

1324103
1324103
1324103

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Судалгааны урьдчилсан тайлан
/2003 он/

Энэхүү материалыг зөвхөн "Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөрийн төлөв байдал" судалгааны үр дүнг хэлэлцүүлэх Гурван талд семинарын хэлэлцүүлэгт зориулав.

DIRC

Хөгжлийн Мэдээллийн Төв



Данс: 0 () / 3170-1-1

Шифр: UCC 004 /

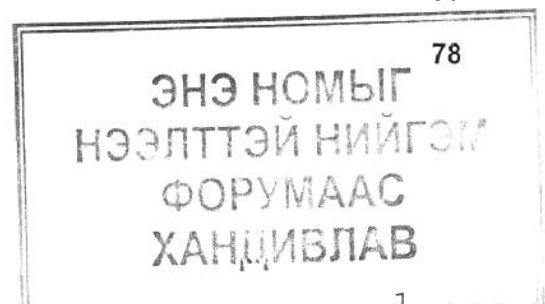
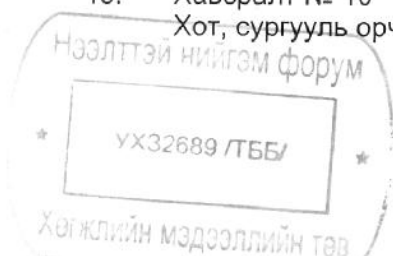


Засгийн Газрын Хэрэгжүүлэгч Агентлаг
Удирдлагын Академийн Эрх Зүйн Тэнхимийн
багш, доктор профессор Б. Уранцэцэг

Гарчиг

Хуудасны дугаар

ОРШИЛ	1-2
I хэсэг. Монгол улс дахь албадан хөдөлмөрийн илрэх хэлбэрүүд: өнгөрсөн ба өнөө	
Хүснэгт № 1	3-8
Хүснэгт № 2	8-10
Тайлбар	11
II хэсэг. Шилжилтийн үеийн Монгол улс дахь албадан хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрүүд, тэдгээрийн илрэл, үүсч буй шалтгаан	
1. Төрөөс эмчилгээнд гаргас ан зардлыг нь нөхүүлэх зорилгоор захиргааны журмаар хэрэглэх албадан хөдөлмөр	11-14
2. Захиргааны журмаар хийлгэх албадан хөдөлмөр	14-21
3. Эрүүгийн гэмт хэргийн хэлбэрээр илрэх албадан хөдөлмөрийн илрэлүүд	21-28
4. Хоригдлын хөдөлмөр	29-35
5. Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд илрэх албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн хэлбэрүүд	35-54
6. Дунд сургуулийн сурагчдыг дайчлан ажиллуулах хэлбэр	54-57
7. Сургалтын зардлыг нөхөн төлүүлэхийн тулд заавал хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр	58-59
8. Хугацаат цэргийн албан хаагчдаар иргэний шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх хэлбэр	59-62
III хэсэг: Хавсралтууд	
9. Хавсралт № 1 Нийслэлийн шүүхийн 2000 оны 833454 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоол	63-64
10. Хавсралт № 2 Нийслэлийн шүүхийн 2000 оны 48 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоол	65-66
11. Хавсралт № 3 Чингэлтэй дүүргийн Шүүхийн 2000 оны 833454 тоот тогтоол	67-68
12. Хавсралт № 4 Чингэлтэй дүүргийн мөрдөн байцаах тасаг. Байцаалтын протокол	69
13. Хавсралт № 5 Нийслэлийн шүүхийн 2000 оны 48 тоот эрүүгийн хэрэгт буй байцаалт	70
14. Хавсралт № 6 Нийслэлийн шүүхийн 1999 оны 169 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоол	71-72
15. Хавсралт № 7 Хоригдлын цалин хөлсний судалгаа	73
16. Хавсралт № 8 Хорих ангийн захиргаа, аж ахуйн нэгж, байгууллага хоорондын гэрээ	74-76
17. Хавсралт № 9 Ажилд томилсон ба халсан тушаал	77
18. Хавсралт № 10 Хот, сургууль орчноо цэвэрлэж байсан тухай	78



Монгол Улсад ардчилсан шинэчлэлийн үйл явц эхлэхээс өмнө оршин тогтнож байсан нийгэм, эдийн засгийн тогтолцоо нь иргэд зайлшгүй хөдөлмөрлөж байх хуульзүйн тийм нөхцлийг бий болгон албадан болон заавал хийх хөдөлмөр хэрэглэгдэж байв. Энэ үед хөдөлмөрлөх үүргээ үл биелүүлэгсэдтэй тооцох хууль зүйн хариуцлагыг тогтоон хэрэглэж оюутан, хугацаат цэргийн албан хаагчид хоригдлуудыг байнгын хямд ажиллах хүч болгон ашиглах, орон нутагт иргэдийг ажиллуулахаар шууд хуваарилах, томилох, нам, залуучуудын байгууллагын илгээлт, үүрэг, даалгавар өгч ажиллуулах зэрэг аргаар ажиллах хүчний зохистой байршилт, хуваарилалтын асуудлыг шийддэг байсан.

Гэхдээ эдгээр нь ажиллагчийн ашиг сонирхол, хүсэл эрмэлзэлд тулгуурлахаас илүү улс эх орны хэрэгцээнд үндэслэсэн, шаардлагатай бол ийнхүү ажиллахаас татгалзсан хүнд хууль зүй, ёс зүйн шинжтэй хариуцлага хэрэглэгдэж байсан зэргээс албадан хөдөлмөрийн сонгодог гэхээр шинж төрх агуулагдаж байв. Харин ардчилсан шинж бүхий өөрчлөлт шинэчлэлт нь энэ бүхнийг үгүйсгэн арилгах нөхцөл бололцоог бодитойгоор бий болгож байна. Ялангуяа шинэ ардчилсан Үндсэн хууль /1992 он /-иар хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж үл болно гэж тунхагласан нь албадан хөдөлмөрийг нийгмийн амьдралын хүрээнээс шахах хууль зүйн гол баталгаа болж байна. Улмаар Хөдөлмөрийн тухай болон Эрүүгийн хуулиудад албадан хөдөлмөрийг хориглож, зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн тодорхой хариуцлага ч тусгагджээ. Энэ мэтээр Монгол улсад албадан ба заавал хийх хөдөлмөрийг хязгаарлан хориглоход чиглэгдсэн эрхзүйн тодорхой орчин бүрдсэн. Гэвч энэ нь манайд тухайн төрлийн хөдөлмөр үгүй болсон гэж хангалттай үндэслэл болж хараахан чадахгүй байна.

Хуулиуд амьдралд хэрэгжих явцад түүний зөрчих, хууль нь өөрөө хийдэлтэй, эсхүл түүгээр тогтоогдсон зохицуулалт үндэслэгээ муутайгаас хэрэгжихгүй байх зэргээс албадан шинжтэй хөдөлмөр хэрэглэгдэх, илрэх нь бас байна.

Түүнчлэн хоригдлыг болон захиргааны журмаар баривчлагдсан зарим этгээдийг хөдөлмөрлүүлэх зэрэг хуулиар тогтоогдон зөвшөөрөгдсөн хэлбэрийн хөдөлмөр нь ОУХБ-ын "Албадан ба заавал хийх хөдөлмөрийн тухай" 29-р конвенци /1930 он/-д нийцсэн, түүний агуулгыг зөрчөөгүй ч өнөөгийн практикт эдгээрийг хэрэглэх явцад зөрчил гарах явдал байна.

Монгол Улсын Засгийн газар ОУХБ-ын 13 конвенцид нэгдэн ороод байгаа бөгөөд "Албадан ба заавал хийх хөдөлмөрийн тухай" 29, "Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай" 105 дугаар конвенцид нэгдэх хүсэлтээ илэрхийлсэн билээ. Ийм нөхцөлд Монгол Улсад албадан хөдөлмөрийн асуудал ямар буйг мэдэх зорилгоор ОУХБ-ын Ази-Номхон далайн бүсийн Товчооноос "Монгол улс дахь албадан хөдөлмөрийн төлөв байдал" гэсэн төслийг хариуцан гүйцэтгүүлсний үр дүн нь та бүхэнд толилуулан хэлэлцүүлж буй энэ илтгэл юм.

Судалгаа нь манайд албадан хөдөлмөрийн асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжууд, тэдгээрийн агуулга, үйлчилгээ, практикт албадан шинжтэй илэрч буй хөдөлмөрийн ямар хэлбэрүүд байгаа, яагаад ийм хөдөлмөр бий болсон зэргийг тодруулж цаашдаа арилгах бололцоо, арга замыг тодорхойлох зорилгыг агуулсан.

Судалгаанд ажиглалт, ярилцлага хийх, хууль тогтоомжийн агуулгыг задлан шинжлэх, бичиг баримтыг судлах, статистик мэдээ ашиглах зэрэг аргыг түлхүү ашиглаж албадан гэх хөдөлмөрийн хэлбэр бүрт тохируулж нэмэлт аргуудыг хэрэглэв. Үүний хамт өмнө нь зохих байгууллагаас судлаж буй сэдэвтэй холбоотой

гаргасан ном, илтгэл, мөн энэ чиглэлээр эрх бүхий этгээдийн хийсэн хяналт шалгалтын материалыг ашигласан.

Судалгааг, нийслэл төдийгүй 10 гаруй аймгийг хамруулсан. Монгол улсын төр засгийн байгууллага албадан ба заавал хийх хөдөлмөрийн талаарх ОУХБ-ын конвенциудад нэгдэн ороход шаардлагатай бодит алхамуудыг хийхэд биднийг хийсэн судалгаа зохих тус дэм үзүүлэх болов уу хэмээн найдаж байна.

Жич: Энэхүү судалгаанд дурьдсан зарим аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэний нэрийг өөрчилсөн болно.

Төслийн гүйцэтгэгч: Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг
Удирдлагын Академийн эрх зүйн тэнхмийн багш,
доктор /Ph.D/ профессор Б.Уранцэцэг

I хэсэг. Монгол улс дахь албадан хөдөлмөрийн илрэх хэлбэрүүд: өнгөрсөн ба өнөө төвлөрсөн тогтолцооны үе ба өнөө үе дэх албадан хөдөлмөрийн илрэх хэлбэрүүдийг харьцуулах нь

Хүснэгт 1

Төвлөрсөн тогтолцооны үе дэх албадан хөдөлмөрийн үндсэн хэлбэрүүд	Зохицуулж байсан хууль тогтоомж	Өнөөгийн нөхцөлд эдгээр хэлбэрийн албадан хөдөлмөр байгаа эсэх	Зохицуулж байгаа хууль тогтоомж
1	2	3	4
1. Хөдөлмөрийн чадвартай хүн бүр нийгмийн тустай ямар нэг хөдөлмөрийг заавал эрхлэх /хөдөлмөрлөх эрхээ өөрөө шийдэхгүй/	Үндсэн хууль /1960 он/-иар хөдөлмөр бол социализм байгуулах гол арга зам, хүн бүр социалист бүтээн байгуулалтад хувь нэмэр оруулж хөдөлмөрлөх үүрэгтэй гэж тогтоосон.	Заавал хөдөлмөрлөх бус хүн амьдралын эх үүсвэр баталгаатай байхын тулд л хөдөлмөрлөх болсон	Үндсэн хууль /1992 он/-иар хүний үндсэн эрхийн нэг нь ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх гэж тунхаглав. Мөн 16 дугаар зүйлд: Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж үл болно гэсэн зарчмыг тусгав. Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он/-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д: Албадан хөдөлмөрийг хориглох тухай заалт, 141 дүгээр зүйлд бусдыг албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэм буруутныг торгож шийтгэх шийтгэлийн тухай заалт тус тус тусгагдав.
2. Нийгмийн тустай хөдөлмөр эрхлээгүй хүнийг захиргааны журмаар албан хөдөлмөрт татан оролцуулж орон нутгийн эрх бүхий байгууллагаас заасан ажлыг заасан хугацаагаар гүйцэтгүүлэх, засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх захиргааны шийтгэл оноох	Тухайн үед хуульчилсан хэм хэмжээ тогтоох эрхтэй байсан Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1961 оны 301 дүгээр зарлиг "Нийгмийн тустай хөдөлмөрөөс зайлсхийгчидтэй тэмцэх явдлыг хүчтэй болгох тухай" мөн 1986 онд гарсан 5 дугаар зарлиг	Энэ хэлбэрийн хөдөлмөр арилсан.	

3

3. Нийгмийн тустай хөдөлмөр хийлгэхээр гаргасан орон нутгийн захиргааны байгууллагын шийдвэрийг биелүүлэхээс санаатай зайлсхийсэн гэмт хэрэгт ял оноон шийтгэх	БНМАУ-ын шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль /1986 он/ ийн 235 дугаар зүйл		Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй тухай Үндсэн хуулийн 16 дахь зүйлийн 4 дэх хэсэг дэх, мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх заалт МУ-ын Эрүүгийн хууль /2002 он/-ийн 121 дүгээр зүйл дэх хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөрлүүлэх, гэмт хэргийн тухай заалтууд
4. Ажилчин, албан хаагч өөрийн хүсэлтээр хүндэтгэх шалтгаангүйгээр эрхэлж байсан ажлаасаа гарах нь хязгаартай зөвхөн хүндэтгэх /өвчин, өөр орон нутагт эхнэр буюу нөхрөө дагаж суурьшихаар явах гэх мэт/ шалтгаанаар халагдана. Бусад тохиолдолд түүнийг өөрийн санаачлагаар ажлаасаа гарахыг зөвшөөрдөггүй. Энэ үед ажлаа орхин гарвал ажил тасалсанд тооцон сахилгын ба захиргааны шийтгэл оноох ба ажилласан хугацаа нь тасарсанд тооцон цалингийн, нэмэгдлийг мөн амралтын нэмэгдлийг, тэтгэврийн нэмэгдлийг хасах үндэслэл бүрддэг.	БНМАУ-ын Хөдөлмөрийн хууль /1973 он/-ийн 38 дугаар зүйл, нийгмийн тустай хөдөлмөрөөс зайлсхийх, хөдөлмөрийн сахилга зөрчих явдалтай хийх тэмцлийг хүчтэй болгох тухай БНМАУ-ын АИХТ-дийн 1986 оны 5 дугаар зарлиг, нэг системийн газарт удаан жил ажилласны нэмэгдэл амралт олгох хугацаа тооцох журам /1974 он/ гэх мэт	Арилсан	Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он/-ийн 39 дүгээр зүйлээр ажилтан өөрийн санаачлагаар гэрээгээ цуцлах уг санаачлагаа гаргаснаас хойш 10 хоногийн дараа ажлын байраа орхих эрхүүдийг олгосон.

4

	хувьчлагдах хүртэл үргэлжлэн ашиглагдсан.		
10. Хоригдлуудыг барилга барих, зам гүүр засах зэрэг хөрөнгө мөнгө их хэмжээгээр зарцуулж гүйцэтгэх ажилд оролцуулж ажиллах хүчний нөөц болгон ашиглах	Хорих байгууллагын болон хорих ял эдлүүлэх тухай Монгол улсын хууль 1993 он Засан хүмүүжүүлэх Хөдөлмөрийн хууль /1981 он/	Хоригдлыг ажиллуулах хэлбэр хуулиар зөвшөөрөгдсөн хэвээр байгаа.	Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх журмын тухай хууль /2002 он/ Эрүүгийн хууль /2002 он/
11. Эмэгтэйчүүдийн биеийг үнэлүүлэх гэмт хэрэг үйлдэх замаар албадан хөдөлмөрлүүлэх	БНМАУ-ын шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль /1986 он/ 111 дүгээр зүйлийн 3.4, 111' дүгээр зүйл	Эрүүгийн шинэ хууль /2002 он/-д нарийвчлагдан тусгагдсан.	Эрүүгийн хууль /2002 он/
Эрүүгийн хуульд заасан зарим хөнгөн гэмт хэрэгт үйлдэгчид оноох засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх ял	БНМАУ-ын шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль /1986 он/ 27 дугаар зүйл	Эрүүгийн шинэ хууль /2002 он/-д энэ төрлийн ял ороогүй албадан ажил хийлгэх ял шинээр гарч ирсэн.	Эрүүгийн хууль /2002 он/
13. Нийгмийн хэв журам зөрчин танхайрч захиргааны журмаар баривчлагдсан хүнээр хөдөлмөр хийлгэх /засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх хэлбэрийн захиргааны шийтгэл/	Олон нийтийн хэв журам зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгах арга хэмжээний тухай Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1961 оны 311 дүгээр зарлиг	1995 оноос засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх хэлбэрийн захиргааны хариуцлага үгүй болсон. Захиргааны журмаар баривчлах хэлбэрийн хариуцлага хүлээсэн хүн, мөн согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр бий болсон.	2000 онд батлагдсан "Согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай", мөн "Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай" хуулиуд
14. Улс төрийн үзэл бодлоор ялгаварлан тухайн үед ноёрхож байсан Улс төрийн ганц нам МАХН-ын байр суурь, бодлого, үйл ажиллагааны зарчмыг шүүмжилсэн, энэ тухай үзэл	МАХН-ын Төв Хорооны Бүгд хурлууд болон Улс Төрийн Товчооны хурлын тогтоолууд, МАХН-ын аймгууд дахь хороодын шийдвэрүүд /тухай бүртээ гардаг байв/		Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн доторхи үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, ажил мэргэжлээ сонгох эрхүүд болон үзэл бодол...зэргээр ялгаварлахыг хориглох, хууль бусаар албадан

7

бодлоо илэрхийлсэн хүнийг хүмүүжүүлэн засах зорилгоор хөдөлмөрлүүлэх			хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох заалтуур
15. Ялтныг хөдөлмөрлүүлэх	БНМАУ-ын Засан Хөдөлмөрийн хууль /1981 он/	Хоригдол болон албадан ажил хийлгэх ял бүхий ялтныг хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр бий	Эрүүгийн хууль /2002 он/ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хууль /2002 он/

Монгол Улсад шинэ ардчилсан Үндсэн хууль батлагдан гарснаас хойших хугацаанд илэрч буй албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн хэлбэрүүд

Хүснэгт 2

Илрэх хэлбэрүүд	Эрх зүйн зохицуулалт тогтоосон хууль тогтоомж	Уг хөдөлмөрийг ямар зорилгоор хэрэглэж байгаа	Уг хэлбэр бий болсон бодит шалтгаан
1. Өвчтөнд гаргасан зардлыг нөхөн төлүүлэхээр хэрэглэгддэг албадан хөдөлмөр	Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль /2000 он/	Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх үед төрөөс гаргасан зардлыг нөхөн төлүүлэх	Эмнэлгийн болон эмчилгээний зардлыг төр хариуцан төлөх эдийн засгийн бодит бололцоо хомс байдал
2. Захиргааны журмаар баривчлагдан хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх.	Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх журмын тухай хууль /2000 он/	Захиргааны журмаар баривчлагдах хэлбэрийн шийтгэл хүлээсэн хүнээр баривчлан саатуулах байранд байх хугацаанд төрөөс гаргасан зардлыг нь нөхөн төлүүлэх	Баривчлан саатуулах байрны зардлыг төр дангаар бүхэлд нь хариуцах эдийн засгийн бололцоо байдаггүйгээс
3. Эрүүгийн гэмт хэргийн хэлбэрээр илрэх албадан хөдөлмөр /хүн хил давуулан худалдах ба худалдан авах, насанд хүрээгүй хүнийг биеийг нь үнэлүүлэх гэх мэт/	Эрүүгийн хууль /1986 онд батлагдан 2002 оны 9 дүгээр сарын 1 хүртэл үйлчилсэн/ Биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах гэмт хэрэг Албадан биеийг нь үнэлүүлэх хэлбэр	Хэрэгтэн ашиг хонжоо олох зорилгоор ашигладаг, Хэрэгтнийг цээрлүүлэх шийтгэх, хүмүүжүүлэх	Эдийн засгийн шалтгаан: ажилгүйдэл, ядуурлаас зонхилон үүсч байна. Хөнгөн гэмт хэргийг анх удаа үйлдсэн этгээдийг хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх, нийгэмшүүлэх

8

<p>5. Мэргэжил эзэмшсэн шинэ залуу ажилчдыг ажиллах хүч шаардлагатай байгууллага, үйлдвэрт буюу орон нутагт эрх бүхий байгууллага шууд хуваарилж, тэнд нь тодорхой хугацааны турш заавал ажиллуулах</p>	<p>Залуу ажилчид, малчдыг үйлдвэрлэл дээр тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зарим арга хэмжээний тухай МАХН-ын Төв Хороо, БНМАУ-ын СнЗ-ийн 1982 оны 27 дугаар тогтоол гэх мэт.</p>	<p>Арилсан.</p>	<p>Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсгийн, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх заалт</p>
<p>6. Их дээд сургууль төгсөгчдийг тухайн мэргэжил шаардлагатай үйлдвэр, албан газар, байгууллага болон орон нутагт эрх бүхий байгууллага шууд хуваарилах замаар тодорхой хугацааны турш заавал ажиллуулах зөрчвөл мэргэжил эзэмшсэнийг нь нотлох диплом, үнэмлэхийг нь хураан авах замаар тухайн мэргэжлийн ажил эрхлэх эрхийг нь хааж, боогдуулах</p>	<p>Тодорхой мэргэжил бүрээр эрх бүхий байгууллагын гаргасан эрх зүйн актуудад тусгагдаж байв. Харин хуваарилсан ажилд болон орон нутагт очиж ажиллаагүй мэргэжилтний дипломыг хураах ба буцааж олгох журмыг 1988 онд Шинжлэх Ухаан техник дээд боловсролын Улсын хорооны 196 дугаар тогтоолоор баталсан.</p>		
<p>7. Төрийн сангаас сургалтын зардлаа зээлж авч их дээд сургууль буюу мэргэжлийн коллеж төгссөн мэргэжилтэн залуучуудыг авсан зээл зардлыг нь төрийн өмчийн хэрэгцээтэй үйлдвэр, байгууллагад болон хөдөө орон нутагт тодорхой хугацаагаар ажиллуулж зардлыг нөхүүлэх.</p>	<p>Сангийн сайд, Шинжлэх Ухаан боловсролын сайдын 1993 оны 70/88 дугаар тушаалаар батлагдсан "Улсын зардлаар суралцаж, мэргэжлийг сургууль төгсөгчдийг хуваарилан ажиллуулах журам", Сургалтын төрийн сангийн Зөвлөлийн тогтоолоор 1993 онд батлагдсан "Сургалтын төрийн сангаас зээл олгох,</p>	<p>Үргэлжлэн хэрэглэгдэж байгаа</p>	

5

	<p>төлүүлэх журам, ХАА-д оюутан, сурагч, багш нарыг ажиллуулах журмын тухай заавар /СнЗ-ийн 1971 оны 387 дугаар тогтоол/</p>		
<p>8. Их дээд сургууль, техникум, мэргэжлийн сургууль, ерөнхий боловсролын дунд сургуулийн оюутан, сурагчдыг аж ахуйн шинжтэй ажилд дайчлан оролцуулах /хичээлийг тодорхой хугацаагаар зогсоох хэлбэрээр мөн амралтын өдрүүд, болон хичээлийн бус цагаар ажиллуулах/</p>	<p>Оюутан, нийгмийн сурагчдыг ашигтай хөдөлмөр хийлгэж байх журмын тухай, ХАА-н барилгын ажлын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай МАХН-ын ТХ, СнЗ-ийн 1972 оны 1 дүгээр тогтоол, оюутан сурагчдын хөдөлмөрийн гавшгай отрядын зохион байгуулалтыг бэхжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай МАХН-ын ТХ СнЗ-ийн 1979 оны 27 дугаар тогтоол Атар газар эзэмших төлөвлөгөө биелүүлэх зарим арга хэмжээний тухай МАХН-ын Тх, СнЗ-ийн 1982 оны 38 дугаар тогтоол гэх мэт</p>	<p>Эдгээр эрх зүйн актууд хүчингүй болсон, гэхдээ сурагчдыг ажиллуулдаг практик заримдаа хэрэглэгдсээр байна.</p>	<p>Хууль тогтоомжид энэ тухай заалт байдаггүй.</p>
<p>9. Хугацаат цэргийн албан хаагчдыг социалист бүтээн байгуулалтын ажилд оролцуулах, цэргийн бус иргэний шинжтэй богино хугацаанд их хүчээр даруй хийх шаардлагатай компани буюу байнга давтагдан хийгддэг ажлуудад дайчлан ажиллуулах</p>	<p>Шаардлагатай тохиолдол бүрт цэргийн удирдах байгууллага болон удирдах албан тушаалтны шийдвэрээр оролцуулж байв. Намрын ургац хураалт, хаврын тариалалтын зэрэг ажилд тогтмол ашиглаж ирсэн. Энэ хэлбэр нь 1990- ээд оны дунд үе буюу улсын өмчийн ХАА-н Сангийн аж ахуй /үйлдвэр/</p>	<p>Байнга тогтмол хэрэглэх хэлбэр арилсан ч их хөрөнгө мөнгө шаардах ажилд хугацаат цэргийн албан хаагчдыг ашиглах хэлбэр байсаар байгаа.</p>	<p>Хууль тогтоомжид энэ тухай заалт байдаггүй.</p>

6

	хувьчлагдах хүртэл үргэлжлэн ашиглагдсан.		
10. Хоригдлуудыг барилга барих, зам гүүр засах зэрэг хөрөнгө мөнгө их хэмжээгээр зарцуулж гүйцэтгэх ажилд оролцуулж ажиллах хүчний нөөц болгон ашиглах	Хорих байгууллагын болон хорих ял эдлүүлэх тухай Монгол улсын хууль 1993 он Засан хүмүүжүүлэх Хөдөлмөрийн хууль /1981 он/	Хоригдлыг ажиллуулах хэлбэр хуулиар зөвшөөрөгдсөн хэвээр байгаа.	Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх журмын тухай хууль /2002 он/ Эрүүгийн хууль /2002 он/
11. Эмэгтэйчүүдийн биеийг үнэлүүлэх гэмт хэрэг үйлдэх замаар албадан хөдөлмөрлүүлэх	БНМАУ-ын шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль /1986 он/ 111 дүгээр зүйлийн 3.4, 111' дүгээр зүйл	Эрүүгийн шинэ хууль /2002 он/-д нарийвчлагдан тусгагдсан.	Эрүүгийн хууль /2002 он/
Эрүүгийн хуульд заасан зарим хөнгөн гэмт хэрэгт үйлдэгчид оноох засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх ял	БНМАУ-ын шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хууль /1986 он/ 27 дугаар зүйл	Эрүүгийн шинэ хууль /2002 он/-д энэ төрлийн ял ороогүй албадан ажил хийлгэх ял шинээр гарч ирсэн.	Эрүүгийн хууль /2002 он/
13. Нийгмийн хэв журам зөрчин танхайрч захиргааны журмаар баривчлагдсан хүнээр хөдөлмөр хийлгэх /засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх хэлбэрийн захиргааны шийтгэл/	Олон нийтийн хэв журам зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгах арга хэмжээний тухай Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1961 оны 311 дүгээр зарлиг	1995 оноос засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх хэлбэрийн захиргааны хариуцлага үгүй болсон. Захиргааны журмаар баривчлах хэлбэрийн хариуцлага хүлээсэн хүн, мөн согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр бий болсон.	2000 онд батлагдсан "Согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай", мөн "Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай" хуулиуд
14. Улс төрийн үзэл бодлоор ялгаварлан тухайн үед ноёрхож байсан Улс төрийн ганц нам МАХН-ын байр суурь, бодлого, үйл ажиллагааны зарчмыг шүүмжилсэн, энэ тухай үзэл	МАХН-ын Төв Хорооны Бүгд хурлууд болон Улс Төрийн Товчооны хурлын тогтоолууд, МАХН-ын аймгууд дахь хороодын шийдвэрүүд /тухай бүртээ гардаг байв/		Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн доторхи үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, ажил мэргэжлээ сонгох эрхүүд болон үзэл бодол...зэргээр ялгаварлахыг хориглох, хууль бусаар албадан

7

бодлоо илэрхийлсэн хүнийг хүмүүжүүлэн засах зорилгоор хөдөлмөрлүүлэх			хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох заалтуур
15. Ялтныг хөдөлмөрлүүлэх	БНМАУ-ын Засан хүмүүжүүлэх Хөдөлмөрийн хууль /1981 он/	Хоригдол болон албадан ажил хийлгэх ял бүхий ялтныг хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр бий	Эрүүгийн хууль /2002 он/ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хууль /2002 он/

Монгол Улсад шинэ ардчилсан Үндсэн хууль батлагдан гарснаас хойших хугацаанд илэрч буй албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн хэлбэрүүд

Хүснэгт 2

Илрэх хэлбэрүүд	Эрх зүйн зохицуулалт тогтоосон хууль тогтоомж	Уг хөдөлмөрийг ямар зорилгоор хэрэглэж байгаа	Уг хэлбэр бий болсон бодит шалтгаан
1. Өвчтөнд гаргасан зардлыг нөхөн төлүүлэхээр хэрэглэгддэг албадан хөдөлмөр	Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль /2000 он/	Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх үед төрөөс гаргасан зардлыг нөхөн төлүүлэх	Эмнэлгийн болон эмчилгээний зардлыг төр хариуцан төлөх эдийн засгийн бодит бололцоо хомс байдал
2. Захиргааны журмаар баривчлагдан хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх.	Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх журмын тухай хууль /2000 он/	Захиргааны журмаар баривчлагдах хэлбэрийн шийтгэл хүлээсэн хүнээр баривчлан саатуулах байранд байх хугацаанд төрөөс гаргасан зардлыг нь нөхөн төлүүлэх	Баривчлан саатуулах байрны зардлыг төр дангаар бүхэлд нь хариуцах эдийн засгийн бололцоо байдаггүйгээс
3. Эрүүгийн гэмт хэргийн хэлбэрээр илрэх албадан хөдөлмөр /хүн хил давуулан худалдах ба худалдан авах, насанд хүрээгүй хүнийг биеийг нь үнэлүүлэх гэх мэт/	Эрүүгийн хууль /1986 онд батлагдан 2002 оны 9 дүгээр сарын 1 хүртэл үйлчилсэн/ Биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах гэмт хэрэг Албадан биеийг нь үнэлүүлэх хэлбэр	Хэрэгтэн ашиг хонжоо олох зорилгоор ашигладаг, Хэрэгтнийг цээрлүүлэх шийтгэх, хүмүүжүүлэх	Эдийн засгийн шалтгаан: ажилгүйдэл, ядуурлаас зонхилон үүсч байна. Хөнгөн гэмт хэргийг анх удаа үйлдсэн этгээдийг хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх, нийгэмшүүлэх

	Эрүүгийн /1986-2002 онд тус тус батлагдсан/ хуучин ба шинэ хуулиуд; Эрүүгийн хууль /2002 он/, Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх журмын тухай хууль /2002 он/		
4.Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр	Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх журмын тухай хууль /2002 он/ Эрүүгийн байцаан шийтгэх хууль /2002 он/	Гэмт хэргийн улмаас бусдад учруулсан хохирлыг нь нөхөн төлүүлэх	Хохирогчын эд хөрөнгийн эрх, ашиг сонирхлыг нөхөн сэргээх бодит шалтгаан
5. Дурагчдыг нийгэмд тустай, шаардлагатай хөдөлмөрт татан оролцуулах хэлбэр	Эрх зүйн хувьд ямар нэг хэм хэмжээгээр зохицуулаагүй.	Хот, гудамж, талбайн тохижилт, ариун цэврийн шаардлагын үүднээс зайлшгүй хийгдэх ёстой ч бусад иргэдээр хийлгэхэд хөлс өртөг тооцоход төвөгтэй, ажил нь байнга үргэлжилж байдаггүй ажлыг зардал гаргалгүй богино хугацаанд хийлгэх	Нийгэмд хэрэгцээтэй эдгээр ажилд зарцуулах төсөв хөрөнгө мөнгө зарцуулахыг орон нутгийн засаг захиргааны байгууллага хүсдэггүй, төсөв хөрөнгийн хомсдол /эдийн засгийн шалтгаан/
6. Мэргэжил эзэмшсэний дараа заавал хөдөлмөрлөх	Сангийн Сайд, Шинжлэх Ухаан боловсролын сайд /Хуучин нэрээр/-ын 1993 оны 70/88 дугаар тушаалаар баталсан журам, сургалтын төрийн сангийн Зөвлөлийн тогтоолоор 1993 онд батлагдсан журам, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагатай иргэн тохирч байгуулсан гэрээ	Төрийн сургалтын сангаас мөн аж ахуйн нэгж байгууллагаас зардал авч мэргэжил эзэмшсэн хүний зардлыг нь нөхүүлэх	Суралцагч зардлаа өөрөө төлөх чадваргүйгээс
7. Хугацаат цэргийн албан хаагчдаар хийлгэх иргэний шинжтэй ажил	Эрх зүйн ямар нэг зохицуулалтгүй, зөвхөн удирдах, дээд цолтой хүмсийн	Энгийн иргэдээр хийлгэхэд зардал их гарах гүйцэтгэвэл зохих хугацаа нь богино даруй	Төсөв хөрөнгө хэмнэх

9

	шийдвэрээр хийгддэг гэсэн таамаглал байна.	хийгдэх шаардлагатай ажлыг хурдан, ажлын зардал, хөлсгүй хийлгэх	
8. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь албадлагын шинжтэй хөдөлмөр: а/ илүү цагаар болон амралт, баяр ёслолын өдрүүдэд ажиллуулах зоицуулалтыг зөрчих зөрчлийн хэлбэрээр илрэх, б/ ажилтныг цаин хөлсгүйгээр ажиллуулах хэлбэр, в/ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур хөлс олгож завших хэлбэр г/ олон ажил үүргийг зэрэг гүйцэтгүүлж нэг ажил албан тушаалын цаин олгох хэлбэр; д/ туршиж буй нэрийдлээр цалин хөлсгүйгээр ажиллуулах хэлбэр; е/ иргэнийг албадах замаар хүсээгүй үүргийг гүйцэтгүүлэх хэлбэр;	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж	Ажил олгогч тал ажилтны хөдөлмөрийг мөлжих, бага өртгөөр үнэлэх, ашиг олох, ажилтнаас давуу тал болохоо харуулах	Ажил олгогчын эрх зүйн мэдлэг дутмаг, эрх зүйн ухамсар дорой, төрийн ба олон нийтийн хяналт сул, хамгаалах механизм дутуу гэх мэт.
9. Хүүхдийн хөдөлмөр	Хөдөлмөрийн ба Эрүүгийн хуулиуд	Хүүхдийн хөдөлмөрөөр ашиг хонжоо олох	Ажиллуулагч талын эрх зүйн мэдлэг, ухрамсын сул дорой байдал, эрх зүйн зохицуулалтын учир дутмаг байдал г.м.

Тайлбар: Монголд илэрч хэрэглэгдэж буй албадан хөдөлмөр гэж үзэх Есөн хэлбэрийг хүснэгт 2-т тусгасан. Гэхдээ эдгээрээс "Албадан ажил хийлгэх ял" хэлбэрээр илрэх хөдөлмөр нь хэлбэр талаас албадлагын элементийг агуулж байгаа ч агуулгын хувьд уг хөдөлмөрийг хийж буй хүний үйлдсэн гэмт хэрэгт нь Шүүхээс оноосон ялыг эдлүүлж буй хэрэг юм. Иймд албадан ажил хийлгэх ялыг ОУХБ-ын "Албадан ба заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тухай" 29 дүгээр конвенцид тусгагдсан "Албадан хөдөлмөр" гэдэг нэр томъёонд оруулахгүй нэг тохиолдол мөн гэж үзээд энэхүү эцсийн илтгэлд дурьдахгүй орхиж байна.

II хэсэг. Шилжилтийн үеийн Монгол улс дахь албадан хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрүүд, тэдгээрийн илрэл, үүсч буй шалтгаан:

Энэ хэсэгт хүснэгт 2-т дурьдагдсан 8 хэлбэрийн хөдөлмөрийн талаар тус бүрээр нь дэлгэрэнгүй хөндөх болно. Шилжилтийн үед үүссэн өвөрмөц нөхцөл байдлаас үүдэн албадлагын шинж элементийг өөртөө тодорхой хэмжээгээр агуулсан хөдөлмөрийн хэлбэрүүд шинээр үүссэн нь ихэвчлэн эдийн засгийн шинжтэй нийтлэг шалтгаануудтай, үүний хамт албадан хөдөлмөрийн хэлбэр бүр нь тусгай шалтгаан нөхцөл байдалтай холбоотой байна.

Нэг. Төрөөс эмчилгээнд гаргасан зардлыг нь нөхүүлэх зорилгоор захиргааны журмаар хэрэглэх албадан хөдөлмөр

Ийм хэлбэрийн хөдөлмөр хийлгэхтэй холбогдсон зарим харилцааг /бүгдийг нь биш/ "Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль" /2000 он/-иар зохицуулж байна. Энэ хуулиараа бол согтуурах буюу мансуурах өвчтэй хүн бүрийг заавал албадан хөдөлмөрлүүлэхгүй, зөвхөн өвчтэй хүнийг заавал албадан эмчлүүлдэг. Харин албадан хөдөлмөрлүүлэхийн тулд уг өвчтөн нь 1/ хөдөлмөрийн чадвартай байх, 2/ хийлгэх ажил нь тухайн этгээдийн эрүүл мэндийн байдалд тохирсон байх, 3/ 16 наснаас 55 нас /эмэгтэй нь/, 60 /эрэгтэй нь/ хүртэлх насны хүн байх 3 нөхцлийг зэрэг хангасан байхыг өмнө дурьдсан хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.3-т заажээ. Гэхдээ энэ хуульд согтуурах буюу мансуурах дон өвчтэй хүнийг яг ямар үндэслэл шалтгаанаар "албадан хөдөлмөрлүүлэх"-ээр Шүүх шийдвэр гаргах нь тодорхойгүй байна. Зөвхөн хуулийн 1 дүгээр зүйлд хуулийн үйлчилгээний зорилтыг тодорхойлохдоо: Энэ хуулийн зорилт нь төрөөс согтуурах, мансуурах донтой өвчтэй этгээдийгхөдөлмөрийн чадварыг нь харгалзан эмчилгээ, үйлчилгээний зардлыг өөрөөр нь нөхөн төлүүлэхээр албадан хөдөлмөр хийлгэх хууль зүйн үндэслэл, журам тогтоож хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино гэсэн заалтаас л өвчтэй хүнийг эмчлэхэд төрөөс гаргасан зардлыг нь албадан хөдөлмөрлүүлж нөхөн төлүүлэх юм байна гэж ойлгоход хүрч байгаа юм.

Дурьдаж буй хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх заалтаас үзвэл: Мансууруулах буюу согтуурах дон өвчтэй нь тогтоогдсон этгээд нь нийгмийн хэв журмыг зөрчсөн, сайн дураар эмчлүүлэхээс зайлсхийсэн, эмчлүүлсний дараа мансууруулах бодис буюу согтууруулах ундааг дахин хэрэглэсэн гэсэн 3 хэлбэрийн зөрчлийн аль нэгийг гаргасныхаа төлөө албадан хөдөлмөр хийх /шийтгэл хэлбэрээр/ болж байна. Гэтэл 4.2 дахь заалт нь болохоор өвчтөн

эмчилгээний зардлаа төлөхийн тулд албадан хөдөлмөрт оролцох ёстой гэсэн агуулгыг илэрхийлж байна.

Судалгааны арга:

1. Холбогдох хуулийн заалтуудын агуулгад шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргах
2. Шүүхүүдийн гаргасан шийдвэрийг судлах
3. Шүүгчидтэй уулзаж ярилцах аргыг хэрэглэсэн

Эрх зүйн орчин

Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль /2000 он/-иас:

4 дүгээр зүйл. Албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх үндэслэл.

4.1 Өвчтэй нь эмнэлгийн дүгнэлтээр тогтоогдсон бөгөөд нийгмийн хэв журмыг зөрчсөн, сайн дураар эмчлүүлэхээс зайлсхийсэн буюу эмчлүүлсний дараа согтууруулах ундаа мансууруулах бодис дахин хэрэглэсэн этгээдийг шүүхийн шийдвэрийн дагуу албадан эмчлэх албадан хөдөлмөр хийлгэх газарт явуулж албадан эмчилнэ.

4.2 Энэ хуулийн 4.1-д заасан газарт байх хугацаанд албадан эмчилгээ хийлгэх этгээдээр эмчилгээ, үйлчилгээний зардлыг өөрөөр нь нөхөн төлүүлэх зорилгоор Шүүхийн шийдвэрээр албадан хөдөлмөр хийлгэж болно.

Өнөөгийн практик байдал

Согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль батлагдсанаас хойш 3 жилийн хугацаанд хэрхэн үйлчилж байгаа практикийг судалгааны багийнхан зориуд анхаарсан. УБ хотын 6 дүүргийн Шүүхээр 2000-2003 оны 4 сар хүртэлх хугацаанд "Согтуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх"-тэй холбогдсон захиргааны хэргийн шийдвэрүүдийг Нийслэлийн Шүүхийн архиваас авч шүүн үзсэн. Гэхдээ энэ архивт 2 дүүргийн тус бүр нэг, нэг оны 1 дүүргийн 2 оны шийдвэрүүд хараахан нэгтгэгдэж ирээгүй байв.

Архиваас шүүж үзэхэд 6 дүүргийн хэмжээнд өнгөрсөн 2 жил хагасын хугацаанд согтуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчилгээнд явуулах шийдвэрийг 2314 удаа гаргажээ. Гэхдээ эдгээр дотор уг дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай шийдвэр огт байсангүй. Энэ хуулийн дагуу согтуурах, мансуурах донтой өвчтэй бөгөөд албадан эмчлүүлж буй хүнээр албадан хөдөлмөр хийхээр Шүүхээс шийдвэр гаргасан тохиолдол Монгол улсад одоогоор байхгүй байна. Энэ талаар Нийслэлийн ба Чингэлтэй дүүргийн шүүхийн зарим шүүгчидтэй ярилцахад Энэ хуулийн дагуу бид ийм донтой өвчтэй хүнийг албадан эмчилгээнд явуулах шийдвэрийг олонтаа гаргадаг. Харин албадан хөдөлмөрлүүлж зардлыг төлүүлэх шийдвэрийг огт гаргадаггүй. Учир нь, ийм өвчтэй хүмүүсээс ажил хийхээр бие организм нь хэвийн эрүүл хүн гэж байдаггүй бүгд элэг цөс гэх мэт архаг өвчтэй байдаг, тэгээд ч эднийг ажиллуулах, эднээр хийлгэх тийм ажил байдаггүй гэсэн санааг бүгд хэлж байв.

Дүгнэлт: Согтуурах, мансуурах донтой өвчтэй хүнийг захиргааны журмаар албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай дээрх хууль хэдийгээр 3 жилийн өмнө батлагдсан ч үйлчилж хэрэглэгдэж байгаагүй юм байна.

Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль /2000 он/-ийн агуулгыг задлан үзвэл дараах дүгнэлтийг гаргаж болох юм.

Үүнд:

1. Яг ямар үндэслэлээр Шүүх өвчтөнг "албадан хөдөлмөр" хийлгэх шийдвэр гаргах нь тодорхойгүй, ойлгомжгүй. Зардлаа төлөх чадваргүй учраас /хуулийн 1 дүгээр зүйлээс ингэж ойлгогдож байна/, эсхүл дээр өвчтэй этгээд нийгмийн хэв журмыг зөрчсөн, сайн дураар эмчлүүлэхээс зайлсхийсэн, эмчлүүлсэний дараа мансууруулах буюу согтууруулах ундааг дахин хэрэглэсэн гэсэн 3 зөрчлийн аль нэгийг хийсэн /4 дүгээр зүйлийн заалтууд ийм санааг илэрхийлж байна/ чухам аль нь үндэслэл болох ёстой вэ? Үүнд хууль хариу өгч чадахгүй байна.
2. Өвчтөнг албадан хөдөлмөр хийлгэх шийдвэрээ Шүүх хэзээ гаргах ёстой нь бас тодорхойгүй байна. Албадан эмчлүүлэхээр шийдвэр гаргах үедээ хамт гаргах, эсхүл эмчлүүлснээс нь хойш түүнд ямар хэмжээний зардал гарсан нь тодорхой болсон үед сая албадан хөдөлмөр хийлгэх шийдвэрийг тусд нь хожим гаргах гэсэн хоёр бололцоо шүүхэд байх юм.
3. Ер нь согтуурах, мансуурах дон нь нэгэнт өвчин учраас хүнийг өвчилсний нь төлөө гарсан эмчилгээний зардлыг нь "албадан хөдөлмөр" хийлгэх нь зөв арга гэдэг нь эргэлзээтэй.
4. Хуулийн 1, 4 дүгээр зүйлийн заалтууд, мөн 4 дүгээр зүйл дотроо ч агуулгын зөрчилтэй байна.

Энэ хэлбэрийн албадан хөдөлмөрийг бий болгож буй бодит шалтгаан:

1. Согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг эмчлэх эмнэлгийн байгууллага Монгол улсад нэг байдаг. Энэ нь нийслэл Улаанбаатар хотын алслагдсан дүүрэг болох Багахангайд оршин байрлаж байна. Тус эмнэлэг нь төрийн мэдлийн, иймд эмнэлгийн, эмчилгээний зардлыг төр хариуцан санхүүжүүлэх үүрэгтэй юм. Гэтэл санхүү эдийн засгийн бодит бололцооноос хамаарч төр бүх зардлыг хариуцаж чадахгүйгээс эмчлүүлэгч төлөх үүрэгтэй болж байна. /Эдийн засаг- санхүүгийн чадавхитай холбоотой шалтгаан/
2. Монгол улсад архи, согтууруулах ундааны зүйлийн хэрэглээ харьцангуй өндөр түвшинд байдаг гэсэн судалгаа бий. Үнэхээр нэг хүнд оногдох архи согтууруулах ундааны зүйлийн хэмжээгээр ч манай орон дэлхийд дээгүүр байр эзэлдэг гэсэн статистик мэдээ гарсан байдаг. Ийм нөхцөлд архи согтууруулах ундааг хэтрүүлэн хэрэглэх хэвшил хэдийнээ тогтсон. Архидалтаас эргээд нийгэмд сөрөг үр дагавар үзэгдэл /жишээ нь гэмт хэрэг гарах зэрэг/ ч багагүй гарч ирдэг. Энэ бүгд нь эцэстээ архидан согтуурах явдалтай хатуу тэмцэх бодит шаардлагыг төрийн өмнө бий болгосон. Үүнийг хангах нэг арга зам болгож дон өвчтэй болтлоо архи, мансуурах бодис байнга хэрэглэсэн этгээдэд нөлөөлөх гэсэн бодлоготой холбоотой /Нийгэм хууль зүйн шалтгаан/. Мансуурах бодис хэрэглэх нь нийгэмд үзүүлэх сөрөг үр

дагавраараа архи согтуурах ундаатай адил. Иймд хуульд аль алиныг нь зэрэг тусгасан.

Санал:

- Өвчтөнөөр зардлыг нь төлүүлэх арга болгож албадан хөдөлмөр хийлгэнэ гэж үзвэл энэ хууль нь ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцитай зөрчилдөх юм. 29 дүгээр конвенцийн Хоёрдугаар хэсэгт "албадан хөдөлмөр" гэсэн нэр томъёонд хамаарахгүй 5 тохиолдлыг тогтоосны алинд нь ч бидний дурьдаж байгаа хэлбэрийн албадан хөдөлмөр холбогдохгүй байна. Конвенцийн хоёрдугаар хэсгийн 2-ын с-д заасан Шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан ялын дагуу гүйцэтгэх ёстой ажил, алба гэсэн заалттай харьцуулбал согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан хөдөлмөр хийлгэх шийдвэрийг хэдийгээр шүүх гаргах боловч шийдвэр гарах үндэслэл нь өвчтөний үйлдсэн гэмт хэрэг биш, шийдвэрээр оноож буй албадан хөдөлмөр нь Эрүүгийн ял биш юм. Иймд Конвенцийн дээрх заалт нь дон өвчтэй хүнээр албадан хийлгэх хөдөлмөрт үл хамаарч байна. Эндээс согтуурах буюу мансуурах дон өвчтөнийг албадан хийлгэх хөдөлмөр нь ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцийг зөрчиж буй хөдөлмөр гэж үзэх үндэстэй.
- Өвчтөний гаргасан зөрчил /нийгмийн хэв журам зөрчсөн, эмчлүүлэхээс зайлсхийсэн, эмчлүүлсний дараа дахин согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсэн/-ийх нь төлөө түүнд шийтгэл болгож түүгээр албадан хөдөлмөр хийлгэнэ гэж үзвэл бас л зөрчилтэй, үндэслэл муутай болох юм. Учир нь Захиргааны зөрчил гаргагчдад хүлээлгэх хариуцлагыг Захиргааны хариуцлагын тухай хууль /1992 он/-иар зохицуулдаг билээ. Энэ хуулиар Захиргааны зөрчил гаргагчид хүлээлгэх захиргааны хариуцлагын хэлбэрүүдийг тодорхойлсны дотор "албадан хөдөлмөр хийлгэх" хариуцлага байхгүй. Нэгэнт энэ хуульд байхгүй учраас албадан хөдөлмөр хийх хэлбэрийн захиргааны хариуцлага Монгол улсад байхгүй гэж хэлж болно. Иймд согтуурах мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, "албадан хөдөлмөр" хийлгэх тухай хуульд тусгагдсан "албадан хөдөлмөр" нь хууль зүйн хувьд утгагүй зүйл болж байна.

Иймд 2000 онд батлагдан үйлчилж буй Согтуурах, мансуурах дон өвчтэй хүнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хуулийн доторхи "албадан хөдөлмөр" хийлгэх тухай заалтуудыг хүчингүй болгох нь зүйтэй.

Хоёр. Захиргааны журмаар хийлгэх албадан хөдөлмөр

Энэ хэлбэрийн хөдөлмөрийг "Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх журмын тухай хууль" (2000 онд)- иар тогтоож зохицуулдаг тул хуулиар зөвшөөрөгдсөн хэлбэрийн албадан хөдөлмөр гэж үзэж болно. Хуулийн агуулгаас үзвэл, захиргааны журмаар хийлгэх албадан хөдөлмөрийн хэрэгжих хүрээ, түүнийг хэрэглэх үндэслэлийг дараахь байдлаар тодорхойлж болох юм. Үүнд:

- a) Ийм хэлбэрийн хөдөлмөрийг захиргааны шинжтэй тодорхой төрлийн зөрчил гаргаж түүндээ баривчлах шийтгэл хүлээсэн хүнээр л хийлгэдэг. Захиргааны хариуцлагын тухай хуульд заасан захиргааны зөрчлүүдээс танхайрах, ууж согтуурч биеэ хэвийн бус авч явах зэрэг зөрчлийг гаргасан хүнд эрх бүхий этгээд "баривчлах" шийтгэл оноодог. Ийм баривчлах шийтгэл хүлээсэн зөрчил гаргагчийг зарим тохиолдолд албадан хөдөлмөрлүүлнэ. Эндээс үзвэл "Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх журмын тухай хууль" нь дангаараа үйлчлэхгүй, харин "Захиргааны хариуцлагын тухай хууль" /1992 он/- тай хамт үйлчилдэг байна.
- b) Захиргааны журмаар баривчлах шийтгэл хүлээсэн хүн бүрээр биш, харин баривчлах байрнаас гаргасан зардлаа төлөх чадваргүй, эсхүл төлөхөөс зайлсхийсэн этгээдээр л албадан хөдөлмөр хийлгэх юм. Иймд энэ хэлбэрийн албадан хөдөлмөр бол захиргааны зөрчил гаргагчид оноох шийтгэл биш харин захиргааны шийтгэлийн нэг хэлбэр болох баривчлах шийтгэлийг хэрэгжүүлэх арга гэж үзэхээр байна.

Судалгааг явуулахад ашигласан арга

- 1. Ярилцлага хийх:** Захиргааны журмаар баривчлах шийдвэрийг хэрэгжүүлдэг "баривчлан саатуулах байр"-ны зарим ажилтнуудтай, мөн нийслэлийн дүүргийн зарим шүүгчидтэй ярилцах замаар өнөөгийн практикийн бодит байдлыг нилээд хэмжээгээр тодруулав.
- 2. Мэдээ баримтыг судлах:** Цагдаагийн байгууллагаас гаргасан мэдээ, судалгааг зохих хэмжээгээр ашигласан.
- 3. Үйлчилж буй хэм хэмжээний агуулгыг судлах:** Холбогдох хуулиуд эрх бүхий этгээдээс гаргасан журам, баривчлан саатуулах байрны захиргаанаас зарим аж ахуйн нэгж байгууллагатай хийсэн гэрээ зэрэг хэм хэмжээний агуулгыг шинжлэж үзэв.

Эрх зүйн орчин

Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль (2000 он)-иас

Нэгдүгээр зүйл. Хуулийн зорилт

1.1 Энэ хуулийн зорилт нь захиргааны журмаар баривчлагдсан этгээд зардлаа төлөх чадваргүй, эсхүл төлөхөөс зайлсхийлсэн тохиолдолд түүнийг албадан хөдөлмөрлүүлж, баривчлагдсан хугацааны үйлчилгээний зардлыг нөхөн төлүүлэх журмыг тогтоож хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Гуравдугаар зүйл. Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх үндэслэл

3.1 Захиргааны журмаар баривчлагдсан этгээд баривчлах байранд байсан хугацааны зардлаа төлөх чадваргүй, эсхүл төлөхөөс зайлсхийсэн тохиолдолд цагдаагийн байгууллага тухайн этгээдээр албадан хөдөлмөр хийлгэнэ.

Дөрөвдүгээр зүйл. Албадан хөдөлмөр хийлгэх зарчим

4.1 Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэхдээ зөвхөн шүүхийн шийдвэрийг үндэслэл болгож баривчлагдсан этгээдийн эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзана.

"Баривчлах шийдвэрийг биелүүлэх журам" (1994 он)- аас

31. Баривчлах байрны захиргааны зүгээс байгууллага, аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүстэй хийсэн гэрээгээр цагдаагийн байнгын хяналтын дор баривчлагдсан хүмүүсээр хөдөлмөр хийлгэх тухай заагаад уг гэрээнд баривчлагддагчаар ямар ажлыг, өдөрт хэдэн цагаар хийлгэх, ямар хөлс төлөх, харуул хамгаалалтын болон тээврийн зардлыг хэрхэн тооцох, хөдөлмөр хамгааллын зааварчилгаа өгүүлэх, ажлын хувцас, багаж хэрэгслээр хангах зэрэг асуудлыг тусгасан байна гэжээ. Мөн баривчлагддагчийг хөдөлмөрлүүлэхдээ Хөдөлмөр, Иргэний хууль, холбогдох бусад хууль тогтоомжийг баримтална гэсэн байна

Практик байдал: Захиргааны хариуцлагын тухай хууль (1992 он)-д зааснаар баривчлах шийтгэлийг Цагдаагийн байгууллага гүйцэтгэдэг.

Улаанбаатар хотын хэмжээнд 2001 онд 9258 хүн, 2002 онд 12046 хүн захиргааны журмаар баривчлагджээ /Цагдаагийн ерөнхий газрын судалгааны төвийн мэдээнээс/. Ийнхүү баривчлагдсдыг нийслэл болон аймгийн цагдаагийн хэлтсийн саатуулах байранд байлгаж шийтгэлийг нь эдлүүлдэг байна.

Нийслэлийн Цагдаагийн Газрын баривчлан саатуулах байр 2002 онд баривчлагдсан хүмүүсээр ажил хийлгэсний хөлсөнд 4 сая төгрөг олсон, гэхдээ уг мөнгийг байгууллагад үлдээн саатуулах байрны зардалд нь нөхсөн. Баривчлан саатуулах байранд буй баривчлагдсаар хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагатай гэрээ байгуулж ажил хийлгэхэд тогтоосон тариф үнэлгээ байдаггүй. Эдгээр ангийн хөдөлмөр барилгын суурь, нүх ухуулах, ногоо тарих, газар хагалах, зарим засвар /барилгын/ үйлчилгээний ажил ихэвчлэн гэрээгээр хийлгээд гүйцэтгэсний хөлсийг байгууллагын буюу баривчлан саатуулах байрны данс руу хийлгэдэг. Хувь хүнтэй гэрээ хийхдээ 1 баривчлагддагчийг 1 хоногт 500-600 төгрөгөөр бодож хөлсийг тооцохоор тусгадаг. Харин аж ахуйн нэгж, байгууллагад дээрхээс арай дээгүүр хөлсөөр тооцдог гэв /УБ хот дахь албадан саатуулах байрны ажилтантай хийсэн ярилцлагаас/.

Орон нутагт "Захиргааны хариуцлагын тухай хууль"-ийн дагуу баривчлагдсан хүмүүсийг хэрхэн хөдөлмөрлүүлж буйг цөөн зарим аймаг дээр авч үзсэн.

Дорноговь аймгийн Цагдаагийн хэлтэс баривчлагдсан хүмүүсийг бусад аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдтэй гэрээ байгуулж ажиллуулсан байдал:

	1999 он	2000 он	2001 он	2002 он	2003 (I улирал)
Баривчлагдсан хүн	150	99	110	99	27
Ажиллуулж орсон орлого (мянган төгрөг)	12.0	12.0	13.0	11.0	28.0
Баривчлах байрны жилийн зардал (мянган төгрөг)	3000.0	3000.0	3000.0	3000.0	-

(Дорноговь аймаг дахь Хүний эрхийг хангах салбар зөвлөл ирүүлсэн мэдээнээс)

Өмнөговь амгийн Цагдаагийн хэлтэс дээр захиргааны журмаар баривчлагдсан болон эрүүлжигдсэн иргэдээр Цагдаагийн хэлтсийн ойр орчмын хог түүлгэх, мод, шон суулгах зэрэг ойр зуурын ажлыг Цагдаагийн хэлтсийн даргын үүрэг болгосноор хийлгэдэг, өөрөөр мөнгө төгрөгөөр ажил хийлгээгүй байна. (Тус аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтэний ирүүлсэн мэдээнээс)

Говь-Алтай аймагт 2002 онд 30 хүн, 2003 оны I улиралд (1-3 сарын хооронд) 6 хүн захиргааны журмаар баривчлагдсан. Эднээс баривчлан саатуулах байрны зардалд 1 хоногт 300 төгрөгөөр бодон орон нутгийн төсөвт тушаалгасан. Харин тэднээр ажил хийлгээгүй, ажил байхгүй (Тус аймгийн Цагдаагийн хэлтсийн ажилтантай хийсэн ярилцлагаас).

Өвөрхангай аймагт захиргааны журмаар баривчлагдсан болон эрүүлжигдсэн иргэдээр зарим нэг хөдөлмөр хийлгэж орлогыг дотоодын орлогод (энэ нь цагдаагийн хэлтсийнхээ гэсэн үг бололтой) оруулдаг. Энд гардаг нэг асуудал бол цагдаагаас өөр газар хөдөлмөр хийлгэх гэхлээр ажил олддоггүй. Ажлын фронт (ажлын байр гэсэн утгаар) гаргаад ирвэл хийлгэж болно. Баривчлагдсан хүмүүсээс хоолны зардлыг нь авдаггүй, байгууллага маань төлдөг.

Эрүүлжигдсэн хүнийг дээр үед пайз зүүлгээд олны өмнө жигшүүлдэг байсан. Эрүүлжүүлэх байранд авчирсан зардал (унааны зардал), нөмрөг, цэвэр ус, зураг авах, анкет хөтлөх зэрэгт 3500 төгрөгийг авдаг (Аймгийн Цагдаагийн хэлтсийн хэв журмын тасгийн ажилтаны ярилцлагаас).

Эднээс нийслэл болон орон нутагт захиргааны журмаар баривчлагдагсдыг хөдөлмөрлүүлж буй байдал, хөдөлмөрлүүлэх бололцоо адилгүй байгаа нь харагдах юм.

Илэрч байгаа үндсэн зөрчлүүд:

- Баривчлагдсан хүмүүсээр хөдөлмөр хийлгэж буй өнөөгийн практикаас үзвэл Цагдаагийн байгууллага нь албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай шийдвэр гараагүй баривчлагдагчдыг ч бас хөдөлмөрлүүлдэг гол том зөрчил илэрч байна.

- Тодорхой аж ахуйн байгууллага баривчлагдсан хүмүүс ажиллуулахаар баривчлах байрны захиргаанаас байгуулсан гэрээг үзэж байхад гэрээ нь Иргэний буюу Хөдөлмөрийн хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг (тухайлбал, ажил гүйцэтгэх гэрээ, ажлын цагийн үргэлжлэл гэх мэт хэрэглэж болох) үндэслэж хийдэггүй. Мөн баривчлагдагсдаар хийлгэх ажлыг нарийвчлан нэрлэн заадаггүй, хэн хэн гэдэг баривчлагдагч ажиллах гэж байгааг огт тусгадаггүй, ажлын гүйцэтгэлийг хангах нөхцөл, хөдөлмөр хамгаалал аюулгүй ажиллагааны ямар горим журмын дагуу яаж ажиллах, энэ үед осол гарвал хэн хариуцах, ажлын гүйцэтгэлийн хөлсийг хэдийд хичнээн төгрөгөөр олгох гэх мэт хамгийн гол нөхцлүүдээ тусгаагүй байгаа дутагдлууд байна. Эдгээр нь баривчлагдагсдыг Хөдөлмөрийн хуулийн ерөнхий шаардлага, зарчмын дагуу ажиллуулахгүй болгож, хөдөлмөр эрхэлж байх явцад осол, гэмтэлд

орвол уг хүний эрх ашиг сонирхол хохирч үлдэх гэх мэт үр дагаврыг бий болгох юм.

- Албадан саатуулах байрны захиргаа баривчлагдагсдыг гэрээгээр ажиллуулах үедээ тэдний хөдөлмөрийн норм, норматив болон үнэлгээг тогтоосон журам байдаггүй. Эндээс баривчлагдсан хүний хөдөлмөрийг завших, мөлжих бололцоо гарч болно.

- Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хуульд албадан хөдөлмөр хийгчийн хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг зохицуулсан жишээ нь, нэг өдрийн ажлын цагийн хэмжээ, амрах цагийн хэмжээг тогтоосон заалт байхгүй байна. Мөн уг хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.5-д албадан хөдөлмөрийн ажлын норм үнэлгээг тухайн ажилд хамаарах нийтлэг норм, үнэлгээг баримтлан тогтооно гэж заасан атлаа өнөөг хүртэл ийм норм, үнэлгээг зохих байгууллага-Цагдаагийн ерөнхий газар нэгдсэн журмаар тогтоож өгөөгүй байна. Үүнээс гадна ажлын норм, үнэлгээг тухайн ажилд хамаарах нийтлэг норм, үнэлгээг баримтлан хэн тогтоох вэ? гэсэн эзэн нь тодорхойгүй заалт байна гэж үзэж болох юм. 1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдсанаас хойш Монгол улсад ажлын нэгдсэн нэг, эсхүл нийтлэг норм, үнэлгээ гэж байхаа больсон. Харин Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.1.3-т зааснаар ажил олгогч нь өөрөө хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох болсон. Иймд ажлын нийтлэг үнэлгээ, норм гэсэн ойлголт огт байхгүй учраас "Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль"-ийн дээр дурьдсан заалт утгагүй зүйл болж байгаа юм. Энэ бүхнээс: баривчлагдан хөдөлмөр эрхэлж буй хүний хөдөлмөр ямар нэг үнэ өртөггүй болж хувирч байна гэх үндэс гарч ирэх юм.

- Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх журмын дагуу баривчлагдсан этгээдээр зардлыг нь нөхөн төлүүлэх зорилгоор албадан хөдөлмөр хийлгэх шийдвэрийг гаргасан Шүүх одоогоор байхгүй байна. Иймд энэ хууль шүүхийн практикт хэрэглэгддэггүй. Гэхдээ Цагдаагийн байгууллага нь нийт баривчлагдагсдаар хөдөлмөр хийлгэдэг нь эцэстээ хууль бус, албадан хөдөлмөрийг бий болгож байна. Шүүх хуулийн дагуу зардлаа төлөөгүй зарим баривчлагдагчыг албадан ажил хийлгэх тухай шийдвэрийг гаргахгүй байгаагийн гол шалтгаан бол эднээр хийлгэх ажлын байр байдаггүйтэй холбоотой (Нийслэлийн зарим шүүхийн Шүүгчидтэй хийсэн ярилцлагаас) Хийлгэхээр ажил, түүн дотроо биеийн хүчний, бохир, үнэлгээ багатай ажил байдаг ч үүнийг ажлын байр болгон цалин хөлс тогтоож өгч орон нутгийн төсөвт тусгадаггүй, ер нь ийм ажилд хөрөнгө зарах сонирхол орон нутгийн удирдлага, захиргааны байгууллагад байдаггүй. Хөрөнгө төсөвлөсөн нь туйлын бага үнэ өртөгтэй тул ажлыг баривчлагдагсдаар хийлгэн бага хөлсийг нь баривчлах байгууллагын зардалд нөхөгдөн үлддэг юм байна.

Зөрчлийг бий болгож байгаа үндсэн шалтгаан:

1. Баривчлан саатуулах байрны үйл ажиллагаатай холбогдсон зардлыг бүрэн тооцоолж улсын болон орон нутгийн төсөвт бүрэн тусгадаггүй. Энэ нь манай эдийн засгийн байдалтай шууд холбоотой, эдгээр зардлын нилээд хэсгийг дотоод орлогоосоо олохоор зориуд төсөвлөгддөг. Иймд баривчлан саатуулах байрны захиргаа дотоод орлогын нэг эх үүсвэр болгож нийт баривчлагдагсдыг хөдөлмөрлүүлж олсон орлогыг дансандаа үлдээдэг.

2. Төрийн хяналт дутмаг байгаатай холбоотой. Үүнд: Захиргааны журмаар баривчлагдсан хүмсээр уг шийтгэлийг нь Цагдаагийн байгууллага хэрхэн эдлүүлж байгаад тавих прокурорын хяналт сулаас шүүхийн шийдвэргүй хүнээр ажил хийлгэдэг практик хэвээр үргэлжилж байна.
3. Өмнөх тогтолцооны үеэд сөрөг уламжлал хэвшил өнөөг хүртэл хадгалагдсаар байгаатай бас холбоотой. Өмнө нь улс эх орноо хөгжүүлэхийн тулд иргэд хөдөлмөрлөх ёстой гэж үзэж зохицуулж байсан нь өнөөдөр ч нийгмийн ухамсарт хадгалагдсан хэвээр байгаа юм. Ялангуяа Цагдаагийн байгууллагын удирдлагын сэтгэхүйд энэ хэвшил хэвээр оршиж байна гэж болно. Түүнчлэн зөрчил гаргаж баривчлагдсан этгээдийг хөдөлмөрөөр залхааж цээрлүүлэх гэсэн өмнөх үеийн сэтгэлгээний хоцрогдол нийгэмд байсаар байна.

Дүгнэлт:

Захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хуулийн дагуу баривчлагдсан этгээдээр хийлгэх хөдөлмөр нь ОУХБ-аас тогтоосон конвенцуудын агуулгад тусгагдсан, "албадан хөдөлмөр"-ийн ойлголтод үл хамаарах тохиолдлуудаас гадна байна гэж үзэж болох юм. Ийм хэлбэрийн хөдөлмөр нь хэдийгээр хуулиар зөвшөөрөгдсөн боловч ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцид тусгагдсан албадлагын гэх элементийг агуулж байна. Энэ нь:

- a) Баривчлагдсан хүнийг албадан ажиллуулах тухай шийдвэрийг Шүүх гаргадаг ч албадан хөдөлмөрлүүлэх үндэслэл нь баривчлагдагчын гаргасан захиргааны зөрчилтэй шууд холбоогүй байна. Эрүүгийн гэмт хэрэг, захиргааны зөрчилтэй нь холбоотой бус, гагцхүү баривчлах шийтгэлийг эдлүүлэх явцад баривчлах байрнаас гаргасан зардлыг нөхөн төлүүлэх зорилгоор хэрэглэгддэг. Зардлыг нөхөн төлүүлэхэд заавал албадан албадан хөдөлмөр хийлгэх аргыг л хэрэглэж иргэнийг хүсэл зоригоос нь гадуур "ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх"-ийг нь хөндөх зайлшгүй шаардлагатай эсэх нь эргэлзээтэй байна. Иймд захиргааны журмаар албадан хийлгэх энэ хөдөлмөрийг ОУХБ-аас гаргасан албадан ба заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тухай конвенцуудад "албадан хөдөлмөр" гэдэг ойлголтод үл хамаарах тохиолдолд багтаагүй, албадан хөдөлмөр гэж үзэх үндэстэй.
- b) Энэ хэлбэрийн хөдөлмөрийг хэрэглэж байгаа нь Захиргааны хариуцлагын тухай хуультай эргээд зөрчилдөж байна. Учир нь: Захиргааны хариуцлагын тухай хуулиар тогтоосон захиргааны шийтгэлийн хэлбэрүүд дотор албадан хөдөлмөр хийлгэх хэлбэр огт байхгүй юм. Гэтэл гаргасан захиргааны зөрчилдөө баривчлах хэлбэрийн шийтгэл хүлээсэн хүнийг зардал төлүүлэх зорилгоор Шүүх "албадан хөдөлмөр, хийлгэхээр дахин шийдвэр гаргах нь эд хөрөнгийн чадваргүйнх нь төлөө шийтгэж байгаа мэт ойлголтыг бий болгож байна. Энэ нь нөгөө талаасаа ОУХБ-ын 29-р конвенцитай агуулгаараа зөрчилдсөн шинжтэй, албадан хөдөлмөр гэж тооцооход хүргэх юм.

Санал:

- Захиргааны журмаар албадан ажил хийлгэх хууль шүүхийн практикт хэрэглэгддэггүй, түүнийг хэрэглэх бодит бололцоо байхгүй ажлын байр бий болгох хөрөнгийн бололцоо одоогоор байхгүйтэй энэ нь холбоотой. Иймд уг хуулийн доторх "албадан ажил хийлгэх" гэсэн хэсгийг хүчингүй болгох эсхүл шүүгч баривчлах хариуцлага хүлээлгэх шийдвэрийг гаргах үедээ уг шийдвэртээ албадан ажил хийлгэх асуудлыг нэг мөсөн шийдэж тусгах, мөн захиргааны журмаар хийх ажлыг баривчлан саатуулах байранд байх хугацаанд хийх бус, уг хариуцлага эдэлсний дараа нийгэмд ашигтай ажил хийх замаар ажиллаж зардлыг нь нөхөн төлүүлэх механизм бий болгож болох юм.
- Захиргааны хариуцлагын тухай хуульд тусгагдсан баривчлах хэлбэрийн шийтгэл нь ОУХБ-ын 29-р, 105-р конвенциудад шууд холбогдолгүй мэт боловч баривчлагдаж буй хүний эрх, эрх чөлөөний асуудал нь Хүний эрхтэй холбоотой Олон улсын хэм хэмжээнд хамрагдан зохицуулагддаг тул энд баривчлах хэлбэрийн шийтгэл оногдуулж буй процессыг харгалзах хөндөх шаардлага зүй ёсоор гарч байна.
- Захиргааны хариуцлагын тухай хуулиар сумын засаг дарга нь зарим төрлийн зөрчил гаргагчыг баривчлах хэлбэрээр шийтгэх эрх олгогдсон билээ. Гэтэл хүний эрхийн холбогдолтой Олон улсын хэм хэмжээ, зарчмаар бол хүний эрх, эрх чөлөөг хязгаарлан шийтгэх эрхийг зөвхөн Шүүх эдлэх ёстой атал ийнхүү сумын засаг эдлэж байгаа нь Олон улсын хэм хэмжээ, зарчмыг зөрчсөн шинжтэй болж байна. Иймд захиргааны хариуцлагын хуульд зохих өөрчлөлт оруулах замаар үндэсний хууль тогтоомжийг ОУХБ-ын хэм хэмжээ зарчимд нийцүүлэх нь зүйтэй. Баривчлах хэлбэрийн шийтгэлийг оногдуулах үндэслэл болсон тодорхой зөрчлүүд дотор цагдаагийн ажилтны хууль ёсны шаардлагыг үл биелүүлэх гэсэн зөрчил байдаг /хуулийн 30-2 дугаар зүйл/ Гэтэл уг зөрчлийг гаргасан тул баривчлах шийтгэл оногдуулах нь зүйтэй гэсэн саналыг тавьж холбогдох материалыг нь бүрдүүлж Шүүхэд цагдаагийн ажилтнууд хандаж буй тохиолдолд заримдаа энэ нь цагдаагийнхныг субъектив хандлагаар уг зөрчил гаргасан гэж зориуд тооцож үзэх явдал цөөнгүй гардаг тухай зарим дүүргийн шүүгчид ярьж байв. Хууль зүйн утга, шинж талаас нь авч үзвэл хүмүүсийн хоорондын харьцаанаас үүдэлтэй зөрчил гэгдэх иймэрхүү асуудал нь үнэхээр тухайн үед илүү эрх мэдэлтэй талын үзэл хандлагаар шийдэгдэх боломжтой тул захиргааны хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болсон зарим зөрчлийн талаар хуульд тодотгол хийх, эсхүл Улсын Дээд Шүүх тайлбар гаргах замаар субъектив байдлаар хэрэглэгдэх явдлаас сэргийлэх шаардалага бас гарч байна.
- Цагдаагийн байгууллага баривчлах шийтгэл хүлээсэн нийт хүмсийг дур мэдэн хөдөлмөрлүүлдэг практикийг даруй зогсоох. Энэ чиглэлээр прокурор хяналтыг зориуд тавих, зөрчил гаргасан

цагдаагийн ажилтанд хүлээлгэх хариуцлагыг холбогдох хуульд тусгах эдгээр болно.

Гурав. Эрүүгийн гэмт хэргийн шинжтэйгээр илрэх албадан хөдөлмөрийн хэлбэрүүд

1986 онд шинэчлэн найруулагдсан эрүүгийн хууль батлагдаж 2002 оны 9 дүгээр сарын 1-нийг хүртэл үйлчилсэн. Харин энэ үеэс Эрүүгийн шинэ хууль үйлчилж эхлээд байна. Иймд энэхүү судалгаанд Эрүүгийн шинэ ба хуучин хоёр хуульд тусгагдсан албадан хөдөлмөрийн шинжтэй гэмт хэргүүд хөндөгдөх болно.

Эрүүгийн хуучин хуульд бусдыг албадан хөдөлмөрлүүлж байгаа шинжийг агуулсан хэд хэдэн төрлийн гэмт хэрэг тусгагдсан байв. Үүнд: бусдын биеийг үнэлэх, хуурч мэхлэх замаар элсүүлэх гэсэн гэмт хэргүүд багтаж байна. Эдгээр нь бусдыг албадан хөдөлмөрлүүлэх гэсэн ойлголтын агуулгад шууд хамаарах гэм буруутай үйлдэл юм. Дурьдагдаж буй гэмт хэрэг гэмт хэргүүд Монгол улсад 1999-2002 оны хооронд хичнээн удаа гарсныг тодруулахаар Улсын Дээд Шүүхэд хандсан боловч харамсалтай нь Эрүүгийн хуулийн зүйл, анги бүрээр үйлдэгдсэн хэргийн тоо, хэрэгтний тоо гардаггүй, хэргийг ойролцоо төрлөөр багцалж гаргадаг юм байна. Энд Улсын Дээд Шүүхийн судалгааны төвөөс ирүүлсэн биеэ үнэлэх ба биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах гэмт хэргийн статистикийг авч үзвэл:

	Шүүх	1999		2000		2001		2002		Бүгд	
		Хэрэг	Хүн	Хэрэг	Хүн	Хэрэг	Хүн	Хэрэг	Хүн	Хэрэг	Хүн
1	Нийслэлийн /дүүрэг хороод/ хэмжээнд шийдэгдсэн хэрэг	4	12	1	1	-	-	1	1	6	14

(Улсын Дээд Шүүхийн судлагааны төвөөс ирүүлсэн мэдээнээс)

Эрүүгийн шинэ хууль /2002 он/-д бидний судлаж буй асуудалтай шууд холбоотой шинэ төрлийн гэмт хэргүүд орсны зэрэгцээ өмнөх хуульд байсан зарим төрлийн хэргүүд улам нарийвчлагдан тусгагджээ.

Эрүүгийн шинэ хууль буюу 2002 оны 9 дүгээр сарын 1-нээс эхлэн үйлчилсэн хуульд тусгагдсан албадан хөдөлмөрийн шинжийг агуулсан гэмт хэргүүд нь:

1. Хүн худалдах, худалдан авах гэмт хэрэг
2. Насанд хүрээгүй хүнийг үнэлэхэд татан оруулах
3. Хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөрлүүлэх
4. Бие үнэлэхэд бусдыг татан оролцуулах, биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах гэсэн 4 төрлийн гэмт хэрэг нь бидний судалгааны хүрээнд шууд холбогдох асуудал юм.

Эрх зүйн орчин

Монгол улсын Эрүүгийн хууль /1986 он/-иас

111 дүгээр зүйл. Биеэ үнэлэх, биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах

3. Хүч хэрэглэж, айлган сүрдүүлж эсхүл насанд хүрээгүй хүнийг биеэ үнэлэхэд татан оролцуулсан бол уг этгээдийг 3-4 жил 6 сарын хугацаагаар хорих

4. Зохион байгуулалттайгаар хүч хэрэглэж, эсхүл айлган сүрдүүлэх замаар бусдын биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах буюу насанд хүрээгүй хүнийг биеэ үнэлэхэд татан оролцуулсан бол 5-8 жилийн хугацаагаар хорих ял тус тус шийтгэнэ.

111 дүгээр зүйл. Хуурч мэхлэх замаар элсүүлэх

1. Биеийг нь үнэлүүлж ашиг олох зорилгоор хуурч мэхэлж хүмүүсийг элсүүлсэн бол 4 жил хүртэл хугацаагаар хорих

2. Энэ хэргийг урьдчилан тохирсон бүлэг тэгээд үйлдсэн, насанд хүрээгүй хүнийг элсүүлсэн буюу биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор гадаадад гаргасан бол 3-8 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял тус тус шийтгэнэ.

Монгол Улсын Эрүүгийн Хууль /2002 он/-иас

113 дугаар зүйлээс Хүн худалдах худалдан авах

113.1 Хүн худалдсан буюу худалдан авсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавин нэгээс хоёр зуун тавин тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, гурван зуугаас таван зуун төгрөг хүртэл хугацаагаар албадан ажил хийлгэх, эсхүл гурван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

113.2 Энэ хэргийг:

113.2.2 Биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор ... үйлдсэн бол 5-аас дээш 10 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

113.3 Энэ хэргийг байнга үйлдсэн, хүнийг хил давуулан худалдсан, эсхүл зохион байгуулалттай бүлэг, гэмт бүлэглэл үйлдсэн, эсхүл уг хэргийн улмаас хүнд хор уршиг учирсан бол 10-аас дээш 15 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

115 дугаар зүйлээс. Насанд хүрээгүй хүнийг..., биеэ үнэлэх,-д татан оруулах

115.1 Насанд хүрээгүй хүнийг ... биеэ үнэлэхэд татан оруулсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хориос тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, нэг зуугаас хоёр зуун тавин.....хүртэл хугацаагаар баривчлах ял шийтгэнэ.

115.2 Энэ хэргийг насанд хүрээгүй хүнийг хүмүүжүүлэх үүргийг хуулиар хүлээсэн эцэг, эх асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч, сурган хүмүүжүүлэгч үйлдсэн бол тодорхой албан тушаал эрхлэх, үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хоёр жил хүртэл хугацаагаар хасах буюу хасахгүйгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавин нэгээс нэг зуу дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл гурваас дээш зургаан сар хүртэл хугацаагаар баривчлах ял шийтгэнэ.

121 дүгээр зүйл. Хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөрлүүлэх

121.1 Хүүхдийг хүчээр болон албадан хөдөлмөрлүүлсэн бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавин нэгээс хоёр зуун тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр эсхүл дөрвөн жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

124 дүгээр зүйлээс. Биеэ үнэлэхд бусдыг татан оролцуулах, биеэ үнэлэхэд зохион байгуулах

124.1 Хүч хэрэглэж буюу хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, хуурч мэхлэх замаар биеэ үнэлэхэд татан оролцуулсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэг зуун тавиас хоёр зуун тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл гурваас дээш зургаан сар хүртэл хугацаагаар баривчлах ял шийтгэнэ.

124.3 Энэ хэргийг зохион байгуулалттай бүлэг, гэмт бүлэглэл үйлдсэн бол гурваас дээш таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

Тайлбар: Эрүүгийн шинэ хуульд өмнөх хуульд нь байгаагүй: хүн худалдах худалдан авах /үүн дотроо биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор/, хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөрлүүлэх гэсэн цоо шинэ төрлийн гэмт хэрэг тусгагдсан. Харин бусдын биеийг албадан үнэлүүлэх гэмт хэргийг насанд хүрээгүй хүнийг биеэ үнэлэх гэмт хэрэгт татан оролцуулах, бусдыг биеэ үнэлэхэд уруу татах, зохион байгуулах гэж нарийсган задалж тодорхойлсон юм.

Монгол улсад гарсан улс төр нийгэм эдийн засгийн өөрчлөлт нь Монголыг Олон улсын тавцанд нээлттэй байх нөхцлийг бүрдүүлж иргэд гадаадад чөлөөтэй нэвтрэх, гадаадын иргэд ч манайд чөлөөтэй зөрчих бололцоо нээгдсэн.

Үүнийг дагалдан бий болсон сөрөг үзэгдлийн нэг нь хил давуулан хүн худалдах гэмт хэрэг үйлдэгдэх нөхцөл бий болсон явдал юм. Иймээс Эрүүгийн шинэ хуульд хүн худалдах ба худалдан авах гэсэн шинэ төрлийн гэмт хэрэг тусгагдсан байна.

Эрүүгийн шинэ хуульд тусгагдсан хүн худалдах, худалдан авах гэмт хэргийн үйлдэгдэх нэг хэлбэр бол бусдын биеийг үнэлж ашиг олох зорилгоор хүн хил давуулж худалдах ба худалдан авах явдал юм. Харин хуучин хуульд ийм гэмт хэрэг огт тусгагдаагүй байсан. Гэхдээ хуучин хуулийн үйлчилгээний үед охидыг биеийг нь үнэлүүлж ашиг олох зорилгоор хил давуулан худалдах явдал цөөн боловч гарч байв. Гэвч энэ нь илэрч шүүхээр гэм буруу нь нотлогдон хэрэгтэн шийдэгдсэн нь тун бага байлаа.

Судалгааны арга:

1. **Баримт мэдээ судлах:** Нийслэлийн дүүргүүдийн болон зарим аймгийн шүүхээс шийдвэрлэсэн эрүүгийн хэргийн материал /хавтаст хэргүүд/- аар нь үзэж шүүхийн таслан шийтгэх тогтоолуудыг судласан. Судалгаанд зарим аймаг дахь шүүхүүдээс ирүүлсэн таслан шийтгэх тогтоолыг бас ашигласан.
2. **Хэвлэлд бичигдсэн баримтыг ашиглах:** Өмнө нь зохих журмаар судлагдсан бөгөөд хэвлэлд нийтлэгдсэн мэдээ баримтаас ишлэл болгон дурьдсан.

3. **Холбогдох хууль судлах:** 1987- 2000 оныг хүртэл хугацаанд үйлчилсэн, 2000 оноос одоо үйлчилж буй Эрүүгийн хуулиудын холбогдох зүйлүүдэд тулгуурлан судлав.

4. **Шүүхийн статистик мэдээ:** Улсын Дээд Шүүхийн судалгааны төвөөс ирүүлсэн мэдээг ашигласан.

Практик байдал:

Эрүүгийн хуучин хууль үйлчилж байх үед хуурч мэхлэх замаар элсүүлж биеийг нь үнэлүүлсэн гэмт хэрэг анх 2001 онд илэрч 2002 онд хэргийг үйлдэгч нь шийтгүүлсэн юм. Орос улсын харъяат хоёр иргэн эгч дүү хоёр /эд Монгол улсад байнга оршин суугчид байсан/ Югославт монгол эмэгтэйчүүдийг худалдах зорилгоор энэ үйл ажиллагааг 2000 онд зохион байгуулж эхэлсэн. Тэд Монголын зар сурталчилгаа мэдээлдэг /Шуурхай зар/ сонинд "Европын зарим орнуудад тухайлбал Югослав, Румын зэрэг орнуудад өндөр цалинтай ажилд зуучилна" гэсэн зарлал гаргаж, худалдах хоёр эмэгтэйг сонгон элсүүлсэн. Тэдэнд Цэнгээний газар латин америкийн бүжиг бүжиглэх, сард 3000 ам долларын цалинтай, сайн ажилласан хүмүүсийг Румын зэрэг бусад оронд өндөр цалинтай ажилд зуучлан гаргах болно гэсэн хуурамч мэдээлэл өгсөн байдаг. Хоёр эмэгтэйг Хятадаар дамжуулан Югославт хүргээд, тэнд гэртээ байрлуулан, албадан биеийг нь үнэлүүлж эхэлсэн.

Улмаар бусдад зарахаар үзүүлэх, паспортын хугацааг хуурамчаар сунгалт хийгээд эдгээр эмэгтэйчүүдийг 2001 оны 2-р сард Югослав улсын иргэнд худалдсан байна. Хохирогч нар ар гэрийнхэндээ утсаар хэлж, хоёр эмэгтэйн ар гэрийнхэн Монгол улсын Гадаад хэргийн яаманд хүсэлт тавьснаар худалдагдсан хоёр эмэгтэйг олж авах, авчрах ажиллагаа явагджээ. Энэ хэргийг үйлдэгч Монгол улсын Эрүүгийн хуулийн /хуучин/ 111.1-р зүйлээр 6 жил хорих ялаар шийтгэгдсэн /Сүхбаатар дүүргийн Шүүхийн 2002 оны 118 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоолоос/. Гэхдээ хуучин хуульд "хил давуулж хүн худалдах" гэсэн гэмт хэрэг огт тусгагдаагүй байсан тул өмнө дурьдсан хэргийг үйлдэгчийг шүүх "хуурч мэхлэх замаар элсүүлэх гэмт хэрэг" үйлдсэн /111- д заасан/ гэж үзэж ял шийтгэсэн. Мөн Япон улс руу охидыг биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор гаргадаг хоёр компанийг 2001 онд илрүүлсэн байна. Тэднийг Эрүүгийн цагдаагийн газарт шилжүүлсэн боловч хохирогч нараас гомдол гаргахгүй байна гэсэн шалтгаанаар хэрэг бүрдэж чадахгүй байна. Мөн 2002 оны 8 сард Нигер улсад ажил хийх зорилгоор явж байсан 4 охидын асуудлыг шалгахад тэдний бүх зардлыг зуучлагч тал дааж байжээ.

2001 онд Хятад улсын иргэн Монголын дөрвөн эмэгтэйг Хятадаар дамжуулан Макао биеийг нь үнэлүүлж, зарах зорилгоор элсүүлэн авч гаргах гэж байгаад баригдсан юм. Тэрээр авч гарах гэсэн 4 эмэгтэйг худалдах гэж байснаа хүлээн зөвшөөрсөн байна. Гэвч түүнийг нутагт нь буцаасан. Тэрээр худалдах эмэгтэйчүүдээ бар цэнгээний газруудаар явж элсүүлсэн байв.

Эмэгтэйчүүдийг энэ мэт хил давуулан гаргаж худалддаг гэмт хэргийг зохион байгуулагчид нь "Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан хохирогчдыг элсүүлж сонгодог, мөн ийм гэмт хэргийг үйлдэхэд гадаадын иргэд Монгол иргэдтэй хамтарч оролцдог байна. Сүүлийн үед сонин хэвлэлд

залуу, царайлаг бие бялдар сайтай охидыг гадаадад явуулж өндөр цалинтай ажилд оруулах, Цэнгээний газар, иллэг массажийн газарт ажиллуулах, гадаадын хүнтэй гэрлүүлэх тухай зарлал тогтмол гарах болов. Энэ зарлалын цаадах жинхэнэ зорилгыг нь таахад нэг их төвөггүй юм. (Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний тухай илтгэл 2003. Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комисс. Төрийн мэдээлэл 2003 он)

Иймэрхүү шинжтэй үйлдэл Монгол улсад өнөөг хүртэл өсөх хандлагатай байна. НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилтээр Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Хүний эрх хөгжил төв хамтран эмэгтэйчүүд, хүүхдийг худалдах гэмт хэргийн байдал Монгол улсад ямар байгааг 2000 онд судалж зохих дүгнэлт хийсэн билээ.

Уг судалгааны эцэст нийтлэгдсэн "Эмэгтэйчүүд, хүүхдийг худалдах гэмт хэргийн байдал Монгол улсад" нэртэй номонд хүн худалдах гэмт хэрэг нь биеэ үнэлэх явдалтай шууд холбоотой гэж тодорхойлоод Монгол улс хүн дамжуулан худалдах гэмт хэргийн хүн хүлээн авагч улс болсон байж болзошгүй тухай мэдээлэл тархах боллоо гэж бичжээ. Тэнд бичсэнээр бол Хятад эмэгтэйчүүдийг Монголд авчирч биеийг нь үнэлүүлсэн тухай мэдээлэл интернетэд байгаа гэнэ.

Уг гэмт хэрэг өсөх, газар авахад нөлөөлж буй гол шалтгаан нь мөн л ажилгүйдэл, ажлын байрны хомсдол, ядуурал юм.

Хил давуулж худалдах гэмт хэрэг байж болох тийм шинжийг агуулсан үйлдлүүд практикт цөөнгүй гарч энэ талаар хэвлэлд бичигдсээр байна. Гэвч хохирогчид нь цагдаагийг байгууллагад гомдлоо зохих журмаар гаргаагүйгээс холбогдох этгээдүүд тогтоогддоггүй, хэрэг үйлдэл нуугдмал байдлаар үйлдэгдэн үлддэг.

Хил давуулж худалдах, биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор хил давуулан худалдах гэмт хэрэгт хүргэж болох нэг хэлбэрийн үйлдэл бол гадаадын иргэнтэй танилцахад нь, гэр бүл болоход нь, мөн хүүхэд асрах ажил олоход нь зуучлана гэж зар мэдээ гаргаж байгаа явдал юм. Энэ зарлалдаа: зуучлуулагчаа залуу /18-25 насны гэх мэт/, мөн царайлаг өндөр /170см-ээс дээш гэх мэт/ байх шаардлагыг тавьж байгаагаас цаад зорилго нь тодорхой юм. Гэвч ийм зар мэдээ хэвлэл мэдээллийн бүх хэрэгслээр чөлөөтэй зарлагддаг, үүний мөрөөр хэн ч шалгаж анхаарал тавьдаггүй. Эрүүгийн шинэ хууль үйлчилж эхэлснээс хойших хугацаанд хил давуулж хүн худалдах, худалдан авах гэмт хэрэг илэрч шийдэгдсэн баримт одоогоор байхгүй байна.

Нийслэлийн шүүхийн архивт буй 1999- 2002 онд дүүргийн шүүхүүдээр шийдвэрлэгдсэн бусдын биеийг хүчээр үнэлүүлэх, насанд хүрээгүй хүний биеийг үнэлүүлэхтэй холбогдсон хэргүүдийн материалыг нэг бүрчлэн үзэж судласан.

Нийслэлийн Шүүхийн 2001 оны 1 сарын 16- ны 02 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоолоор Эрүүгийн хуулийн 125 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгээр /хүч хэрэглэн бусдыг бүлэглэн дээрэмдсэн/, ял шийтгүүлсэн 15 настай Э.Долгионыг уг хэргийг түүнтэй хамтран үйлдсэн бусад 3 шүүгдэгч нь байнга бусдад биеийг нь үнэлүүлж мөнгийг нь өөрсдөө авдаг болох нь дээрхийн гэмт хэргийг нь мөрдөн, шүүх явцад тогтоогдсон. Улмаар уг 3 шүүгдэгч /бүгд насанд хүрсэн/ нь насанд хүрээгүй хүнийг гэмт үйл ажиллагаанд татан

* Хүний эрхийн үндэсний комисс, хүний эрх хөгжил төв. Эмэгтэйчүүд, хүүхдийг худалдах гэмт хэргийн байдал Монгол улсад. УБ хот, 2002 он 19 дэх тал

орлуулах, байнга биеэ үнэлэх явдлыг зохион байгуулах гэсэн гэмт хэргүүдээр бас яллагдан шийтгэгдсэн. Эдний хэргийн талаарх хавтаст хэргийн материалтай танилцахад Э.Долгион 13 настай байхаасаа эхлэн биеэ үнэлж, насанд хүрсэн хүмүүсийн зохион байгуулсан "биеэ үнэлэгч охидын бүлэг"- т татагдан орсон байв. Тэрээр "Би ээжийнхээ хамаатан болох 3 ахад анх хүчиндүүлснээс хойш гэр орондоо байх сонирхолгүй болж УБ хотод ирж /Өөрөө Сэлэнгэ аймгийн Зүүнхараа хотын харъяат/ тэнэмэл амьдралд орсон юм" гэж Шүүх хурал дээр мэдүүлж байв. /Улсын Мөрдөн байцаах Газрын Чингэлтэй Дүүргийн Мөрдөн байцаах хэлтэс мөрдөн байцаалтын хавтаст хэрэг №833454 дэх шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол. Хавсралт № 1/

2000 оны 2 дугаар сарын 1-ний өдөр Чингэлтэй дүүргийн шүүхээр "насанд хүрээгүй хүнийг биеэ үнэлэхэд татан оруулсан" гэсэн гэмт хэрэгт шийтгүүлсэн Ц.Цолмон, түүний эхнэр Ж.Ичинхорлоо болон Б.Мөнхжаргал нар бүр 2 жилийн өмнөөс л насанд хүрээгүй охидыг гэртээ байлган биеийг нь үнэлүүлж олсон мөнгөөр нь амьдардаг байжээ. /Нийслэлийн шүүхийн архив 2000 он 48 тоот эрүүгийн хэргээс. Хавсралт №2, 3, 4, 5/ Энд дурьдагдаж буй Ж.Ичинхорлоо гэгч эмэгтэй биеэ үнэлэгч охидын дунд "Жүдо Болороо" гэсэн зохиомол нэрээр алдаршсан нэгэн ажээ.

Шүүхийн материалыг судалж байхад насанд хүрээгүй хэд хэдэн охид Жүдо Болороог дурьдаж түүгээр дамжин үнэлэгдэж байснаа ярьсан байдаг.

1999 онд Сүхбаатар дүүргийн Шүүхийн 175, 169 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоолуудаар мөн биеэ үнэлэхийг зохион байгуулсан, энэ хэргийг шунахай зорилгоор зуучилсан гэсэн гэмт хэрэгт /Эрүүгийн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 2/ ял шийтгүүлсэн Д.Жаргалсайхан, Б.Энхтуяа, Ш.Гантулга нарын бүлэг, Ц.Оюунчимэг нарын 7 хүний бүлэг тус тус шийтгүүлж байв. /Таслан шийдвэрлэх тогтоолуудын хуулбар. Хавсралт №6/.

Биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах түүн дотроо насанд хүрээгүй хүнийг ийм гэмт хэрэгт оролцуулах, зохион байгуулах гэмт хэрэг нь хүн ам шигүү суурьшдаг газар буюу Улаанбаатар хотод дийлэнх нь, мөн төмөр замын дагуух хот суурингуудад цөөнгүй гарч байна. Харин хөдөө аймаг, сумдад бол энэ хэрэг гараагүй байна. Зөвхөн ганц аймагт л энэ хэрэг үйлдэгдсэн нэг баримт /сүүлийн 3 жилд/ байгаа юм.

Дархан-уул аймаг дахь /энэ аймгийн төв нь хүн ам нэлээд суурьшсан, Монголд сууринд тооцогдох цөөн хотын нэг юм/сум дундын шүүхийн 2002 оны 8 дугаар сарын 30-ны өдрийн 310 тоот таслан шийдвэрлэх тогтоолоор мөн бусдын биеийг зохион байгуулалттайгаар үнэлүүлсэн гэмт хэрэгт яллагдан шийтгүүлсэн Г.Сүрбадрах нь 2000 оноос эхлэн охидыг УБ хотоос тус хотод ирж буудалд байрлаж буй хүмүүст зуучлан биеийг нь үнэлүүлэх гэмт хэргийг үйлдэж олсон орлогоосоо амьдарч байсан нь тогтоогджээ.

Ийнхүү насанд хүрээгүй охид болон эмэгтэйчүүдийн биеийг үнэлүүлдэг зохион байгуулалттай бүлэг хүмүүс нь улс орны дотоодод, гэхдээ хот суурин төвлөрсөн нутаг дэвсгэрт бий болсон.

Улаанбаатар хотод төдийгүй 8 аймгийн Шүүхээс дурьдаж буй төрлийн гэмт хэргийн талаар мэдээ авахад Дархан-уул аймагт л нэг удаа "насанд хүрээгүй хүнийг биеийг нь үнэлүүлсэн тохиолдол гарч Шүүхээр шийдэгдсэн мэдээ ирж бусдаас нь ийм гэмт хэрэг шийдэгдээгүй гэсэн хариу өгсөн.

Харин одоогоор хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөр хийлгэсэн гэсэн гэмт хэрэг шүүхээр огт шийдэгдээгүй байна.

Эрүүгийн гэмт хэргийн шинжтэйгээр илрэх албадан хөдөлмөрийн үүсч буй шалтгаан: Гол шалтгаан нь ажилгүйдэл, ядуурал болон хямд аргаар амьдрах гэсэн үзэл байна. Хохирогч энэ хэрэгт өртөх шалтгаан нь бас л ийм, гэхдээ хүчинд автах, хуурагдах явдал ч бас нөлөөлдөг.

Гэмт хэрэг гарч буй нутаг дэвсгэр нь хүн ам шигүү суурьшдаг, хот төвлөрсөн газрууд байна. Харин хөдөө орон нутагт уг хэрэг төдийлэн үйлдэгддэггүй нь бурхны шашны үзэл, шүтлэгээ тэнд илүү хадгалж шүтсээр байдаг, үндэсний уламжлал заншил ч бас хадгалагдсан хэвээр, хүн ам цөөн бие биеэ сайн таньдаг зэрэг шалтгаантай. Хот суурин газарт хэрэгтэн нь бусдад танигдахгүй, мөн баар цэнгээний газар олон учраас үйлчлүүлэгчдийг төвөггүй олж авдаг, мөн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглах бололцоо илүү зэрэг нь нөлөөлдөг. Хэвлэл мэдээллийн тухай хуульд илэрхий хууль бус эсхүл хууль зөрчсөн шинжтэй байж болох тийм агуулгатай зар мэдээг мэдээлэхийг хориглосон заалт байдаггүй, мөн ийм зар мэдээний мөрөөр цагдаагийн болон тагнуулын байгууллага хянаж ажилладаггүй нь хөндөж буй төрлийн гэмт хэрэг үүсэх, газар авахад нөлөөлж байна.

Орон нутгаас ажил эрж болон амьдрахын эрхээр ирсэн охид бүсгүйчүүд энэ гэмт хэрэгт голлон өртөгддөг. Харин гэмт хэрэгтэн нь хялбар арга замаар мөнгө олох гэсэн шунахай сэдэлтээр дурьдаж буй төрлийн гэмт хэргийг үйлддэг. Судалгаанаас үзвэл, ийм төрлийн хэргийг үйлдэгчид нь цөм ажил эрхлээгүй байдгын зэрэгцээ голдуу мэргэжилгүй хүн байна.

Дүгнэлт: ОУХБ-ын "Албадан ба заавал хийлгэх хөдөлмөрийн тухай" 29, 105 дугаар конвенцүүдэд тусгагдсан хүнийг өөрийнх нь хүсэл зоргоос гадуур байдлаар хөдөлмөр хийлгэх гэсэн албадлагын хөдөлмөр болох гол шинж нь Монгол Улсын Эрүүгийн Хууль /1986/- ийн 111 дүгээр зүйлийн 3. 4 дэх хэсэг ба 111¹ дүгээр зүйлүүдэд илэрч байна. Энд биеэ үнэлүүлж буй хохирогч нь өөрөө биеэ үнэлэх сонирхол хүсэл байгаагүй, харин түүнийг ийнхүү биеэ үнэлэхэд нь хүргэх тийм нөхцөл, шалтгааныг хэрэгтэн зориуд бий болгож байна. Үүний тулд хэрэгтэн хүч хэрэглэх, айлгах сүрдүүлэх, хуурч мэхлэх аргыг хэрэглэснээр сая дээрх хэргүүд үйлдэгдэж байгаа юм. Мөн насанд хүрээгүй хүнийг ийм арга замаар эсхүл ийм аргыг хэрэглэхгүйгээр биеийг нь үнэлүүлж байгаа нь ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцуудаас гадна хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох ба нэн даруй Устгах тухай 182 дугаар конвенцийн холбогдох заалтын агуулгыг зөрчсөн шинжтэй юм.

Эрүүгийн шинэ хуульд тусгагдсан хүн худалдах ба худалдан авах түүн дотроо хил давуулж худалдах гэмт хэрэг бол биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор ихэвчлэн хийгддэг.

Монголд албадан хөдөлмөрийн шинжийг агуулсан дээрх төрлийн гэмт хэрэг цаашид өсөх хандлагатай байна. Харин ийм үйлдлүүдийг гэмт хэрэгт тооцон оноох ял шийтгэлийг тогтоож зохицуулж байгаа Эрүүгийн хуульд хэргийн төрлийг нь нарийсган тусгаж чадсан харин бусдын биеийг үнэлэн авагчид хууль зүйн хариуцлага огт тооцдоггүй нь энэхүү гэмт хэрэгт сөрөг нөлөөлсөөр байна.

Монголын нийгэмд хүн худалдах, бусдын биеийг зохион байгуулалттай үнэлэх, хүүхэд худалдах гэмт хэрэг үйлдэгдэх бодитой хөрс бий болоод

байна. Энэ нь манайд шилжилтийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор үүссэн ядуурал, ажилгүйдэл зэрэг сөрөг үзэгдлүүд юм. Үүнээс үүдэн хялбар аргаар амьдрах, эсхүл ямар ч аргаар хамаагүй мөнгө олох гэсэн эрмэлзэл залуучуудын дунд бий болж, мөн хууль бусаар ч гэсэн гадаадад гарч ажиллах, гадаадын хүмстэй гэр бүл болох сонирхол хөдөлгөөн дэлгэрсэн нь дээрх гэмт хэрэг үүсэх үйлдэгдэх нөхцөл болж байгаа юм. Эдгээрт гадаадад зөрчих явдал чөлөөтэй болсон, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл ч нээлттэй болсон зэрэг нь дэм болж байна.

Монгол оронд хүүхэд худалдах гэмт хэрэг одоогоор илрээгүй ч ийм хэрэг гарах нөхцөл бүрдсэн. Хүүхэд худалдах гэмт хэрэгт "хамгийн түрүүнд өртөгдөх эрсдэл ихтэй хүүхдүүд нь биеэ үнэлэгч охидууд юм" Тэднийг нарийн зохион байгуулалттай гэмт этгээдүүд орлого олох зорилгоор энэ замд түлхэн оруулдаг болох нь судалгаагаар батлагдаж байна" Хүүхэд хил давуулан худалдаалах гэмт хэргийг гадаадын иргэдэд хүүхэд үрчлүүлэх маягаар далдан хийх боломжтой гэж цагдаа, хуулийн байгууллагууд болон хүүхэд асрах байгууллагын ажилтнууд үзэж байна.

Санал:

- Хэвлэл мэдээллийн тухай хуульд агуулгаараа илэрхий хууль зөрчсөн, зар мэдээг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд хүлээн авч зарлахаас татгалзах ийм мэдээг гаргахыг хориглох тухай заалт тусгах
- Хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр тархсан хууль бус байж болохоор сэжигтэй мэдээ сэлтийн мөрөөр шалгах эрх үүргийг Цагдаагийн байгууллагад хуулиар оноох.
- Дурьдаж буй төрлийн гэмт хэргийн хохирогчид гомдол гаргаагүй гэсэн үндэслэлээр хэргийг хэрэгсэхгүй болгодог явдлыг болиулах, бусдын биеийг түүн дотроо насанд хүрээгүй хүний биеийг үнэлүүлэх зорилгоор зохион байгуулсан гэмт хэрэгт үйлчлүүлэгч болж оролцсон этгээдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэдэг болох
- Эдгээр төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд төрийн бус байгууллагуудтай хууль хяналтын байгууллагууд хамтран ажиллаж хэвших
- Эдгээр төрлийн гэмт хэргийг бүртгэх мөрдөн шалгаж Шүүхээр шийдвэрлэх бүх шатанд хохирогчын нэрийг нь нууцлах, аюулгүй байдлыг хангах зэрэг хохирогчын нэр төр, нэр хүндийг хамгаалах нь хэрэг илрэлтэд эерэг нөлөө болно. Иймд эдгээрийг хэрэг бүртгэл мөрдөн байцаагч, шүүгчдэд хэвшил болгох арга хэмжээг авч байх нь зүйтэй.
- Эцэст нь хүүхэд үрчлэн авсан гадаадын иргэд үрчлэн авсан хүүхэдтэйгээ харилцаж буй харилцааг хянах механизм бий болгох

¹ Эмэгтэйчүүд, хүүхдийг худалдах гэмт хэргийн байдал Монгол Улсад Хүний эрхийн үндэсний комисс. Хүний эрх хөгжил төв. УБ хот 2002 он. 7 дахь тал
Монтэнд 22 дахь талд

Дөрөв. Хоригдлын хөдөлмөр

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль /2002 он/-ын 46 дугаар зүйлд ял шийтгэлийн төрлийг тогтоож өгсний дотор хорих нь үндсэн ял гэж заасан. Ийнхүү хорих ял эдэлж буй хоригдлуудыг хорих ангийн захиргаа зохион байгуулж хөдөлмөр хийлгэдэг.

2002 онд батлагдан үйлчилж буй Эрүүгийн шинэ хуулиар бол гэмт хэрэгтэн үйлдсэн хэргийнхээ улмаас бусдад учруулсан эд хөрөнгийн хохирлоо нөхөн төлж барагдуулаагүй бол оноосон хорих ялыг хугацаанаас нь өмнө хөнгөлөх, чөлөөлөх, өршөөх үндэсгүй болжээ. Иймд хорих ял эдэлж буй ялтан нь хувийн өмчлөл дэх хөрөнгө мөнгөөрөө төлж эсхүл хөдөлмөр эрхэлж байж бусдад учруулсан эд хөрөнгөө хохирлоо нөхөн арилгах шаардлага бодитой гарч байна.

Хэрэгтнийг хорих ялаа эдлэх хугацаанд нь түүгээр хөдөлмөр хийлгэж байгаа нь өмнө дурьдсан бодит шаардлагыг хангахад чиглэгдсэн.

Хоригдлын хөдөлмөрийг хууль зүйн учир холбогдлоор нь хоёр ангилан үзэх нь зүйтэй юм. (эдгээр нь одоо үйлчилж мөрдөгдөж буй эрүүгийн болон ЭБШХ, ШШГТХ-д тусгагдсан байна).

1. Бусдад учруулсан хохирлын төлбөр бүхий хоригдлын хөдөлмөр. Энэ нь гэмт хэрэг үйлдэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдэд эд хөрөнгийн хохирол учруулсан учраас энэ хохирлоо нөхөн төлөх үүргийг Шүүхийн шийдвэрээр хүлээсэн ялтан байна. Ийм ялтан үйлдсэн гэмт хэрэгтээ хорих ял эдлэхээр болсон бол уг ялаа эдлэх явцдаа хохирлоо барагдуулах талаар Шүүхээс гаргасан дурьдсан шийдвэрийг биелүүлэх, үүний тулд хөдөлмөрлөх сонирхолтой байдаг. Учир нь, ялаа эдлэх явцдаа тэрээр бусдад учруулсан хохирлын төлбөрөө хөдөлмөр эрхлэн арилгаж чадвал эдлэх ялын хэмжээ, хэлбэрт өөрчлөлт орох хууль зүйн боломж байдаг.
2. Төлбөргүй, хорих ял эдлэж буй ялтны хөдөлмөр. Энэ нь жирийн болон чанга дэглэмтэй хорих ангид ял эдлэж буй хоригдлуудыг хорих ангийн захиргаа тогтоогдсон журмын дагуу хөдөлмөрлүүлж буй явдал юм. Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хуульд зааснаар бол гянданд ял эдлэж буй хөдөлмөрлүүлдэггүй.

Хоригдлын эдгээр хөдөлмөр нь ОУХБ-ын гаргасан албадлагын хөдөлмөрийн тухай 29, 105 дугаар конвенциудын агуулгад нийцэж буй учраас албадлагын хөдөлмөрийн ойлголтод багтахгүй. Гэхдээ Монгол Улсад хоригдлуудыг зохих хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөрлүүлж буй явц нь практикт ямар байгаа вэ? гэдэгт төслийн хэсгийнхэн зориуд анхаарал хандуулсан.

Учир нь, хоригдлыг хөдөлмөрлүүлж байгаа нь Шүүхийн таслан шийтгэх тогтоолоор түүнд оноосон ялыг эдлүүлэх ялцад хэрэглэгддэг ч ийнхүү хөдөлмөрлүүлэх явцад хууль тогтоомж зөрчигддөггүй гэх баталгаа байхгүй юм.

Судалгааны арга:

1. Ярилцлага хийх: Улаанбаатар хотын орчимд байрладаг хорих ангийн захиргааны зарим ажилтнуудтай уулзаж ярилцсан
2. Судалгааны болон хяналтын явцад бүрдүүлсэн бичиг, баримт, дүн мэдээг ашиглах: Улсын Ерөнхий прокурорын Газраас зарим хорих ангиудад хийсэн хяналт, шалгалтын талаар гаргасан хэд хэдэн илтгэх хуудас, хорих байгууллагуудыг удирдах газраас гаргасан мэдээ зэргийг судалж үзсэн.
3. Эрх зүйн хэм хэмжээний агуулгыг судлах. Хоригдлын хөдөлмөрийг зохицуулж буй хуулиуд, хуульчилсан хэм хэмжээ болон хорих зарим ангиудаас аж ахуйн нэгж, байгууллагатай хийсэн зарим гэрээг судалж зохих дүгнэлт хийсэн.

Эрх зүйн орчин

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль /2002 он/-уас 46 дугаар зүйл. Ялын төрөл

46.1 Гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд дор дурьдсан ял эдлүүлнэ.

46.1.4 Албадан ажил хийлгэх

46.1.6 Хорих

46.2 Торгох, албадан ажил хийлгэх, баривчлах, хорих, цаазаар авах ялыг үндсэн ялын чанартай, тодорхой албан тушаал эрх үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хасах ялыг үндсэн ба нэмэгдэл ялын чанартай, эд хөрөнгө хураах ялыг зөвхөн нэмэгдэл ялын чанартай хэрэглэнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль /2002 он/-уас 8 дугаар зүйл. Тогтоол гүйцэтгэх газрын чиг үүрэг

8.2 Баривчлах, хорих ял эдлүүлэх талаар хорих байгууллага дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлэх

8.2.4 Ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлэх, эрхэлсэн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр түүнд дадлага олгох

8.5 Хорих анги ялтныг хөдөлмөрт татан оролцуулах зорилгоор үйлдвэрлэлийн салбар, нэгжтэй байж болно.

Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газрын даргын 2002 оны А/14 дугаар тушаалын хавсралт

ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТҮР ЖУРМААС

1. Хоригдлын хөдөлмөрийг Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулах.
2. Байгууллага аж ахуйн нэгж, хувь хүнтэй хорих ангиас хоригодол ажиллуулахаар байгуулсан гэрээгээр ажиллах хоригдлын нэг өдрийн ажлын хөлсний хэмжээг 1500-2000 төгрөгөөр тогтоох
3. Хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлын ахуйн үйлчилгээ, аж ахуйн туслах чанарын үндсэн үйлдвэрлэлийн бус ажилд нийт хоригдлын 8-

10 хувь байхаар тогтоож тэдгээрийн хөдөлмөрийн хөлсөнд хуулийн дагуу ноогдох шагналын хоног олгож байх

4. Хорих анги, байгууллагын өөрийн үйлдвэрлэл, байгууллагын хувь нийлүүлсэн болон хамтарсан аж ахуйн нэгж дээр ажиллаж байгаа хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийг энэ журмын 2 дугаар зүйлд заасан жишгээр тогтоож, дараах тохиолдолд суутгал хийсний дараа үлдэх цалинг нэрийн дансанд бичилт хийсний үндсэнд хоригдолд олгож байх. Үүнд:

- > Улсын төвлөрсөн төсвөөс дутуу санхүүжигдсэн хоригдолтой холбогдож гарах зардал болох /цахилгаан, хоол хүнс, хувцас, дулаан, ус, хоригдлын эрүүл мэндийн даатгал, эм гэх мэт/ шууд зардал
- > Хоригдлын улс болон ард иргэдэд учруулсан хохирол
- > Ял эдэлж байхдаа анги байгууллагад учруулсан материалын хохирол
- > Хоригдлыг цалинжуулах цалингийн эх үүсвэрийг бий болгох

Практик байдал:

Судалгаанд Улаанбаатар хотын орчим байрладаг хоёр хорих ангийг зориуд анхаарч хамрууллаа.

Хорих ангиуд нь ихэвчлэн дэргэдээ тодорхой чиглэлийн үйлдвэрлэл аж ахуйн үйл ажиллагааг эрхлэн явуулах зорилгоор аж ахуйн нэгжүүд байгуулж ажилладаг юм байна. Ийм нэгжүүдийн чиглэл болон аль хорих ангийн дэргэд байгуулагдан хоригдлуудыг хэрхэн ажиллуулж байгаа, мөн эдгээрт хоригдлууд хөдөлмөрлөөд олгох ёстой цалин хөлсний судалгааг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын санхүү эдийн засгийн хэлтсээс өнгөрсөн онд гаргасан доорх мэдээнээс харж болно. /Хавсралт №7/

Хорих анги нь хоригдлыг өөрийн ангийн /дэргэд байгуулсан аж ахуйн нэгж, болон дотроо /ангийн гал тогоо гэх мэт/ ажиллуулах хэлбэрээр тэднийг хөдөлмөрлүүлдэг нэг үндсэн хэлбэр байна.

Судалгаанд хамрагдсан УБ хотын Баянзүрх дүүргийн нутаг дэвсгэрт орших эмэгтэйчүүдийн хорих анги нь хоригдлуудаа ажлын байраар хангах бодит бололцоо илүү, энэхүү бололцоог хорих ангийн захиргаа ихэд анхаарч аль болох ашиглах сонирхолтой байна.

Уг хорих анги нь 2000 оны 3 сарын байдлаар 300 хоригдолтой, хорих ангийн бүтэн жилийн зардалыг улсаас төсөвлөдөг боловч энэ төсвийнхөө 30 гаруй хувийг дотоодын нөөцөөс нөхөх ёстой. Ийм гол нөөц нь хоригдлуудыг хөдөлмөрлүүлж олох орлого байна. Энэ анги нь дотроо 3 ээлжээр 60 хүн ажиллуулдаг оёдлын цех, мөн мал, ногооны чиглэлийн туслах аж ахуйтай. Дээрх нэгжүүд нь хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх гол ажлын байр нь болдог.

Үүнээс гадна Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хуульд зааснаар хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагатай гэрээ байгуулж харгалзагчийн хяналт дор хоригдлыг ажиллуулах өөр нэг хэлбэр бас байна. Баянзүрх дүүрэг дэх эмэгтэйчүүдийн хорих анги нь 2002 онд хувийн өмчийн 3 компанитай гэрээ байгуулж хоригдол эмэгтэйчүүдээр ноолуурын үйлдвэрлэл, ургац хураах, цамц оёх ажлуудыг хийлгэн нийт ажлын хөлсөнд 18 сая төгрөг тооцон өөрийн ангийн дансанд хийлгэсэн. Ингэхдээ: Нэг компанид нь хоригдол 1 өдөрт 8 цамц оёх нормтой, 1 цамцны үнэ 140 төгрөг нийт (өдрийн)

1121 төгрөгөөр, өөр нэг компанид ногоо хураах ажил хийлгэн өдрийн хөлс 1200 төгрөг, 3 дахь компанид үйлдвэрлэлийн дамжлагад туслах ажлыг хийж сард 15 мянган төгрөгөөр тус тус тооцож гэрээлжээ. / хавсралт №8/

Мөн Баянзүрх дүүргийн нутаг дэвсгэрт байрладаг өөр нэг хорих анги 2003 оны 3 сарын 31 гэхэд нийт 10 гэрээ байгуулж хоригдлуудыг бусад нэгж, байгууллагад ажиллуулжээ. Эдгээр компанид хоригдлууд барилгын туслах ажил (газар ухах гэх мэт) ой цэвэрлэж мод бэлтгэх, тоосгоны үйлдвэрлэлийн зэрэг чиглэлийн ажлыг 1 хоногт 1000-1615 төгрөгөөр хийж гүйцэтгэжээ.

Илэрч байгаа үндсэн зөрчлүүд:

- Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс нь ижил төрлийн хөдөлмөр эрхэлдэг бусад нэгжийн ажилтныхтай харьцуулбал маш бага хэмжээгээр тогтоогдсон, хөдөлмөрийн хөлсийг зөвхөн өдрөөр тогтоож байгаа нь "хөлсийг ялангуяа үйлдвэрлэлийн шинжтэй ажил үйлчилгээний хөлсийг нормчлон үнэлэх" гэсэн хөдөлмөрийн хуулийн агуулгатай нийцэхгүй байна.

- Хоригдлын хөдөлмөрийн үнэлгээ ийм бага байгаагаас зарим компани тэднийг ажиллах хүч болгон ихээхэн ашиг олох, эндээс жирийн ажилгүй хүний ажлын байрыг хоригдол ажиллуулж орлуулах (цалин хөлс бага, мөн янз бүрийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй гэх мэт олон талын ашиг ажил олгогчид бий болох тул) гэсэн сонирхол ч зарим ажил олгогчид хэвшиж бий болох хандлага ажиглагдаж байна. Үүнд, ноолууран бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг нэгэн компанийг дурьдаж болно. Уг компани сүүлийн 2 жилийн турш УБ хот дахь нэгэн хорих ангитай гэрээ байгуулж 100-200 гаруй хоригдол авч үндсэн үйлдвэрлэлийн туслах дамжлагад ажиллуулсан сарын 15 мянган төгрөгийн хөлс тооцон мөн 4 харгалзагчийн цалин, хоригдлын өдрийн 1 удаагийн хоол зэргийг хариуцаж байна. Энэ нь хэдийгээр хоригдлыг ажлын байртай болгож хорих ангийн зардлын зохих хэсгийг нөхөх талаасаа чухал боловч дэндүү хямд ажиллах хүч болгон тогтмол ашиглаж байгаа мөлжлөгийн шинжтэй, мөн ердийн иргэдийн ажиллах ёстой нилээд тооны ажлын байр алдагдаж байгаа сөрөг үзэгдэл юм.

- Хорих ангийн захиргаа нь аж ахуйн нэгжүүдтэй гэрээ хийхдээ хоригдлын нэг өдрийн хөлс нь 1500-2000 төгрөг байхаар Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газрын даргын, 2002 оны А/121 тоот тушаалаар батлагдсан журмын 2-т заасан жишгээс доогуур, заримдаа уг жишгийн дээд хязгаараас ч хоёр дахин бага хэмжээгээр тогтоож байна. Энэ нь хоригдлын хөдөлмөрийг завших, мөлжих шинжтэй болох юм. Жишээ нь, хорих дүгээр ангийн захиргаа хувийн нэгэн компанитай 2003 оны 1 сарын 1-нд байгуулсан 3 тоот аж ахуйн гэрээгээр 2-8 хоригдлыг барилгын туслах ажилчнаар 52 хоног ажиллуулахаар гэрээлэхдээ өдрийн хөлсийг 1000 төгрөгөөр тооцон тохирч байв. Тэгвэл хорих дугаар анги хувийн өөр нэг компанитай байгуулсан гэрээгээр хоригдлын 1 сарын хөлс 15 мянган төгрөг гэж тогтоосныг ажлын 21.5 хоногт хуваавал өдрийн хөлс нь 680 төгрөг байна гэсэн үг юм. Гэтэл уг компаний үйлдвэрлэж буй хос бээлий дэлгүүрт 14 гаруй доллараар үнэлэгдэж байна гэвэл хоригдлын хөдөлмөр хэтэрхий хямд ажиллах хүч болж ашиглагдаж байна.

- Хорих ангийн захиргаа хоригдлыг гэрээгээр ажиллуулахаар байгуулж буй гэрээнд: Ажиллах хоригдлуудын ажлын хувцас, багаж хэрэгсэл, хөдөлмөр хамгааллын бусад асуудал огт тусгагдаагүй, ялангуяа ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа, ажлаа хийж байх явцад осол, гэмтэлд орвол хэрхэх

асуудлыг хөндөөгүй байх нийтлэг зөрчил байна. Бидний үзсэн 7 гэрээний 1-ээс бусдад дээрх зөрчил илэрч байв.

- Хийсэн зарим гэрээнд хоригдлын ажлын хөлсөнд хүнсний зүйл, мөн бэлтгэсэн мод авахаар тохирсноос үзвэл, хоригдолд өөрт нь ажлын хөлсний нь зохих хэсэг ирдэггүй (Уг нь түүний дансанд үлдэгдэл хөлс нь ирэх ёстой), зөвхөн хорих ангийн жилийн зардлыг улсаас бүрэн төсөвлөж гүйцээ өгдөггүйтэй ч холбоотой.

- Хоригдол хөдөлмөрлөсөн тохиолдолд ажлын хөлсийг тооцохдоо хоол, хувцас зэрэг түүнд хорих ангиас гаргасан зайлшгүй зардлыг хасч үлдсэн хэсгийг ялтны дансанд (10% гэж хуульд заажээ) үлдээдэг. Гэвч ажлын хөлс нь дансанд зөвхөн бичгийн хэлбэрээр ихэвчлэн үлддэг байна. Улсын ерөнхий прокурорын газраас Сэлэнгэ аймаг дахь Мандал суман дахь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харъяа хорих 413, 433 дугаар ангиудад хийсэн шалгалтын дүнгийн талаар хяналтын прокурорын Б.Жаргалсайханы бичсэн илтгэх хуудас (2002-10-03-нд)-т: Хорих 413 дугаар ангиас аж ахуйн нэгжид гэрээгээр 24 ялтан ажиллаж байгаа гэх тоон үзүүлэлтийн дагуу гэрээг хянахад ажлын хөлс 2608862 төгрөгийг олгосон гэх боловч зөвхөн нэрийн дансанд бичгийн хэлбэрээр бичсэн болохоос огт олгоогүй байна гэж зориуд дурьджээ.

- Хорихын дотоодод (гал тогоо, туслах аж ахуй гэх мэт) ажиллаж буй ялтнуудад огт хөлс олгогддоггүй хэвшил тогтжээ. Мөн дээрх илтгэх хуудаст: хорих 413, 433 дугаар ангиудад хөдөлмөр огт эрхлээгүй 778 ялтан буюу 72.5 хувьтай байна. Үлдсэн хувь нь зөвхөн хорихын дотоодод ажиллаж байгаа сахиул, жолооч, тогооч нар байгаа бөгөөд тоо чанарт нь тохирсон хөдөлмөрийн хөлс огт олгогдоогүй байна гэсэн байна.

- Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны нь талаар дээр цухас дурьдсан. Харин энэхүү шаардлагатай холбоотой бодит зөрчлийн талаар цөөн баримт хөндөө. 2001 оны 12 дугаар сарын 26-нд Улсын Ерөнхий прокурорын орлогчид хорих анги ялын хэрэгжилтэд хяналт тавьдаг прокуророос нь ирүүлсэн илтгэх хуудсанд тодорхой баримтууд дурьджээ. 2001 оны 11 сард Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газрын болон аймгийн хорих ангиудад хоригдлуудын хөдөлмөр, хөлс, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй байдлын журмыг прокурорын байгууллагаас шалгасан. Энэ шалгалтаар "Хоригдлын хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулахдаа хорих ангиудын захиргаа хангалтгүй ажиллаж байна" гэж үзжээ. Хөдөлмөр хамгааллын хувцсыг үйлдвэр буюу гэрээгээр ажиллаж байгаа 2639 хоригдолд олгож 19480987 төгрөг зарцуулсан, 316 хоригдолд буюу 1344799 төгрөгийн хувцсыг огт олгоогүй байна. Мөн хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй байдлын ажиллагааны зааварчлага огт өгөөгүй гэх осолд орж хөнгөн, хүнд болон амь нас нь хохирсон тохиолдол гарсан. Тухайлбал, Баян-Өлгий аймгийн хорих 449 дүгээр ангийн гал зууханд ажиллаж байсан хоригдол Ж.Амендек угаартаж нас барсан, Булган аймгийн хорих 439 дүгээр ангид ял эдэлж байгаа хоригдол Д.Насанбат Шохойн үйлдвэрт ажиллаж байгаад Чулуунд цохиулж баруун гарын хурууг 2 дугаар үеэр нь таслуулсан гэх мэт хэд хэдэн зөрчлийг илтгэх хуудаст дурьджээ.

- Хорих ангийн захиргаа нь хоригдлуудыг хувь хүн, аж ахуйн нэгжид "гэрээ"-гээр л ажиллуулах ёстой. Гэтэл гэрээгүй ажиллуулах явдал цөөнгүй байгааг

дурьдаж буй шалгалтын илтгэх хуудсанд бичигдсэн. "Гэрээгүй" ажиллуулах тусам л хоригдлуудын хөдөлмөрийг үнэ хөлсгүй ашиглах хууль зүйн нөхцөл бүрдэх нь ойлгомжтой. Хоригдлуудын хөдөлмөрт дээр дурьдсан баримттай зөрчлүүд байгаагаас гадна хорих ангийн захиргааны ажилтнууд, мөн хянагч нар зарим хоригдлыг хувьдаа болон танил хүмүүстээ хөлсгүйгээр дур мэдэн ажиллуулдаг гэх яриа иргэдийн дунд их байдаг. Гэхдээ энэ нь нотлогддоггүй, аман яриа төдий болж хоцордог (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харъяа хорих байгууллагуудыг удирдах газрын удирдах албан тушаалтантай хийсэн ярианаас).

Монгол улсад шинээр байгуулагдаад цөөхөн жилийн нүүр үзэж байгаа Хүний эрхийн Үндэсний Комисс жил бүр Хууль тогтоох парламентад МУ дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай илтгэлийг тавьж хэлэлцүүлдэг сайхан хэвшил тогтож байна. Уг комиссын 2002, 2003 оны илтгэлүүдэд бидний судлаж буй сэдэвтэй холбоотой асуудал ямар нэг хэмжээгээр хөндөгдөж тодорхой тоо баримт ч дурьдагдсан байдаг. Жишээ нь, 2002 оны сүүлээр хэлэлцүүлсэн уг комиссын илтгэлд: Чанга дэглэмтэй Мааньтын хорих ангид хоригдлууд цагаан шохойны үйлдвэрт хүнд, хортой нөхцөлд ажилладаг боловч хордлого тайлах сүү болон хүнсний зүйлийг өгдөггүйгээс эрүүл мэндээрээ хохирч байна (Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай илтгэл 2002 он. Хүний эрхийн Үндэсний комиссын илтгэл. Төрийн мэдээлэл 38/ 275. 2002 он. 1218 дахь талд)

Зөрчлийг бий болгож байгаа үндсэн шалтгаан:

1. Хорих ангиудын жилийн зардлыг улсаас бүрэн төсөвлөж бүрэн олгодоггүй, энэ нь улс орны эдийн засгийн чадавхи сул, нөөц хөрөнгийн хомсдолтой холбоотой.
2. Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх ялангуяа бусад аж ахуйн нэгж байгууллагатай гэрээ хийж хөдөлмөрлүүлэхдээ гэрээг хууль зүйн зохих шаардлагын дагуу хийдэггүй нь хорих ангийн захиргааны ажилтнуудын эрх зүйн мэдлэг сул байгаатай холбоотой юм.
3. Хорих ангиудын жилийн төсөвт хоригдлуудыг хөдөлмөрлүүлэхтэй холбоотойгоор гаргах зардлыг /түүн дотроо хөдөлмөр хамгааллын шинжтэй арга хэмжээнд зориулж гаргах хөрөнгө гэх мэт/ тусгадаггүй.
4. Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх явцад тэднийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалыг асуудлыг хууль зүйн хувьд огт зохицуулалтгүй үлдээсэн. Ер нь хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэхтэй холбогдсон гол асуудлууд хуульчлан зохицуулагдаагүй

Дүгнэлт: Хоригдлуудыг хорих ангийн захиргаа зохион байгуулж хөдөлмөр хийлгэж байгаа нь тэдний үйлдсэн гэмт хэрэг болон түүнд оноосон ял шийтгэлтэй шууд холбоотой. Ийм хөдөлмөрийг төр хуулиараа зөвшөөрдөг зэргээс үзвэл хоригдлын хөдөлмөр нь ОУХБ-аас гаргасан 29, 105 дугаар конвенцуудын агуулгад нийцэж буй хөдөлмөр юм. Гэхдээ хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх явцад холбогдох хууль тогтоомж зөрчигдөх явдал цөөнгүй байна. Энэ зөрчлүүд нь хоригдлын хөдөлмөр албадан хөдөлмөр гэж тооцож тийм сөрөг үр дагаврыг бий болгож болох юм.

Санал:

- Хорих ангиудын жилийн зардлыг улсын төсөвт бүрэн тооцож тусгах үндсэнд төрийн төсвөөс нөхдөг болгох
- Хорих ангиуд дэргэдээ байгуулсан аж ахуйн нэгжид хоригдлуудыг ажиллуулснаар орох орлогыг юуны өмнө хоригдлын үйлдсэн гэмт хэрэгтэй холбоотой бусдад учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг нь арилгахад зориулах, үлдсэнийг түүний нэрийн дансанд шилжүүлдэг хэвшлийг бий болгох.
- Хоригдлын хөдөлмөрийн нийгэм хууль зүйн учир холбогдлын талаар хорих байгууллагуудын ажилтнуудад зөв ойлголт бий болгох
- Хоригдлуудыг бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэрээгээр уг аж ахуйн нэгж байгууллагын байнгын ажлын байран дээр хийгдэх ажлаар бус түр зуурын ажил хийлгэх зарчмыг хатуу баримтлах. Энэ зарчмыг хуулиудад тусгаж өгөх нь зүйтэй. Ингэснээр хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өрсөлдөөнд саад болохгүй байх, ажилгүй иргэд ажил болоход сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй байх нөхцөл бүрдэнэ.
- Хоригдлуудыг ажиллуулахдаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ерөнхий шаардлагыг ажил олгогч ба хорих ангийн захиргаа хангадаг болгох ёстой. Энэ прокурорын хяналтыг ч өндөржүүлэх нь нөлөөлнө. Шүүхийн шийдвэр байгуулах журмын тухай хуульд хоригдлын хөдөлмөр хамгаалал, нийгмийн даатгалын асуудлыг тусгасан тусгай заалтыг нэмж оруулах мөн нийгмийн даатгалын хуульд хөдөлмөр хийж байгаа хоригдлыг нийгмийн даатгалд хамруулах асуудлыг тусгаж өгөх.
- Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хоригдол олсон орлогоосоо нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах эрхийг олгож энэ эрхийг хэрэгжүүлэх, зохион байгуулалтын шинжтэй нөхцөлүүдийг бүрдүүлэх улмаар холбогдох хуулиудад тусгах эдгээр болно.

5. Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд илрэх албадлагын шинжтэй хөдөлмөр

Илтгэлийн энэ хэсэгт ажил олгогч ба хөлсний ажилтан хоорондын хөдөлмөрийн гэрээний харилцаа, мөн төрийн зарим төрлийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцаанд илэрч байгаа албадлагын хөдөлмөрийн шинжтэй зөрчлүүд хөндөгдөх болно. Энэ хүрээнд албадлагын шинжтэй гэж болох хэд хэдэн хэлбэрийн хөдөлмөр байх тул эдгээрийг тус тусд нь авч үзнэ.

Хөлсний хөдөлмөрийн харилцааг нь албадлагын хөдөлмөр хэрэглэгдэх бодит нөхцөлийг илүү ихээр агуулж байдаг. Энэ нь ажиллах хүчнээс өөр өмчлөлийн зүйлгүй иргэн өөрийгөө болон өрхийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдээ тэжээхийн тулд ямар ч нөхцөл, болзлоор буулт хийн ямар ч хөдөлмөрийг эрхлэхэд бэлэн байдагтай холбоотой юм. Иймээс ч ажил олгогч ба ажилтан гэсэн эдийн засгийн хувьд тэнцвэргүй талууд хооронд хууль зүйн зохих тэнцвэрт бий болгох зорилгоор төрөөс тогтоосон Хөдөлмөрийн тухай хуульд иргэнийг болон ажилтныг ажил олгогч хууль

бусаар албадан хөдөлмөрлүүлэх нөхцөл, боломжийг аль болох хориглосон, ийм боломжийг арилгахад чиглэгдсэн зохицуулалт тусгагдсан билээ.

Судалгааны арга:

1. Ажилтан, албан хаагчидтай ярилцлага хийх
2. Төрийн ба төрийн бус хяналтын шугамаар мэдээ материал, баримтыг ашиглах
3. Шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой хэргүүдийг судлах
4. Орон нутагт ажиллаж буй хүний эрхийн мэргэжилтнүүдээс ирүүлсэн мэдээ материалыг ашиглах
5. Ажилтнуудаас анкетаар авсан социологийн санал асуултын дүнд шинжилгээ хийх зэрэг аргыг голлон ашигласан.

Эрх зүйн нийтлэг орчин

Монгол Улсын Үндсэн Хууль /1992 он/-иас

Арван зургадугаар зүйл:

4 дэх хэсгээс: Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.

Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он/-иас

7 дугаар зүйлээс: Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хязгаарлах

7.1 Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.

141 дүгээр зүйлээс: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хууль зүйн харууцлага

141.1 Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж зөрчсөн нь эрүүгийн харууцлага хүлээлгэхээргүй бол буруутай этгээдэд дараахь захиргааны шийтгэл ногдуулна.

141.1.1 Ажилтныг хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлсэн албан тушаалтныг 5000-30000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 100000-250000 төгрөгөөр шүүгч торгох.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль /2003.05.22/-иас

Гуравдугаар зүйл:

3.1. Энэ хуульд хэрэглэсэн дараахь нэр томъёог дор дурьдсан утгаар ойлгоно.

3.1.14 "Албадан хөдөлмөр" гэж хөдөлмөрийн сахилгыг сахиулах ажил хаялтад оролцсоныг болон улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны талаарх өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийг цээрлүүлэх нийгмийн гарал үүсэл, эсхүл ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд аюултай байдал үүссэн зэргийг үл харгалзан ажилтнаас гүйцэтгэхийг шаардсан ажил үүргийг ойлгоно.

Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд дараахь хэлбэрийн албадлагын шинжтэй хөдөлмөр илэрч байна. Үүнд:

¹ Энэ нь хөдөлмөрийн харилцааны аль ч хэлбэрт адил үйлчлэх хууль, хуульчилсан хэм хэмжээнүүд юм.

а/ Ажил олгогч нь ажилтан, албан хаагчийг хуульд зөвшөөрснөөс, болон гадуур үндэслэлээр, мөн тулган шахаж илүү цагаар амралтын, нийтээр амрах баяр ёслолын өдөрт ажиллуулах, ийнхүү ажиллуулаад тохирох хөлсийг нь олгохгүй байх, байнга ингэж ажиллуулах хэлбэр

Эрх зүй орчин

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлээс. Илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах

74.1 Энэ хуульд заасан үндэслэлийн дагуу хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон өдрийн ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачлагаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажиллуулсан гэж үзнэ.

74.2 Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцоогүй бол дор дурьдсанаас бусад тохиолдолд ажилтныг ажил олгогчийн санаачлагаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

78 дугаар зүйлээс. Нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах

78.1 Дор дурьдсанаас бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажил олгогчийн санаачлагаар ажиллуулахыг хориглоно.

78.1.1 Энэ хуулийн 74.2.1, 74.2.2, 74.2.3, 74.2.4-т заасан

78.1.2 тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын үйлчилгээний болон хойшлуулшгүй засвар, ачиж буулгах ажил гүйцэтгүүлэх

78.2 Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулж болно.

78.3 Энэ хуулийн 78.2-т заасан тохиолдолд ажилтныг өөр өдөр нөхөн амруулах, эсхүл амралтыг ээлжийн амралттай нь хамтатган олгож болно.

52 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс

52.1 Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нь 2.0 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

53 дугаар зүйл. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс

53.1 Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгоно.

53.2 Энэ хуулийн 53.1-д зааснаар олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийг гэрээгээр зохицуулна.

Практик байдал

Зарим ажил олгогч иргэдийг анх ажилд авах үедээ л "өөрийн хүсэлтээрээ илүү цагаар ажиллана" гэсэн бичиг өөрөөр нь бичүүлж эсхүл

гэрээнд ийм заалт оруулж гарын үсгийг нь зуруулж хожим нь үүнийг нь сануулж үл биелүүлбэл өөрийн санаачилгаар гарах өргөдлөө өг гэж шахдаг явдал байна. Энэ нь ажил олгогчийн шахалтан дор ажилтныг ажлаасаа халагдахгүйн тулд арга буюу хийхэд хүргэдэг шинжээр нь үүнийг албадлагын хөдөлмөр гэж тооцож болох юм.

Хан-уул дүүргийн нутаг дэвсгэрт байрладаг Гонконгийн 100%-ийн хөрөнгө оруулалттай оёдлын "ААА" ХХК дээр дурьдсан практик хэвшсэн. Хан-Уул дүүргийн шүүхэд 2002 оны 7-р сарын 31-нд нэхэмжлэл гаргаж байсан иргэн Энхтайваны бичсэн өргөдөлд энэ тухай тодорхой дурьдсан байсан бөгөөд өргөдөл нь бидэнд эхээрээ байгаа билээ.

Хувийн хэвшлийн ҮЭ-ийн Холбоо, Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоо, Нийгмийн хамгаалал, Хөдөлмөрийн яамнаас хамтран гадаадын хөрөнгө оруулалттай 27 аж ахуйн нэгжид хийсэн шалгалтаар ААА компани нь 154 ажилтанд олговол зохих 369.9 мянган төгрөгийн, мөн Монгол Хятадын хамтарсан "БББ" компани 850 ажилтанд олговол зохих 29780 мянган төгрөгийн илүү цагийн хөлс олгоогүй нь тогтоогдож байв. /Гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид ажиллаж байгаа Монгол ажилчдын эрх ашиг, аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй танилцсан тухай илтгэх хуудаснаас, Хувийн хэвшлийн ҮЭ-үүдийн Холбооны архив 2002 он/

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн улсын хэмжээний үзлэгийн үеэр авсан санал, асуулгын анкетад илүү цагаар ажилладаг явдал хир хэмжээтэй байдаг, ямар шалтгаанаар илүү цагаар ажилладаг болохыг

тодруулах зорилгоор асуулт тусгасан. Энэ асуулгын дүнг одоо авч

Асуулт, хариулт	Архангай	Баянхонгор	Дархан	Дорноговь	Дорнод	Дундговь	Өвөрхангай	Өмнөговь	Сэлэнгэ	Увс	Хөвсгөл	Ув	Дүн	
1- Та илүү цагаар ажилладаг уу?														
а) Байнга	13	20	12	59	14	18	17	2	33	21	13	67	289/15.6%	
б) Үйц бүр	9	21	12	56	22	16	20	7	32	32	22	122	370/19.8%	
с) Заримдаа	39	40	27	119	33	36	38	13	48	48	43	232	680/36.6%	
д) Барег үгүй	8	6	3	10	6	11	5	12	9	9	12	144	106/10.8%	
е) Үгүй	8	13	9	39	17	7	14	66	10	10	18	111	322/15.3%	
Бүгд	77	100	63	282	92	68	92	100	132	132	108	648	1857	
2- Та ихэвчлэн ямар шалтгаанаар илүү цагаар ажилладаг вэ?														
а) ажил /норм/ цагтаа багддаггүй	6	7	11	37	8	11			20	4	10	100	222/13.3%	
б) Үе үе ажил ихэсдэг учраас	33	50	36	112	44	52			22	53	31	35	269	607/32.8%
с) Ажил олгогч шаарддаг учраас	6	20	4	41	8	5			18	13	6	55	188/11.4%	
д) хөлс нь илүү байдаг учраас	5	7	3	7	4				6		3	33	68/1.4%	
е) бусад шалтгаанаар	34	16	9	56	28	13			24	29	34	117	379/22.6%	
Бүгд	84	100	63	253	92	81			22	121	77	90	564	1665

үзье.

1-р асуултанд 1857 хүний дөнгөж 15.3% /322/ нь илүү цагаар огт ажилладаггүй гэсэн байхад, илүү цагаар /байнга, заримдаа гэх мэт/ ямар нэгэн хэмжээгээр ажилладаг гэсэн хариулт өгсөн нь нийт хүний 1339 буюу 74 орчим хувь нь эзэлж байна. Эндээс аж ахуйн нэгж байгууллагад илүү цагаар ажиллуулах явдал түгээмэл үзэгдэл болсон байна гэсэн дүгнэлт гарч байна.

2-р асуултын хариултын байдлаас дараах дүгнэлтийг гаргаж болохоор байна. Илүү цагаар ажиллах болсон гол шалтгаан нь ажлын нормыг

үндэслэлтэй зөв тогтоогоогүй хэтэрхий өндөр тогтоодог, мөн өөрийн үйл ажиллагааг жигд зохицуулж зохион байгуулж чадахгүй ажил олгогчын гэм буруутай шууд холбоотой юм. Энэ нь нийт 1665 хүнээс 807 нь /48.5%/ үе үе ажил ихэсдэг учраас, харин 222 нь буюу 13.3% нь ажил цагтаа багтдаггүйгээс гэсэн хариулт өгснөөс харагдаж байна. Үүнээс гадна илүү цагаар ажиллахыг ажилтан, албан хаагчдаасаа ажил олгогч шахааж шаарддаг явдал ч багагүй хэмжээгээр байгаа нь 189 хүн буюу 11.4% -ын өгсөн хариулт харуулах юм.

Ажил олгогч санаачлан ажилтныг Хөдөлмөрийн хуульд заасан үндэслэлээр л илүү цагаар мөн нийтээр амрах баяр ёслолын өдөр ажиллуулах эрхтэй билээ. Ингэж ажиллуулж болох үндэслэлийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 78 дугаар зүйлд тусгасан. Гэвч бодит байдалд эдгээр үндэслэлийн аль нэг нь бүрдээгүй байхад ажил олгогч дангаараа санаачлан ажилтныг илүү цагаар болон баяр ёслолын өдөр ажиллуулах нь түгээмэл болжээ. Энэ нь төрийн ба хувийн хэвшлийн ажил олгогчийн аль алинд нь илэрч байна.

Үүнээс гадна илүү цагаар болон, амралт, баяр ёслолын өдөр ажиллуулчихаад ийнхүү ажилласны нь хөлсийг хуульд урьдчилж тогтоосон хэмжээнээс доогуур хэмжээгээр олгох, огт олгохгүй байх гэсэн хэлбэрийн зөрчил ч элбэг юм. Энэ нь уг хэрэгтээ ажил олгогч өөрийн давуу байдлыг ашиглан ажилтныг тухайн тохиолдолд хуурч мэхлэх замаар илүү цагаар буюу амралтын өдрүүдэд ажиллуулдагтай ч шууд холбоотой гэж үзэж байна. Учир нь практикт ажилтан өөрөө илүү цагаар буюу амралт, баяр ёслолын өдрүүдэд ажиллах сонирхолтой байдаг. Яагаад вэ? гэвэл ийнхүү ажилласан үед тэдэнд олгогдвол зохих цалин хөлсний хэмжээ нь ажлын ердийн өдөр ажилласан үеийн цалин хөлснийхөөс илүү байх стандарт доод түвшинг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхойлжээ. Харин нөхөн амрааж чадахгүй бол цалин хөлсийг наад зах нь 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгох ёстой. Үүнээс дээш олгох бололцоотой, энэ нь хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээнд урьдчилан тохирохдоо нэмэгдүүлж тусгасан бол хэрэглэгдэнэ. Хуулиар тогтоосон эдгээр зохицуулалт нь ажилтанд ашигтай учир илүү цаг буюу амралтын өдөр ажиллах сонирхол ажилтанд аргагүй төрдөг.

Гэтэл ажил олгогч илүү цаг, амралтын өдөр ажилласан ажилтнаа нөхөн амрааж, хөлсийг олгох зохицуулалтыг хослон хэрэглэхгүй, эсвэл хөлсийг өсгөн нэмэгдүүлж өгөх үүргээ биелүүлэхгүйгээр ажилтныг нэг талаас хуурч, нөгөөгөөс ажилтны хөдөлмөрийг үнэ хөлсгүй завшиж мөлжих эцэстээ ажилтныг албадан өөрт нь ямар ч ашиггүй ажлыг давуу байдлаараа далайлан хийлгэж байна.

Ажил олгогч аж ахуйн нэгж байгууллагын оршин байрлаж буй нутаг дэвсгэрээр үзвэл, Улсын нийслэл болон төвд ойрхон аймагт илүү цагийн хөлс төлөлтийн байдал гайгүй төлөгддөг.

Дархан-Уул аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтэнээс ирүүлсэн судалгааны тайланд: илүү цагаар ажиллуулдаг хирнээ илүү цагийн хөлс олгодоггүй, нөхөн амралт эдлүүлдэггүй, удирдлагын зүгээс хагас, бүтэн сайны амралтын цагаар ч дуудаж ажиллуулдаг зөрчил их гардаг гэсэн үндэслэлээр төсвийн нэг байгууллагыг зориуд сонгон авч зарим ажилтнуудтай нь ярилцлага хийсэн тухайгаа бичжээ.

Дархан Уул аймгийн засаг даргын тамгын газрын хууль зүйн хэлтэс (хуучин нэрээрээ) -ийн нэгэн байцаагч ярихдаа: өнгөрсөн 2002 онд аймгийн засаг даргын тамгын газрын ажилтнуудыг 12 дугаар сарын 15-наас 25-ныг дуустал 10 хоног ажлын цаг 17.00-д дууссан ч орой 22 цаг хүртэл илүү цагаар ажиллахыг аймгийн засаг дарга үүрэг болгосон. Бид 10 хоног өдөр бүр 5 цаг, амралтын өдрийг оруулаад тооцвол нийт 58 цаг илүү ажилласан мөртлөө илүү цагийн хөлс тооцож, олгоогүй, нөхөн амралт эдлүүлээгүй. Аймгийн ЗДТГ нийт 110 орчим ажилтнуудтай. Бидний хувьд заримдаа хагас бүтэн сайнд дуудагдан ажиллах тохиолдол элбэг гардаг. Энэ тухай аймгийн ЗДТГ-ын ажилтнууд бүгд мэддэг хирнээ хуулиа барьж ажиллах талаар удирдлагадаа шаардлага тавьж чаддаггүй яагаад гэвэл хэн ч ажлын байраа алдахыг хүсэхгүй байна.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санжүүжилтийн тухай шинэ хууль гарч, орон нутгийн төсөв багассанаар орон тоог цомхотгох, төсвөө хэмнэх шаардлага гарч буй өнөө үед хүн болгон хэл үггүйхэн шиг байж, ажилтайгаа үлдэхийг хүсч байгаа. (Дархан уул аймагт хийсэн Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн явцыг тандах судалгааны тайлангаас) гэжээ.

Мөн **Өвөрхангай аймаг** дахь хүний эрхийн мэргэжилтэнээс ирүүлсэн судалгааны тайланд: Аймгийн төрийн нэгэн байгууллагад цахилгаанчин, сантехникч, слесарийн ажил гүйцэтгэдэг ажилтантай уулзаж ярилцсан тухай болон ажил олгогчтой түүний байгуулсан гэрээг нь уншиж танилцсан тухай бичигджээ. Уг гэрээнд: ажил гүйцэтгэгчээс хүлээх үүрэгт: байгууллагын дотоод гадаад тохижилт болон нийтийг хамарсан ажилд илүү цагийн тооцоо хийхгүйгээр ажиллах, цахилгааны болон сантехникийн гэмтэл гарсан үед ажлын бус цагаар ажиллах үүрэгтэй гэсэн байгаа нь тайланд тэмдэглэгджээ.

Мөн энэ байгууллагад ажилладаг цэвэрлэгч эмэгтэй: сая бүтцийн өөрчлөлтөөр энэ байгууллагын харъяат биш, гэрээт хөлсний ажилчин болсон. Бид нарын гэрээнд илүү цаг баримтлахгүйгээр (илүү цаг ажилласны мөнгө олгохгүйгээр) ажиллана гэж заасан байгаа гээд ямар нэг юм өргөх, буулгах, ачих, оруулах ажил гарвал цэвэрлэгч нарыг л дайчилдаг. Хог шороо их ачдаг байсан гэсэн гомдлын үг хэлж байв. (Өвөрхангай аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтний судалгааны тайлангаас).

Нийслэлийн Хан-уул дүүргийн нутаг дэвсгэрт байрладаг гадаадын хөрөнгө оруулалттай оёдол, сүлжмэлийн чиглэлийн үйл ажиллагаа явуулдаг АТМ компани нь захиалгаа хугацаанд нь дуусгах зорилгоор маш олон удаа илүү цагаар ажиллуулсан. Өнгөрсөн 3-р сард гэхэд 3 шөнө хонуулж ажиллуулсан, хонож ажилласан ажилчдыг дараа өдөр нь амраалгүй үргэлжлүүлэн ажиллуулжээ. Ням гаригт ч ажиллуулж байсан баримт бий Нийслэлийн хүний эрхийн салбар зөвлөл,

Монголын Ноос Ноолуурын ажилтны ҮЭ-үүдийн холбооноос хамтран 2003 оны 5-р сард Нийслэлийн Хан-Уул дүүрэгт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагад хүний эрх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг шалгаж танилцсан тухай тайлангаас.

Уг тайланд бичсэнээс үзвэл ВВВ компани ажилтнуудаа 3 өдөр 3 шөнө буюу 72 цаг тасралтгүй ажиллуулсан байх юм. Ийнхүү ажил олгогч алдагдал торгууль хүлээхгүй, ашиг олохын тулд хөлсний ажилтнуудаа техник хэрэгсэл

залгаж ажиллуулж байгаа мэт ажиллуулах нь хүнлэг бус бөгөөд мөлжлөгийн гол хэлбэр гэж үзэх үндэстэй.

Энэ хэлбэрийн хөдөлмөр үүсч буй шалтгаан: Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль 2003 оноос эхлэн шинээр мөрдөгдөж эхэлсэнтэй зэрэгцэн төрийн төсвийн байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байсан нилээд тооны ажилтнуудын ажлын байр хасагдан, орон тоо нь эрс цөөрсөн билээ. Энд ихэвчлэн байгууллагын үйлчилгээний шинжтэй ажил үүргийг эрхэлж байсан, бага тушаалын, цалин хөлс нь зэрэглэл, хэмжээгээрээ доогуур ажилтан (сахиул, үйлчлэгч гэх мэт)-ууд өртөгдсөн. Гэхдээ эдгээрийн ажлын байрыг хасч, орон тоог нь цөөрүүлээд цаана нь тэднээр хийлгэж байсан ажил үүрэг нь нэгэнт тухайн байгууллагад хэрэгцээтэй хэвээр байх тул энэ ажлаа эргээд тухайн хүмүүсээр ажил гүйцэтгэх эсхүл хөлстэй ажиллах гэсэн өөр төрлийн гэрээ байгуулж хийлгэдэг практик тогтож эхэллээ. Эдгээр гэрээ нь ажил олгогчид эдийн засгийн талаасаа хэмнэлттэй учраас ийм практик тогтож байна. Учир нь, ажил гүйцэтгэх ба хөлстэй ажиллах гэрээ нь Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагддаггүй учраас ийм гэрээгээр ажилладаг хүмүүстэй хамтын гэрээ байгуулж зардал гаргах, мөн тэднийг нийгмийн даатгалын заавал даатгах даатгал, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг хамруулах замаар ажил олгогч төлөх ёстой шимтгэл хэлбэрийн зардал гэж гарахгүй юм. Иймд Төсвийн байгууллагын удирдлага санхүүжилтийн хуулийн дагуу "төсвийн хөрөнгийг хэмнэх" гэсэн зорилгод эдгээр гэрээ хамгийн тохиромжтой, гэхдээ ажиллагч талд нийгмийн гол баталгаануудаа алддаг хохиролтой.

Ажил гүйцэтгэх ба хөлстэй ажиллах гэрээгээр ажиллагчийн үйл ажиллагаанд Хөдөлмөрийн хууль үйлчлэхгүй, эдгээр нь байгууллагын мэдлийн ажилтан биш учраас хөдөлмөрийн дотоод журмын үйлчилгээнд хамрагдах ёсгүй боловч Өвөрхангай аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтний уулзаж ярилцсан 2 хүний өмнөх ярилцлагаас үзэхэд байгууллага нь тэднийг өөрийн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны адил захирч хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг нь урьдын адил бүрэн хянаж зохицуулах гэсэн эрмэлзэлтэй хэвээр, үүнийгээ ч хэрэгжүүлж ажлын цагийг нь хэтрүүлэн илүү цагаар тогтоосон атлаа нэмэгдэл хөлс олгохгүй гэж тохирох зэрэг зөрчил харагдаж байна. Иймд хүнийг хөдөлмөрийн эсхүл ажил гүйцэтгэх, хөлстэй ажиллах гээд ямар ч нэртэй гэрээгээр ажиллуулсан эцэстээ ялгаагүй илүү цагаар хөлсгүй шахаж ажиллуулж байна.

Мөн илүү цагийн хөлсөө нэхэмжлэн шүүхэд ирүүлсэн хэд хэдэн иргэний нэхэмжлэлийг нийслэлийн дүүргийн шүүхүүд шийдвэрлэсэн шийдвэрүүдээс үзсэн. Эдгээр нь бүгд л ажил олгогч ажилтныг мөнгөгүйгээр илүү цагаар ажиллуулсантай холбоотой байв. Үүнээс гадна илүү цаг, амралт, баяр ёслолын өдөр ажиллуулсны хөлсийг олгож байгаа ч хөлсний хэмжээг тогтоохдоо ажил олгогч заль хэрэглэх явдал ч гарах болсон. Энэ нь ажилтаныг хөлстэй ажиллуулж буй мэт дүр үзүүлж хэрэгтээ хөлс үнэлгээгүйгээр хөдөлмөрийг ажил олгогч дангаараа завших шинжийг агуулжээ. Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Холбооны Ерөнхий Зөвлөлийн Тэргүүлэгчдийн 2002 оны 10-р сарын 18-нд гаргасан "Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтийг хангуулах тухай" гэсэн нэртэй 34 дүгээр тогтоолд: зарим компани, байгууллагад тухайлбал гадаадын хөрөнгө оруулалттай зарим аж ахуйн нэгжид ...илүү цагийн хөлс олгохын тулд

цалингийн үнэлгээг бууруулах... зэрэг зөрчлүүд гарсаар байгааг зориуд цохон заажээ. Эндээс үзвэл, илүү цагийн хөлсийг нь олгосон ч гэсэн цалингийн үнэлгээг нь бууруулж эндээс гарсан зөрүү мөнгийг илүү цагийн хөлсөнд зориулдаг заль байдлыг мэдэж болох юм. Түүнчлэн илүү цагийн хөлсийг олгохдоо /Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 53 дугаар зүйлд зааснаар/ нэгж ажлын үнэлгээ буюу нэгж цагийн үнэлгээг өсгөн нэмэгдүүлж бус харин нэг цагт урьдчилан тогтоосон өчүүхэн хэмжээний мөнгөөр тооцдог байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн улсын үзлэгээр УБ хотод хувийн хэвшлийн Оргилох оёдолын үйлдвэрийн захиргаа нь ажилтнуудынхаа илүү цагийн хөлсийг 1 цагт 100 төгрөг байхаар тогтоож байв. Энэ нь 5 хайрцаг /жижиг/ шүдэнз авах мөнгө төдий юм.

Дүгнэлт: Илүү цагаар болон амралт, баяр ёслолын өдөр ажилтныг ажиллуулах үндэслэл, журмыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нарийвчлан тогтоож зохицуулжээ. Гэхдээ практикт ажил олгогч үүнийг зөрчиж ажилтан, албан хаагчдыг хөдөлмөрлүүлж байгаа нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг агуулж байна. Энд: илүү цагаар эсхүл долоо хоногийн амралтын буюу нийтээр амрах, баяр ёслолын өдрүүдэд ажил олгогч санаачлан (Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан үндэслэл шалтгаанд үл хамаарах шалтгаанаар) ажилчин, албан хаагчдаа ажиллуулчихаад хөлсийг дутуу олгох, эсхүл огт олгохгүй байгаа, ийм байдал нилээд өргөн хүрээгээр давтагдаж байгаа нь ажилтан хөлсгүй хохирох, ажлын үр дүнг ажил олгогч завшиж, мөлжих шинж илэрч байна. Үүнээс гадна ингэж ажиллахгүй бол ажил олгогч хууль зүйн ба бодит давуу байдлаа ашиглан халах, ажилгүй болгох бодит бололцоо ямагт байдгаас нь ажилтан, албан хаагчид айдаг нь бас тэднийг албадах замаар, хүссэн хүсээгүй аль нь ч байсан ажиллахад хүргэдэг. Иймд албадан хөдөлмөрийн "шийтгэлээр айлгах" шинж давхар илэрч байна.

Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд цалин хөлстэй холбогдон гарсан маргааныг Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс /цаашид ХМТК гэх/ харъяалан шийдвэрлэдэг. Гэвч цалин хөлсийг дутуу олгож байгаа, илүү цагийн хөлс олгохгүй байгаа зэрэг цалин хөлстэй холбогдсон гомдлоо ажилтан өөрийн ажиллаж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагын дэргэдэх ХМТК-т тэр бүр гаргадаггүй байна. Энэ нь ч бас бодит учир шалтгаантай билээ. Ажилтны хөдөлмөрийн харилцаа хэвээр, үргэлжлэж байх хугацаанд тэрээр хууль зүйн болон бодит байдлын хувьд ямагт ажил олгогч талаас хараат байдаг шинж нь энэхүү учир шалтгааны гол нь болж байна. Ажилтан цалин хөлсний асуудлаар ажил олгогчтой маргах нь хожим ажлаас ямар нэг шалтгаанаар халагдах үр дагаврыг агуулна гэж үзэж эмээдгээс л ХМТК-т ханддаггүй. Харин хөдөлмөрийн харилцаа нэгэнт дуусгавар болсон үедээ л өмнө дутуу авсан, эсхүл огт аваагүй илүү цагийн хөлсийг, илүү цагаар ажиллуулчихаад аваагүй байсан мөнгийг сая чөлөөтэй нэхэмжилдэг. Бидний судалгаагаар Нийслэлийн төвийн 4 дүүргийн анхан шатны Шүүхүүдэд шийдвэрлэгдсэн цалин хөлстэй холбоотой маргааныг (1999-2003 он) шүүн үзэхэд ажлаасаа гарсныхаа дараа цалин хөлс (үүн дотор илүү цагийн хөлсөө)-өө нэхэмжилсэн 14 хэрэг шийдэгдсэн байхад одоо ажиллаж буй хоёр ажилтан л дутуу авсан цалингаа нөхөн авах гомдлыг Шүүхэд гаргасан байв.

б/ Ажилтан, албан хаагч хөдөлмөрлөх болон албаны үүргээ гүйцэтгэсэн байхад нь ажил олгогч олговол зохих цалин хөлсөө

олгохгүй байгаа нь хөлс өртөггүй ажиллуулж хөдөлмөрийг нь завших шинж бүхий албадлагын хөдөлмөрийн нэг илрэл гэж тооцож болох юм.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Улсын үзлэгээр Завхан аймагт Уурын зуухны Ургамал сүлжээ хэсэг нь ажилчдын 3 сарын цалинг өгөөгүй зөрчил илэрчээ. Мөн Төв аймгийн Зуунмод сумын ерөнхий боловсролын сургууль цэцэрлэгийн багш ажилчдын 2002 оны 11 дүгээр сарын цалинг олгоогүй байгаа тухай 2002 оны 12 дугаар сарын 10-нд сумын засаг даргадаа, мөн аймгийн Цээл сумын 10 жилийн дунд сургуулийн багш ажилчдын олгогдоогүй (2001 оны 11, 12 сарын) цалин болон мөн оны ээлжийн амралтын мөнгөний дутуу зэргийг шаардаж Монгол улсын ерөнхий сайдад (2002 оны 11 сарын 38-нд) тус тус бичиг ирүүлж байв.

Мөн Сүхбаатар дүүргийн нутаг дэвсгэрт байрладаг Хятадын хөрөнгө оруулалт бүхий "Богдхангай" зоогийн газар 2001 онд ажилтнууддаа нилээд хугацааны турш цалингүй ажиллуулсан тул зарим нь ажлаасаа гарсны дараа шүүхэд хандан нэхэмжилж авч байв (СБД-ийн шүүхийн архив 2001 он, 341, 342, 343 тоот иргэний хэргүүд). Эдгээр ажилтнууд 3-11 хүртэл сарын хугацаагаар цалинга авч чадаагүй байжээ.

Дүгнэлт: Ажилтанд цалин хөлсийг нь дутуу удаан хугацаагаар олгохгүй атлаа харин ажил үүргийг нь бүрэн хэмжээгээр гүйцэтгүүлж ингэж гүйцэтгэхгүй бол ажил олгогч нь түүнийг сахилга зөрчсөн гэж үзэх, шийтгэх, халах ч бололцоотой байдаг шинжээр нь "энэ нь ажилтныг албадан хөдөлмөрлүүлж буй хэрэг гэж тооцох" үндэстэй. Яг ийм байдлаар хөдөлмөрлүүлсэн явдал Нийслэлийн төвийн 4 дүүргийн Шүүхүүдэд өнгөрсөн 3 жилд шийдвэрлэгдсэн 16 маргааны дотор 3 байгаа юм.

в/ Ажилтанд ажил олгогч төрөөс тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлсийг тогтоон олгож байгаа нь албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн шинж чачнчрыг агуулж байгаа гэж үзэхэд хүргэж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн Газраас тогтоодог. Засгийн газар 2002 онд гаргасан 263 дугаар тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 30 мянган төгрөг байхаар тогтоосон. Харин практикт ажил олгогч нь байнгын ажлын байранд тогтмол ажиллаж байгаа ажилтанд хөдөлмөрийн хөлсний тогтоогдсон доод хэмжээнээс доогуур хэмжээний цалинг байнга олгох явдал байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн улсын хэмжээний үзлэгийн талаар аймгуудаас ирүүлсэн тайланд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур хөлс өгдөг явдал нийтлэг илэрч байна гэсэн мэдээ олонтоо дурьдагдаж байв. Жишээ нь: Дорнод, Булган, Дундговь, Сүхбаатар, Завхан, Хөвсгөл аймгуудаас ирүүлсэн тайланд ийм зөрчлийг бүгд дурьджээ. Дундговь аймагт нэг байгууллагын 32 ажилтан бүгд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин авч байсныг үзлэгийнхэн илрүүлсэн. Завхан аймгийн 7 аж ахуйн нэгж, байгууллага /"Зон олон" хоршоо авто жолооны Манлай од сургууль, Халаалтын ургамал сүлжээ ХХК гэх мэт/д зарим ажилтны хөдөлмөрийн хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс 5-8 мянган төгрөгөөр бага тогтоосон байв. /Хөдөлмөрийн тухай хуулийн улсын хэмжээний үзлэгийн дүнгийн танилцуулгаас Завхан аймаг 2003 оны 7 сар/

Дархан-Уул аймагт судалгааг хийсэн хүний эрхийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн тайланд тус аймаг дахь Чингис клубын жижүүр Цэцгээгийн яриа

бичигджээ: Тэрээр: Би сард 20000 төгрөгийн цалин авдаг. Энэ нь хөдөлмөрийн хөлсний улсаас тогтоосон хэмжээнээс ч доогуур цалин байна гэдгийг сая мэдлээ гэжээ.

Сүхбаатар дүүргийн шүүхээс 2002 онд шийдвэрлэгдсэн 1022 тоот иргэний хэргийн нэхэмжлэгч Б.Бэхбат, Өсвөрийн залуу бүтээгчдийн төв сургуульд 2000 оны 6 сарын 15-наас нисэх загварын багшаар ажиллахаар гэрээ байгуулах үед нь ажил олгогч сарын 46300 төгрөгийн цалин өгөхөөр тохирсон атлаа 2 жилийн турш сар бүр 20.0 мянган төгрөгөөр цалинжуулж байжээ. Энэ нь уг багшид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур хэмжээний цалинг нилээд удаан хугацааны турш олгосон гэсэн хэрэг юм. Харин шүүх түүнд анх тохирсон цалин ба олгосон цалингийн зөрүү болох 1110100 төгрөгийг гаргуулахаар шийдвэрлэсэн (СБД-ийн шүүхийн архив. 2002 он. 1022 тоот иргэний хэрэг)

Тэгвэл Сүхбаатар дүүргийн нутаг дэвсгэрт байрладаг гадаадын хөрөнгө оруулалттай Каскада компани туслах инженер Ц.Цэрэндолгортой анх байгуулсан гэрээндээ 650 долларын цалинг тохирч эхний 3 сард энэ хэмжээгээр нь олгож байснаа 4 дэх сараас эхлэн 450 болгон бууруулсан атлаа ажлын ачаалал нэмэгдэн илүү цагаар байнга ажиллаж байсан тул цагийн хөлсөө нэхэмжлэн шүүхэд хандсан байв (Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн архив. 1999 он).

"Халх журам" компани (хувийн өмчийн)-д жолооны багшаар ажиллаж байсан Х.Баярсайхан, О.Одонхүү нарт анх тохирсон цалин өгөөгүйгээр (80.0 мянган төгрөг гэж тохирсон атлаа 50%-ийг л өгч байсан) ажиллуулсан тул цалингийн зөрүүгээ нэхэмжлэн Шүүхээр шийдвэрлүүлж байв (Сүхбаатар дүүргийн шүүхийн архив. 2001 он. 416, 417 тоот иргэний хэргүүд).

Дүгнэлт: Ажилтан, албан хаагчид Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлснөөс доод хэмжээний хөлсийг байнга олгож байгаа нь хөдөлмөрийн үр дүнгийн тодорхой хэсгийг ажил олгогч хууль бусаар завшиж байгаа шинжээрээ албадан хөдөлмөр гэх үндэстэй.

г/ Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд илрэх албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн өөр нэг хэлбэр бол ажилтанд олон давхар янз бүрийн ажил үүргийг нэгтгэн өгч бүгдийг нь гүйцэтгүүлсэн атлаа эдгээрийнхээ зөвхөн нэг л ажил үүргийн хөлсийг өгч, харин ингэж ажиллахгүй бол "ажлаас гар" гэж айлгах замаар дургүй, хүсээгүй ажлуудыг нь хөлсгүй хийлгэх явдал байна. Орон тоо, цалин зардлаа хэмнэх зорилгоор 1 ажилтнаар 1 бус 3, 4 төрлийн өөр өөр төрөл чиглэлийн ажлыг бүгдийг хамж хийлгэчихээд зөвхөн нэг ажил, үүргийнх нь цалинг олгодог явдал өмчийн аль ч төрөл хэлбэрийн ажил олгогчид түгээмэл байдгийг хүн бүр мэдэх юм. Гэхдээ Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль үйлчилж эхэлсэнтэй холбоотойгоор төрийн өмчийн төсвийн байгууллагуудад дурьдаж буй зөрчил хамгийн ихээр илрэх болсон.

Хөвсгөл аймгийн Засаг даргын тамгын газар /цаашид ЗДТГ гэх/-ын ажилтан эмэгтэй: Миний ажлын байрны тодорхойлолт, ...гэрээний аль алинд нь ...тусгагдсан үүрэгт хийх ёстой ажил л байгаа. Гэхдээ ноднин жилээс хамт ажилладаг (гэхдээ адил ажлын байрны бус өөр нэртэй ажлын байранд ажилладаг) 1ажилтан эчнээгээр нэгэн их сургуульд суралцах болж тэр сургуульдаа тодорхой хугацаагаар явах үед нь түүний хийх ёстой бүх

ажлыг өөрийн ажилтай давхар хийж байгаа боловч Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу хавсарч хийж байгаа албан тушаалынхаа цалингийн 40%-ийг авч үзээгүй гэж ярьж байлаа. /Аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн тайлангаас/

Уг аймгийн ЗДТГын өөр нэг мэргэжилтэн: Би архивчаар ажилладаг, мөн аймгийн ЗДТГ-ын бичиг хэргийн эрхлэгчийн ажилд давхар хийж байна. Хоёрын хоёр ажил хийчихээд хөдөлмөрийнхөө хөлсийг тодорхой хэмжээгээр авч баймаар боловч дарга нарт хэлэхээс айдаг. Хийж чадахгүй бол гар гэх байх гэж эмээдэг" гэж яриу.

Мөн аймгийн харъяат иргэн Ж.Улаанбаатар (одоо ажилгүй) аймгийн Ус сувагийн аж ахуй компанид 18 жил дулааны инженерээр ажиллаж байгаад сүүлийн 2 жил 4 хүний ажлыг ганцаараа хийж байсан, өнгөрсөн хавар халагдсан. Тэгээд 4 хүний ажил давхар хийсэн хөлсийг авах гэж хөөцөлдөөд бүтээгүйгээ ярьжээ. Түүнчлэн: ер нь хөдөлмөрийн гэрээнд заагдсанаас гадуур ажлыг аливаа албан байгууллага ялангуяа компани аж ахуйн нэгжүүдэд ажилладаг бүх хүн л хийдэг, тэрнийхээ хөлсийг авъя гэж хэлж ярьдаг нэг ч хүн байдаггүй, хэн ч арай гэж нэг олдсон ажлаасаа халагдах гэж бодох юм бэ?" гэжээ. (Хүний эрхийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн судалгааны тайлангаас. Мөрөн. 2003-4-08)

Эндээс үзвэл, ажил олгогч ажилтнаа албадан үнэ хөлсгүйгээр ажиллуулдаг өөр нэг хэлбэр бол нэг ажил албан тушаалын ажил үүрэг хийлгэхээр ажилд авчихаад явцад нь өөр олон ажил үүрэг нэмж өгч ганц ажлын цалин олгодог явдал юм.

Хөвсгөл аймгийнхтай яг адил жишээг **Ховд аймгаас хүний эрхийн мэргэжилтэний ирүүлсэн бичигт** дурьдсан. Тэнд: Эрчим хүчний улсын үйлдвэрийн газрын гэрлийн байцаагч нь байцаагч-монтер гэсэн албан тушаалаар ажилладаг бөгөөд эдгээр хүмүүст үндсэн цалин болох байцаагчийн цалин дээр монтер гэсэн өөр ажлыг хосолсны нэмэгдэл, цалин олгогддоггүй гэжээ. (Орон нутаг дахь төрийн болон төрийн бус байгууллагууд өөрийн ажилтнуудыг хөдөлмөрийн гэрээнд зааснаас бусад үүрэг даалгаврыг үнэ хөлсгүйгээр хийлгэж байгаа байдал гэсэн гарчигтайгаар ирүүлсэн тайлангаас)

Ховд аймаг дахь эрчим хүчний улсын үйлдвэрийн газарт байцаагч-монтерын албан тушаалд ажилладаг 2 хүн одоогийн байдлаар (энэ нь 2003 оны 4 сарын 8, 9-ны үе байв) цалингүй 2 сар ажиллаж байна. Учир нь, хариуцаж буй өрхүүд нь цахилгааны тооцоогоо төлөхгүй болжээ гэсэн байна. /Ховд аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн бичигт/

Яг ийм яриа 2003-4-29-нд Өвөрхангай аймгийн Хархорин хотод зохион байгуулсан "Төвийн бүсийн аймагт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн улсын үзэл зохион байгуулах тухай" бүсийн семинарт профессор Б.Уранцэцэг оролцож ярилцлага явуулж байх үед тус семинарт Булган, Архангай аймгуудаас ирж оролцсон хөдөлмөрийн хяналтын албаны ажилтнууд бас ярьж байжээ.

Тэдний яриагаар бол гэрлийн байцаагч нар цалин хөлсөө авч чадахгүй олон сар болдог. Үүний учир нь, тэдний хариуцан гэрэл ашигласны хөлсийг нь явж очиж бичдэг өрхүүд төлбөр хөлсөө өгөөгүйтэй холбоотой. Эдгээр айл өрхүүд цахилгаан ашигласны төлбөр хөлсөө өгснөөр сая эрчим хүчний үйлдвэр нь өөрийн ажилтан монтеруудынхаа цалин хөлсийг өгөх хөрөнгийн боломжтой болдог гэнэ.

Дүгнэлт: Дурьдаж буй хэлбэрийн хөдөлмөрт албадан хөдөлмөрийн шинж илэрч байна. Учир нь: хэрвээ эдгээрийн аль нэгийг нь хийнэ, бусдыг нь хийхгүй гэж татгалзах, эсвэл ийм олон ажил хийсний төлөө цалин хөлсийг бүгдийг нь тооцуулж авна гэж хэлэхээс ажилтан бүр эмээдэг, энэ нь Монголд бэлэн буй ажлын байрны тоо нь ажилгүйчүүдийнхээс хэд дахин цөөн байдагтай холбоотой. Мөн ажил олгогчийн төсөв хөрөнгө нь үйлчлэгчдээс хамаарахаар тогтоогддог буруу аргын уршиг бас нөлөөлж байна. Иймд уг зохицуулалтыг (эрчим хүчний үйлдвэрийн газрын цалингийн санг бүрдүүлдэг) өөрчлөхгүй бол ажилтнууд, тэдний өрх гэрийн гишүүдийн амьдралын баталгаа үгүй болох, найдлагагүй болох аюултай байна.

д/ Ажилчид ажил үүргээ гүйцэтгэсэн хэдий ч цалин хөлсөө авч чадаагүй тохиолдолд ажил олгогч нь ажилчинг хуурч мэхлэн тухайн ажлыг гүйцэтгэх зөвшөөрөл авсан боловч ажилчин сайн дураараа уг ажлыг хийгээгүй гэж маргаж болох юм. Ажил олгогч нь ажилчныг "туршилтын хугацаа"-г давж чадаагүй гэж мэхлэж байгаа нь албадлагын хөдөлмөрийн шинжийг агуулж байна гэж үзэж болох юм.

Хувийн өмчийн зарим ажил олгогч ажилд шинээр орж буй иргэд ялангуяа дөнгөж их, дээд, мэргэжлийн ерөнхий боловсролын аль нэг сургууль төгсөөд ирж буй залуусыг туршилтын журмаар ажиллуулж буй нэрийдлээр цалин хөлсгүй ажиллуулж байгаад "туршилтад тэнцээгүй" гэх ажлыг нь зогсоогоод, дараагийн хүнд мөн ийм маягаар үргэлжлүүлэн үүргийг нь өртөөлөн гүйцэтгүүлдэг (энэ нь нэг хэсэг хүнийг ийм аргаар авч хэсэг хугацаанд ажиллуулж байгаад болиулаад дараагийнхыг нь бас ингэж ажиллуулах зэргээр өөрийн ажлаа бусдаар үнэ хөлсгүй гүйцэтгүүлдэг гэсэн үг) заль мэхтэй ажил олгогч нь ганц нэг байна.

УБ хот дахь нэгэн хувийн зочид буудлын захиргаа жуулчин ихтэй улиралд ажил эрсэн гадаад хэлтэй оюутнуудыг олноор авч орчуулагчаар гэхдээ туршиж байгаа гэж хэлээд цалингүй 1, 2 сар ажиллуулчихаад дараагийнх нь оюутныг мөн туршилтаар авдаг тухай Хүмүүнлэгийн их сургуулийн гадаад хэлний салбарын ахлах дамжааны оюутан эмэгтэйн эх бидэнд ярьж байв. Мөн өөр нэг эх МУИС-ийн Олон улсын харилцааны дээд сургуулийн Франц хэлний анги төгссөн охиноо УБ хот дахь Монгол хэл бичгийн дээд сургуульд франц хэлний багшаар 2, 3 сар ажиллуулаад цалин хөлс өгөхгүй болохоор нь ажлаас гаргасан тухай ярьж байв.

Дүгнэлт: Хувийн хэвшлийн хүрээнд зарим ажил олгогч нь иргэнийг анх ажилд авахдаа туршиж байгаад тэнцвэл хөдөлмөрийн гэрээ хийнэ гэж зориуд хуурдаг заль бий болсон. Ингэхдээ тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шууд шаардлагатай байнгын шинжтэй ажил үүргийг бусдаар цалин хөлсгүй гүйцэтгүүлж залилах, хөдөлмөрийг нь мөлжиж ажилтан нь хөдөлмөрөө бусдад завшуулж байгаа тул энэ нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг зохих хэмжээгээр агуулж байна.

е/ Иргэнийг өөрийн хүсэл сонирхлоос нь гадуур ажил үүргийг албадан гүйцэтгүүлэх явдал ч байна. Энд: уг иргэн тухайн ажил олгогчид ямар нэг ажил эрхэлж байгаа, гэхдээ энэ ажил дээр нь хүчээр өөр ажил нэмж хийлгэх, ингэхгүй бол ажлаас хална гэж сүрдүүлсэн учраас хийхээс өөр аргагүй байдалд орсон тохиолдол багтаж байгаа юм.

Энэ нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг нилээд өргөн хэмжээнд агуулж байгаа гэж үзэж болох юм.

Практик байдал: Баянгол дүүргийн шүүхэд 2000 онд УБ төмөр замын дуу бүжгийн чуулганд үйлчлэгч ажилтай Б.Энхтуяагаас нэхэмжлэл гаргасан. Б.Энхтуяа уг чуулганд ариун цэврийн ерөөний үйлчлэгчээр ажиллаж байсныг захирал нь "хална" гэж сүрдүүлээд үйлчлэгч- өлгүүрчин гэсэн ажил өгсөн. Хуучин өлгүүрчин байсан хүнийг нь мөн дургүйцсээр байхад нь 0-ийн үйлчлэг болгосон ажээ. Гэтэл Энхтуяа өлгүүрчний ажил, үйлчлэгчийн ажил 2-ууланг нь ажлын цагтаа багтаан хийх гэж ядаад аль нэг нь зохистой биелэгдэхгүй байсаар эцэстээ өлгүүрт өгсөн хүний пальтог алдаж өрөнд орсон. Тэрээр өмнөх ажил, албан тушаалдаа орохоор Баянгол дүүргийн шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан.

Ц нь Төв аймгийн Баянчандмань суман дахь мэргэжлийн сургалтын төвд хичээлийн эрхлэгчээр ажиллаж байгаад халагдсаныг "хууль бус" гэж үзэж анхан шатны Шүүхэд нэхэмжлэл гаргасныг Шүүх хянаад ажилд нь эргүүлэн тогтоосон. Гэтэл Шүүхийн шийдвэр гарахын өмнө мэргэжлийн сургалтын төвийн захирал нь бүтцийн өөрчлөлт хийн хичээлийн эрхлэгчийн орон тоог хасч, шинээр дэд захирлын орон тоог бий болгосон. Харин Ц-г багшийн ажилд ажиллуулахаар шууд шийдвэрээ гаргажээ. Харин Ц нь багшийн ажилд ажиллахгүй, хичээлийн эрхлэгчийн орон тоо хасагдсан ч, оронд нь дэд захирал гэсэн нэртэй ажлын шинэ байр бий болсон, иймд уг ажлын байранд ажиллах нь өмнөх ажил, албан тушаалтай дүйцнэ гэжээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.2-т ажилтны урьд эрхэлж байсан ажлын байр, албан тушаал нь цомхотгогдсон бол ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр адил чанарын өөр ажил, албан тушаалд ажиллуулах үүрэгтэй гэсэн заалт бий. Ингээд Ц нь багшаар ажиллахгүй, өмнөх ажил албан тушаалтай дүйцэх ажлыг хийнэ гэж шаардсан боловч захирал багшаар ажиллуулах тушаал гаргаснаасаа хойш 3 сарын дараа: багшийн ажлаа хийгээгүй, сахилга бат зөрчсөн гээд халах шийдвэр гаргасан.

Ц нь дараа дараагийн шатны Шүүхүүдэд хандаж Шүүхүүд 8 удаа уг нэхэмжлэлтэй холбоотой хуралдаж шийдвэр гаргаж байв. Эцэст нь түүний өргөдөлд Улсын Дээд Шүүгч 2002 оны 8-р сарын 9-нд хариу өгөхдөө.... "Таныг 2001 оны 4-р сарын 9-ны өдрийн 18 дугаар тушаалаар тус сургуульд багшаар ажиллуулахаар шийдвэрлэсэн байна. Гэтэл та уул ажлыг хийхээс татгалзсан тул 2001 оны 11-р сарын 20-ны өдрийн 61 дүгээр тушаалаар таныг ажлаас чөлөөлснийг буруутгах үндэслэлгүй" гэсэн хариу өгчээ.

Эндээс дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна. Үүнд:

1. Ажил олгогч нь ажилтантай анх тохирч улмаар хийлгэж байсан ажил нь "хичээлийн эрхлэгч" гэсэн нэртэй ажлын байр байв. Харин түүнийг хууль бусаар халсныг тогтоон Шүүхийн гаргасан Шийдвэрийг биелүүлэхдээ огт өөр ажлыг хийлгэхээр ажил олгогч дангаараа шийдвэрлэж, энэ ажлыг Ц-гээр хийлгэхээр тулгаж байгаа нь иргэнийг хүсээгүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх гэж байгаа албадлагын шинж"-ийг агуулж байна.
2. Ажил олгогчын төлөөлөгч болох захирал Ц-г багшийн ажил хийлгэх гаргасан шийдвэрийг нь биелүүлсэнгүй гэж Ц-г ажлаас нь халсан

шийдвэр гаргасан. Энэ нь Ц-д хүсээгүй ажил үүргийг нь хийлгэх гэсэн шахалтыг биелүүлээгүй тул ажлаас нь халах шийтгэл оногдуулж буй хэрэг юм. Эндээс албадан хөдөлмөрийн бас нэг шинж харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээн дэх албадан шинжтэй хөдөлмөрийн талаарх Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлд зааснаар ажил олгогч ба ажилтны хоорондын хөдөлмөрийн маргааныг Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс /цаашид ХМТХ гэх/, Шүүх хоёр харъяалан шийдвэрлэдэг.

Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуулийн 128 дугаар зүйлээр шүүх харъяалан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн маргааныг тодорхойлж заасан. Энд нийт 10 төрлийн хөдөлмөрийн маргааныг шүүх харъяалан шийдвэрлэхээр тусгагджээ. Уг зүйлд илүү цаг, амралт баяр ёслолын өдөр ажиллуулсны цалин хөлс, ер нь цалин хөлс олголттой холбогдсон маргаан байхгүй. Иймд дурьдаж буй төрлийн маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс харъяалан шийдвэрлэх ХМТК-ын дүрмийг батлах эрхийг Засгийн газарт олгосны дагуу дүрмийг 1999 онд баталсан. Дүрмэнд тусгагдсанаараа ХМК нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын дэргэд захиргаа ба ажилтны төлөөлөгчдөөс тэнцүү тоотой гишүүдээс бүрдэж байгуулагддаг орон тооны бус байгууллага юм. Ийм байгууллагыг цөөнгүй аж ахуйн нэгж, байгууллага дэргэдээ байгуулсан гэж үздэг ч маргаан шийдвэрлэсэн тохиолдол бараг гардаггүй байна.

2002 онд Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд МҮЭ-үүдийн холбооны ерөнхийлөгч, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны ерөнхийлөгч нарын хамтарсан удирдамжийн дагуу нийгмийн зөвшлийн талууд зориуд гадаадын хөрөнгө оруулалттай 27 аж ахуйн нэгж, байгууллага дээр хийсэн шалгалтын хэсгийнхний гаргасан мэдээлэлд: Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс ихэнх аж ахуйн нэгжид байгуулагдсан боловч ажилтнуудын хууль эрх зүйн мэдлэг хангалтгүйгээс уг комиссоор асуудлаа шийдвэрлүүлсэн тохиолдол байхгүй байна гэж дурьдсан байв. /Гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид ажиллаж байгаа монгол ажилчдын эрх ашиг, аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй танилцсан тухай мэдээлэл Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам. 2002 он. Архив/

Бидний судалгаагаар Нийслэлийн төвийн 4 дүүргийн анхан шатны Шүүхүүдэд маргааныг /1999-2003 он/ шүүн үзэхэд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн улсын үзлэгийн талаар 17 аймаг болон УБ хотын салбар комиссын ирүүлсэн мэдээ тайлантай танилцаж байхад 5 аймагт явагдсан үзлэгт хамрагдсан аж ахуй, нэгж байгууллагуудад ХМТК огт байхгүй /Ховд, Завхан, Баянхонгор, Дорноговь гэх мэт/.

Харин нийслэлд 1859 нэгж байгууллага үзлэгт хамрагдсаны 48 нь ХМТК-тай, эдгээр нь 35 удаа, Сэлэнгэд 36 аж ахуйн нэгж байгуулсан ч нэг ч маргаан хэлэлцээгүй. Төв аймгийн 198 аж ахуйн нэгж байгууллага үзлэгт хамрагдсанаас 73 нэгж байгууллага комисстой боловч маргаан шийдвэрлэгдээгүй. Сүхбаатар аймагт 43 аж ахуйн нэгж байгууллага үзлэгт орсны 9 нь комисстой, 2 удаа л маргаан шийдвэрлэж байжээ. Эндээс үзвэл ажил олгогчид ХМТК-г байгуулсан ч маргааныг бодитой шийднэ гэсэн ажилтнууд бодитой шийдвэрлэнэ гэж итгэдэггүй байна. Ийм санааг үзлэгийн талаар аймгуудаас ирүүлсэн тайланд зориуд дурьдсан байна.

Хөдөлмөрийн хуульд тогтоомжид "албадан шинжтэй гэж үзэх хөдөлмөрийн тодорхой хэлбэр"-үүдийг тусгах замаар эдгээрийг бий болгож буй зөрчлүүдтэй холбогдсон хөдөлмөрийн маргааныг Шүүхэд харъяалуулж шийдвэрлүүлэхээр өөрчилж болох юм.

Гоц авъяастай хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан оруулах. Ингэхдээ эдгээр хүүхдийг аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүн "гоц авъяасыг нь хөгжүүлэх зорилгоор" л ажиллуулах, харин ажиллах хүч болгон ашиглах явдлыг шууд хориглох, мөн тэдний боловсрол эзэмшихэд нь саад болохгүйгээр ажиллуулах зэрэг зохицуулалтыг тусгаж өгөх нь зүйтэй.

Хүүхдийг хөдөлмөрлүүлэх явцад илрэх албадлагын илрэл.

Монгол улсын хууль тогтоомжоор ажилд авбал зохих насанд хүрсэн хүүхэд /16 нас/ хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй болдог. Гэхдээ практикт хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх явцад нь хүүхдийн эрх ашиг сонирхлыг ноцтой хөндөх түүн дотроо мөлжлөгийн шинжтэйгээр, хүүхдээр дамжуулж байнга ашиг олох зорилгоор хандах явдал цөөнгүй илэрдэг. Энэ нь албадлагын шинжийг агуулсан хөдөлмөр болж хувирдаг.

Хүүхдийг хөдөлмөрлүүлэх явцад илрэх албадлагын шинжтэй хууль бус үйл ажиллагааг шинж, бий болгох үр дагавраар нь хөдөлмөрийн харилцаанд дахь албадлагын хэлбэртэй хөдөлмөр, Эрүүгийн гэмт хэрэг болж илрэх албадлагын хөдөлмөр гэж ангилж болох юм. Төрийн хуулиуд ч ингэж ангилал үндэслэл болж байна. Энэхүү илтгэлийн 3 дахь хэсэгт хүүхдийг гэмт хэргийн шинжтэй албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэх гэмт хэргүүд дурьдагдсан. Харин энэ хэсэгт бол гэмт хэргийн шинжгүйгээр хүүхдийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж тооцож болох зөрчлүүдээс товчхон дурьдах юм.

Гэхдээ судалгааны хэсгийнхэн энэ асуудлыг их гүнзгий хөндөж судалсангүй. Учир нь: хүүхдийн хөдөлмөрөөр тусдаа төсөл хэрэгжиж байгаа юм байна. Түүнчлэн бид цаг хугацааны хувьд энэ асуудлыг нарийн судлах боломжгүй байлаа. Гэхдээ хүүхдийн хөдөлмөрийн нэг хэсэг болох сургуулийн сурагчдын хөдөлмөрийн талаар дараагийн хэсэгт дурьдах болно.

Хүний эрхийн Үндэсний комиссоос 2003 онд гаргасан илтгэлүүддээ асуудлыг нилээн гүнзгий судлаж хөндсөн байсныг л энд голлож оруулав.

Эрх зүйн орчин

Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай Монгол Улсын хууль /1996 он/- иас

7 дугаар зүйлээс. Хүүхдийн хамгаалуулах эрх

6. Иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага ...хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжлөгийн хэлбэрээр ашиглах, тэдний хөдөлмөрийн хөлсийг шударга бусаар тооцож олгох...-ыг хориглоно.

12 дугаар зүйлээс. Эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн үүрэг

1. Эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч дараахь үүрэг хүлээнэ.

5. Хүүхдийн эрүүл мэнд, ёс суртахуун, амь насанд нь аюул учруулах хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй байх /2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны хуулиар орсон нэмэлт/

Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль /1999 он/-иас Наймдугаар бүлгээс: Насанд хүрээгүй, тахир дутуу, одой хүний болон ахмад настны хөдөлмөр

109 дүгээр зүйл. Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр

109.1.3 Насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй

109.2 Энэ хуулийн 109.5-д харшлахгүй бол 15 насанд хүрсэн хүн эцэг, эх буюу харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

109.3 Мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 14 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

109.4 Насанд хүрээгүй хүнийг оюун ухааны хөгжил, эрүүл мэндэд нь харшлах хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

109.5 Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.

109.6 Энэ хуулийн 109.1- 109.3-т зааснаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. /Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

110 дугаар зүйл: Насанд хүрээгүй ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах

110.1 Насанд хүрээгүй хүнийг эмнэлгийн үзлэгт орсны дараа ажилд авах бөгөөд түүнийг 18 насанд хүртэл нь хагас жил тутам эмнэлгийн үзлэгт хамруулна.

110.2 Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно.

110.3 Насанд хүрээгүй ажилтныг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлтэй ажилд ажиллуулахыг хориглоно.

110.4 Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүний баталсан хэмжээнээс илүү хүнд ачаа насанд хүрээгүй ажилтнаар өргүүлэх, зөөлгөхийг хориглоно.

1999 онд Монгол Улсын Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайд /хуучин нэрээр/-ын А/204 тоот тушаалын 2 дугаар хавсралтаараа "Насанд хүрээгүй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт"-ыг баталжээ.

Практик байдал

Улсын хэмжээгээр албан болон албан бус салбарт хичнээн хүүхэд хөдөлмөр эрхэлдэг талаар нэгдсэн тоо баримт байдаггүй.

Сүүлийн жилүүдэд алтны ордуудад насанд хүрээгүй хүмүүс томчуудын нэгэн адил шороо зөөж ухах, ачиж буулгах, чулуу бутлах, мөнгөн ус зэрэг хорт бодистой харьцаж ажиллах нь түгээмэл болсон нь анхаарал татаж байна. Хамгийн аюултай нь уурхайд нь албан бусаар хөдөлмөрлөж байгаа хүүхдүүд хүний эрүүл мэндэд хорт нөлөө үзүүлдэг мөнгөн устай харьцаж ажилладаг байна.

ОУХБ-ын "АЙПЕК" хөтөлбөрийн хүрээнд Төв, Дархан- Уул, Сэлэнгэ аймгийн нутагт байдаг үндсэн ба Шороон ордны 17 уурхайд хувиараа алт олборлодог 59 хүн үүний дотор 11-18 насны 17 хүүхдийн дунд хор судлалын шинжилгээ хийхэд тэдний 7 нь мэдрэлийн сульдааны хам шинжийн өвчтэй болсон байна. Эдгээр уурхайнуудад ажилладаг 122 хүүхдийн дунд мөнгөн устай харьцаж ажилладаг хүүхэд 37.7 хувийг эзэлж байна. Хүүхдүүд осол аваарт өртөж болзошгүй газрын гүнд, нүх цооногт ажиллах, чулуу бутлах хүнд хүчир хөдөлмөрийг эрхэлж хүүхдийн өргөх ачааны зөвшөөрөгдөх /эрэгтэй хүүхэд 8-16 кг, эмэгтэй хүүхэд 5-10кг/ хэмжээнээс 2-3 дахин хүнд шороо, чулуу байнга зөөх нь элбэг байна. Нийслэлийн Налайх дүүргийн нүүрсний уурхайд 200-300 хүүхэд тогтмол ажиллаж нүүрс чирж гаргах, шигших, түүх зэрэг хүнд хорттой хөдөлмөр эрхэлдэг.

Монголын уламжлалт мал аж ахуй, ёс заншилтай холбоотой зарим асуудлууд ч хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй буюу хүнд хөдөлмөрт тооцогдох эсэх талаар сүүлийн үед ихээхэн яригдах болсон.

Сүүлийн жилүүдэд суурь боловсрол эзэмшвэл зохих насны олон мянган хүүхдүүд хөдөө, орон нутагт янз бүрийн хэлбэрээр хөдөлмөр эрхэлж байна. Хүүхдүүд өөрсдийн эцэг, эх, ах дүүгийн хамтаар мал маллаад зогсохгүй ядуу амьдралтай өрхийн хүүхдүүд олон малтай айл өрхөд хөлстэй, хөлсгүй зарагдах явдал түгээмэл болсон байна. Энэ нь ямар нэг гэрээгүйгээр зарцлагдах байдлаар ажиллаж буй хэрэг бөгөөд ингэснээр уг хүүхэд хоногийн хоолоо л олох төдийн ажээ.

Айлд мал маллаж байгаа хүүхдүүд ихэнх нь аман тохиролцоогоор ажилладаг ба судалгаанд хамрагдагсдын 1.5- 6.1 хувь нь бичгийн гэрээтэй гэх боловч ийм гэрээг үзүүлж чадаагүй ба айлд мал маллаж байгаа хүүхдийн 54.3 хувь нь хөлс шан харамж авдаг гэж 45.7 хувь нь авдаггүй гэж хариулжээ.

Эдгээрээс ядуу амьдралтай өрхийн хүүхдийн хөдөлмөрийг ямар ч гэрээ хэлцэлгүйгээр, цалин хөлсгүйгээр ашиглаж, завших тэд боловсрол эзэмших эрхээ эдэлж чадахгүй хохирох хандлага газар авч байна гэсэн дүгнэлт хийхэд хүргэж байна. Гэтэл Монгол улсад түгээмэл үзэгддэг байгалийн хэцүү, заримдаа гамшигт үзэгдэл болох цасан болон шороон шуурганаар малаа дагаж хээр олон зуун метр уруудан явах зуураа хүүхэд хөлдөж гэмтэх амь насаа алдах нь бас цөөнгүй гардаг.

Хүүхдүүд ихэвчлэн албан бус салбарт, хөдөлмөр эрхэлдэг нь ажиглагддаг. Тухайлбал: Хүний эрхийн Үндэсний комиссын 2003 оны илтгэлд: Нийслэлийн 6 дүүргийн том, бага нийлсэн 31 зах дээр 1000 гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлдэг гэсэн баримжаа тоо бий гэсэн байна. Мөн тэнд: айлд мал маллаж байгаа хүүхдийн 54.3% нь хөлс, шан харамж авдаг гэж, 45.7% нь хөлс авдаггүй гэж хариулсан, комиссоос 2003 онд хийсэн судалгаагаар Завханд 743, Өмнөговь 650, Баянхонгор 3500, Говь-Алтайд 522 хүүхэд мал аж ахуйн салбарт ажилладаг гэсэн мэдээг тус тус дурьджээ. Үүнээс гадна манай судалгааны багийнханд ажиглагдсан өөр нэг асуудал

бол урлагийн зарим байгууллага /жишээ нь цирк/-д бага насны хүүхдийн авъяасыг ашиглан ажиллуулдаг нь тэдний гоц авъяасыг хөгжүүлэх талаасаа ач холбогдолтой. Гэхдээ уг авъяасыг ашиглан байнга тоглуулж орлого олох, ялангуяа гадаадын улс орон дамжуулж ийм авъяастай хүүхдүүдийг тоглуулж ашиг олдог хувь хүмүүс ч цөөнгүй байна. Харамсалтай нь тэдэнд төрөөс тавих хяналт одоогоор алга. Эдгээр хүүхдийн хувьд ажилд авах насны доод хэмжээнд, мөн иргэний эрх зүйн бүрэн бус чадамж үүсэх насанд ч хүрээгүй учраас тэдэнтэй ямар нэг гэрээ хийгдэх бололцоогүй. Гэхдээ тэднийг тоглолт хийлгэж байх явцад наад зах нь гэмтэх аюул байдаг, мөн гадаадын улс орныг дамжуулан нилээд хэдэн жилээр тоглуулж байх явцад ерөнхий боловсрол олж авах бололцоо олддоггүйгээс үндсэндээ сургууль завсардаж буй нэг хэлбэр юм.

Насанд хүрээгүй хүмүүс /16-18/ үйлдвэр, аж ахуйн газруудад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулах нь цөөнгүй байна. Насанд хүрээгүй хүмүүсийн хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн хуульд тусгайлан заасан боловч энэхүү заалт амьдралд тэр бүр хэрэгжихгүй байна. Дорнод аймгийн "Шинхуа" ХХК-д 17-18 насны охид хөвгүүдийг эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй байранд шөнийн цагаар ажиллуулдаг байна. /Дорнод аймгийн судлаачдын тайлангаас Хүний эрхийн Үндэсний комиссын илтгэлээс. 2003 он. Төрийн мэдээлэл 2003 №15/300/352-354 дэх талуудаас түүвэрлэв/ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 110 дугаар зүйлийн 110.2-т зааснаар бол насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглодог.

Сургууль завсардалт, хүүхдийг хөдөлмөрлүүлэх явдал салшгүй холбоотой байдаг. Хүүхдийн хөгжил хамгааллыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөрт улсын хэмжээнд суурь боловсрол эзэмшвэл зохих /8-15/ насны хүүхдийн 13.5% нь буюу 68155 хүүхэд сургуульд суралцаж чадаагүй, сургууль завсардалт хөдөө, орон нутагт 20%-тай байна гэж тэмдэглэжээ.

Хүүхдийг албадан хөдөлмөрлүүлэх хэлбэрүүд бий болсон шалтгаан:

Нийгэмд бодит үзэгдэл болсон ядууралтай шууд холбоотой юм. Өрхийн бусад гишүүд нь өндөр настай буюу тахир дутуу зэргээс тэднийгээ тэжээх зорилгоор ажиллах, бүтэн буюу хагас өнчин өрхийн хүүхэд ажиллах шаардлагаас ч бас хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх болдог.

Хүүхдээ сургуулиас нь гаргаж авах, сургуульд оруулахгүй байх явдал малчдын дунд өсөх хандлагатай болов. Мөн хүүхдийг хөдөлмөрлүүлж буй байдалд тавих төрийн хяналтын механизм дутмаг, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид энэ чиглэлээр тавих хяналт хангалтгүй байгаа нь ч нөлөөлнө. Тэрчлэн Хүүхдийн эрхийг хамгаалах үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн бус байгууллагууд энэ талаар анхаарч ажилладаг ч зөрчлийг арилгуулах талаар эрх мэдэл хүрдэггүй.

Дүгнэлт:

Ийнхүү хүүхдийн албан ба албан бус секторт хөдөлмөрлүүлэх явдал нэгэнт бодит үзэгдэл болжээ. Хүүхдийг хөдөлмөрлүүлэхдээ ажил олгогч нь холбогдох хууль тогтоомжийг зөрчиж буй зөрчил нь тэдний хөдөлмөрийг албадлагын шинжтэй болгон хувиргаж байна. Үүнээс гадна хүүхдийн

хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн зарим хэлбэр ч Монгол илэрч байгаа бид илтгэлийн 3 дугаар хэсэгт нэгэнт дурьдсан.

Хөдөө орон нутагт ч хүүхдийн хүнд хүчир хөдөлмөр нилээд түгээмэл хэрэглэгдэж байна. Энэ нь хүүхэд эзгүй зэлүүд газарт, байгалийн янз бүрийн үзэгдэлээс /аянга, үер, шуурга гэх мэт/ шууд хараат байдалд эрүүл мэнд амь насанд нь сөрөг нөхцөлд байнга ажиллаж байгаагаар илрэх юм. Үүнээс гадна албадан хөдөлмөрийн нэг гол шинж болох мөлжлөг ч бас агуулагдаж байна.

Хүүхдээр мал маллуулахтай холбогдсон ажил хийлгээд хөдөлмөрт нь тохирох хөлс олгохгүй, аяга хоол төдийгээр хуурч байгаа нь үүнийг батлах юм. Мөн хүүхдийг сургуулиас завсардуулан ажил хийлгэж олсон орлогыг нь бусад этгээд завшин байгаа, хүүхдийн хөдөлмөрөөр орлого олж байгаа зэрэг нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг илэрхийлж байна. Гэхдээ гэм буруутай этгээдэд хариуцлага тооцох хангалттай механизм байхгүй. Хүүхдийн хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн болон төрийн бус хяналт сул байдал нөлөөлж байна.

Санал:

- Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд төрөөс тавих хяналтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор хүүхдийн хөдөлмөрийн байцаагчыг бий болгож бэлтгэх
- Хөдөлмөрийн хяналтын албанд хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн бүртгэл албан ёсоор хийгддэг байх, мөн ажил олгогч иргэн аж ахуйн нэгж, байгууллага бүр ийм бүртгэлтэй болох замаар хүүхдийн хөдөлмөрт хяналт тавих анхны баримтыг бүрдүүлдэг болгох
- Гоц авъяастай хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг иргэний болон хөдөлмөрийн тухай хуулиудад тусгайлан оруулах, тэдний даатгалын асуудлыг хууль зүйн зохицуулалттай болгох
- Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд төрийн зохих байгууллагууд хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор байгуулагдсан Төрийн бус байгууллагуудтай хамтарч ажиллаж хэвшүүлэх.

Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд илрэх албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн хэлбэрүүдтэй холбогдуулж гаргах санал:

- Ажилтанууд илүү цагаар болон амралт, баяр ёслолын өдөр ажиллаж байгаа явдалд тавих төрийн ба төрийн бус хяналтыг сайжруулах, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын анхаарлыг зориуд хандуулах. "Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих" /төрийн бус/ эрхийг Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллагуудад хуулиар олгох. Энэ тухай заалтыг ҮЭ-үүдийн эрхийн тухай хуульд тусгах
- "Хөдөлмөрийн хяналтын болон Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд төрийн бус хяналт тавих эрх бүхий байцаагч"-дад шүүхэд төлөөлөн нэхэмжлэл гаргах эрхийг олгож Иргэний хэрэг Шүүхээр хянан шийдвэрлэх журмын тухай хуульд энэ тухай заалт оруулах

- Ажилтан, албан хаагчдыг албадан хөдөлмөрлүүлэх хэлбэрийн зөрчил байнга гаргаж буй аж ахуй нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааг зогсоох хүртэл арга хэмжээ авах, энэ талаар холбогдох хуулиудад заалт тусгах
- Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд илэрч байгаа болон илэрч болох албадлагын шинжтэй хөдөлмөрийн талаар сурталчилгаа, сургалт явуулах үндсэнд хүмүүст зохих ойлголт өгөх ажлыг тогтмол явуулах.
- Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль болон түүнийг хэрэгжүүлэхээр гаргасан журам заавруудыг Хөдөлмөрийн болон Төрийн албаны тухай хуулиудын агуулгад нийцүүлэн өөрчлөлт оруулах. Энэ үндсэнд Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцаанд илэрч буй албадлагын шинжтэй Хөдөлмөрийг арилгах хууль зүйн нэг орчин бүрдэнэ.
- Ажил олгогч аж ахуйн нэгж байгууллага 14000 орчим байдаг.

Харин эдгээрт хөдөлмөрийн хууль тогтоомж хэрхэн хэрэгжиж байгаад төрийн хяналтыг тавьдаг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нийслэлд 25, харин аймаг бүрт 2 нийт 70 орчим байдаг гэсэн албан бус мэдээ бий. Эндээс үзвэл хяналтын байцаагч-ын тоо нь хянагдах аж ахуйн нэгж байгууллагаас олон дахин цөөн, нэг байцаагчид хяналтын 200 объект оногдож байна гэх үндэстэй юм. Энэ нь хяналт хүртээмжтэй байж чадахгүй гэдгийг харуулах тоон үзүүлэлт билээ.

Иймд хяналтын байцаагчын тоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай. Үүнээс гадна хяналтыг төрөлжүүлэх, хяналтын байцаагчыг хяналтын объектоос хамаарч мэрэгшүүлэх нь зүйтэй. Жишээ нь: Хүүхдийн хөдөлмөрийн байцаагч гэх мэт.

* Шүүх хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхдээ албадлагын шинжтэй хөдөлмөр хийлгэж буй албан тушаалтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дүгээр зүйлд заасан захиргааны хариуцлагыг хүлээлгэдэг болгож хэвшүүлэх.

Зургаа. Дунд сургуулийн сурагчдыг дайчлан ажиллуулах хэлбэр.

1990 оныг хүртэлх хугацаанд дотоодын Их, дээд сургууль, мэргэжил олгох сургуулиудын оюутнуудыг эх орныхоо бүтээн, байгуулалтанд хувь нэмэр болгох зорилгоор зун, намрын ажилд 2 сар хүртэл хугацаагаар явуулж хүндэтгэх шалтгаангүйгээр уг ажилд оролцоогүйг нь сургуулиас хасах хүртэл арга хэмжээ оногдуулж байв. Сүүлийн 10 гаруй жилд энэ хэвшил арилсан гэж болно. Харин дунд сургуулийн сурагчдын хувьд байдал арай өөр байна. Сурагчдаар хичээлийн бус цагаар янз бүрийн уриа лозунгын дотор нийтийн зам талбайг цэвэрлүүлэх, удаан хугацаагаар хуралдсан хог хаягдлыг зөөлгөх тэр ч байтугай аж ахуйн шинжтэй ажил үүргийг аль нэг компанийн эрх ашгийн үүднээс үнэгүй хийж гүйцэтгүүлэх явдал байсаар байгаа юм.

Судалгааны арга:

1. Ярилцлага хийх: Зарим сургуулийн сурагчидтай, мөн эцэг эхтэй, сургуулийн багш ажилтнуудтай ярилцлага хийсэн.

2. **Мэдээ, баримтыг судлах:** Орон нутгийн зарим сургуулиудаас ирүүлсэн мэдээ, орон нутгийн захиргааны байгууллагын ажилтнуудаас авсан мэдээ баримтын агуулгыг задлан шинжилсэн
3. **Ажиглалтын арга:** Нийслэлийн зарим дүүргийн нутаг дэвсгэрт зарим сургуулийн сурагчдаар ажил хийлгэж байсан бодит байдлыг ажиг зохиох дүгнэлт хийсэн.

Эрх зүйн орчин

Оюутан сурагчдаар нийтийн ажил гүйцэтгүүлэх, мөн аж ахуйн шинжтэй ажилд тэднийг заавал оролцуулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулж журамлах ямар нэг хууль тогтоомж байхгүй.

Практик байдал:

2002 оны 6 сард энэ БНСУ-ын Хантай компани Солонгосын Засгийн Газраас Монгол Улсад олгосон зээл хөрөнгөөр УБ-аас Дорнод аймаг руу тавьсан холбооны шилэн кабелийн шугамын нүх ухах ажлын заримыг Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн захын зарим сургуулийн сурагчдаар гүйцэтгүүлсэн. Энэ талаар судлавал: УБ хотын Баянзүрх дүүргийн нутаг дэвсгэр дэх Гачуурт тосгоны 85 дугаар дунд сургуульд хүүхэд нь сурдаг эмэгтэйн ярианаас (2002 оны 6 дугаар сарын 28-нд): Миний хүүгийн сургуулийн хүүхдүүдээр сургуулийн захиргаа нь шилэн кабелийн нүх ухах ажлыг хийлгэж байгаа. Уг ажлыг хийлгэхийн өмнө тэдэнд ажлын хөлсийг нь өгнө гэж уг нь хэлж байсан. Энэ нүхийг ухаад 3 хонолоо, харин гэтэл мөнгийг өгөхөө больсон гэж сонсогдох юм. Хүүхдүүдийг ингэж хуураад байх юм гэв.

Үнэхээр өнгөрсөн оны 6 сарын сүүлчээр Гачууртын хар усан тохой гэдэг нэртэй газрын дагуу засмал замын хажуугаар дунд сургуулийн хүүхдүүдийг багш нартай нь зохион байгуулж аваачиж 4, 5 хоног нүх ухуулж байсныг манай төслийн зарим хүн өөрийн нүдээр харсан. Энэ үед тун халуун байсан өдөр нь Паз маркийн оросын хуучин шар автобус ирж хүүхдүүдэд 1, 1 шил ундаа зэргийг тарааж түр амрааж байгаа харагддаг байв. Харин дараа нь тэдний ухаж байсан нүхийг цэргүүд үргэлжлүүлэн ухаж (Гачуурт тосгоныг хүртэл) гүйцээсэн. Энэ тухай бид хожим дурьдана. Уг ажилд оролцсон Гачуурт тосгоны 85-р сургуулийн 8 дугаар ангийн сурагчтай зориуд уулзаж (2003 оны 3 сарын 28-нд) ярилцлаа. Тэрээр: өнгөрсөн оны 6 сард хичээл дуусах гэж байсан үед манай сургуулийн 6-10 дугаар ангийн сурагчдаар Гачуурт тосгоны орчим Хужирбулангаас Хар усан тохой хүртэл газарт холбооны шилэн кабелийн нүх ухуулсан. Нийт 250-300-аад сурагч байдаг (6-10-р ангид). Сурагчид тус бүр анги даасан багшаараа удирдуулж тус бүр 6 м урт, 1, 1 м-ын өндөр, 50 см өргөн нүх ухах үүрэг авсан: 10 гаруй хоног ажилласан эхний өдөр хооллоогүй ажилласан. 2 дахь өдрөөс ундаа, печень өгсөн. Мөнгөө өгөөгүй. Хар усан тохой хүртэл бид ухсан. Цаашаа өөр хүмүүс ажилласан. Уг нь мөнгө өгмөөр сонсогдож байснаа больчихсон байсан гэв.

Хөвсгөл аймаг дахь Хүний эрхийн мэргэжилтэнээс 2003 оны 4 сарын 8-нд манай багийнханд ирүүлсэн судалгааны тайланд: Аймгийн хэмжээнд хүүхдийг янз бүрийн уриагаар албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал мэр сэр байдаг нь улирлын чанартай тогтмол хийгддэг ажил болон хувирсан байна

гэж бичжээ. Энэ мэргэжилтэн аймгийн төвийн нэг сургуулийн нилээн олон сурагчдаар "хүүхэд сурагчдыг хөдөлмөрлүүлж байгаа байдал" сэдвээр өөрсдийнхөө санааг илэрхийлэх бичгийн ажлыг хийлгэн дугуйлж явуулсан байна. Энд нийт 85 хүүхэд санал бодлоо бичиж ирүүлжээ. Энд: зарим багш нар хичээл хийлгэхийн оронд ажил хийлгэх түүгээрээ бизнес хийж буй тухай дурьдсан байсан. Мөн эцэг нь хүүхдээ сургуульд явуулахын оронд зах дээр зогсоож юм заруулж байгаа, зах зээл дээр бусдын ачааг зөөж заримдаа мөнгөө ч авч чадахгүй том хүнд зодуулж үлддэг тухай зэрэг харамсал ч хүүхдүүдийн энэ бичигт тусгагдсан байв. Тэд: сургууль орчны хог цэвэрлэх өвөл нь замын цас мөс арилгагдгаа бичээд дийлэнх нь: энэ бол нийгэмдээ тустай ажил тул бид хийх ёстой гэж бичжээ. Харин бидний цэвэрлэснийг томчуул эргэж бохирдуулдаг гэсэн гомдол ч цухалзаж байна.

Өвөл цас мөс цэвэрлэх үеэр их даардаг, ирэхгүй бол (уг ажилд) хичээл тасалсанд тооцдог. Ирээгүй хүүхдэд оногдох зам талбайг ирснээр нь цэвэрлүүлдэг нь шударга биш. Хүүхдүүд хооронд уралдаан зарлаж түрүүлснийг шагнаж урамшуулдаг бол сайнсан гэсэн санаа илэрхийлэгдэж байсныг анхаарахгүй байхын аргагүй билээ.

Говь-Алтай аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтэний ирүүлсэн тайланд: тус аймгийн нэгэн сумын хот тохижуулах ангийн даргаас ирүүлсэн бичиг хавсаргасан байв: Нийтийн эзэмшлийн талбайд хот тохижилт, ногоон байгууламжийн ажлыг түр ажлын байр бий болгох замаар ажилгүй иргэд болон албан байгууллага, аж ахуйн нэгж, сургуулиудыг татан оролцуулдаг гээд ийнхүү гүйцэтгүүлсэн байдлыг харуулсан судалгааг хамт ирүүлжээ. (Хавсралт № 9)

Тэнд сурагчдыг ингэж ажиллуулах нь жилд 3-аас доошгүй удаа байнгын шинжтэй болсон байна. Мөн тайланд Говь-Алтай аймгийн нэгэн сумын 10 жилийн нэг дунд сургуулийн удирдлага, болон нийгмийн ажилтнууд тус бүр хамтран гаргасан тодорхойлолт хавсралт болон иржээ. Энд дурьдсанаар 2001, 2002 онуудад эдгээр сургуулийн сурагчдаар тогтмол хэд хэдэн удаа сургуулийн орчмын газрыг төдийгүй хог их асгасан газруудыг цэвэрлүүлж байсан тоо, баримтыг дурьджээ. (Хавсралт №10). Тайланд зориуд дурьдсан нэг асуудал бол: 2002 оны 3 сард маш хүйтэн өдөр мөстсөн замыг сурагчдаар цэвэрлүүлж байх үед замаар явсан машинд 8-р ангийн сурагч М. шүргүүлж хөнгөн гэмтэл учирч үүнийг хариуцах хүн олдоогүй өнгөрсөн, 2002 оны 5 сард мөн цэвэрлэгээнд гарч тус сумын нэгэн хорооллын айлуудын хог, үхсэн нохой хүртэл зөөж цэвэрлэсэн гэсэн байв.

Хэнтий аймаг дахь хүний эрхийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн тайланд мөн л уг аймагт сурагчдаар янз бүрийн ой, баярыг тохиолдуулж зарладаг "Бүтээлч ажил" нэртэй цэвэрлэгээ тохижилтын ажилд сурагчдыг байнга оролцуулдаг тухай дурьдаад 2003 оны 4 сарын 3, 4-ны өдрүүдэд Хэнтий аймаг байгуулагдсаны 80 жилийн ойг угтсан цэвэрлэгээнд нийт аж ахуйн нэгж, байгууллага, айл өрх, хүн тус бүр гар бие оролцсон тухай дурьджээ. Энэ ажлын үр дүнг аймгийн засаг даргын тамгын газар дүгнэхэд: ерөнхий боловсролын сургуулиуд маш хангалтгүй гэсэн үнэлгээ авсныг зориуд тодруулснаа бичжээ. Ингэхэд: уг цэвэрлэгээ хийгдэх үед аймгийн 4 сургуулийн сурагчдын улирлын амралт таарсан байгаад сургуулиудын багш ажилчид л энэ ажилд орсноос "хангалтгүй" гэсэн дүгнэлт авсан байв. Энэ

тухай нэгэн сумын Засаг дарга: хүүхдүүд амарсан учир сургуулиудын цэвэрлэгээнд гарсан хэд нь маш муу цэвэрлэсэн, бараг цэвэрлээгүйтэй адил байсан гэж ярьжээ.

Дүгнэлт: Нийслэл болон орон нутгийн хог тохижилтын ажлыг ажилгүй иргэдээр гүйцэтгүүлэхдээ зохих зардал мөнгийг гаргадаг атлаа сурагчдаар огт үнэ хөлсгүй гүйцэтгүүлдэг хэвшил хэдийнээс уламжлан тогтсон нь өнөөг хүртэл хэвээр хадгалагдан үлджээ.

Сурагчдаар хотын хамаг муухай бохирдсон ажлыг хийлгэх, гуу жалга, голын эрэг орчны хогийг цэвэрлүүлэх нь Монгол улсын нийслэлээс эхлээд бүх газарт түгээмэл тархаж хэвшсэн асуудал болжээ. Үүнийгээ хүүхэд багаасаа хөдөлмөрт дуртай болох, өөрийн хийсэн ажлаа хүндэтгэн хог хаяхгүй болдог зэрэг хүмүүжлийн учир холбогдол талаас ихэнх хүмүүс тайлбарлаж цайруулдаг. Ийм хүмүүжлийн учир холбогдолтой хэдий ч энэ нь бас зохих сөрөг үр дагаврыг агуулж байгааг дурьдсан зарим баримт баталж байна. Үүнд: 1) Сурагчдыг ийнхүү ажиллуулах нь тэднийг хөдөлмөрт дуртай болгон хүмүүжүүлэх талаасаа бус мөнгө зардал төсөвлөгдөөгүй тийм ажлыг хийлгэх явдал уламжлал болжээ. 2) Уг ажил хийх нь ямар нэг сургалттай огт холбоогүй зөвхөн хүүхдийн хөдөлмөрийг үнэгүй ашиглах зорилгыг агуулсан. 3) хийлгэж буй ажил болон уг ажлын орчин нь хүүхдийн эрүүл мэндэд таагүй заримдаа харш, тэр ч байтугай амь насанд нь аюултай байж болохоор байна. 4) сурагчдаар бохир ажлыг хийлгэхдээ ажиллуулж буй байгууллагаас с тэдэнд ажлын багаж хэрэгсэл заримдаа ялангуяа өвөл цас мөс цэвэрлүүлэхдээ хөдөлмөр хамгааллын аюулгүй байдлыг нь хангах, дулаан хувцас олгохгүй байгаа нь дурьдсан жишээнээс харагдаж байна. Харин сурагчдаар хийлгэх ажил нь тэдний үзэж буй хичээлээр олсон мэдлэгийг нь бататгах, зөв хүмүүжлийн шинжийг агуулж байвал сурагчдаар тохирсон ажлыг хийлгэхийг хориглох аргагүй юм.

Сурагчдыг ажиллуулах хэлбэрийн албадан хөдөлмөр бий болсон шалтгаан: Хот нийтийн шинжтэй цэвэрлэгээ, үйлчилгээний ажлыг хийж гүйцэтгэхэд гарах хөрөнгө мөнгө хүрэлцээгүй, эдийн засгийн шинжтэй шалтгаан голлож байна. Үүн дээр, өмнөх тогтолцооны үеэс хүн бүр хөдөлмөрлөх, нийгмийн эрх ашгийг эрхэмлэх гэсэн ёс зүй, үзэл өнөөг хүртэл оршоор байгаа нь ч нөлөөлж байна.

Сургуулиудад хэрэглэж буй сурган хүмүүжүүлэх аргын дотор: хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх арга голлосон хэвээр, гэхдээ энэ аргыг сургалтын чиглэлээр сурагчдын хөдөлмөрийг ашиглах чиглэлд хэрэглэж байна.

Санал:

1. Нийтийн шинжтэй гэхдээ бусад хүн хийж гүйцэтгэх сонирхолгүй тийм ажилд дунд сургуулийн сурагчдыг байнга тогтмол байдлаар дайчлах журмаар ажиллуулдаг буруу хэвшлийг зогсоох
2. Ийнхүү ажиллуулж буй явдлыг мөн албадлагын хөдөлмөрт тооцон холбогдох хуульд тусгах, мөн үүнийг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлагыг бий болгох
3. Нийтийн шинжтэй ажил, үйлчилгээнд зориулсан хөрөнгийг улс орон нутгийн төсөвт тусгах ёстой.

Долоо: Сургалтын зардлыг нөхөн төлүүлэхийн тулд заавал хөдөлмөрлүүлэх хэлбэр.

Судалгааны арга:

1. Мэдээ баримт судлах. Төрийн сангаас зээл, хөнгөлөттэй зээл авч суралцсан хүмсийн талаархи тоо баримтыг ашигласан.
2. Эрх зүйн хэм хэмжээний агуулгад шинжилгээ хийх. Үйлчилж байсан болон одоо үйлчилж буй хэм хэмжээний агуулгыг шинжлэн дүгнэлт хийх

Эрх зүйн орчин

Их сургууль, дээд сургууль, коллежид суралцагчдад сургалтын төлбөрийн зээл, буцалтгүй тусламж олгох, эргэж төлүүлэх журмаас /Засгийн газрын 2000 оны 96 дугаар тогтоолоор батлагдсан/

Гурав. Сургалтын төлбөрийн зээл, тусламжийн гэрээ байгуулах, талуудын хүлээх үүрэг хариуцлага

14. Сургалтын төрийн сан, сургууль, суралцагчын хооронд байгуулсан гэрээнд сургалтын төлбөрийн зээл, тусламж олгох, эргэж төлүүлэх талаар талуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагыг нарийвчлан тусгана.

Зургаа. Сургалтын төлбөрийн зээлийг төлүүлэх, барагдуулах тухай.

33. Зээлээр суралцагч нь сургалтын хөтөлбөрийг бүрэн дуусмагц түүнийг төгсгөсөн сургууль зээлийн картанд зээлийн бичилтийг бүрэн хийж уг суралцагчаар гарын үсэг зуруулан дипломын хамт Сургалтын төрийн санд албан ёсоор хүлээлгэн өгнө.

35. Суралцагч сургууль төгсөөд төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний болон дээд боловсрол олгох байгууллагатай хийсэн хөдөлмөрийн гэрээний дагуу 8 жил түүний дотор сүүлийн 5-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа тохиолдолд тухай байгууллагын тодорхойлолтыг үндэслэн хөнгөлөлттэй зээл, хүүгийн төлбөрөөс чөлөөлж болно.

Практик байдал.

Өмнөх тогтолцооны үед гадаад дотоодын, Их, дээд сургууль, мэргэжил олгох чиглэлийн бусад сургуулиудад суралцах зардлыг төр хариуцдаг байсан. харин 1990-ээд оноос гарсан өөрчлөлтийн нөхцөлд суралцагч өөрөө зардлаа хариуцах болсон. Энэ үед ихэнх хүмүүс хүүхдээ сургуульд явуулахад зарцуулах мөнгийг хувиасаа төлөх бололцоогүй, хуримтуулсан мөнгө байхгүй, хувьдаа өмчтэй байхыг үгүйсгэж байсан нийгмээс дөнгөж шилжиж байсан үе юм. Иймд төрөөс "Төрийн сан" хэмээх сан төсөвлөн бүрдүүлэх эндээс хатуу тогтоосон болзолтойгоор сурах гэж буй зарим

залуучуудын сургалтын зардлыг төлж байна. Энэ үед суралцаж Төрийн сангаас зээл олгох, төлүүлэх журам /Сургалтын Төрийн сангийн Зөвлөлийн 1993 оны тогтоол/, "Улсын зардлаар суралцаж мэргэжлийн сургууль төгсөгчдийг хуваарилан ажиллуулах журам /Сангийн сайд, Шинжлэх ухаан Боловсролын сайд /хуучин нэрээр/-ын 1993 оны 70/88 тоот тушаал/-уудаар энэ асуудлыг зохицуулж байв. Эдгээрт зааснаар бол: Төрийн сангаас сургалтын зардлыг төлбөрөө гаргуулж зохих мэргэжил эзэмшсэн мэргэжилтэн нь уг төлбөрөө эргэж мөнгөөр төлөх, эсхүл уг хугацаагаар ажиллах ёстой. Ийнхүү хуваарилсан газарт ажиллахаас татгалзвал уг мэргэжилтэнд Их, Дээд сургууль, мэргэжлийн коллеж төгссөнийг гэрчлэх дипломыг нь өгөхгүйгээр хуваарилсан аймаг сумын Засаг даргын Тамгын газарт шилжүүлэх мөн Боловсролын яам хураан авдаг байв. Эдгээр журам ёсоор 1993 оноос хойш аймгуудад 2528 диплом тараасан. Эдгээрийн 1954-ынх нь эзэд нь төрийн сангаас гаргуулсан зардлаа төлж дипломоо авчээ. Харин 1990-ээд оны сүүлчээр сургалтын төлбөрийн зээл олгох төлүүлэхтэй холбогдсон зохицуулалт өөрчлөгдсөн.

2002-2003 оны хичээлийн жилд 8406 оюутан төрийн сангаас зээл авч суралцаж байна.

Дүгнэлт:

Төрийн сангаас зээл олгож байгаа нь залуучуудыг мэргэжилтэй болгоход чухал боловч зээлээ эргэн төлүүлэх арга болгож төрийн байгууллагад удаан хугацаагаар ажил эрхлүүлж байгаа нь Монгол Улсын Үндсэн Хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж үл болно гэсэн зарчмыг агуулгаараа шууд зөрчиж байгаа хэрэг мөн. Энэ нь ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцуудтай ч зөрчилдөж байна.

Гол нь зээлээ төлөх арга болгож иргэнийг төрийн байгууллагад заавал хөдөлмөр хийлгэж байгаа шинж нь албадлагын гэж тооцоход хүргэх юм. Гэхдээ энэ журмуудыг өөрчлөн зээл авч суралцах үндсэнд мэргэжил эзэмшигч нь өмчийн төрөл хэлбэрийг харгалзахгүйгээр ямар нэг ажил олгогчид тодорхой ажил хийж байвал түүнийг төлбөрөө төлсөнд тооцдог болгох шинж журмыг Шинжлэх Ухаан Боловсролын Яам боловсруулан Засгийн газарт саяхан өргөн бариад байгаа юм. Уг журам батлагдсанаар энэ хэлбэрийн албадан хөдөлмөр арилна.

Санал:

- Одоо үйлчилж буй журмуудыг хүчингүй болгож дээр дурьдсан журмын төслийг батлаж мөрдүүлэх.

Найм: Хугацаат цэргийн албан хаагчдаар иргэний шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх хэлбэр

Өмнөх тогтолцооны үед 3 жилийн хугацаатай цэргийн алба хаагчдыг иргэний ажилд дайчлан ажиллуулж их хүчээр богино хугацаанд гүйцэтгүүлж дуусгах ажлыг хийлгэж хэвшсэн байв. Ялангуяа намрын ургац хураалтын болон тохижилтын ажилд тэднийг ажиллах хүч болгон үнэ хөлсгүй ашиглаж байсан. Харин шинэ нөхцөлд ийнхүү улс даяар зохион байгуулалттайгаар үнэгүй, ажлын хүч болгохоо больсон. Гэхдээ хугацаат цэргийн албан

хаагчдыг орон нутгийн болон салбарын шинжтэй иргэний ажилд дайчлан ажиллуулах замаар тэдний хүчийг ашиглах явдал мэр сэр байсаар байна.

Судалгааны арга:

1. Орон нутаг дахь хүний эрхийн зарим мэргэжилтнүүдээс ирүүлсэн **тодорхой мэдээг** ашиглах
2. **Бодит байдлыг** ажиглах
3. Судлаж буй асуудлаар зохих баримт жишээ мэддэг хүмүүстэй уулзаж **ярилцах замаар** судалгааг явуулсан.

Эрх зүйн орчин

Хугацаат цэргийн албан хаагчдаар иргэний шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх талаар, ямар нэг хууль, хуульчилсан актад огт тусгаж заагаагүй. Хугацаат цэргийн албан хаагчид нь зөвхөн тухайн албаа л хааж дуусгах л үүрэгтэй байдаг.

Монгол Улсын Иргэний Цэргийн үүргийн болон цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд /1992 он/-д хугацаат цэргийн алба хаах хугацааг тодорхойлсон.

Дотоодын Цэргийн тухай хууль /1995 он/-ийн 2-т дотоодын цэрэг нь байгалийн гамшиг, гэнэтийн бусад аюул тохиолдсон, үйлдвэрлэлийн осол, гал түймэр, хүн малын гоц халдварт өвчин гарсан үед аврах ажилд болон хорио цээрийн дэглэмийг сахиулахад мөн нийгмийн хэв журам сахиулах, гэмт хэргийг таслан зогсоох чиглэлээр тодорхой чиг үүрэг гүйцэтгэнэ гэж заасан.

Практик байдал.

Хууль зүйн хувьд хугацаат цэргийн албан хаагчдаар иргэний шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх, ийм ажилд дайчлан оролцуулж болохгүй боловч амьдралд тэднээр ийм ажил хийлгэх явдал байна.

Дорноговь аймаг дахь хүний эрхийг хангах салбар зөвлөлийн мэргэжилтнээс ирүүлсэн тайланд уг аймгийн Сайншанд /аймгийн Төвийн сум/ сумын 3-р багийн иргэн Б-ын яриаг бичиж ирүүлжээ. Түүний яриагаар: 2002 оны 6 сард Сайншанд сумын нутаг дэвсгэрт холбооны шилэн кабелийн нүх ухуулах ажил хийгдсэн. Үүнийг Зүүнбаянгийн 336-р ангийн байлдагчид гүйцэтгэсэн. Их хэмжээний хөлс, хөдөлмөр урсгасан ажил байсан. Гүйцэтгүүлэгч нь Алкател компанийн Жаргалсайхан гэдэг хүн байсан. Цэргүүдийг аймгийн баруун захад майхан платканд байрлуулж шөнө орой болтол ажиллуулдаг байсан гэнэ.

2002 оны 6, 7 сард УБ хотын Баянзүрх дүүргийн нутаг дэвсгэрт харъяалагддаг Гачуурт тосгоны орчимд Хар усан тохой хэмээх газрын чанх хойт талаар хугацаат цэргийн хэсэг албан хаагчид /30 орчим/ мөн холбооны шилэн кабелийн нүх ухсан. Үүнийг төслийн багийн зарим гишүүн байнга ажиг зурмаар энэ талаар Монголын Цахилгаан Холбоо компанийн нэг ажилтнаас олсон тодруулж ярилцсан. Олсон мэдээгээр бол Солонгосын Засгийн Газраас Монгол Улсын Засгийн Газарт өгсөн хөнгөлөлттэй зээлийн хөрөнгөөр Улаанбаатараас Зүүн 3-н аймгийг дамжуулсан холбооны шилэн кабелийн

шугам суурилуулах ажил хийгдэх болсон. Энэ ажлыг Солонгосын Хан- Тай компани 2 жилийн хугацаанд хийж гүйцэтгэх болж хийгдсэн. Гэхдээ ажлыг 1 жил дотор багтаан хийлгээд Монголын Цахилгаан Холбоо компанид хүлээлгэн өгсөн байна. Ийнхүү богино хугацаанд шилэн кабелийн шугам суурилуулах ажлыг дээрх компани, холбогдох бусад гүйцэтгэгч аж ахуйн нэгж хийхдээ бидний энэ илтгэлд тэмдэглэгдсэн "сургуулийн сурагчид", "хугацаат цэргийн албан хаагчид"-ын хүчийг нилээд хэмжээгээр ашиглажээ... Харин эднийг ажиллуулчихаад ажлын хөлсийг өгсөн эсэхийг тогтоож чадаагүй.

2002 оны 6-р сарын 1-нээс 11-р сарын 15-ныг хүртэлх хугацаанд Завхан аймгийн нутаг дэвсгэрт хийгдэх "Мянганы зам" /энэ нь Монгол улсын нутаг дэвсгэрт хөндлөнгөөрөө үргэлжлэн тавигдах авто замын нэр юм/-ын хэсэг дээр Батлан Хамгаалах Яамны харъяа анги нэгтгэлийн 240 гаруй цэрэг ажилласан. Эд нар сайн ажилласан тул тэднийг удирдаж ажиллуулсан удирдах цолтой 15 албан хаагч /дарга нар нь/-ыг Авто замын газар /Засгийн газрын агентлаг/-аас шагнасан /Авто замын газрын нэгэн ажилтантай хийсэн ярилцлагаас/.

"Мянганы зам" гэсэн төслийн хүрээнд нийт 2600 орчим км зам баригдах /энд бас 2000 метр урт гүүр баригдах юм/ бөгөөд нийт 250 тэрбум орчим төгрөг шаардагдах ажил гэж Мянганы зам төслийн тухай танилцуулалт тэмдэглэгджээ.

Ховд аймгаас Үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуультай нэгэн хүн манай төслийн гишүүнтэй уулзаж ярилцах явцад дараах мэдээг өгсөн юм. Ховд аймаг дахь Зэвсэгт хүчний 128-р ангийн захирах албан тушаалын нэгэн офицер 2003 оны өвөл өөрийн ангийн хэдэн байлдагч /цэрэг/-ыг гэрийнхээ түлш бэлдүүлэх зорилгоор заг гэдэг модонд явуулжээ.

Ачааны машин дээр цэргүүд түүсэн модоо ачиж явах үед 1 цэрэг машинаас унаж гэмтэн олон сар хэвтэж улмаар түүний алба хаах хугацаа ч дууссан. Ингээд тэрээр тахир дутуу болж гэртээ буусан. Уг цэрэг нь 20 хүрээгүй насны хүн, Ховд аймгийн нэг сумын харъяат байжээ.

Дүгнэлт

Хугацаат цэргийн албан хаагчдыг цэргийн бус иргэний ажилд, мөн удирдах офицерууд хувьдаа дайчлан ажиллуулж байгаа нь хөлс олгогдсон эсэхээс үл хамаарч хууль бус, албадан хөдөлмөр гэж тооцоход хүргэх юм.

Тэдэнд хөлс төлсөн эсэх нь асуудалд төдийлэн ач холбогдолтой биш гэж үзэж байна. Учир нь: ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцуудад тусгагдсанаар хугацаат цэргийн алба хаах нь албадан хөдөлмөр бус, Иргэний хувьд заавал хийж гүйцэтгэх ёстой алба, иймд уг албанд зохих журмаар татагдсан хугацаат цэргийн албан хаагчид энэхүү албаа л тогтоосон хугацаанд хашиж гүйцэтгэх ёстой. Харин тэднээр цэргийн албатай нь огт холбоогүй иргэний ажил, мөн хувь иргэн өөрийн хувийн ажлыг хийлгэх замаар хөрөнгө мөнгө хэмнэх, үнэгүй ажиллах хүч болгон ашиглаж байгаа нь конвенцуудыг зөрчиж буй хэрэг юм.

Ялангуяа цэргүүдийг хувийн өмчийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүн хувьдаа ажиллуулж, үйлчлүүлж байгаа нь тэднийг удирддаг дарга, офицеруудтай тохирох замаар хийгддэг.

Удирдах дарга, офицерууд нь удирдах- удирдуулах ёс журмаа энд зүй бусаар ашигладаг. Үүнд шууд хяналт тавих арга байдаггүй, иймд дурьдсан жишээ баримт шиг явдал гарсаар үргэлжилсээр байх бодит бололцоо байна.

Санал:

- Хугацаат Цэргийн албан хаагчдыг иргэний ажилд дайчлах болон хувь хүнд үнэ хөлсгүй ажиллах хүч болгон ажиллуулах бололцоог арилгах, хаахад чиглэгдсэн оновчтой хяналтын механизм бий болгох.

- Мөн цэргийн удирдах дээд байгууллага, албан тушаалтны анхаарлыг энэ чиглэлд зориуд хандуулах

- Цэргийн холбогдох хууль тогтоомжид "хугацаат цэргийн албан хаагчдаар иргэний болон хувь хүний хэрэгцээг хангах шинжтэй аливаа ажил, үйлчилгээ хийлгэхийг хориглох, үүнийг зөрчсөн этгээдэд хууль зүйн зохих хариуцлага хүлээлгэх тухай заалтууд"-ыг тусгах.

Нийслэлийн шүүхийн архив. 2000 он. №833454 тоот эрүүгийн хэргийн таслан шийдвэрлэх тогтоолоос

МОНГОЛ УЛСЫН НЭРИЙН ӨМНӨӨС

Нийслэлийн шүүхийн шүүгч Б.Сарантуяа даргалж, шүүгч Ц.Зориг, Н.Пүрэв нарын бүрэлдэхүүнтэй, нарийн бичгийн даргад П.Туяатыг суулцуулан, яллагч Б.Өнөрмаа, шүүгдэгчийн өмгөөлөгч С.Юмжирмаа, П.Гэрэлмаа, хэлмэрч Б.Дэлгэрцэцэг, иргэдийн төлөөлөгч Ж.Дарамрагчаа, Ц.Рагчаа, Ж.Сангидорж нарыг оролцуулан тус шүүхийн танхимд олны өмнө нээлттэй хийсэн эрүүгийн шүүх хуралдаанаар Эрүүгийн хуулийн Тусгай ангийн 125^а, 241, 111 " " -д зааснаар яллах дүгнэлт үйлдэж ирүүлсэн Д.Дашдаваа, Э.Долгион, Г.Отгонбаатар, С.Мөнхбаатар нарт холбогдох хэргийг 2000 оны 1-р сарын 5-нд хүлээн авч шүүн хэлэлцээд ОЛСОН НЬ:

1. Монгол улсын харъяат, үндсэн захиргаа Сэлэнгэ аймаг, 1964 онд төрсөн 37 настай, эмэгтэй, халх, дунд боловсролтой, 5-15 насны 4 хүүхэд, дүү нарын хамт амьдардаг Дашдорж овогтой Дашдаваа
2. Монгол улсын харъяат, Сэлэнгэ аймаг Зүүн хараа сум, 1985- 4- 27-нд төрсөн, одоо 15 нас 8 сар 19 хоногтой эмэгтэй, халх, дунд боловсролтой, мэргэжилгүй, ам бүл 6, эрхэлсэн ажилгүй, Энхтайван овогтой Долгион
3. Монгол улсын харъяат, Дорнод аймаг Чойбалсан хот 6-р хороо, УБ хотод оршин суух хаяггүй, 1976 онд төрсөн одоо 25 настай, эрэгтэй, 1995 онд эрүүгийн хуулийн 112 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсгээр 2 жил хорих ялаар шийтгүүлж 1995- 8- 29-нд Улсын дээд шүүхийн 81 дүгээр тогтоолоор суллагдсан 1999- 5- 24-нд Чингэлтэй дүүргийн шүүхийн 221 дүгээр тогтоолоор эрүүгийн хуулийн 123 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгээр 1 жил хорих ялаар шийтгүүлж тэнсэгдсэн, хөрөнгө хогшилгүй, бие эрүүл, ухаан бүрэн Гомбосүрэн овогтой Отгонбаяр.
4. Монгол улсын харъяат Улаанбаатар хотод оршин суух тодорхой хаяггүй, 1981-9-1-нд төрсөн одоо 20 настай, эрэгтэй, боловсролгүй, төрөлхийн хэлгүй, дулийн Сансар овогтой Мөнхбаатар.

Шүүгдэгч Дашдаваа нь 1999-8-30 нд насанд хүрээгүй Долгионыг гэмт үйл ажиллагаанд татан оруулсан, биеэ байнга үнэлэх явдлыг зохион байгуулсан.

Шүүгдэгч Э.Долгион нь 1999-8-30-нд Дашдаваа, Баатар, Одсүрэн нартай бүлэглэн үл таних хохирогчийг 1999-9-1-нд Отгонбаатар, Мөнхбаатар, Баатар нартай бүлэглэн хохирогч Сэргэлэнг урьдчилан тохиролцож амь биед нь аюултайгаар хүч хэрэглэн хоолойг нь боож дээрэмдсэн, байнга биеэ үнэлсэн гэмт хэргүүдэд тус тус холбогджээ.

Шүүхийн байцаалтанд шүүгдэгч Дашдаваа мэдүүлэхдээ: Би өөрийнхөө хэлгүй хүүхдийг 29-р тусгай сургуульд оруулахаар Улаанбаатар хотод анх ирсэн, хүүхдээ сургуульд оруулсан, намар Баатартай танилцсан гэр бүлийн холбоотой байсан. 1999 оны 8-р сарын 27-ны үед манай нутгийн хүний хүүхэд Долгионтой тааралдахад тэр биеэ үнэлэгч Бадмаа гэгч авгай намайг Ардын

тэнд зардаг. Түүний эрхшээлд байгаа гэхээр нь би өрөвдөж гэртээ авч ирсэн. Тэр манайд 2-3 хоноод явчихсан боловч эргээд ирчихсэн. Мурианд явахаар Баатар энэ ажлыг зохион байгуулсан. Долгионы биеийг үнэлүүлэхээр мөнгөтэй залууг олж өгч Долгион уг залууг дагуулж харанхуй газар руу орохоор нь араас нь Баатар очиж боож унагаж бусад нь эд зүйлийг нь дээрэмдэж авахаар ярилцсан.

1999-8-30-ны орой Долгион үл таних залууг дагуулж харанхуй газар руу орохоор нь Баатар боож унагасан. Одсүрэн куртикийг нь тайлж авсан би кармаанаас нь 2200 төгрөгийг нь авсан бид мөнгөөр нь архи авч уусан. Би насанд хүрээгүй Долгионыг гэмт үйл ажиллагаанд татан оруулсан минь үнэн. Харин Долгион өөрөө биеэ үнэлдэг байсан бөгөөд урьд харьцаж байсан клент маань ирчихлээ гээд тэднээсээ мөнгө авч надад өгдөг байсан нь үнэн.

Шүүхийн байцаалтанд шүүгдэгч Э.Долгион мэдүүлэхдээ: Би 1999-8-27-нд Д.Дашдаваатай тааралдаж гэр оронгүй, очих газаргүй гэхэд тэр намайг гэртээ аваачсан. Б.Дашдаваа нь Баатар гэгч хүнтэй сууж байгаа юм шиг байсан Баатар түүнийг маш их дарамталдаг зоддог байсан.

Би 1999 оны 3-р сараас эхлэн биеэ үнэлсэн. Бадмаа гэгч авгай намайг "Ард" кино театрын орчимд зардаг байсан нь үнэн. Дашдаваа намайг 3-4 удаа зарж миний биеийг үнэлүүлсэн юм. Би ээжийнхээ хамаатан болох 3 ахад хүчиндүүлснээс хойш гэр орондоо байх сонирхолгүй болж Улаанбаатар хотод ирж тэнэмэл амьдралд орсон юм.

ЭБШХуулийн 255 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг, 295, 308, 309 дүгээр зүйлүүдийг удирдлага болгон ТОГТООХ НЬ:

1. Шүүгдэгч Д.Дашдаваа, Э.Долгион, Г.Отгонбаатар нар нь зохион байгуулалтайгаар дээрмийн гэмт хэрэг үйлдсэн, уг хэргийг үйлдэхэд С.Мөнхбаатар хамжигчаар оролцсон Д.Дашдаваа нь насанд хүрээгүй хүнийг гэмт үйл ажиллагаанд татан оруулсан, насанд хүрээгүй хүнийг биеэ үнэлэхэд татан оруулсан гэмт хэргүүдэд гэмт буруутайд тооцсугай.
2. Эрүүгийн хуулийн 39 дүгээр зүйлийг журамлаж 125 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар Дашдорж овогтой Дашдаваа, Гомбосүрэн овогтой Отгонбаатар, Энхтүвшин овогтой Долгион нарыг тус бүр 2 жил, эрүүгийн хуулийн 39, 16 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийг журамлаж 125 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар Сансар овогтой Мөнхбаатарыг нэг жил хорих ялаар шийтгэсүгэй.
3. Д.Дашдаваа 111 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар 6 сар хорих ялаар шийтгэсүгэй.

Хавсралт №2

Нийслэлийн шүүхийн архив 2000 он. 48 тоот эрүүгийн хавтаст хэргийн материалаас.

Сэжигтэнд ЭБШх-ийн 50-р зүйлийг тайлбарлав.

Сэжигтэн Ичинхорлоо

1. Биеийн байцаалт

Жигжидсүрэнгийн Ичинхорлоо 1968- 06- 06 УБ хотод төрсөн, 29 настай, эмэгтэй, халх, бүрэн дунд боловсролтой, мэргэжил цэцэрлэгийн багш, 1986 онд 21-р сургуулийн 10-р анги төгсөөд, 1987 онд цэцэрлэгийн багшийн техникум төгссөн. Ам бүл 3, нөхөр Цолмон /ажилгүй/, хүүгийн хамт СХД-ийн 12-р хороо Арьс ширний нэгдлийн 84-р байрны 1 тоотод суух. Улсаас авсан гавъяа шагнал ял шийтгэл үгүй гэх. Одоо ажилгүй. Ухаан санаа эрүүл гэх.

2. Асуух хэргийн талаар

АС: Та хэзээнээс эхлэн биеэ үнэлэгчдийг зарж эхэлсэн бэ?

ХР: Би 1995 оноос зардаг болсон. Одоо зарахгүй байгаа.

АС: Та өөрийн жинхэнэ нэр болон бусад хүмүүс таныг юу гэж дууддаг талаар ярина уу?

ХР: Миний жинхэнэ нэрийг Ичинхорлоо гэдэг, Ардын тэнд байдаг хүмүүс намайг Болороо гэдэг, зарим нь Жудо Болороо гэдэг.

АС: Та одоогийн өөрийнхөө зарж байгаа хүүхнүүд болон охидуудын талаар ярина уу?

ХР: Одоо надад тийм юм байхгүй.

АС: Танд өөр нэмж ярих зүйл байна уу? Таны ярьсан зүйл үнэн үү?

ХР: Надад өөр ярих зүйл байхгүй. Миний ярьсан зүйл үнэн гэснээр байцаалтыг дуусгав. Өөрт нь танилцуулж гарын үсэг зуруулав.

Байцаалт өгсөн: Ичинхорлоо

Байцаалт авсан: Ганпүрэв

УРЬД ЯЛ ШИЙТГЭГДСЭН ЭСЭХИЙГ ШАЛГАХ ХУУДАС ОВОГ
НЭРИЙГ ДАРМАЛ МАЯГААР БИЧНЭ

Шаардлага хангаагүй хуудас шалгахгүй

Овог нэр	Жигжидсүрэн Ичинхорлоо /Жудо Болороо/
Төрсөн он сар	1968 он УБ
Яс үндэс	Халх
Нийгмийн байдал	
Үндсэн захиргаа	Улаанбаатар
Мэргэжил	Цэцэрлэгийн багш
Боловсрол	Бүрэн дунд
Эрэгтэй, эмэгтэй	Эмэгтэй
Урьд хаа ямар ажил сургуулийг хэдэн оноос хэдэн он хүртэл хийж байсан	1986 онд 21-р сургуулийн 10-р анги 1987 онд цэцэрлэгийн багшийн техникум
Одоо хаа ямар ажилтай хэзээнээс эхэлсэн	Одоогоор эрхэлсэн ажилгүй
Урьд шийтгэгдсэн бол хэзээ, хаагуур, хуулийн зүйл анги	үгүй гэх

ЭЦГ-ын ХГХУСХ Цагдаагийн газар хэлстийн дарга: д/х Д.Мөрөн

Гүйцэтгэсэн: д/ч Цогтсайхан

1998 оны 03-р сарын 20-ны өдөр

Хавсралт № 3

Таслан шийдвэрлэх тогтоолоос /Нийслэлийн Чингэлтэй дүүргийн шүүхийн 2000 он. 833454 тоот эрүүгийн хэргийн материалаас/

2000 оны 2-р сарын 1- Дугаар 48 Улаанбаатар хот
ний өдөр

МОНГОЛ УЛСЫН НЭРИЙН ӨМНӨӨС

Нийслэлийн Чингэлтэй дүүргийн шүүхийн эрүүгийн шүүх хуралдааныг шүүгч З.Минжирмаа даргалж, шүүгч О.Зандраа, Ц.Түмэндэлгэр нарын бүрэлдэхүүнтэй, нарийн бичгийн даргаар П.Ариунбилэг, Яллагч Ж.Ганцэцэг, өмгөөлөгч Д.Оюунбилэг, иргэдийн төлөөлөгч П.Жалмаа, Д.Нямдорж нарыг оролцуулан нээлттэй явуулж, тус дүүргийн прокуророос Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 111 дүгээр зүйлийн 4 дэх хэсэгт зааснаар яллах дүгнэлт үйлдэж ирүүлсэн Цэрэн овогтой Цолмонд холбогдох 833454 тоот эрүүгийн хэргийг 2000 оны 1 дүгээр сарын 4-ний өдөр хүлээн авч шүүн хэлэлцээд ОЛСОН НЬ:

Шүүгдэгч: Монгол Улсын иргэн, 1971 онд төрсөн, 29 настай, бүрэн дунд боловсролтой, насосны машинист мэргэжилтэй, эрэгтэй, "Мөнх дэм" ХХК-д хэмжигч ажилтай, ам бүл 5, аав, ээж, эхнэр, хүүхдийн хамт Хан-Уул дүүргийн 12 дугаар хороо, 5 дугаар хэсгийн 17 тоотод оршин суух, гавъяа шагнаа ял шийтгэлгүй, бие эрүүл, ухаан бүрэн Цэрэн овогтой Цолмон нь 1998 оны 1 дүгээр сараас 3 дугаар сар хүртэл Ж.Ичинхорлоо, Б.Мөнхжаргал нартай хамтран насанд хүрээгүй иргэн Баярмаа, Хоролжав нарыг биеэ үнэлэхэд татан оруулсан гэмт хэрэг үйлдсэн нь:

1. Шүүх хуралдаанд шүүгдэгч Ц.Цолмонгоос мэдүүлсэн: -Би 1995 онд Ичинхорлоотой гэр бүл болсон. Хууль ёсны баталгаагүй. 1997 оноос бид хоёр нэг гэрт бараг амьдраагүй, би голдуу Сонгины амралтын цаана байдаг эцэг эх рүүгээ явдаг. 1998 оны 3 дугаар сард Ичинхорлоо Баярмаа гэдэг охиныг авчирсан. Тэр охиныг 3-4 удаа зарсан. Баярмааг зарж байхад нь бид холыг харж зогсож байдаг. 1998 оны 3 дугаар сарын 19-нд зарах гэж яваад Ичинхорлоо, Мөнхжаргал хоёр баригдсан. Ичинхорлоотой нийлж насанд хүрээгүй хүүхдийг уруу татаж байсан нь үнэн, үйлдсэн хэргээ ойлгож гэмшиж байна гэсэн мэдүүлэг.
2. Насанд хүрээгүй хохирогч Р.Баярмаагаас мэдүүлэг: -1998 оны 3 дугаар сарын 15-нд жудогийн Болороо тааралдаж, чи надтай хамт яв гэсэн. Гэртээ дагуулж ирсэн. Тэр оройгоо 7000 төгрөгөөр 1 ахад зарсан. Нийт 4 удаа зарсан гэсэн мэдүүлэг.
3. Насанд хүрээгүй хохирогч Хоролжаваас мэдүүлсэн. -Би Ичинхорлоо эгчийнд 1998 оны 1 дүгээр сарын сүүлчээс 2 дугаар сарын 20 гартал хориод хоног байсан. Энэ хугацаанд 2 хоног өнжөөд "Ард" кино театр дээр намайг зардаг байсан. Мөнгийг Ичинхорлоо эгч авдаг. Хааяа 500-1000 төгрөг өгдөг байсан гэсэн мэдүүлэг болон бусад баримтуудаар тогтоогдсон хэргийн бүрдэл хангагдсан байна.

Шүүгдэгч Ц.Цолмон нь Мөнхжаргал, Ичинхорлоо нартай насанд хүрээгүй этгээдийг биеэ үнэлэхэд татан оруулсан гэмт хэргийг үйлдэхэд уг гэмт хэргийг үйлдэх зорилгоор урьдчилан нэгдэж нийлсэн, үүрэг ролийг хуваарилан томилж зохион байгуулалтын бүтэц бий болгосон нөхцөл байдал тогтоогдохгүй байх тул зүйлчлэлийг Эрүүгийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 3 болгон зөвтгөх нь зүйтэй байна.

Ц.Цолмон нь Ичинхорлоо нартай хамтран уг гэмт хэргийг үйлдэхэд учрах саадыг арилгах замаар дэмжлэг үзүүлсэн хамжигчийн үүрэг гүйцэтгэсэн байх тул Эрүүгийн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 2' заалтыг журамлан Эрүүгийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 3-аар ял оногдуулах үндэслэлтэй байна. Анх удаа гэмт хэрэг үйлдсэн, бусдад учруулсан хохиролгүй зэрэг нөхцөл байдлуудыг харгалзан үзлээ.

Монгол УЛСЫН Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 250, 295, 308, 309 дүгээр зүйлүүдийг удирдлага болгон ТОГТООХ НЬ:

1. Цэрэн овогтой Цолмонд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 111 дүгээр зүйлийн 4-т зааснаар яллах дүгнэлт үйлдэж ирүүлснийг Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 111 дүгээр зүйлийн 3 болгон өөрчилсүгэй.
2. Цэрэн овогтой Цолмонг бусадтай хамтран насанд хүрээгүй этгээдийг биеэ үнэлэхэд татан оруулсан гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 16 дугаар зүйлийн 2' заалтыг журамлан тусгай ангийн 111 дүгээр зүйлийн 3-т зааснаар 2 жил хорьж шийтгэсүгэй.
3. Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 22 дугаар зүйлийн 5-д зааснаар Ц.Цолмонд оногдуулсан 2 жилийн хорих ялыг жирийн дэглэмтэй Эрэгтэйчүүдийн хорих ангид эдлүүлсүгэй.
4. Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 43 дугаар зүйлийн 1-д зааснаар Ц.Цолмонгийн урьдчилан хоригдсон 54 хоногийг эдлэх ялд нь оруулан тооцсугай.
5. Энэ хэрэгт эд мөрийн баримтаар хураагдсан зүйлгүй, бусдад төлөх төлбөргүйг дурьдсугай.
6. Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 40 дүгээр зүйлийн 1, 2-д зааснаар Ц.Цолмонд оногдуулсан 2 жилийн хорих ялыг мөн хугацаагаар тэнсэж хянан харгалзаж түүний засрал хүмүүжилд хяналт тавихыг Хан-Уул дүүргийн Цагдаагийн хэлтэст даалгасугай.
7. Тогтоол хүчин төгөлдөр болтол Ц.Цолмонд урьд авсан цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээг өөрчилж бусдын батлан даалтанд байлгасугай.
8. Тогтоолыг шүүгдэгч, түүний өмгөөлөгч, хохирогч нар эс зөвшөөрвөл Нийслэлийн шүүхэд 10 хоногт давж заалдах, прокурор эсэргүүцэл бичих эрхтэй.

Даргалагч: З.Минжирмаа

Шүүгч: О.Зандраа Ц.Түмэндэлгэр

**Чингэлтэй дүүргийн МБ тасгийн мөрдөн
байцаагч а/д Э.Сарантуяа би хохирогч
Баатарсүрэн овогтой Хоролжавыг
2 дахь удаагаа байцаасан протокол
УБ хот**

1998- 5- 25

Байцаалтыг Чингэлтэй дүүргийн МБ тасгийн 104-р өрөөнд 19 цаг 40 минутанд эхэлж 20 цагт дуусгав. Хохирогчид ЭХ-ийн 205, 206-р зүйлүүдийг сануулан байцаав. Хоролжав

Асуух зүйлийн талаар

АС: Ичинхорлоо хэзээнээс эхэлж чамайг гэртээ байлгаж, Ард кино театрыг дээр бусдад биеэ үнэлж явалдахад зохион байгуулж байсан бэ?

ХР: Би Ичинхорлоо эгчийнд 20-иод хоног байсан. Тэр хугацаанд ганц хоёр хоног өнжөөд байнга надыг Ард кино театр дээр бусдад зарж байсан. мөнгийг нь Болороо эгч авдаг байсан. Надад хааяа 500, 1000 төгрөг өгдөг. Надыг хооллож ундаалж байсан. Цолмон хааяа Болороо эгчтэй хамт Ард руу гарч, надыг зарж байсан. Ихэндээ Био комбинат руу эзжийнх нь бие муу гээд яваад өгдөг байсан. Явахдаа Болороо эгчид чи надад тийм тийм хувцас аваад тавьчихсан байгаарай гэж захичихаад явдаг байсан. Болороо надыг зарж олсон мөнгөөрөө архи, хоол унд аваад дуусгадаг байсан. Цолмон болон Болороо эгч ажил хийдэггүй, надыг зарж олсон мөнгөөрөө л хоол унд авч амьдарч байсан юм.

АС: Чамаас өөр хэнийг зарж байсан юм бэ?

ХР: Тэр үед ганц надыг л зарж байсан. Өөр Баярмаа гэдэг охиныг надаас сүүлд зарж байгаад баригдсан юм.

АС: Баярмаа одоо хаана байгаа юм бэ?

ХР: Гэр оронгүй тэнэмэл охин байх. Хаана байгааг нь мэдэхгүй. Би энэ явдлаас хойш гэртээ байгаа. Гадуур явахгүй байгаа. Би анх гэрээсээ гараад траншейнд амьдарч байгаад Болороо эгчтэй тааралдаж, тэднийд амьдрах болсон. Болороо надыг гэрт нь байх хугацаанд зодож байгаагүй. Гэхдээ би түүнээс айдаг байсан.

АС: Мөнхжаргал гэгчийг таних уу? Тэр Цолмон, Болороо нартай хамт чамайг бусдад зарж байсан уу?

ХР: Мөнхжаргал гэдэг хүнийг би танихгүй. Тэднийд намайг байх үед Мөнхжаргал гэдэг хүн ирж байгаагүй. Үүнийг мэдэхгүй. Би тэднийд 1-р сарын сүүлчээс 2-р сарын 20-н гартал байсан. Намайг явсан хойно тэднийд ямар хүн ирснийг мэдэхгүй.

АС: Та яагаад гэр орноосоо дайжаад траншейнд амьдрах болсон юм бэ?

ХР: Манай хойт эцэг надыг зодож би түүнтэй таарч тохирохгүй болохоор гадуур тэнэж амьдрах болсон юм. Би Болороо зарагдахаас өмнө бэлгийн харьцаанд орчихсон байсан. Би одоо гэртээ байгаа. Хойт эцэг ээжээс салаад явчихсан одоо гэртээ байгаа юм.

АС: Танд өөр нэмж ярих зүйл байна уу?

ХР: Надад өөр нэмж ярих зүйл алга. Гомдол санал байхгүй. Одоо дахин гадуур тэнэхгүй, гэртээ амьдрах болно, гэснээр байцаалтыг дуусгаж өөрт нь өгч уншуулав.

Байцаалт авсан. Э.Сарантуяа

Байцаагдсан: Хоролжав

Хуулбар үнэн

**/Нийслэлийн шүүхийн архив. 2000 он. 48 тоот эрүүгийн хэргийн
материалаас/**

Шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол

**Сэжигтэнд өмгөөлөгч авах эрхийг ХГХУСХ-ийн төлөөлөгч Ганпүрэв би
нь тайлбарлав. Мөнхжаргал доорхи нэр бүхий хүнийг
сэжигтнээр анх удаа байцаасан
протокол**

1998.03.29

УБ хот

Сэжигтэнд ЭБШХ-ийн 50-р зүйлийг тайлбарлан өгөв.

Сэжигтэн Мөнхжаргал

1. Биеийн байцаалт

Бадмаанямбуу овогтой Мөнхжаргал 1978.08.15-нд Архангай аймгийн Өндөр улаан суманд төрсөн, 21 настай, халх, эрэгтэй, боловсрол бүрэн бус дунд. Мэргэжил үгүй, 1986-1989 онд Архангайн 1-р 10-н жилийн сургууль төгссөн. Ам бүл 4, ээж, 2 дүүгийн хамт Архангай төвд Хангамжийн 12-9 тоотод суух. Одоо БЗД-ийн 13-р хорооллын Цагаан хуарангийн тэнд найз Цолмонгийн байгаа. Одоо ажилгүй, улсаас авсан гавьяа шагнал, ял шийтгэл үгүй гэх. Ухаан санаа эрүүл гэх.

2. Асуух хэргийн талаар

АС: Та Цолмонтой хэдийнээс найз болсон бэ?

ХР: Би 1998 оны 2-р сарын 22-23- ны үед Ард кино театрын Бинго тоглоомон дээр Цолмонтой тааралдаад түүнээс хойш тэдний гэрт байсан. Энэ хооронд цагаан сарын үеэр 7 хоног Сэлэнгэд очоод ирсэн.

АС: Та хэнтэй нийлж хэн хэн гэдэг хүмүүсийг зардаг вэ? Та ямар үүрэг гүйцэтгэдэг вэ?

ХР: Хүн зардаг хүмүүсээс Цолмон, Болороо хоёрыг танина. Энэ хоёр авгай, нөхөр хоёр юм. 13-р хороололд бүгдээрээ хамт байдаг. Өнөөдөр Цолмон байхгүй байсан учир Болороо намайг хамт Ард кино театр орьё гэж гуйсан. Болороо хүүхэн зарна гэсэн. Цолмон, Болороо хоёр нийлж хүүхэн зардаг. Тэр Цолмонгийн бидэнтэй хамт амьдардаг. Би түүнийг 16 орчим настай гэж боддог.

АС: Та Цолмон, Болороо нарыг хүүхэн зардагийг мэддэг байсан уу? Хэдээр зардаг байсан бэ? Та хүүхэн зараад олсон мөнгөнөөс нь хэдийг авдаг вэ?

ХР: Би тэр хоёрыг хүүхэн зардагийг мэднэ. Тэд нар цагаар бол 5000 төгрөгөөр, хоногийн 7-8000 төгрөгөөр явуулдаг. Би хүүхэн зараад олсон мөнгөнөөс нь хоол унд идэлцэж үрдэг. Хүүхэн зараад олсон мөнгөө бүгдээрээ хуваан идэж уугаад дуусгадаг.

АС: Танд өөр нэмж ярих зүйл байна уу? Таны ярьсан зүйл үнэн үү?

ХР: Миний ярьсан зүйл үнэн, өөр нэмж ярих зүйл байхгүй гэснээр байцаалтыг дуусгав. Өөрт нь танилцуулж гарын үсэг зуруулав.

Байцаалт өгсөн: Мөнхжаргал

Байцаалт авсан: Ганпүрэв

Хавсралт № 6

/Нийслэлийн шүүхийн архив. 1999 он. 169 тоот эрүүгийн хэргийн материалаас/

МОНГОЛ УЛСЫН НЭРИЙН ӨМНӨӨС

Шүүгдэгч: 1969 онд төрсөн, эмэгтэй, халх, бүрэн бус дунд боловсролтой, вагоны үйлчлэгчийн мэргэжилтэй, хэрэг үйлдэх үедээ эрхэлсэн ажилгүй байсан, ам бүл 4, Чингэлтэй дүүргийн 12-р хороо, Нуурын 10-18 тоотод оршин суух, гавъяа шагнал, ял шийтгэлгүй, бие эрүүл, ухаан мэдрэл бүрэн, Цэрэндулам овогтой Оюунчимэг.

Шүүгдэгч: 1974 онд төрсөн, эмэгтэй, халх, бүрэн бус дунд боловсролтой, мэргэжилгүй, хэрэг үйлдэх үедээ эрхэлсэн ажилгүй байсан, ам бүл 7, Баянгол дүүргийн 3-р хороо, 66-46 тоотод оршин суух, гавъяа шагналгүй.

1996 онд Чингэлтэй дүүргийн шүүхээр ЭХ-ийн 123-р зүйлийн 2, 98-р зүйлийн 1-д зааснаар 2 жилийн хорих ялаар шийтгүүлж 1996- 9- 4-нд Өршөөлийн зарлигаар суллагдсан, 1997 онд Сүхбаатар дүүргийн шүүхээр Эрүүгийн Хуулийн 239-р зүйлийн 1,111-р зүйлийн 2-т зааснаар 2 жилийн хорих ял аван, мөн хугацаагаар тэнсэж, хянан харгалзсан, бие эрүүл, ухаан мэдрэл бүрэн, Баяраа овогтой Золзаяа.

Шүүгдэгч: 1973 онд төрсөн, эмэгтэй, халх, бүрэн дунд боловсролтой, оёдолчин мэргэжилтэй, хэрэг үйлдэх үедээ эрхэлсэн ажилгүй байсан, ам бүл 2, Чингэлтэй дүүргийн 10-р хороо, Задгайн 10-16 тоотод оршин суух, гавъяа шагнал, ял шийтгэлгүй, бие эрүүл, ухаан мэдрэл бүрэн, Чагнаадорж овогтой Оюундарь

Шүүгдэгч: 1981- 3- 8-нд төрсөн, 18 нас 3 хоногтой, эмэгтэй, бүрэн бус дунд боловсролтой, мэргэжилгүй, хэрэг үйлдэх үедээ эрхэлсэн ажилгүй байсан, ам бүл 5, Баянзүрх дүүргийн 2-р хороо, Цагаандавааны 17-р гудамж 387 тоотод оршин суух, гавъяа шагнал, ял шийтгэлгүй, бие эрүүл, ухаан мэдрэл, Дуладрагчаа овогтой Оюунжаргал.

Шүүгдэгч: 1976 онд төрсөн, эмэгтэй, халх, бүрэн бус дунд боловсролтой, оёдолчны мэргэжилтэй, хэрэг үйлдэх үедээ эрхэлсэн ажилгүй байсан, ам бүл 7, Хан- Уул дүүргийн 12-р хороо, Хоршоололын байр 36 тоотод оршин суух, гавъяа шагнал, ял шийтгэлгүй, бие эрүүл, ухаан мэдрэл бүрэн, Баадай овогтой Цэндсүрэн.

Шүүхийн байцаалтанд шүүгдэгч Оюунжаргалаас: 1998 оны 6-р сард ээж эмнэлэгт хэвтээд мөнгө их хэрэгтэй болсон. Оюунчимэг эгчийнх эмнэлэгтэй ойрхон болохоор тэднийд байя гэж гуйсан. Хэсэг амьдарч байгаад би нэг залуутай амьдрах болоод тэдний гэрээс явсан. 8-р сард дахин очсон. Гэрийнхээ хүмүүст вараанд ажилд орсон гээд хааяа очиж мөнгө өгдөг байсан. Золзаяа эгчийг сайн танихгүй, Оюунчимэг эгчийг өвчтэй үед биднийг бусдаас хамгаалдаг. Энэ 2 намайг насанд хүрээгүй гэдгийг мэдэхгүй, би насаа хэлээгүй, тэгээд ч хүнтэй суух гэж байгаа гэдгээ хэлсэн. Заг, тэмбүү өвчтэй гэдгээ мэдээгүй.

Шүүхийн байцаалтад шүүгдэгч Оюунчимэгийн мэдүүлэг. Миний нөхөр шоронд явснаас хойш би бие муутай гэртээ байдаг байсан. Оюунжаргал 18 насанд хүрээгүй гэдгээ надад хэлээгүй, би ч асуугаагүй. Сүүлд л мэдсэн.

Шүүхийн байцаалтанд шүүгдэгч Б.Золзаяагаас: 1998 оны 9-р сард Зориггоо гэдэг залуутай танилцан бид 2 суухаар тохиролцсон. Зориггоо, Оюунчимэгийн нөхрийн найз гэсэн. Тэднийд бид 2 хааяа очиж Оюунчимэгт тусалдаг байсан. Би Улаанбаатар зочид буудлын үүдэнд биеэ үнэлдэг хүүхнүүдийг бусадтай тохироод явахад нь мөнгийг нь авч үлддэг. Мөн бусдаас хамгаалж, Оюунчимэгийг өвчтэй үед нь Оюунжаргал, Цэндсүрэн, Оюундарь, Болормаа дөрвийг гуйхад нь хамт явдаг байсан. Эд нар мөнгөө хадгалуулан, мөн надад орлогоосоо мөнгө өгч байсан. Муухай хэрэг хийсэндээ гэмшиж байна. Оюунчимэгтэй хамт биеэ үнэлэхийг зохион байгуулаагүй, Оюунжаргалыг хэдэн настай гэдгийг ч би мэдэхгүй. Хөнгөн ял өгнө үү гэв.

Монгол Улсын Эрүүгийн Байцаан Шийтгэх Хуулийн 295, 308, 309 дүгээр зүйлүүдийг удирдлага болгон ТОГТООХ НЬ:

1. Цэрэндулам овогтой Оюунчимэг, Баяраа овогтой Золзаяа нарт Эрүүгийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 4-т зааснаар яллах дүгнэлт үйлдэж ирүүлснийг Эрүүгийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 2 болгон өөрчилсүгэй.
2. Ц.Оюунчимэг, Б.Золзаяа нарыг Эрүүгийн Хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 2-т зааснаар 1 жил 6 сар хорьсугай.
3. Б.Болормаа, Д.Оюунжаргал, Б.Цэндсүрэн, Ч.Оюундарь нарыг Эрүүгийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 1-т зааснаар 1 жилээр тус тус хорьсугай.

/Хорих ангийн захиргаанаас аж ахуйн нэгж,
байгууллагуудтай байгуулж буй гэрээ/

АЖИЛ ГҮЙЦЭТГЭХ ГЭРЭЭ № 6

200..... оны-р сарын-ны өдөр

Нэг. "А" талаас Хорих 000 дүгээр ангиа/х.... цолтойэ/з.....
ажилтайА.Тунгалаг.....

Хоёр. "Б" талаасАБВ ХХК.....

/байгууллага, ААН-н нэг хаяг/

түүнийг төлөөлж ...захирал Ю.Шагдарсүрэн..... нар харилцан тохирч
ШШГ тухай Монгол Улсын Хуулийн 120 дугаар зүйлийн 1.4 дэхь заалтыг
үндэслэн энэхүү гэрээг байгуулав.

Нэг. Гэрээний нөхцөл:

1. Тус хорих ангиас ...Ойн цэвэрлэгээ, мод бэлтгэх..... хийж
гүйцэтгэх ажил, хугацаа хөдөлмөрийн нөхцөл ...хэвийн II/3,
III/3- IX/3
- a) 1 хүний өдрийн хөдөлмөрийн хөлс1.500
- b) Ажиллах хоног52
- c) Хүний тоо10байна
2. Гэрээний явцад хоригдлын ажиллах хоног, ажиллах хүний
тоо, хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээ өөрчлөгдөж болох бөгөөд
үүнийг хөдөлмөрийн хөлсний тооцоог хийсэн гэрээний
хавсралтаар дүгнэнэ.
3. Гэрээнд заасан ажлыг гүйцэтгэх шаардлагатай материалаар
заасан объектод тухай ажлыг хийж гүйцэтгэнэ.
4. Тухайн үеийн ажлын нөхцөл байдлаас шалтгаалж гэрээнд
нэмэлт өөрчлөлт оруулж болох бөгөөд энэхүү нэмэлт
өөрчлөлт нь энэхүү гэрээний салшгүй хэсэг болно.

Ажлын хөлсөнд мод авахаар 2 тал тохиролцов. 1м³ модны үнэ 8000
мян.төг III/21- нээс эхлэн гэрээлж газар хүнсээр хангах.

Хоёр. Хорих ангийн хүлээх үүрэг

- 2.1 Гэрээт ажлыг гүйцэтгэх харуул хамгаалалтын ажилтан болон ажиллах
хоригдлыг бэлэн байлгана.
- 2.2 Гэрээт ажлын явцад хоригдол өвчлөх, суллагдах гэх мэт бусад
шалтгаанаар ажиллах хүний тоо хорогдсон тохиолдолд хорих анги дор бүр
нь ажиллах хүчийг нөхөн хангаж байна.
- 2.3 Гэрээт газар ажиллаж байгаа харуулын ажилтан болон хоригдлын дундаас
гарч болох сахилга бат, гэмт хэргийн зөрчлийн холбогдолтой асуудлыг
хорих ангийн захиргаанд шуурхай мэдэгдсэний үндсэн дээр гэрээт
байгууллагын ажлыг хэвийн явуулах нөхцөл бололцоогоор хангаж өгнө.
- 2.4 Гэрээ байгуулагч тал хугацаандаа төлбөрөө төлөөгүй буюу "Б" талын үйл
ажиллагаанаас шалтгаалж хоригдлууд ажилгүй сул зогссон тохиолдолд
сул зогсолтыг ажил хийсэнд тооцож төлбөрийн хугацаа хэтэрсэн хоног
тутам нийт үнийн 3%-ийн торгуулийг "Б" талд оногдуулна.
- 2.5 Хэрвээ гэрээ байгуулагч хоёр тал харилцан тохиролцсон тохиолдолд
/хүндэтгэн үзэх шалтгаантай/ хоригдлын сул зогсолтын хоног болон
төлбөрийн торгуулийг "Б" талд оногдуулахгүй байж болно.

Гурав."АБВ" ХХК...аж ахуй нэгж, байгууллага иргэний хүлээх үүрэг:

- a. Ажил гүйцэтгэхэд шаардагдах материал, техник тоног төхөөрөмж
багаж зэвсгээр хангасан байна.
- b. Гэрээнд заасан ажлыг хийж гүйцэтгэх хоригдлыг тээвэрлэх,
зардлыг бүхэн хариуцах, хоригдлын байрлах байр нь цоожтой,

цонх нь төмөрлөсөн хамгаалалт сайтай байранд байрлуулж, түлээ, нүүрсээр хангасан байна.

- с. Гэрээлэгч байгууллага нь өөрийн хөдөлмөр хамгаалал хариуцсан хүнээр ажил гүйцэтгэж холбогдсон мэдээллийг өгч, хөдөлмөр хамгаалалын хувцас, хэрэгсэл аюулгүй ажиллах нөхцөл бололцоогоор хангаж, аюулгүй ажиллагааны зааварчилгыг өдөр бүр өгч гарын үсэг зуруулсан байна. Аваар осол гарсан тохиолдолд гарсан зардлыг 100 хувь хариуцан 00000 дугаарын тоот утсанд 24 цагийн дотор мэдэгдэнэ.
- д. Гэрээт байгууллагын буруутай үйл ажиллагаанаас болж гэрээг цуцалсан тохиолдолд үлдэгдэл мөнгийг буцааж олгохгүй.
- е. Гэрээт газар тухайн заасан объектод харуул хамгаалалтын бүсэд ажиллуулах ба хамгаалалтгүй дур мэдэн ганц нэгээр ажиллуулахын хориглоно.
- ф. Гэрээлэгч байгууллага нь өөрийн ажлаа хугацаанаас өмнө хийж гүйцэтгүүлэхийн тулд хоригдлын дунд бүтээлийн уралдаан зохион байгуулж зохих урамшуулал олгож болно.

Дөрөв. Хоёр талын хүлээх үүрэг:

- а. Хоёр тал хоригдлыг оргуулан алдахгүй, гэмт хэрэг зөрчил гаргуулахгүйгээр ажлаа зохион байгуулах
- б. Тухайн ажлыг хариуцан хийлгэж байгаа 2 талын эрх бүхий хүмүүсийн ыгэрын үсэг зурсан цагийн бүртгэл авчирж гэрээг дүгнэх.
- с. Хэрэв 2 талын хооронд маргаан гарвал талууд үр маргах журмаар шийдвэрлэх ба маргаанаа шийдвэрлэж чадахгүйд хүрвэл шүүхэд нэхэмжлэл гарган шийдвэрлүүлнэ.
- д. Хоёр тал харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр гэрээлэгч байгууллага хоригдлын өдрийн хоолыг хангах тохиолдолд Хууль Зүйн Сайдын 1994 оны 2 дугаар сарын 28-ны өдрийн 25 тоот тушаалаар батлагдсан хоолны нормыг мөрдлөг болгож хөдөлмөрийн хөлснөөс хасаж тооцно.
- е. Гэрээг хавсралтын дагуу 2 тал дүгнэж ажиллана.

ГЭРЭЭГ ЗӨВШӨӨРЧ:

"А" талаас:
Амгалан 000- р анги э/з, а/х
А.Тунгалаг

"Б" талаас:
"АБВ" ХХК- ний захирал
Ю.Шагдарсүрэн

**Ажил гүйцэтгэхб.... тоот гэрээний хавсралт
№ 6**

Д/Д	Тооцоонд хамрагдах хугацаа Гэрээний сунгалт	Ажилласан				Амралтын болон сул зогссон өдөр	Хөдөлмөрийн хөлсний тооцоо		Хянагчийн хоолны зардал			Тайлбар /тооцоо нийлсэн хоёр талын ажилтны гарын үсэг/
		Ялтны тоо	Өдрийн тоо	Ялтны 1 өдрийн хөдөлмөрийн хөлс	Нийт хөлс /мян. төг/		Мөнгөний дүн /мян. төг/	Орлогын ордер шилжүүлгийн номер /сар өдөр/	1 өдөр /мян. төг/	Тооцоо хийсэн хугацаа /өдрөөр/	Бүгд /мян. төг/	
1.	II/7- III/28 III/1- III/5 III/6- III/20 III/21- III/30	1 0 1 0 1 0	1 6 4 1 8	150 0 150 0 150 0	240. 0 60.0 189. 80.0	6 1 - 1	240.0 60.0 190.0 90.0		300 0 300 0	21 20 7	63 60. 0 27	Түлшний мод авах оны 1/3 14м³ II/21 15м³ III/17 13м³ III/31 15м³

Тооцоо нийлсэн:

Хорих 000- р анги

"АБВ" ХХК

/аж ахуй нэгж байгууллага/

Э/з, а/х

А.Тунгалаг

Захирал

Дашзэвэг

төлөөлж

Нар гэрээг оны сар..... өдөр дүгнэв.

Хавсралт №9
Аймгийн сумын хот тохижуулах ангиас аймгийн Засаг Даргын Тамгын газарт 2003 оны 4 сард ирүүлсэн 15 тоот бичгийн хавсралт

	Гүйцэтгүүлсэн ажлын нэр	хэмжээ	Он сар	Хүний тоо	Сурагчдын тоо	Байгууллага	Зардал	
1	Нийтийн эзэмшлийн талбайн цэвэрлэгээ	17га	1999	-	400	1.2.3.5-р сургуулиуд	үгүй	
2	Усны суваг шуудуу сэргээх	3.2км	1999	34	200	Сургуулиуд, ажилгүй иргэд	2.8 сая төгрөг	
3	Зам талбайн цас цэвэрлэгээ	7га	1999	-	400	Сургуулиуд АУК, МСҮТ	үгүй	
4	Ногоон байгууламжийн ажил /мод тарих суваг шуудуу сэргээх/	13га	2000	300	300	Сургуулиуд цэргийн албаны залуучууд	үгүй	
5	Хотын нийтийн эзэмшлийн талбайн цэвэрлэгээ	13га	2000	-	400	Нийт сургууль	үгүй	
6	Зам талбайг сэргээн засварлах	17га	2000	240	-	Нийт албан байгууллага	үгүй	
7	Нийтийн эзэмшлийн талбайн цэвэрлэгээ	17га	2002	-	400	Нийт сургууль	үгүй	
8	Хот орчны малын сэг зам цэвэрлэх	50га	2002	530	-	Нийт албан байгууллага	үгүй	
9	Зам талбайн цас цэвэрлэх	17га	2002	-	400	Нийт сургууль	үгүй	
10	Цэцэрлэгт хүрээлэнд улиас, тариалах төгөл байгуулах		2003	-	10	Ажилгүй иргэд хөдөлмөр зохицуулалтын алба	930	Төслийн
11	Газар-эхийн өгөөж төслийн хүрээнд хашааны ногоо, хүлэмжийн ногоо	1.5га	2003	-	20	Ажилгүй иргэд хөдөлмөр зохицуулалтын алба	1.2сая	Төсөл хэрэгжүүлсэн
12	Замын хашлага сэргээн засварлах	6га	2002	10	-	Хорих 441-р анги	50.0	

Хавсралт №10

Хот, сургууль орчноо цэвэрлэж байсан тухай

2003.04.11

....хот

Хотын 60 жилийн ой угтсан цэвэрлэгээ хийх, сургуулийн цэвэрлэгээ хийх хуваарийн дагуу /Хотын захирагчийн албанаас гаргасан 2002.05.21/

2002.05.23 Харьяа эзэмшлийн орчноо, сургуулийн эргэн тойрны хашааны гадна дотор хэсгүүд, замын 2 талаар хог асгадаг орчмын хогийг 4.5.6-р ангиудын 19 бүлгийн 500-гаад сурагчид

2001.1-3-нд болон 2-р сард 7-10-р ангийн 20 бүлгийн 600 орчим сурагчид 2002.01.10-нд 6-10-р ангийн 27 бүлгийн 1042 сурагчид Сутай зоогийн газраас зам, замын 2 талыг Жаргалант толгой хавийн хогийг цэвэрлэж байсан.

Цас их унасан үед замын цас мөстсөн үед замын цас арилгах ажлыг хийж байсан.

Нэг жилд нийтийн эзэмшлийн газарт их цэвэрлэгээнд 5-6 удаа гарч, хамгаалах хувцасгүйгээр бохир орчинд ажиллаж, үнэ хөлсгүй ажил гүйцэтгэдэг юм.

Сумын 10 жилийн ...-р сургуулийн
Захирал: □.□□□□□□
Нийгмийн ажилтан: □.□□□□□□