орох боломж нөхцөлөөр хангагдах асуудал байдаг. Тэгэхээр эдгээр асуудлуудыг зөвлөмжөө оруулахаар тусгаад байна. Хамгийн сүүлд зайлшгүй дурдах ёстой нэг асуудал бол сургалт, мэдээлэл хүргэх тухай асуудал байна. За Аюуш судлаачийн тайлангаас хувь хэмжээг харах юм бол бичиг баримтын судалгааг түрүүлж гүйцэтгэсэн. Бид хорих анги болгон дээр 2 хоногийн турш ажиллах явцад нөхцөл байдлыг ажиглаж, ярилцлага, анкетын судалгааг хийсэн. Бичиг баримтад нь дүн шинжилгээ

хийснээс гадна анкетын асуулгын үр дүнг судлаачдын гаргаад ирэхээр зарим зөрүүтэй байдал гарсан. Энэ зөрүүг танин мэдэхүйн ойлголт талаас нь тайлбарлах шаардлагатай байна. Дээр нь ангилах тухай нэг асуудал байна. Зарчмын хувьд өөрчлөлт хийхийг хүсэж байгаа юмуу эсвэл цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байна уу гэдэгтэй холбоотой төлбөр нар ангилах тухай асуудал байна шүү дээ. Яг аж ахуйн ажил хийж байна уу эсвэл цалин хөлстэй төлбөртэй хөдөлмөр эрхэлж байна уу гээд ял ялгааг нь гаргаж тайлбарлахгүй бол зөрүүтэй байдал үүссэн гэж тоон болон чанарын судалгаанаас харагдаад байна. Бид үүнийг засаж, сайжруулаад ойлгомжтой байдлаар өгөхийн сацуу ШШГБ-д хандаад мэдүүлэх, таниулах сурталчилгаа хийх. Жишээлбэл албан хаагчтай холбоотой асуудлаар сургалт, сурталчилгаа хийхийг хүсээд байгаа юм. жишээ нь албан хаагчдад зориулсан ажил зохион байгуулахыг хүсээд байгаа юм. Нээлттэй хорих анги гэдэгт нийтийн буюу манайд бүх хорих анги төрийн мэдэлд байдаг учраас бүх хорих анги нийтийнх байгаа. Тэгэхээр нийтэд нь албадан хөдөлмөрлүүлж болно гэдгийг тайлбарласан. Ойлголтоо нэгтгэх, нэгдсэн ойлголттой болгохын тулд сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулах шаардлагатай гэсэн дүгнэлт гарч байна.

► АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

Хууль, тогтоомж

Монгол хэл дээр:

1. Үндсэн хууль, 1992
2. Эрүүгийн хууль /Шинэчилсэн найруулга/, 2015
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/, 2017
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2002
5. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөр
6. Монгол Улсын засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр буюу дунд хугацааны хөгжлийн хөтөлбөр
7. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хууль зүй дотоод хэргийн сайдын 2022 оны 8 дугаар сарын 30-ны өдрийн А/167, А/233 хамтарсан тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлыг суллахад бэлдэх хөтөлбөр”
8. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”
9. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/150 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгал хийх журам”
10. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2020 оны 03 дугаар сарын 9-ний өдрийн А/46 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалт зохион байгуулах журам”
11. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2022 оны А/49 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдол гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх журам”

12. ХЗДХ-ийн сайдын 2017 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/183 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хорих ангийн дотоод журам”
13. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/129 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан “Нийгмийн ажлын аргачилсан заавар”

Гадаад хэл дээр:

1. Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглал, 1948
2. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966
3. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын нэмэлт II протокол, 1989
4. НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 1985 оны 40/34 дүгээр тогтоолоор “Гэмт хэрэг болон албан тушаалын байдлаа урвуулан ашигласны улмаас хохирогчдын талаарх хууль цаазын үндсэн зарчмын тухай тунхаглал,
5. НҮБ-ын Хорих ял шийтгүүлсэн насанд хүрээгүй хүмүүсийг хамгаалах дүрэм, 1990
6. Prison Act of 16 March 1976 (Federal Law Gazette Part I p. 581, 2088), as last amended by Article 1 of the Act of 19 June 2019 (Federal Law Gazette I p. 840)
7. Imprisonment Act (Passed 14.06.2000, RT I 2000, 58, 376, Entry into force 01.12.2000), <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/504112013005/consolide>
8. PENAL CODE (Act No.45 of 1907), <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/PC.pdf>

Ном, сурах бичиг, судалгааны тайлан, эмхэтгэл

Монгол хэл дээр:

1. 2019, 2021, 2022 оны холбогдох сарын хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс, нэрийн дансны мэдээлэл
2. “Монгол Улс дахь гэмт хэргийн цагаан ном-2020”, УБ, 2021
3. А.Лхагваа, “Монгол Улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй”, УБ, 2004
4. Д.Баярсайхан, “Эрх зүйн онол”, УБ, 2020
5. М.Алтан-Очир, “Хорих ял эдлүүлэх дэглэм”, УБ, 2020

6. Д.Баярсайхан, “Харьцуулсан эрүүгийн эрх зүй”, УБ, 2022
7. С.Нарангэрэл болон Ж.Эрдэнэбулган, Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүй: Үзэл баримтлал, уламжлал, сургамж, УБ, 2019

Гадаад хэл дээр:

1. Federal Statistical Office Germany, penal system - demographic and criminological characteristics of the prisoners on 31.03. - Subject series 10 row 4.1 – 2021
2. Schriften zum Strafvollzug, Jugendstrafrecht und zur Kriminologie, Johannes Hillebrand, “Organisation und Ausgestaltung der Gefangenearbeit in Deutschland”, p. 182, https://rsf.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/fakultaet/rsf/lehrstuehle/lis-harrendorf/Bd34_9783936999587.pdf
3. The Norwegian correctional service, 2020 ANNUAL REPORT
4. CORRECTION BUREAU, MINISTRY OF JUSTICE OF JAPAN, Penal institution in Japan, <https://www.moj.go.jp/content/001314589.pdf>
5. Schriften zum Strafvollzug, Jugendstrafrecht und zur Kriminologie, Johannes Hillebrand, “Organisation und Ausgestaltung der Gefangenearbeit in Deutschland”, https://rsf.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/fakultaet/rsf/lehrstuehle/lis-harrendorf/Bd34_9783936999587.pdf
6. Schriften zum Strafvollzug, Jugendstrafrecht und zur Kriminologie, Johannes Hillebrand, “Organisation und Ausgestaltung der Gefangenearbeit in Deutschland”, https://rsf.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/fakultaet/rsf/lehrstuehle/lis-harrendorf/Bd34_9783936999587.pdf
7. Operational strategy for the Norwegian Correctional Service 2021 - 2026, https://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/4888894.823.ijubwissujnwu/KDI_strategibrosjyre_TRYKK_FINAL2_Engelsk.pdf
8. Youjeong Jeong and Osamu Niikura, Life Imprisonment in South Korea: Law and Practice in Recent Trends, 2021

Цахим эх сурвалж

Монгол хэл дээр:

1. “Зүүнбаян-Ханги чиглэлийн төмөр замын бүтээн байгуулалт эхэллээ”, 2022.10.27, <https://montsame.mn/mn/read/292070>

Гадаад хэл дээр:

1. World prison brief: United States, <https://www.prisonstudies.org/country/united-states-america>
2. Organization, mission and functions manual: federal bureau of prisons, <https://www.justice.gov/doj/organization-mission-and-functions-manual-federal-bureau-prisons>
3. About Our Facilities, https://www.bop.gov/about/facilities/federal_prisons.jsp
4. Prison Security Levels | Inmate Classification Levels, <https://federalcriminaldefenseattorney.com/prison-life/prison-security-levels/#minimum-security-prisons>
5. Breaking Down the Different Types of Prisons in America, <https://www.rasmussen.edu/degrees/justice-studies/blog/different-types-of-prisons/>
6. Prison labor in the united states: an investor perspective, <https://missioninvestors.org/sites/default/files/resources/Prison%20Labor%20in%20the%20United%20States%20-%20An%20Investor%20Perspective.pdf>
7. World prison brief: Germany, <https://www.prisonstudies.org/country/germany>
8. Verzeichnis der Vollzugsanstalten in der Bundesrepublik Deutschland, <https://justiz.de/online Dienste/vollstreckungsplaene/vollzugsanstalten-deutschland.pdf>
9. JUSTIZVOLLZUGSANSTALT DARMSTADT Arbeit der Gefangenen, <https://justizvollzug.hessen.de/justizvollzug/jva-darmstadt/ausgestaltung-des-vollzuges/arbeit-der-gefangenen>
10. Arbeit für Gefangene, https://www.justizvollzugsanstalt-hannover.niedersachsen.de/startseite/arbeit Produktion/arbeit_fur_gefangene/arbeit-fuer-gefangene-82259.html
11. World prison brief: Norway, <https://www.prisonstudies.org/country/norway>
12. Organisation of Norwegian correctional service, <https://www.kriminalomsorgen.no/informasjon-paa-engelsk.536003.en.html>
13. Type fengsel og soningsformer, <https://www.kriminalomsorgen.no/type-fengsel-og-sikkerhetsnivaa.516316.no.html>
14. Arbeids- og aktivitetstilbud, <https://www.kriminalomsorgen.no/arbeids-og-aktivitetstilbud.527951.no.html>

15. Norway prison, <https://www.prison-insider.com/countryprofile/prisons-norway2019?s=vie-quotidienne#vie-quotidienne>
16. World prison brief: Estonia, <https://www.prisonstudies.org/country/estonia>
17. Justiitsministeerium, institution, <https://www.vangla.ee/en/intitutions>
18. World prison brief: Japan, <https://www.prisonstudies.org/country/japan>
19. Penal Institutions (Prisons / Juvenile Prisons / Detention Houses), https://www.moj.go.jp/EN/kyousei1/kyousei_kyousei03.html
20. BOP Policies, <https://www.bop.gov/PublicInfo/execute/policysearch>
21. Social Welfare and Labour Services in Norwegian Prisons, https://www.academia.edu/30329809/Social_Welfare_and_Labour_Services_in_Norwegian_Prisons
22. European social fund, Helping prisoners get back into employment, <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=441>
23. JAPAN: Ministry of justice, Prison Work, https://www.moj.go.jp/EN/kyousei1/kyousei_kyousei10.html
24. Penal Reform International, Global Prison Trends 2021, 2021, <https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2021/05/Global-prison-trends-2021.pdf>
25. Ashley Nellis, Ph.D, No End In Sight: America's Enduring Reliance on Life Sentences, 2021. <https://www.sentencingproject.org/reports/no-end-in-sight-americas-enduring-reliance-on-life-sentences/>
26. European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT), Extract from the 25th General Report of the CPT, 2016., https://rm.coe.int/16806cc447?fbclid=IwAR1QCupNgVnDiqAc_ojI-JvmubpudAQOTApWJupiibG5XKe5MhiET4UW5AM