



Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц ба ёс зүй

Мэргэжлийн удирдагчид нь тэднээр удирдуулж буй хүмүүстэй холбоотой нөхцөл байдалд ёс суртахууны эрх байдагт анхаарах хэрэгтэй бөгөөд ёс зүйд нийцсэн зан төлөвийн чухал байдлыг авч үздэг.

Ёс зүйн асуудал нь мэргэжлийн удирдагчийн харилцаа холбооны бүхий л л шатуудад чухал байдаг. Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц дахь ёс зүйн асуудал нь удирдуулж буй хүний хүссэн үр дүнд хүрэх бус харин зөвхөн түүнд үзүүлэх үр дагавартай холбоотой байдаг. Ёс зүйг баримтлах үр дүн нь удирдуулж буй хүнд үр ашигтай байхад биш зөвхөн тохирсон, зүй ёсны байх хэрэгтэй, Өөрөөр хэлбэл удирдуулж буй хүнд давуу байдлыг үүсгэх биш түүнд шударга хандах явдал гэж ойлгож болно. Мэргэжлийн удирдагчид удирдуулж буй хүмүүст хөнгөлөлттэй боломжийг бий болгох шаардлагагүй бөгөөд зөвхөн тэдний хоорондын ялгаатай байдлаас үүдэн тулгардаг аюул заналаас хамгаалах явдал юм.

Дүгнэлт

Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц нь нийгмийн ажлын боловсрол, нийгмийн ажлын практик, мөн байгууллагын удирдлага дахь онцлог үйл явц байдаг. Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц нь практик туршлага болон боловсролын тогтолцооны нэгтгэсэн хэсэг юм. Нийгмийн ажил дахь мэргэжлийн удирдагчид нь мэдлэгтэй, чадвараа зааж сургах чадвартай, зөвлөгөө өгөх, өөрсдийн хил хязгаарыг хүлээн зөвшөөрөх чадвартай байх ёстой. Мөн шаардлагатай үед мэргэжлийн удирдагчид магтаал, сайшаал болон талархалыг илэрхийлж чаддаг.

Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явцын үндсэн зарчмуудыг баримтлан ажилладаг байх хэрэгтэй.



Б.БАЯРСАЙХАН
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийн Эрүүгийн ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, ахмад

ЯЛТНЫ ЦАЛИН ХӨЛСТЭЙ ХОЛБОГДОЛТОЙ ХАРИЛЦААНЫ ОНОЛ, ПРАКТИКИЙН АСУУДАЛ

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хөгжлийнхөө явцад гэмт хэрэг үйлдэн хорих ялаар шийтгэгдсэн этгээдийг дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны олон талт үе шат бүхий ажиллагааны дундаас ял эдлэгсдийг хөдөлмөрлүүлэх, улмаар үйлдсэн гэмт хэргийн улмаас учруулсан хохирлыг төлүүлэх, хөдөлмөрийн үндсэн дээр нийгэмшүүлэх, зөв амьдралд тэмүүлэх хандлага төлөвшүүлэхэд анхаарлаа хандуулан ажиллаж ирсэн.

Энэ үйл явдал өнөө үед ч нийгмийн шаардлага ял эдлүүлэх ажиллагааны зорилтыг хангахад чухал байр суурь эзэлсээр байна.

Сүүлийн үед ял эдлэж байгаа ялтнууд нь хохирлын мөнгөн дүн ихтэй байгаа тул түүнийг нөхөн төлүүлэх бүхий л боломжийг бүрдүүлэх нь зүйтэй. Нөгөө талаас ялтнуудыг хөдөлмөрт хамруулах ажил, цалин хөлсийг холбогдох эрх зүйн актын хүрээнд оновчтой зохион байгуулан тэдний хүмүүжил, амьдрах чадварыг сайжруулах өнөөгийн нөхцөлд



хорих ангийн үйлдвэрлэлээс гадна аж ахуй нэгж байгууллагад гэрээгээр ажлуулах явцад хорих ял эдлэгсэдийн цалин хөлсийг боловсронгуй болгох шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Иймээс эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд, тэрхүү ажиллагааг явуулж буй журамд нийцүүлэн ялтны цалин хөлсийг тусгайлсан онолын болон практикийн хүрээнд судалж дүгнэлт хийх шаардлага зайлшгүй урган гарч байна.

Нийгэм хөгжихийн хэрээр ялтныг хөдөлмөрлүүлэн цалин хөлс олгох асуудлыг тусгайлан авч үзэх шаардлагад нийцүүлэн тодорхой ажлыг зохион байгуулах нь зүйтэй.

2002 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хууль бусад холбогдох журамд зааснаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь өөрийн гэсэн үйлдвэрлэл үйл ажиллагаа явуулдаг хорих анги салбаруудаас гадна аж ахуй нэгж байгууллагатай гэрээ байгуулан түүний үндсэн дээр ялтаны аюулгүй байдлыг ханган хөдөлмөрлүүлж байгаа нь сайшаалтай бөгөөд цаашид улам боловсронгуй болгох дараа дараагийн ажлын үндэс суурь нь тавигдсан гэж үзэж байна. Хорих ял эдэлж буй нийт ялтныг хөдөлмөрт хамруулж, иргэн, нийгэмд учруулсан хохирлыг барагдуулахаас гадна тэдгээрийн хөдөлмөрийн хүмүүжлийн үр нөлөө ялтанд хэрхэн нөлөөлж байгаа болон эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгч эргээд

нийгэмшихэд нь тус дөхөм болгоход ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг оновчтой шийдвэрлэх шаардлага юм.

Хорих ял эдлэж буй ялтнуудыг хөдөлмөрт хамруулан тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэж байх нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий ШШГБ-ын томоохон арга хэмжээний нэг билээ.

Хорих ял эдлүүлэх явцад хөдөлмөрийг зохион байгуулах асуудал өнөөгийн үед чухал байр суурийг эзлээд зогсохгүй хүмүүнлэг ардчилсан нийгэм байгуулах зорилго бүхий МУ-ын Үндсэн хуулийн хэрэгжилтийг хангахад томоохон цогц үйл ажиллагаа болдог. Хорих ангийн түүхэн болон өнөөгийн нийгмийн хөгжилтэй уялдуулан авч үзвэл өөрийн гэсэн онцлогыг харагдуулж байдаг. Ялтны хөдөлмөр зохион байгуулалтын олон талт үйл ажиллагаанаас ялтанд олгож буй цалин хөлстэй холбогдуулан авч үзэхээр шийдвэрлэн холбогдох судалгааг явуулан өнөөгийн ялтны цалин хөлсний байдлыг нээн гаргаж ирэн холбогдох дүгнэлт, саналыг гаргахыг зорилгоо болгосон юм.

Түүхэн эх сурвалж болон урьд мөрдөгдөж байсан хууль тогтоомжид ялтанд цалин хөлс олгох асуудал нийгмийн хөгжилтэй уялдан явагдаж байсан нь харагддаг. Ялтны хөдөлмөр зохион байгуулалтын гол хүчин зүйл бол ялтны хөдөлмөрийн хөлс байдаг. Ялтны хөдөлмөрийн хөлс хэдий чинээ оновчтой байна төдий чинээ ялтанг хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаанд эерэг үр дүн гарах нь зайлшгүй билээ.²¹ Ялтныг хөдөлмөрт хандах хандлагыг сайжруулах нь тэдний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хувьд



томоохон нөлөө үзүүлдэг шалтгаан болж байдаг. Ялтны хөдөлмөрт хандах хандлагыг сайжруулахад олон хүчин зүйл нөлөөлж байдаг талаар ШШГ-ийн сургуульд суралцагсад санал нэг дүгнэж байсан. Нөгөө талаар ялтны хөдөлмөртэй холбоотой асуудлыг ялтны дунд зохиох хүмүүжлийн ажил, хөдөлмөр зохион байгуулалт, харуул хамгаалалт, ахуй хангалт, цалин хөлс шагналын хоног зэрэгтэй харилцан уялдаатайгаар зөв \цаг үеэ олсон\ зохион байгуулсан тохиолдолд үр дүн нь нэмэгдэх магадлал өндөр байдаг.

2002 оны "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль"²²-ийн 121 дүгээр зүйлд тодорхойлон заахдаа: Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай зөвшилцөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар тогтооно гэсэн заалт болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинчлэн тогтоосон²³ зэрэгт үндэслэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2013 оны 02 дугаар сарын 06-ны өдрийн дугаар А/32 тушаалаар "Ялтны хөдөлмөрийн норм хөлсний үнэлгээг тогтоох журам"-ыг мөрдөж байна.

Ялтны зүгээс хөлс олголтонд хэрхэн сэтгэл ханамжтай байгаа талаар эчнээ сургалтанд хамрагдаж байгаа сонсогчдоос судалгаа авч төсөөлөлийг бататгах арга хэмжээ авлаа. Судалгаанд оролцогсодын ихэнх ялтнууд цалингаа голж байдаг, хөдөлмөрлөх нөхцөлийн талаар ажил хөдөлмөрт хамрагдаж буй ялтнууд төдийлөн гомдол гаргадаггүй,

ялтны амьдралын бүс/зонн/-ээс гарч ажиллах сонирхолтой байдаг талаар ярилцаж байлаа. Энэ судалгаан дээр үндэслэх үүднээс ихэнх ялтнууд цалингаа голж байдаг, хөдөлмөрлөх нөхцөлийн талаар ажил хөдөлмөрт хамрагдаж буй ялтнууд төдийлөн гомдол гаргадаггүй, ялтны амьдралын бүс/зонн/-ээс гарч ажиллах сонирхолтой байдаг талаар ярилцаж байлаа. Мөн практик байгууллагаас судалгаа авах шаардлага урган гарч ирсэн тул ялтны цалин хөлсийг нэмэгдүүлүүлэх талаар авч хэрэгжүүлж буй практик байгууллагын үйл ажиллагаан дээр

Хуульд зааснаар хорих ангийн дэг журмыг чандсахиж, хөдөлмөрлөх үүргээ амжилттай биелүүлж байгаа ялтанд улиралд гуч хүртэл шагналын хоног олгож тохирсон цалин хөлсийг олгож байгаа нь ялтныг хөдөлмөрлүүлэхэд эерэг нөлөөлөл болж байна. Хорих ял эдэлж байхдаа олон удаа урамшуулагдаж байсан ялтнууд суллагдаж гараад гэмт хэрэг дахин үйлдэх нь харьцангуй цөөн байгааг практик харуулж байна²¹.

Харин "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль"²²-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.2.4 дэх хэсэгт ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлж, эрхэлсэн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр түүнд дадлага олгох талаар тогтоол гүйцэтгэх газрын чиг үүрэг болгон заасан.

Ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг тогтооход түүний хөдөлмөрлөх нөхцөлийг харьцуулан авч үзэх шаардлагатай байна. Өнөөгийн байдлаар "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай

²¹ "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал" сэтгүүл 2012 оны 2 дугаарт нийтлэгдсэн

²² Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2002 он., УБ хот., №

²³ ЗГ-ын тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192 мянган төгрөг болсон.



хууль²³-ийн 120 дугаар зүйлд “Ялтны хөдөлмөр, хөдөлмөрийн нөхцөл”-ийг тодорхойлсон бөгөөд ялтны хөдөлмөрийг Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулж, насанд хүрээгүй болон жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцсэн байна. Харин ялтаар ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах боловч мэргэжлийн ажил байхгүй нь түүнийг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй бөгөөд жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага өөрийн болон хувь нийлүүлсэн, хамтарсан аж ахуйн нэгжид, эсхүл бусад аж ахуйн нэгжтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болдог. Жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг гяндан, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих анги, баривчлах ял эдлүүлэх болон сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих байрны аж ахуйн үйлчилгээнд ажиллуулж болох бөгөөд чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага зөвхөн өөрийн үйлдвэрлэл дээр, харуул хамгаалалттай нөхцөлд хөдөлмөрлүүлэх боловч чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болхоор хуульчилсан.

Мөн төрийн нууц, цэрэг стратегийн холбогдолтой зэрэг тусгай дэглэм бүхий онцгой объектод ялтан ажиллуулахыг хориглодог. Харин ялтны хөдөлмөрийн

хөлсийг тогтоох эрх зүйн үндэсийг ШШГ тухай хууль тогтоомжоор тогтоож нарийвчлан журмалсан. Хуулиар ялтанд хийсэн хөдөлмөрийн нь тоо, чанарт тохирсон хөлс олгоно. Гэрээний үндсэн дээр ялтан ажиллуулсан ажил олгогч ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг хорих ангийн дансанд шилжүүлэх, хорих анги ялтныг өөрийн үйлдвэрлэл дээр ажиллуулсаны болон энэ хуулийн 121.2-т заасны дагуу шилжиж ирсэн цалин хөлснөөс бүх төрлийн төлбөр суутгал хийж үлдэх хэсгийг ялтны нэрийн дансанд төвлөрүүлнэ гэж заасан байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 121.3-т заасны дагуу төвлөрсөн цалин хөлсний 10 хүртэл хувийг ялтан сар тутам авч хэрэглэх эрхтэй ба үлдсэнийг суллагад үед өөрт нь олгоно, ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай зөвшилцөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар тогтооно, хорих анги, эсхүл ажил олгогч нь ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг тухайн үеийн үнэлгээ, ханшаар тооцно гэж хуульчилсан байдаг.

Судалгаагаар ялтанд олгогдож байгаа цалин хөлсийг улам бүр боловсронгуй болгох шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна. Нөгөө талаас ялтны цалин хөлс хэр оновчтой байна тэдний хүмүүжилд эерэгээр нөлөөлөх нь зайлшгүй бөгөөд үйл ажиллагаа нь хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн шаардлагыг хангахад чухал ач холбогдолтой байна.

2013 оны байдлаар Монгол улсын хэмжээнд нийт 6700 гаруй ялтан ял эдлэж байгаагаас нийт 83 аж ахуй нэгж

²³ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Эдийн засаг, хөрөнгө оруулалтын хэлтсийн 2013 оны тайлангаас



байгууллагатай 992 ялтныг гэрээгээр ажлуулж, өссөн тоогоор хөдөлмөрт хамрагдсан 3704 ялтан байна²⁴. Тухайлбал: Үйлдвэрлэл, уул уурхай олборлолт, барилга, газар тариалан, мал аж ахуй, ой аж ахуй, туслах аж ахуй, замын туслах, тоосго бусад гэсэн чиглэлээр байгууллага аж ахуй нэгжид хөдөлмөр эрхэлж байна.

Өнөөгийн байдлаар нийт хорих ял эдлэж буй ялтнуудаас 90 хувь нь хөдөлмөрлөх чадвартай байна. Хөдөлмөрлөх чадвар бүхий нийт ялтны дийлэнх хувийг залуучууд эзлэж байна. Харин судалгаанаас харахад дээрх ялтанууд тодорхой мэргэжилгүй байдаг нь ялтныг хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаанд тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна. Энэ хэрэгцээ шаардлагыг шийдэжсүүлийн жилүүдэд мэргэжилгүй ялтнуудыг “Ялтны мэргэжил сургалтын” төвд шаардлагатай мэргэжил эзэмшүүлэн дадлага сургалтыг зохион байгуулаж байгаа нь үр дүнтэй арга хэмжээ болсон боловч ялтны цалин хөлс зарим адил чанарын хөдөлмөртэй харьцуулхад бага байна. Тэдний хувьд хөдөлмөрийн зах зээл дээр хүмүүс ямар цалин авч байна тийм цалин авах сонирхол төрж байдаг. Энэ нь зарим тохиолдолд ажил олгогчоос бусад адил хөдөлмөр хийж байгаа хүмүүсийн цалинтай харьцуулан үзэхэд учир дутагдалтай байгааг харж болох юм. Зөвхөн шударга хөдөлмөр хүмүүсийн бүх талын хөгжлийг хангах хэрэгсэл хүнийг төлөвшүүлэн хүмүүжүүлэх чухал хүчин зүйл болж, ингэснээр бие хүний онцлог шинж тухайлбал хөдөлмөрт үнэнчээр хандах хамт олноо хайрлан хүндэтгэх, сахилга дэг журмыг чандлан сахих, хариуцлагаа

бүрэн ухамсарлах зэрэг чанарыг бий болгодогоороо хөдөлмөрийн ач тус нь оршдог²⁵. Иймээс хорих ял эдлүүлэх үйл ажиллагааны явцад ялтныг гэрээгээр ажлуулах асуудлыг нийгмийн хөгжлийн чиг хандлага эрх зүйн шинэчлэлтэй уялдуулан ялтныг нийгэмшүүлэх ажиллагаанд хөдөлмөрийн оролцоог өргөжүүлэх хөдөлмөрийн хүмүүжлийн үр нөлөө ялтанд хэрхэн нөлөөлж байгаад үнэлэлт, дүгнэлт өгч, үүргээ хангалттай биелүүлсэн ямар нэгэн сахилгын зөрчил гаргаагүй ялтнуудыг хөхүүлэн дэмжиж ажиллахыг боловсронгуй болгох шаардлага бий болж байна.

Хорих байгууллага нь шүүхийн шийтгэх тогтоолоор оногдуулсан хорих ялыг албадан эдлүүлэх төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага²⁶ бөгөөд чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд юуны өмнө ялтны үйлдсэн гэмт хэрэгт нь гэмшүүлж, түүний нийгмийн хор аюулыг ойлгуулах, гэмт халдлагаас иргэн, нийгмийг хамгаалах, түүнчлэн ялтныг болон бусад хүмүүсийг гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүгийн ялын зорилгыг хангахад чиглэгдсэн үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь ялтныг хөдөлмөрлүүлэн цалин хөлс олгох явдал юм.

Хорих ял эдлэгсдийг хөдөлмөрлүүлэх ажлын үр дүн нь нэг талаас албан хаагчид тухайн ялтны хувийн байдлыг тал бүрээс нь судлаж, чухам яаж ажиллахаа урьдчилан тогтоосноос, нөгөө талаар ялтан хүний засрал хүмүүжлээ олох гэсэн чин эрмэлзлэл, хөдөлмөрт хандах хандлага, хөдөлмөрийн зах зээлээс ихээхэн шалтгаалж ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг олгох асуудлыг боловсронгуй

²⁵ Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2002 он., УБ хот., №

²⁶ 2013 оны Нийгэм сэтгэл зүйн хэлтэсийн судалгаанаас

²⁴ Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2002 он., УБ хот., №