

# ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ БА ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ТООЦООЛОЛ

/Хорих ангийн жишээн дээр /

Б.Долгормаа\*, Д.Моломжамц\*\*, С.Отгонсүрэн\*\*\*

**Хураангуй:** Аливаа хорих ангиудад ял эдэлж буй хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлт нь тус улсын эдийн засагт тодорхой хувь нэмэр оруулж байдаг хөдөлмөрийн хүч юм. Уламжлалт байдлаар хорих ангийн хөдөлмөр нь эрх хязгаарлагдсан хоригдлуудыг хоригдох хугацаанд нь тэжээх, цагдах зардлыг хөдөлмөрийн хөлсөөр нь нөхөх зорилгоор төрийн зохицуулалтаар анх хэрэгжсэн ба улмаар албадан хөдөлмөрлүүлэх, бүрэн ажил эрхлэлтийн хөдөлмөрийн хүч болгон ашиглах болсон байна. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсний зохицуулалтын талаар тодорхойлсон судалгаануудаас энэ нийтлэлд дурдахын зэрэгцээ өнөөгийн олон улсын хэмжээнд хэрэгжүүлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн конвенцод нэгдсэнээр Монгол улсын хорих анги дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, цалин хөлсний хэмжээнд ямар нөлөө үзүүлж буйг хорих ангид хоригдож буй хоригдлуудаас авсан судалгаа, 439 дугаар хаалттай хорих ангийн санхүүгийн бүртгэл тооцоо судалгаанд үндэслэн тодорхойлохыг эрмэлзэв. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс тооцох жишиг аргачлалыг боловсруулан хорих ангийн санхүү бүртгэлийн ажилтнуудыг нэгдсэн арга зүйгээр хангах шаардлагатай байгааг энэхүү нийтлэлээр илэрхийлж байна.

**Түхүүр үгс:** хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн хөлс, албадан хөдөлмөр, ажлын байр

## PRISON LABOR AND WAGE ACCOUNTING: A case study of closed Prisons

**Abstract:** The utilization of incarcerated individuals as a workforce within prisons represents a significant contribution to the nation's economy. Initially, prison labor was introduced through state regulations primarily to provide sustenance to incarcerated individuals with restricted rights and to offset law enforcement costs through their wages. Over time, it evolved into a system of compulsory labor and full employment within correctional facilities.

Alongside investigating the regulation of prisoner employment and wages, this article delves into the ramifications of prisoners' employment status and wages within Mongolian prisons to through adherence to the prevailing international employment convention. Entry No. 439 of the Mongolian Penal code is scrutinized to ascertain the financial data of specific closed prison facilities. The article emphasizes the necessity of establishing a standardized methodology for calculating prisoners' wages and ensuring that prison financial accounting personnel have access to a unified methodology.

**Key words:** prisoner employment, wages, forced labor, and employment

\* “Эрдэнэт цйлдвэр” ТӨҮТ-ын дэргэдэх, ШУТИС-ийн харьяа Эрдэнэт цогцолбор дээд сургууль,  
(E-mail): [moneclair.hr@gmail.com](mailto:moneclair.hr@gmail.com)

\*\* МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail): [molomjamts0112@yahoo.co.jp](mailto:molomjamts0112@yahoo.co.jp)

\*\*\* “Эрдэнэт цйлдвэр” ТӨҮТ-ын дэргэдэх, ШУТИС-ийн харьяа Эрдэнэт цогцолбор дээд сургууль,  
(E-mail): [otgonsuren@erdenetis.edu.mn](mailto:otgonsuren@erdenetis.edu.mn)

## Оршил

Өнөөгийн хорих ангийн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал нь олон улсын хүний эрхийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудаас хууль дүрэм журмаар зохицуулан хэрэгжүүлэх хүртэл зөрчилтэй олон асуудлыг дагуулдаг байсан. Монгол улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас батлан гаргасан 21 конвенцод нэгдэн орсон ба үүнээс “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29 дүгээр конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенцод 2005 онд нэгдэн орж, соёрхон баталснаар шүүхээр эрх нь хязгаарлагдсан хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах, албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг хориглох зохицуулалтыг үндэсний хууль тогтоомжид тусган багагүй хугацаанд хэрэгжүүлээд байна. “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенцын гол үзэл санаа нь албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн аливаа хэлбэрийг хориглож, заавал хийлгэх хөдөлмөрийг улс төрийн нөлөөнд оруулах болон хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн үзэл бодол буюу оюун санааны үзэл бодолтой байж, түүнийг илэрхийлсний төлөө оногдуулах шийтгэл болгох, эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчийг дайчлах, ашиглах арга хэлбэр болгох, хөдөлмөрийн сахилга батыг сахиулах арга хэрэгсэл болгох, ажил хаялтад оролцсонд оногдуулах шийтгэл болгох, арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр алагчлах арга хэрэгсэл болгон ашиглахгүй байхыг шаардсан байна.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын шаардлагад хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт нийцэж буй эсэхийг үнэлэх зорилгоор гурван хорих байгууллагыг сонгон хоригдлуудын хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалтын талаар 2016 онд судалгаа хийсэн. Судалгааны зөвлөмжийн дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, тогтоомжийг 2017 онд шинэчилсний үр дүнд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдалд ахиц дэвшил гарч, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой харилцааг түлхүү оруулж эрх зүйн орчныг сайжруулсан байна. Түүнчлэн Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын даргын тушаалаар хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан журам, зааврыг баталсан. Иймээс хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлуудыг албадан хөдөлмөрлүүлэх бус сайн дураар хөдөлмөрлөх хөшүүргийг бий болгон тохирох хөдөлмөрийн хөлсийг олгох нь хорих ангийн удирдлага болон бүртгэлийн ажилтнуудын гол үүрэг болж байна. Үүнд: хохирогчийн өмнө хүлээсэн хохирлын хариуцлагаа биелүүлэх; хөдөлмөр эрхэлсэн хоногт ногдуулан хорих ялаас хоног хасах урамшуулал тооцох; хөдөлмөрийн хөлсийг хоригдлын нэрийн дансанд хуримтлуулан чөлөөлөгдөх үед нь олгох систем; хорих ангиас чөлөөлөгдсөний

дараа нийгэмд хөдөлмөрлөх чадварт суралцах;

Хоригдолд хөдөлмөр эрхлэхэд нь нөлөөлөх дээрх хүчин зүйлүүдээс бид ёс зүйн үндсэн дээр хохирлын төлбөрийг барагдуулах нь чухал нөлөөтэй байх магадлалтай гэж үзэн тус 2 үзэгдлийн хооронд хамаарал бий эсэхийг регрессийн загвараар шинжилж, корреляци хамааралтай байгаа болохыг тодорхойллоо. Цаашид ч хоригдлууд илүү үр бүтээлтэй, илүү хөдөлмөрлөх нь илүү цалин хөлс авах боломжтой бөгөөд цалингаар бий болсон хуримтлал нь түүний нээлттэй нийгэмд шилжих үйл ажиллагааг илүү хялбар болгох болно гэж бид үзэж байгаа ч дээр дурдсан бусад хэмжигдэхүүнц үзүүлэлтүүд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж тогтоон үнэлэлт өгч түүнд үндэслэн хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлж болох юм.

### **Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт ба цалин хөлсний системийн түүх**

Хоригдол хэдийгээр эрхээ хязгаарлуулж нийгмээс ангид тусгаарлагдсан ч энэ нь түүний заавал хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан болохгүй юм. Өөрөөр хэлбэл хэрэв та торны цаана суусан л бол тэндээс гарах хүртэл хөдөлмөр эрхлэх ёстой мэт, мөн хөдөлмөрийн хөлс тооцох, олгох тогтолцоо шударга бус байх ёстой мэт албан бус “хууль” хэрэгжиж, хоригдлууд албадан хөдөлмөр эрхлэлт, бүрэн ажил эрхлэлтийн давхарга болж байсан түүхтэй. Дэлхийн 2-р дайны үеийн Герман дахь боолын хөдөлмөр л бүрэн ажил эрхлэлтийн тод жишээ байсан байна. Жон Уашберн “Дэлхийн 2-р дайны дараах Герман, Японы эдийн засагтай шоронгийн хөдөлмөрийг харьцуулах нь илүү оновчтой зүйрлэл болно. Тус улсууд нь дампуурч, сүйрсэн, байгалийн нөөц байхгүй байсан. Гэсэн хэдий ч сүүлийн хэдэн арван жилд “Хүний капитал”-ыг ашигласнаар юу хийж болохыг хоёр улс харууллаа. (Washburn, 1987)

Хорих ангийн хөдөлмөр эрхлэлтийн анхны тогтолцоог хоригдлуудыг тэжээх, хорих ангийг санхүүжүүлэх зорилгоор төр хариуцан хэрэгжүүлсэн. Үүнд бараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх түүхий эдээр хангах, борлуулах зуучлагчийн үүргийг ч төр хариуцдаг байв. 1700-аад оноос эхтэй энэ систем нь хохирогч тал болон төрд нөхөн төлбөр өгдөг байсан. Мөн хоригдлуудыг улсын төсөлд ашиглах, хувийн пүүсүүдэд хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэхийг зөвшөөрсөн хөдөлмөрийн “гэрээт” тогтолцоо буюу нэг хоригдолд тогтсон хөлсийг төрд төлөх тогтолцоо ч өргөн хэрэглэгдэж байсан. Америкийн иргэний дайны дараа өмнөд мужуудад хоригдол “түрээсийн” систем давамгайлж, энэ тогтолцооны дагуу улс тухайн хоригдлыг хувь хүн эсвэл корпорацид түрээслүүлж, түрээслэгч тал нь хоригдлыг байрлаж, хооллож, хувцаслаж, хамгаалж байх ба энэ нь дайны өмнөх боолчлолоос тийм ч их ялгаагүй тогтолцоо байв. 19-р зууны үед олон улсын хорих ангиуд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтээр өөрсдийн үйл ажиллагааг

санхүүжүүлж, илүүдэл хөрөнгийг улсын санд шилжүүлж байв. (Benson, 1998) 20-р зууны эхэн үед Америкт бизнес эрхлэгчдийн нөлөөгөөр хэд хэдэн хуулийг баталсан ба энэ нь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэхийг, хорих ангид үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүнийг зах зээлд борлуулахыг хориглох тухай байв. Ингэснээр 1940 оны байдлаар хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нийт хоригдлын 45 хувь болж буурч байжээ.

Шинэ хууль журам нь “төрийн хэрэгцээнд” гэх тогтолцоонд хүргэсэн бөгөөд хоригдлууд зөвхөн төрийн төлөө ажиллаж, хорих ангийн үйлдвэрлэсэн барааны зах зээл нь төр болж ирсэн. Хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь хорих ангид хүчирхийллийн бүлэг бий болох, гэмт хэргийн үйлдлүүд ихээр нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байсан тул эргээд хувийн хэвшилтэй хамтран ажиллах, тэр бүү хэл хорих анги дотор ч бизнес эрхлэх боломжийг олгож эхэлсэн байдаг. Хоригдлууд хөдөлмөр эрхлэх нь цалин авах боломжийг олгох үндэслэл болох төдийгүй хорих ангид байх цаг хугацаагаа багасгах боломжтой юм. Илүү үр бүтээлтэй ажилласнаар өндөр цалин авах боломжийг хоригдлуудад олгох нь “хоригдлууд хоригдох хугацаандаа хуримтлуулсан хуримтлал нь тэдний нээлттэй нийгэмд шилжих шилжилтийг хөнгөвчлөх болно.” (Garvey, 1998)

### **Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох:**

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг албадан бус болгосон нь тэдний хөдөлмөр эрхлэх сонирхлыг бууруулах магадлал өндөртэй ч хоригдол бүрийн хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан өөр өөр байж болно. Тухайлбал: хохирогчийн өмнө хүлээсэн хохирлын хариуцлагаа биелүүлэх; хөдөлмөр эрхэлсэн хоногт ногдуулан хорих ялаас хоног хасах урамшуулал тооцох; хөдөлмөрийн хөлсийг хоригдлын нэрийн дансанд хуримтлуулан чөлөөлөгдөх үед нь олгох систем; хорих ангиас чөлөөлөгдсөний дараа нийгэмд хөдөлмөрлөх чадварт суралцах гэх мэт олон шалтгаантай байж болно. Тухайн хорих ангийн санхүү бүртгэлийн дэлгэрэнгүй мэдээллээс холбогдох мэдээллүүдийг цуглуулан регрессийн шинжилгээгээр харилцан хамаарлуудыг тогтоох судалгааг хийж болно. Регрессийн шинжилгээ нь эдийн засгийн судалгаа, шинжилгээнд ихэвчлэн ашиглагддаг статистик арга хэрэгслүүдийн нэг юм. Регрессийн шинжилгээ нь үл хамааран хувьсагч буюу тайлбарлах хувьсагч ба хамааран хувьсагч хоорондын хамаарлыг үнэлэх болон тодорхойлоход хэрэглэдэг загвар юм. Үзэгдлүүдийн харилцан хамаарал нь янз бүрийн хэлбэртэй бөгөөд хамаарлыг функцэн ба статистик гэж 2 хувааж болно (Элдэв-Очир, 2014). Хамааран хувьсагч нь зөвхөн нэг үл хамааран хувьсагчаас хамаарах хамаарлыг судалж байвал энгийн регрессийн шинжилгээ

гэж нэрлэх бөгөөд нэг хүчин зүйлийн шугаман регрессийн загварыг дараах функцээр тодорхойлох боломжтой:

$$Y_i = b_0 + b_1 x_i + e_i$$

$Y_i$  – хамааран хувьсагч;  $x_i$  – үл хамаарах хувьсагч;  $b_0, b_1$  – регрессийн параметрууд  $e_i$  – алдааны хувьсагч гэсэн 3 эх сурвалж байдаг.

### **Монгол улсын Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн хуулийн зохицуулалтын өнөөгийн байдал:**

Олон улсын хэмжээнд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зөрчлийн олон кейс байсан нь тэдгээрийг анхаарч үзэх, эрх зүйн зохицуулалт бий болгох шаардлагыг тодорхойлсон байдаг. Монгол улсын хувьд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас батлан гаргасан “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29 дүгээр конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенцод 2005 онд нэгдэн орсноор шүүхээр эрх нь хязгаарлагдсан хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах, албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг хориглох зохицуулалтыг үндэсний хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж эхэлсэн. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 29 дүгээр конвенцод дараах нөхцөлийг хангасан тохиолдолд хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөрийг зөвшөөрөхөөр заасан. Үүнд:

1. Шүүхээр ял шийтгүүлсэн байх: Гэм буруутай нь шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдээгүй тохиолдолд заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглосон нөхцөл юм.

2. Төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналттай байх: Хорих ял эдэлж буй хоригдлуудаар ажил, үйлчилгээ хийлгэхдээ төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтын дор гүйцэтгүүлэх, өөрөөр хэлбэл хоригдлыг ажил, хөдөлмөрт гаргахдаа тэдний хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал, эрхлэлтэд хорих ангиас тогтмол хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлсэн байхыг шаардсан.

3. Хоригдлыг хувь хүн, компани эсвэл нийгэмлэгийн эрх мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх ёстой.

Түүнчлэн хоригдлын өөрийн гаргасан хүсэлтийг харгалзан үзэхгүйгээр хорих ангийн дотор болон гадна ангийн аж ахуйн ажил, үйлдвэрт, иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллуулахгүй байх, ажил, хөдөлмөр эрхлэхээ чөлөөтэй албан ёсоор мэдэгдэх боломжийг хангах, гаргасан хүсэлтийнх нь дагуу гэрээний үндсэн дээр цалин хөлстэй ажил, хөдөлмөр эрхлүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл нь энгийн хөдөлмөрийн нөхцөлтэй ижил, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн байхыг шаардсан<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 29 дүгээр конвенцын 2 дахь заалт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын комиссоос 2016 онд 29 дүгээр конвенцын шаардлагад хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт нийцэж буй эсэхийг үнэлэх зорилгоор хоригдлуудын хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалтын талаар авсан гурван хорих байгууллагыг сонгон судалгаа хийсэн. Уг судалгаагаар хоригдлыг иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулахдаа тэднээс албан ёсоор зөвшөөрөл авдаггүй, хөлсгүйгээр ажиллуулах, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандарт шаардлага хангахгүй нөхцөлд хөдөлмөрлүүлэх, цалин хөлснөөс суутгал хийснээр мөнгө бараг үлдэхгүй байх тохиолдол байгааг тогтоож, 29 дүгээр конвенцод тавьсан шаардлагад нийцэхгүй байна гэх дүгнэлтэд хүрч, Монгол Улсын Засгийн газарт зөвлөмж хүргүүлж байжээ. Энэ зөвлөмжийн хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, тогтоомжийг 2017 онд шинэчилсний үр дүнд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдалд ахиц дэвшил гарч, эрх зүйн орчин нь сайжирсан бөгөөд тус хуулийн 214, 215, 216, 217 дугаар зүйлд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулсан байна. Түүнчлэн Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын даргын тушаалаар батлагдсан хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан журам, зааврыг хорих ангид мөрдөж байна<sup>2</sup>.

#### Хүснэгт 1. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн зохицуулалт

№	Хөдөлмөрийн тухай хууль ( 2002 он)	Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга 2021 он)
1	Албадан хөдөлмөрлүүлэх талаар тусгагдаагүй.	“Албадан хөдөлмөрлүүлэх” ойлголтыг тодорхойлсон ба албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй тохиолдуудыг хуульчилсан <sup>3</sup> .
	<b>Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2002 он)</b>	<b>Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль / Шинэчилсэн найруулга (2017 он)</b>
1	8 дугаар зүйлд ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлж, эрхэлсэн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр түүнд дадлага олгох, ... талаар заасан хоригдлыг заавал хөдөлмөрлүүлэх зохицуулалт байсан.	Энэ зохицуулалтыг хассан.

<sup>2</sup> Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/183 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хорих ангийн дотоод журам”. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/197 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам”, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны А/150 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөлснөөс суутгал хийх журам”, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний цнэлгээг тогтоох журам

<sup>3</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, 2021 он, 8 дугаар зүйлийн 8.3.4 дэх заалт.

2	120 дугаар зүйл. Ялтны хөдөлмөр, хөдөлмөрийн нөхцөл. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг ХЭМАБ-ын журамд нийцүүлэн ААН-тэй гэрээ байгуулан зохих хяналтын дор хөдөлмөрлүүлж болохыг тусгасан байсан бөгөөд харин хорих анги хоригдлыг хөдөлмөрлөх, тодорхой чиглэлээр мэргэжил эзэмшүүлэх, дадлага олгох тэгш нөхцөл, боломж бүрдүүлэх, цалин хөлсгүйгээр ажиллуулахыг хориглох, ажил хийх хоригдлын гаргасан хүсэлтийг харгалзан үзэх талаар зохицуулалт тусгагдаагүй байсан.	214 дүгээр зүйл. Хоригдлын хөдөлмөр, түүний нөхцөл: Хорих анги хоригдлыг хөдөлмөрлөх, тодорхой чиглэлээр мэргэжил эзэмшүүлэх, дадлага олгох тэгш нөхцөл, боломж бүрдүүлэх, цалин хөлсгүйгээр ажиллуулахыг хориглох, хоригдлыг хүсэлтийг нь үндэслэн хаалттай хорих анги, цагдан хорих байр, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, хорих эмнэлгийн аж ахуйн үйлчилгээнд хөдөлмөрлүүлэх талаар зохицуулалтыг тусгажээ <sup>4</sup> .
3	121 дүгээр зүйл. Ялтны хөдөлмөрийн хөлс. Хөдөлмөрийн тоо, чанарт тохирсон хөлс олгох: Цалин хөлснөөс бүх төрлийн төлбөр суутгал хийж үлдэх хэсгийг ялтны нэрийн дансанд төвлөрүүлэх, төвлөрсөн цалин хөлсний 10 хүртэл хувийг ялан сар тутам авч хэрэглэх эрхтэй ба үлдсэнийг суллагдах үед өөрт нь олгох зохицуулалт тусгагдсан байсан.	215 дугаар зүйл. Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс: Хоригдолд хийсэн хөдөлмөрт нь тооцож хөлс олгох, хөлснөөс шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон төлбөр, хоригдлын буруутай үйлдлээс хорих ангид учирсан хохирлыг суутгаж, үлдэх хэсгийг хоригдлын нэрийн дансанд төвлөрүүлэх, суутгалын хэмжээ нь хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсний 70 хувиас ихгүй байх, өөрийн нэрийн дансаар дамжуулан нэн тэргүүний хэрэгцээт хүнсний болон ахуйн барааг сар бүр авах бөгөөд үлдсэнийг суллагдах үед өөрт нь олгох зохицуулалтыг нарийвчлан тусган оруулжээ.
4	122 дугаар зүйл. Ялтныг харуул хамгаалалтгүй ажиллуулах. Хүндэвтэр гэмт хэрэгт анх удаа хорих ял шийтгүүлсэн, ялын гуравны нэг хувийг эдэлсэн ялтныг засрал, хүмүүжил, хувийн байдал, ажлын онцлогийг нь харгалзан хорих ангийн дарга, прокурортой зөвшилцөн харуул хамгаалалтгүй ажилуулна.	217 дугаар зүйл. Хоригдлыг хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлэх. Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хорих ялын 50-аас дээш хувийг эдэлсэн хоригдлыг харуул хамгаалалтгүй, 50-аас доош хувийг эдэлсэн хоригдлыг хорих ангийн өөрийн үйлдвэрлэл болон хорих ангиас гадуур прокурорын зөвшөөрлөөр гэрээний үндсэн дээр харуул хамгаалалттай хөдөлмөрлүүлэх зохицуулалтыг нарийвчлан оруулж өгсөн.
5	127 дугаар зүйл. Ялтанд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл. Ээлжийн бус ажил хийлгэх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг өөрчлөх сахилгын шийтгэлийн эдгээр хэлбэрүүд нь албадан хөдөлмөр хийлгэх, ажлын нөхцөлийг дордуулах шинжтэй байсан.	227 дугаар зүйл. Хоригдолд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл. Сахилгын шийтгэлийн хэлбэрийг тодорхойлж, нарийвчлан тусгасан.

Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлын ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулна. Хоригдлоор

<sup>4</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017 он.

ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах бөгөөд мэргэжлийн ажил байхгүй нь түүнийг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй. Нээлттэй хорих ангийн хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно. Нээлттэй хорих ангийн хоригдлын хүсэлтийг нь үндэслэн хаалттай хорих анги, цагдан хорих байр, хорих эмнэлгийн аж ахуйн үйлчилгээнд хөдөлмөрлүүлж болно.

Хаалттай хорих ангийн хоригдлын ажил, амралтын цагийн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болно. Хорих байгууллагад хоригдлын хөдөлмөрийг зохион байгуулах ажил нь тэдэнд хөдөлмөрийн дадлага олгох, хүмүүжүүлэх үндсэн зорилгод бүрэн нийцсэн байх шаардлагатай бөгөөд хоригдол бүрийн зан төлөв, сонирхол, үйлдсэн гэмт хэргийн байдал, мэргэжлийн түвшин зэргийг харгалзан тэднийг хөдөлмөрт хамруулдаг. Хорих байгууллагын нөхцөлд зохион байгуулдаг үйлдвэрлэл нь тэнд ажиллаж байгаа хоригдолд зөвхөн хүмүүжлийн болон эрүүл мэндэд сайн нөлөө үзүүлээд зогсохгүй нийгмийн гишүүн гэдгээ ухамсарлан ойлгоход нь тусалдаг. Тэд хөдөлмөр эрхэлснээрээ улсаас өөрсдөд нь зориулан гаргаж байгаа зардлын зарим хэсгийг эргүүлэн төлөх, иргэн, байгууллагад учруулсан хохирлоо барагдуулах, өөрсдөө мөнгөн хуримтлал бий болгох боломж бүрдэж байна. Хөдөлмөрлөх явцад хоригдлын бие махбод чийрэгжихийн зэрэгцээ нийгмийн эсрэг тэдний аливаа үзэл бодол, сөрөг байдлаар солигдоход хүрч хүмүүжилд нь сайнаар нөлөөлдөг байна.

Хамтын хөдөлмөр хүмүүжүүлэх чанар нь хоригдлуудад бүр ч их ач холбогдолтой бөгөөд тэднийг сахилгажуулж, хамт олны өмнө хүлээх хувийн хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чухлаар нөлөөлдөг. Хоригдлыг зөвхөн тохиолдлын чанартайгаар аливаа хөдөлмөрт хуваарилах нь тэдний хүмүүжилд муугаар нөлөөлөөд зогсохгүй хөдөлмөрт үнэнч бус хандахад хүргэх, түүнчлэн хорих байгууллагын ажилд эмх замбараагүй байдал бий болоход хүргэдэг муу талтайг анхаарч ажлын байраар жигд хангах шаардлагатай байдаг. Хүнээс ерөнхий боловсрол болон тусгай мэргэжил шаардахуйц орчин үеийн механикжсан үйлдвэр, цехэд хоригдлыг ажиллуулах нь тэднийг хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх ач холбогдол бөгөөд мэргэжлийн түвшинээ ахиулах, шинэ бүтээл оновчтой санал гаргах сайхан эргэлзээ төрүүлдэг байна. Иймд хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны гол чиглэл нь хоригдлын мэргэжлийн түвшнийг дээшлүүлэх, тэдэнд шинээр мэргэжил эзэмшүүлэх, ажлын дадлага олгох бүх талын нөхцөл бүрдсэн орчин үеийн үйлдвэр байх зорилт тавигддаг.

2017 оны шинэчилсэн найруулгаар хорих ял эдэлж байгаа хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг хоёр хэлбэрээр зохион байгуулж **нэгдүгээрт**, аж ахуйн нэгж



байгууллагатай гэрээ байгуулж гадуур болон хорих ангийн бүсэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Энэ тохиолдолд гэрээнд заасан цалин хөлс авдаг нь харагдаж байна. **Хоёрдугаарт**, хорих ангийн аж ахуйн ажилд дэмжлэг үзүүлэх шинжтэй ажил үйлчилгээ эрхэлж байна. Тухайлбал, мал маллах, ногоо, мод тарих, хоол хүнс бэлтгэх, харуул, үйлчилгээний ажил хийх гэх мэт. Энэ тохиолдолд цалин хөлс авдаггүй, харин тухайн хоригдлын хорих ялаас нь дүйцүүлэн хасах журам үйлчилдэг. ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, цалин хөлсний үнэлгээг тогтоох журам” баталсан. Энэ журамд зааснаар хоригдлыг хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан ажиллуулахдаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс дээш тооцож цалин, хөлс олгоно гэж заасан. Цалин хөлс олгохдоо энэ журмыг баримталж ажилладаг. Гэхдээ сард хэдэн өдөр, хэдэн цаг ажилласан зэргээс шалтгаалж авах цалин нь харилцан адилгүй байна. 2022 оны 6 сарын байдлаар нийт 1928 хоригдол ажлын байраар хангагдсанаас 379 цалинтай ажлын байр, 1549 хоригдол хорих ангийн аж ахуйн үйлчилгээнд, 2023 оны 6 сарын байдлаар нийт 3107 хоригдол ажлын байраар хангагдсанаас 1412 цалинтай ажлын байр, 1695 хоригдол хорих ангийн аж ахуйн үйлчилгээнд хамрагдсан.

Хоригдлыг төрийн нууц, цэрэг стратегийн холбогдолтой болон тусгай дэглэм бүхий онцгой объектод хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно. Хоригдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу хөдөлмөр хамгааллын тусгай зориулалтын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, шаардлагатай тохиолдолд хүнсний нэмэлт бүтээгдэхүүнийг үнэ төлбөргүй олгоно. Хоригдлын хүсэлтийг үндэслэн хөгжлийн бэрхшээлтэй, 60-с дээш насны эрэгтэй, 55-с дээш насны эмэгтэй хоригдлыг бие, эрүүл мэндийн нөхцөлд нь таарсан ажил гүйцэтгүүлж болно.

### **Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал:**

Комисс Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2016 онд Монгол Улсын Засгийн газарт хүргүүлсэн зөвлөмжийн хэрэгжилтийн байдал, Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт 29, 105 дугаар конвенцын үзэл баримтлал, стандартад нийцэж буй эсэх талаар 2022 онд “Монгол Улс дахь хоригдлын ажил хөдөлмөрийн нөхцөл байдал тодорхойлох судалгаа”-г дахин хийсэн байна. Судалгаанд 11 хорих ангийн (үүнд 1 эмэгтэйчүүдийн хорих анги) 1,243 хоригдлыг хамруулсан. Энэ нь Монгол Улсын хэмжээнд 2022 онд ял эдэлж байсан нийт хоригдол (4,489)-ын 27.7 хувь болж байна. Тэдний 12 хувь нь эмэгтэй, 88 хувь эрэгтэй бол 11.9 хувь нь 25 хүртэлх настай, 34 хувь нь 26-35 настай, 27.3 хувь нь 36-45 настай, 18.1 хувь нь 46-55 настай, 7.7 хувь нь 56-65 настай, 1 хувь нь 66-аас дээш настай хоригдол байв. Хорих ангиас хяналтын прокурорт хоригдол хөдөлмөрлүүлэх тухай саналыг хүргүүлж,

прокурор уг саналыг хүлээн авч, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 214 дүгээр зүйлийн 214.7, 217 дугаар зүйлийн 217.1, Прокурорын тухай хуулийн 34 дүгээр зүйл, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/197 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам”-ын 13, 14 дүгээр зүйлд заасныг тус тус үндэслэн хоригдлыг ажиллуулах зөвшөөрлийг олгодог байна.

График 1.



Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92.1 хувь нь хоригдож байх хугацаандаа ажил, хөдөлмөр эрхэлж байсан гэж хариулсан бол ажил хийж байгаагүй гэж хариулсан хоригдлуудын 41.7 хувь нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар, 20.1 хувь нь ажиллах хуваарьт багтаагүй, 9.5 хувь нь хийх ажил байгаагүй, 2.5 хувь нь ажиллахыг хүсээгүй 26.1 хувь нь бусад төрлийн шалтгаанаар ажил хийгээгүй гэжээ. Хорих ангиар ялгаж харвал 407

дугаар буюу эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн хоригдлуудын хөдөлмөр эрхлэлт өндөр (98 хувь) байсан байна.

### Хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхол шалтгаан



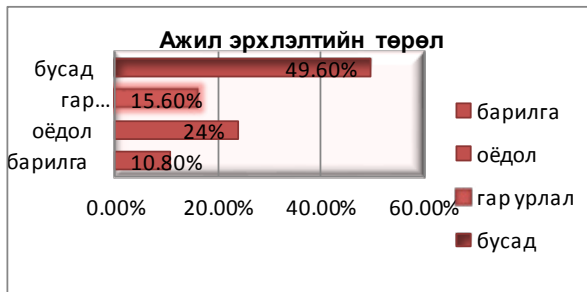
График 2.

Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92 хувь нь хэн нэгний дарамт шахалтаар бус өөрийн хүслээр ажил хийж байгаа гэжээ. Тэд ажил хийж байгаа шалтгаанаа дараах байдлаар тайлбарласан байна.

- Үүнд:
- Ажил хийснээр хорих ялаас хоног хасах учир – 82.4 хувь
  - Цагийг илүү үр дүнтэй өнгөрөөхийн хүссэн учир – 30 хувь
  - Ажлын ур чадвар эзэмшихийг хүссэн учир – 25.6 хувь
  - Цалин хөлс авахыг хүссэн – 15 хувь
  - Ажил хийхээс татгалзах боломжгүй байсан учир - 3.5 хувь

## Ажил, үйлчилгээний төрөл

График 3.



Судалгаанд хамрагдсан нийт хоригдлын 24 хувь нь оёдлын цехэд, 15.6 хувь нь гар урлал, 10.8 хувь нь барилга дээр, 7.1 хувь нь мал аж ахуй, 6.6 хувь нь мод бэлтгэл, модон эдлэл, 6.5 хувь нь нэхмэл, ноосон эдлэлийн үйлдвэрлэлд,

9.3 хувь нь хүнсний ногоо, газар тариаланд, 3.2 хувь нь чулууны үйлдвэрлэлд, 2.5 хувь нь уул уурхайн олборлолт, 0.7 хувь нь хэвлэх цехэд, 4.2 хувь нь бусад ажил, хөдөлмөр хийдэг гэж байгаа нь энэ төрлийн ажил үйлчилгээ, ажлын байрын олдоц их байгааг харуулж байна.

## Хөдөлмөр эрхлэх байршил

Хорих ангийн зүгээс хоригдолд ажил санал болгох хуудсаар ажлын санал тавьж, татгалзсан эсэх талаар санал авч, хоригдол зөвшөөрсөн тохиолдолд “Хөдөлмөрийн гэрээ” байгуулж, хөдөлмөр эрхлүүлж байна<sup>5</sup>. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 214 дүгээр зүйлийн 214.3 дахь хэсэгт “Хоригдлыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аж ахуйн ажлаас бусад ажилд хөлс, урамшуулалгүйгээр хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно”, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”-ын 2.1-д “хоригдлын хөдөлмөрийн нормыг ажлын цагаар эсхүл ажлын гүйцэтгэлээр тооцно”, 4.1-д заасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тухайн үед мөрдөгдөж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцно”, 4.5-д “Хоригдлын цалинг ажлын цагийн бүртгэл, ажлын бүтээмжийг үндэслэн тооцох бөгөөд хоригдлын ажилласан цагт амралтын цагийг тооцохгүй” гэж тус тус заасан.

<sup>5</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/129 дугаар тушаалын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хоригдолд ажил санал болгох хуудас”.

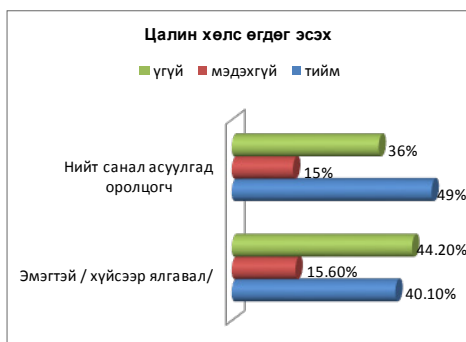
График 4.



Хөдөлмөр эрхлэх гэрээний гол нөхцөл (ажлын цаг, цалин хөлс, суутгал гэх мэт) бодитоор хэрэгждэг эсэхэд судалгаанд оролцсон хоригдлын 48.5 хувь нь тийм гэж, 17.4 хувь нь үгүй гэж, 34 хувь нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулсан байна.

## Цалин хөлс

График 5.



Судалгаанд хамрагдсан хоригдлын 49 хувь нь хийсэн ажлын үр дүнд цалин хөлс авдаг, 36 хувь нь үгүй, 15 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол хүйсээр нь ангилбал эмэгтэй хоригдлуудын 40.1 хувь нь тийм, 44.2 хувь нь үгүй, 15.6 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Хоригдлын хөдөлмөрт тохирсон цалин хөлсийг дараах хэлбэрээр олгодог байна. Үүнд:

1. Хоригдлын нэрийн дансанд-58 хувь
2. Цалин авдаггүй-23 хувь
3. Бэлэн мөнгөөр-1.7 хувь
4. Бараа материалаар орлуулж-1.7 хувь
5. Бусад байдлаар-5.8 хувь.

Хоригдлыг аж ахуйн ажлаас бусад ажил хөдөлмөр эрхлүүлэхэд хөлс, урамшуулалгүй ажиллуулдаггүй бөгөөд ангийн аж ахуйн ажилд ажилласан

тохиолдол шагналын хоног бодож олгож байна. Хоригдлын хөдөлмөрийн үнэлгээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байхаар хуульд заасан бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дотоод аудит болон санхүү хариуцсан нэгж нь хоригдлын нормыг үндэстэй тогтоосон эсэх болон цалин хөлсний бодолт, олголтод хяналт тавьж ажилладаг байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.2 дахь хэсэг, 215 дугаар зүйлийн 215.3 дахь хэсэг, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны А/150 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөлснөөс суутгал хийх журам”-ыг үндэслэн хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс бусдад учруулсан хохирлын төлбөрийг нэн тэргүүнд сар бүр суутгаж, холбогдох шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын дансанд шилжүүлдэг байна. Хоригдолд хуваарилсан ажил, үйлчилгээний бүтээмж, чанар, нийгэмшүүлэх хөтөлбөрт идэвхтэй оролцсон байдлыг харгалзан 1 сард 10 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгож байгаа нь ажил хийх хүсэл сонирхлыг төрүүлж, мэргэжлийн ур чадвар олгох, нийгэмд гарахад бэлтгэх, нийгэмшихэд сайнаар нөлөөлж байна. Мөн хоригдол нэг бүртэй гэрээ байгуулан, цалин хөлстэйгөөр ажиллуулж байгаа нь хоригдлын бусдад учруулсан хохирлыг төлүүлэх, хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх боломжийг олгожээ. Хорих анги нь хоригдлыг хуулийн этгээдэд гэрээгээр ажиллуулахад харуул хамгаалалтын зохих шаардлага хангасан, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөрийн нөхцөл нь хууль тогтоомжид заасан шаардлагыг хангасан орчинд ажиллуулах ба энэ шаардлагыг биелүүлээгүй аж ахуйн нэгжид хоригдлыг ажиллуулахгүй байхаар журамлажээ<sup>6</sup>.

**Хөдөлмөрийн цалин хөлсний судалгаа:** 439 дүгээр хаалттай хорих анги нь:

- Шуудайн оёдол
- Мужаан /гар урлал/
- Монгол гутал
- Эрдэс нунтаг хийх
- Чулуун үйлдвэрлэл
- Шохойн чулуу олборлолт
- Плантаз үрсэлгээ
- Спорт заалны барилгын туслах гэсэн 8 төрлийн ажлын байрыг хорих анги дотор бий болгон хоригдлуудыг ажлын байраар хангаж байна. Цалин хөлсийг тооцохдоо Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны 07 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/131 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм хөлсний

<sup>6</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”.

үнэлгээ тогтоох журам”-ын 2.3, 2.4, 3.1 заалтыг үндэслэдэг. Тус ангийн даргын 2024 оны 01 дүгээр сарын 29-ны өдрийн А/21 дүгээр тушаалаар хөдөлмөрийн хөлсний норм тогтоох зөвлөл байгуулах тушаалын дагуу зөвлөл байгуулагдаж ажилласан. Тус хаалттай ангийн бүсэд 8 төрлийн байнгын ажлыг хоригдлоор гүйцэтгүүлэхээс гадна, захиалгат гар урлалын төрөл олон янз, цаг хугацаа, ур чадвар шаардсан ажлуудыг гүйцэтгэх шаардлага гардаг учир дээрх журмын дагуу хөдөлмөрийн хөлсийг тооцоолох норм шаардлагатай болдог тул үүнийг ангийн даргын тушаалаар ажлын хэсэг томилогдон, үндэслэл бүхий шийдвэрийг гаргаж өгдөг.

График 6.

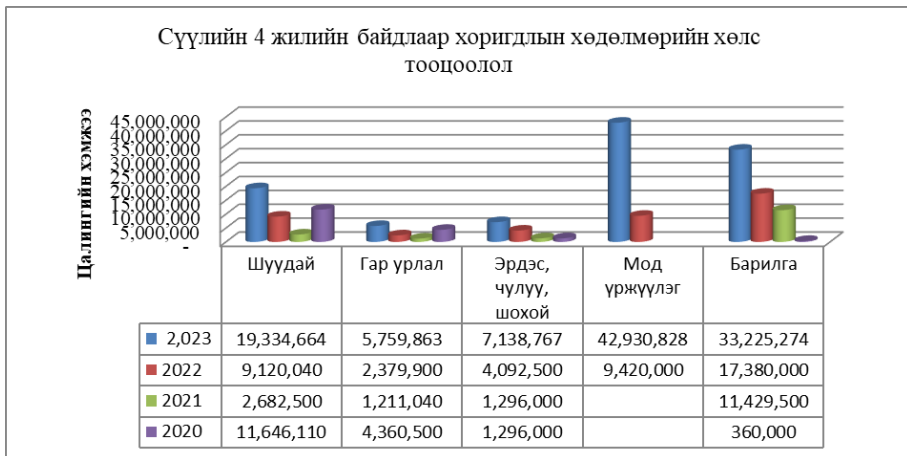
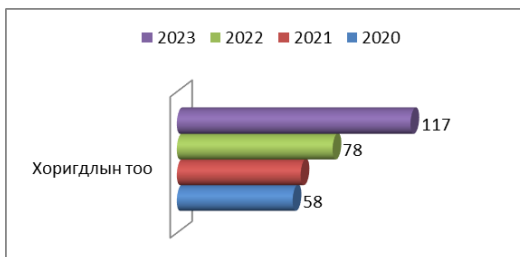


График 7.

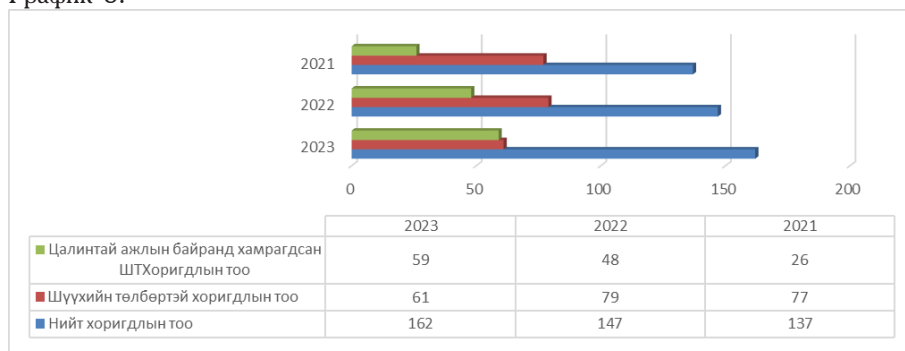


Тус хорих анги нь 2020 онд 58 хоригдол, 2021 онд 62 хоригдол, 2022 онд 78 хоригдол, 2023 онд 117 хоригдлыг ажлын байраар хангаж ажилласан байна.

Хорих ангид 2023 онд 719,411,042 төгрөгийн хохирол төлбөртэй 75 хоригдол ял эдэлж байгаагаас 59 хоригдол, 2022 онд нийт 815,883,626 төгрөгийн хохирол төлбөртэй 77 хоригдол ял эдэлж байгаагаас 48 хоригдол,

2021 онд 677,493,968 төгрөгийн хохирол төлбөртэй 26 хоригдлыг цалинтай ажлын байраар хангасан байна. Хорих ангийн нийт хоригдлын ойролцоогоор 49 хувь нь шүүхийн төлбөртэй хоригдол байдаг байна.

График 8.



2022 онд гэм хорын төлбөртэй хоригдолд 22,660,199 төгрөгийн цалин бодогдсоноос хоригдлуудын хохирол төлөлтөд давхардсан тоогоор 134 хоригдлын 12,504,123 төгрөг, 2023 онд гэм хорын төлбөртэй хоригдолд 45,517,310 төгрөгийн цалин бодогдсоноос хоригдлуудын хохирол төлөлтөд давхардсан тоогоор 59 хоригдлын 34,685,426 төгрөг төлсөн байна. Үлдэх хэсгийг өөрсдийн нэрийн дансаар дамжуулан олгосон болно.

График 9.



Шүүхийн төлбөртэй хоригдлын цалинтай ажил эрхлэлтэд хамрагдсан байдлыг сүүлийн 3 жилээр авч үзвэл 2021 онд 34 хувь байсан бол 2023 онд энэ үзүүлэлт 97 хувь болж нэмэгдсэн байна. Шүүхийн өмнө болон хохирогч талд хариуцсан үүргээ биелүүлэх зорилгоор хөдөлмөр эрхлэх нь нэмэгдэх хандлагатай байна.

Хохиролтой боловч хөдөлмөр эрхлээгүй хоригдлуудын судалгааг үзвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй 3 хоригдол, аж ахуйн ажилд ажиллаж байгаа 7 хоригдол, харуул хамгаалалт болон эмчийн хяналтад байдаг 11 хоригдол, судлагдаж байгаа 10 хоригдол нийт 31 хоригдол байна. Суллагдаж байгаа 10 хоригдол нь одоогоор мэргэжлийн дадлага олгох сургалтад хамрагдаж байгаа болно.

График 10.

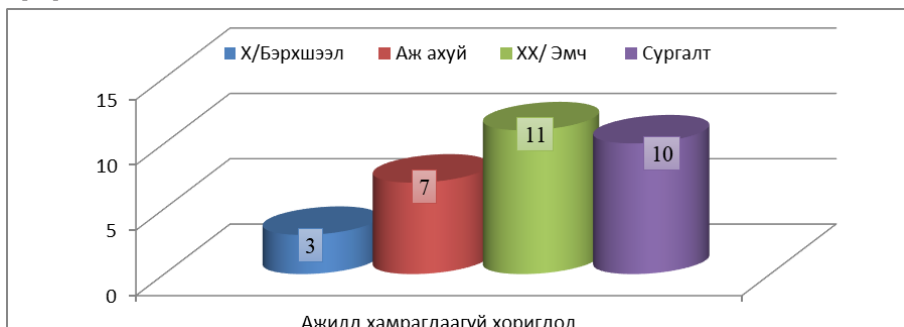


График 11.



ШШГЕГ-ын хаан банктай байгуулсан гэрээний дагуу хорих ангийн хоригдлуудыг хязгаарлалттай харилцах данстай төлбөрийн карттай болгох ажлыг зохион байгуулсан ба тус хорих анги нь нийт хоригдлын 92 хувийг виза карттай болгоод байна.

#### Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт ба хохирлын төлбөрийн хамаарал:

Албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг хориглосон нь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд нөлөөлж, эрхээ хасуулсан ч хөдөлмөр эрхлэх нь хүний эрхийн асуудал болохыг олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага үндэслэж өгсөн. Бид энэ судалгааны хүрээнд хоригдлын хөдөлмөр эрхэлж, цалин хөлс авахад ямар хүчин зүйл, хэрхэн нөлөөлж байгааг энгийн регрессийн шинжилгээгээр судлан тодорхойлж, дүгнэлт өгөхийг зорилоо. Үүнд 439-р хаалттай хорих ангийн 118 хоригдлын цалин хөлс ба түүнээс төлсөн хохирлын хэмжээний өгөгдөлд үндэслэн хувьсагч хооронд хамаарал бий эсэхийг тодорхойллоо.

Шугаман регрессээр тооцоолж үзвэл:

$$1. Y_{xi} = 675661 + 0.772 * X_i + u_i$$

$$(83203.7) \quad (0.163)$$

$$n = 118, R\text{-squared} = 0.162$$



Энд:  $\hat{Y}$ - хамааран хувьсагч буюу хөдөлмөр эрхэлж авсан цалин хөлсний дүн

$X$ - үл хамааран хувьсагч буюу хохирлын төлбөрт төлсөн дүн

Дээрх хамаарлын тэгшитгэлээс авч үзвэл:  $\beta_1, \beta_2$ -ын  $P$ -value 2-лаа тэгээс ялгаатай утгатай илэрхийлэгдсэн. Үүгээр анхдагч таамаглалын хувьд хамааралтай гэж үзэх ба  $\beta_2$  параметр буюу регрессийн шугамын өнцгийн коэффициент 0.772,  $T$ -ratio буюу  $t$ -шинжүүр нь 4.5 гэж илэрхийлэгдсэн ба энэ нь 2-оос их буюу  $p$ -value 0.05-аас бага гарсан нь  $\hat{Y}$ -нь  $X$ -ээс хамааралтай гэсэн үр дүнг илэрхийлж байна. (Хавсралт 1.) Хохирлын төлбөр 1 төгрөгөөр ихсэхэд хөдөлмөрлөж олох цалин түүнээс дунджаар 4.5 төгрөг байх магадлалтай болж ирж байна.  $R$ -squared = 0.162 гарсан нь харьцангуй бага үзүүлэлт байна. Натурал логарифм суурьтай загвар:

$$2. \quad \hat{Y} = 1.39 + 0.928X$$

(0.586) (0.0452)

$$n = 58, R\text{-squared} = 0.883$$

(standard errors in parentheses)

2 хувьсагчаас логарифм авч тооцооллыг хийж үзвэл  $\beta_1$  коэффициент 0,928 гарсан ба бараг 1-д дөхсөн. Хэрэв энэ нь 1-ээс их утгатай бол мэдрэмж өндөр, 0,7-оос бага бол мэдрэмж сул гэж үзэх бөгөөд 0,93-аар илэрхийлэгдсэн мэдрэмжтэй нөлөө үзүүлж байна гэж үзнэ.  $R$ -squared = 0.883 гэж илэрхийлэгдсэнээс үзвэл нийт цалин хөлс авч буй хоригдлын 88 хувь нь хохирлын төлбөрөөс шалтгаалж хөдөлмөр эрхэлж, үлдсэн 12 хувь нь бусад шалтгаанаар хөдөлмөр эрхэлж цалин тооцуулж байгаа үр дүнг магадлав. Логарифм авснаар өгөгдлийн үзүүлэлтийг жигдрүүлж өгдөг давуу талтай. (Хавсралт 2.)

Дээрх 2 загварын үр дүнг нэгтгэвэл хорих 439-р ангийн 118 хоригдлын хохиролд төлж буй төлбөр, цалин хөлс гэх 2 үзүүлэлтийн хооронд өндөр хамааралтай бөгөөд нийт хөдөлмөр эрхэлж цалин хөлс тооцуулж буй хоригдлуудын 88 хувь нь хохирлын төлбөрийг барагдуулахтай хамааралтайгаар хөдөлмөр эрхэлдэг гэсэн үр дүнд хүргэж байна.

## ДҮГНЭЛТ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29 дүгээр конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенцод Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн зохицуулалт нийцэж байгаа бөгөөд Комиссоос 2016 онд хийсэн судалгаагаар дэвшүүлсэн санал, зөвлөмжийг бүрэн хэрэгжүүлсэн болох нь “Монгол Улс дахь хоригдлын ажил хөдөлмөрийн нөхцөл байдал тодорхойлох судалгаа”-ны үр дүнгээс харагдаж байна. Тухайлбал: судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92.1 хувь нь өөрийн хүсэлтээр ажил хөдөлмөр эрхэлсэн бөгөөд ажил хийгээгүй хоригдлуудын 41.7 хувь эрүүл мэндийн шалтгаанаар, 2.5 хувь нь ажиллахыг хүсээгүй, үлдсэн хувь нь ажиллах хуваарьт багтаагүй, хийх ажил байгаагүй, бусад шалтгаантай байсан гэжээ.

Прокурорын байгууллагад сүүлийн 4 жилийн байдлаар хоригдлын хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөр эрхлэлтийн зохион байгуулалт, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалтай холбоотой гомдол ирээгүй байна<sup>7</sup>. Хуулиар нээлттэй хорих ангид ял эдэлж буй, тодорхой болзол шаардлагыг хангасан хоригдлоос бусад хаалттай хорих ангид хоригдож буй хоригдлыг зөвхөн хорих ангийн дотор үйлдвэрт, тусгай нэгжид ял эдэлж буй хоригдлыг хорих ангийн байранд ажиллуулахаар хуульчилж өгсөн нь тэдний ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хязгаарласан байна. Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлын хувьд ангиас гадуур гарч ажиллах боломж, нөхцөл хуулиар нээлттэй тул зам, барилга, ургац хураалт, хадлан тэжээл бэлтгэх, газар шорооны ажилд ажиллуулах боломж их, ажлын байрын олдоц сайтай бол хаалттай хорих ангийн хоригдол гадуур ажиллах боломж хуулиар хязгаарлагдсан. Иймд ангийн удирдлагын санаачилга дор хоригдолд ажил олох, ажлын байраар хангах ажлыг зохион байгуулдаг.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29 дүгээр конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенцод Монгол улс нэгдсэнээр хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт албадан биш болсон ба энэ нь хоригдлын эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн нөхцөл байдлыг хүндэтгэх боломжийг, хэдийгээр эрхээ хязгаарлуулсан боловч хөдөлмөрийн хуулийг адил мөрдөх боломжийг бүрдүүлсэн, сүүлийн жилүүдийн байдлаар хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зөрчил гомдол бүртгэгдээгүй зэрэг эерэг үр дүнг бий болгосон.

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэх эрмэлзэлд түүний хохирлын төлбөр хамааралтай эсэхийг регрессийн загвар ашиглан 439-р хорих ангийн жишээн дээр тооцож үзсэний үр дүнд хохирлын төлбөр, хөдөлмөр эрхэлж цалин хөлс тооцуулах

<sup>7</sup> Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын газрын 2023 оны 02 дугаар сарын 14-ний өдрийн 1/1641 тоот албан бичгээр ирцүлсэн тайлбар.

нь шууд буюу эерэг хамааралтай болохыг бид тодорхойлсон. Детерминацийн коэффициент нь тус хамаарлыг 88 хувьтай болохыг илэрхийлснээр бид хоригдлуудын ихэнх нь хохирлыг хурдан барагдуулахыг хүсдэг гэж үзэж болохоор байна. Хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлын гүйцэтгэх ажил хөдөлмөр нь тухайн ажилд цагаар ажиллах, хийснээр ажиллах, өдрөөр ажиллах зэргээр харилцан адилгүй, зарим захиалгат нэгж ажлыг хэд хэдэн хоригдол хамтарч, уламжлалт гар аргаар гүйцэтгэх шаардлагууд байнга тохиолддог. Өөрөөр хэлбэл нэг төрлийн ажил хөдөлмөрийг дагнан гүйцэтгэх үйлдвэрлэлийн байгууллагаас ялгаатай нь маш олон төрлийн ажил, хөдөлмөрийг өөр өөр хэлбэрээр гүйцэтгэх шаардлага гардаг тул хөдөлмөрт зарцуулсан ажил бүрийн хөлсийг тус тусад нь тооцоолж, цалин бодох ажлыг хорих ангийн санхүүгийн алба хариуцан хэрэгжүүлдэг. Хоригдлын хөдөлмөрлөх нь нэг талаар эрхийн асуудал, нөгөө талаар тухайн хоригдолд тохирсон ажлын олдцоос шалтгаалах учир тухайн сард зарцуулсан хүн цаг, хүн нэгж зэргээс нь хамаарч нэг сард ногдох хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байх тохиолдол гардаг байна. Үүнийг нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс хоригдлын хөдөлмөр эрхэлсэн хоногт дүйцүүлэн хувилан тодорхойлбол хуулийн зүйл, заалтыг хангах боломжтой тул журам гаргах, мөн хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийг олон ялгаатай нөхцөлөөр тооцоолоход шаардлагатай, жишиг хувилбарууд бүхий гарын авлагаар хангах байдлаар системийн удирдлага зохицуулалтуудыг хийж удирдан чиглүүлж болох юм.

Хөдөлмөр эрхлэлт нь хоригдлын бие бялдрын чийрэг байдал, мэргэжлийн ур чадвар олж авах, нийгэмших сэтгэл зүйн бэлтгэл болох, хохирогч талын нөхөн төлбөрийг барагдуулах санхүүгийн хэрэгсэл болдог ч хоригдол нэг сард 160 цаг ажилласан бол 10 хүртэл шагнал хоногийг ял эдлэх хугацаанаас хасах урамшууллын тогтолцоо хэрэгждэг нь хоригдлуудын ажил, хөдөлмөр эрхлэх сэдлийг нэмэгдүүлдэг нэг хүчин зүйл байна. Хорих ангийн цалин хөлсний тооцоолол, хохирлын нөхөн төлбөрийн хамаарлыг уг судалгаагаар илэрхийлсэн бол цаашид хоригдлын ял эдлэх хугацаанаас хоног хасах урамшуулал, тухайн хоригдлын нийт хохирлын хэмжээ, хоригдлын цалин хөлсний хэмжээ зэрэг үзүүлэлтүүд нь хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд ямар хамааралтайг судалж нэгдсэн дүгнэлт өгч болох юм гэж үзлээ.

## АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Benson, B. L. (1998). "Encouraging Effective Privatization in Criminal Justice, Part II" *To Serve and Protect*.

Garvey, S. P. (1998). "Freeing Prisoner's Labor". *Stanford Law Review* 50, 339-398.

Washburn, J. (1987). "Business Behind Bars: The Case for Prisoner Entrepreneurship". *New England Journal on Criminal and Civil Confinement* 13, 117-144.

"Монгол Улс дахь хоригдлын ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал"-ын судалгаа. Хууль зүйн яам. УБ. 2022

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 29 дүгээр конвенци

"Хорих ангийн дотоод журам", Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/183 дугаар тушаалын хавсралт.

"Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам" Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/197 дугаар тушаалын хавсралт

"Хоригдлын хөлснөөс суутгал хийх журам", Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны А/150 дугаар тушаалын хавсралт "Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралт

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, УБ. 2021 он

### Хавсралт 1.

Model 1: OLS, using observations 1-118

Dependent variable: Y

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	675661	83203.7	8.121	<0.0001	***
X	0.772069	0.162914	4.739	<0.0001	***
Mean dependent var	894206.9	S.D. dependent var	818386.6		
Sum squared resid	6.57e+13	S.E. of regression	752299.2		
R-squared	0.162208	Adjusted R-squared	0.154986		
F(1, 116)	22.45918	P-value(F)	6.14e-06		
Log-likelihood	-1763.071	Akaike criterion	3530.142		
Schwarz criterion	3535.684	Hannan-Quinn	3532.392		

**Хавсралт 2.**

Model 2: OLS, using observations 1-118 (n = 58)

Missing or incomplete observations dropped: 60

Dependent variable: l\_Y

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	1.39218	0.585725	2.377	0.0209	**
l_X	0.928487	0.0451824	20.55	<0.0001	***
Mean dependent var	13.40599	S.D. dependent var	0.792919		
Sum squared resid	4.195930	S.E. of regression	0.273729		
R-squared	0.882917	Adjusted R-squared	0.880826		
F(1, 56)	422.2913	P-value(F)	9.33e-28		
Log-likelihood	-6.134924	Akaike criterion	16.26985		
Schwarz criterion	20.39073	Hannan-Quinn	17.87502		