ОНОЛ-АРГА ЗҮЙН УЛИРАЛ ТУТМЫН СЭТГҮҮЛ

2020
№ 04 (34)



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ

Онол-арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл

Улаанбаатар

ХУУЛЬ САХИУЛАХЫН ИХ СУРГУУЛЬ
ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН СУРГУУЛЬ

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ

УЛИРАЛ ТУТМЫН ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН СЭТГҮҮЛ

Улаанбаатар хот
2020 он

СЭТГҮҮЛИЙН ЗӨВЛӨЛ

ЭРХЛЭГЧ

Б.Нямгомбо
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, хурандаа

ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД

А.Лхагва
Монгол Улсын гавьяат хуульч, хууль зүйн доктор, профессор

Д.Даваа-Очир
Хууль зүйн доктор, профессор

Р.Оюунбадам
Шихихутаг хууль зүйн сургуулийн ахлах багш, хууль зүйн доктор

Б.Алтангэрэл
Хууль зүйн доктор, дэд профессор

Д.Дамдинцэрэн
Хууль зүйн доктор

С.Зул-Очир
Харуул хамгаалалтын тэнхимийн эрхлэгч, хурандаа

Д.Уранчимэг
Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн эрхлэгч, хурандаа

Б.Галбадрах
Шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор

НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА

Б.Мөнхбаатар
ШШГАС-ийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн багш, ахмад

Эх бэлтгэсэн: Б.Мөнхбаатар
Хэвлэлийн хуудас: _____ х/х
Хэвлэлийн тоо: _____ ш

ISBN: 978-99978-770-2-4

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ” СЭТГҮҮЛ

Хаяг: Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг, Цагдаагийн Академийн өргөн чөлөө, Хилчний гудамж, Хууль Сахиулахын Их сургууль
Утас: +976-**70155009**
Факс: +976-**70155049**
И-мейл: munkhbaatar.b@leu.gov.mn
Веб: http://www.leu.gov.mn

ДУГААРЫН ТОВЧООН

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ НИЙТЛЭЛ, ӨГҮҮЛЭЛ

ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ БОДЛОГО, ПРАКТИК

Д.Мягмарсүрэн
Хоригдолд боловсрол олгох үйл ажиллагааны онол, арга зүйн үндэс **6-22**

М.Батмөнх
Хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах асуудал **23-40**

Ж.Мөнх-алдар
Хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааны өнөөгийн байдал, анхаарах асуудал **41-55**

Б.Жавхланбаатар
Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх үйл ажиллагаа **56-61**

П.Шинэ-учрал
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүний нөөц бүрдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тулгамдаж буй зарим асуудал **62-77**

Б.Тэмүүлэн
Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд ял эдлүүлэх ажиллагааны өнөөгийн байдал **78-88**

Б.Хулан
Хорих ангид ял эдэлж буй эмэгтэй хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал **89-96**

III. БУСАД

С.Оюунчимэг
Монгол улс дахь парламентат ёсны үүсэл хөгжил, төлөвшил **97-103**

ЭРХЛЭГЧИЙН ЗУРВАС

Уншигч, мэргэжил, зорилго нэгт Та бүхний амар амгаланг эрэн мэндчилье.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулиас уламжлал болгон эрхлэн гаргадаг “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал” сэтгүүлийн 2020 оны 4 дүгээр улирлын дугаарыг Та бүхэнд хүргэж байгаадаа таатай байна.

Сэтгүүлд нийтэлсэн судлаачдын судалгаа шинжилгээ, холбогдох мэдээлэл, харьцуулсан судлалын үр дүн, дүгнэлт, санал-зөвлөмжүүд асуудлыг эргэцүүлэн бодож нягтлах, шийдлийг олох, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох хийгээд эрдэмжих үйлд тань хувь нэмэр оруулна гэдэгт найдан санал бодлоо илэрхийлэхийг Та бүхнээс хүсье.

Хүндэтгэсэн:

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АЛБАНЫ СУРГУУЛИЙН ЗАХИРАЛ, ХУРАНДАА

Б.НЯМГОМБО

ХОРИГДОЛД БОЛОВСРОЛ ОЛГОХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ҮНДЭС



Д.МЯГМАРСҮРЭН
Дотоод хэргийн их сургуулийн
Ахлагчийн сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч,
дэд хурандаа

Товч агуулга: Боловсрол бол хүмүүний амьдарч аж төрөх арга хэрэгсэл, эдлэх ёстой эрх болсон хувьсал өөрчлөлт бүхий өнөө үед хүн бүр түүний бүх боломжийг тэгш хэрэглэж, үр ашгийг нь шударгаар хүртэхийг зорих болжээ. Боловсрол эзэмших асуудал нь хүний зүй ёсны эрх бөгөөд бусад хүний эрхийг хангах үндэс болдог. Өөрөөр хэлбэл, хүний зүй ёсны эрх гэдэг нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай эрх юм.

Хүний эрх талаасаа чанартай боловсрол эзэмших асуудал нь нийгмийн өөрчлөлт, хөгжил, цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалтад хамрагдах эрх гэж тодорхойлж болохоор байна. Гэсэн хэдий ч өнөөгийн нийгэмд суралцах хэрэгцээ нь нийгмийн бүлэглэлүүдийн хувьд харилцан адилгүй байгааг судлаачид хүлээн зөвшөөрч байна. Эндээс дүгнэн үзэхэд цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалт бол янз бүрийн соёл, нийгмийн бүлэг тус бүрийн хувьд нэр төртэй амьдрахад шаардлагатай зүйлийн тусгал гэж үзэж болно.

Abstract: Education is a way of life the tool, which is a right that should be enjoyed by everyone today in its evolutionary changes seeks to use opportunities equally and to reap the benefits fairly. Education possession is a natural human right and the basis for ensuring other human rights occurs. In other words, legitimate human rights are rooted in social needs and a right that must be regulated.

From the point of view of human rights, the issue of quality education is a social one the right to receive training that meets the needs of change, development and time is identifiable. However, in today's society researchers acknowledge that social groups vary I agree. In conclusion, it is a training that

meets the needs of the time to live with dignity for each of the different cultural and social groups can be considered a reflection of what is needed.

Түлхүүр үг: Боловсрол, хүний эрх, нийгэм, НҮБ, гэрээ конвенц, хоригдол, сурч боловсрох, хорих байгууллага, алба хаагч.

Key word: Education, human rights, society, the United Nations, treaties and conventions, prisoners, education,detention facility and staff.

Үндсэн хэсэг

Хүний эрх ба хөгжил хоёр нь харилцан хамаарал бүхий үнэт зүйлс болохын хувьд учир шалтгаант холбоогоор холбогддог. Хүний эрх болон хөгжлийн хоорондын хамаарал нь Хүний хөгжлийн хандлага, НҮБ-ын Хөгжих эрхийн тунхаглал, Мянганы хөгжлийн зорилтууд, Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд зэрэг баримт бичгүүдэд тусгагджээ. Эдгээр баримт бичгүүд нь хүний эрх ба хөгжлийн хоорондын харилцан хамаарлыг чухалчлан үзэхийн хамт олон улсын болон үндэсний хөгжлийн бодлогод тусгахыг эрмэлздэг. Мөн иргэний, улс төрийн, нийгэм, эдийн засгийн болон соёлын ямар нэгэн эрхийг эдлэх боломжгүй байх нь хөгжилд тулгарч буй бэрхшээл саад мөн болохыг онцлон үзсэн байна.

Өөрөөр хэлбэл, хүний эрх болон хөгжлийн хоорондын нэгдмэл чанарт үндэслэсэн эрхэд суурилан хөгжих хандлага, түүний үнэт зүйлсийг чухалчлан үзэх байдал нэмэгдэж байна. Хөгжил нь хүний эрхийн үзэл санаа, эрх чөлөөт байдал дээр үндэслэх ба эргээд түүнийг түгээн дэлгэрүүлэх, хангах, хамгаалах баталгаа, суурь нь болж өгдөг. Хөгжлийн мөн чанар нь хүмүүс эрүүл, зөв мөн бүтээлчээр амьдрах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх явдал юм.

Эрхэд суурилан хөгжих хандлага нь хүний эрхийг хангах, хамгаалах зорилго бүхий олон улсын хүний эрхийн стандартад нийцсэн хөгжлийн тухай үзэл баримтлал юм. Эрхэд суурилан хөгжих хандлагын хамгийн чухал ач холбогдол нь хөгжлийн төвд хүнийг тавьж үзэхийн хамт хөгжлийн хамтын ажиллагааны зорилго хийгээд үр дүнгийн шалгуур нь хүний эрхийг хангах явдал хэмээн үздэгт оршино. Тиймээс хүний оршин амьдарч буй улс нийгэм, дэлхий нийтийг энх амгалан байлгаж, амьдралын чанарыг сайжруулах зорилгод хүрэх нь эрхэд суурилсан хөгжлийн хандлагын гол үнэт зүйл гэж дүгнэж болохоор байна.

Хүний эрх ба хөгжлийн хоорондын харилцан хамаарлыг 1970-д оноос анх авч үзэх болжээ. Улмаар 1980-д оноос хөгжлийн хамтын ажиллагааны гол зорилго бол улс орнуудад хүний эрхийг хангах, хамгаалах, ахиц дэвшил гаргах явдал хэмээн тодорхойлох болжээ. 1980-д оны сүүлчээр өрнөсөн ардчиллын давалгааны үеэс эхлэн эрх зүйт төр, эрх тэгш байдал, иргэний оролцоо, олон ургальч үзэл зэрэг ардчилал ба хүний эрхийн үнэт зүйлсийг чухалчлан үзэж, тогтвортой хөгжлийн үндэс хэмээн үзэх болсон. Энэ үеийн нэгэн гол ололт бол хөгжлийн төвд хүнийг тавьж үзэх болсон явдал гэж үздэг. Эрх зүйн түүхэн хөгжлөөс авч үзвэл, 1980-д оноос “Хөгжих эрх” хэмээх ойлголт олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээнд хэрэглэгдэх болсон бөгөөд өнөөг хүртэл олон тооны маргаан мэтгэлцээн, ялгаатай байр суурийг агуулж байна. Уг ойлголт нь нэр томьёоны хувьд анх 1981 онд “Хүний ба ард түмний эрхийн тухай Африкийн дүрэм”-ийн 22 дугаар зүйлд тусгагдсан гэж үздэг. Гэвч НҮБ-ын дүрэм, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал болон бусад олон улсын хүний эрхийн гэрээ конвенциудад хөгжих эрхийн 83 зарчим, үзэл санаа нь агуулгын хувьд бүрэн туссан гэж судлаачид үздэг байна.

Улмаар 1986 онд НҮБ-ын Ерөнхий ассемблейн 41/128 тоот тогтоолоор “Хөгжих эрхийн тухай тунхаг” батлагдан гарсанаар олон улсын хүний эрхийн эрх зүйн тогтолцоонд өргөнөөр хэрэглэгдэх болсон гэж үздэг. Хүний хөгжлийн гол үзэл санаа бол хувь хүн чадвартай, бололцоотой байснаар эрхээ эдэлж, цаашид хөгжинө гэдэгт үндэслэдэг бол хөгжих эрх нь тэрхүү чадвар бололцоо нь зөвхөн хувь хүний биш, харин бүлгийн, нийтийн эрхээ эдлэх үндэс суурь болох ёстой гэсэн байдлаар хандаж тайлбарладаг.

Тэгвэл “Хөгжих эрхийн тухай тунхаглал”-д “Хөгжил гэдэг нь нийт иргэд, хувь хүмүүсийн идэвхит, чөлөөт оролцоонд үндэслэн гарч буй үр ашгийг шударгаар хуваарилах, бүх нийтийн сайн сайхан байдлыг хангах зорилго бүхий улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын цогц үйл явц мөн” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Үүний хамт Венийн тунхаглал болон үйл ажиллагааны хөтөлбөр (1993), Хүрээлэн буй орчин, хөгжлийн талаарх Риогийн тунхаглал (1992), Уугуул хүмүүсийн эрхийн тухай тунхаглал (2007) зэрэгт хөгжих эрхийн үзэл санаа нь илүү тодорхой зарчмууд болон тусгагдсан байна. Эдгээр баримт бичгүүдэд хөгжлийн төвд хүнийг тавихын хамт хөгжил нь өөрөө хүн эрх, эрх чөлөөгөө бүрэн дүүрэн эдлэх нөхцөл,

үндэс болохыг онцлон тэмдэглэдэг. Ялангуяа хөгжилд хүрээгүйгээс, хөгжих нөхцөл бүрдээгүйгээс болж, хүн эсхүл нийгмийн бүлэг эрхээ эдэлж чадахгүй байгаа нь өнөөгийн хөгжлийн түвшинд зөвтгөх аргагүй зүйл хэмээн үздэг. Энэ талаас нь авч үзвэл гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас хорих ял эдэлж буй хоригдлуудад ч хамаарах асуудал гэдэг нь тодорхой байна.

Хүний хөгжлийн илтгэлийг санаачлагч Махбуб ул Хаакийн хэлсэнчлэн “Хөгжил гэдэг хамгийн энгийнээр хэлбэл, сонголт хийх бололцоог нэмэгдүүлэх явдал юм”. Зарчмын хувьд тэдгээр сонголтууд төгс буюу төгс бус, эсхүл бүр цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөж ч болно. Харин хувь хүний чадавхийг нэмэгдүүлэх нь сонголт хийх бололцоог нэмэгдүүлэх гэсэн үг бөгөөд энэ нь эрүүл амьдрахаас эхлээд ажил мэргэжил, мэдлэг боловсрол, оролцоо, үзэл бодол зэрэг өргөн хүрээг хамардаг гэж үзжээ. Эдгээр чадваргүйгээр хүн өөрт заясан боломжуудыг эдлэх боломжгүй болох бөгөөд амьдралын туршид буй болох олон боломжууд тухайн хүнд хаалттай хэвээр үлдэнэ.

Жишээ нь: хоригдлуудын сурч боловсрох эрхийн хүрээнд авч үзвэл, боловсрол эзэмших асуудал бол өөрөө хүний зүй ёсны эрх бөгөөд бусад хүний эрхийг хангах үндэс болдог. Хүний зүй ёсны эрх гэдэг нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай эрх юм. Өөрөөр хэлбэл түүний хүрээ, хязгаарыг төрөөс тогтоож, баталсан байдаг. Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан эрхүүдийг улс төр, эрх зүйн шалгууруар ангилан харвал, нийгэм эдийн засгийн эрхэд хүний сурч боловсрох эрх хамаарч байна.

Аливаа иргэний сурч боловсрох эрх нь:

- Бүх шатны сургуульд суралцаж суурь болон мэргэжлийн боловсрол эзэмших,
- Сургуулиа өөрөө сонгох,
- Зохих шаардлага хангахуйц сургалтад хамрагдах,
- Мэдлэг мэргэжлийн түвшингээ дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн дэмжлэг туслалцаа авах,
- Соёл шинжлэх ухааны үйл ажиллагаа явуулах, бүтээл турвих, үр шимийг нь хүртэх,
- Соёлын амьдралд чөлөөтэй оролцох,
- Шинжлэх ухааны болон урлаг, соёл, утга зохиолын бүтээл туурвих, түүнийхээ үр шимийг хүртэх,

- Зохиогчийн эрхээ хамгаалуулах,
- Соёл урлагийн үйлчилгээ, ном, сонин, сэтгүүлээр хангагдах, түүнийг олж авах өргөн боломж, нөхцөлтэй байх зэрэг өргөн хүрээг хамарч байна.

Хүний эрхийг хүчирхэгжүүлэх явцад боловсрол гэдэг нь эдийн засаг, нийгмийн хувьд орхигдон, гадуурхагдаж байгаа насанд хүрэгчид болон хүүхдүүдийг ядуурлаас өөрсдийгөө татан гаргаж, амьдарч буй орон нутгийнхаа идэвхтэй нэгэн хэсэг болох анхны хэрэгсэл болж өгдөг гэдгийг олон улсын хүний эрхийн судлаачид бичиж тэмдэглэсээр иржээ. Боловсрол нь эмэгтэйчүүдийг чадваржуулах, хүүхдүүдийг аюултай хөдөлмөр, бэлгийн хүчирхийллээс хамгаалах, хүний эрх, ардчиллыг дээшлүүлэх, хүрээлэн буй орчноо хамгаалах хүн амын хэт өсөлтийг хянах асуудлуудад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Иймээс төрийн зүгээс хийж байгаа эдийн засгийн хөрөнгө оруулалтаас хамгийн оновчтой нь боловсрол болох нь тодорхой болсон байна.

Сурч боловсрох эрх нь дотроо хэд хэдэн үндсэн шинжийг агуулдаг онцлогтой. Үүнд:

1. Боломжтой байх: Төр засгийн зүгээс батлан гаргаж буй хөтөлбөрүүд нь тухайн орны хууль эрх зүйн хүрээнд боловсрол олгогч байгууллагуудаар дамжин иргэдэд хангалттай хэмжээгээр үйл ажиллагаа нь хүрч байх явдал юм. Жишээ нь. Сурч боловсрох орчныг бүрдүүлсэн байртай, ундны цэвэр устай, эрэгтэй, эмэгтэй ариун цэврийн өрөөтэй, дотооддоо өрсөлдөхүйц хэмжээний цалин бүхий боловсролтой багш нартай, сургалтын бусад шаардлагатай материалуудаар хангагдсан байх шаардлагатай.

2. Хүртээмжтэй байх: Боловсрол олгох явдал нь ямар нэгэн ялгаварлан үзэх үзэлгүйгээр тухайн улс орны бүх хүнд хүртээмжтэй байх хэрэгтэй. Хүртээмжтэй байх гэдэгт 3 үндсэн агуулга багтдаг. Үүнд:

• Ялгаварлан гадуурхах байдал гаргахгүй байх: боловсрол нь хуулийн хүрээнд төлигүй бодит амьдралд ч бүх хүмүүсийн хувьд нээлттэй байх хэрэгтэй,

• Биечлэн хүрч очиж чадахуйц газар байх. Газар байршлын хувьд аливаа нэгэн боловсрол түгээгч байгууллага нь хүмүүс хүрч очиж болохуйц байх, зайны сургалтанд хамрагдах боломжтой байх,

• Эдийн засгийн хувьд боломжтой байх- Боловсрол нь бүх хүмүүс төлж чадахуйц хэмжээний төлбөртэй байна. Бага боловсрол нь бүх хүмүүст үнэ төлбөргүй хүрэх шаардлагатай байдаг бол дунд дээд боловсролыг үнэ төлбөргүй байлгах талаар тодорхой алхамууд хийх ёстой.

3. Хүлээж авахуйц байх: Боловсролын бүтэц, мөн чанар, түүний дотор сургалтын хөтөлбөр, заах арга зэрэг нь чанарын хувьд ч тухайн улс орны эрх зүй, соёл, ёс заншлын хүрээнд хүлээн зөвшөөрөгдөх хэмжээнд байх ёстой. Эдгээр боловсролын хүрээнд тавигдах минимум стандарт нь тухайн орны төр засгийн байгууллагаар батлагдсан байх шаардлагатай.

4. *Амьдралд тохирохуйц байх:* Боловсрол нь уян хатан байх ёстой. Яагаад гэвэл суралцагчид сурсан мэдсэнээ өөрсдийн амьдарч буй нийгэм орон нутгийг өөрчлөхөд хэрэглэж болохоор, түүнчлэн нийгэм соёлын хувьд харилцан адилгүй хүрээнээс гаралтай суралцагчдын хэрэгцээг хангаж тэдний амьдралд тохирохуйц байх шаардлагатай.

Эдгээр үндсэн шинжийг дүгнээд үзвэл хорих ял эдэлж буй хоригдлын сурч боловсрох эрх нь төрөөс тодорхой бодлого, хөрөнгө зарцуулж байнга ахиц гаргаж байх ёстой эрхийн сонгодог жишээ болно.

Сурч боловсрох эрхийн хүрээнд олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн дараах асуудлуудыг багтаадаг.

• Бага боловсролыг хүн бүрт үнэ төлбөргүй, заавал эзэмшүүлэх,

• Хүн бүрийн хувьд дунд боловсрол хүртээмжтэй, эзэмжих боломжтой байх дунд боловсролыг аажмаар үнэ төлбөргүй болгох эсвэл шаардлагатай тоиолдолд суралцагчдад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх,

• Хүн бүр өөрийн чадварт тохирсон дээд түвшний боловсрол эзэмших боломжтой байх,

• Анхан шатны боловсрол бүрэн эзэмшиж чадаагүй хүмүүст зориулж суурь боловсрол олгох ажлыг эрчимжүүлэх,

• Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан боловсролын тусгай хөтөлбөрийг бий болгох,

• Бичиг үсэггүй, боловсролгүй байдлыг халах,

• Төрөөс тогтоосон хэм хэмжээнд тохирсон боловсролын хувийн байгууллага, тийм байгууллагад боловсрол эзэмших эрхийг баталгаажуулах,

• Эцэг эх нь өөрийн шашин, ёс суртахуун, гүн ухааны үзэл итгэл үнэмшлийн дагуу үр хүүхдийнхээ боловсрол эзэмших байгууллагыг сонгох,

• Эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх эрх чөлөөг боогдуулахгүй байх,

• Суралцагчидтай хүнлэг бус, харгис, хэрцгий байдлаар хандахгүй байх, бие махбодын гэсгээл үзүүлэхгүй байх зэрэг юм. Эдгээр үндсэн зармчууд ч хоригдолд боловсрол олгох ажлын онол, арга зүйн төдийгүй эрх зүйн үндэс болон хэрэгжих ёстой.

“Хүний эрхэд суурилсан хандлага, арга зүй бол хэм хэмжээ нь олон улсын хүний эрхийн стандартад суурилж, үйл ажиллагаа нь хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжиж, хамгаалахад чиглэдэг хүний хөгжлийн үйл явцын үзэл баримтлалын хүрээ юм” гэж зарим баримт бичигт тодорхойлсон байна.

Хүний эрхэд суурилсан хандлагад холбогдох зарчмуудаас хорих ял эдэлж буй хүний сурч боловсрох эрхэд хамаарах зарим зарчмыг авч үзвэл:

- *Хуваагдашгүй байх:* Хүний эрх хуваагдашгүй байх ёстой бөгөөд иргэний, улс төрийн, эдийн засгийн, соёлын эрх зэрэг олон төрлөөс үл хамааран хүн бүрийн эрхэм чанартай салшгүй холбоотой. Иймээс, эдгээр нь эрх болохынхоо хувьд адил тэгш статустай бөгөөд ямар нэгэн байдлаар зэрэглэн үзэж болохгүй гэж үзсэн байдаг. Үүнд ял эдэлж буй байдал ч хамаарах юм.

- *Харилцан хамааралтай, уялдаатай байх*: Аливаа нэг эрхийг хангах нь бусад эрхээсээ хэсэгчлэн буюу бүхэлдээ хамаардаг. Тухайлбал, сурч боловсрох эрхээ эдлэх нь мэдээлэлтэй байх эрхээс хамаарч болно.

Аливаа төрийн үүрэг нь хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хамгаалах, хангах явдал юм. Төрийн үүрэг нь хүний эрх, эрх чөлөөтэй салшгүй холбоотой болохын хувьд өөрийн улсын нутаг дэвсгэр дээрх хүмүүсийн эрхийг:

• *Хүндэтгэх*

• *Хангах*

• *Хамгаалах* гэсэн үүргийг хүлээдэг

Хоригдлуудын сурч боловсрох эрх мөн үүнд хамаарах бөгөөд хүүний эрхийг хүндэтгэх нь тухайн эрхийг эдлэхэд ямарваа нэгэн саад учруулахгүй, зөрчихгүй байхыг ойлгодог. Өөрөөр хэлбэл, хорих байгууллагын зүгээс хоригдлуудын сурч боловсрох, хөгжих эрхээ эдлэх

гэсэн үйлдлийг хязгаарлах, хууль зөрчсөн үйл ажиллагаа явуулж болохгүй юм.

Хүний эрхийг хамгаалах гэдэг ойлголт нь хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээх, хохирлыг арилгах бүтэц, тогтолцоог бий болгох боловсронгуй хууль тогтоомж батлахыг ойлгодог. Тиймээс хорих ял эдлүүлэх тухай хууль, эрх зүйн актад сурч боловсрох эрхийг хамгаалсан зохицуулалтыг нэмэгдүүлэх боломжтой гэж үзэж болно.

Хүний эрхийг хангах ажлын хүрээнд сурч боловсроход чиглэсэн, боловсрол олгох үйл ажиллагааг зохион байгуулж, хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн баталгааг бий болгох эрэг алхмуудыг ахиц дэвшил гаргасан байдлаар хэрэгжүүлэх ёстой.

Хоригдолд боловсрол олгох үйл ажиллагааны эрх зүйн төдийгүй онол, арга зүйн ач холбогдол бүхий дараагийн нэгэн үзэл баримтлал нь 1960 онд Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлы байгууллага (ЮНЕСКО) - ооc баталсан[1] “Боловсролын салбарт ялгаварлан гадуурхахын эсрэг тэмцэх тухай конвенц”-той холбогдох бөгөөд энэ нь тэгш хамруулах боловсролын гол тулгуур төдийгүй боловсролын салбарт *үл ялгаварлал, тэгш хандлага, тэгш боломж* гэсэн зарчмуудыг эрхэмлэдэг. Монгол улс 1964 онд уг конвенцид нэгдэн орсон юм.

Уг конценцийн 1 дүгээр зүйлд дурдсанаар: “алагчилах”[2] гэсэн нэр томъёо нь боловсролын талаар эрх тэгш харьцааг устгах буюу зөрчих зорилгоор, эсхүл түүний уршгаар арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эдийн засаг буюу төрсөн байдал зэрэг шинжээр элдвээр ялгаварлах, онцлох, хязгаарлах буюу давуу тал олгохыг илэрхийлэх бөгөөд тухайлбал:

(a) хэн нэгэн буюу хэсэг хүнд аливаа шатны буюу аливаа төрлийн боловсрол олоход нь хориг тавих;

(b) хэн нэгэн буюу хэсэг хүнийг анхан шатны боловсролоор хязгаарлах;

---

[1] Парис хотноо арван нэгдүгээр чуулган хийж 1960 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрөөс 12 дугаар сарын 15-ны өдөр хүртэл хуралдсан Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллагын Ерөнхий бага хурлаас 1960 оны 12 дугаар сарын 14-нд баталж, 1962 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон

[2] Зарим орчуулгад алагчлах гэдгийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх гэдгээр тайлбарласан.

(c) энэхүү Конвенцийн 2 дугаар зүйлд зааснаас өөр тохиолдолд хэн нэгэн буюу хэсэг хүнд зориулан тусгаарлан сургах боловсролын тогтолцоо, сургуулийг байгуулах буюу байсныг хэвээр үлдээх;

(d) хэн нэгэн буюу хэсэг хүнийг хүний нэр төрд үл нийцэх байдалд оруулах гэсэн байна.

Мөн энэхүү Конвенцид “боловсрол” гэсэн нэр томъёонд бүх төрөл, шатны боловсрол хамаарах бөгөөд боловсрол олох боломж, сургалтын түвшин, чанар, суралцах нөхцөл хаамарна гээд 4 дүгээр зүйлд: оролцогч улсууд боловсролын талаар адил тэгш бололцоог олгох, харилцаанд дөхөм үзүүлэх хийгээд үндэсний нөхцөл байдал, зан заншилд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх төрийн бодлого боловсруулан хөгжүүлж, амьдрал ахуйд нэвтрүүлэх үүрэгтэй:

(a) заавал эзэмших анхан шатны боловсролыг үнэ төлбөргүй болгох, дунд боловсролыг төрөл бүрийн хэлбэрээр нь бүх нийтийн хүртээл болгож, нийтээр суралцах бүх бололцоогоор хангах; дээд боловсролыг бүрэн тэгш байдлын үндсэн дээр, хүн нэг бүрийн авьяас чадварыг харгалзан нийтэд хүртээмжтэй болгох, заавал сургах тухай хуулинд заасан журмыг хангах;

(b) улсын адил шатны бүх сургуульд адил боловсрол олгох, түүний сургалтын чанар ижил байх нөхцлийг хангах;

(c) анхан шатны боловсрол олж аваагүй буюу ийм сургалтыг бүрэн дуусгаагүй хүмүүсийг боловсрох хийгээд хүн тус бүрийн авьяас чадварт зохицуулан боловсролоо үргэлжлүүлэхийг зохистой аргаар сайшаан дэмжиж, хөгжүүлж байх зэрэг асуудлыг тусгажээ. Хорих ангид ял эдэлж буй хоригдол ч боловсрол эзэмших эрхээ хязгаарлуулахгүй байх ёстойгоос гадна анхан шатны боловсрол эзэмших, үргэлжүүлэх суралцах нөхцөлөөр хангагдах боломжтой гэдэг нь харагдаж байна.

Мөн 1994 оны ЮНЕСКО-гийн Саламанкагийн мэдэгдэлд “Сургуулиуд хүүхдийн бие бялдар, оюун ухаан, нийгмийн гарал, сэтгэлийн хөдөлгөөн, хэл яриа болон бусад нөхцөл байдлыг үл харгалзан хүүхэд бүрийг авч сургах ёстой. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ба авьяаслаг хүүхдүүд, хараа хяналтгүй ба ажил, хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдүүд, алслагдсан ба нүүдэлчин өрхийн хүүхдүүд, хэл, соёл ба үндэсний цөөнхийн хүүхдүүд болон бусад ялгаварлан гадуурхагдсан бүлгийн хүүхдүүд бүгд сургуульд хамрагдах ёстой гэж тэмдэглэсэн байдаг.

Эндээс үзэхэд орчин үеийн тэгш хамруулах боловсрол нь бүх хүүхэд, залуучууд болон насанд хүрэгчдийн сурах хэрэгцээг хангахад чиглэгдсэн бөгөөд энэхүү үзэл баримтлал нь 1990 оны Бүх нийтийн боловсролын дэлхийн бага хурал болон Тусгай хэрэгцээт боловсролын асуудлаарх Саламанкагийн мэдэгдлийн суурь болж Дакарын боловсролын форумаар дахин баталгаажсан байна.

Өөрөөр хэлбэл, хүний сурч боловсрох эрх ба хүний хөгжлийн хоорондын харилцан хамаарлыг тогтвортой хөгжлийн үндэс хэмээн үзэх болсон энэ цаг үед бүх нийтийн боловсрол, тогтвортой хөгжлийн боловсрол, тэгш хамруулах боловсрол зэрэг үзэл санаа ч түгэн дэлгэрч, дэлхийн улс орнуудын хэмжээнд бодлого болон хэрэгжиж байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай юм. Эдгээр боловсролын зорилтуудад ч ял эдэлж хүмүүст боловсрол олгох, боловсролын үйлчилгээ хүртээмжтэй байх зохицуулалтыг тусгасан нь өнөөгийн хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд тусгалаа олж, хэрэгжих үндэс гэж дүгнэж болно.

Анхлан 2002 онд Өмнөд Африкийн Иоханнесбург хотноо даян дэлхийн тогтвортой хөгжлийн дээд хэмжээний уулзалт зохион байгуулагдаж, энэхүү дээд хэмжээний уулзалтаар эдийн засаг, нийгмийн хөгжил, хүрээлэн буй орчныг хамгаалах харилцан уялдаа бүхий, бие биеэ тэтгэх тогтвортой хөгжлийн үндэс суурийг бэхжүүлэх хамтын үүрэг хариуцлагыг тунхаглаж, тогтвортой хөгжлийн боловсролын олон улсын арван жилийг зарлахыг уриалан “Иоханнесбургийн тунхаглал” зэрэг баримт бичгүүдийг баталсан байдаг.

НҮБ-аас 2005-2014 оныг Тогтвортой хөгжлийн боловсролын 10 жил болгон зарлаж байсан бөгөөд цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуулиуд болон их дээд сургуулиуд, боловсролын байгууллагууд нь хүүхэд залуучуудыг хариуцлагатай, дэлхийн иргэн болгон төлөвшүүлэх, хамтран аж төрөх, хамтран ажиллах, суралцахад сургах, уур амьсгалын өөрчлөлт зэрэг глобал асуудлуудыг хамтдаа шийдэхэд сургахад чиглэн ажиллахаар тохиролцож байсан байна. Үүний үр дүнд Тогтвортой хөгжлийн боловсролын 10 жил нь боловсролыг тогтвортой хөгжлийн үндэс гэж үздэг тул боловсролын чанарыг сайжруулахад чиглэгдэж, улс орон бүр тогтвортой хөгжлийн боловсролын үзэл баримтлалыг албан болон албан бус боловсролын замаар нэвтрүүлэхэд чиглэн ажиллажээ.

Улмаар 2015 оны 9 дүгээр сард АНУ-ын Нью-Иорк хотноо болсон Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн дээд хэмжээний 70 дугаар чуулганаар 2030 он хүртэлх (Тогтвортой хөгжил - 2030) дараагийн 15 жилийн Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгыг хэлэлцэн баталсан.

Үүний 4 дэх зорилго нь “Хүн бүрт чанартай боловсролыг тэгш, оролцоотой хүргэх, насан турш сурч боловсрох боломжийг бүрдүүлэх” явдал гэж тодорхойлжээ. Улмаар энэхүү зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэнийг хоригдолд зориулсан боловсролын үйл ажиллагаанд харгалзах, зорилтод уялдуулсан боловсролын менежмент хийх нь зүйтэй юм. Үүнд:

- 2030 он гэхэд бүх охид, хөвгүүд үр ашигтай уялдаа холбоо бүхий тэгш, чанартай боловсролын үйлчилгээнд үнэ төлбөргүй хамрагдаж бага, суурь боловсрол эзэмших боломжоор хангагдана.
- 2030 он гэхэд бүх эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд боломжийн төлбөр бүхий чанартай техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, дээд боловсролд хамрагдах тэгш боломжоор хангасан байна.
- 2030 он гэхэд ажил хөдөлмөр, аж ахуй эрхлэхэд холбогдох техникийн болон мэргэжлийн ур чадвартай залуус, насанд хүрэгчдийн тоог эрс нэмэгдүүлсэн байна.
- 2030 он гэхэд боловсрол дахь жендерийн тэгш бус байдлыг арилгах замаар боловсролын бүх шат болон мэргэжлийн сургалтад хөгжлийн бэрхшээлтэй, уугуул иргэд, эмзэг нөхцөлд буй хүүхэд, залуусыг татан оролцуулж, тэгш боломжоор хангана.
- 2030 он гэхэд бүх залуучууд, насанд хүрэгчид, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх хувь нь бичиг үсэгт тайлагдан, тоо тоололд суралцсан байх нөхцөлөөр хангана.
- 2030 он гэхэд бүх суралцагчид боловсролоор дамжуулан тогтвортой хөгжлийг дэмжихэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, чадварыг тухайлбал, тогтвортой хөгжил, тогтвортой амьдралын хэв маяг, хүний эрх, жендэрийн тэгш байдал, энх тайван, хүчирхийллийг үл дэмжих, дэлхийн иргэн байх, тогтвортой хөгжилд соёлын оруулж буй хувь нэмэр, соёлын олон төрөл, зүйлд эерэгээр хандах зэрэг хандлагад суралцсан байна гэжээ.

Дээрх зорилтыг дэлхийн улс орон бүрт хэрэгжүүлэх зорилгоор Боловсролын дэлхийн чуулга уулзалтыг БНСУ-ын Инчон хотноо Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын Засгийн газрын санаачлагаар НҮБ-ын

Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Дэлхийн банк, НҮБ-ын Хүн амын сан, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газар, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагатай хамтран 2015 онд зохион байгуулж, нийт 160 орны 1600 гаруй төлөөлөгчид ирэх 15 жилийн боловсролын алсын харааг тодорхойлсон Инчоны тунхаглал ”Боловсрол 2030”-ыг баталсан байна.

2030 он хүртэл Боловсролын шинэ алсын хараа нь “боловсролоор дамжуулан хүн амын амьдралыг өөрчлөхөд боловсрол хөгжлийн хөдөлгөгч хүчин зүйл” бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн 4 дэх зорилго буюу “Тэгш хамран сургах, тэгш боломж бүхий чанартай боловсрол, бүх нийтийн насан туршийн боловсролоор хангах” хөтөлбөр бөгөөд энэ хандлага нь хүний эрх, хүний эрхэм чанар, нийгмийн шударга ёс, тэгш хамран сургалт, тусламж дэмжлэг, хэл соёл, үндэс угсаатны онцлог байдлыг хамгаалах, хамтын үүрэг хариуцлага хүлээх зэрэг боловсролын хүмүүнлэг алсын хараанд суурилсан хандлага болно. Мөн боловсрол бүх нийтийг хамарсан, хүний үндсэн эрх бөгөөд бусад эрхийг хөгжүүлэх баталгаа болохыг үүгээр дахин тэмдэглэж байна. Бид насан туршийн боловсролыг дэмжиж, тэгш хамран сургасан, тэгш, бүх нийтийг хамарсан, чанар, үр дүнд суурилсан боловсрол олгоход анхаарч ажиллах болно гэсэн уриалга, алсын харааг тодорхойлжээ. Мөн тус баримт бичгийн 3 дугаар зүйлд: Тэгш хамран сургалт, тэгш боломж нь боловсролын шинэчлэл, хөгжлийн тулгуур бөгөөд боловсролын хүртээмж, оролцоо, сургалтын үр дүнгийн ялгаатай болон тэгш бус хандлага, ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлагдмал байдлын бүх хэлбэрийг шийдвэрлэхэд хамтран ажиллах болно. Иймд боловсролын бодлогод бид шаардлагатай өөрчлөлт хийх, хөгжлийн бэрхшээлтэй, нийгмийн эмзэг хэсэгт хандаж, тэгш, бүрэн хамран сургах учиртай гэсэн нь хорих байгууллага дахь боловсролын үйлчилгээг хэрэгжүүлэх арга зүйн үндэс болох юм.

Түүнчлэн боловсролын тогтолцооны бүх түвшинд, бүх нийтийг чанартай, насан туршдаа суралцах боломжоор хангахыг эрмэлзэж, чанартай, баталгаажсан техникийн боловсрол, мэргэжлийн сургалт, дээд боловсрол, судалгааны үйл ажиллагаанд тэгш хамран сургахыг зорилго болгон албан бус, сургуулиас гадуур эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвар, чадамжийг хүлээн зөвшөөрч, магадлан итгэмжлэх, жишиг болгон

шилжүүлэн тооцох зэрэг уян хатан сургалтын хэлбэрүүдийг хамруулж үзэх нь чухал гэж үзжээ.

Дээр дурдсан “тэгш хамруулан сургах боловсрол” нь суралцагсдын харилцан адилгүй байдал, ялгаатай хэрэгцээ, хэл соёл, нийгмийн гарал, эдийн засгийн хүчин зүйлсээс үл хамааран хүн бүрийн мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, боловсрол эзэмших тэгш боломж болон эрхийг хангахад чиглэсэн үйл явц гэдэг нь харагдаж байна. Тиймээс ч бүх нийтийн боловсролын зорилтуудад хүрэхийн тулд тэгш хамруулан сургах боловсрол нэн чухал гэж судлаачид үздэг бөгөөд тэгш хамрагдан суралцах эрхийг тайлбарлахдаа: Боловсрол бол хүний эрхэд суурилсан аргад тулгуурлах ёстой гэжээ. Ялгаварлан гадуурхалтгүйгээр, адил тэгш боломжийн үндсэн дээр боловсролын бүх түвшинд болон насан туршийн боловсролын үйл явцад тэгш хамруулсан тогтолцоог баталгаажуулах нь:

а) хувь хүний чадвар, чадамжийг бүрэн дүүрэн хөгжүүлэх;

б) бие хүн төлөвшилт, авьяас чадвар, бүтээлч сэтгэлгээ болон оюун ухаан, бие бялдрын хөгжлийг хамгийн боломжит дээд хэмжээнд хөгжүүлэх;

в) чөлөөт нийгэмд үр дүнтэй оролцох боломжийг нэмэгдүүлэх юм.

Мөн тэгш хамруулах боловсролыг бүрэн баталгаажуулах хүчин чармайлт нь тогтолцооны түвшинд өөрчлөлт хийхэд онцгой анхаарах ёстой төдийгүй гол санаачилга нь боловсролын салбараас эхлэх ч салбар хоорондын асуудал байх ёстойг онцлон тэмдэглэсэн байна. Энгийнээр хэлбэл, Төр, засгийн байгууллагууд энэхүү үйл явцад шаардлагатай санхүүгийн болон хүний нөөцийн эх үүсвэрүүдийг хангалттай зориулах шаардлагатайг тэмдэглэж байгаа учраас төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд хоригдлыг боловсрол эзэмшихэд тэгш хамруулах үзэл санааг баримтлан ажиллах боломжтой.

Тэгвэл “Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого – 2008”-ийн зорилт 2-т “Бүх нийтээрээ анхан шатны боловсрол эзэмших” асуудлыг тусгасан бол зорилтын 4.4-д “Боловсролын хөгжлийн бодлого”-ыг “Бүх нийтийн боловсролыг нийгмийн үйл хэрэг болгон хөгжүүлж, үндэсний боловсролын тогтолцоог олон улсын түвшинд ойртуулан төгөлдөржүүлж, оюунжсан, бүтээлч, чадамжтай хүний нөөцийг байнга нэмэгдүүлнэ” гэж заасан байна. Улмаар

стратегийн зорилт 1-ийг тодорхойлохдоо: “Суралцагчдад хүртээмжтэй, чанартай, хэрэгцээнд нь нийцсэн боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлнэ, стратегийн зорилт 2-д “Боловсролын бүх түвшний стандарт, сургалтын хөтөлбөрийг тухайн үеийн суралцагчийн хэрэгцээ, нийгмийн шаардлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгоно” гэсэн нь хоригдлын хэрэгцээ, орчинд тохирсон боловсролыг үйлчилгээ үзүүлэх, боловсрол эзэмших тэгш боломжийг бүрдүүлэх эрх зүйн үндэс болох учиртай.

Улмаар Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 19 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030”-д Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлснээр Монгол Улс 2030 онд: “Суурь болон мэргэжлийн боловсролд хамрагдалтын түвшинг 100 хувьд хүргэж, насан туршийн боловсролын тогтолцоог бүрдүүлнэ” гэж заажээ. Мөн тус баримт бичгийн зорилт 3-д “Хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүдэд нийцүүлэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгож, төгсөгчдөд мэргэжлийн өндөр ур чадвар эзэмшүүлнэ” гэжээ.

Судалгаанаас харахад Ази Номхон далайн орнуудын хувьд насан туршийн боловсролд чиглэсэн бодлого, стратегийн олон тооны баримт бичиг байгаа бөгөөд юуны өмнө насанд хүрэгчдийн боловсрол, ур чадварын хөгжилд илүүтэй анхаарал хандуулсан байна. Тухайлбал, Энэтхэг улсын “Ур чадварыг хөгжүүлэх үндэсний санаачлага” нь насан туршийн боловсролоор ажил эрхлэх тодорхой ур чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарсан байхад Малайз улсын 2011-2020 он хүртэлх “Насан туршийн боловсролын соёлыг хэвшүүлэх төлөвлөгөө”-нд насанд хүрэгчдийн боловсрол, мэргэшил дээшлүүлэхэд илүүтэй анхаарсан байна. Европын холбооны тухайлбал, Болгар, Унгар, Латви, Словак зэрэг олон тооны гишүүн орнуудын хувьд 2000 оны Европын холбооны насан туршийн боловсролын тухай санамж бичгийн үзэл санааг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн насан туршийн боловсролыг хөгжүүлэх бодлогын бичиг баримт боловсруулж хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсын боловсролын тухай хуулийн 3.1.7-д зааснаар “Албан бус боловсрол” гэж боловсролын албан ёсны тогтолцооноос гадуур иргэнд боловсролын үйлчилгээ үзүүлэх зохион байгуулалттай үйл ажиллагааг; мөн хуулийн 3.1.20-д “Насан туршийн боловсрол” гэж бүх насны иргэд боловсролын албан болон албан бус хэлбэрээр ёс суртахуун, гоо зүй, иргэн,

гэр бүл, шинжлэх ухаан, амьдрах ухааны боловсролыг тасралтгүй эзэмших үйл ажиллагааг тус тус тодорхойлсон байна.

Эдгээр тодорхойлолтоос үзэхэд насан туршийн боловсрол бол тасралтгүй, дэм үйл ажиллагаа гэдэг нь хэзээ ч зогсдоггүй, гэхдээ дангаараа явагддаггүй болох нь харагдаж байна.

“Насан туршийн боловсролын талаар баримтлах чиглэл”-д зааснаар насан туршийн боловсролын агуулга нь: Тухайн хүнд гэр бүлийн, иргэний, ёс суртахуун-төлөвшлийн, гоо зүймэдрэмжийн, амьдрах ухааны цогц чадамж эзэмшүүлэхэд чиглэсэн үзэл санаа, мэдлэг, чадвар, сургалтын орчны нэгдсэн хүрээ болохыг тодорхойлжээ.

Харин насан туршийн боловсролыг эзэмшүүлэх арга зам нь: нас, хүйс, яс үндэс, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, ажил мэргэжил, оршин суугаа газар нутгаасаа үл хамааран нийгмийн бүхий л орчин, цаг хугацаанд өөрийнхөө хэрэгцээ, боломжид нийцүүлэн албан бус боловсрол эзэмших тэгш боломжийг хүн бүрд адил тэгш олгох, үүнд төр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог хангах явдал хэмээн авч үзсэн байна.

Судлаачдын үзэж байгаагаар насан туршийн боловсрол бол албан, албан бус болон амьдралын орчноос бие даан суралцах гэсэн 3 үндсэн хэлбэр загвараас тогтдог. Судлаачийн хувьд хоригдолд боловсрол олгох үйл ажиллагаа нь боловсролын ямар нэгэн загвар дээр тулгуурлан хэрэгжих ёстой гэж үзэж байгаа учир боловсролын эдгээр загваруудын ач холбогдлыг танин мэдэхийн тулд гол ялгааг нь авч үзье.

-Албан боловсрол бол нарийн зохион байгуулалттай, улсын бүртгэлтэй

сургалтын байгууллагад улсаас баталсан сургалтын хөтөлбөрөөр шат дараалан суралцаж, олж авсан мэдлэг чадвараа улсаас хүлээн зөвшөөрсөн бүрэн дунд боловсролын аттестатаас эхлэн мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмшсэн дипломоор баталгаажуулах үйл ажиллагаа юм.

-Албан бус боловсрол бол боловсрол олгох тусгай зориулалттай орчноос

гадуур тодорхой зорилготой, тодорхой арга зүй хэрэглэн мэдлэг чадвар олгох үйл ажиллагаа юм. Боловсролын болон олон нийтийн байгууллага, янз бүрийн дугуйлан, клуб, тусгай төв зэргээс явуулж байгаа сургалт, семинар, дамжаа энд хамрагдах бөгөөд мэргэжил дээшлүүлснийг баталгаажуулсан диплом, сертификатыг төгсгөлд нь олгодог байна.

Сүүлийн жилүүдэд албан бус боловсролыг нийтийг хамарсан нээлттэй онлайн сургалтад хамрагдан олж авах боломж улам бүр өсөн нэмэгдэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Энэ бүхнээс дүгнэж үзэхэд, хорих байгууллагад сургалт явуулах, хоригдолд боловсрол олгох ажиллагаа нь Боловсролын хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан нийтлэг хэм хэмжээний хүрээнд явагдах ёстой. Энэ агуулга ч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулинд тодорхой заалт болон тусгагдсан байдаг. Өөрөөр хэлбэл, боловсролын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд зааснаар Монгол Улсын иргэн суурь боловсрол заавал эзэмших ба тодорхой хугацаанд мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, бие даан суралцах замаар боловсрол, мэргэшлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлж байх үүрэгтэй байхаар заан, бүх шатны боловсролыг хуульд заасан нөхцөл, журмын дагуу төлбөргүй буюу төлбөртэйгээр сурч эзэмших, ажил эрхлэхийн зэрэгцээ суралцах эрхтэй байдаг. Тиймээс хорих байгууллагад ял эдэлж буй хоригдлуудын хувьд албан ба албан бусаар, тэр дундаа насан туршийн боловсролын үйлчилгээнд бүрэн, тэгш хамрагдах эрх зүйн боломжтой болох нь харагдаж байна.

Мөн насан туршийн боловсролын үйлчилгээний нэг хэлбэр нь сургалт бөгөөд “тухайн хүний боловсрол эзэмших хэрэгцээнд нийцүүлэн боломжит бүх хэлбэр, арга зүйгээр тодорхой сургалтуудыг бусад салбар, байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулах” асуудлыг бодлогын баримт бичигтээ тусгасан байна. Иймээс төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй хорих байгууллагын хувьд БСШУСЯ, түүний харьяа Насан туршийн боловсролын үндэсний төвтэй хамтран хоригдолд боловсрол олгох үйл ажиллагааг зохион байгуулах боломжтой юм. Энэ нь Монгол Улсын боловсролын тухай хуулийн 28.1.5-д заасны дагуу “Иргэнд албан болон албан бус сургалтаар боловсрол эзэмшүүлэх, мэргэжил олгох, түүний боловсрол, мэргэшлийг дээшлүүлэх талаар бусад байгууллагаас зохиож байгаа ажлыг төрийн захиргааны болон мэргэжлийн удирдлагаар хангах, зохицуулах” гэснээр баталгаажиж, хоригдролд боловсролын үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах эрх зүйн болоод сургалтын арга зүйн үндэс бүрдсэн гэж дүгнэж болохоор байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Боловсролын тухай хууль УБ. 2002
2. Дээд боловсролын тухай хууль УБ. 2002
3. НҮБ-ын гэрээ конвенц
4. Монгол Улсын Үндсэн хууль УБ. 2019
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль УБ.2017
6. Ц.Очгэрэл, “Хорих байгууллагын аюулгүй байдал”. Уб.,2017
7. А.Лхагва “БНМАУ-ын Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагад хорих ял эдлэгсдийн хөдөмөр эрхлэлтийн зарим асуудал” (УБ.,1989),
8. А.Лхагва “БНМАУ-ын Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын талаар гарсан хууль, эрхийн баримт бичгийн эмхтгэл” (УБ.,1991),

ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД АНХААРАХ АСУУДАЛ



М.БАТМӨНХ
Дотоод хэргийн их сургуулийн
Ахлагчийн сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш,
ахмад

Товч агуулга: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын байран дахь үйлдвэрлэлийн осол, түүнээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны менежментийг шинэчлэх шаардлага, хэрэгцээ өнөөгийн нийгэмд өсөн нэмэгдсээр байна. Үүнээс хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог нь албадлагын шинж чанарыг агуулсан тодорхой заасан орчин, нөхцөлд үйл ажиллагаа явуулдаг зэргээрээ өвөрмөц ба хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа алдагдаж буй шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлон боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын сүүлийн 5 жилийн тайлангаас үзэхэд 2013 оноос хойш хорих ял эдэлж буй хоригдлын дундаас үйлдвэрлэлийн ослоос шалтгаалсан нас баралт гараагүй боловч хоригдлуудын бие эрхтэнд гэмтэл учирсан явдал гарсаар байгаа нь хорих ангиуд өөрсдийн үйлдвэрлэлд техник, хэрэгслийг ихээр нэвтрүүлэн ашиглах болсонтой холбогдож болох талтай ч нөгөөтээгүүр хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааг бүрэн хангаагүй хөдөлмөрт гаргах мөн шат шатны зааварчилгаанууд дутуу өгөгдсөнтэй холбон үзэж байна. Үүнтэй холбоотойгоор хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг бусад улс орны жишигтэй харьцуулан судалж боловсронгуй болгох арга замыг эрэлхийлж Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, журам, заавар, стандартуудын хэрэгжилтийг хорих байгууллагуудад нэг мөр хэрэгжүүлж хариуцлага, хандлагыг боловсронгуй болгох арга замыг тодорхойлох нь чухал байна.

Abstract: There is an ever-increasing need to reform the operating management to prevent the workplace incident and keep the labor safety. The characteristics of prisoners’ employment is special; as they work under duress

and in stated environment. Hence, there is a need to define and improve the causes of occupational safety and labor organization of prisoners. According to the report by the General Executive Agency of Court Decision over five years, even though there is no death caused by occupational incident among the prisoners since 2013, prisoners are injured. These incidents are due to the prisons introducing equipment to its production, working without proper safety tools and not giving step-by-step introduction of labor safety. In this regard, it is essential to do comparison study the issues regarding prisoners’ employment with the other countries, and improve the implementation of Mongolian Labor law, Occupational Safety and Health Law and other related laws, regulations, instructions and standards at prison.

Түлхүүр үг: Хоригдлын хөдөлмөр, аюулгүй байдал, хөдөлмөр хамгаалал

Keywords: Prisoner labor, safety, labor protection

Оршил

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал” гэдэг нь: Хөдөлмөрлөх явцад хүний эрүүл мэнд, хөдөлмөрлөх чадварт үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийн нөлөөллийн түвшин нь эрүүл ахуйн зөвшөөрөгдсөн хэмжээнээс хэтрээгүй байхыг хэлнэ.

“Үйлдвэрлэлийн осол” гэдэг нь: Аливаа хүн хөдөлмөр эрхэлж байхдаа үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй сөрөг хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөж амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирох асуудлыг хэлнэ.

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй” гэдэг нь: Хөдөлмөрлөх явцад хими, физик, биологийн хүчин зүйлээс шалтгаалан хүний бие, махбод, мэдрэл сэтгэхүйд өөрчлөлт орж өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвараа түр болон бүрэн алдахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хэлнэ.[1] хэмээн хуулийн нэр томьёоны тайлбарт бичжээ.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаар доктор (Sc.D), профессор, академич С.Нарангэрэлийн “БНМАУ-ын засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн үндэс” 1985 он, доктор (Ph.D) А.Лхагваагийн “Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй сурах бичиг” 2005, 2008, 2010 он, БНМАУ-ын засан хүмүүжүүлэх байгууллагад хорих ял эдлэгсдийн хөдөлмөр зохион

[1] Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ.,2008. №21

байгуулалтын зарим асуудал 1989 он, доктор (Ph.D) Р.Оюунбадам “Эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, түүний эрх зүйн зохицуулалт, Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн хорих ял”: Онол арга зүй практик нэг сэдэвт бүтээлийн хоёрдугаар бүлэг 2013 он, доктор (Ph.D) Б.Алтангэрэл “Хорих ял эдлүүлэх онол арга зүйн асуудал” 2015 он, хууль зүйн докторын зэрэг горилсон бүтээл, судлаач Д.Насанбатын “Ялтны эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судлал”, судлаач Л.Азжаргалын “Ялтны хөдөлмөр хамгааллын эрх зүйн зохицуулалт, практик” магистрын ажилд хоригдлын хөдөлмөр хамгааллыг хангахтай холбогдсон ажиллагаа, хууль тогтоомжийн уламжлал, эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилт, өнөөгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөр зохион байгуулалт, аюулгүй ажиллагааны талаар хөндөгдөж судлагдсан байна.

Судалгааны арга зүй, боловсруулалт

Хоригдлын хөдөлмөрийг зөвхөн төрөөс баталсан хуульд заасан чиглэл, нөхцөлд захируулан зохион байгуулах явдал Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын нэг чухал үүрэг байлаа. Монгол Ард Улсын дотор аливаа хэрэгтэн ялтанг засан сайжруулах ажлын тухай хуульд (1931он) “Хоригдогсдын дотроос ажил үйлдвэрийг хийж чадахыг нь эрх биш бүгдийг нь ажилд хэрэглэх бөгөөд уул хоригдогсдоос хэн аль нь ямар ажилд авьяастай, мэдэх чадах нь юу болох, тэдгээрээс урьд хийж байсан ажил ба биеийн эрүүл мэнд ямар болохыг хянан үзэж харгалзан гүйцэтгэвээс зохимой” хэмээн заажээ. Харин 1966, 1993 оны хуулиудад хоригдлыг албадан хөдөлмөрлүүлэх, 1981 оны хуульд хоригдол заавал хөдөлмөрлөх, 1966, 2002 оны хуульд ял эдлүүлэх байгууллага хоригдлыг хөдөлмөрөөр хангах үүрэгтэйг онцлон заасан байна.

Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын эрхлэх үйлдвэрлэлийн чиглэл, байршлыг зөв тогтоож, хоригдлыг ажлаар хангахад төрөөс зохих анхаарал тавьж ирсэн нь энэ чиглэлээр удаа дараа гаргасан баримт бичгийн агуулгаас тодорхой харагдаж байна. Эдгээрийн дотор түүхэн томоохон байр суурь эзлэх шийдвэр бол 1929 оны 6 дугаар сарын 14-нд Засгийн газрын есдүгээр хурал, Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 55 дугаар хурлаар батлагдсан “Аливаа хэрэгтэн, ялтнаар ажил үйлдвэрлэл хийлгэх тухай дүрэм”[2] юм.

Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэл нь 1950-иад оны эхэн үе хүртэл гар урлал, мал аж ахуй, газар тариалан эрхлэх, барилга барих,

[2] БНМАУ-ын Засгийн газрын албаны сэтгүүл.1930. №49, 53-63 дахь тал

барилгын модон материал бэлдэх, тоосго үйлдвэрлэх зэрэг чиглэлээр хөгжиж ирсэн байна. Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэлийн салбарыг нэмэгдүүлэх, гар ажиллагааг механикжуулах, хоригдолд хөдөлмөрийн дадал олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх ажил 1960-аад оноос нэлээд эрчимжсэний нэг жишээ бол БНМАУ-ын Сайд нарын зөвлөлөөс 1960 оны 3 дугаар сарын 2-ны өдрөөс “Засан хүмүүжүүлэх

байгууллагын үйлдвэрлэлийн чиглэлийн тухай” 86 дугаар тогтоол гарсан явдал юм.

Сайд нарын зөвлөлөөс 1967 оны 4 дүгээр сарын 12-нд “Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын ажлын талаар авах арга хэмжээний тухай” 98 дугаар тогтоол гаргаж засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын үйлдвэрлэлийг

1. Уул уурхай
2. Шохойн чулуу олборлох, боловсруулах
3. Тоосго
4. Мод бэлтгэлийн аж ахуй
5. Модны үйлдвэр
6. Зоорины барилга гэсэн чиглэлүүдээр хөгжүүлбэл зохихыг заажээ.

Улсын болон ард олны захиалга, хэрэгцээг харгалзан засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын үйлдвэрлэл, хоригдлын хөдөлмөр зохион байгуулалтын чиглэл баяжин өөрчлөгдөж ирсэн байна.

Хөдөлмөр хамгаалал аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журмыг олон жилийн өмнөөс анхааран засан сайжруулж ирсний заримаас дурдвал:

Монгол Улсын Засгийн газрын 1997 оны 257 дугаар тогтоолоор анхны (1997-2000 он), 2001 оны 153 дугаар тогтоолоор батлагдсан хоёрдох хөтөлбөр (2001-2004), “Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах Үндэсний хөтөлбөр” чухал үүрэг гүйцэтгэсэн.

Монгол Улс 2005 онд олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөлмөр аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, үйлдвэрлэлийн орчны тухай” 155 дугаар конвенцод нэгдэн орсон бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарттай холбоотой бүлгийг уг конвенцын үзэл баримтлалтай нийцүүлэн боловсруулсан байна. Өөрөөр хэлбэл Монгол Улсад хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарт, олон улсын стандартын дагуу явагдах болсон юм.

Өнөө үед техникийн шинжлэх ухааны хөгжил нь нийгмийн харилцааны хөгжлийг хурдасгах ба хөгжил дэвшил дээд түвшинд хүрсэн тохиолдолд хүний боловсролын түвшин өндөрсөж боловсрол сайтай ажилтан ажлын талбарт осолдох нь бага байх магадлалтай.[3]

Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааг дараах байдлаар зохион байгуулна. Үүнд:

1. Үйлдвэр албан газруудад хөдөлмөр хамгааллын ажлыг зохион байгуулан удирдах, төлөвлөх, хөдөлмөр хамгаалалд зориулсан төсвийг бий болгон зарцуулах;
2. Ажилтнуудыг хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга, техникт сургах;
3. Үйлдвэрлэлийн осол, золгүй явдлыг гаргахгүй байх гарсан ослыг шалган бүртгэж дахин гарахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг зохион байгуулах;
4. Үйлдвэрийн осол, золгүй явдлаас урьдчилан сэргийлэх, эмнэлгийн үзлэгийг явуулах;
5. Хөдөлмөр хамгааллын хувцас хэрэгслээр хангах үйл ажиллагаанууд багтдаг байна.

Аюулгүй ажиллах арга техник, үйлдвэрийн эрүүл ахуйн зааварчилгаа гэдэг нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга техник, эрүүл ахуйн дүрэм, журмуудыг судлуулан ажлын арга барилыг ажилтнуудад мэдүүлж үйлдвэрийн осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх чадварыг эзэмшүүлж байгаа захиргааны үйл ажиллагаа мөн. Энэхүү зааварчилгаа нь урьдчилсан, ажлын байрны, давтан өгөх зааварчилгаа, сургалт гэсэн төрөл, хэлбэртэй байна. Ажлын байрны зааварчилгааг хоригдлуудын хийж гүйцэтгэх ажилтай нь шууд холбогдсон арга барилыг эзэмшүүлэх зорилгоор өгөх бөгөөд уг зааварчилгааны агуулга нь ажлын байранд хоригдлуудын гүйцэтгэх үүрэг, түүний хэрэгжүүлэх журам, багаж, төхөөрөмжийн байршилт, ажиллуулах журам, ажлын үед гарч болзошгүй осол, гэмтэл, түүнийг зайлуулах арга зам, ажлын байранд тээврийн хэрэгслүүдийн ажиллах журмыг танилцуулах үйл ажиллагаагаар тодорхойлогдоно.

Хүнээс ерөнхий болон тусгай мэргэжил шаардахуйц орчин үеийн механикжсан, техникжсэн үйлдвэр цехэд хоригдлыг ажиллуулах нь тэднийг хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх ач

[3] Ч.Авдай. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй УБ., 2006.14 дэх тал.

холбогдолтой бөгөөд мэргэжлийн төвшинг ахиулах, өөрийн ажлыг хангалттай биелүүлсэн хоригдлыг сэтгэл зүйн хувьд урамшуулах хэлбэрийг ашиглаж ирсэн уламжлалыг шинэ нөхцөл байдлаар баяжуулан хэрэглэж болох талтай. Хорих байгууллага дахь хоригдлын хөдөлмөр зохион байгуулалт нь ял дэглэм, зэрэглэлийн онцлогт тохирсон өөрийн өвөрмөц хэлбэртэй ч нийтлэг зарчимд тулгуурлагдсан байна.

Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэлийн чиглэлийг Засгийн газар тогтоодог ба улс орны тухайн цаг үеэс шалтгаалан янз бүрээр өөрчлөгдөж иржээ.

Хорих байгууллагын хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөлд дараах зарчмууд байна. Үүнд:

1. Хоригдлын хөдөлмөрийг уламжлалт зах зээлийн харилцаанд нийцүүлэн зохион байгуулж, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох;
2. Хоригдлыг хэдийгээр албадан хөдөлмөрлүүлэх боловч тэдэнд эрхэлж буй үйлдвэрийн чиглэлээр хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх;
3. Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны шаардлагыг хангасан орчинд ажиллуулах, тэдний амьдрах эрүүл ахуйн нөхцөлөөр хангах;
4. Хуулийн дагуу хөдөлмөрийн хөлс олгох;
5. Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэлийн ажиллагаа улсын болон хувийн хэвшлийн үйлдвэрүүдийнхээс зарчмын хувьд ялгаагүй боловч, өөрийн байгууллагын гол зорилт болсон хоригдлыг нийгмийн хүмүүжүүлэх болон хорих дэглэмийн шаардлагыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон ажиллагаанаас үндэслэн зарим онцлогтой байдаг.

Хорих ангид хоригдлын өдөр тутмын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан алба хаагч ангийн даргын шууд удирдлагаар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн, шаардлагатай шийдвэрлэх саналыг өгч ажиллаж байгаа ба төсвийн байгууллагууд батлагдсан төсвийн 0.5%-иас доошгүй хэмжээний хөрөнгийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд тус тус зарцуулах эрх зүйн орчинтой юм. Өнөөдрийн байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын

хэмжээнд дараах хууль, журам, стандартуудыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллаж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль;
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль;
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль;
4. Хорих ангийн дотоод журам;
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгдсэн журам;
6. Холбогдох стандарт нийт /Монгол улсын хэмжээнд нийт 120 стандарт/;
7. Барилгын норм ба дүрэм /БНбД/;
8. Өргөх, зөөвөрлөх механизмын аюулгүй ажиллагааны дүрэм;
9. Эрчим хүчний тухай, Эрчим хүчний тоног төхөөрөмжийн тусгай ажиллагааны дүрэм;
10. Хүнд машин механизмын аюулгүй ажиллагааны дүрэм;
11. Бага хүчин чадлын зуух ашиглах дүрэм, стандартууд болон холбогдох бусад бичиг, баримтуудын хэрэгжилт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 216 дугаар зүйлд зааснаар дараах тохиолдолд хоригдлыг хөдөлмөрт гаргахыг хориглоно.

1. Харуул хамгаалалтын зохих шаардлага хангагдаагүй;
2. Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журам биелэгдээгүй, эсхүл энэ талаар зааварчилга өгөгдөөгүй;
3. Эмч болон сэтгэл зүйч хоригдлын биеийн эрүүл мэндийн байдал дордсон, сэтгэл санаа тогтворгүй байгаа тухай тодорхойлолт гаргасан;[4] гэж заасан байна.

Өнөөдрийн байдлаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлэхдээ дээрх хууль, журам, стандартуудыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж байгаа боловч хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа зөрчигдөж ажлын байранд бэртэл, гэмтэл гарсаар байна.

Монгол Улсад хоригдолд мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулах ажиллагааг гадаадын зарим орныхтой харьцуулсан судлал

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

[4] Төрийн мэдээллийн эмхэтгэл. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль УБ.,2017.№24

БНСУ –ын хорих байгууллагуудыг Хууль зүйн яам мэргэжил арга зүйн удирдлагаар ханган ажилладаг. Хорихын дарга ялтны ур чадварыг сайжруулах, дээшлүүлэх үүднээс хөдөлмөрийн мэргэжлийн сургуулийг байгуулж болдог. Хорихын дарга ялтны мэргэжлийн сургуульд шаардлагатай гэж үзвэл гадны байгууллага, үйлдвэрт мэргэжлийн сургалтыг хийлгэж болдог байна. Мэргэжлийн сургуульд холбогдох шаардлагатай зүйлийг хууль зүйн яам шийдвэрлэдэг байна.

Хорих, засан хүмүүжүүлэх байгууллага нь гэмт хэрэгтнийг ял эдлэх хугацаанд нь шаардлагатай мэдлэг чадварыг эзэмшүүлэх болон эргээд нийгэмших үйл явцад нь дэмжлэг үзүүлнэ.Хэрэв гэмт хэрэгтэн “Боловсролын хууль”-д заасны дагуу албан ёсны боловсрол эзэмшээгүй бол ял эдлэх хугацаанд түүний нас, хүсэл, мэдлэг чадварын түвшин болон бусад зүйлсийг судлан үзэж тохирсон сургалтад хамруулна. Боловсролын хуульд заасны дагуу гэмт хэрэгтнийг боловсрол эзэмшүүлэхээр хорих газраас гадуур сургалтад хамруулж болно.

Сургалтын үйл явцад хорих газраас гадуур сургалтад хамруулахыг Хууль зүйн яамны захирамжаар зохицуулна. Хорих, засан хүмүүжүүлэх газар нь хүмүүжигчдэд мэргэжлийн баримжаа олгох зөвлөгөө, сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх ба ухааруулан засан хүмүүжүүлэх тусгайлсан хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлнэ.Энэ хөтөлбөр нь төрөл, агуулгын хувьд хууль зүйн яамнаас гаргасан захирамж. журамд зохицуулагдана.Гэмт хэрэгтнийг эргээд нийгэмд хөдөлмөрлөх хүсэл, зоригийг бий болгоход тохирсон технологийг эзэмшүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Хорих, засан хүмүүжүүлэх газраас гэмт этгээдийн нас, ял эдлэх хугацаа, эрүүл мэндийн байдал, технологи, хувь хүний байдал, сонирхол, дадлага, туршлага, ирээдүйн төлөвлөлт болон бусад зүйлсийг засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөр эрхлүүлэхэд харгалзан үзнэ. Гэмт хэрэгтэн ажиллах үүрэгтэй. Хорих, засан хүмүүжүүлэх газар нь гэмт хэрэгтний өргөдлийн дагуу хөдөлмөрлүүлдэг байна.Хорих, засан хүмүүжүүлэх газраас гадуур компани, ажлын байранд техник технологи эзэмшүүлэх, эргэн нийгэмшүүлэх зорилгоор ажиллуулж болно. Гэмт хэрэгтнийг хорих, засан хүмүүжүүлэх газраас гадуур ажиллуулах шаардлагатай үед ажиллах хүний сонголтын шалгуур нь хууль зүйн яамны захирамжаар зохицуулагдана.Гэмт хэрэгтнийг нийгэмшүүлэх, техник технологи эзэмшүүлэх үүднээс мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтыг зохион байгуулж болно. Шаардлагатай тохиолдолд гэмт хэрэгтний мэргэжлийн

сургалтыг хорих газраас гадуур мэргэжил олгох байгууллага дээр зохион байгуулж болно.

ХБНГУ

Хорих байгууллагын захиргаа хөдөлмөрийн биржтэй нягт хамтран ажилладаг бөгөөд аж ахуйн аль чиглэлийн байгууллага өргөжин тэлж байгаатай уялдуулан тэнд ажиллах мэргэжилтэн бэлтгэх тэр ч утгаараа сургалтын болон ажлын зориулалттай шинэлэг төхөөрөмж авч тавьдаг байна. Хорих байгууллагад мэргэжилтэй ажилчдын нөөц байгаа, тэр нь ирээдүйд шаардлагатай гэж үздэг байна.

Германы хорих байгууллагад орчин үеийн техникээр тоноглогдсон хэвлэх үйлдвэр ажиллаж, ялтнуудыг цөмийн реакторын гагнуурчны болон автомат шугам дээр ажиллах робартын тохиргооны мэргэжлээр сургадаг ба ялтан хэдий чинээ нарийн мэргэжил эзэмших нь суллагдсаны дараа ажил олох, амжилттай хөдөлмөрлөхөд Германы хорих байгууллагын удирдлага асуудалд ийнхүү хандсанаар давтан гэмт хэрэгтэй тэмцэх нэг арга гэж үзэж байгаа юм. Хорионд байгаа хүмүүсийг зонхилон хоёр хувааж багавтар боловсролтойд нь уншиж, бичих, тоо бодох зэргийг заадаг бол бичиг үсэгтэйд нь ерөнхий боловсролын сургалтыг богино хувилбараар явуулдаг байна. Сүүлийн үед телевизийн тусламжтайгаар дээд боловсролыг эчнээ эзэмших бололцоотой болжээ. Мэргэжилгүй хоригдол шоронд мэргэжил эзэмших боломжтой. Энэ нь ихэвчлэн хүүхдийн засан хүмүүжүүлэх хориход байдаг. Мэргэжлийн сургалтыг мэргэжлийн ангиллын “боловсролгүй туслах хүч” гэдэгт хамаардаг хоригдлуудад явуулдаг.

Германы шоронгуудад сургадаг үндсэн мэргэжлүүд гэвэл: цэцэрлэгч, төмрийн дархан, мужаан, будагчин, лакчин, тогооч, үйлдвэрийн механикч, барилгачин

Эдгээр сургалтын үргэлжлэх хугацаа 2 жил бөгөөд төгсөгчдөд мэргэжилтэй ажилчны гэрчилгээ олгодог.Сургалтын стипенд нь хөдөлмөрийн хөлстэй ижил хэмжээтэй байдаг. Хоригдож буй ялтанд өөрийн мэргэжил, боловсролыг олох мөн дээшлүүлэх чанартай сургалт зохион байгуулж байх. Суллагдсаны дараа өөрөө хөдөлмөр эрхэлж аж төрөх сэтгэл зүйн байдлыг дээшлүүлэх мөн өөрт байгаа чадварыг хадгалан үлдээж, сайжруулан ажиллана. Ял эдлээд дууссаны дараа эргээд нийгэмд ороход нь туслах зорилгоор болон нийгэмтэйгээ адил хөгжих хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэхийн тулд ял эдэлж байгаа хүмүүст тусгай боловсрол эзэмших янз бүрийн арга хэмжээ зохион байгуулдаг бөгөөд

өөрөө хөгжих, эргээд нийгэмд орох зэрэгт бэлддэг. Ялаа эдэлж дууссаны дараа ялтан нь сурсан мэргэжлийн “Ажил олгох газар”-т бүртгүүлэх бөгөөд энэ байгууллага хорих ял эдлээд суллагдсан хэнд боловч үйлчилдэг. Мэргэжил олгох сургалт зохион байгуулахдаа хөдөлмөрийн зах зээл дээр байгаа ажил, мэргэжлийг анхаарч ажилладаг байна. Шаардлага хангасан ялтнуудыг мэргэжлийн сургалтад хамруулж мөн мэргэжлийн бичиг баримт олгодог. Хэрэв ялтан нь өөрийн хамрагдаж буй сургалт төгсөхөөс өмнө суллагдсан нөхцөлд хорих анги нь түүнийг тус сургалтыг гадна ертөнцөд хамрагдан төгсөхөд анхаарч ажилладаг байна. Тус сургалтын төгссөн бичиг баримтан дээр хорих байгууллагад ял эдэлж байсан тэмдэглэл байж болохгүй зэргээр хуульчилж өгсөн байна.

Судалгааны үр дүн

Судалгаанаас үзэхэд улс орнууд нь мэргэжил олгох сургалт зохион байгуулахдаа хөдөлмөрийн зах зээл дээр байгаа ажил, мэргэжлийг анхаарч сургалт явуулдаг. Мөн амжилттай төгссөн нөхцөлд хугацаанаас нь өмнө суллах нэгэн хөшүүрэг болох, суралцагч хоригдлуудад улсаас тэтгэлэг олгох, сургалтыг хөдөлмөрлөсөнтэй адилтган үзэж цалинжуулдаг. Хэрэв хоригдол нь өөрийн хамрагдаж буй сургалт төгсөхөөс өмнө суллагдсан нөхцөлд хорих анги нь түүнийг тус сургалтыг гадна ертөнцөд хамрагдан төгсөхөд анхаарч ажиллах талаар тусгаж өгсөн байна. Мөн сургалт төгссөн бичиг баримт дээр хорих ангид ял эдэлж байсан тухай тэмдэглэл бичдэггүй нь хоригдогсдыг суллагдаад нийгмийн амьдралд чөлөөтэй оролцох нөхцөлийг бүрэлдүүлж өгдөг байна

Манай улсын хувьд 2018 он гарсаар хорих анги байгууллагуудын хэмжээнд үйлдвэрлэлийн ослоос шалтгаалан нэр бүхий 2 хоригдол хүнд хэлбэрийн бэртэл авсан байх ба осол гарсан шалтгаан нөхцөлийг судлахад хариуцсан алба хаагчийн хариуцлага, хяналт алдсан байдал мөн мэргэжлийн дадлага, сургалт зохион байгуулаагүй зэргээс гарсан болох нь тогтоогдсон байна.[5]

Хэлэлцүүлэг

Өнөөгийн нөхцөлд нээлттэй, хаалттай хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газруудад хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа нь үндсэн 2 хэлбэрээр зохион байгуулагдаж байна.

[5] 401 дүгээр хаалттай хорих анги-Нэгдсэн эмнэлгийн 2018 оны 01 дүгээр улирлын тайлан

1. Хоригдол хорих ангийн үйлдвэрийн бүсэд хөдөлмөрлөх үед хорих анги хариуцах;

2. Гэрээгээр ажиллах тохиолдолд тухайн аж ахуй нэгж байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангаж байна.

Нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагатай уялдан аливаа байгууллага нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал гэдэг ойлголтод “Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй”-н тухай асуудал чухлаар яригдах болжээ. 401 дүгээр хаалттай хорих анги-Нэгдсэн эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн эмч нарын бүрэлдэхүүн 2017 онд нийт хорих ангиудад давхардсан тоогоор 14474 хоригдолд нарийн мэргэжлийн эмч нарын эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээ хийж улмаар нийт үзлэгт хамрагдсан хоригдлуудаас хэвтэн эмчлүүлсэн хоригдлуудын нийт өвчлөлийн 986 буюу 51% нь дотрын өвчлөл, 438 буюу 22% мэс заслын өвчлөл, 500 буюу 27%-ийг мэдрэлийн өвчлөл тус тус эзэлсэн ба 13А маягтаар системийн хэмжээний хорих ангиудаас нийт 360 өвчтэй хоригдлыг шат дараалан эхний ээлжид хэвтүүлэн эмчлүүлэхээр эмч нар шийдвэрлэсэн байна.

Дээрх судалгаатай уялдуулан хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл буюу шохойн чулуу боловсруулах үйлдвэрлэл эрхэлдэг 415 дугаар хаалттай хорих ангиас 2017 онд нэгдсэн эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлсэн нэр бүхий 264 (давхардсан тоогоор) хоригдлын өвчлөлд дүн шинжилгээ хийхэд 114 буюу нийт өвчлөлийн 43%-ийг дотрын тэр дундаа уушгины өвчлөл эзэлж байх нь хоригдлуудын эрхэлж буй хөдөлмөрөөс шалтгаалан эрүүл мэндэд шууд бус замаар буюу урт хугацааны явцад сөрөг байдал илэрч болзошгүй байх тул үүнээс урьдчилан сэргийлэх цогц арга хэмжээг авч ажиллах шаардлага зайлшгүй тулгарч байна.

Дүгнэлт

Судалгааны ажлын явцад дараах дүгнэлтэд хүрч байна.

Судалгаанаас үзэхэд хоригдлын хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуй, эрх зүйн зохицуулалт, хууль, стандартуудыг нэр мөр хангахгүй байгаагаас шалтгаалан эрсдэл гарсаар байна.

Хорих ангиуд болон хоригдлоор хөдөлмөр эрхлүүлж буй газрууд тэдний аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах чиглэлд хангалт, хувцас, хэрэглэлийг хангалттай хүрэлцэхүйц байдлаар зохион байгуулаагүй.

Хоригдлын хөдөлмөрийг өдөр тутам мэргэжлийн удирдлагаар хангах чиг үүрэгтэй алба хаагч нарын мэдлэг, чадвар дутмаг мэргэжлийн бус алба хаагч нар томилогдон ажилладаг.

Шохойн чулуу олборлодог, боловсруулдаг үйлдвэрт ажилладаг хоригдлуудад үзүүлэх эрүүл мэндийг үзлэг, оношилгоог шинэ түвшинд гаргаж ирэх энэ зүйл дээр удирдлагын зүгээс онцгой анхаарах шаардлагатай байгаа бөгөөд цаашид:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, хамгааллын талаар сургалтыг алба хаагч нарт явуулж хэрэгжилтэд хяналт тавих;
2. Хөдөлмөр аюулгүй ажиллагаатай холбогдолтой гарч болзошгүй ослын талаар мэдээлэл авч ач холбогдолтой мэдээлэл өгсөн хоригдлыг зохих хэмжээнд урамшуулах;
3. Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газар бүр хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйтай холбогдуулан тодорхой төсөв бүрдүүлэн үйлдвэрлэлийн осол, золгүй явдлаас урьдчилан сэргийлэх үзлэгийг тогтмол үр дүнтэйгээр явуулж хэвших;
4. Аюулгүй ажиллагаа, эрүүл мэндтэй холбогдсон бүхий л эрсдэлийг төрөлжүүлэн (жишээ нь: үйлдвэрт ажилладаг ажилчдын хувьд чих-сонсголын эрүүл ахуй гэх мэт төрөлжүүлэн тогтоох) ажилтан бүрийг хөдөлмөр хамгааллын хувцас хэрэгслээр хангаж тухайн хорих ангийн үйлдвэрлэлд тохирсон төхөөрөмж, хувцсыг зохион бүтээх, үйлдвэрлэх, нийлүүлэх, хэрэглэх, шалгах;
5. Ажлын нөхцөлийн улмаас үүсэх бие болон сэтгэцийн дарамт ачааллаас урьдчилан сэргийлэх зэрэг ажлуудыг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Ашигласан материалын жагсаалт

1. Монгол Улсын үндсэн хууль. Төрийн албаны мэдээлэл сэтгүүл.1992.№1
2. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн тухай Монгол Улсын хууль. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл.2008.№21
3. Ч.Авдай, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй. УБ. 2006 он.
4. Л,Баасан, Г.Баярмаа, Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй. УБ. 2006 он.
5. А.Лхагваа, Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй. УБ. 2005,2008,2012 он.
6. Р.Оюунбадам, Ялтны хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал. Хууль зүйн мэдээ сонин. УБ. 2013 он.

7. Б.Алтангэрэл, Хорих ял эдлүүлэх онол арга зүйн асуудал. УБ. 2015 он.

Цахим эх сурвалж:

1. www.legalinfo.mn

Хавсралт

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ ГАЗРЫН ХОРИХ АНГИУДЫН ҮЙЛДВЭРЛЭЛ ЭРХЭЛЖ БУЙ ЧИГЛЭЛ

№	Нээлттэй, хаалттай хорих ангийн нэр, нутаг дэвсгэрийн байршил	Хорих ял эдлүүлэх дэглэм	Хорих ангийн үйлдвэрлэлийн чиглэл
1	Төв аймгийн Лүн суманд байрлах Авдрантын 403 дугаар нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Ногоон боржин чулуу олборлолт, боловсруулалт, үйлдвэрлэлт
2	405 хаалттай хорих анги	Тусгай нэгж	Гар урлал, хэвлэл
3	407 дугаар нээлтэй, хаалттай хорих анги	Нээлттэй, хаалттай	Төрөл бүрийн оёдлын үйлдвэрлэл, эсгий болон гар урлал
4	Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүрэгт байрлах 409 дүгээр хаалттай хорих анги	Хаалттай	Гутлын болон оёдлын үйлдвэрлэл, ноолууран эдлэлийн оёдол, гар урлал
5	Сэлэнгэ аймгийн Мандал сумын Зүүнхараа дахь 413 дугаар нээлтэй, хаалтай хорих анги	Хаалттай	Төмс, хүнсний ногоо, тариалалт, мод бэлтгэл болон боловсруулах үйлдвэрлэл, мужаан сийлбэр, суран эдлэл үйлдвэрлэл
6	Төв аймгийн Баян суманд байрлах Мааньт дахь 415 дугаар хаалттай хорих анги	Хаалттай	Шохойн чулуу олборлолт, шохой үйлдвэрлэх, оёдол, чулуун гар урлал, сийлбэр
7	Төв аймгийн Мөнгөнморьт суманд	Нээлттэй	Ойжуулалт, мод үржүүлэг, ойн

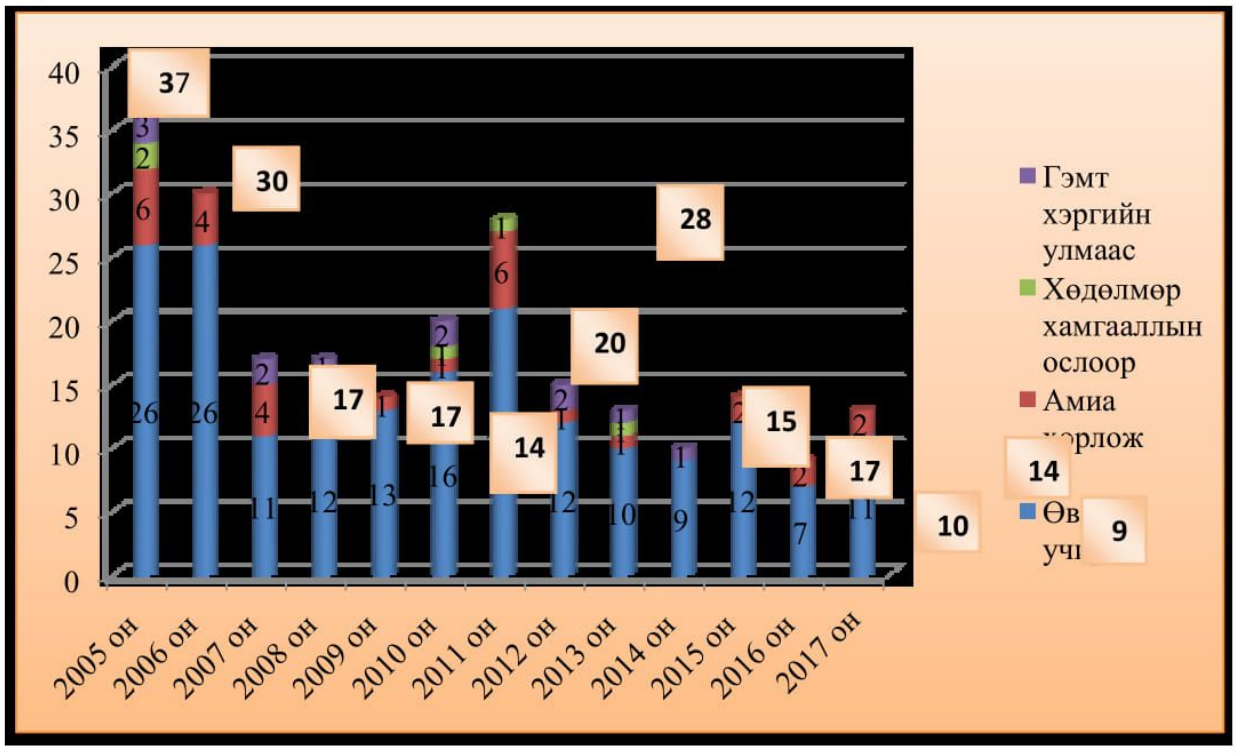
	байрлах 417 дугаар нээлттэй хорих анги		цэвэрлэгээ, мод бэлтгэл, гар урлал,
8	Хэнтий аймгийн Чингис хотод байрлах 419 дүгээр нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Барилгын тоосго, блок, явган хүний зиг заг үйлдвэрлэл
9	Амгалан дахь 421 дүгээр нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Гэрээт хэсэг
10	Өвөрхангай аймгийн Хархорин суманд байрлах 423 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	Нээлттэй,хаалттай	Үр тарианы үйлдвэрлэл, мод бэлтгэл, гар урлал, мужаан сийлбэр
11	Говьсүмбэр аймгийн Чойрт байрлах 425 дугаар нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Эсгий, эсгий гутал, ясны гурилын үйлдвэрлэл, гар урлал
12	Төв аймгийн Баяндэлгэр сум, Улаанбаатарын Багануур дахь 427 дугаар хаалттай хорих анги	Хаалттай	Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, барилгын материалын үйлдвэрлэл, тоосго хийх, хадлан бэлтгэл, ойн цэвэрлэгээ, мод бэлтгэл
13	433 дугаар хаалттай хорих анги	Хаалттай	Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, хадлан бэлтгэл, мод бэлтгэл, төмөр болон модон эдлэл үйлдвэрлэх, гар урлал, сур эдлэл,
14	Дархан-Уул аймгийн Дархан суманд байрлах 435 дугаар хаалттай хорих анги	Хаалттай	Дархан нэхий эдлэлийн үйлдвэрлэл
15	Булган аймгийн Булган суманд байрлах 439 дүгээр хаалттай хорих анги	Хаалттай	Шохойн олборлолт, шохой үйлдвэрлэл, замаскийн үйлдвэрлэл, чулуун хийцийн үйлдвэрлэл
16	Дарь эх дахь 441 нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Төмөр хийцийн үйлдвэрлэл
17	Дархан-Уул аймгийн Дархан суманд байрлах	Нээлттэй	Эсгий болон гар урлал

	445 дугаар нээлттэй хорих анги		
18	Хөвсгөл аймаг дахь 447 дугаар нээлттэй хорих анги	Нээлттэй	Нүүрс олборлолт, чулуу үйлдвэрлэл (Ногоон хаш)
19	Ховд аймгийн Жаргалант суманд байрлах 457 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	Нээлттэй, хаалттай	Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, гутал оёдол

2005-2017 ОНУУДАД ХОРИХ АНГИ, ЦАГДАН ХОРИХ БАЙРАНД НАС БАРСАН ХОРИГДОЛ, ЯЛЛАГДАГЧИЙН СУДАЛГАА

Хоригдол, яллагдагч нас барсан талаарх тоон судалгааг өмнөх онуудтай харьцуулан графикаар харуулбал:

Хүснэгт 1



- 2005 онд нийт 37 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 26, амиа хорлосон 6, хөдөлмөр хамгааллын ослын улмаас 2, гэмт хэргийн улмаас 3;

- 2006 онд нийт 30 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 26, амиа хорлосон 4;

- 2007 онд нийт 17 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 11, амиа хорлосон 4, гэмт хэргийн улмаас 2;

- 2008 онд нийт 17 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 12, амиа хорлосон 4, гэмт хэргийн улмаас 1;

- 2009 онд нийт 14 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 13, амиа хорлосон 1;

- 2010 онд нийт 20 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 16, амиа хорлосон 1, хөдөлмөр хамгааллын ослын улмаас 1, гэмт хэргийн улмаас 2;

- 2011 онд нийт 28 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 21, амиа хорлосон 6, хөдөлмөр хамгааллын ослын улмаас 1;

- 2012 онд нийт 15 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 12, амиа хорлосон 1, гэмт хэргийн улмаас 2;

- 2013 онд нийт 17 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 14, амиа хорлосон 1, **хөдөлмөр хамгааллын ослын улмаас 1,** гэмт хэргийн улмаас 1;

- 2014 онд нийт 10 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 9, гэмт хэргийн улмаас 1;

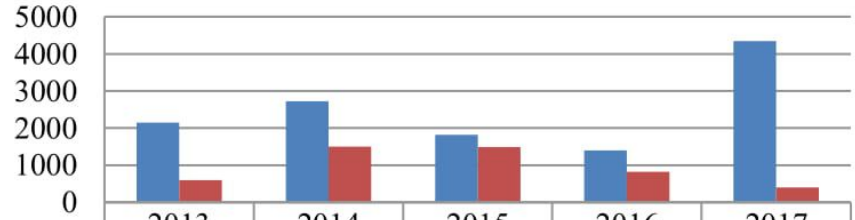
- 2015 онд нийт 14 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 12, амиа хорлосон 2;

- 2016 онд нийт 13 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 10, амиа хорлосон 3;

- 2017 онд нийт 13 хоригдол, яллагдагч нас барснаас, өвчний учир 11, амиа хорлосон 2 хоригдол тус тус нас барсан байна.

Хүснэгт 2

Хорих ангид ял эдлэж байгаа хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтын 2013-2017 оны байдлаар

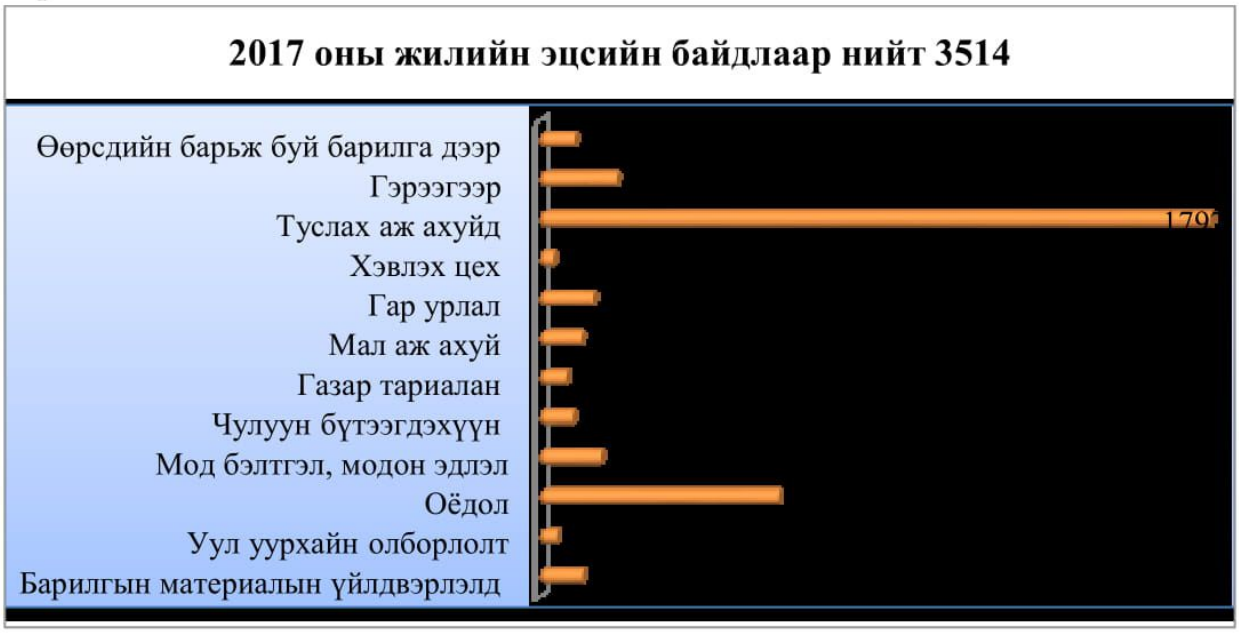


	2013	2014	2015	2016	2017
Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт	2153	2724	1822	1404	4351
Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс	596.5	1497.1	1492.3	819.9	404.1

Хүснэгт 3



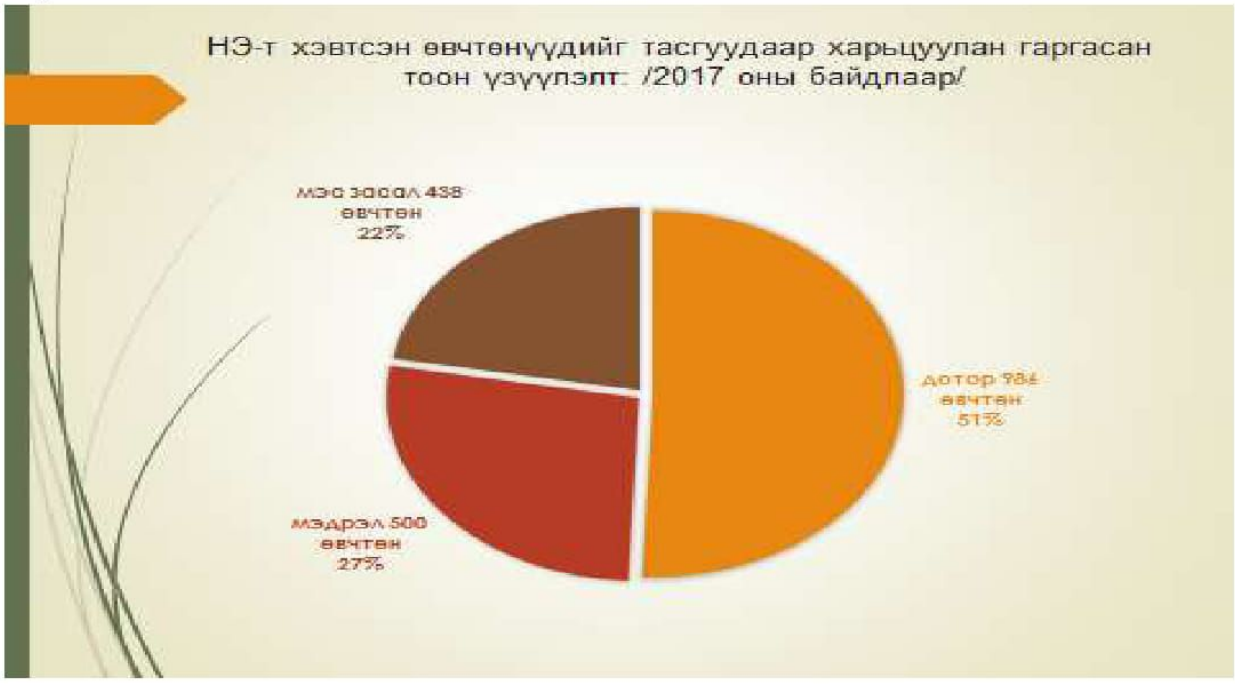
Хүснэгт 4



Хүснэгт 5



Хүснэгт 6


НЭ-т хэвтсэн өвчтөнүүдийг тасгуудаар харьцуулан гаргасан
тоон үзүүлэлт: /2017 оны байдлаар/
мэс заслал 438
өвчтөн
22%
дотор 984
өвчтөн
51%
мэдрэл 500
өвчтөн
27%

ХОРИХ БОЛОН ХОРИХООС ӨӨР ТӨРЛИЙН ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, АНХААРАХ АСУУДАЛ



Ж.МӨНХ-АЛДАР
ШШГЕГ-ын Захиргааны удирдлагын газрын Хууль тогтоомж дотоод ажлын хэлтсийн мэргэжилтэн, дэслэгч

Хураангуй: Энэхүү өгүүллээр Монгол Улсын Эрүүгийн хуульд заасан ялын гүйцэтгэлийн бодлого, хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж, тогтолцооны болон эрх зүйн шинэчлэлийн чиглэлээр бодлогын түвшинд санал дэвшүүлэх зорилго тавилаа.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the policy of execution and application of the Criminal Code of Mongolia and make political proposals for systemic and legal reforms.

Түлхүүр үг: Эрүүгийн ялын бодлого, ял эдлүүлэх тогтолцоо, хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял, хорих байгууллага, гэмт зан үйл, нийгэмшүүлэх ажил, хууль сахин биелүүлэх.

Key word: Criminal penal policy, penitentiary system, imprisonment and non-custodial sentences, penitentiary institutions, criminal behavior, socialization and law enforcement.

Өгүүлэлд Эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагааны зорилго, шинэчлэн батлагдсан хуулийн хэрэгжилтийг хангахад үүсч буй хүндрэл, зайлшгүй анхааран үзвэл зохих асуудал болох тогтолцоо, аюулгүй байдал, сургалт нөлөөллийн болон нэгдсэн статистик, бүртгэлжүүлэлтийн асуудлаар байгууллагын үйл ажиллагааны зарим тулгамдаж буй асуудлыг хөндөхийг зорилоо.

Юуны өмнө ялын зорилго болон ял эдлүүлэх ажиллагааны тогтолцоо, бүтцийн бодлогын талаар товч авч үзье. Хэдийгээр тус байгууллага Эрүүгийн хуульд заасан бүх төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг тус байгууллага хэрэгжүүлж байгаа боловч иргэд болон төрийн зарим байгууллагын зүгээс зөвхөн эрүүгийн ялын хамгийн онцлог хүнд хэлбэр

болох хорих ялын хэрэгжилт, үр дүнгээр төлөөлүүлэн дүгнэдэг нь нууц биш юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь төрийн зүгээс нийгмийг гэмт халдлагаас хамгаалах, гэмт явдалтай хийх тэмцлийн чиглэлээр явуулж буй эрүүгийн бодлогыг үндсэн нэг чиглэл болон хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг цогц байдлаар хэрэгжүүлэгч субъект билээ.

Аливаа улс орны “Эрүүгийн бодлого” буюу “Төрийн зүгээс гэмт явдлын өсөлтийг бууруулах, тогтворжуулах зорилтыг хангах оновчтой бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх замаар нийгмийг гэмт халдлагаас хамгаалах чиглэлээр явуулж буй идэвхтэй үйл ажиллагаа”-ны салшгүй нэг хэсэг нь эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагаа байдаг.

Зөвхөн гэмт явдалтай хийх тэмцэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх зорилгын хүрээнд төрийн эрүүгийн бодлогыг тодорхойлох хандлага хууль тогтоогчдын дунд төдийгүй хууль зүйн салбарын эрдэмтэн, судлаачдын зүгээс шүүмжлэл дагуулж, эрх зүйн шинэтгэлийн нэг үндсэн чиглэл болох шатандаа хэдийнэ оржээ. Өөрөөр хэлбэл, зөвхөн тодорхой төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд төрийн эрүүгийн бодлогыг чиглүүлэхээс илүүтэй нийгмийн бүхий л асуудлыг цогцоор нь харж, гэмт явдлын шалтгаан, нөхцөлтэй холбоотой тулгамдаж буй хүндрэлийг өргөн хүрээтэйгээр шийдвэрлэх явдал эрүүгийн бодлогод тодорхой байр суурийг эзлэх боллоо.

Гэмт явдлыг саармагжуулах, яваандаа арилгах алс хэтийн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ялын болон улс төр, нийгэм-эдийн засаг, эрх зүйн иж бүрэн арга хэмжээг төрийн эрүүгийн бодлогын хүрээнд авч хэрэгжүүлдэг[1] талаар судлаачид өөрсдийн бүтээлдээ дурдсан байдаг.

Чухам иймээс хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ялын нэгдмэл бодлого нь Монгол Улсын эрүүгийн бодлогын тулгуур хэсэг байх нь ойлгомжтой гэж үзэж байна.

Ял, албадлагын арга хэмжээ нь нийгмийн болон хүний хөгжлийг дэмжих, нийгэм дэх эрх зүйн зөрчил, гэмт явдлын нийгэмд хор аюултай шинжийг өөрчлөх, шууд болон шууд бусаар үүсэх хор уршиг, сөрөг үр дагаварыг бууруулах, шоронжсон, гэмт бие хүний нийгэмд эзлэх хувь хэмжээг багасгах, хууль дээдлэх, шударга ёсыг хангах зарчмыг агуулсан

[1] С.Жанцан. Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. (Ялын тухай сургаал) II боть. УБ., 2014. 20 дахь тал.

байх шаардлагад эрүүгийн ялын бодлогын мөн чанар, үр нөлөөг нийцүүлэн шинэчлэх шаардлагатай байна.

Түүнчлэн ялын зорилгод ч ялын нийтлэг үр дүн, нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийг тусгах шаардлага үүсээд байсан билээ. Энэ ч үүднээс сүүлийн жилүүдэд ялын бодлогын агуулга, мөн чанарт томоохон өөрчлөлт эрх зүйн шинэтгэлийн ажлын хүрээнд хийгдсээр байгааг 2015 онд батлагдсан Эрүүгийн хуулинд туссан ялын бодлогын өөрчлөлтөөс харж болохоор байна. Тухайлбал, тус хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт “Ялын зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас хөндөгдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг дахин нийгэмшүүлэхэд оршино”[2] хэмээн тодорхойлсоноос харж болно.

Иймээс ялын зорилгыг тодорхойлсон хуулийн үзэл санаа, Монгол Улсын эрүүгийн ялын бодлого зэргээс авч үзвэл “Ял эдлүүлэх ажиллагааны гүйцэтгэл” буюу шүүхийн шийтгэх тогтоолоор оногдуулсан бүх төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээний хэрэгжилтийг хангах бодлогыг нэгдсэн нэг тогтолцоонд оруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Ялын хэрэгжилтийн нэгдсэн байдлыг хангах бодлогын болон тогтолцооны өөрчлөлтийг хийх практик ач холбогдлыг дараах зорилтуудын хүрээнд тооцон үзэж байна. Үүнд:

1. Удирдлагын тогтолцооны хувьд нэгдсэн бодлого баримтлан үр дүнг дээшлүүлэх.

2. Ялын бодлого, хэрэгжилтийг хангах эрх зүйн хийдэл, давхцалаас урьдчилан сэргийлсэн зохицуулалттай байх.

3. Ял шийтгэгдсэн этгээдэд чиглэсэн сургалт, нөлөөллийн ажлын бодлогыг цогц байдлаар хэрэгжүүлэх, үр дүнг нэмэгдүүлэх.

4. Эрүүгийн ялын хэрэгжилтийг хангахад шаардагдах орон тоо, бүтцийн хүрэлцээ, хангалтыг бодлогын түвшинд боловсруулан байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлэх, шийдвэр гаргах түвшинд таниулан сурталчилж, дэмжлэг авах.

5. Эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагааны дүн мэдээ, үр нөлөө, статиктик тоо баримтыг нэгтгэн гаргаж, үр дүнд дүн шинжилгээ хийх боломжийг бүрдүүлэх.

---

[2] http://legalinfo.mn/law/details/11634?lawid=11634 2019.11.05.

6. Эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа, хамгаалалтын техник хэрэгслийн стандартыг шинэчилж, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зэрэг болно.

Эндээс зарим зорилтуудын хүрээнд хэрэгжүүлж буй ажлууд болон ач холбогдлын талаар товч тодотгож үзье.

- Удирдлагын тогтолцооны хувьд нэгдсэн бодлого баримтлан үр дүнг дээшлүүлэх зорилт нь ял эдлүүлэх ажиллагааны төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хяналтын тогтолцоог оновчтой болгоход чухал ач холбогдолтой чиглэл юм.

Ял эдлүүлэх ажиллагааны удирдлагын үйл ажиллагааг нэг тогтолцоонд оруулсанаар албаны үйл ажиллагаа, албах хаагчдын хариуцлага, эрх зүйн зохицуулалт, аюулгүй байдалтай холбогдсон удирдлагын шийдвэр цаг алдалгүй гарах, учирч болох аюул, эрсдэлийг цаг тухайд нь илрүүлэн таслан зогсоох, хууль хяналт, шүүх эрх мэдлийн болон хүний эрхийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах цар хүрээ тодорхой болох зэрэг олон талын ач холбогдлыг үүсгэж байна.

Ял эдлүүлэх ажиллагааны удирдлага, зохион байгууллатыг нэгтгэн зохион байгуулах ажлын хүрээнд Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2019 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/129 дүгээр тушаалаар “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын, үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгууллатын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр”-т өөрчлөлт оруулан Хорих ял эдлүүлэх болон хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албадыг бүтцийн хувьд нэг удирдлаганд байхаар шийдвэрлэсэн нь дээрх зорилтыг хангахад чиглүүлэн гаргасан нэг чухал шийдвэр боллоо.

- Ялын бодлого, хэрэгжилтийг хангах эрх зүйн хийдэл, давхцалаас урьдчилан сэргийлсэн зохицуулалттай байх зорилтын хүрээнд тус байгууллагаас хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаанд мөрдөгдөж буй зарим эрх зүйн актын агуулгад дүн шинжилгээ хийн эрх зүйн давхардал, хийдлийг арилгах ажлыг эхлүүлээд байна. Тухайлбал, аюулгүй байдлыг хангах, төсөв санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэх, алба хаагчийн үүрэг хариуцлагыг тодорхой болгох болон ялын хэрэгжилтийг хангахтай холбогдсон журам заавар, хуулийн өөрчлөлтийн боловсруулалтыг дурдаж болно.

- Ял шийтгэгдсэн этгээдэд чиглэсэн сургалт, нөлөөллийн ажлын бодлогыг цогц байдлаар хэрэгжүүлэх, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагыг хэрэгжүүлэхэд өмнө дурдсан тогтолцооны шинэтгэлийн хүрээнд юуны

өмнө Хорих ял эдлүүлэх албаны нийгэмшүүлэх ажил хариуцсан хэлтэсийг “Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс” болгон чиг үүргийг тодотгосон шийдвэрийг гаргаад байна.

Тус хэлтэс нь улсын хэмжээнд ял шийтгэгдсэн этгээдүүдийн зан үйлд нөлөөлөх, нийгэмд эргэн нэгтгэхэд бэлтгэх, сэтгэл зүй, мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах бодлогын чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааны хүрээнд хэрэгжиж буй зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын чиглэлийг мэргэжлийн удирдлага, арга зүйгээр ханган ажиллах боломж бүрдээд байна.

- Эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагааны тогтолцоог боловсронгуй болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний нэг нь дүн мэдээ, статиктик тоо баримтыг нэгтгэн гаргаж, мэргэжлийн үйл ажиллагааны үр дүнд дүн шинжилгээ хийх, улмаар хүн хүчний хүрэлцээг тооцоолох, аюулгүй байдлыг хангах боломжийг бүрдүүлэх, цаашдын төлөв байдал, үйл ажиллагааг хэвийн явуулах бодлогын шийдвэрийг боловсруулах явдал юм.

Өнөөдрийн байдлаар тус ерөнхий газрын харьяа хорих анги, цагдан хорих байрны хэмжээнд цагдан хоригдож байгаа 1238, нээлттэй дэглэмд 2665, хаалттай дэглэмд ял эдэлж байгаа 1330, нийт 5233 хоригдогсдыг[3] хуульд заасан нөхцөл журмын дагуу нийгмээс тусгаарлан, аюулгүй байдлыг ханган, эрүүл мэндийн болон нийгэм, сэтгэл зүйн тусламж үйлчилгээг үзүүлж байгаа бөгөөд хорих байгууллагын хэмжээнд хоригдогсдыг нийгмээс тусгаарлан цагдан хорьж, ял эдлүүлэх чиг үүргийн 21 хорих анги, 27 цагдан хорих байранд нийт 2455 алба хаагч ажиллаж байна.

Хэдийгээр алба хаагч, хоригдогчийн тоон үзүүлэлтийн харьцааг харвал хэвийн хэмжээнд мэт байгаа боловч дан ганц аюулгүй байдлыг хангах чиглэлд үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын тоо хүрэлцэхгүй байгааг энд тэмдэглэх нь зүйтэй.

Түүнчлэн шинээр батлагдсан Эрүүгийн хуулийн хэрэгжилтийн хүрээнд шүүхээс оногдуулж байгаа ял оногдуулалтын бодлогод өөрчлөлт орж хаалттай дэглэмд ял оногдуулах нь бага зэрэг багасч байгаа хэдий ч нээлттэй дэглэмд хорих ял шийтгэх явдал тасралтгүй өсч байгааг доорх хүснэгтээс харж болно. 2017 оны мөн үеийнхтэй харьцуулвал нээлттэй

[3] ШШГЕГ-ын Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны мэдээнээс ... 2019.11.05.

дэглэмд ял эдэлж буй хоригдлын тоо 1134-өөр буюу 85 хувиар өссөн[4] нь хорих ангийн ачаалал нэмэгдэж алба хаагчдын орон тоо хүрэлцэхгүй байх, хорих байрны багтаамж хүрэлцэхгүй байх зэрэг үр дагаварыг үүсгэж байна.

Д/Д	Дэглэм	2017	2018	2019 оны 10-р сарын байдлаар
1	Нээлттэй	1330	1967 **(+637)**	2464 **(+497)**
2	Хаалттай	1475	1323 (-152)	1300 (-23)
Нийт		2805	3290 **(+485)**	3764 **(+474)**

Түүнчлэн шүүхээс гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулах явдал эрчимтэй өсч байгааг дараагийн хүснэгтээс харж болно. Зөвхөн торгох ял оногдуулах явдал 2017 оны мөн үетэй харьцуулвал 6111 буюу 4,7 дахин, нийтэд тустай ажил хийлгэх ялаар шийтгэгдсэн ялтны тоо 1290-ээр буюу 2,5 дахин, эрх хасах ял 508-аар буюу 55,4 хувиар өссөн байна.

Нэгдсэн үзүүлэлтээр хорихоос өөр төрлийн ялаар шийтгүүлсэн ялтны тоон үзүүлэлтийг 2017 оны мөн үеийнхтэй харьцуулвал 7909 буюу 2,9 дахин өссөн үзүүлэлттэй байгаа[5] нь анхаарал татаж байгаа төдийгүй бидний хувьд ял эдлүүлэх ажиллагааны тогтолцоо, эрүүгийн ялын бодлогын хэрэгжилтэд нухацтай дүн шинжилгээ хийхийг шаардлага үүссэнийг харуулж байна.

Ялын төрөл	**Үзүүлэлт**		**2017 он**	**2018 он**	**2019 оны 10 сар**
Торгох ял /ЭХ-ийн 5.3/	Нийт	ялтны тоо	1290	6740 **(+5450)**	7401 **(+661)**
		мөн/дүн /тэрбум/	1,5	6,1	8,2
НТАХЯ /ЭХ-ийн 5.4/	Нийт	ялтны тоо	498	1644 **(+1146)**	1788 **(+144)**
Эрх хасах ял /ЭХ-ийн 5.7/	Нийт	ялтны тоо	916	1268 **(+352)**	1424 **(+156)**

[4] ШШГЕГ-ын Хорих ял эдлүүлэх албаны Нэгдсэн тоо бүртгэлийн хэлтсийн тайлангаас ... 2019.11.06.

[5] ШШГЕГ-ын Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны мэдээнээс ... 2019.11.06.

ДҮН	**Нийт**	**Ялтны тоо**	2704	9652 **(+6948)**	10613 **(+961)**

Үүнээс гадна эрүүгийн хариуцлагын нэг онцгой төрөл болох албадлагын арга хэмжээг оногдуулж буй тоон үзүүлэлт мөн өссөн дүнтэй байгааг доорх хүснэгт дэх дүн харуулж байна.

Үзүүлэлт		Тэнссэн /ЭХ-ийн 6.7, 7.1/	Хорих ялаас хугацаанаас өмнө суллаж хяналт тогтоосон /ЭХ-ийн 6.12/	Хорих ял эдлүүлэхийг хойшлуулсан /ЭХ-ийн 7.6, 8.6/	Хүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 8.7/	Эмнэлгийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 7.4/	Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 7.5/	Эрх хасах албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 9.4/	Хяналт тавьж ажилласан нийт этгээдийн тоо
2017 он	**Этгээдийн тоо**	284	109	22	34	-	2	-	**451**
2018 он		2000	151	1152	222	-	188	-	**3713**
2019 оны 10 сар		3556	382	1950	329	61	447	1	**6726**

Хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулсан, албадлагын арга хэмжээ авсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх, ялтан, этгээдүүдэд хяналт тавих чиг үүргийг аймаг, нийслэл дэх Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсүүд хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд нийслэл, орон нутагт нийт 11 эрүүгийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, 46 шийдвэр гүйцэтгэгч ажиллаж байгаа нь дээрх тоон үзүүлэлтэд дурдагдсан ажлын ачааалалтай харьцуулвал эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн орон тооны хүрэлцээ туйлын дутмаг байгааг харж болно

Улсын Их Хурлаас батлан хэрэгжүүлж буй Эрүүгийн хуулийг шүүхийн практикт дүн шинжилгээ хийж үзвэл нээлттэй дэглэмд хорих ял шийтгэх, хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг түлхүү оногдуулж байгаа явдлын шалтгааныг дараах байдлаар дүгнэж болохоор байна. Үүнд:

1. Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн харилцааны өөрчлөлт, хүн амын өсөлт, гэмт явдлын шалтгаан нөхцөлийн хувирамтгай байдал зэргээс үүдэн гэмт хэргийн тоон үзүүлэлт нэмэгдсэн.

2. Хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг оногдуулахдаа ихэвчлэн гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн хувийн байдал, гэмт хэргийн оролцоо, хохирлын хэмжээ зэргийг харгалзан тухайн этгээдийг нийгмээс тусгаарлахгүйгээр эрүүгийн хариуцлага оногдуулах хүний эрхийг дээдэлсэн, хүнлэг энэрэнгүй байх зарчимд суурилж байна гэж үзэж болохоор байна.

3. Эрх зүйн тогтолцооны ижил төстэй бөгөөд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд оногдуулах ялын зөөлөн бодлого бүхий гадаадын улс орны туршлагыг тусгасан Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн зүйл анги бүрт хорихоос өөр төрлийн ялын санкц бүхий зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх гарцаагүй эрх зүйн үндэс бий болсон.

4. Хорих ял оногдуулахдаа хоригдлыг нийгэмшүүлэх, хөдөлмөрлөх нөхцөлөөр хангах, нийгэмд эргэн нэгтгэх боломжийг илүү хадгалсан нээлттэй дэглэмд ял шийтгэх бодлогыг баримталж байгаа зэргийг дурдаж болно.

Энэ удаагийн илтгэлээр хөндөх тус байгууллагын тогтолцооны бас нэг чиглэл нь зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлж буй байдал, харьяаллын асуудал юм.

Өнөөдрийн байдлаар ШШГЕГ-ын Шийдвэр гүйцэтгэх алба нь эрх бүхий албан тушаалтны шүүхээр баталгаажуулсан торгох шийтгэл, эрх хасах шийтгэл, зөрчил үйлдэхэд ашигласан, хураагдсан эд зүйл, хэрэгсэл, зөрчил үйлдэж олсон, хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэж байна.

№	Он		Гүйцэтгэвэл зохих	Гүйцэтгэсэн	Үлдэгдэл	Биелэлтийн хувь
1	2018 он	г/х	887	780	107	87.9%
		м.дүн	2.075.561.1	839.888.4	1.235.672.7	40.4%
2	2019 оны 10 сар	г/х	2237	1890	347	84.4%
		м.дүн	6.836.188.7	2.109.790.4	4.726.398.3	31.0%

Зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдаж байгаа үлдэгдэл гүйцэтгэх баримт бичгийн мөнгөн дүнгийн 97.8 хувийг Зөрчлийн тухай хуулийн 10.17, 11.19-д заасан Нийгмийн даатгалын болон Татварын ерөнхий хууль зөрчсөн, тогтоосон хугацаанд төлөөгүй татварын өр, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлөгдөөгүй хугацааны төлбөрүүд эзэлж байна.

Татвар, нийгмийн даатгалын улсын байцаагчийн актаар оногдуулсан татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлбөр нь иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны журмаар, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.17, 11.19 дэх заалтыг үндэслэн оногдуулсан торгох шийтгэл нь зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны журмаар ялгаатай эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд гүйцэтгэгдэж байгаа боловч уг төлбөрүүд нь татварын болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хугацаанд төлөөгүй, нуун дарагдуулсан, хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй холбоотой, торгуулийн төлбөрүүд байна.

Өөрөөр хэлбэл, Татварын ерөнхий хуулийн 82, 83, 84 дүгээр зүйлийг үндэслэн татварын улсын байцаагчийн актаар торгууль оногдуулж байгаа бол, Зөрчлийн тухай хуулийн 11.19 дүгээр зүйлд заасан Татварын ерөнхий хууль зөрчсөн тохиолдолд татварын улсын байцаагч зөрчлийн шийтгэлийн хуудсаар торгууль оногдуулж, уг эрх бүхий албан тушаалтны акт, шийтгэлийн хуудас нь шүүхээр баталгаажсан тохиолдолд иргэний, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны ялгаатай эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд гүйцэтгэгдэх шаардлага, үндэслэлийг үүсгэж байна.

Ял, шийтгэл гарцаагүй байх зарчмын хүрээнд зөрчлийн шийтгэл биелэгдсэн эсэх, төрд учруулсан хохирол, төлбөрийн барагдуулалт, зөрчлийн шийтгэлийг албадан гүйцэтгэх явцад шийтгүүлсэн этгээдийн хууль ёсны эрх, эрх чөлөө зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх хяналтын чиг үүргийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 300.2-д заасны дагуу прокурорын байгууллагын хяналтанд хэрэгжиж байгааг энд дурдах нь зүйтэй.

Мөн хуулийн 257 дугаар зүйлийн 257.3-д “иргэний, захиргааны зөрчлийн чиг үүрэг бүхий Шийдвэр гүйцэтгэх алба” байхаар, мөн хуулийн 266.1-д “...баривчлах шийтгэл оногдуулсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаанд хяналт тавих, нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх чиг үүргийг Хорих ял эдлүүлэх алба хэрэгжүүлэхээр, өөрөөр хэлбэл гүйцэтгэх чиг үүрэг, хяналт тавих чиг үүргийг ялгаатай тогтолцоотойгоор хэрэгжүүлэхээр хуульчилжээ.

Зарим төрлийн зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах чиг үүрэг бүхий нэгж гүйцэтгэж байгаа хэдий ч хуулиар тогтоосон гүйцэтгэх үндэслэл, зөрчлийн шийтгэлийг биелүүлэх хугацаа, хяналт тавих чиг үүргийн хувьд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанаас ялгаатай эрх зүйн зохицуулалтын

хүрээнд хэрэгжих байгаа тул одоогийн албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй тогтолцоог өөрчлөн ШШГЕГ-ын хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албанд шилжүүлэх боломжтой.

Шинэчлэн батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 257 дугаар зүйлийн 257.3 “*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоо нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллага,* ***иргэний, захиргааны, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх алба /цаашид “шийдвэр гүйцэтгэх алба” гэх/,*** *цагдан хорих шүүхийн шийдвэр, хорих ял оногдуулсан шүүхийн шийтгэх тогтоолыг гүйцэтгэх алба /цаашид “хорих ял эдлүүлэх алба” гэх/, хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэх алба /цаашид “хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба” гэх/, хорих байгууллага, аймаг, нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс /цаашид “шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс” гэх/-ээс бүрдэнэ.”* гэж, мөн хуулийн 264 дүгээр зүйл “**Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийн чиг үүрэг”-ийн** 264.1.2 “иргэний, **зөрчлийн,** захиргааны хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр, эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийтгэх тогтоол, шүүхээр баталгаажуулсан бусад байгууллагын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг мэргэжлийн удирдлагаар хангах, хяналт тавих гэж тус тус заасан байгаа нь Шийдвэр гүйцэтгэх албаны тогтолцоо, удирдлага зохион байгуулалт болон үндсэн чиг үүрэгт зөрчлийн хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хариуцахаар хуульчилжээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд нийцүүлэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 08 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/172 дугаар тушаалаар “Шийдвэр гүйцэтгэх албаны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тоог шинэчлэн батлах тухай” тушаалаар “*Шийдвэр гүйцэтгэх алба нь* ***иргэн, захиргаа, зөрчлийн хэргийн*** *талаар гарсан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн чиглэлээр мөрдөгдөж буй олон улсын гэрээ, конвенц, Монгол Улсын хууль тогтоомжийн зорилгыг хэрэгжүүлэх, ажлын үр дүнг дээшлүүлэх, үйл ажиллагаанд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх статистик мэдээ, мэдээллийг улсын хэмжээнд нэгтгэн дүгнэх, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, аймаг нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсүүдийг мэргэжлийн удирдлагаар хэрэгжүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ*” гэж заасан нь Шийдвэр гүйцэтгэх албаны чиг үүргийг тодорхойлж өгсөн байна.

Дээр дурьдсан хууль тогтоомж, Шийдвэр гүйцэтгэх албаны үндсэн чиг үүрэгтэй холбогдуулан зөрчлийн хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг *ахлах шийдвэр гүйцэтэгчийн* чиг үүрэгт хуваарилан, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолын хоёрдугаар тогтоолын хавсралтад заасны дагуу албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулж, баталгаажуулсан байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар 25, Шийдвэр гүйцэтгэх хэлтэс 5 гэсэн бүтэц зохион байгуулалттайгаар үйл ажиллагаа явуулж, иргэн, захиргаа, зөрчлийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэр, хуульд заасан тохиолдолд шүүхээр баталгаажуулсан бусад байгууллагын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, Хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэн мэргэжлийн удирдлагаар ханган, хяналт тавин ажиллаж байна.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын хэлтэс нь Шийдвэр гүйцэтгэх алба болон Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албанаас гаргасан гүйцэтгэх баримт бичгийн судалгааг харьцуулан авч үзвэл:

/2019 оны 10 сарын байдлаар/

д/д	Шийдвэр гүйцэтгэх алба					Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба	
	Харьяа газар, хэлтэс	Шийдвэр гүйцэтгэч /тоо/	Гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо	Нэг шийдвэр гүйцэтгэгчид оногдох гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо	Зөрчлийн гүйцэтгэх баримт бичиг	Шийдвэр гүйцэтгэч /тоо/	Гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо
1	Архангай	5	309	62	11	2 /АШГ-1,ШГ-1/	163
2	Баян-Өлгий	4	621	155	47	1	116
3	Баянхонгор	4	375	93	0	2 /АШГ-1,ШГ-1/	182
4	Булган	4	207	52	6	1	145
5	Говь-Алтай	4	333	83	2	1	99
6	Говьсүмбэр	2	171	85	9	1	64
7	Дархан-Уул	10	842	84	4	2 /АШГ-1,ШГ-1/	300
8	Дорноговь	4	343	85	3	1	102
9	Дорнод	6	461	77	4	2 /АШГ-1,ШГ-1/	322

10	Дундговь	4	189	47	5	1	100
11	Завхан	4	140	35	8	1	60
12	Орхон	10	922	92	4	2 /АШГ-1,ШГ-1/	213
13	Өвөрхангай	5	119	24	0	1	170
14	Өмнөговь	5	260	52	16	1	147
15	Сүхбаатар	3	186	62	5	2 /АШГ-1,ШГ-1/	109
16	Сэлэнгэ	6	447	74	12	1	166
17	Увс	5	345	69	5	2 /АШГ-1,ШГ-1/	118
18	Төв	8	369	46	1	1	174
19	Ховд	6	216	36	3	1	125
20	Хөвсгөл	7	269	38	1	2 /АШГ-1,ШГ-1/	267
21	Хэнтий	6	478	79	18	2 /АШГ-1,ШГ-1/	207
22	Хархорин	2	27	14	3	1	85
23	Мандал	3	350	116	7	1	92
24	БХЗХТБАА	26	1183	45	73	**0**	**0**
25	НШШГГ	81	13199	162	86	20/АШГ-2,ШГ-18/	2839
26	Налайх	4	337	84	1	1	97
27	Багануур	3	378	126	11	1	79
28	Замын-Үүд	2	231	115	0	1	96
29	Тосонцэнгэл	2	61	31	0	1	38
30	Хөтөл	2	176	88	0	1	45
Нийт		**ШГ-237**	**23544**	**14-162**	**345**	**АШГ-11, ШГ-46**	**6720**

Дээрх судалгаанаас үзэхэд Улсын хэмжээнд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хариуцсан 237 шийдвэр гүйцэтгэгч тойргийн системээр ажиллаж байгаа бол хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгч 46 буюу харьяалах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд 1 шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байна.

Дээрх харьцуулсан судалгаа болон Шийдвэр гүйцэтгэх алба, Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албанаас гаргасан танилцуулга, холбогдох судалгаа, бусад баримт бичигт дүгнэлт хийхэд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоо, удирдлага, чиг үүргийн талаар заахдаа зөрчлийн хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг Шийдвэр гүйцэтгэх албаны чиг үүрэгт байхаар хуульд заасан байна. Харин хуулийн 266 дугаар зүйлийн 266.1.1 “цагдан хорих шүүхийн шийдвэр, **баривчлах шийтгэл**

оногдуулсан шүүхийн шийдвэр, хорих ял оногдуулсан шүүхийн шийтгэх тогтоолыг гүйцэтгэх ажиллагаанд хяналт тавих, нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх”-д заасан чиг үүргийг Хорих ял эдлүүлэх албаны чиг үүрэгт байхаар хуульчилсан байна.

2. 2019 оны 10 дугаар сарын мэдээгээр 6720 эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх баримт бичигт улсын хэмжээнд 46 шийдвэр гүйцэтгэгч ялтан, этгээдүүдэд хяналт тавьж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байна. Үүнээс үзвэл улсын хэмжээнд хорихоос өөр төрлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хариуцсан 1 шийдвэр гүйцэтгэгчид 146 гүйцэтгэх баримт бичиг оногдож байна. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд 23544 гүйцэтгэх баримт бичигт 237 шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа ба 1 шийдвэр гүйцэтгэгчид 99 гүйцэтгэх баримт бичиг оногдож байна.

Энэ нь Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын хамтарсан А/247, 167, 303 дугаар “Жишиг норматив шинэчлэн батлах тухай” тушаалаар шинэчлэн баталсан алба хаагчийн жишиг нормативоор:

- иргэний шийдвэр гүйцэтгэгч бүсийн харьяаллаас хамаарч 120-180 гүйцэтгэх баримт бичигт,

- хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх орон нутгийн шийдвэр гүйцэтгэгч 120, нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэгч 160 гүйцэтгэх баримт бичигт ажиллагаа явуулж, хяналт тавьж байхаар журамласан ба батлагдсан норматив нийцэж байгаа юм.

Дараачийн нэг хөндөх асуудал нь нийслэлийн хэмжээнд баривчлах шийтгэл оногдуулах явдал огцом нэмэгдсэнээс үүдэн Улаанбаатар хотод байрлах “Баривчлах төв” нь ачаалал хэтэрсэн бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 266 дугаар зүйлд заасан баривчлах шийтгэлийг гүйцэтгэх ажиллагаанд хяналт тавих чиг үүргийг Хорих ял эдлүүлэх албанд харьяалуулсан асуудлыг нэг мөр шийдвэрлэх шаардлага үүсээд байна.

Үзүүлэлт	2016 он	2017 он	2018 он	2019 оны 10 сард	**Нийт**
Этгээдийн тоо	3031	5159 **(+2128)**	4356 **(-803)**	6847 **(+2491)**	**25671**

2019 оны эхний 10 сарын байдлаар баривчлагдсан хүний тоог өнгөрсөн оны дүн мэдээтэй харьцуулж үзэхэд 2491-ээр буюу 57,1 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Баривчлагдсан хүний тоо хэмжээ эрс өсөхтэй холбоотойгоор баривчлах байрын багтаамж хэтэрч, туйлын хүнд байдалтай болоод байна. Хорих орчин нөхцөлийн талаарх олон улсын стандартад заасан нэг хүнд оногдох талбайн хэмжээ 2м2 байх шаардлагаас тогтмол хэтрэх байдалтай байна.

Сар бүрд баривчлагдсан хүний тоон үзүүлэлт тасралтгүй өсч байгаа нөхцөл байдал, одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомж, шүүхийн праттикт дүн шинжилгээ хийж үзвэл дараачийн 2-3 жилийн хугацаанд баричвлагдсан хүний тоо хамгийн багадаа 90-140 хувиар нэмэгдэж хандлагыг олж харж болохоор байна.

Баричвлах байрны ачаалал нэмэгдсэнээр нийслэлийн хэмжээнд байгаа цорын ганц “Баривчлах төв”-ийн ачаалал хэтэрч, баривчлагдсан иргэнд үзүүлэх эрүүл мэнд, ахуйн үйлчилгээ алдагдах, аюулгүй байдлыг хангах, хүний эрхийн суурь зарчмууд зөрчигдөх зэрэг сөрөг үр дагаварууд бий болох боломжтой болоод байна.

Иймд дээрх нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээнд тулгуурлан дараах чиглэлээр зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах шаардлагатай гэж үзээ байна. Үүнд:

1. Монгол Улсын Эрүүгийн ялын бодлого, зорилгод нийцүүлэн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх тогтолцоог нэгдмэл хэлбэрээр бэхжүүлэн, аюулгүй байдлыг хангах, сургалт нөлөөллийн ажил, дүн шинжилгээний ажлыг хамарсан цогц байдлаар хөгжүүлэх;

2. Нээлттэй дэглэмийн хорих ангийн багтаамж, байршил, үйлдвэрлэлийн чиглэл зэргийг ойрын 3-5 жилийн хоригдлын тоон үзүүлэлтийн өсөх төлөвт нийцүүлэн судалж гарц гаргалгааг гаргах;

3. Зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны онцлог, гүйцэтгэх үндэслэл, хэлбэр зэргийг харгалзан Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албанд харьяалуулан гүйцэтгүүлэх асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэх;

4. Хорих байгууллагын ажлын ачаалал, аюулгүй байдлын шаардлага, хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулсан шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг нэг мөр хангах зорилтод нийцүүлэн хорих болон хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй нэгж, салбарын орон тооны хүрэлцээг нэмэгдүүлэх талаар бодлогын шийдвэр гаргуулах ажлыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх;

6. Эрүүгийн ял, албадлагын арга хэмжээний зүй тогтол, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зэрэг болно.

СОГТУУРАХ, МАНСУУРАХ ДОНТОЙ ХҮНИЙГ ЗАХИРГААНЫ ЖУРМААР АЛБАДАН ЭМЧЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА



Б.ЖАВХЛАНБААТАР
ШШГЕГ-ын харъяа СМДӨАЭАХХГ-ын Сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл, дотоод ажил хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Өнөөгийн нийгэмд архидан согтуурах, мансуурах явдал даамжрах шинжтэй болж архи, согтууруулах ундаа, мансууруулах бодист донтох эмгэгтэй хүний тоо нэмэгдэж байгаа нь үндэстний хэмжээнд үзүүлж буй сөрөг нөлөө, хор уршгийг бууруулахад анхаарах асуудлын талаар санал, дүгнэлт илэрхийлсэн болно.

Abstract: In today's society, alcoholism and drug addiction are on the rise, and the number of people suffering from alcoholism and drug addiction is increasing, which reflects the need to reduce the negative impacts and harms of the nation.

Түлхүүр үг: Согтуурах, мансуурах донтой хүн, албадан эмчилгээ.
Key word: alcoholism, drug addiction, involuntary treatment

Өнөөгийн нийгэмд архидан согтуурах, мансуурах явдал даамжрах шинжтэй болж архи, согтууруулах ундаа, мансууруулах бодист зэрэг зиндаа, нас хүйс, үл харгалзан шимтэх аваас хувь хүн төдийгүй улс үндэстэн хүртэл мөхөх аюултай гэдгийг бид бэлхнээ мэдэх атал сүүлийн хэдхэн жилд Монгол хүн архинд донтох өвчинд маш ихээр нэрвэгдэж байна. Дэлхий нийтэд согтууруулах ундаа, мансууруулах бодисын хэрэглээ жил ирэх тусам буурч байгаа энэ цаг үед Монгол Улсад огцом өсөж насанд хүрсэн нэг хүнд ногдох согтууруулах ундааны үйлдвэрлэл, хэрэглээгээрээ азид төдийгүй дэлхийд толгой цохих болоод байна.

Учруулж буй хор хөнөөл, аюул занал нь жилээс жилд өсөн нэмэгдэх болсон нийгмийн эл сөрөг үзэгдэл монгол хүний удмын санд мэдэгдэхүйцээр нөлөөлөх болсны сацуу гэмт хэргийн өсөлтийн хувь хэмжээ өсөх хандлагатай байна. 2018 оны байдлаар гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлсэн 12366 хүний 2947 нь буюу 23.8% нь согтуугаар гэмт хэрэг үйлдсэн байна.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагын мэдээллээр архи хэтрүүлэн хэрэглэсний улмаас дэлхийд 1 жилд 3 сая, өөрөөр хэлбэл,1 минутад 6 хүн нас барж байна. Эдгээр хүний 4 хүн тутмын 3 нь эрэгтэй байна.

Мөн 2016 оны байдлаар дэлхийн 15, түүнээс дээш насны 1 хүн жилд 6.4 литр “спирт” хэрэглэж байгаа тооцоо гарчээ.

Согтуурах болон мансуурах донтой болсон хүмүүсийг албадан эмчлэх асуудлыг зохицуулах нь төрийн орхиж болохгүй үүрэг бөгөөд Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д архидан согтууралт, мансууралтай тэмцэх ажлыг эрчимжүүлж, хүн амын удмын санд учрах сөрөг нөлөөллийг бууруулах асуудлыг тэргүүлэх чиглэл болгон тодорхойлсон.

Учруулж буй хор хөнөөл, аюул занал нь жилээс жилд өсөн нэмэгдэх болсон нийгмийн эл сөрөг үзэгдэл монгол хүний удмын санд мэдэгдэхүйц таагүй нөлөөлөх болсны сацуу гэмт хэргийн өсөлтийн хувь хэмжээ, криминологи шинжид огцом сөрөг өөрчлөлтийг бий болгож байна. Монгол улсад үйлдэгдэж буй нийт гэмт хэргийн 18,2 хувь, онц ноцтой гэмт хэргийн 80-аас дээш хувийг согтуугаар үйлддэг аж. Гэмт хэргийн гаралтын энэхүү нөхцөл байдал цаашид тоггвортой хадгалагдвал монголын нийгэм, хүн амын аюулгүй байдалд учруулах хор хохирол нь улам бүр өсөн нэмэгдэж, түүнийг таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх тэмцэл төдий хэмжээгээр бэрхшээлтэй учирна гэдгийг эрдэмтэн судлаачид анхааруулсаар буй билээ.

Хүн төрөлхтөн архи хэрэглэж ирсэн буурал түүхийн эхийг тогтоох бодит боломж тун бага юм. Гэвч энэ талаар судалсан судлаачид ваар сав хийж сурсан тэр үетэй ойролцоо гэж үздэг аж. Ваар саванд хадгалсан элдэв жимс хадгалалтийн явцад эсэж задраад бага хэмжээний спирттэй ундаа болсныг хүмүүс анх мэдэж ууж эхэлсэн нь түүний хэрэглээний эхлэл гэж судлаачид үздэг.

Монголын эртний хууль цаазын дурсгалт бичгийн нэг бол “Халх журам” юм. “Халх журам” хууль цаазын бичиг нь XIII зууны үед (1709 онд) зохиогдсон бөгөөд уг цаазын бичигг архины цаазыг тогтоосон далгэрэнгүй заалг нилээдгүй тусгагджээ.

Архи дарс хүнд өгөхийг цээрлэн, басхүү архи ууж балай согтсон хүнийг гэрчлэн илрүүлсэн хүнийг хөхүүлэн шагнах тухай өгүүлсэн зүйл байдаг. “Гэлэн хүн архи ууваас гурван мориор баалъя. Гэцэл хүн архи ууваас хоёр мориор баалъя. Банди хүн архи ууваас нэг мориор баалъя. Хаалгач хүн архи ууваас нэг мориор баалья. Бүгдийг нь хар болгож отогт

нь гаргая. Албаны хэрэгт явагч хар хүн архи ууваас нэг мориор баалья. Эдний морьдыг гэрчлэн гаргасан хүнд өгье.

Архи уугчийг аливаа хүн нууваас нэг мориор баалъя. Эдэнд хэн нэгэн архи өгвөөс нэг мориор торгоё. Эдний морийг санд тавья гэж тоггоож байжээ.[1]

Манжийн дарлалын дор 200 жил болсон монгол Монгол Хятадын суурин иргэншлийн соёл хүчтэй нөлөөлж эхэлсэн түүхийг хэн бүхэн мэднэ. Тэр үеийн хүрээ дуунуудад архи, тамхины талаар тод томруун дүрслэн ойлголт өгөхүйц гаргасан байдаг. Дөч тавиад онд Монгол улсад архины хэрэглээ газар авч цаашид архидалт тархах таатай нөхцөл бүрэн тавигдсан байв.

Монгол Улсад согтуурах донтой иргэнийг анх 1961 оноос албан ёсоор албадан эмчилж, хөдөлмөрлүүлж эхэлсэн бөгөөд Бүгд найрамдах монгол ард улсын ардын их хурлын тэргүүлэгчдийн 1961 оны 10 дугаар сарын 04-ний өдрийн “Улаанбаатар хотын дотор олон нийтийн хэв журам сахиулах явдлыг сайжруулахтай хобогдсон зарим арга хэмжээний тухай” 13 дугаар тогтоолын 1 дүгээр зүйлд “Үргэлж архи ууж согтууран хэрүүл зодоон гаргах, гуйлга гуйх зэрэг байдлаар олон нийтийн хэв журмыг байнга гажуудуулж байгаа цөөн тооны хүмүүсээр нийгмийн тусгай хөдөлмөр хийлгэж хүмүүжүүлэх зорилгоор тэднийг Барилга ба барилгын материалын үйлдвэрийн яам /ББМҮЯ/-ны харъяа Ерөөгийн модны үйлдвэрт шилжүүлж Цагдан Сэргийлэх байгууллагын хяналтан дор түр хугацаагаар ажиллуулахыг Улсын Цагдан Сэргийлэх газар ба Улаанбаатар хотын Ардын Депутатын хурлын /АДХ/-ын Гүйцэтгэх захиргаа, ББМҮ яаманд даалгасугай” хэмээн зааснаар Монгол улсад анх согтуурах донтой иргэдийг албан ёсоор албадан эмчлэх, хөдөлмөрлүүлэх ажлын үндэс тавигдаж байсан аж.

Монгол Улсад 1961 оноос эхлэн архинд донтох өвчтэй иргэдийг албадан эмчилж эхэлсэн бөгөөд албадан эмчлэх байгууллага нь 2000 он хүртэл цагдаа, ШШГБайгууллага, эрүүл мэндийн байгууллагын харьяанд тус тус ажиллаж байсан байна.

1961 оноос 2000 оныг хүртэл согтуурах, мансуурах донтой иргэдийг албадан эмчлэх, хөдөлмөрлүүлэх, хүмүүжүүлэх харилцааг тушаал шийдвэр, тогтоол, түр журмаар зохицуулан ирсэн бөгөөд анхны Согтуурах,

[1] Т.Алтангэрэл XYI-XYII-р зууны Монгол цаазын бичгүүд, УБ.. 1999, 178, 179-р тал

мансуурах донтой өвчтэй этгээдийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх тухай хууль 2000 оны 1 дүгээр сарын 28-ны өдөр батлагдсан байдаг.

2000 оны хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол улсын Засгийн газрын 2000 оны 09 дүгээр сарын 27-ны өдрийн 148 дугаар тогтоолоор тус эмнэлгийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяалалд шилжүүлж “Согтуурах, мансуурах донтой өвчтөнг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газар” нэртэй болгосон. Энэ хугацаанд харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг Цагдаагийн байгууллага гүйцэтгэсэн хэвээр байсан ба Төрийн өмчийн хорооны 2003 оны 351 дүгээр тогтоолоор Төв аймгийн Баян сум /Мааньт/-д шилжүүлэн байршуулж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяалалд бүрэн бүрэлдэхүүнээр шилжсэн байна.

Уг хуульд тодорхой заагаагүйн улмаас Согтуурах, мансуурах донтой өвчтэй этгээдийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газрын үйл ажиллагаанд тулгамдаж байгаа зарим асуудлыг шийдвэрлэх, хуульд заасан боловч хэрэгжих боломжгүй байгаа зарим зохицуулалтыг халах шаардлага бий болсон.

Мөн Монгол Улсын нэгдэн орсон холбогдох олон улсын гэрээ конвенци болон сүүлийн үед батлагдан гарсан бусад хуультай энэ хуулийн зүйл, хэсэг, заалт, нэр томьёог нийцүүлэх шаардлага бий болсон тул 2018 оны 11 дүгээр сарын 15-ны өдөр Согтуурах мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх тухай хуулийг шинэчлэн баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхлээд байна.

ДҮГНЭЛТ

Архидан согтуурах явдалтай тэмцэх ажлыг төрийн хууль тогтоох бодлогын хүрээнд зохицуулж, архидан согтуурахтай тэмцэх тухай бие даасан хууль батлан тодорхой алхамыг хийж эхэлсэн хэдий ч энэ сөрөг үзэгдэл төдийлөн буурахгүй цаашид өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх тухай 2018 оны хуулинд мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэхээр заасан боловч Улсын хэмжээнд дээрх хуулийг хэрэгжүүлэгч ганц байгууллага болох Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг албадан эмчлэх албадан хөдөлмөр хийлгэх газар нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харьяанд ажилладаг. Өнөөдрийн байдлаар тус

газар нь 26 ажлын байр 47 орон тоонд захиргаа санхүү, аж ахуй, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, харуул хамгаалалт, нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх нэгжтэйгээр жилд дунджаар согтуурах донтой 500-800 иргэнийг Шүүхийн шийдвэрийн дагуу хүлээн авч архины хордлого тайлах, шинж тэмдгийн эмчилгээ, архины дуршил бууруулах, архи зохихгүй болгох, архины харшил үүсгэх эмийн эмчилгээ болон сэтгэл зүйн сургалт, ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх ажлуудыг зохион байгуулан ажиллаж байна. Цаашид Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх тухай хуулийг хэрэгжүүлэн мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх үйл ажиллагаа өнөөг хүртэл монгол улсад хэрэгжиж эхлээгүй байгаа нь шүүмжлэлтэй байна.

Мөн хүн амын удмын сангийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, архидан согтуурахтай тэмцэх ажлын хүрээнд тодорхой үүрэг гүйцэтгэж байгаа Согтуурах, мансуурах донтой хүнийг захиргааны журмаар албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газрын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, энэ газарт эмчлүүлж байгаа иргэдийн эрх зүйн байдлыг сайжруулахад юуны түрүүнд дагаж мөрдөж буй хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

ХАВСРАЛТ

Согтуурах, мансуурах донтой, өвчтэй этгээдийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газраас эмчлүүлэгчдийн судалгааг сүүлийн 15 жилээр гаргахад нэг жилд эмчлүүлэгчдийн тоо 290-ээс 1040-ийн хооронд хэлбэлзэж байна.

Сүүлийн 6 жилийн судалгаагаар нийт 3384 иргэн хүлээн авч захиргааны журмаар албадан эмчилснээс 284 буюу 8.4 % эмэгтэй, 30.9 % нь давтан ирж эмчлүүлсэн байна.

Насны байдлаар нь авч үзвэл 30-50 насны иргэд голчлон ирдэг бөгөөд 76 %-ийг эзэлсэн тоон судалгаа байна. Мөн боловсролоор авч үзвэл 63%-ийг бүрэн ба бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс, харин 11% нь орон гэргүй иргэд байна.

Он	Эмэгтэйчүүдийн байдлаар					Насны байдлаар						Боловсролын байдлаар				Гэр бүл, нийгмийн байдлаар		
	нийт хэргийн эзэмшигч	эр	эм	гэрлэлтийн эвлэрүүлэлт	гэрлэлтийн салалт	20 хүртэлх насны	20 - 29 насны	30 - 39 насны	40 - 49 насны	50 - 59 насны	60 - аас дээш насны	дээд	тусгай дунд	бүрэн бус дунд	бага ба боловсролгүй	гэр бүлтэй	гэр бүлгүй	ажилгүй
2012	776	713	63	225	551	1	49	256	346	106	18	84	56	549	87	512	211	53
2013	684	631	53	247	437	0	48	237	281	111	7	66	30	390	198	401	227	56
2014	381	351	30	125	256	0	23	130	166	56	6	49	17	288	27	289	73	19
2015	550	496	54	167	383	1	37	190	212	96	14	78	136	279	57	425	102	23
2016	505	466	39	133	372	0	33	176	227	62	7	88	37	334	46	337	137	31
2017	488	441	47	149	339	1	25	151	219	87	5	53	43	307	85	205	99	184
2018	458	397	61	332	126	0	18	150	209	73	8	51	18	357	32	264	171	23



Нийслэл болон орон нутгаар харьцуулалт хийсэн график.



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ НӨӨЦ БҮРДҮҮЛЭХ, ТОГТВОР СУУРЬШИЛТАЙ АЖИЛЛУУЛАХАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ ЗАРИМ АСУУДАЛ



П.ШИНЭ-УЧРАЛ
ШШГЕГ-ын харьяа Дорнод аймаг дахь ШШГГ-ын Сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл, дотоод ажил хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн менежмент, эрх зүйн зохицуулалт, алба хаагчдын сургалт, эрх зүйн баталгаа гэсэн чиглэлүүдээр судалгааны ажил хийгдэж байсан. Энэхүү өгүүллээр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бие бүрэлдэхүүний нэг хэсэг болох ахлагч бүрэлдэхүүнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр судалсанд шинэлэг тал оршино.

Энэхүү өгүүлэлд шинжлэх ухааны түгээмэл аргууд болох анкетын судалгааны арга, харьцуулах, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх аргуудыг ашигласан.

Судалгааны үр дүнд тулгуурлан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүний нөөц бүрдүүлэх арга замыг боловсронгуй болгох, ахлагч бүрэлдэхүүнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах талаар санал боловсруулж түүнийг хэрэгжүүлэх нь практик ач холбогдолтой.

Дэвшүүлсэн санал нь ахлагч бүрэлдэхүүнтэй холбоотой хууль, журамд тусгалаа олж ашиглагдах нь онолын ач холбогдолтой юм.

Abstract: Several studies have been conducted in the areas of legal assurance, staff training, legal regulation and human resource management. The novelty of this research is that it examined the supervisions which are part of General Executive Agency of Court Decision in terms of long-term employment, preparation of labor resource and improvement of selection.

Common scientific methods such as questionnaire, comparison and document analysis have been used.

Based on the research result, it is practical importance to the Supervisor of General Executive Agency of Court Decision to develop the method to prepare the labor resource and implement it to employ labor for long term.

It is theological importance that the proposals from supervision regarding the labor resource will be reflected on relevant acts and regulations.

Түлхүүр үг: Ахлагч бүрэлдэхүүн, хүний нөөц

Keywords: Senior staff, human resources

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бага бүрэлдэхүүний хүний нөөцийн бодлого үндсэн чиглэл нь байгууллагын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн хүний нөөцийг нээлттэй сонгон шалгаруулж, боловсролтой, чадварлаг, эрүүл, ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж, тогтвортой ажиллуулах бодлого баримтална гэж заасан байдаг[1].

Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгээс 2020 онд гаргасан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайлангийн дүгнэлтэд: “...сүүлийн 5 жилийн байдлаар жилд дунджаар 300-400 орчим алба хаагч чөлөөлөгдсөн судалгаа байна. Чөлөөлөгдсөн алба хаагчдын 60 гаруй хувь нь хамгаалалтын ажилтан 20-30 орчим насны дээд боловсролтой залуучууд байна.

Чөлөөлөгдөх болсон шалтгаанаа бичсэн өргөдөл дээр дүгнэлт хийж үзэхэд 60 гаруй хувь нь өөрийн болон гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэндийн шалтгааныг тоочсон байгаа нь үнэн эсэхэд эргэлзээ төрүүллээ. Үнэхээр 1-3 жил хүртэл ажиллаад хүнд өвчин тусч эмчлүүлэх шаардлага байгаа бол анх ажилд авахаар судлахдаа хийсэн эрүүл мэндийн шинжилгээ үр дүнгүй, эсхүл хорих байгууллагад ажиллаж байхдаа хүнд өвчин туссан гэж ойлгогдохоор байна гэсэн дүгнэлт гарсан байгаагаас үзэхэд ахлагч бүрэлдэхүүний сонгон шалгаруулалтыг нарийн өндөр зохион байгуулалттай, чанартай болгох зайлшгүй шаардлагатай байгааг илтгэжээ[2].

Хоригдол, хоригдогчтой байнгын нүүр тулж, хүний зовлон жаргалыг хуваалцаж, сэтгэл зүй, санаа бодлыг нь мэдэрч байдаг нь гагцхүү ахлагч нар

---

[1] ШШГЕГ-ынүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 05 дугаар сарын 03-ны өдрийн А\96 дугаар тушаалаар батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын “Бага бүрэлдэхүүний бодлогын баримт бичиг”

[2] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт. Судалгааны тайлан.УБ.,2020.197 дахь тал

бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаа бие бүрэлдэхүүнээс хамгийн тогтворгүй ажиллаж байгаа нь ахлагч бүрэлдэхүүн юм. 2015 онд 89, 2016 онд 108, 2017 онд 98, 2018 онд 163, 2019 онд 179 ахлагч өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж, 2015 онд 190, 2016 онд 200, 2017 онд 147, 2018 онд 180, 2019 онд 327 ахлагч шинээр томилогдсон. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүнд ажилд орсон иргэдийн тоо сүүлийн жилүүдэд жил ирэх тусам өссөн бол өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан ахлагчийн тоо мөн адил ихсэх хандлагатай байгаа нь ахлагч бүрэлдэхүүний тогтвор суурьшилгүй байгааг харуулж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд сүүлийн 5 жилийн байдлаар 3000-3100 орчим алба хаагч ажилласан бөгөөд офицер, ахлагч гэсэн байдлаар авч үзэхэд 50:50 хувь буюу 1500 орчим алба хаагч нь ахлагч бүрэлдэхүүн байна. Иймд ахлагч бүрэлдэхүүн нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нэг томоохон чухал хэсэг болдог учраас ахлагч бүрэлдэхүүний нөөц бүрдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тулгамдаж буй асуудал, хэрэгцээ шаардлагыг хангах арга хэмжээг цогцоор нь шийдвэрлэж, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын хүний нөөцийн аюулгүй байдлыг хангах шаардлагатай байна.

Өнөөгийн байдал:

Монгол оронд 1921 онд Ардын хувьсгал ялж Ардын Намын төв хороо, түр Засгийн газрын хамтарсан хурал 1921 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдөр Нийслэл хүрээнээ болж Засгийн газрын яамдыг шинээр байгуулахад дотоод, гадаад, ерөнхий гэсэн гурван хэлтэстэйгээр Шүүх яамыг байгуулсан байна. Энэ яамны ерөнхий хэлтсийн харьяанд “Гяндан салаа”-г байгуулснаар одоогийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны эх үүсвэр тавигджээ. 99 жилийн хугацаанд алба хаагчдыг сонгон шалгаруулж авах, тэдгээрийн эрх зүйн байдлыг хамгаалах, сургаж хөгжүүлэх гээд бүхий л үйл явц нь хууль эрх зүйн зохицуулалттай салшгүй холбоотой байсан ба тэдгээрийг тогтмол шинэчилж байх зайлшгүй шаардлага урган гарч ирсээр байна.

Монгол Улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, эрүүгийн ял эдлүүлэхтэй холбоотой ажиллагааг зохицуулж ирсэн хууль тогтоомжид тус байгууллагын алба хаагчидтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт хэрхэн тусгагдаж ирснийг судлан үзэх нь судалгаа шинжилгээний болон практикийн өндөр ач холбогдолтой юм.

Эрх зүйн зохицуулалтын түүхэн уламжлалын хувьд судалж үзэхэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эрх зүйн зохицуулалт, нийгмийн хөгжлийг даган бүтэц зохион байгуулалтын шинэчлэл тогтмол хийгдэж ирсэн бөгөөд 1921, 1931, 1966, 1981, 1993 оны хуулиудад хүний нөөцийн талаарх зохицуулалт тусгагдаагүй байсан. 1994 оны хуулинд Шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс, ажилтны эрх үүргийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах, 1996 оны хуулинд ШШББ-ын ажилтан нь төрийн төлөөлөгч мөн гэж заасан нь төрийн төлөөлөгчийн бүрэн эрх эдлэх, аливаа гэмт этгээдийн халдлагаас хамгаалагдан төрийн ивээлд байх эрх зүйн нөхцөл бүрдсэн, 2002 оны хуулийн 137 дугаар зүйлд алба хаагчийн эрх зүйн байдлын талаар тодорхой заасан, 2017 оны хуулийн 270 дугаар зүйлд тодорхой шалгуур үзүүлэлтийг тусгасан. Мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйл, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журмын 4 дэх хэсэгт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг тусгасан байна.

Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1981 оны 11 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 403 дугаар зарлигаар “Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Засан хүмүүжүүлэх тухай хууль” батлагдан хэрэгжиж, тухайн үеэс хянагч нарын мэргэжил мэдлэгийг дээшлүүлэхэд ихээхэн анхаарч хянагчийн байнгын курс, сурган хүмүүжүүлэгч, тоо бүргэгч нарын 14-30 хоногийн түр курс ажиллуулж байсан нь үр дүнгээ өгч байжээ[3].

Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургууль нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын захиалгаар богино хугацааны сургалт буюу 2-3 сарын “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан” мэргэжлийн сургалтад 2015-2019 онд 819 суралцагч элсүүлж, 775 ахлагч бэлтгэгдэн төгсгөн практик байгууллагад хүлээлгэн өгсөн. Суралцагчдын 80-90 хувь нь ажлын байраар хангагдан үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа нь сайшаалтай боловч энэ хугацаанд мэргэжлээ буруу сонгосон, сургалтын үйл ажиллагаанаас няцсан, ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх шалтгаанаар нийт 44 суралцагч сургалтаас чөлөөлөгдөж, хасагдсан нь сургалт явуулахад гарч байгаа хүндрэлүүдийн нэг болж байна.

---

[3] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт. Судалгааны тайлан.УБ.,2020.109 дэх тал

Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгээс 2020 онд гаргасан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайлангийн дүгнэлтэд: Байгууллагын хэмжээнд жилд дунджаар 300-400 орчим иргэнийг шинээр ажилд авч байна, эдгээр иргэдийг ажилд авахдаа ямар шалгуур үзүүлэлтийг голчлон анхаарвал зүйтэй вэ? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын ёс зүй, ур чадвар, хандлага-873 буюу 30%, ажиллах хүсэл эрмэлзэл-780 буюу 26.9%, боловсрол мэргэжил-606 буюу 20.3% нь гэж хариулснаас харахад эхний ээлжинд турхайн хүний хандлага-ажиллах хүсэл эрмэлзлэлийг нь харгалзах нь зүйтэй гэдэг дээр анхаарлаа хандуулвал зүйтэй байна гэжээ[4]. Энэхүү дүгнэлтээс харахад зөвхөн ахлагч бүрэлдэхүүн бус тус байгууллагад ажиллах иргэнд тавигдах хамгийн том шалгуур нь хандлага, ажиллах хүсэл эрмэлзэл буюу тухайн хүний дотоод мөн чанарыг таньж мэдэх, судлах шаардлагатай болж байна.

- Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан бэлтгэх” сургалтын 2019 оны намрын ээлжид хамран суралцсан 89 суралцагчаас авсан санал асуулгын дүнд хийсэн шинжилгээ. График үзүүлэлтийг хавсралтаас үзнэ үү.

Ахлагчийн сургууль төгсөөд таны хүсэж буй албан тушаал юу вэ? гэсэн асуултад ихэвчлэн дээд газраас томилсон албан тушаалд сайн ажиллаж байгаад офицер болж дэвшин ажиллах гэсэн хариулт өгчээ.

Таны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагыг төсөөлөх төсөөлөл гэсэн асуултад Ахлагчийн сургуульд суралцаж буй 89 суралцагчийн 12 нь хариулт бичээгүй бол 77 суралцагчаас гарсан хариултыг нэгтгэхэд: Төрийн тусгай байгууллагын хувьд маш их хариуцлагатай ажил, энэ албанд олон хүнийг орж ажиллаасай гэж хүсэж байна, сайхан ажил, хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангаж, гэмт хэрэг хийсэн хүний гэм бурууг ухааруулдаг газар гэж янз бүрээр тодорхойлсон байх юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагчийн бүрэлдэхүүний дийлэнх хувийг харуул хамгаалалтын ажилтны албан тушаал эзэлдэг. Тийм ч учраас энэ удаагийн сургалтад хамрагдаж буй суралцагчдаас авсан судалгаанаас харахад 89 хүний 67 нь буюу 75 хувь нь 25 хүртэлх настай, 75 нь буюу 84 хувь нь эрэгтэй хүн байна. Суралцагчдын

[4] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт. Судалгааны тайлан.УБ.,2020.196 дахь тал

75 хувь нь ахлагчийн курст элсэн орох шалгуур үзүүлэлтийг өндөр гэжээ. Шалгуур өндөр байх тусам чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэгдэхэд 1 алхам ойртох болно. Ихэвчлэн 25 хүртэлх насны залуу хүмүүс суралцаж байгаа учраас бүрэн дунд боловсролтой, урьд нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй цаашдаа тус байгууллагад тогтвор суурьшилтай ажиллах хүсэл сонирхолтой суралцаж байгаа нь судалгааны дүнгээр тодорхойлогдож байна.

Ахлагчийн сургууль төгсөгчид нь суралцах хугацаандаа цаашид ажиллах хүсэл эрмэлзэл, байгууллагыг үнэлэх үнэлэмж нь өндөр байгаа атал сургуулиа төгсөөд албан тушаалд томилогдоод удалгүй ажлаас гарах, шилжин ажиллах хүсэлт гаргах тохиолдлууд цөөнгүй гарсаар байна. Үүний гол шалтгаануудыг Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгээс 2020 онд гаргасан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайланд дэлгэрэнгүй судалгаанд суурилан тодорхойлсон байна.

Энэ нь “...2018 онд Ахлагчийн сургууль төгссөн хорих анги, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт ажиллаж байгаад 2018, 2019 онд өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн 61 иргэнээс ажлаас чөлөөлөгдөх болсон шалтгааны талаар тодруулах ярилцлагын аргаар судалгаа авч үзэхэд шинээр орсон алба хаагчдыг удирдлагын зүгээс их дарамталдаг байсан-21, ажлын ачаалал /ээлжнээс буулгадаггүй, ээлжийн амралт өгөөгүй, илүү цагаар ажиллуулдаг/ хэтэрхий их-14, алба хаагчид харьцааны /хуучин алба хаагчдын дарамт их, архи, мөнгө нэхдэг, ёс зүйгүй, шударга бус хандсан/ доголдолтой-17, хөгжих боломжгүй /дээд боловсролтой боловч офицер болох эсэх нь тодорхой бус/ гэж санагдсан-5, ажлын байрны бэлгийн дарамт /удирдлагын зүгээс оролдох, зүй бус авир гаргах/ үзүүлсэн-4 иргэн хариулсан байна[5].

Мөн ажлаас чөлөөлөгдсөн 1 иргэнтэй ярилцахад “...Хорих байгууллагад анх ажилд ороход хуучин ахлагч нар архи нэхэх, дээрэлхэх, цохих, доромжлох зэргээр зүй бус харьцдаг байсан. Энэ байдал хэзээ ч дуусах нь тодорхойгүй, дээрээс нь гэрээсээ хол болохоор ажлаасаа гарахаас өөр аргагүй байдалд хүрсэн. Дарга нар шинэ хянагч нарт хэзээ ч зааж зөвлөдөггүй, юуг, яаж хийхийг нь хэлээгүй мөртлөө байнга харааж загнаж

[5] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт. Судалгааны тайлан.УБ.,2020.74 дэх тал

байсан. Иргэн Б[6]. гэсэн хариулт өгсөн нь шинэ төгссөн ахлагч нарыг ажлын байранд сурган дадлагажуулах, зөв үлгэр дуурайл үзүүлэх, аливаа дарамт шахалтад орохоос урьдчилан сэргийлэх боломжит арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, дарга дэд дарга нар шинэ алба хаагчийг хүлээн авах, түүнийг ажилдаа дасах суралцах хугацаанд байнгын анхаарал хандуулж ажиллах ёстойг харуулж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 09 дүгээр сарын 19-ний өдрийн А/192 дугаар тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”-ын 4.2.2. Ахлагчийн бүрэлдэхүүнд бүрэн дунд, түүнээс дээш түвшний боловсролтой, тухайн ажлын байрны шаардлага хангасан байх; гэсэн заалтад **“...компьютерын анхан шатны мэдлэгтэй”** гэсэн шалгуурыг нэмэх шаардлагатай. Учир нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаа алба хаагч бүр төрийн жинхэнэ алба хаагч бөгөөд салбар, нэгжийн дарга нартай гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө байгуулж, түүнийхээ хэрэгжилтийг ханган үр дүнг тооцуулж, сахилга хариуцлага, шагнал урамшуулал авах эсэх нь яригддаг. Гэтэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж буй ахлагч бүрэлдэхүүнээс компьютерын анхан шатны мэдлэггүй ахлагч цөөнгүй байдаг. Энэ нь өөрийн ажлаа төлөвлөж, удирдлагаар батлуулж чадахгүй бол ажил цаашаа явахгүй гэсэн үг юм.

Мөн журмын 4.3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад анх ажилд орох Хууль сахиулахын их сургуулийг төгссөнөөс бусад иргэд тус сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн сургалтад хамрагдсан байна. гэсэн заалтад **“...гүйцэтгэх ажил мэргэжлийн онцлогт тохирсон 7 хоногоос 6 сарын хугацаатай сургалтад”** хамрагдсан байна гэж өөрчлөлт оруулах нь зүйтэй. Учир нь харуул хамгаалалтын ажилтны хувьд 3 сар суралцахад хийж гүйцэтгэх ажил үүргийг бүрэн сурах хугацаа бага байна. Суралцагчдад 3 сарын хугацаанд онолын мэдлэг олгож, 3 сарын хугацаанд практик дадлага, сургалтыг хорих анги, цагдан хорих байранд хийлгэх хэрэгтэй. Дан ганц хорих ангид практик дадлага хийгээд төгсөөд цагдан хорих байрны хамгаалалтын ажилтнаар томилогдоход дахин эхнээс нь зааж сургах шаардлага гарч ирдэг. Хамгаалалтын ажилтнаас бусад ажил мэргэжлээр ажиллах алба хаагчдын хувьд заавал 3, 6 сар суралцах шаардлагагүй, цэргийн хэргийн анхан шатны мэдлэг олгох, байгууллагын

[6] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт. Судалгааны тайлан.УБ.,2020.75 дахь тал

үйл ажиллагааны онцлогийг таниулах 7-14 хоногийн сургалтад хамрагдахад тус байгууллагад ажиллах бүрэн боломжтой юм.

Жишээлбэл: Захиргаа, санхүүгийн чиглэлийн албан тушаалд ажиллах иргэний хувьд хамгаалалтын ажилтны сургалтад хамрагдах шаардлагагүй бөгөөд цэргийн хэргийн мэдлэгтэй, өөрийн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил үүргийг хэрэгжүүлэх мэргэжил, чадвартай байхад шаардлага хангаж байна гэж үзэж болох юм. Жолоочийн албан тушаалд томилогдох иргэнийг Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан бэлтгэх” сургалтад хамрагдсан тохиолдолд томилох шалгуур тавихад мэргэшсэн жолооч нар ихэнх тохиолдолд суралцах боломжгүй байдаг нь тухайн салбар, нэгж дутуу орон тоогоо нөхөн бүрдүүлэхэд хүндрэл үүсэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад шинээр ажилд орох иргэнийг нөөцөд бүртгэхээр судлахдаа баримт бичгээр судлах, ял шийтгэлтэй эсэхийг судлах[7] гэсэн 2 аргаар судалж байгаа бол цаашид **“...хорих анги, цагдан хорих байр, газар, хэлтсийн үйл ажиллагаатай биечлэн танилцуулж судлах”** гэсэн судлах арга хэлбэрийг нэмж оруулах нь илүү үр дүнтэй. Учир нь тухайн иргэн суралцахаасаа өмнө Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын талаарх төсөөлөл, үйл ажиллагааны онцлогтой нь бүрэн танилцсан байвал суралцах эсэхээ дахин тунгаах, зөв шийдвэр гаргах, цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллахад чухал нөлөө үзүүлнэ.

Зарим төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын эрх зүйн зохицуулалт, цалин урамшууллын харьцуулалт

1. Батлан хамгаалах салбарын “Ахлагчийн алба хаах журам”-ын 10.4 дэх хэсэгт “...Иргэний их сургууль, коллежийн үндсэн ангид элсэн суралцах тохиолдолд цэргийн жинхэнэ албанаас эргэж орох нөхцөлтэйгээр бэлтгэлээр хална гэсэн заалт нь аль ч төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын дотоод журамд тусгалаа олж, дагаж мөрдөх боломжтой, алба хаагчийн сурч боловсрох эрх нээгдэж ажлын байр хадгалж үлдэх гэсэн олон давуу талуудтай байна[8].

---

[7] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 09 дүгээр сарын 19-ний өдрийн А/192 дугаар тушаал “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”

[8] Батлан хамгаалахын сайдын 2008 оны 75 дугаар тушаал “Ахлагчийн алба хаах журам”

2. Онцгой байдлын байгууллагад алба хаах журамд туссан Ахлагчийн албан тушаалд “...цэргийн алба хаасан, эсхүл цэргийн хэргийн мэдлэг олгох анхан шатны сургалтад хамрагдсан” гэсэн шалгуур нь бусад төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын журам, зааварт тусгагдаагүй зөв шалгуур болсон байна.

3. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг тус баримт бичгийнхээ давуу болон сул талыг тодорхойлж, албан тушаал дэвших /карьерын/ тогтолцоог тусгасан, мөн “...ахлагчийн бүрэлдэхүүнд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа алба хаагчийг офицерийн албан тушаалд ажиллуулна гэх заалт орсон байгаа нь ахлагчдын ажлын хариуцлага сайжрах, өсөн дэвших боломж нь ил тод, нээлттэй харагдах, тогтвор суурьшилтай ажиллах давуу талуудыг бий болгосон байна үзэж байна[9].

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий зарим байгууллагын цалин нэмэгдлийн талаар Засгийн газраас баталсан журам, эрх зүйн баримт бичигт тусгасныг харьцуулан судлахад:

№	Байгууллагын нэр	Ахлагч бүрэлдэхүүний шатлал	Нэмэгдэл цалин			
1	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага	Т-7	Цэргийн цолны нэмэгдэл 20%-иас эхэлнэ	Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны- 5-27%	Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл- 10-20%	Хөрөнгөтөй ажилласны нэмэгдэл-6-9%
2	Онцгой байдлын байгууллага	Жолооч ТТ-8 Бусад ахлагч ТТ-7	Цэргийн цолны нэмэгдэл 20%-иас эхэлнэ	Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны-5-30%	Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл-20%	Спортын цолны
3	Шүүхийн шинжээчээний алба	ТТ-6	Цэргийн цолны нэмэгдэл-20%-иас эхэлнэ	Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны- 5-30%	Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл-10-20%	
4	Цагдаагийн байгууллага	ТТ-8	Цэргийн цол бүтд-25%	Удаан жил 10-45%	Онцгой албаны нэмэгдэл бүтд-25%	5 жил ажиллаад 3 жилийн цалингийн урамшуулал
5	Дотоодын цэрэг	ТТ-8	Цэргийн цол бүтд-25%	Удаан жил 10-45%	Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл-15-25%	Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл- 5-15%
6	Зэвсэгт хүчин, бусад цэргийн алба хаагчид	ТТ-5-7 хооронд албан тушаалаар өөр өөр байдаг	Цэргийн цолны нэмэгдэл-20%-иас эхэлнэ	Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны- 5-30%	Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл-10%	

[9] Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрийн б/14 дүгээр тушаал “Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”

Энэхүү харьцуулалтаас Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдад олгодог цалин нэмэгдэл нь бусад төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагаас харьцангуй илүү байгаа нь Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүн тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа нэг гол хүчин зүйл болсон байна. Мөн хөдөө орон нутаг буюу сумдад ажиллаж буй алба хаагчдад 5 жил тутамд 3 жилийн цалингийн урамшуулал олгодог нь маш том эрх зүйн зохицуулалт байна. Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний шилжилт хөдөлгөөнийг тухайн салбар нэгжийн дарга нар шийдвэрлэдэг нь бас л давуу талтай юм.

Ахлагчийг шилжүүлэн томилох, дэвшүүлэн томилох асуудлыг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалтыг тодорхой болгох, нээлттэй ил тод байдлаар шийдвэрлэх шаардлагатай бөгөөд үүний тулд ахлагч нартай тухайн томилогдсон албан тушаалд 5 жил ажиллах гэрээ байгуулах бөгөөд гэрээ дуусгавар болмогц тухайн ахлагч хаашаа томилогдох /шилжин, дэвшин/ нь тодорхой байхаар зохицуулагдвал ахлагчийн хөдөлгөөний асуудал шийдвэрлэгдэнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 онд батлагдан гарахаас өмнө хуулийн төсөл боловсруулагдаж байхад “...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хөдөө орон нутгийн хорих ангид ажиллаж буй алба хаагчид 5 жилийн тэтгэмж олгох” асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэгдээгүй юм.

Дээрх саналыг ахлагчийн бүрэлдэхүүнд чиглүүлэн дараах байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “...хөдөө орон нутагт /Улаанбаатар хотоос бусад газар/ ажиллаж буй ахлагч бүрэлдэхүүнд 5 жил тутамд 1 удаа тэтгэмж олгох” заалтыг оруулах нь ахлагч бүрэлдэхүүнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, тэднээс гарах шилжилт хөдөлгөөн, санал хүсэлт шийдвэрлэгдэх, бага бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааг хангасан маш том эрх зүйн зохицуулалт болох юм. 5 жилд 1 удаа тэтгэмж олгох шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлохдоо: Тухайн томилогдсон газраа 5 жил тасралтгүй ажиллах, сүүлийн 1 жил сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй байх, сүүлийн 2 жил нь албан тушаалын тодорхойлолтоор хүлээсэн үүргээ хангалттай гүйцэтгэж, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хангалттай үнэлүүлсэн байх гэж тодорхойлно.

Дээрх хуулийн заалтаас үүсэх давуу талууд:

- Ахлагчийн бүрэлдэхүүнээс эчнээ хэлбэрээр чанаргүй суралцах хүсэлт эрс буурна,

- Энгийн сургууль төгссөн ахлагчдаас дэвшин томилогдох хүсэлт буурч боловсролтой, туршлагатай ахлагч бүрэлдэхүүн бий болно,

- Ахлагч бүрэлдэхүүнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалт бий болно,

- Ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгаа хангагдана,

- Улаанбаатар хот буюу төв газар шилжин ажиллах хүсэлтэй ахлагчид багасаж, хөдөө орон нутагт ажиллах ахлагчийн тоо эрс нэмэгдэнэ,

- 5-10 жилийн дараа тус байгууллагын хэмжээнд ажиллаж буй ахлагч бүрэлдэхүүн нь бусад төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын ахлагчийн бүрэлдэхүүнээс илүү тогтвор суурьшилтай болно,

- Шалгууруа дагаад ажлын хариуцлага, үр дүнг удирдлагаас болон хэн нэгнээс хэлүүлж шаардуулж биш өөрөө өөрсдөдөө шаарддаг болж, ажлын бүтээмж чанар сайжирна.

Дүгнэлт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүний тогтвор суурьшилгүй ажиллаж байгаа шалтгаан нөхцөлийг тодруулах, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга замыг боловсронгуй болгохын тулд энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

Судалгааны ажилд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хүний нөөцийн чиглэлээрх албан ёсны тоо баримтыг хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний мэдээнээс, Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгээс 2020 онд гаргасан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайланд тусгагдсан нилээдгүй судалгаа, мэдээ мэдээлэл, баримт нотолгоог ашигласан. Мөн Ахлагчийн сургуульд суралцаж буй 89 суралцагчаас анкетын аргаар судалгаа авч шинжилгээ хийсний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

Ахлагчийн бүрэлдэхүүний нөөцийг бичиг хэргийн болон компьютерын анхан шатны мэдлэгтэй, зөв хандлагатай иргэнийг судалж аваад мэдлэг чадварт сургаж, бэлтгэх нь зүйтэй. Ингэснээр зөв хандлагатай, тууштай ажиллах чин хүсэл эрмэлзэлтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах бага бүрэлдэхүүний нөөцийг бүрдүүлж чадна. Элсэн суралцах иргэдийг ахлагчийн сургуульд сургахын өмнө тухайн анги, салбарт 3-5 хоногийн хугацаатай байгууллагын ерөнхий үйл ажиллагааны чиглэлтэй танилцуулах дадлага ажлыг зохион байгуулж, сургалтын хугацааг 6 сар

болгож, 3 сарыг дагалдан хамгаалалтын ажилтнаар сургах нь бидний хүсэж буй боловсон хүчин бэлтгэгдэх боломжтой болно.

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий Цагдаа, Онцгой, Батлан хамгаалах салбарууд хүний нөөцийн бодлогодоо онцгой анхаарал хандуулжээ. Тухайлбал хүний нөөцийн харилцааг бүхэлд нь бус нарийвчлан зохицуулахад анхаарч холбогдох дүрэм, журмаа боловсруулсан байгаа нь хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангасан гэж дүгнэхээр байна.

Мөн цалин нэмэгдлийн хувьд спортын цолны нэмэгдэл, 5 жил тутамд 3 жилийн цалингийн урамшуулал олгох, онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийг хөдөө орон нутаг гэж ялгаварлахгүйгээр 25 хувиар тогтоосон зэрэг давуу талууд байна. Тэрчлэн Цагдаагийн байгууллага нь ахлагч бүрэлдэхүүний шатлалыг ТТ-8 шатлалаас эхлүүлж, цолны нэмэгдлийг дэд ахлагч, ахлагч, ахлах ахлагч ялгаагүй шууд 25 хувиар тогтоож өгсөн нь нь тэдний нийгмийн баталгаа, цалин хангамжийг маш сайн шийдсэн байна гэж дүгнэлээ.

Цаашид шийдвэрлэх, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналууд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 09 дүгээр сарын 19-ний өдрийн А/192 дугаар тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”-ын зарим заалтад оруулах нэмэлт өөрчлөлтийн талаарх санал:

1.1 Журмын 4.2.2 дахь заалтыг

“Ахлагчийн бүрэлдэхүүнд бүрэн дунд, түүнээс дээш түвшний боловсролтой, **компьютерийн анхан шатны мэдлэгтэй,** тухайн ажлын байрны шаардлага хангасан байх” гэж нэмж, өөрчлөлт оруулах,

1.2 Журмын 4.3 заалтыг

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад анх ажилд орох Хууль сахиулахын их сургуулийг төгссөнөөс бусад иргэд тус сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн **гүйцэтгэх ажил мэргэжлийн онцлогт тохирсон 7 хоногоос 6 сарын хугацаатай** сургалтад хамрагдсан байна” гэж нэмж, өөрчлөлт оруулах,

1.3 Журмын Тав. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад шинээр ажилд орох иргэнийг нөөцөд бүртгэхээр судлах хэсэгт

“Хорих анги, цагдан хорих байр, газар, хэлтсийн үйл ажиллагаатай биечлэн танилцуулж судлах” гэсэн судлах арга хэлбэрийг нэмэлт заалт болгон оруулах шаардлагатай байна.

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд “...хөдөө орон нутагт /Улаанбаатар хотоос бусад/ ажиллаж буй ахлагч бүрэлдэхүүнд 5 жил тутамд 1 удаа тэтгэмж олгох” хуулийн нэмэлт заалтыг оруулах,

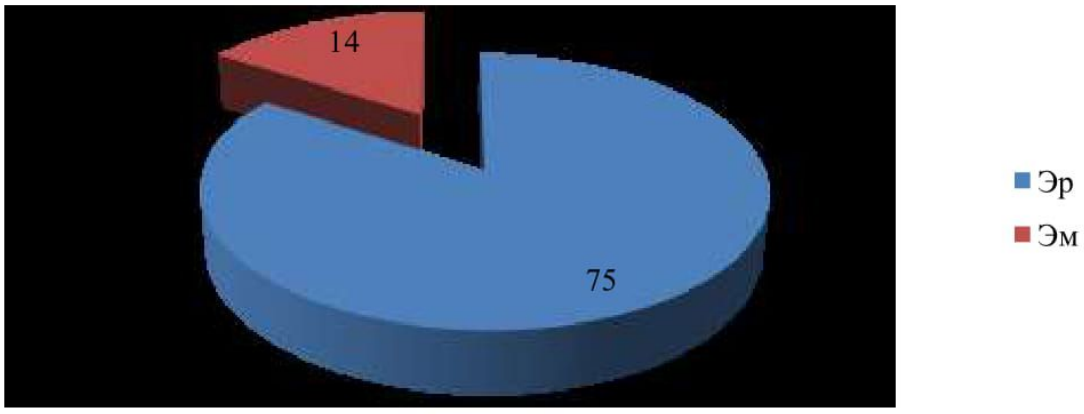
3. Ахлагчийн бүрэлдэхүүнд мерит зарчмыг баримтлах, 5 жил ажиллаад ахлагчийн хүсэлтийг харгалзан шилжүүлэх, дэвшүүлэх гэрээ байгуулах, /хөдөө орон нутагт ажиллаж байсан бол төв суурин газар луу, төв суурин газарт ажиллаж байсан бол хөдөө орон нутаг руу гэх мэт/

Хавсралт

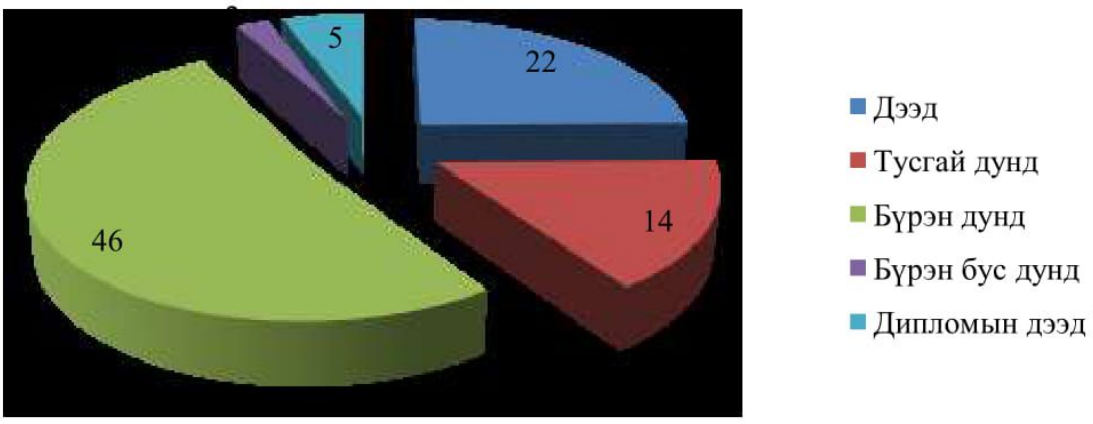
Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан бэлтгэх” сургалтын 2019 оны намрын ээлжид хамран суралцсан 89 суралцагчаас авсан санал асуулгын график.



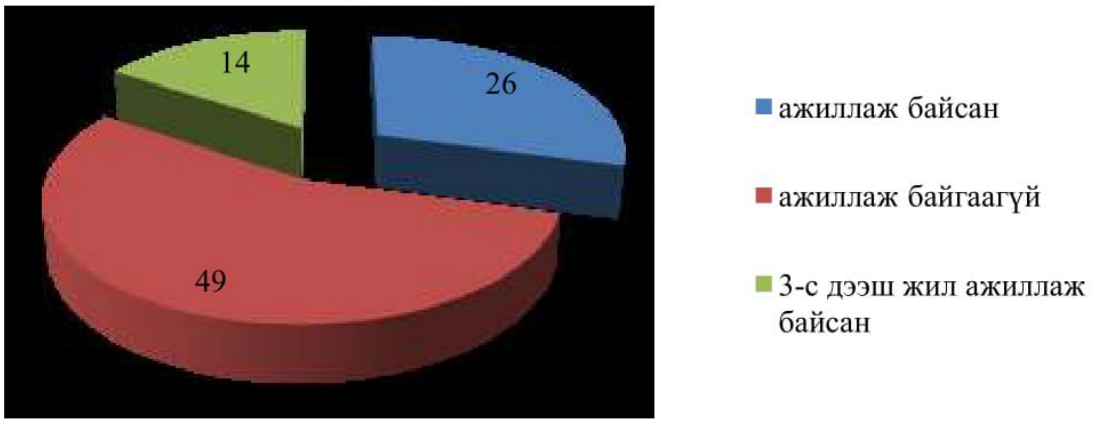
Хүйсийн ангилал



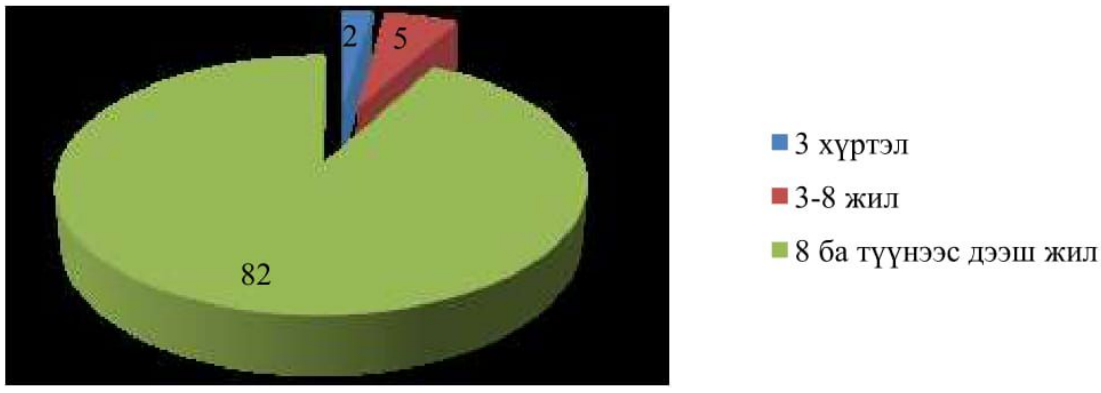
Суралцагчдын боловсролын байдал



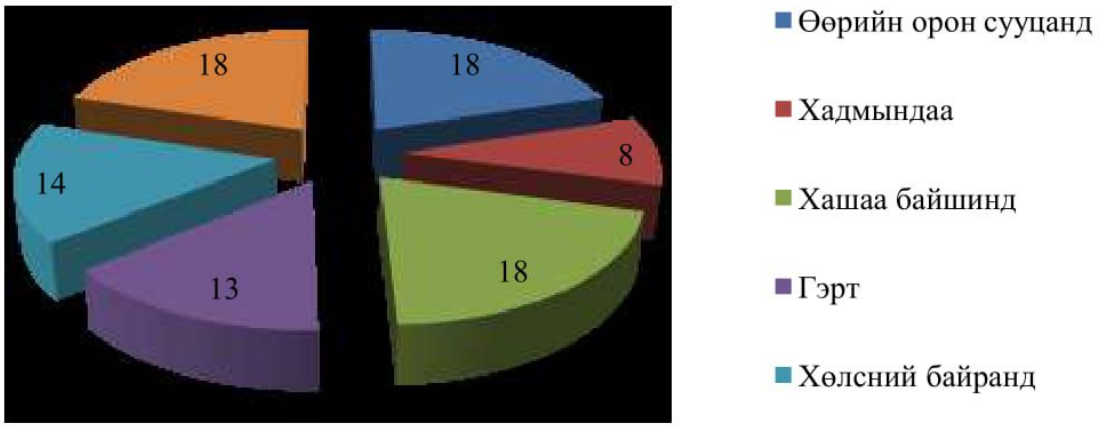
Суралцагчдын өмнө нь ямар нэгэн байдлаар ажил хөдөлмөр эрхэлж байсан эсэх



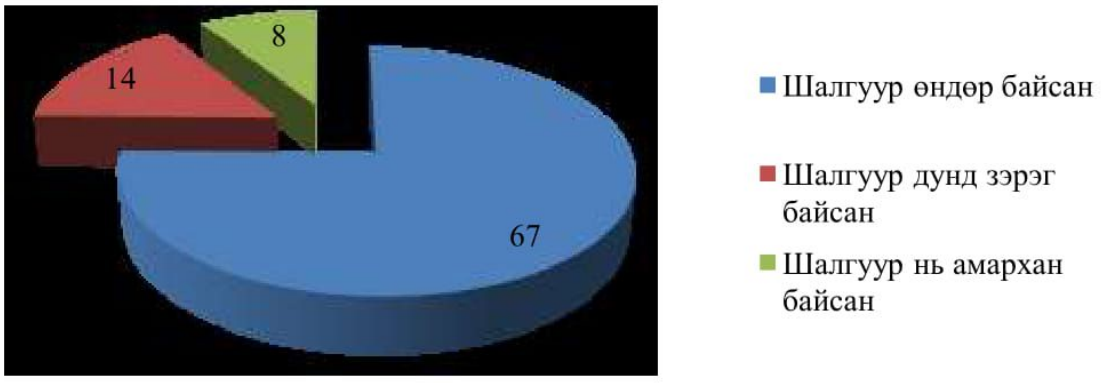
Суралцагчдын төгсөөд ямар хугацаагаар ажиллах бодол



Суралцагчдын суралцах хугацаандаа амьдарч буй орон байрны нөхцөл байдал



ШШГБ-ын ахлагчийн курст элсэн орох шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ



МАНСУУРУУЛАХ ЭМ, СЭТГЭЦЭД НӨЛӨӨТ БОДИСТОЙ ХОЛБООТОЙ ГЭМТ ХЭРЭГ ҮЙЛДСЭН ЭТГЭЭДЭД ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ



Б.ТЭМҮҮЛЭН
ШШГЕГ-ын харьяа Хэнтий аймаг дахь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар-419 дүгээр нээлттэй хорих ангийн төлөөлөгч, ахмад

Товч агуулга: Нийгэм, эдийн засаг, зах зээлийн харилцаа өөрчлөгдөж эхэлснээр манай улсад мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэгчийн тоо жил ирэх тутам нэмэгдэж, улмаар байнга хэрэглэгчдийн давхарга бий болж, хууль бус эргэлт, нийлүүлэлт өссөөр байгаа нь сөрөг үр үр дагаваруудыг дагуулсаар байгаа хэдий ч нөхцөл байдлыг өөрөөр харах, цаашлаад энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэн хорих ял эдлэж байгаа этгээдүүдийн ял эдлүүлэх ажиллагаанд анхаарах асуудлын талаар судлаачийн байр суурийг илэрхийлсэн болно.

Abstract: Due to the changing social, economic and market relations, the number of drug users and psychotropic substances in our country is increasing every year, and there is a constant layer of consumers, and illegal trade and supply are increasing, which has negative consequences. and the position of the researcher on the need to pay attention to the prosecution of persons sentenced to imprisonment for such crimes.

Түлхүүр үг: Гэмт хэрэг, мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөт бодис, хэрэглэгч, хорих ял.

Keywords: Crimes, drug and psychotropic substances, users, imprisonment.

Нийгэм, эдийн засаг, зах зээлийн харилцаа өөрчлөгдөж эхэлснээр манай улсад мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэгчийн тоо жил ирэх тутам нэмэгдэж, улмаар байнга хэрэглэгчдийн давхарга бий болж, хууль бус эргэлт, нийлүүлэлт өссөн. Үүнийг дагаад эдгээр бодисын төрөл зүйл олширч, үүнтэй холбоотой гэмт хэрэгт хүүхэд залуучууд холбогдох нь нэмэгдэж, энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдон ял шийтгэгдэж буй хүний тоо ч нэмэгдсээр байна.

2018 онд улсын хилээр хууль бусаар мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодис нэвтрүүлсэн 16, 2019 онд 18 хэрэг бүртгэгдэн Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 18.5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан гэмт хэрэг үүсгэн шалгасан. 2020 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар 1 гэмт хэрэг бүртгэгдэн шалгагдаж байна.

Гэмт хэрэг үйлдсэн аргыг авч үзвэл: БНХАУ-аас 17 удаа мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодисыг улсын хилээр биедээ болон ачаа тээшэндээ хийж нэвтрүүлсэн үйлдэл гарсан бол 2018 онд 5, 2019 онд 12, 2020 онд 1 удаа олон улсын шуудан илгээмж ашиглан улсын хилээр мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар нэвтрүүлсэн тохиолдол бүртгэгдэн шалгагдаж сүүлийн 2 жилийн тоон мэдээг харьцуулан харвал 2018 онд улсын хэмжээнд энэ төрлийн 199 хэрэгт 412 хүн холбогдон шалгагдсан бол 2019 онд 285 хэрэгт 427 хүн холбогдон шалгагдсан нь энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралтын тоо, холбогдогчдын тоо жил ирэх тусам тогтмол нэмэгдэж байгааг харуулж байна. [1]

Монгол Улсын мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэгт оногдуулах ялын бодлого хөрш орнуудаас бага /БНХАУ-д цаазаар авах, ОХУ-д бүх насаар нь хорих/, мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөт бодисын түүхий эд болон мансууруулах үйлчилгээтэй ургамал байгальд зэрлэг байдлаар ургадаг, тархац их, түүнд тавих хяналт сул, энэ төрлийн бодисын үнэ дэлхийн дунджаас өндөр байгаа нь эрүүгийн нөлөө бүхий гэх тодотголтой этгээдүүд, гадаад улсын гэмт бүлэглэлүүдийн анхаарлыг татаж, тэдний үйл ажиллагаа манай улсруу чиглэх хандлага ажиглагдсаар байгаа билээ.

Манай улсад мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис дараах урсгалаар нийлүүлэгдэж байгаа нь бүртгэгдсэн гэмт хэрэг, гүйцэтгэх ажлын шугамаар авагдсан мэдээллээс харагдаж байна. Үүнд:

1. Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс, Зүүн өмнөд Азийн орноос синтетик төрлийн мансууруулах бодис болох мөс, кокайн, экстази, ЛСД зэрэг бодисууд,

2. Оросын Холбооны Улсаас сэтгэцэд нөлөөт эм, байгалийн гаралтай мансууруулах бодис болох Анданте эм, Гашиш, Каннабисын төрлийн ургамал,

---

[1] Цагдаагийн ерөнхий газрын Хар тамхитай тэмцэх газрын 2020 оны 04 дүгээр сарын 15-ны өдрийн тайлангаас

3. АНУ, БНХАУ, ОХУ, Канад, Испани, Ирланд, Герман, Нидерланд, Тайланд зэрэг улсуудаас интернет орчинг ашиглан захиалж, олон улсын шуудан илгээмж, карго ашиглан хар тамхи, мансууруулах бодисыг ачаа бараа, эд зүйлд нуун далдлах аргаар Монгол Улсын хилээр зохион байгуулалттайгаар нэвтрүүлэх урсгал бий болоод байна[2].

Монгол Улсын хэмжээнд энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт, хэрэглэгч, нийлүүлэгчдийн тоо нэмэгдэхийн хэрээр энэ төрлийн гэмт хэрэгт ял шийтгэгдсэн хоригдлын тоо жил ирэх тусам нэмэгдсээр байна.

Хорих байгууллагад 2003 онд мансууруулах эм, сэтгэцэт нөлөөт бодис хэрэглэж ял шийтгэгдсэн 1 хоригдол ял эдэлж байсан бол 16 жилийн дотор даруй 100 дахин өсч 2019 оны байдлаар нийт 113 хүн хорих ял эдэлж, 2020 оны 01 дүгээр улирлын байдлаар хорих ангид ял эдэлж байгаа 163 хоригдол, цагдан хорих байранд хоригдож буй 93 хоригдол байна гэсэн дүн мэдээ гарсан байна[3].

Өнөөдрийн байдлаар хорих байгууллага нь хорих ангид хоригдлын зүгээс учруулж болох гэмт халдлагаас иргэн, нийгмийг хамгаалах, ялын зорилгыг хангахын тулд тэднийг байнгын хяналт хамгаалалтанд байлгах замаар хорих ял эдэлж байх хугацаандаа аливаа эрх зүйн зөрчил, гэмт хэрэг үйлдэхэд хүргэж болох шалтгаан нөхцлийг судлан тогтоож, тийм боломжийг бүх талаар гаргахгүй байхтай холбогдсон зохион байгуулалтын иж бүрэн арга хэмжээг хуулийн дагуу авч хэрэгжүүлж байна.

Хорих ял эдэлж байгаа 163 хоригдлын дийлэнх нь буюу 115 хоригдол нь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хэрэглэсэн, өөрөө хэрэглэх гэж биедээ хадгалсан гэх гэмт хэрэгийн үйлдэлтэй байгаа нь хорих ангид энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж болзошгүй гэж үзэх үндэслэлийг нэмэгдүүлж байна.

Монгол Улсанд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хэрэглэгчдийн тоо улам бүр нэмэгдэж хэрэглэгчдийн ихэнх нь 18-35 насны залуучууд байгаатай холбогдуулан Монгол улсын засгийн газрын 2017 оны 03 дугаар сарын 07-ны өдрийн 77 дугаар тогтоолоор Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, энэхүү бодисын хор хөнөөлөөс хүн амын эрүүл мэнд,

---

[2] Цагдаагийн ерөнхий газрын Хар тамхитай тэмцэх газрын 2020 оны 04 дүгээр сарын 15-ны өдрийн тайлангаас

[3] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хяналт шалгалтын газрын гаргасан судалгаанаас

удмын санг хамгаалах, дээрх бодисын хууль бус эргэлтээс олсон хөрөнгөөр санхүүжүүлж болзошгүй үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх ажлыг нэгдсэн бодлого, удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичиг батласан нь “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх” үндэсний хөтөлбөр байв.

Уг хөтөлбөрийн гол зорилго:

1. “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хууль”-ийн хэрэгжилтийг хангах

2. Уг бодисын хор хөнөөлөөс хүн амын эрүүл мэнд, удмын санг хамгаалах

3. Хууль бус эргэлтээс олсон хөрөнгөөр санхүүжүүлж болзошгүй үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх

4. Төрийн нэгдсэн бодлого, удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж хэрэгжүүлэх юм.

Үндэсний хөтөлбөр нь 5 жилийн хугацаанд 2 үе шаттай хэрэгжих бөгөөд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий Үндэсний хороог Засгийн газрын 2017 оны 27 дугаар тогтоолоор байгуулан, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд ахлан ажиллуулж байгаа билээ[4].

Энэхүү хөтөлбөрийг үндэслэн “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын даргын 01 дүгээр албан даалгавар, харьяа хэлтсийн даргын албан бичиг, тусгайлсан өгсөн үүрэг чиглэлийн хүрээнд хорих ангид мансууруулах бодис нэвтрэх, хэрэглэх, бусдад сурталчилахаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулж байна.

Өнөөдрийн байдлаар энэ төрлийн гэмт хэрэгт ял шийтгэгдсэн 163 хоригдол түүнээс 401 дүгээр нээлттэй хорих ангид- Нэгдсэн эмнэлэгт 3, 407 дугаар нээлттэй хаалттай хорих ангид 10 /эмэгтэй/, 409 дүгээр хаалттай хорих ангид 1, 413 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих ангид 33, 415 дугаар хаалттай хорих ангид 1, 417 дугаар нээлттэй хорих ангид 15, 419 дүгээр нээлттэй хорих ангид 6, 421 дүгээр нээлттэй хорих ангид 31, 423 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих ангид 16, 425 дугаар нээлттэй хорих ангид 15, 429

[4] “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх” үндэсний хөтөлбөр 2017 он

дүгээр хаалттай хорих ангид 4, 433 дугаар хаалттай хорих ангид 1, 435 дугаар хаалттай хорих ангид 1, 437 дугаар нээлттэй хорих ангид 7, 439 дүгээр хаалттай хорих ангид 5, 441 дүгээр нээлттэй хорих ангид 3, 445 дугаар нээлттэй хорих ангид 7, Сургалт-Хүмүүжлийн тусгай байгууллагад /насанд хүрээгүй/ 7 хоригдол ял эдэлж байна[5].

407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги, 413 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги, 417 дугаар нээлттэй хорих анги, 421 дүгээр нээлттэй хорих анги, 423 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих ангиудад мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн, худалдан борлуулсан, хадгалсан гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлууд олноор ял эдлэх нь хорих ангид мансууруулах бодис, сэтгэцэд нөлөөт эм нэвтрүүлэх, түүнийг сурталчлах, улмаар хорих ангид хэрэглэж дахин гэмт хэрэг үйлдэх, хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулж болзошгүй эрсдлийг нэмэгдүүлж байгаа билээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөниий газрын харьяа хорих ангиуд нь гэмт хэрэг зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хэд хэдэн арга хэмжээг тогтмол авч хэрэгжүүлж байна.

Үүний хамгийн чухал зүйл бол удирдлага зохион байгуулалтын түвшинд хийж хэрэгжүүлэх ажлын чиглэлээр төлөвлөгөөг гарган баталж, түүнийг дагаж мөрдүүлэх, түүнд хяналт тавихыг чиглүүлэн ажиллаж байгаа ба байнгын төлөвлөгөөнд тулгуурласан ажлыг хийж гүйцэтгэж байна.

Мөн удирдлага зохион байгуулалтын түвшинд урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хууль сахиулах бусад байгууллагатай хамтын ажлыг өрнүүлсэн нь урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох ажилд чухал бөгөөд өнөөдрийн байдлаар ямар түвшинд явж байгаа авч үзье.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга, Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын хамтран баталсан “Хамтран ажиллах журам”-ын хүрээнд хорих анги байгууллагууд Цагдаагийн байгууллагатай дараах байдлаар хамтран ажиллаж байна. Үүнд:

Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах чиглэлээр арга зүйн туслалцаа авах.

Хамтран ажиллах энэхүү чиглэл нь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлуудын зүгээс дахин үйлдэж болзошгүй хорих ангид мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис нэвтрүүлэх, хэрэглэхээс урьдчилан сэргийлэх ажилд ихээхэн үр нөлөөтэй

[5] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хяналт шалгалтын газрын гаргасан судалгаанаас

байдаг. Хорих ангийн алба хаагчид нь хар тамхи илрүүлэх, мөрдөн шалгах чиглэлээр мэргэшээгүй байдаг тул арга зүйн туслалцааг өгч урьдчилан сэргийлэх ажилд дэмжлэг үзүүлж байна.

Цагдаагийн ерөнхий газрын харьяа Хар тамхитай тэмцэх газар нь Удирдах ажилтны зөвлөгөөн болон, гүйцэтгэх ажилтны сургалтад “Үйлдэгдэж буй гэмт хэргийн гаралт”, “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг илрүүлэх, таних” чиглэлээр сургалтыг зохион явуулдаг ба хорих анги байгууллагуудын алба хаагчдад мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын ойлголт, таних, хэрэглэсэн хүнд илэрх шинж тэмдгийн талаарх сургалтыг жилд 2 удаа зохион байгуулж байгаа нь алба хаагчдад энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт, тухайн бодисын ойлголт, харагдах болон хэрэглэсэн хүнд илэрх шинж тэмдгийн талаар таниулах хорих ангид энэ төрлийн бодис нэвтрэхээс урьдчилан сэргийлэх нэг ажил юм.

Гэхдээ энэхүү сургалтыг хорих ангийн даргын батлсан хичээл сургалтын төлөвлөгөөний хүрээнд нийт алба хаагчдын дунд зохион байгуулдаг байна.

Хорих байгууллага нь гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг, төлөвлөгөөнд суурилсан байдлаар тогтмол зохион явуулж байгаа ч хорих ангид гэмт хэрэг үйлдэгдсэн тохиолдолд хуулиар мөрдөн шалгаж, шийдвэрлэх эрхгүй байдаг тул харьяа Цагдаагийн байгууллагад шилжүүлэн мөрдөн шалгуулдаг.

Хорих ангид “Онцгой нөхцөл байдал” бий болсон үед хүн хүч, галт зэвсэг тусгай хэрэгслийн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх

Хамтран ажиллах журмын хүрээнд хорих ангид Онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед хууль сахиулах бусад байгууллагаас хүн хүч, галт зэвсэг, тусгай хэрэгслийн дэмжлэг туслалцаа авах талаар Хууль сахиулах бусад байгууллагын дарга нарын хамтран батлсан төлөвлөгөөг баримтлан ажилладаг.

Хорих анги бүр харьяа Цагдаагийн хэлтэс, Онцгой байдлын газар, Хил хамгаалах анги, Зэвсэгт хүчний цэргийн ангитай хамтран ажиллах төлөвлөгөөг батлан Онцой нөхцөл байдал үүссэн үед хамтран ажиллахаар бэлэн байдалд байдаг.

Нуугдмал гэмт хэрэг илрүүлэх чиглэлээр хамран ажиллаж, гэмт хэргийг илрүүлэх энэ нь гүйцэтгэх ажлын хүрээнд явагддаг.

Цагдаагийн байгууллагын Эрүүгийн цагдаагийн газартай хамтран ажиллах ажлын хүрээнд цагдаагийн байгууллагын харьяаллын гэмт хэрэгт

шалгагдаж байгаа болон хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдогч нарын дотроос нуугдмал гэмт хэрэг илрүүлэх чиглэлээр тогтмол хамтран ажиллаж байна. Өнөөдрийн байдлаар Эрүүгийн цагдаагийн газрын 6-р хэлтсийн 1-р тасагтай оргодол ялтныг эрэн сурвалжлах чиглэлээр, 2-р тасагтай цагдан хорих ангид камерын тагнан боловсруулалтыг явуулах чиглэлээр, 3-р тасагтай хорих ангиудад ял эдэлж байгаа ялтнуудын нуугдмал гэмт хэргийг илрүүлэх чиглэлээр тус тус нягт хамтран ажиллаж байна. Зарим тохиолдолд дан ганц 6-р хэлтэстэй хамтран ажиллахаас гадна онц хүнд, хүнд гэмт хэрэгт шалгагдахаар хоригдсон болон ял эдэлж байгаа онц хүнд гэмт хэрэгтэй байж болзошгүй, нийгмийг түгшээсэн одоо хүртэл илрээгүй байгаа гэмт хэргийг илрүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллаж байна.

Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлын хувийн мэдээлэл, гэмт зан үйл, анхаарал татсан яриа өгүүлэл, хань харицааг нь илрүүлэх чиглэлээр хамтран ажилладаг ба хорих ангид мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодис нэвтрэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор судалгаа тандалтын ажлыг зохион байгуулж, түүнд шаардагдаж шалгалтын хэрэгслийг /шээсээр илрүүлдэг тест/ улирал тутамд явч энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлуудыг сар бүр тандалт, шалгалтад хамруулж байгаа хорих ангид мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхээс урьдчилан сэргийлэх нэг ажил болж байна.

Албан хаагчдад цаг үеийн байдалтай холбоотой сургалтыг зохион байгуулах.

Хорих анги байгууллагад сургалтыг төрийн болон болон төрийн бус байгууллагатай хамтран зохион явуулдаг бөгөөд Цагдаагийн байгууллагатай хамтран гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр явуулах сургалт нь хорих ангид урьдчилан сэргийлэх ажил явуулахад чухал ач холбогдолтой байдаг.

Зэвсэгт хүчний харьяа анги салбартай хамтран ажиллах ажиллагаа.

Хууль сахиулах байгууллагын хамтран ажиллаж журмын хүрээнд Зэвсэгт хүчний харьяа ангитай хорих анги нь хамтран ажиллах төлөвлөгөөг ангийн дарга, захирагч нар хамтран батладаг.

Батлагдсан төлөвлөгөөнд “Онцгой нөхцөл байдал” үүсэн үед хүн хүч, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, авто машины дэмжлэг үзүүлэх талаар тусгасан байх бөгөөд хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан үүргийг тусгасан байдаг.

Мөн алба хаагчдад цэргийн хэргийн мэдлэг олгох сургалтыг явуулах талаар тусгасан байна. Цэргийн хэргийн мэдлэг олгох сургалтыг алба хаагчдад тогтмол зохион явуулах нь цэргийн хэргийн анхан шатны мэдлэг, цэрэг эх оронч үзэл, хүмүүжил, төлөвшлийг олгох зорилготойгоос гадна цэрэгжсэн, жагсаалч байдалтай хууль журмын хүрээнд үүрэгт ажлаа явуулдаг алба хаагчдад хоригдлын зүгээс нөлөөлөх ямар нэгэн гэмт оролдлого санаа зорилго хэрэгжүүлдэггүй тул энэ сургалтаар цэргийн чадвар, бие бялдрын хөгжил олгосноор алба хаагч өөртөө итгэлтэй, өргөсөн тангарагтаа үнэнч ажиллах боломжийг олгодог. Энэ нь хорих ангид гэмт хэрэг, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлж буй нэг арга гэж үзэж байна.

Хууль сахиулах байгууллагатай хамтран ажиллахаас гадна төрийн бус байгууллагатай хамтран урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулж байна.

Хорих ял эдлэгсдийг нийгэмшүүлэх, нийгмийн амьдралд бие даан амьдрах чадвар эзэмшүүлэх, сургалт, нөлөөллийн ажил явуулах чиглэлээр Тогтоол гүйцэтгэх газрын Нийгэм, сэтгэл зүйн тасаг Төрийн болон Төрийн бус 80 гаруй байгууллагатай хамтран ажиллаж байна.

Төрийн бус байгууллага нь сургалтыг нийт хоригдлын дунд болон бүлгийн зохион байгуулалттайгаар , мөн алба хаагчдад чиглэсэн гэх төрлөөр зохион явуулдаг.

Нийт хоригдлын дунд явуулах сургалтаараа хоригдлын итгэл үнэмшил, сайн сайхан ирээдүйрүү тэмүүлэх сэтгэлийн хүчийг нэмэгдүүлэх, бүлгийн сургалтаар мансууруулах, согтуурах донтой этгээдэд нөлөөллийн шинжтэй, гэмт зан үйлээс татгалзах чиглээр, давтан гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлын дунд дахин гэмт хэрэг үйлдэхгүй байх талаар сургалтыг тогтмол зохион явуулж ирсэн байна[6].

Үүнээс үзэхэд бусад байгууллагатай хамран ажиллах ажиллагаа нь урьчилан сэргийлэх чиглэлээр хийж хэрэгжүүлж буй ажлын нэг гол үндэс болж байх бөгөөд. Мөн хоригдлын аюулгүй байдлыг хангах,тэднээс нийгэм, иргэдэд хохирол учруулахаас урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийг биелүүлэх нэг чухал нөхцөл бол хорих байгууллага дахь хяналт, харуул хамгаалалт юм.

Хорих байгууллагын хяналт, харуул хамгаалалтын байдлыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Хорих ангийн дотоод журам, харуул хамгаалалтын журамд заасны дагуу нарийн чанд зохион байгуулах нь тухайн

[6] www.cd.gov.mn Төрийн бус байгууллагын хамтын ажиллагаа

хорих ангийн удирдлага, алба хаагчдын төрийн өмнө хүлээсэн нэг онцгой үүрэг[7] байдаг.

Хорих ангид гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд хоригдлын бие, байранд тогтмол үзлэг, нэгжлэг хийж, илэрсэн зөрчлийг арилгах: ялангуяа архи, мансуурах бодис, зэвсгийн чанартай ашиглаж болох зүйл болон зөвшөөрснөөс илүү хэмжээний хүнсний болон бэлэн мөнгө зэргийг хураан авч шийдвэрлэж байх нь чухал юм. Энэ нь нэг талаар хоригдлыг өөрсдийг нь гэмт хэрэг үйлдэхээс, нөгөө талаар бусад иргэдийг хохироох байдлаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хорих ангиуд хар тамхитай тэмцэхэд баримтлах дагаж мөрдөх тусгайлсан хууль эрх зүйн баримт бичиг байхгүй бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдлага, газар хэлтсийн дарга нар хорих ангид мансууруулах бодис нэвтрүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн үүргийг алба хаагчиддаа тогтмол өгч үүргийн дагуу хорих ангиуд урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох чиглэлийн ажлыг зохион байгуулж байна. Үүнд:

1. Хориглосон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, тэдгээрийн түүхий эдийг худалдаалах зорилгогүйгээр хууль бусаар бэлтгэсэн, хадгалсан, бусдад өгсөн, олж авсан, Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, тэдгээрийн түүхий эдийг худалдаалах зорилгоор хууль бусаар олж авсан, бэлтгэсэн, боловсруулсан, хадгалсан, тээвэрлэсэн, илгээсэн, худалдсан гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгэгдсэн хоригдол хорих ангид ирсэн тохиолдол бүрт гүйцэтгэх ажлын хяналтад авах. Тэдний яриа өгүүлэл, хөдөлгөөн, байршилд тогтмол хяналт тавих;

2. Анхаарал татсан яриа өгүүлэл, эрсдэл бүхий байдал илэрсэн тохиолдолд харуул хамгаалалтын алба хаагчдад тусгайлсан үүрэг чиглэл өгч, үзлэг нэгжлэгийг чанаржуулах, нөлөөллийн шинжтэй нийгмийн ажил явуулах зэрэг урьдчилан сэргийлэх ажлыг тус тус зохион байгуулан ажиллаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын зүгээс мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөлөх бодистой холбоотой гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлын тоо 2015 оноос хойш эрс нэмэгдсэнтэй холбогдуулан энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэгдсэн хоригдлуудад онцгой анхаарч, байнгын хяналтад байлгах зорилгоор улирал бүр мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг

[7] Хорих ангийн дотоод журмаас.

“шээснээс” илрүүлэх тестийг хорих анги бүрт тарааж, энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлуудад тогтмол шалгалт явуулж, эргэлт уулзалтаар ирж буй иргэдтэй гүйцэтгэх ажилтууд уулзаж хориотой эд зүйл нэвтрүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор 2019 оноос “DAR” гэх нэршилтэй хэт яагаан туяаны төхөөрөмжийг шалган нэвтрүүлэх байранд байршуулан иргэдийн ачаа тээшинд үзлэг хийн шалган нэвтрүүлж байна.

Мөн 2019 оны 11 дүгээр сарын 29-ний өдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Гүйцэтгэх ажлын хэлтсээс хотын бүсийн 9 хорих ангид мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөлөх бодисыг илрүүлэх зорилгоор 8 төрлийн бодисыг шинжлэн илрүүлдэг хүний амны хөндий, тоос тоосонцроос шинжилгээ авдаг “DRAGER” гэх шинжилгээний төхөөрөмжийг олгосон нь энэ төрлийн гэмт хэрэг хорих ангид үйлдэгдэх, энэ төрлийн бодисын хорих ангид нэвтрүүлж болзошгүй иргэнийг илрүүлэх, түүнийг таслан зогсоох боломжийг нэмэгдүүлсэн.

2020 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдрөөс 2020 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдөр хүртэл Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн хүнийг таних, илрүүлэх чиглэлийн мэргэшүүлэх сургалтанд 401 дүгээр хаалттай хорих анги, 407 дугаар нээлттэй хаалттай хорих анги, 409 дүгээр дамжин өнгөрүүлэх анги, 421 дүгээр нээлттэй хорих ангиудын төлөөлөгч нар хамрагдаж сургалтаар олж авсан мэдлэгээ хорих ангийн алба хаагчдад таниулах, дадлага сургуулилт хийсэн ба Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын зүгээс мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг таних, илрүүлэх чиглэлээр мэргэшсэн алба хаагчийг бэлтгэхээр төлөвлөн ажиллаж байна.

Урьдчилан сэргийлэх ажлын бас нэг гол зүйл бол теле хяналт, хамгаалалт юм. Хорих ангийн онцлогоос шалтгаалан хоригдлын болон алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр харагдаж, үзэгдэх орчинг сайжруулах, телекамерийн хяналтыг тасралгүй тавих зорилгоор сүүлийн жилүүдэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын бодлого зохион байгуулалтаар хорих ангиудад шинээр телекамеруудыг нэмж суурилуулж, хоригдлын хорих өрөө, байр орчны булан тохой бүрийг камержуулсан нь гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх маш том ажил болоод байна. Хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулж болзошгүй хорих ангийн хэрмэн хашаа, хориотой бүсээр нэвтрэх, үйдэл хийгдэхээс хүртэл урьдчилан сэргийлж, таслан зогсоож чадаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд шинээр баригдсан хорих ангиудад хамгаалалтын хаалга, хорих өрөөний агааржуулалтыг өгөх авах үйлдэлтэйгээр, байгалийн болон хиймэл гэрэлтүүлгийг хамтад нь шийдэж, хамгаалалтын хаалганы цоожийг цахилгаан соронзон төхөөрөмжөөр хийсний зэрэгцээ хяналтын өрөөг хорих өрөөтэй зарлан мэдээлэх болон дуут дохионы системээр холбож өгсөн шийдлийг болгож чадсан байна. Түүнчлэн хорих өрөөний дулааны хэмжээг хуулийн шаардлагад нийцүүлэх зорилгоор шалны халаалт, хоригдол, алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор галын дохиолол, телехяналтын IP системийн дуран бусад хэрэгслээр тоноглосон байна. Мөн урьд ашиглалтад орсон хорих байгууллагын барилга байгууламжийг засч сайжруулах, олон улсын жишигт нийцүүлэх, телекамераар хянах боломжийг олгон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газраас анхаарч ажиллаж байна.

Мэдээллийн эрин зуун дахь өнөөгийн нийгэмд ард иргэдийн сэтгэл зүй эрс өөрчлөгдөж, шинжлэх ухаан, техник технологийн хөгжил хурдацтай хөгжихийн зэрэгцээ үйлдэгдэж буй гэмт хэргийн бүтцэд ихээхэн өөрчлөлт орж, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг их гарах болсноор нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд бодитой хор уршиг тарьж, ард түмний сэтгэл зүйд хүчтэй нөлөөлж байгаа бөгөөд тэдгээр нь хорих ял эдлэх хугацаандаа хууль тушаал заавар зөрчиж, шинжлэх ухаан технологийн дэвшилтийг ашиглаж байгаа нь хорих ял эдэлж байгаа хоригдолд тавих хяналтыг улам эрчимжүүлэн ажиллах шаардлагатай чухал асуудал болоод байгаа билээ.

ХОРИХ АНГИД ЯЛ ЭДЭЛЖ БУЙ ЭМЭГТЭЙ ХОРИГДЛУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙДАЛ



Б.ХУЛАН
Дотоод хэргийн их сургуулийн
Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн
Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш,
цагдаагийн ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Хорих ялаар шийтгэгдсэн хоригдлууд нь гэмт хэргийн улмаас бий болгосон мөнгөн хохирол гэм хороо арилгах, нөхөж барагдуулахын тулд хорих ангид оёдол эсгүүр, урлан болон бусад аж ахуйн ажил хөдөлмөр эрхэлж цалингаараа учирсан гэм хороо арилгуулдаг. Хоригдлын цалин хөлсийг бэлнээр олгох, ар гэрт нь болон анги салбарт шилжүүлэх, шүүхийн төлбөрт шилжүүлэх болон бусад өр төлбөрт зарцуулдаг байна.

Монгол Улсын эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, түүний эрх зүйн зохицуулалт болон гадаадын зарим орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг судаллаа.

Abstract: Prisoners who are engaged in sewing, handicrafts and other economic activities in prisons are compensated for the financial damage caused by the crime. Prisoners' wages are paid in cash, transferred to their families and classes, and transferred to legal fees and other debts.

The issues of employment of women prisoners in Mongolia, its legal norms and legal norms regulating employment in some foreign countries were studied.

Түлхүүр үг: Хөдөлмөр эрхлэлт, аюулгүй байдал, хөдөлмөр хамгаалал, нийгэмшил, эрх зүйн зохьцуулалт

Keywords: Employment, safety, labor protection, socialization, legal regulation

Удиртгал Монгол улсын хэмжээнд өнөөгийн байдлаар ШШГЕГ-н харъяа хорих ангиудад нийт хорих ял эдэлж буй 3965 хоригдол, 1289 хоригдогч нийтдээ 5254 хоригдол байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хорих 407-р ангид 2020 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн байдлаар 247 хоригдол ял эдэлж байгаа юм.

Хорих ялаар шийтгэгдсэн хоригдлууд нь гэмт хэргийн улмаас бий болгосон мөнгөн хохирол гэм хороо арилгах, нөхөж барагдуулахын тулд хорих ангид оёдол эсгүүр, урлан болон бусад аж ахуйн ажил хөдөлмөр эрхэлж цалингаараа учирсан гэм хороо арилгуулдаг. Хоригдлын цалин хөлсийг бэлнээр олгох, ар гэрт нь болон анги салбарт шилжүүлэх, шүүхийн төлбөрт шилжүүлэх болон бусад өр төлбөрт зарцуулдаг байна.

Монгол Улсын эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, түүний эрх зүйн зохицуулалт болон гадаадын зарим орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг судаллаа.

Монгол улсын хэмжээнд өнөөгийн байдлаар ШШГЕГ-н харъяа хорих ангиудад нийт хорих ял эдэлж буй 3965 хоригдол, 1289 хоригдогч нийтдээ 5254 хоригдол байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хорих 407-р ангид 2020 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн байдлаар 247 хоригдол ял эдэлж байгаа юм.

Хорих ялаар шийтгэгдсэн хоригдлууд нь гэмт хэргийн улмаас бий болгосон мөнгөн хохирол гэм хороо арилгах, нөхөж барагдуулахын тулд хорих ангид оёдол эсгүүр, урлан болон бусад аж ахуйн ажил хөдөлмөр эрхэлж цалингаараа учирсан гэм хороо арилгуулдаг. Хоригдлын цалин хөлсийг бэлнээр олгох, ар гэрт нь болон анги салбарт шилжүүлэх, шүүхийн төлбөрт шилжүүлэх болон бусад өр төлбөрт зарцуулдаг байна.

Монгол Улсын эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, түүний эрх зүйн зохицуулалт болон гадаадын зарим орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг судаллаа.

Нэг. Хоригдлын хөдөлмөр, цалин хөлсний тухай ойлголт

Хоригдлуудыг хөдөлмөрлүүлэх нь тэдний засрал хүмүүжилд эерэгээр нөлөөлөх, суллагдсаны дараа шударгаар хөдөлмөрлөх, нийгэмд өөрийн байр сууриа олох, амьдрах хүсэл эрмэлзэл, зорилготой болох, цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүлэх, ур чадвараа нэмэгдүүлэх, мэдлэг туршлага олж авах, хөдөлмөрийнхөө хөлсөөр бусдад учруулсан гэм хорын хохирлоо барагдуулах, цалин хөлсөө ар гэртээ шилжүүлэх, хуримтлалтай болох боломжийг бүрдүүлэх зэрэг чухал ач холбогдолтой.

Хоригдлуудын хувьд хорих ангийн аж ахуйн үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн бүсэд ажиллахаас гадна аж ахуйн нэгж, байгууллагатай байгуулсан гэрээний үндсэн дээр нүүрсний уурхай, хэвлэх үйлдвэр, оёдлын үйлдвэр, тоосгоны үйлдвэр, модон эдлэл, вакуум цонхны болон хөнгөн блокны үйлдвэрт ажиллах буюу хүнсний ногоо тарих, замаск, шохой, чулуу бутлах, гар урлал хийх зэрэг ажлуудыг хийж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2013 оны 4 дүгээр сарын11-ний өдрийн 7 дугаар тогтоолоор нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 192000 төгрөг, нэг цагт 1142төгрөг 85мөнгө байхаар тогтоосны дагуу хоригдлын ажилласан нэг цагийг 1142,85 төгрөгөөр тооцож, хөдөлмөрийн хөлсийг олгодог байсан бол "Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай" Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор нэг цагт 1904 төгрөг 76 мөнгө буюу сард 320000 төгрөгөөр тооцож олгож байна.[1] Хоригдлыг хөлсөөр ажиллуулах тухай аж ахуйн нэгжтэй байгуулсан гэрээний дагуу хөдөлмөрийн хөлсийг хорих ангийн дансанд шилжүүлж, уг цалин хөлснөөс хуульд заасан бүх төрлийн төлбөр суутгалыг хийж, үлдэгдлийг хоригдлын нэрийн дансанд шилжүүлж байна.

Шүүхийн Шийдвэр Гүйцэтгэх Ерөнхий Газрын Шийдвэр гүйцэтгэх газрын даргын 2015 оны 1 дүгээр сарын 27-ны өдрийн А/14 дугаар тушаалаар баталсан “**Төлбөртэй ялтны бүртгэл хөтлөх, төлбөр төлөлтөд хяналт тавих журам**”-ын дагуу 2015 онд нийт хорих ангид ял эдэлж буй 898 хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс 124,6 сая төгрөгийг гэмт хэргийн улмаас бусдад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлсэн. [2]

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 214 дүгээр зүйлийн 214.6 дэх хэсэгт “Нээлттэй хорих ангийн хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно.”[3] гэж заасан байна. Гэтэл чанга, онцгой дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлыг хорих байгууллага зөвхөн өөрийн үйлдвэрлэл дээр ажиллуулахаар хуульчилснаар чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлэх боломж бололцоо хомс, үйлдвэрлэл эрхэлдэггүй чанга дэглэмтэй хорих ангийн хоригдлын хувьд хөдөлмөр эрхлэх боломж нь хязгаарлагдмал байна.

Жишээлбэл: Хорих 407 дугаар ангийн хувьд хоригдлын ажлын дадлага, сонирхлыг харгалзан ажлын байраар хангахад анхаарч жирийн,

---

[1] “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай" Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоол

[2] Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 15 дахь илтгэл., УБ 2016.

[3] Шүүхийн Шийдвэр Гүйцэтгэх тухай хууль. УБ 2017.

чанга, дэглэмд оёдол, хэрээсэн хатгамал гар урлал, зүү ороох, эсгий болон арьсан улавч хийх, аж ахуйн үйлчилгээ, гадны гэрээт байгууллага, ангийн тохижилт үйлчилгээний ажилд нийт хоригдлын 83 хувийг ажлын байраар хангаж, 225 хоригдлыг 12 аж ахуйн нэгжтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллуулж, цалин хөлсийг олгож байгаа нь үр дүнтэй хэдий ч хоригдлын амьдралын бүсэд ажиллаж буй 50 ялтанд цалин олгохгүй, зөвхөн шагналын хоног тооцож олгож байна. Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн Хориннэгдүгээр бүлгийн 214 **дүгээр зүйлд Хоригдлын хөдөлмөр, түүний нөхцөл,** 215 **дугаар зүйлд Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс**, 216 **дугаар зүйлд Хоригдлыг хөдөлмөрт гаргахыг хориглох,** 217 **дугаар зүйлд Хоригдлыг хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлэх заалтуудыг тус тус үндэслэн уг харилцааг** зохицуулан явуулж байна.

Хоёр. Эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Монгол улсын хэмжээнд эмэгтэй хоригдлуудын төвлөрсөн ганц л хорих анги бий. Тус хорих анги нь БНМАУ-ын сайд нарын зөвлөлийн 1974 оны 09 дүгээр сарын 27-ны өдрийн 374 дүгээр тогтоолоор Баянзүрхэд зөөлөн оёдол, модон хайрцаг, сав хийх чиглэлтэйгээр аж ахуйн тооцоон дээр анх байгуулагдсан.[4] Тус анги нь өөрийн гэсэн оёдлын үйлдвэртэй бөгөөд гар урлалын бүтээл, цэргийн дүрэмт хувцас, гэрийн цагаан бүрээс, ажлын хувцас, эсгий болон арьсан улавч захиалгат бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг.

Эмэгтэйчүүдийн хорих 407-р анги нь оёдол, хувцас болон гар урлалын бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх зориулалтын тасагтай. Хоригдлууд нь хоригдлын хувцас хэрэгсэл үйлдвэрлэдэг. Тэд мөн гэрийн бүрээс, ноолууран бүтээгдэхүүн зэргийг үйлдвэрлэж хорих ангитай гэрээ байгуулсан 12 компанид нийлүүлдэг байна. Мөн хоригдлуудын ихэнх нь ажилд хамрагддаг ба хорих байранд зөвхөн өвчтэй болон хөдөлмөрийн чадваргүй хүмүүс л үлддэг. Тэдний ажлын цаг нь Хөдөлмөрийн хуулийн 70-р зүйлд заасны дагуу “70.1.Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл байна.”, ”70.2. Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 хүртэл цаг байна.”[5] гэсэн заалтуудын дагуу ажиллана. Мөн хоригдлын ажлын цагийг дараах байдлаар хуваана. Долоо хоногт 1 удаа амралтын өдөртэй байх ба энэ нь уг хоригдлыг дахин

[4] http://407.cd.gov.mn/

[5] Хөдөлмөрийн тухай хууль. УБ 1999.

хүмүүжүүлэх, сурах болон бусад үйл ажиллагаа эрхлүүлэхэд зориулагдана.[6]

Эмэгтэй хоригдлууд нь бүгд хорих ангийн санхүү дээр өөрсдийн нэрийн данстай бөгөөд тэнд цалин хөлс нь ордог ба түүнээс сар бүр тодорхой хувийг хувийн хэрэгцээндээ зарцуулах мөн ар гэр лүүгээ шилжүүлэг хийж болдог. Хоригдлуудын цалингаас гэм буруугийн хохирол төлбөрт нь сар бүр суутгадаг ба үлдсэн цалин хоригдлын нэрийн дансанд хадгалагдана. Хариуцуулсан ажил үүргээ сайн гүйцэтгэж, зөрчил дутагдал гаргаагүй тохиолдолд шагналын хоног авдаг ба энэ нь сард 10 хоног байна.

Ял эдэлж буй хоригдлуудын хувьд боловсролын түвшин нь: /2017 он/[7]



Гурав. Гадаад орны эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Оросын Холбооны улс дахь эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал:

ОХУ-д гэмт хэрэг үйлдсэн эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь жирийн дэглэмтэй хорих ангид байдаг. Чанга дэглэм нь зөвхөн давтан гэмт хэрэгтнүүдэд хамаардаг бөгөөд Березняки болон Шахово тосгонд байдаг.

ОХУ-н Эрүүгийн хуулийн 2019 оны хуулийн дагуу эмэгтэйчүүдэд бүх насаар нь хорих ял оногдуулж болохгүй.[8]

Эмэгтэй хоригдлууд өдөрт 12 цаг ажиллаж 1 цагийг нь өдрийн хоолондоо зарцуулдаг. Хоригдлуудын аль нэг нь өдөр тутмын үйлдвэрлэлийн норм хэмжээг хангаагүй бол тухайн хэсгийг бүхэлд нь шийтгэдэг. Энэ нь хүн бүр ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хичээнгүй, хариуцлагатай байхыг сургадаг. Эмэгтэйчүүдийн хувьд ажил нь анхаарлыг нь сарниулахад тусалдаг бөгөөд сэтгэлзүйн хувьд өөрчлөлтөд оруулахаас

[6] Уранчимэг Д., Эмэгтэй ялтныг нийгэмшүүлэх ажлын онцлог., УБ 2017. 27-р тал.
[7] Уранчимэг Д., Эмэгтэй ялтныг нийгэмшүүлэх ажлын онцлог., УБ 2017. 11-р тал.
[8] Уголовный эксперт (ugolovnyi-expert.com)

нь сэргийлж цаг хугацааг аажмаар даван туулахад нь тусалдаг. Хоригдлууд цэргийн анги, аж ахуйн нэгж, хорих ангиудад ширмэл хүрэм, хувцас, пальто оёдог. Үйлдвэрлэл нь хортой тул тэдний уушгинд муугаар нөлөөлж эрүүл мэндэд нь хор хөнөөл учруулдаг. Мөн гоо сайхны бүтээгдэхүүн хийдэг. Хорих ангид эмэгтэй хоригдлуудын ихэнх цагаа өнгөрөөдөг оёдлын газрууд нь маш хүйтэн байдаг ба хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлөөс үүдэн жирэмсэн хоригдлуудын эндэлт үүсэхэд нөлөөлдөг.[9]

Америкийн Нэгдсэн улс дахь эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал:

Хорих бодлогын санаачилгын 2018 оны 11-р сарын мэдээгээр АНУ-д 219,000 эмэгтэй шоронд хоригдож байгаа. АНУ-д эмэгтэйчүүдэд ял оноох тохиолдол түүхэн болон дэлхийн хэмжээнд өндөр байсан бөгөөд 100000 эмэгтэй тутамд 133 эмэгтэй тус тус хоригдож байсан. АНУ нь дэлхийн эмэгтэй хүн амын ердөө 4 хувийг эзэлдэг бөгөөд тус улс нь дэлхийн нийт шоронд суугаа эмэгтэй хоригдлын 33 хувийг эзэлдэг.[10] Шаардлагатай бол тухайн оршин суудаг байгууламжид тэдний хувьд боломжтой аливаа ажлыг хийж гүйцэтгэдэг. Хоригдлууд нь хорих ангид аль ч үед хамгийн доод түвшний гэмт хэрэгтнүүдээс хамгийн бага эрсдэлтэй хоригдлууд хүртэл татагддаг. Бараг бүх ажил нь ерөнхий хөдөлмөр бөгөөд засах байгууламжийг ажиллуулах үндсэн үндсэн чиг үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд өдөрт 50 центийн цалинтай ажилладаг байна.[11] Үүнд:

- Гал тогооны ажил
- Угаалгын газар
- Тохижилт
- Засварлах

Дүгнэлт

Монгол Улсын эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг гадаад орны эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй харьцуулахад харьцангуй эрх зүйн зохицуулалт болоод хоригдлын амьдралын бүс, хөдөлмөрийн нөхцөл нь илүү боловсронгуй болох нь харагдаж байна.

Эмэгтэй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон бусад холбогдох журмын дагуу хэрэгжиж ямарваа нэгэн зөрчил дутагдал болон эрх зүйн зохицуулалт

[9] Иерархия и правила в женских тюрьмах | Тюрьма, Зона, Арест, СИЗО (exzk.ru)
[10] Incarceration of women in the United States - Wikipedia
[11] What jobs do women in prison get? - Quora

дутагдаж байгаа зүйл, хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй асуудал байхгүй байна.

2016 оны судалгаагаар хорих 407-р ангийн хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн ажилтнаас авсан ярилцлагад тус хорих ангид хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй асуудал нь хөдөлмөр хамгааллын тусгай хэрэгсэл хүрэлцэхгүй асуудал байдаг гэж үзсэн бол өнөөдрийн байдлаар хорих 407-р ангид хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд ямарваа нэгэн асуудал байхгүй гэсэн хариу өгж байна.

Эмэгтэй хоригдлууд хөдөлмөр эрхэлснээрээ цалин хөлс болон шагналын хоног тооцуулан авч, хөдөлмөрийн хөлсөө хувийн хэрэгцээ болон өр төлбөр, ар гэртээ шилжүүлэх нь гэр бүлийхэндээ бага ч болов тус нэмэр болж байгааг илэрхийлж, цаашлаад өөрсдийн хуримтлалыг үүсгэн бий болгож буй нь тэдний хувьд эргээд нийгэмдээ гарахад тус дөхөм болдог байна.

Эмэгтэй хоригдлууд ял эдлэх хугацаандаа Мэргэжил Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төвөөс явуулдаг мэргэжлийн сургалтад хамрагдаж мэргэжлийн үнэмлэх гардан авах явдал нь тэднийг нийгэмд гарахад маш ёухал ая холбогдолтой байна. Ингэснээрээ нийгмийн харилцаа болон хөдөлмөрийн харилцаанд шууд оролцоход таатай нөхцөл байдлыг бий болгож өгдөг том давуу талтай.

Ашигласан материалын жагсаалт

Нэг. Хууль тогтоомж

- Монгол Улсын Үндсэн хууль. УБ 1992.
- Хөдөлмөрийн тухай хууль. УБ 1999.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. УБ 2016.
- "Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай" Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоол
- “Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам"
- “Төлбөртэй ялтны бүртгэл хөтлөх, төлбөр төлөлтөд хяналт тавих журам”

Хоёр. Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил, тойм

- Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 15 дахь илтгэл., УБ 2016.

• Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа. УБ 2016.

• Уранчимэг Д., Эмэгтэй ялтныг нийгэмшүүлэх ажлын онцлог., УБ 2017.

• Азжаргал Л., Ялтны хөдөлмөр хамгааллын эрх зүйн зохицуулалт, практик., УБ 2017.

Гурав. Цахим эх сурвалж

• http://407.cd.gov.mn/

• Уголовный эксперт (ugolovnyi-expert.com)

• Иерархия и правила в женских тюрьмах | Тюрьма, Зона, Арест, СИЗО (exzk.ru)

• Incarceration of women in the United States - Wikipedia

• What jobs do women in prison get? - Quora

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ПАРЛАМЕНТАТ ЁСНЫ ҮҮСЭЛ ХӨГЖИЛ, ТӨЛӨВШИЛ

/Origin, development and maturity of parliamentarism in Mongolia/



С.ОЮУНЧИМЭГ
Дотоод хэргийн их сургуулийн
Эрх зүй-Нийгмийн ухааны сургуулийн
Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Товч агуулга: Монголд парламентат ёсны үүсэл хэдийд тавигдаж бий болсон тухай асуудал нэг мөр дүгнэлтэнд хараахан хүрч чадаагүй байна. Монгол улс дахь парламентат ёсны түүхийг судлаачид өөрсдийн тодорхой үндэслэлд энэ талаар тодорхойлж ирсэн бөгөөд энэхүү нийтлэлээрээ Монгол Улс дахь парламентат ёсны үүсэл хөгжил, төлөвшлийн талаар судлан үзэж, цаашдын төлөвшилд өөрийн санаа бодлоо илэрхийлэхийг зорьлоо.

Abstact: The question of when parliamentarism originated in Mongolia has not been resolved yet and researchers have identified it on their own grounds. The purpose or this article is to study the origin, development and maturity of parliamentarism in Mongolia, and seeks to express my own views on its further development.

Түлхүүр үг: Парламентат ёс, парламент, төлөөллийн байгууллага

Keywords: Parliamentarism, parliament and representative bodies

Монгол улс дахь парламентат ёсны үүсэл,хөгжил төлөвшлийн талаар ярьж эхлэхээсээ өмнө парламент гэж чухам ямар утгатай үг болох парламентат ёс гэсэн нэр томъёоны талаар товчхон тайлбарлах нь зүйтэй болов уу.

Парламент хэмээн өнөөгийн дэлхий нийтийн хэрэглээ болсон энэхүү нэр томъёо нь “parlamentum” буюу үг хэлэх, ярих гэсэн утгатай латин үгнээс гаралтай ба энэ нэр томъёо нь нийгэм улс төрийн хэллэгт эртнээс орсон бөгөөд “Хууль тогтоох төлөөлөгчдийн байгууллага” гэдэг түгээмэл агуулгаар анх 12 зуунд Англид бий болжээ.

Парламент, парламентат ёс гэсэн ойлголтууд нь хоорондоо салшгүй холбоотой ойлголтууд бөгөөд Парламент бол хууль тогтоох, төрийн төлөөлөгчдийн дээд байгууллага, харин парламентат ёс гэдэг бол парламент түүний үйл ажиллагааны арга хэлбэр,бүрэн эрхийг хүлээн зөвшөөрөгдөх чанарыг илэрхийлсэн ухагдахуун юм. [1] Өөрөөр хэлбэл парламент нь бүтэц зохион байгуулалтын хэлбэр байдаг бол парламентат ёс нь төрийн тогтолцоо, эрх мэдэлд ард түмний хүсэл зориг илэрхийлэгдэж байх, ард түмнээс сонгогдсон төлөөлөгчийн байгууллага нийтээр дагаж мөрдөх хуулийг тогтоож байх ёсыг илэрхийлсэн ойлголт.

Монголд парламентат ёсны үүсэл хэдийд тавигдаж бий болсон тухай асуудал нэг мөр дүгнэлтэнд хараахан хүрч чадаагүй байна. Монгол улс дахь парламентат ёсны түүхийг судлаачид өөрсдийн тодорхой үндэслэлд тулгуурлан энэ талаар бүтээлүүддээ энэ талаар тодорхойлсоор иржээ. Тухайлбал: Судалгааны нилээд бүтээлд парламентат ёс нь Хамаг Монголын хаант төрийн үеэс эхлэлтэй гэж үзэж түүнийгээ тухайн үе дэх “Ноёдын хуралдай”-тай холбон тайлбарладаг бол өөр хэсэг судлаачид Чингис хааны байгуулсан Их Монгол улсын үе дэх Их хуралдай нь төрийн дээд байгууллагын шинжийг илүү агуулж байсан гэж түүнийг парламентат ёсны өвөг гэж үздэг. Нөгөө хэсэг судлаачид Монгол улс дахь парламентат ёсны төлөвшил нь Богд хаант Монгол улсын төрөөс эхлэлтэй гэж үзэж 1914 онд байгуулагдсан Улсын дээд доод хурлыг парламентат ёсны үүсэл төлөвшилтэй холбон тайлбарласан байдаг. Мөн 1990-ээд оны үед ардчилсан хувьсгалын үр дүнд монгол улсад парламентат ёс байгууллагын төдийгүй, төр нийгмийг жолоодох тогтолцооны шинжтэйгээр бүрэлдэн тогтсон гэж зарим бүтээлд дурьдсан байдаг. Гэвч дээрх үзэл баримтлалуудын аль нэгийг нь туйлын болохыг тогтоосон дагнасан бүтээл судалгаа өнөө хэр нь байхгүй байна.

Парламентийн үүсэл хөгжлийг дараахь 3 үечлэлд хуваан авч үзэж болно.[2]

1. Монгол улс дахь парламентат ёсны угтал үе буюу Монголын нэгдсэн төрт улс байгуулагдсан үеэс Олноо өргөгдсөн Монгол Улсын төрийн үе Энэ үе нь цаг хугацааны хувьд 2000-аад жилийг хамарч байгаа бөгөөд түүхэн энэ хугацаанд Монгол улс хаант засаглал бүхий улс

[1] Л.Өлзийсайхан. Парламент УБ.2001 он.16 дугаар тал
[2] Монголын төр ёс, эрх зүйн сэтгэлгээний зарим асуудал УБ.,2002 он 75 дугаар тал

байсантай холбоотойгоор хууль тогтоох эрх мэдлийг хаан өөрөө хэрэгжүүлдэг байжээ.

Гэхдээ хаанд зөвлөх, зарим талаар хааны эрх хэмжээг хязгаарлах чиг үүрэг бүхий байгууллагууд анхлан байгуулагдаж байжээ. Тухайлбал: Хүннүгийн 24 зөвлөл, Их монгол улсын Их хуралдай зэргийг нэрлэж болно. Эдгээр нь улс орны тулгамдсан асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэх, улс даяар мөрдөх хэм хэмжээг тогтоох, хааны бүрэн эрхийг хүлээн зөвшөөрөх зэрэг бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг байсан нь МУ-д парламент үүсч хөгжих, түүнийг хүлээн зөвшөөрөх явдалд онцгой үүрэг гүйцэтгэж байсны баталгаа юм. Мөн түүнчлэн Богд хаант төрийн үед буюу 1914 онд Улсын дээд доод хурал байгуулагдсан нь дэлхийн орнуудын жишигт нийцсэн зарим талаараа ардчилсан шинжийг олсон байгууллага байсан нь дэвшилтэт талыг илэрхийлж байгаа юм. Гэхдээ дээрх уламжлалт нийгмүүдэд оршин байсан дээрх “төлөөлөлийн байгууллага “ нь сонгодог утгаараа парламент биш бөгөөд үүний учир нь: ϖ Уг байгууллага дахь төлөөлөгчид нь ард түмний дундаас сонгогддоггүй, зөвхөн угсаа залгамжлах буюу хаанаас томилогдох замаар ажилладаг ϖ Тэрээр хууль тогтоох эрх мэдлийг эдэлдэггүй, зөвхөн хаанд зөвлөх үүргийг гүйцэтгэдэг байсан явдал юм.

2. Монгол улсад парламентат ёс хэлбэрээ олж эхлэл нь тавигдсан үе буюу 1924-1990 он 1924 онд БНМАУ-ын анхны ҮХ батлагдсанаар МУ-ын тусгаар тогтнолыг дэлхий нийтэд зарлан тунхаглаж, Бүгд найрамдах засаглалыг тогтоосон. Уг ҮХ-иар бататгасан хууль тогтоох байгууллагын тогтолцоо нь БНМАУ-ын ардын Их хурал, түүний чөлөө цагт УБХ, түүний чөлөөнд УБХ-н тэргүүлэгчид гэсэн 3 шатны байгууллагаас бүрдэж байжээ. 1940 оныг хүртэл Улсын их, бага хурлын чөлөөт цагт УБХ-ын тэргүүлэгчид ба ЗГ хоёр хууль тогтоох эрхийг хамтран эдэлж байв. Өөрөөр хэлбэл хууль тогтоох бодит эрх мэдэл гүйцэтгэх дээд байгууллага болон түүнийг бүрдүүлдэг намын төв хороо, түүний улс төрийн товчоонд хадгалагдаж байсан нь Монголын төр дэх томоохон гажуудал болсон юм, Энэ тогтолцоо 1949 оны ҮХ-ийн өөрчлөлтөөр өөрчлөгдөж, УБХ-ыг татан буулгаж бараг ажиллахаа больжээ. Мөн УИХ-ч иргэд саналаа нууцаар гарган шууд сонгох депутатын бүрэлдэхүүнтэй болгожээ.1951 онд анх энэ зарчмаар БНМАУ-ын УИХ-ыг байгуулсан бөгөөд 1960 оны ҮХ-иар БНМАУ-ын Ардын Их хурал болгон өөрчлөн нэрлэсэн.

3. Монгол улс дахь парламентат ёсны төлөвшлийн үе буюу 1990 оноос хойшхи үе Монгол улсад үүссэн ардчилалын үр дүнд 1990 оны 5-р сарын

20-нд Үндсэн хуулийн нэмэлт хууль батлагдсан нь Монгол улсад байнгын ажиллагаатай парламент болох БНМАУ-ын бага хурал байгуулагдах эрх зүйн үндсийг тодорхойлон тогтоосон юм. Уг хуульд “БНМАУ-ын бага хурал нь хууль тогтоох, хянан шалгах, зохион байгуулах бүрэн эрх бүхий төрийн эрх барих байнгын дээд байгууллага мөн.” гэж заасан нь Монгол улсад Үндсэн хуулийн статустай байнгын парламентыг бий болгожээ.[3] Үүний дараа 1992 оны 1-р сарын 13-нд МУ-ын шинэ Үндсэн хууль батлагдаж энэ үеэс МУ-д хууль тогтоох эрх мэдлийг хэд хэдэн байгууллага дундаа эдэлж байсан гажуудал бүрэн арилж, УИХ-нь төрийн гадаад дотоод бодлогын үндсийг тогтоож, бүрэн эрхийнхээ хүрээнд ҮХ болон бусад хуулийг батлах, өөрчлөх асуудлыг эрхлэх болсон юм. ОУ-ын жишгээс харахад дэлхийн улс орнуудын парламент нь дараах бүрэн эрхийг эдэлдэг.

1. Хууль тогтоох эрх
2. Төрийн засаглалын байгууллагыг байгуулах албан тушаалтныг томилох
3. Төрийн санхүү, зээл, татвар, мөнгөний бодлого, улсын нийгэм эдийн засгийн үндсэн чигийг тодорхойлж, улсын төсөв, түүний гүйцэтгэлийн тайлан, ЗГ-ийн мөрийн хөтөлбөрийг батлах, түүнд итгэл хүлээлгэх эсэхээ илэрхийлэх
4. Хууль болон парламентийн бусад шийдвэрийн биелэлтийг хянан шалгах
5. Ард нийтийн санал асуулга явуулах
6. Дайн бүхий байдал зарлах
7. ОУ-ын гэрээг соёрхон батлах, цуцлах зэрэг эрхүүд юм.

Монгол Улсын парламент ч гэсэн дээрх бүрэн эрхүүдийг эдэлж болох талаар Монгол Улсын Үндсэн хууль болон УИХ-ын тухай хуульд хуульчилсан явдал нь эрх зүйн хүрээнд МУ-д парламентат ёс төлөвшиж байгаагийн илэрхийлэл юм.

Шинэ Үндсэн хуулиар төрийн эрх мэдллийг хуваарилах, хүний эрхийг хамгаалж, хангах, төрийн эрх мэдлийн эх сурвалж нь ард түмэн байх зэрэг зарчмуудыг хуульчилснаар манай оронд парламентат ёс жинхэнэ утгаар хөгжих эрх зүйн үндэс бүрдсэн юм. 1992 оны Үндсэн хуульд “Монгол Улсад засгийн бүх эрх ард түмний мэдэлд байна. Монголын ард түмэн төрийн үйл хэрэгт шууд оролцож, мөн сонгож байгуулсан төрийн эрх

[3] А.Очир “Монголын төрийн байгуулал, улс төрийн сэтгэлгээний хөгжил.,УБ.1995 он.65 дугаар тал

барих төлөөлөгчдийн байгууллагаараа уламжлан энэхүү эрхээ эдлэлнэ..... хууль тогтоох эрх мэдлийг гагцхүү Улсын их хурал хадгална” гэж заан өгсөн нь хууль тогтоох эрх мэдлийг дангаараа хадгалсан төлөөлөгчдийн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсийг бататгасан хэрэг байлаа. [4]

Гэхдээ энэ нь манай оронд парламентат ёс төгс хэлбэрээр бүрдлээ гэсэн хэрэг биш харин шилжилтийн агуулгыг хадгалсаар байгаа болно.

Үйл ажиллагаа, түүний эрх зүйн үндэс, бүтэц, бүрэлдэхүүн, зохион байгуулалт нь шинэ тулгар, нөгөө талаас хуучин нийгмийн улс төрийн ухамсар бүрэн өөрчлөгдөөгүйн улмаас зөрчил, бэрхшээл оршсоор байна. Ер нь парламентат ёсыг цаашид төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд улс төрийн хүчнүүд, сонгогчид, УИХ-ын тухайн бүрэлдэхүүн хүчин чармайлтаа гаргаж ажиллах учиртай ба үүний илэрхийлэл болгож УИХ-ын нэр бүхий гишүүд санаачлан 1992 оны Үндсэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан явдал юм.

Дээрхиэс гадна Монгол улсын парламентат ёсны хөгжлийн цаашдын чиг хандлага нь дараахь зүйлсээр тодорхойлогдох учиртай гэж судлаачын зүгээс үзэж байна.

- Парламентын хэлбэр, түүний зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны боловсронгуй байдал

- Парламентын үйл ажиллагаанд ард түмний оролцоо, тэдгээрийн хяналт

- Парламентийн үйл ажиллагааны зорилгоо биелүүлэх байдал зэргээр тодорхойлогдоно.

Гэтэл өнөөгийн практикаас харахад Монгол улс дахь парламентат ёсны төлөвшлийг тодорхойлох дээрхи хүчин зүйлс хир байна вэ? гэдэг нь бодох л асуудал болоод байна. Тухайлбал:

1. Эрх зүйт төрийг төлөвшүүлж байгаа өнөө үед эрх мэдэл хуваарилах зарчмын дагуу төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх дээд байгууллагуудыг эрх зүйн хүрээнд хуульчилан тодорхойлж уг зарчмын агуулга нь хангагдаж байгаа боловч тэдгээр нь бодит байдал дээр харилцан бие биенээсээ хараат бус бие даан төрийн үйл хэргийг явуулж чадахгүй байна. Тухайлбал: МУ-ын Үндсэн хуулинд орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр “УИХ-ын гишүүн нь ЗГ-ын гишүүнээс бусад албан тушаал хавсарч эрхэлж болохгүй гэж заасан боловч бодит байдал дээр төдийлөн хэрэгжихгүй байгаа нь төрийн байгууллагууд

[4] Ж.Болдбаатар “ Монголын төр, эрх зүйн түүхэн уламжлал” УБ.,1997 он.189-р тал

харилцан бие биенээсээ хараат бус байх, тэнцвэртэй байх ёстой гэсэн засаглал хуваарилах зарчмын агуулгатай зөрчилдөж байна гэж үзэж байна.

2. УИХ-ын сонгогдсон гишүүд маань хуулиар заасан үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлдэггүй түүнийг умартдаг байдал газар авч байна. Тухайлбал: Зарим улс төрчид шоу хийж өөрийн үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ төдийлөн анхаардаггүй.

3. УИХ-ын гишүүнийг эргүүлэн татах асуудал буюу тэдгээртэй хариуцлага тооцдог байдал орхигдсон нь парламентат ёсны төлөвшилд нөлөөлж байна.

4. Мөн түүнчлэн УИХ-ын гишүүдийг сонгох сонгуулийн тогтолцоо төлөвшилд нөлөөлж байна. МУ нь харьцангуй олонхийн зарчмыг баримтлан сонгуулийн можаритор тогтолцоог хэрэглэдэг. Цаашилбал уг тогтолцоог өөрчлөх шаардлагатай байна.

5. УИХ дахь намуудын асуудал мөн төлөвшилд нөлөөлж байна. Тухайлбал: УИХ-ын зарим гишүүд УИХ-д сонгогдож орсныхоо дараа нам байгуулдаг байдал гарч байна. Жич: УИХ-ын гишүүн асан Гүндалай /ард түмний намыг байгуулсан нь ардчилсан намыг УИХ-д суудалтай гэж үзэх үү? Ард түмний намыг УИХ-д суудалтай гэж үзэх үү гэдэг асуудал эргэлзээг төрүүлж байна.

6. УИХ бол хууль тогтоох байгууллага: Тиймээс хууль тогтоох байгууллагад мэргэжлийн хуульчид ажиллах ёстой. УИХ бол мэргэжсэн байгууллага байх ёстой. Одоо УИХ нь 76 гишүүний цөөхөн хэсэг нь нь хуульч мэргэжилтэй байгаа нь нэг талаар мөн парламентын төлөвшилд нөлөөлж байна. Гэтэл АНУ, Герман, зэрэг хөгжингүй улс орнуудын хууль тогтоох байгууллагад ажиллагсадын 70-80 хувь нь хуульч байдаг. Тиймээс цаашилбал УИХ-д нэр дэвшигчид тавигдах шаардлагат нь “Эрх зүйч байх” гэсэн шалгуурыг нэмэх нь хууль ёс төлөвшүүлэхэд ач холбогдолтой юм.

7. Нийт ард түмнийг парламентыг бүрдүүлэх болон түүний үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцуулж /бүх нийтээр нь/ чадахгүй байна. Тиймээс тэдгээрийн оролцоог дээшлүүлэх, ард иргэдийн сонгуульд оролцох ухамсарыг төлөвшүүлэх шаардлагатай.

Ашигласан материал:

1. Ж.Болдбаатар нар “Монголын төр, эрх зүйн түүхэн хөгжил” УБ.,1997 он

2. Монголын төр ёс, эрх зүйн сэтгэлгээний зарим асуудал УБ.,2002 он

3. Д.Лүндээжанцан “Үндсэн хуулийн эрх зүй” УБ.,1996 он

4. А.Очир “Монголын төрийн байгуулал, улс төрийн сэтгэлгээний хөгжил” УБ.,1995 он

5. Я.Цэвэл “Монгол хэлний товч тайлбар толь бичиг”

6. С.Нарангэрэл “Эрх зүйн эх тайлбар толь”

7. Л.Өлзийсайхан “Парламент” УБ.2001 он


RESEARCH
LINKING
PRACTICE