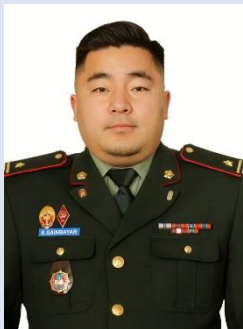


**Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа****ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААН ДАХЬ АЛБА ХААГЧ  
ХОРИГДОЛ ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА****INTERACTIONS BETWEEN CORRECTIONAL OFFICERS AND  
INMATES IN THE CONTEXT OF IMPRISONMENT ENFORCEMENT****Б.Сайнбаяр**

*ДХИС-ийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны  
сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш,  
хошууч*

**Товч утга:** Хорих байгууллага нь нийгмийн хэв журмыг сахиулах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, хоригдлыг нийгэмшүүлэх, гэмт хэргийн улмаас бусдад учирсан төлбөрийг төлүүлэх чухал үүрэгтэй төрийн тусгай байгууллага юм. Уг үүргийг хэрэгжүүлэхэд хорих ангийн алба хаагч болон хоригдол хоорондын харилцаа чухал байр суурийг эзэлнэ.

Учир нь аливаа ажлын үр дүнгийн 20-30 хувь нь мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараас үлдсэн 70-80 хувь нь харилцаанаас шалтгаалдаг гэж зарим эрдэмтэд үздэг. Хүмүүс өөр хоорондоо харилцан ойлголцохгүйгээр хамтын хөдөлмөрийн үр дүнг дээшлүүлэх, сэтгэл хангалуун, аз жаргалтай амьдрах боломжгүй юм. Ажил төрлийн зөрчил, айл гэрийн маргаан, сэтгэлийн зовиур зэрэг олон таагүй зүйл нь харилцах явцдаа гаргасан алдаа дутагдалтай холбоотой үүсдэг. Харилцаагүйгээр ямар ч хамтын үйл ажиллагаа явагдах боломжгүй билээ.

Алба хаагч болон хоригдол хоорондын харилцаа нь хүний эрх, нийгмийн хариуцлага болон сэтгэл зүйн нөлөөллийн олон асуудлыг хамардаг учир энэхүү өгүүллээр хорих байгууллагын дотоод соёл, сахилга хариуцлага, хүний эрхийн хэм хэмжээ, алба хаагчийн ёс зүй зэрэг хүчин зүйлсийн хүрээнд хорих байгууллагын алба хаагч, хоригдол хоорондын харилцааны онцлог, тулгамдаж буй асуудал болон шийдвэрлэх боломжуудыг авч үзэх болно.

**Түлхүүр үгс:** Алба хаагч, хоригдол, эрх үүрэг, ёс зүй, харилцаа

**Abstract:** Prison institutions are specialized state organizations with crucial responsibilities, including maintaining public order, preventing crime, rehabilitating inmates, and ensuring restitution to victims affected by criminal activities. Effective implementation of these duties relies significantly on the relationship between correctional staff and inmates.

According to some scholars, 20–30% of work outcomes depend on professional knowledge and skills, while the remaining 70–80% are influenced by communication. People cannot improve the results of collaborative efforts or live a fulfilling and happy life without mutual understanding. Workplace conflicts, family disputes, and emotional distress often stem from mistakes made during communication. Without communication, no collaborative activity is possible.

The relationship between correctional officers and inmates encompasses critical issues related to human rights, social responsibility, and psychological impact. Therefore, this article examines the characteristics, challenges, and potential solutions of staff-inmate interactions within the context of prison culture, discipline, human rights standards, and the ethics of correctional staff.

**Key words:** *Officer, Inmate, Rights, Duties, Ethics, Communication / Interaction*

## ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 13, 14 дүгээр заалтад “Хэнд боловч эрүү шүүлт тулгаж, хүнлэг бус, хэрцгий хандаж, нэр төрийг нь доромжилж болохгүй”, “өөрөө өөрийнхөө эсрэг мэдүүлэг өгөхийг шаардах, мэдүүлэг гаргуулахаар шахалт үзүүлэх, хүч хэрэглэхийг хориглоно” гэж заасан байдаг. Үндсэн хуулийн энэ заалт нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд чанд мөрдөгдөж, хүний эрхийг хангах ёстой гэсэн агуулгыг илэрхийлдэг.

Түүнчлэн Монгол Улс нь 2000 оны 11 дүгээр сарын 02-ны өдрийн НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас батлан гаргасан “**Эрүүдэн шүүхийн болон бусад хэлбэрээр хэрцгий, хүнлэг бусаар буюу хүний нэр төрийг доромжлон харьцах, шийтгэхийн эсрэг**” конвенцод нэгдэн орсон орны хувьд хоригдлын энэхүү эрхийг хангах үүрэг хүлээдэг. Өөрөөр хэлбэл, Монгол Улс Үндсэн хуульдаа олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ, Монгол Улсын олон улсын гэрээг соёрхон

баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ, Монгол Улсын олон улсын гэрээ дотоодын хууль тогтоомж зөрчилдвөл олон улсын гэрээг баримтална гэж тус тус заасан байдаг. (Б.Алтангэрэл, 2024)

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон хорих ангийн дотоод журамд алба хаагч, хоригдлын хоорондын харилцаанд тодорхой хязгаарлалт, ёс зүйн хэм хэмжээ тогтоосон боловч хүний эрхийн байгууллагуудын зүгээс хорих байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдад ёс зүйн сургалт, хууль эрх, зүйн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх шаардлага бий гэж үзсэн хэвээр байна. Энэ нь зөвхөн хоригдлыг хамгаалах бус, алба хаагчдын сэтгэлзүйн ачааллыг бууруулах, ажлын орчныг сайжруулах давхар ач холбогдолтой юм.

Хорих байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөө нь алба хаагчид болон хоригдол хоорондын харилцаанаас ихээхэн хамаарч байна. Учир нь харилцаа байхгүйгээр үйл ажиллагаа явагдахгүй юм. Уг харилцаа нь зөвхөн захирах–захирагдах харилцаагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд нийгэмшүүлэх үйл явц, хүний эрхийг хангах, сэтгэл зүйн байдалд нөлөөлөх зэрэг олон хүчин зүйлтэй нягт уялдаа холбоотой. Иймээс уг харилцааны бодит байдал, тулгамдаж буй асуудал, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг олон талаас нь судлах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Хорих байгууллагын орчин нь хязгаарлагдмал эрх, өндөр хяналт, хатуу дэг журамтай, сэтгэл зүйн болон нийгмийн дарамт ихтэй орчин юм. Ийм нөхцөлд алба хаагч ба хоригдол хоорондын харилцаа нь сөргөлдөөнт шинж чанартай байх нь элбэг боловч харилцан ойлголцолд суурилсан хамтын ажиллагааны боломж ч бас байдаг. Хорих байгууллагын алба хаагч нь хууль, дэг журмыг сахиулах, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэгтэй бол хоригдол нь эрх чөлөөгөө хязгаарлуулсан ч хүний үндсэн эрх, нэр төртэй орших ёстой субъект юм.

Алба хаагч, хоригдол хоорондын харилцааны явцад дараах асуудлууд түлхүү гарч байна. Үүнд:

Харилцан үл ойлголцол: Зарим алба хаагч хоригдлыг нийгмээс тусгаарлагдсан гэмт хэрэгтэн хэмээн үзэж, дээрэнгүй ханддаг бол, хоригдлын зүгээс албаныхныг дайсагнасан, шударга бус этгээд гэж хүлээж авдаг нь сөрөг харилцаа үүсгэх гол шалтгаан болж байна.

Ёс зүйн зөрчил: Зарим тохиолдолд алба хаагчид эрх мэдлээ хэтрүүлэн ашиглах, дарамт шахалт үзүүлэх зэрэг хууль бус үйлдэл гаргадаг бол, хоригдлууд ч мөн хууль зөрчих, алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг санаатайгаар эсэргүүцэх зэргээр харилцааг хүндрүүлдэг.

Хүний эрхийн зөрчил: 2017 онд шинэчлэн батлагдсан ИШГТХ-ын 245 дугаар зүйлийн 245.2 дахь хэсэгт “хорих ангийн алба хаагч биечилсэн хамгаалалт, жижүүрийн үүргийг дөрвөн ээлжээр гүйцэтгэнэ”, (хурал, 2017) “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив” (ХЗДХС, 1017)-т 20 хоригдол тутамд 1 хамгаалалтын ажилтан үүрэг гүйцэтгэнэ гэж заасан боловч эдгээр заалтууд нь өнөөдрийг хүртэл бүрэн хэрэгжээгүй нь алба хаагчдын ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх, эрх зүйн байдлыг дордуулах, сэтгэлзүйн дарамтыг үүсгэж улмаар хоригдол, алба хаагч хоорондын харилцааг хурцатгах нэг шалтгаан болж байна.

Анхны сэтгэгдэл: Хүмүүс анх нүүр тулан уулзмагц бие биенээ харилцан “уншдаг”. Ийнхүү унших уншлага нь хорих байгууллагын алба хаагч, хоригдлын хооронд ч үүсэж төрөл бүрийн сэтгэгдэл төрүүлнэ. Энэхүү сэтгэгдэлдээ тулгуурлан хүнтэй анх уулзсанахаа дараагаар “нүдэнд дулаахан”, “нүдэнд хүйтэн” гэх зэргээр ярьдаг. Анх төрсөн сэтгэгдэл цаашдын харилцаанд хүчтэй нөлөө үзүүлэх нь олонтаа. Гэхдээ энэ бол анхны сэтгэгдэл бүр үнэн зөв байдаг гэсэн үг биш. Анхны энэхүү сэтгэгдэл алдаатай байх нь цөөнгүй.



Сүүлийн 5 жилийн хугацаанд алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлага эсэргүүцсэн, биед нь халдсан 311 зөрчил, хөдөлгөөнт утас ашигласан 235, архи, согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэсэн 25, хоригдол хоорондоо хүч хэрэглэсэн, бусдыг дарамталсан 651, хориотой эд зүйл хадгалсан хэрэглэсэн 120 зөрчил гарсан байна. (ИШГБ, 2025)

Дээрх судалгаанаас үзэхэд хоригдлын зүгээс алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсэргүүцэж улмаар биед нь халдсан зөрчил буурахгүй байгаа нь алба хаагч, хоригдлын хооронд үүсэж байгаа харилцаанд эерэг нөлөө нэмэгдэхгүй байгааг харуулж байна гэж ойлгож болохоор байна.

Америкийн сэтгэл судлаач Абрахам Маслоу (Abraham Maslow) нь хүний сэтгэл зүй, хөгжлийн талаар олон чухал онол дэвшүүлсний дотор хамгийн алдартай нь “Хүний хэрэгцээний шатлалт” онол (Hierarchy of Needs) юм.

Уг онолын үндсэн санаа нь хүний хэрэгцээ тодорхой шат дараалалтайгаар илэрч, эхний хэрэгцээгээ хангаж байж дараагийн хэрэгцээ рүү шилжинэ гэж үздэг. Үүнд:

1. Физиологийн хэрэгцээ (Basic/Physiological Needs): Амьд явахад зайлшгүй хэрэгтэй зүйлс: хоол, ус, агаар, нойр, дулаан, зэрэг. Эдгээр нь хангагдаагүй бол хүн зөвхөн энэ хэрэгцээг хангахад бүх анхаарлаа төвлөрүүлнэ гэж үздэг.

2. Аюулгүй байдлын хэрэгцээ (Safety Needs): Орчны зүгээс бие махбодь, сэтгэл зүйд учруулах аюул заналаас хамгаалах, физиологийн хэрэгцээ ирээдүйд хангагдах итгэлтэй байх хэрэгцээ юм.

3. Нийгмийн хэрэгцээ (Love and Belonging Needs): Хэн нэгэнд хамаатайгаа мэдрэх, дотночлох, дэмжигдэхээ мэдрэх гэх мэт социал харилцааны үйлчлэлийн хэрэгцээ юм. Хүн ганцаардсан үед сэтгэлзүйн асуудал үүсдэг.

4. Хүндлэл, нэр төрийн хэрэгцээ (Esteem Needs): Өөрийгөө үнэлэх, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлэх, амжилт гаргах, нэр хүндтэй байх. Дотоод (өөрийгөө үнэлэх) ба гадаад (бусдаар үнэлэгдэх) гэсэн 2 хэсэгтэй.

5. Өөрийгөө бүрэн хөгжүүлэх хэрэгцээ (Self-Actualization): Хүн өөрийн авьяас чадвар, боломжийг бүрэн ашиглан өөрийгөө илэрхийлэхийг эрмэлзэнэ. Жишээ: уран бүтээл туурвих, шинийг санаачлах, нийгэмд хувь нэмэр оруулах юм. (Maslow, 1970)

Маслоугийн энэхүү онолыг хорих байгууллагын үйл ажиллагаанд бүрэн нэвтрүүлснээр хүний эрхийг хангасан, эрүүл, орчин бүрдэх нөхцөл бий болно. Алба хаагч ба хоригдлын харилцаа зөвхөн хууль сахиулах бус хүн ёсны ойлголтод суурилбал хоригдлын сэтгэл зүйд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

2. Гадаадын зарим оронд хоригдол, алба хаагчдын хоорондын харилцаа

Олон улсын жишгээр хоригдол, хорих байгууллагын алба хаагч хоорондын харилцааг тодорхой хууль, журам, ёс зүйн хэм хэмжээгээр нарийн зохицуулдаг. Энэхүү харилцаа нь нэн тэргүүнд хүний эрхийг хангах, хорих байгууллагын дотоод журам сахиулах, аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлыг нийгэмшүүлэх зорилготой байдаг. Гадаадын зарим оронд хоригдол, алба хаагч хоорондын харилцаа нь янз бүрийн загвараар хэрэгждэг ч нийтлэг хэд хэдэн зарчимтай байгаа нь харагдаж байна. Үүнд:

**Германд** хорих байгууллагын алба хаагчид болон ялтнуудын хоорондын харилцаа нь мэргэжлийн, албан ёсны түвшинд явагддаг. Алба хаагчид нь хүний эрх, сэтгэлзүй, сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байдаг. Хоригдолд хүндэтгэлтэй ханддаг боловч хувийн харилцаа (жишээ нь: дотносох, тал засах) үүсгэхийг хуулиар хориглодог. Уулзалт, ярилцлага бүр хяналтын камер, протокол, тэмдэглэл зэргээр бүртгэгддэг. (subramanian, 2013)

**Японд** хорих байгууллагын дэг журам өндөр түвшинд байдаг. Алба хаагчдын үүрэг нь чанд зохицуулагдсан бөгөөд ялтантай дотносох, хувийн харилцаа тогтоох нь хатуу хориглогдсон байдаг. Ялтан нь албан ёсны гомдол гаргах, хүсэлт тавих эрхтэй бөгөөд алба хаагчид тухай бүр нь хуулийн дагуу шийдвэрлэдэг. Энэ нь шударга, ёс зүйтэй харилцааг хадгалахад чиглэсэн арга хэмжээ юм. (silva, 2017)

**АНУ-ын** хорих систем нь холбооны болон мужийн түвшинд ялгаатай боловч нийтлэг нэг зарчим нь алба хаагч-ялтан хоорондын харилцааг мэргэжлийн байлгах шаардлага юм. Ялтан болон алба хаагч хооронд хувийн харилцаа тогтоох (жишээ нь, дотно харилцаа, хайр сэтгэл, гэрлэлт гэх мэт) нь хатуу хориотой бөгөөд зөрчсөн тохиолдолд алба хаагчид сахилгын шийтгэл, ажлаас халах, зарим тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх хүртэл арга хэмжээ авдаг. Түүнчлэн, зарим хорих ангиудад албан ёсны зөвшөөрөлтэйгээр сэтгэлзүйн зөвлөгөө өгөх хэлбэрээр харилцдаг тохиолдол бий. (u.s.Courts, 2021)

**Норвеги, Швед, Финланд** зэрэг Скандинавын улсуудад хорих бодлого нь "хүн төвтэй" хандлагатай. Алба хаагч нь зөвхөн аюулгүй байдлыг хангагч биш, харин ялтныг нийгэмшүүлэх, дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс сэргийлэх зорилготой туслагч, зөвлөх мэт үүрэгтэй байдаг. Жишээлбэл, Норвегийн Халден шоронд хоригдол болон харуулууд хамтдаа спорт тоглох, ярилцах, сурч боловсрох зэрэг нөхцөл боломжтой байдаг.

Гэсэн хэдий ч хувийн буюу дотноссон харилцаа үүсгэх нь тэнд ч мөн хориотой бөгөөд хяналттай явагддаг. (Benko, 2015)

### ДҮГНЭЛТ

Хорих байгууллагын алба хаагч болон хоригдол хоорондын харилцаа нь байгууллагын дотоод аюулгүй байдал, нийгэмшүүлэх ажлын үр дүн, хүний эрхийн хэрэгжилтэд шууд нөлөөлдөг чухал хүчин зүйл юм. Харилцаанд гарч буй үл ойлголцол, хандлагын ялгаа, ёс зүйн зөрчил нь байгууллагын үйл ажиллагааг хүндрүүлж, хоригдлуудын сэтгэл зүйд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөл болж байна.

Иймээс алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, хүний эрхийн мэдлэг олгох, харилцааны соёл төлөвшүүлэх чиглэлээр тогтмол арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн хорих байгууллагын үйл ажиллагааг шинэчлэн төлөвшүүлэх, хоригдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, хүний эрхийг бодитоор хамгаалсан харилцан хүндэтгэлийн орчныг бүрдүүлэх нь энэхүү харилцааг сайжруулах үндэс суурь болох юм.

Гадаадын орнуудад хорих байгууллагын алба хаагч, хоригдол хоорондын харилцааг судалж үзэхэд дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

**-Германд** хорих байгууллагын алба хаагчид нь хүний эрх, сэтгэлзүй, сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр тусгай сургалтад хамрагдсан байдаг бөгөөд энэ нь алба хаагч дээр ирэх сэтгэлзүйн ачааллыг бууруулах үр дүнтэй арга юм.

**-Норвеги, Швед, Финланд** зэрэг улсуудад хорих байгууллагын алба хаагч нь зөвхөн аюулгүй байдлыг хангагч биш, харин ялтныг нийгэмшүүлэх, дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс сэргийлэх зорилготой туслагч, зөвлөх мэт үүрэгтэй байдаг нь хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажилд түлхэц үзүүлдэг байна.

### САНАЛ

Алба хаагч, хоригдол хооронд үүсэж буй зөрчилдөөнт харилцаанаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тулд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Алба хаагчдын хүний эрх, ёс зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх: Харилцааны соёл, хүний эрхийн талаарх сургалтыг уламжлалт бус шинэлэг байдлаар тогтмол хугацаанд үр дүнтэй зохион байгуулснаар алба хаагчдын хандлага, харилцаа сайжрах боломжтой.

Сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлэх: Алба хаагчдад зориулсан сэтгэл зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоо хэрэгтэй байна.

Алба хаагчдын ажлын ачааллыг бууруулах: Хорих байгууллагын алба хаагчидын ажлын цагийг ШШГТХ-ын дагуу 24 цаг харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэсэн бол 72 цаг амархаар байхаар зохион байгуулах.

#### Эх сурвалж

- Benko, J. (2015, 03 29). "The Radical Humaneness of Norway's Halden Prison.". Retrieved from [www.nytimes.com](http://www.nytimes.com):  
<https://www.nytimes.com/2015/03/29/magazine/the-radical-humaneness-of-norways-halden-prison.html>
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. Usa: Harper & Row.
- silva, J. (2017, 05 01). Retrieved from [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net):  
[https://www.researchgate.net/publication/319967444\\_Corrections\\_in\\_Japan](https://www.researchgate.net/publication/319967444_Corrections_in_Japan)
- subramanian, R. &. (2013). Retrieved from [www.brennancenter.org](http://www.brennancenter.org):  
[https://www.brennancenter.org/sites/default/files/2019-08/Report\\_SentencingPrisonPracticesGermanyNetherlands.pdf](https://www.brennancenter.org/sites/default/files/2019-08/Report_SentencingPrisonPracticesGermanyNetherlands.pdf)
- u.s.Courts. (2021, 04 15). Retrieved from [www.uscourts.gov](http://www.uscourts.gov):  
<https://www.uscourts.gov/news/2021/04/15/restorative-justice-prison-setting>
- Б.Алтангэрэл, П. (2024). Хорих ажиллагаа ба хүний эрх. Улаанбаатар: М.Даваабат.
- ХЗДХС, Х. С. (1017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн жишиг норматив. Улаанбаатар: 1.
- хурал, У. и. (2017, 06 09). Retrieved from [www.legalinfo.mn](http://www.legalinfo.mn):  
<https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701>
- ШШГБ. (2025). Хорих ял эдлүүлэх албаны 2021 оны тайлан.
- ШШГЕГ. (2022). Хорих ял эдлүүлэх албаны тайлан. Улаанбаатар.