

## ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ НИЙГЭМ СЭТГЭЛЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ

*Н. Нямдорж*

*Доктор (Ph. D.)*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль*

*Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургууль*

*Нийгмийн ухааны салбар*

*nyamaa89@must.edu.mn*

*Г. Алтантуяа*

*ШШГЕГ-ын харъяа Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн*

*төвийн сургалтын албаны менежер, магистрант*

*tuvas0818@gmail.com*

*Хураангуй: Хоригдлыг ял эдлээд нийгэмд гарахад нийгэмшүүлэх зорилгоор тэдний хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох болон чөлөөт цагийг зөв зохистой өнгөрүүлэх, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг үйл ажиллагааг зохион байгуулж байна. Хоригдлын ялын хугацаа дуусч, нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцоход нь дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, хууль дээдлэх төлөвшлийг бий болгох зорилгоор тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, чөлөөт цагийг зөв зохистой өнгөрүүлэх зэрэг ажлуудыг зохион байгуулж байна. Ял эдлэх хугацаанд нь хоригдлын цагийг үр ашигтай өнгөрүүлэхэд гурван хүчин зүйл гол үүрэгтэй байна.*

*Түлхүүр үгс: Хоригдол, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, сэтгэлзүйн үйлчилгээ*

### I. УДИРТГАЛ ХЭСЭГ

Хоригдлыг ял эдлээд нийгэмд гарахад нийгэмшүүлэх зорилгоор тэдний хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох болон чөлөөт цагийг зөв зохистой өнгөрүүлэх, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг үйл ажиллагааг зохион байгуулж байна.

Хоригдлын ялын хугацаа дуусч, нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцоход нь дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, хууль дээдлэх төлөвшлийг бий болгох зорилгоор тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, чөлөөт цагийг зөв зохистой өнгөрүүлэх зэрэг ажлуудыг зохион байгуулж байна. Ял эдлэх хугацаанд нь хоригдлын цагийг үр ашигтай өнгөрүүлэхэд дараах гурван хүчин зүйл гол үүрэгтэй. Үүнд:

1. Хоригдолын үр ашигтай хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтад тухайн хоригдлын хүсэлтэд үндэслэн хамруулах;

3. Хувийн чөлөөт цагийг үр ашигтай өнгөрүүлэх ажлыг зохион байгуулах олон нийтийн болон шашин, соёл урлагын үйл ажиллагаанд оролцох нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Эдгээрээс хамгийн гол нь хоригдолын хөдөлмөр эрхлэлт юм. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг улс бүр өөр өөр арга замаар хэрэгжүүлж байна.

Жишээлбэл: ОХУ-ын эрүүгийн хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлэх хуулиар (Уголовно-исполнительный кодекс) бүх ялтан албадан хөдөлмөр хийх ёстой байдаг бол Европын орнууд, АНУ, Япон зэрэг улсуудад хоригдлын хөдөлмөр бол албадан хөдөлмөр гэсэн логигоор ханддаг байна. Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээгээр ялтны албадан хөдөлмөрийг тодорхой нөхцөлтэйгээр байж болохыг үгүйсгэдэггүй. Тухайлбал, ялтны эрхлэх хөдөлмөр нь түүний мэргэжил, чадварыг тооцсон байх ёстой, хэрэв ингэх бололцоогүй бол уг хөдөлмөр нь ашигтай бөгөөд нийгмийн ач холбогдолтой байх ёстой гэх мэт төрөл бүрийн нөхцөл байна. Харин зарим улсуудын хуулийн практикт бол ихээхэн ялгаатай байна.

## II. ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ

Зарим улсад албадан хөдөлмөрийг хуулиараа зөвшөөрдөг бол зарим улсад тэдний хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн эрх чөлөөний зарчимд нийцэх ёстой гэж үздэг. Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой эрүүгийн гэмт хэргийн шийтгэл нь албадан хөдөлмөрлүүлэх ба шоронд хориод албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх гэж хоёр хуваагдана. Мөн хөдөлмөр эрхлүүлэхээр эрүүгийн шийтгэл оноогоод шоронд аюулгүй хөдөлмөрлөхөд ашиглах болон хоригдлыг ялын хугацаандаа ямарваа нэгэн зүйл эрхэлсэн байлгахын тулд хөдөлмөрлүүлэх (албадан хөдөлмөр биш) гэж ангилах ч бий.

1. *Шоронгийн албадан хөдөлмөр.* Энэ нь чөлөөт бус хөдөлмөрийн нэг хэлбэр бөгөөд шоронд хорих ял дээр нэмэлт шийтгэл маягаар эртнээс хэрэглэж ирсэн. Одоо ч ОХУ гэх мэт зарим оронд хэрэглэсээр байгаа шийтгэл юм. Ийм албадан хөдөлмөр нь тодорхой үр дүн бүхий үйлдвэрлэлийн чанартай хөдөлмөрөөс эхлээд ялтныг примитив хөдөлмөрөөр засан хүмүүжүүлэх, биеийн хувьд тамлах зэрэг утга учиргүй зорилгоор хөдөлмөр хийлгэх хүртэл өргөн хүрээтэй байна. Зарим үед төрийн байгууллагын зүгээс ялтны хөдөлмөрийг үйлдвэрлэл (prison farm) болгон хувиргасан улсууд байна.
2. *Шоронгийн албадан бус хөдөлмөр.* Олон орны эрүүгийн эрх зүйд хоригдол ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж байдаг. Энэ нь хэд хэдэн гол зорилготой. Үүнд:

- Юуны өмнө хоригдол үр ашигтай хөдөлмөр эрхэлж, цалин хөлс авч үүнээс гэм хорын төлбөрөө төлөх болон тодорхой хэмжээний мөнгөн хуримтлалттай

болох, суллагдсанахаа дараа ажил хөдөлмөр эрхлэх зөв дадал эзэмших ач холбогдолтой.

- Ажил хөдөлмөр эрхлэн завгүй байснаар хоригдол гэмт хэрэг, зөрчил гаргахгүй байх талтай.

Манай улсад хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг нилээн нарийн зохицуулсан байдаг. Монгол Улсад хоригдлын эрх зүйн байдлыг дараах эрх зүйн актуудаар зохицуулж байна. Үүнд:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Барилгын салбарт мэргэжилтэй ажилчин бэлтгэх зарим арга хэмжээний тухай
- Засгийн газрын тогтоол (2009.01.28, №23)
- Хоригдлын хөдөлмөрийн норм,хөлсний үнэлгээг тогтоох журам (ШШГЕГ-ын даргын 2018 оны 07дугаар сарын 04-ны өдрийн тушаал) гэх мэт.

Олон улсын хөдөлмөрийн конвенциуд: Монгол улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын ажлын байрын аюулгүй ажиллагаа, эрүүл мэндийн 155-р конвенцид 1999 онд элсэн орсон. Конвенцийн заалтад нийцүүлэн хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл хийсэн ба энэ ажлын хүрээнд ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудалтай холбоотой хууль тогтоомж, журмуудыг шинэчлэн боловсруулж байна.

Монгол улсад энэ талын хууль тогтоомж байгаа хэдий ч стандартууд нь олон улсын түвшиний шаардлагыг хангаж чаддаггүй. Ялангуяа, үйлдвэрлэлийн осол аваар, мэргэжлийн өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар ойлголт мэдлэг өгөх ажлууд орхигдсон байдаг.

ОУХБ-ын 8-р конвенцид Монгол улс нэгдэн ороод байгаа ба эдгээр нь ажлын байранд хүний эрхийг хамгаалах үндсэн тулгуур болдог байна[1]<sup>5</sup>.

*Хүснэгт 1. Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенциуд*

Д/д	ОУХБ-ын үндсэн конвенци, огноо	Нэгдэн орсон огноо
1	Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх (1930)	2005.03.15
2	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах (1948)	1969.06.03
3	“Эрх тэгш цалин хөлс” (1951)	1969.06.03
4	Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэлтийг халах”(1957)	2005.03.15
5	Алагчилахгүй байх /ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт (1958)	1969.06.03
6	Хөдөлмөрийн насны доод хязгаар (1973)	2002.12.16
7	Хүүхдийн хүнд хүчир хөдөлмөрийг таслан зогсоох(1999)	2001.02.26

*Эх сурвалж: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)*

<sup>5</sup>Каритас Чех ОУБ “Хорихын нийгмийн ажил” сурах бичиг. 2015. УБ.,

Олон улсын санхүүгийн корпораци (ОУСК)-ийн Гүйцэтгэлийн стандарт (2006 он) болон Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банк (ЕСБХБ)-ны гүйцэтгэлийн шаардлага (2008) ОУСК-ийн Гүйцэтгэлийн стандарт 2, ЕСБХБ-ны Гүйцэтгэлийн шаардлага зэрэгт хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрны нөхцөлийн талаар тодорхой шаардлагуудыг зааж өгсөн байдаг ба хоорондоо ижил төстэй бөгөөд гол шаардлагууд нь:

- Байгууллагын хэмжээ болоод ажиллах хүчиндээ тохирсон хүний нөөцийн бодлоготой байх ба энэ нь ажилчдыг зохион байгуулах арга барилыг тусгасан байна. Мөн ажилчдыг зохион байгуулах эерэг харилцааг бий болгох болон хадгалах;
- Ажилтны цалин хөлс, урамшуулалтай холбоотой эрх оруулан хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрхийн талаарх хууль тогтоомж, журмын мэдээллээр хангах. Бодлого журмыг бүгдэд ойлгомжтой, тодорхой байдлаар боловсруулан тайлбарлаж таниулах, шинээр хөдөлмөр эрхлэгч бүрт нээлттэй байлгах;
- Бүх ажилтан ажиллагсадтай ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс, бусад тэтгэмж туслалцааны талаар шууд байдлаар холбогдон хэлэлцэх ба баримтжуулах;
- Улс оронд мөрдөгдөх хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэх, мэргэжлийн байгууллагуудад гишүүнээр элсэхийг зөвшөөрөх, ажилтнуудын хамтран эвлэлдсэн байгууллага байгуулах буюу элсэн ороход саад тавихгүй байх, ийм байгууллага байгуулах, элсэх хүсэлтэй ажилчдыг ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- Тухайн улсын хуулинд ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхахгүй байхтай холбоотой хууль журам заагдсан байдаг бол түүнийг дагах, ажилтнуудтай шударгаар хандах, ялгаварлахгүй байх, боломж нөхцөлийг ижил, тэнцүү хангах зэргийг дэмжиж, хөдөлмөрийн харилцаагаа энэ зарчим дээр тулгуурлан бий болгох. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ажилтныг ажилд авах, нөхөн олговор олгох, ажлын нөхцөлөөр хангах, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх, сургалтад хамруулах, хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох, тэтгэвэрт гарах зэрэг харилцаанд ялгаварлан гадуурхах үзлийг гаргахгүй байх;
- Ажлын байрыг ихээхэн хэмжээгээр татан буулгах, ажилтнуудын тоог цөөрүүлж ажлын байрны цомхотгол хийх тохиолдолд сөрөг нөлөөллийг сааруулах төлөвлөгөөг боловсруулах;
- Ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах үүднээс ажилчдын санал хүсэлт, гомдол барагдуулах механизмыг бий болгох мөн шинээр ажилд орох үед ажилчдадуг гомдол барагдуулах механизмыг танилцуулж, ажлын байртай холбоотой санал хүсэлтийг цаг тухайд нь саадгүй мэдээлэх тогтолцоог бүрдүүлэх;

- Эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах замаар ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах болондэмжих;
- Эдийн засгийн ашиг олох зорилгоор хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжихгүй эсвэл хортой байж болох нөхцөлд ажиллуулахгүй байх, эсвэл хүүхдийн боловсролд саад болохоор, эсвэл хүүхдийн эрүүл мэнд мөн биеийн хөгжил, оюун ухаан, зан төлөв болон нийгэмшихэд нь саад болох хортой хөдөлмөрт ажиллуулахгүй байх, 18-аас доош насны хүүхдийг аюул, эрсдэлтэй ажлын байран дээр ажиллуулахыг хориглох;
- Ямар нэгэн ажил үйлчилгээг хүчээр бус сайн дурын үндсэн дээр явуулах, айлган сүрдүүлэх арга барил хэрэглэхийг хориглох;

*Түүхэн тойм:* Монголын төр гэм буруутай этгээдийн хэргийг шүүн хэлэлцэхдээ төрт ёсоо дээдлэн ялд унагаж түүний ялыг эдлүүлж ирсэн өнө эртний түүхтэй. 1924-11 дүгээр сард хуралдсан Улсын анхдугаар их хурал, мөн онд хуралдсан МАН-ын 3-р их хурлаас Монгол улсын хорих ял эдлүүлэх байгууллагын практик үйл ажиллагаа эрх зүйн зохицуулалтын үндсэн чиглэл зарчмыг тодорхойлж өгсөн байна.

*Тухайлбал:* Гянданд хоригдож бүхий хэрэгтэн ардыг үйлдвэрт сургах, сургаж гэгээрүүлэх, аливаа шүүхийн тогтоолгүйгээр хэнийг ч хорихгүй байх, гяндан хорооны байдал нэн муу байгааг даруй сайжруулах насанд хүрээгүй хөвгүүд охид хэрэгт холбогдох аваас гянданаа хорихгүйгээр гэгээрүүлэх, аливаа хэрэгтэн ардын дотроос хүн төлөв засрах байдалтайг нь гянданд хорихгүйгээр үйлдвэр хийлгэвэл зохих зэргийг онцлон заажээ.

Эндээс үзэхэд Монгол улсад хорих ял эдлүүлэх байгууллага анх үүссэн цагаасаа гэм буруутай этгээдийн эрхийг хүндэтгэн, хорихоосоо урьтаж хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх тэдэнд мэргэжил эзэмшүүлэх хөдөлмөрийн дадлага олгох ажил эрчимтэй зохиогдож байсан түүхэн баримтууд олон байна. Тухайлбал: 1966, 1993, оны хуулиудад “Ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлэх,” 1981 оны хуульд “Ялтан заавал хөдөлмөрлөх”, 1996 оны хуулинд “Хорих байгууллага ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлж, эрхэлсэн үйлдвэрийн чиглэлээр түүнд дадлага олгох”, 2002 оны “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хууль”-д “Ялтны хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулахаар зааж, жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага өөрийн болон хувь нийлүүлсэн, хамтарсан аж ахуйн нэгжид, эсхүл бусад аж ахуйн нэгжтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттай ажиллуулах, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих анги зөвхөн өөрийн үйлдвэрлэл дээр харуул хамгаалалттай нөхцөлд ажиллууллахаар” тус тус заасан байна.

2008-2011 онд “Ялтны гэм хорын хохирол барагдуулалтыг нэмэгдүүлж, төлбөр барагдуулалтанд хяналт тавьж ажиллах хөтөлбөр”-ийг ШШГЕГ-ын

даргын 2008.10.20-ны өдрийн А/102 дугаар тушаалаар батлуулан үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллаж байна. Уг хөтөлбөрийн хүрээнд төлбөртэй ялтныг хугацааны өмнө тэнсэн суллахгүй байх, төлбөртэй ялтныг хөдөлмөрт хамруулах, ажиллагааг явуулж байна.

*Хоригдолын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд:*

1. Хоригдолын үр ашигтай хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтад тухайн хоригдлын хүсэлтэд үндэслэн хамруулах;
3. Хувийн чөлөөт цагийг үр ашигтай өнгөрүүлэх ажлыг зохион байгуулах олон нийтийн болон шашин, соёл урлагын үйл ажиллагаанд оролцох нөхцөлийг бүрдүүлэх гэсэн үндсэн 3 төрлийн үйлчилгээг хорихын нийгэмшүүлэх ажлын хүрээнд онцгойлон анхаарч ажиллаж байна.

*Хоригдолын үр ашигтай хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих.* Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуулийн хүрээнд хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоож, дараах хөдөлмөрийг эрхлүүлж байна. Үүнд:

*Хүснэгт. 2 Төвийн бүсийн үйлдвэрлэл явуулж буй хорих анги*

Д/д	Хорих байгууллага	Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний чиглэл	Хоригдолын тоо	Хөдөлмөр эрхлэж буй хоригдолын тоо	
				Цалинтай	Цалингүй
1	407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	Оёдолын үйлдвэр	258	88	101
2	409 дүгээр хаалттай хорих анги	Гутал, зөөлөн эдлэлийн үйлдвэр, авто засвар, гар урлал, мужаан цех	320	189	70
3	421 дүгээр нээлттэй хорих анги	Төмрийн үйлдвэр, мужаан цех,	250	80	25
4	427 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	“Багануур тоосго” төрийн өмчит үйлдвэр, оёдолын үйлдвэр, монгол дархан, гар урлалын цех, төмс хүнсний ногоо тариалалт	365	100	115
5	441 дүгээр нээлттэй хорих анги	Төмөр, мужаан цех, гэрээт ажлын байр	140	130	10
6	415 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	Мужаан, оёдол, суран эдлэлийн цех, токарийн цех, шохой чулуун олборлолт, шохойн үйлдвэрлэл	447	120	70

7	417 дугаар нээлттэй хорих анги	Эсгий урлал, бэлэг дурсгалын зүйл урлах хэсэг	144	37	24
8	Хэрэмт цамхаг /Улсын төсөвт үйлдвэрийн газар/	Хөнгөн блок “D700”, вакум цонх, замаскны үйлдвэр	30	30	30
9	ШШГЕГ-ын СҮХОГ-ын үйлдвэр, барилгын хэлтэс	Вакум цонхны үйлдвэр, барилгын гэрээт хэсэг	70	57	13

Хорих ангид үйлдвэрлэлийн чиглэлийг 2008 онд шинэчлэн тогтоож өгснөөр нийт ялтны 70-75 % ажлын байраар хангаж, 2010 онд 55-65% нь хорих ангийн аж ахуй үйлчилгээ, хөрөнгө оруулалттай барилга байгууламжинд ажиллаж, тухайн орлогоос хохирогчийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх зэрэг арга хэмжээ авч байна. ШШГЕГ-ын даргын 2018 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/131 дүгээр тушаалаар “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”-ын дагуу дээрх хорих ангиуд хоригдлын хөдөлмөрт тохирсон цалин хөлс олгож байна.

*Хоригдлын хөдөлмөх эрлэлтийн өгөөгийн байдал /2020 оны байдлаар/*

2020 оны 11 сарын 10-15-ны хооронд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал, тулгамдаж буй асуудлыг тодруулах зорилгоор тавийн бүсийн 9 хорих ангийн удирдлага болон мэргэжилтнүүдийг хамруулан тандалт судалгаа хийлээ.

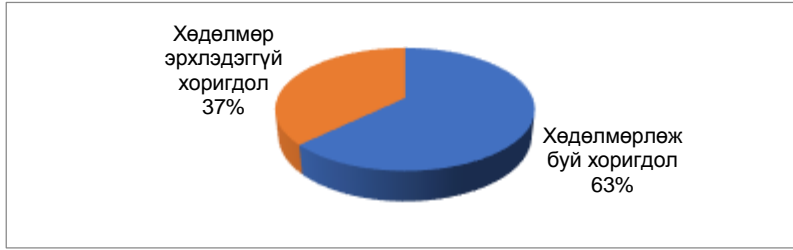
Хорих ангийн байршил, үйлдвэрлэл, дэглэмээс хамаарч хоригдлын хөдөлмөр эрхлэх байдал харилцан адилгүй байна. Шохой, тоосго, вакум цонх, оёдолын үйлдвэр, мужаан, төмрийн цех гэх мэт үйлдвэрийн ажилтай хорих ангийн хувьд хоригдол эрүүл мэндийн шалтгаангүй л бол бүгд ажил эрхлэх заалттай байдаг.

Харин ажлын байр байхгүй хорих ангийн хувьд ялтнуудын цөөн хувь нь ажил хийдэг. Түүнчлэн хорих ангиуд ээлжийн бус ажлууд хийлгэж хоригдлуудын үлдсэн ялаас хасах журмаарнэг улиралд 30 хоногоос илүүгүй байхаар тооцож, урамшуулал олгодог. Үүнд хорих ангийн гал тогоонд ажиллах, цэвэрлэгээ үйлчилгээ, уурын зууханд галч, гагнуурчин, цахилгаан, сантехникийн туслах гэх мэт ажлууд ордог.

Төвийн бүсийн 9 хорих ангиас судалгаа авахад нийт 2051 хоригдлоос 1289 хоригдол хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэдгээрийн 831 нь цалинтай, 458 нь цалингүй ажиллаж байна.

Судалгаанаас харахад 63% нь ажил хийж байгаа бол үлдсэн 37% нь ажил хийгээгүй байна.

Судалгаанд хамрагдсан хоригдлуудын ажил эрхлэлтийн байдал  
 Диаграмм 1



Нэг хоригдлын цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг 2500 төгрөгөөр тооцож, сарын 420000 мянган төгрөгний цалин авдаг. 2020 оны байдлаар нийт 831 хоригдол цалинтай ажил хийснээс 3 тэрбум 490 сая 200000 мянган төгрөгийн цалин бодогдсон байна.

ШШГТХуулийн 224-р зүйл, Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журманд заасны дагуу хорих ангийн хоригдолын бодогдсон цалингаас гэм хорын төлбөрийг барагдуулж, гэм хорын төлбөргүй хоригдолын цалин нэрийн дансанд нь байршиж хоригдол өөрийн хүсэлтээр ар гэрлүүгээ шилжүүлж захиран зарцуулах эрхтэй байдаг.

Мөн нийт цалингийн 10% болох 42000 төгрөгийг хуулийн дагуу тухайн сардаа нэрийн данснаас хэрэглэх боломжтой байдаг байна.

Хүснэгт 3. Хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдлын байдал /хорих ангийн дэглэмээр/

Д/д	Хорих анги	Хөдөлмөр эрхлэж байгаа	Хөдөлмөр эрхлээгүй	Нийт хоригдол
<b>Нээлттэй дэглэм бүхий хорих анги</b>				
1	421 дүгээр нээлттэй хорих анги	42%	58%	100%
2	441 дүгээр нээлттэй хорих анги	100%	0%	100%
3	417 дугаар нээлттэй хорих анги	42.4%	57.6%	100%
4	Хэрэмт цамхаг /Улсын төсөвт үйлдвэрийн газар/	100%	0%	100%
5	ШШГЕГ-ын СҮХОГ-ын үйлдвэр, барилгын хэлтэс	100%	0%	100%
<b>Хаалттай дэглэм бүхий хорих анги</b>				
1	409 дүгээр хаалттай хорих анги	80.9%	19%	100%
<b>Хаалттай дэглэм бүхий хорих анги</b>				
1	407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	73.2%	26.7%	100%
2	427 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	59%	41%	100%
3	415 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	42.5%	57.5%	100%

2015 оны байдлаар 2 хоригдол тутмын 1 нь ажил хийж байсан бол 2020 оны байдлаар нээлттэй хорих ангид 64%, хаалттай хорих ангид 80,9%, нээлттэй, хаалттай хорих ангид 56,4% нийт хүмүүжигчдийн 62,8% нь ажлын байраар хангагдаж байна.

*Хорих ангид хоригдол хийх ажилтай байх нь хамгийн чухал. Завтай байхаараа л оргох тухай боддог, хоорондоо хэрүүл маргаан хийж сахилгын шийтгэл хүлээдэг. Олон улсын практикийг харахад хоригдлуудыг завгүй ажил хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэхэд анхаардаг. Тийм учраас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас хоригдлуудыг байнгын ажилтай байлгах бодлого баримталж байгаа нь харагдаж байна.*

Хорих ангийн удирдлагаас авсан судалгаагаар хоригдол нь өөрийн сонирхож буй ажлаа сонгож хийх боломжтой гэж удирдлагуудын 59.1% нь үзсэн. Харин ялтнуудын 62.9% нь тийм боломж байдаггүй, ангийн удирдлагаас хий гэснийг хийх ёстой гэж хариулж байсан. Өөрийн хүсээгүй ажлыг хийхгүй байх боломжийг нь тандахад 51.1% нь боломжгүй гэж хариулсан байна. Эндээс хорих ангийн зүгээс хоригдол ямар ур чадвартай, юу хийхийг хүсч байгаад анхаарал хандуулах нь сул байгаа нь харагдаж байсан.

2015 онд хоригдолууд 14% нь хорих ангиас гадуур, 59.3% нь хорих ангидаа, 22.3% нь гадуур болон хорих ангид ажилладаг байсан бол 2020 оны байдлаар 21.5% нь хорих ангиас гадуур (гэрээгээр), 61.2% нь хорих ангидаа, 18.2% нь гадуур болон хорих ангид аль алинд ажиллаж байна.

## IV. ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Хорих ял эдлүүлэх үйл ажиллагаанд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг үеийн нийгэм улс төрийн онцлогт тохируулан ШШГТухай хууль болон бусад хууль тогтоомжоор зохицуулж ирсэн. Тухайлбал: Социалист бүтээн байгуулалтын үед хөдөлмөрөөр хүнийг хүмүүжүүлнэ гэсэн уриатайгаар мөн төлөвлөгөөтэйгээр хөдөлмөр эрхлүүлж байсан байна. 1990 оноос хойш нийгмийн тогтолцоо өөрчлөгдөж чөлөөт хөдөлмөрийн зах зээлд шилжсэнээр хорих байгууллагын нийгэмд үйлчлэх бүтээлч үйл ажиллагааны хомсдол бий болж ялтныг хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрөөр нь хүмүүжүүлэх ажиллагаа дутагдалтай байсан.

Иймд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2009 оны 02 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/31 дүгээр тушаалаар ШШГЕГ-ын дэргэд “Мэргэжил эзэмшүүлэх төв”-ийг байгуулсан.

Тус төв нь 2009-2012 он хүртэл хугацаанд дараах мэргэжлүүдээр “Чадамж эзэмшүүлэх сургалт”-ыг зохион байгуулсан. Үүнд:

- Барилгын цахилгаанчин

- Барилгын өрөг угсрагч
- Барилгын засал чимэглэлчин
- Барилгын сантехникч
- Барилгын бетон арматурчин
- Барилгын мужаан
- Гагнуурчин
- Монгол дархан
- Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин мэргэжлээр нийт 586 хоригдолд мэргэжил эзэмшүүлсэн.

ИШШГЕГ-ын дэргэд “Мэргэжил эзэмшүүлэх төв”-ийн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяанд “Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв” байгуулах тухай Засгийн газрын тогтоолыг гаргах шаардлагын дагуу холбогдох саналыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлэн ажилласанаар ХЗДХЯ, БСШУЯ-тай харилцан зөвшилцөж Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 9-ний өдрийн хуралдааны 159 дүгээр тогтоолоор “Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрийн төв” байгуулах асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэсэн билээ.

Тус тогтоолын хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2012 оны 5 дугаар сарын 30-ны өдрийн А/69 дугаар тушаалаар “Амгалан” мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийг байгуулан сургалтыг зохион байгуулж байна. (<http://msut.cd.gov.mn>)

Уг ”Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв” нь суурин ба явуулын хэлбэрээр 2013-2020 оны хугацаанд мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтыг 8 мэргэжлээр 2884, мэргэжлийн сургалтыг 12 мэргэжлээр 3667, нийт 6551 хоригдолд мэргэжил эзэмшүүлсэн байна.

*Хувийн чөлөөт цагийг үр ашигтай өнгөрүүлэх ажлыг зохион байгуулах олон нийтийн болон шашин, соёл урлагийн үйл ажиллагаанд оролцох нөхцлийг бүрдүүлэхэд анхааран ажиллаж байна.*

Дээрх үйлчилгээний хүрээнд дэмжих бүлгийн үйл ажиллагаагаар дамжуулан хоригдлуудын хэрэгцээ, сонирхолд нь нийцүүлэн нийгэм, сэтгэл зүйн үйлчилгээг зохион байгуулж байна[2]<sup>6</sup>.

Нийгмийн ажлын практикт бүлгийг дараах байдлаар тодорхойлсон. Үүнд:

1. Бүлэг гэдэг нь харилцан бие биетэйгээ шууд харилцах боломжтой хүмүүсийн нэгдэл.
2. Бүлэг нь тодорхой зорилгын үндсэн дээр нэгддэг.
3. Бүлэг нь нийтлэг зорилгынхоо төлөө хамтдаа тэмцдэг.
4. Бүлгийн үйл ажиллагаанд харилцаа холбоо хамгийн чухал нөлөөтэй.

<sup>6</sup>Каритас Чех ОУБ “Хорихын нийгмийн ажил” сурах бичиг. 2015. УБ.,

Бүлэгтэй ажиллах нийгмийн ажлын арга гэдэг нь хоригдлын бие бялдар, оюун санааны нөөц бололцоог илрүүлэн хөгжүүлэх, нийгмийн зан төрхийн хэм хэмжээнд суралцахад туслах зорилгоор хэсэг бүлэг хүмүүсийн туршлагыг ашиглах, дамжуулах аргыг хэлнэ.

Нийгмийн ажлын бие даасан хэлбэр бөгөөд, ижил төстэй асуудал, сонирхолтой цөөн тооны хүмүүс, нийтлэг зорилгодоо хүрэхийн төлөө тогтмол цугларч хамтран ажиллах арга юм. Бүлгийн нийгмийн ажлын зорилго нь сэтгэц заслын бүлгээс ялгарах гол ялгаа нь тэр бүр сэтгэл хөдлөлийн асуудлаар зайлшгүй шийдвэр гаргах шаардлагагүй байдаг.

2018 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/129 тоот тушаалаар батлагдсан “Нийгмийн ажлын аргачилсан заавар”-ын хүрээнд Хорих байгууллагад нийгэмшүүлэх ажлын хөтөлбөр хэрэгжиж байна. Энэхүү хөтөлбөрт архины зохистой хэрэглээ, харилцааны ур чадвар, өөрийгөө өөрчлөх, сэтгэл зүйн боловсрол олгох сургалтын болон дэмжих бүлгүүд ажиллаж байна.

## Ү. ДҮГНЭЛТ

Энэхүү судалгааны ажлын үр дүнгээс дараах дүгнэлтийг хийж байна.

1. Судалгааны үр дүнгээс үзвэл хорих ангийн дэглэмээс илүүтэй тухайн хорих анги үйлдвэрлэлтэй эсэх, эдийн засгийн орчин, менежмент, хоригдлын эрүүл мэнд, ял хэргийн байдлаас шалтгаалан хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж байна.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас хоригдлуудыг нийгэм сэтгэл зүйн хөтөлбөрийн хүрээнд сэтгэл засал, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зан үйлийн сургалтуудыг үе шаттайгаар зохион байгуулан тухайн хоригдлыг төлөвшүүлэн ажлын байраар хангаж байгаа нь жил бүрээр өсөлттэй харагдаж байна.
3. Сүүлийн 5 жилд хорих ангиас гадуур ажил эрхэлж буй хоригдлын тоо 7,5 хувиар өсч байна. Хорих анги дотроо ажил эрхлэх байдалд төдийлөн ахиц гарахгүй байна. Цаашид тус байгууллагаас дээрх арга хэмжээнүүдийг илүү үр дүнтэй зохион байгуулавал хоригдлын хандлагыг төлөвшүүлэхээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд ихээхэн нөлөөтэй.

## НОМЗҮЙ

1. *“Хорих ангийн дотоод журам” Хууль зүйн сайдын 2014 оны 12 дугаар сарын 08-ны өдрийн А/230 дугаар тушаал*
2. *Каритас Чех ОУБ “Хорихын нийгмийн ажил” сурах бичиг. 2015. УБ.*
3. *ШШГТХуулийн 221, 224-р зүйл, Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам.ШШГЕГ-ын даргын 2018 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/131 дүгээр тушаал*