



**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
ЭРХ ЗҮЙ, НИЙГМИЙН УХААНЫ СУРГУУЛЬ**

**ИРЭЭДҮЙН СУДЛААЧ-2024: АЖИЛ
МЭРГЭЖЛЭЭ ЧӨЛӨӨТЭЙ СОНГОХ,
ХӨДӨЛМӨРИЙН АЯТАЙ НӨХЦӨЛӨӨР
ХАНГУУЛАХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ**

Эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлүүдийн эмхэтгэл

**УЛААНБААТАР ХОТ
2024 ОН**



Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын сонсогч, оюутнуудын дунд зохион байгуулагдсан”
ИРЭЭДҮЙН СУДЛААЧ-2024: Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай
нөхцөлөөр хангуулах эрхийн хэрэгжилт” сэдэвт эрдэм шинжилгээний бага хурлаар
хэлэлцэгдсэн илтгэлүүдийн эмхэтгэл

ЭМХЭТГЭСЭН:

Д.БАТЦЭЦЭГ (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн профессор)

ХЯНАН ТОХИОЛДУУЛСАН:

Л.БАТЧУЛУУН (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш)

Л.ОДЗАЯА (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш)

Цаасны хэмжээ: А4

Хэвлэлийн хуудас: 30.25хх

ГАРЧИГ

№	Гарчиг	Хуудасны дугаар
1	Өмнөх үг	6
2	ТӨРИЙН АЛБАНААС ХАЛАГДСАН АЛБА ХААГЧДЫН ШАЛТГААН НӨХЦӨЛД ХИЙСЭН ҮНЭЛЭЛТ ДҮГНЭЛТ (Тэргүүн байрын шагналт) <i>Илтгэгч: С.Учрал (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр дамжааны суралцагч)</i> <i>Удирдагч багш: Л.Батчулуун (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, хошууч)</i>	7
3	БАЙГУУЛЛАГЫН АЖИЛЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, СТРЕСС БОЛОН АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙН СУДАЛГАА (Дэд байрын шагналт) <i>Илтгэгч: Э.Байгаль (22B1NUM7610), Б.Номин-Эрдэнэ (22B1NUM7698), А.Энхзул (21B1NUM2648), А.Гүнжидмаа (21B1NUM3120), А.Аминсарнай (22B1NUM6247) (Монгол Улсын их сургуулийн ийн Сэтгэл Судлалын тэнхимийн Оюутнууд)</i> <i>Удирдагч багш: А.Баярцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн Ухааны тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч)</i>	19
4	ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗАРЧИМ АЛДАГДАХ НЬ АЛБА ХААГЧДЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХЭД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ (Гутгаар байрын шагналт) <i>Илтгэгч: Б.Жанбота (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 223 дугаар дамжааны суралцагч)</i> <i>Удирдагч багш: Д.Батцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн профессор, цагдаагийн дэд хурандаа)</i>	29
5	ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТЫН УТГА ХОЛБОГДОЛ, АГУУЛГЫН ӨӨРЧЛӨЛТ <i>Илтгэгч: Ч.Ариунтуяа (Монгол Улсын Боловсролын их сургууль, НХУС, Нийгмийн ухааны боловсрол II курс)</i> <i>Удирдагч багш: Б.Батзаяа (Монгол Улсын Боловсролын их сургууль, НХУС-ийн багш магистр)</i>	38
6	БҮХ ТӨРЛИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС АНГИД БАЙХ АСУУДАЛ: БЭЛГИЙН ЦӨӨНХ ХҮМҮҮСИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЭРХИЙН АСУУДАЛ, ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ ТҮҮНД ТУЛГАМДАЖ БҮЙ АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: Э.Аасүрэн (Дотоод хэргийн их сургууль, Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны суралцагч)</i> <i>Удирдагч багш: Ж.Ууганчимэг (Дотоод хэргийн их сургууль, Хувийн эрх зүй тэнхимийн дэд професор, ахмад)</i>	45
7	ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭРИЙГ БУУРУУЛАХ АРГА ЗАМ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ <i>Илтгэгч: Г.Нямтунгалаг, Б.Бат-Эрдэнэ (Отгонтэнгэр Их сургуулийн Эрх зүйн 2а ангийн оюутнууд)</i> <i>Удирдагч багш: Б.Энхбаяр (Отгонтэнгэр их сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш)</i>	56
8	ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ, ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА <i>Илтгэгч: Б.Баяржаргал, Т.Энэрэл (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны суралцагчид)</i> <i>Удирдагч багш: Х.Уянга (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)</i>	63
9	ТУСЛАХ МАЛЧИН ӨРХИЙН ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР - ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭР БОЛОХ НЬ <i>Илтгэгч: М.Намуундарь, Ц.Буянзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр дамжааны суралцагчид)</i> <i>Удирдагч багш: Д.Дэмбэрэл (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа)</i>	74

10	САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ БА ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: М.Сэр-Од (Шихихутуг их сургуулийн 2 дугаар түвшний оюутан)</i> <i>Удирдагч багш: Д.Одон (Шихихутуг их сургуулийн багш, магистр)</i>	81
11	ЦАГДАА, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАН ХААГЧИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: Б.Отгонтуяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны оюутан)</i> <i>Удирдагч багш: С.Бямба-эрдэнэ (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч)</i>	87
12	МОНГОЛ ДАХЬ ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭРҮҮД <i>Илтгэгч: Ж.Альфараби, Г.Дашзэвэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны суралцагчид)</i> <i>Удирдагч багш: Б.Баярболд (Дотоод хэргийн их сургуулийн сургуулийн Эрүүгийн эрх зүй, криминологийн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)</i>	103
13	ХАРААНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН АЯТАЙ НӨХЦӨЛӨӨР ХАНГУУЛАХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ (ЕБС-ИЙН БАГШ) <i>Илтгэгч: Ч.Эмүжин, Б.Амин-Эрдэнэ (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны оюутнууд)</i> <i>Удирдсан: Ц.Түвшинбаяр (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)</i>	113
14	БАГШ НАРЫН АЖЛЫН БАЙРАНД ХӨГЖИХ БОЛОМЖИЙГ ЭРЭЛХИЙЛЭН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ <i>Илтгэгч: Г.Ундармаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 315 дугаар дамжааны сонсогч)</i> <i>Удирдагч багш: Т.Болормаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын багш)</i>	120
15	ХУУЛЬ ЗҮЙН ТУСЛАЛЦААНЫ ТӨВ БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: Б.Оюун-Эрдэнэ, Б.Энхзул, Э.Дуламдорж, Ц.Мөнхсарнай (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 212 дугаар дамжааны суралцагчид)</i> <i>Удирдагч багш: Ш.Эвсанаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, ахмад)</i>	126
16	ТҮВШИН ХОЛБОО ӨРХИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГА <i>Илтгэгч: А.Анударь (22B1num1472), Н.Додмаа (22b1num1082), Х.Номин (22b1num0668) (Монгол Улсын их сургуулийн оюутнууд)</i> <i>Удирдагч багш: Б.Бямбасүрэн (Монгол Улсын их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш, докторант)</i>	135
17	ТУСЛАХ МАЛЧДЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ” <i>Илтгэгч: Ш.Халиун, О.Отгонзул (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 212 дугаар дамжааны суралцагчид)</i> <i>Удирдагч багш: Б.Уянга (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)</i>	142
18	БҮХ ТӨРЛИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС АНГИД БАЙХ АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: Ө.Сумъяабазар (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 313 дугаар дамжааны сонсогч)</i> <i>Удирдагч багш: С.Индра (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэд хурандаа)</i>	150
19	ХУРДАН МОРИНЫ УРАЛДААНЧ ХҮҮХДҮҮДИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ <i>Илтгэгч: М.Золзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр дамжааны суралцагч)</i> <i>Удирдагч багш: Ц.Өнөболд (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)</i>	157
20	ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭГ ОНОВЧТОЙ ТОГТООХ ЗАМААР НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСГИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ	166

	Илтгэгч: Х.Дарьсүрэн, Т.Болоршагай, Н.Сугармаа, Д.Оюун-Эрдэнэ, С.Энхмаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 223 дугаар дамжааны суралцагчид) Удирдагч багш: Д.Отгонсүрэн (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)	
21	ХУВЬ ХҮНИЙ ХӨГЖИЛ: СОНСОГЧ СУРАЛЦАГЧДЫН ХӨГЖИЛ, ТӨЛӨВШИЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛС Илтгэгч: Д.Мөнхтүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Онцгой байдлын сургуулийн 613 дугаар дамжааны сонсогч) Удирдагч багш: Т.Болормаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын багш)	172
22	ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ Илтгэгч: М.Чинбат (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 313 дугаар дамжааны сонсогч) Удирдагч багш: Д.Цэрэнлхам (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаа судлалын тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)	181
23	ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ ТҮҮНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН НӨЛӨӨЛӨЛ Илтгэгч: А.Эрхэс, Г.Жавхлан (Үндэсний Батлан хамгаалахын их сургуулийн сонсогчид) Удирдагч багш: Г.Пүрэвсүрэн (Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн Цэргийн нэгдсэн дээд сургуулийн Ерөнхий цэргийн тэнхимийн ахлах багш, доктор (Ph.D), хошууч)	186
24	ОЮУТАН ЗАЛУУСЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ БА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮНЭЛЭМЖИЙН АСУУДАЛ Илтгэгч: Э.Номинжин, Б.Оюухай (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны суралцагчид) Удирдагч багш: С.Оюунчимэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч)	191
25	ХҮҮХДИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХӨДӨЛМӨР Илтгэгч: Б.Мөнх-Эрдэнэ, Э.Энхтүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 328 дугаар дамжааны сонсогчид) Удирдагч багш: Д.Баттүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын ахлах багш, доктор (Ph.D))	199
26	ДЭЭД БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХ ЯВЦАД ОЮУТНУУДЫН АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН СОНИРХОЛ ХЭРХЭН, ЯАГААД ӨӨРЧЛӨГДДӨГ ВЭ? Илтгэгч: Д.Анударь (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны суралцагч) Удирдагч багш: Л.Одзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, хошууч)	210
27	МОНГОЛ УЛСЫН БОЛОВСРОЛЫН СИСТЕМ БА ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН АСУУДАЛ Илтгэгч: А.Мишээл, Д.Хонгорзул (Дотоод хэргийн их сургуулийн 413 дугаар дамжааны сонсогчид) Удирдсан багш: Ц.Түвшинбаяр (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)	214
28	ӨСВӨР НАСНЫ ХҮҮХДҮҮДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ Илтгэгч: Б.Хишигзаяа, А.Номундарь, М.Уянга, Э.Ариунзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн сонсогчид) Удирдагч багш: Ц.Нямцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, дэслэгч)	222
29	МЭРГЭЖИЛ ЭЗЭМШИН СУРАЛЦАХ ЯВЦАД ГАРЧ БУЙ ЗӨРЧИЛ: ҮЕ ТЭНГИЙНХНИЙ ДЭЭРЭЛХЭЛТ, ТҮҮНИЙ ШАЛТГААН НӨХЦӨЛ Илтгэгч: Ц.Өсөхбаяр, О.Анхцэцэг, Г.Билгүүн, Ц.Оргилбаяр (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 316 дугаар дамжааны сонсогчид) Г.Билгүүн (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 315 дугаар дамжааны сонсогч) Удирдагч багш: А.Мөнхцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)	231
30	Зөвлөмж	242

ӨМНӨХ ҮГ

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимээс жил бүр уламжлал болгон Монгол Улсын их, дээд сургуулиудын оюутан, суралцагчдын дунд “Ирээдүйн судлаач” эрдэм шинжилгээний бага хурлыг зохион байгуулдаг.

Энэ удаагийн хурлыг “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрхийн хэрэгжилт” сэдвээр зохион байгуулж байгаа бөгөөд өнөөдрийн энэ эрдэм шинжилгээний хуралд маань ганц Дотоод хэргийн их сургууль төдийгүй Монгол улсын их сургууль, Монгол улсын боловсролын их сургууль, Отгонтэнгэр их сургууль, Шихихутуг их сургуулийн судлаач суралцагч, оюутнууд оролцож байна.

Ингээд энэ уламжлалт хурал нээснийг мэдэгдье. Та бүхэн хуралдаа идэвхтэй оролцож илтгэлээ хэлэлцүүлнэ гэж найдаж байна. Баярлалаа.

Түүхийн шинжлэх ухааны доктор,
профессор Ж.Заанхүү:

ТӨРИЙН АЛБАНААС ХАЛАГДСАН АЛБА ХААГЧДЫН ШАЛТГААН НӨХЦӨЛД ХИЙСЭН ҮНЭЛЭЛТ ДҮГНЭЛТ (Тэргүүн байрын шагналт)

*Илтгэгч: С.Учрал (Дотоод хэргийн их сургуулийн
Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр
дамжааны суралцагч)*

*Удирдагч багш: Л.Батчулуун (Дотоод хэргийн их
сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах
багш, хошууч)*

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр төрийн албан хаагчид үндэслэлгүйгээр халагдсанаар түүнээс үүсэх үр дагавар, тэдний хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт хэрхэн зөрчигдөж байгаа тухай судлан тогтоосон ба төрийн албан хаагч болон тэдний ард байгаа гэр бүлд хэрхэн нөлөөлж байгаа тухай судалгааны ажлын явцад тодорхойлогдов. Хэдийгээр үндэслэлгүй ажлаас халагдсан болох нь шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдож эгүүлэн томилох шийдвэр гарсан хэдий ч энэ нь амьдралд үл хэрэгжих эсвэл хэлбэрийн төдий хэрэгжиж байгаа нь хүний эрхийн зөрчил тэр дундаа тэдний хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил мөн.

Түлхүүр үг: Төрийн албан хаагч, шүүхийн шийдвэр, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл, үр дагавар, зөрчил

Summary: this report examines the consequences of unjustified dismissal of government employees and how their right to work is violated, and describes the impact on government employees and the families behind them. Despite the court ruling that the dismissal was unjustified and the decision to reinstate it, it is only a few sentences written on paper and therefore not applicable to life, but in the form it is a violation of human rights, including their right to work.

Key words: Civil servant, court order, execution of court order, consequences, violation

Оршил

Сүүлийн жилүүдэд Хүний Эрхийн Үндэсний Комисст ирүүлсэн өргөдөл гомдол, хууль зүйн зөвлөгөөний 30 орчим хувийг хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой асуудал эзэлж байна. Үүнээс хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдуулан гаргасан өргөдөл гомдлын мэдээг 2018-2023 он хүртэл харьцуулж үзэхэд дараах байдалтай байна.¹

Огноо	Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой өргөдөл, гомдлын нийт тоо	Ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн	Албан тушаал бууруулсан	Бүтцийн өөрчлөлтөөр халагдсан	Ажилд эгүүлэн томилох ШШ биелэхгүй байгаа	Ажилд эгүүлэн томилох ШШ биелсэн ч дахин халагдсан	Цалин хөлс, тэтгэмж, НД болон ЭМ шийтгэл төлөлтэй холбоотой	Бусад асуудлаар
2018	16	15	6	1	2	-	6	2
2019	6	11	2	1	-	1	2	0
2020	17	5	3	-	3	1	2	6
2021	21	9	6	-	5	2	2	3
2022	12	3	-	-	-	-	5	4
2023	40	11	1	-	4	-	9	15
Нийт	112	54	18	3	26	11	30	55

¹ Хүний эрхийн Үндэсний Комисс (nhrcm.gov.mn)

Хүснэгт 1. ХЭҮК-д ирсэн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдсон өргөдөл, гомдлын мэдээ²

Эндээс үзэхэд нийт өргөдөл, гомдлын 27 хувь нь ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн, 14 хувь нь ажилд эгүүлэн томилохтой холбоотой шүүхийн шийдвэр биелэхгүй байгаа, 6 хувь нь ажилд эгүүлэн томилох шүүхийн шийдвэр биелсэн ч дахин ажлаас халагдсан тухай асуудал тус тус эзэлж байна. Иймд төрийн албан дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаар сонгох судлахаар болов.

Судалгааны ажлын зорилго: Энэхүү судалгааны ажлын зорилго нь төрийн албан дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг судлан тогтоож, түүнд хүний эрхийн зөрчил байгаа эсэхийг нээж харуулах бөгөөд түүнийг шийдвэрлэх арга замыг санал болгоход оршино.

Судалгааны ажлын бүтэц:

1. Төрийн албан хаагчийн талаарх тайлан мэдээ
2. Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой өргөдөл гомдол, маргаан шийдвэрлэлтийн байдал
3. Төрийн албанаас үндэслэлгүйгээр халагдсаныг тогтоосон шүүхийн шийдвэр биелэхгүй байгаагаас тухайн албан хаагчид учирсан хохирлыг барагдуулахтай холбоотой зарим асуудал
4. Судалгааны ажлын тайлан
Дүгнэлт
Дэвшүүлэх санал
Ном зүй

Үндсэн хэсэг

Төрийн албан хаагчийн талаарх тайлан мэдээ

Төрийн албан хаагч гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг хэлнэ. Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайланг журамд³ зааснаар төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” /цаашид “ХНУМТ” цахим систем” гэх/ цахим системийг ашиглан 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар нэгтгэн боловсруулсан байдаг. Төрийн болон албаны нууцад хамаарах мэдээлэл бүхий байгууллагууд, тэдгээрийн албан хаагчдын тоон мэдээллийг тухайн байгууллагууд бие даан гүйцэтгэж, нарийвчилсан мэдээллийг нууцалж Ажлын хэсэгт ирүүлсэн ба ерөнхий мэдээллийг тайланд тусгасан. 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар төрийн **4,239** байгууллагад **226,496** төрийн албан хаагч ажиллаж байна. Энэ өмнөх оноос 1,291 албан хаагч буюу 0.6 хувиар өссөн байна.

Цахим системд 2023 онд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага буюу цэцэрлэг 18, ерөнхий боловсролын сургууль 7, төв орон нутаг дахь байгууллага 6, нийт 31 байгууллага шинээр бүртгүүлж, бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газар, харьяа орон нутаг дахь мэргэжлийн хяналтын нийт 26 байгууллага татан буугдсанаар хасагдсан. Төрийн албан хаагчдын боловсролын түвшнийг авч үзвэл, 988 доктор, 63,731 магистр, 110,411 бакалаврын зэрэгтэй албан хаагч байна. Мөн 2,850 дипломын дээд, 15,000 мэргэжлийн болон техникийн боловсролтой, 24,466 бүрэн дунд боловсролтой, 9,050 бага болон суурь боловсролтой албан хаагч байна. Насны бүтцийг авч үзвэл, 18-24 хүртэлх насны бүлэгт 18,224, 25-34 насны бүлэгт 70,290, 35-44 насны бүлэгт 69,740, 45-54 насны бүлэгт 51,727, 55-59 насны бүлэгт 12,425, 60-аас

² Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл, УБ хот, 2017 он

³ Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам”-ын 3.1.

дээш насны 4,090 албан хаагч байна. Төрийн албанд ажиллагчдын дундаж нас 2022 онд 40.15 байсан бол 38.64 болж өмнөх оноос 1.51 жилээр залуужсан байна.

Төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл:⁴

1. Төрийн улс төрийн албан хаагч 3,898 болж өмнөх оноос 139 албан хаагчаар нэмэгдэж нийт албан хаагчдын 1,7 хувийг;
2. Төрийн тусгай албан хаагч 47,657 болж өмнөх оноос 499-өөр өссөн ба нийт албан хаагчдын 21.0 хувийг;
3. Төрийн захиргааны албан хаагч 21,639 болж өмнөх оноос 384-өөр буурсан ба нийт албан хаагчдын 9.6 хувийг;
4. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч 153,302 болж өмнөх оноос 1,037-оор өссөн ба нийт албан хаагчдын 67.7 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 2. Монгол Улсын хүн амын тоо,
төрийн албан хаагчийн тооны харьцуулалт⁵

№	Он	Хүн амын тоо	Төрийн албан хаагчийн тоо	Нийт хүн амд эзлэх хувь
2	2013	2,930,277	169,448	5.78%
3	2014	2,995,949	183,601	6.13%
4	2015	3,061,600	186,458	6.09%
5	2016	3,119,935	188,974	6.06%
6	2017	3,177,899	192,475	6.06%
7	2018	3,238,479	193,557	5.98%
8	2019	3,191,684	198,463	6.22%
9	2020	3,253,283	205,011	6.30%
10	2021	3,312,275	208,864	6.30%
11	2022	3,368,632	225,205	6.68%
12	2023	3,396,788⁵	226,496	6.67%

⁴ Монгол Улсын нийт төрийн албан хаагчийн тоо, /төрийн албаны ангиллаар/

⁵ Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан /2023 оны 12 сарын 31 байдлаар

Үзүүлэлт	Төрийн албанаас халагдсан албан хаагч	Үүнээс		Гэмт хэрэг үйлдсэн нь тогтоогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон	Үүнээс		ТАТХ-д заасан бусад үндэслэлээр	Үүнээс		Төрийн албанаас халах ТАТХ-ийн 48.1.4	Үүнээс		Төрийн албанд 3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах ТАТХ-ийн 48.1.5	Үүнээс		Хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журмыг зөрчсөн	Үүнээс		Бусад хууль тогтоомжид заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халсан	Үүнээс	
		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй		Эмэгтэй	Эрэгтэй
Бүгд	2,001	1,412	588	23	12	11	31	14	17	7	4	3	12	5	7	1,612	1,228	384	24	4	20
Удирдах	44	25	19	3	3	0	5	3	2	1	0	1	1	0	1	17	15	2	14	2	12
Гүйцэтгэх	845	616	229	14	8	6	23	9	14	6	4	2	10	5	5	647	521	126	6	0	6
Туслах	1,112	771	341	6	1	5	3	2	1	0	0	0	1	0	1	948	692	256	5	2	3
Төрийн захиргаа	50	23	27	7	4	3	12	4	8	7	4	3	11	5	6	6	3	3	2	0	2
Удирдах	7	2	5	1	1		3	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Гүйцэтгэх	42	20	22	6	3	3	9	3	6	6	4	2	10	5	5	5	3	2	2	0	2
Туслах	1	1		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Төрийн тусгай	5	0	5	0	0	0	4	0	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Удирдах	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Гүйцэтгэх	4	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Туслах	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Төрийн улс төр	14	3	11	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	2	11
Удирдах	13	2	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	2	11
Гүйцэтгэх	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Туслах	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Төрийн үйлчилгээ	1,931	1,386	545	15	7	8	15	10	5	0	0	0	0	0	0	1,606	1,225	381	9	2	7
Удирдах	23	21	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	16	15	1	0	0	0
Гүйцэтгэх	798	595	203	7	4	3	10	6	4	0	0	0	0	0	0	642	518	124	4	0	4
Туслах	1,110	770	340	6	1	5	3	2	1	0	0	0	0	0	0	948	692	256	5	2	3

Хүснэгт 3. Төрийн албанаас 2023 онд **халагдсан** албан хаагчийн тоо, хүйсийн харьцаа, төрийн албаны ангилал, албан тушаалын төрөл, үндэслэлээр¹

1 Хүний эрхийн Үндэсний Комисс (nhrcm.gov.mn)

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой өргөдөл гомдол, маргаан шийдвэрлэлтийн байдал

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг зарим тохиолдолд Төрийн албаны зөвлөл, түүний салбар зөвлөл шийдвэрлэж байна. Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны тухай хуулийн¹ 39 дүгээр зүйлд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн тухай дараах маргааныг шийдвэрлэдэг байна. Үүнд:

1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвших болзол шаардлага хангасан эсэх;
2. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээг үндэслэн зэрэг дэв, цалин хөлсийг өөрчилсөн, албан тушаал бууруулсан;
3. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачлагаар албан тушаалаас нь бууруулсан, төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн;
4. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас халсан;
5. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан;
6. Төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албаны удирдах албан тушаалд сонгон шалгаруулсан, уг албан тушаалаас чөлөөлсөн;
7. Төрийн жинхэнэ албан хаагчаас цалин хөлс, ажиллах нөхцөл баталгааны талаар гаргасан бусад маргаан зэрэг хамаарч байна.

Мөн хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1 дэх заасны дагуу Улсын Их Хурлын 2003 оны 14 дүгээр тогтоолоор “Төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албан тушаалд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албатай холбогдсон асуудлаар гарсан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-ыг баталж, тус журмаар Төрийн албаны зөвлөл болон түүний салбар зөвлөлийн хянан шийдвэрлэх маргааны харьяалал, хугацаа, маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагаа зэргийг тогтоожээ. Төрийн албаны зөвлөлд хандаж гаргасан өргөдөл, гомдлын тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд сонгууль бүрийн дараа жилээс Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн өргөдөл гомдлын тоо өсөн нэмэгдсэн байх бөгөөд үүний зонхилох хувийг ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн асуудал эзэлж байна².

Үүнээс үзэхэд 2016 оны сонгуулийн дараа жил буюу 2017 оны өргөдөл, гомдлын тоо урьд оноос 1.8 дахин өссөн байх бөгөөд үүний 45 хувийг ажлаас халагдаж, чөлөөлөгдсөн асуудал байсан бол 2020 оны сонгуулийн дараа жил буюу 2021 онд өргөдөл гомдлын тоо урьд оныхоос 2 дахин өсөж, нийт өргөдөл гомдлын 61 хувийг ажлаас халагдаж, чөлөөлөгдсөн асуудлаар өргөдөл, гомдол байжээ. Түүнчлэн 2022 онд төрийн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтийг 2 сарын хугацаанд 2 удаа хийснээс шалтгаалан 2022, 2023 онд Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын тоо мөн өсжээ. Захиргааны хэргийн шүүх Улсын дээд шүүхийн “Иргэний зарим хэргийн харьяаллыг захиргааны хэргийн харьяаллаас зааглан ялгах тухай” 2007 оны 32 дугаар тогтоол, мөн шүүхийн “Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэх талаар” 2007 оны 7 дугаар сарын 5-ны өдрийн зөвлөмжид тус тус заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээгүй, сонгууль, томилолт, эрх олгосноор ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ болон улс төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг шийдвэрлэж байна. Захиргааны хэргийн шүүхээс 2018-2023 онд шийдвэрлэсэн төрийн алба, тэр дундаа ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргааны тоог харьцуулж үзэхэд дараах байдалтай байна³.

1 Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем (legalinfo.mn)

2 Төрийн албаны зөвлөлийн 2004-2016 оны өргөдөл, гомдлын судалгаанаас

3 Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг, Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн тамгын газрын 2017 оны 2/398 дугаар албан бичиг.

Хүснэгт 4. Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн өргөдөл, гомдол

Огноо	Өргөдөл, гомдлын тоо	Ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, нөөц, томилгоотой холбоотой	Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалт, дүгнэлт, нөөц томилгоотой холбоотой	Сахилгын шийтгэл ногдуулсантай холбоотой	Албан тушаал бууруулсан	Бүтцийн өөрчлөлтөөр ажлаас чөлөөлөгдсөн	Бусад асуудлаар
2018	104	45	2	5	21	4	-	27
2019	187	86	5	7	56	5	-	28
2020	98	62	2	2	7	-	-	25
2021	69	34	4	2	-	-	1	28
2022	196	47	7	6	21	13	-	102
2023	393	124	66	79	13	9	7	95

Хүснэгт 5. Төрийн албаны талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийн биелэлт

Огноо	Анхан шатны шүүх					Давж заалдах шатны шүүх		Хяналтын шатны шүүх	
	Шийдвэрлэсэн хэрэг маргаан	Төрийн албаны маргаан	Эзлэх хувь	Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан	Эзлэх хувь	Шийдвэрлэсэн маргаан	Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан	Шийдвэрлэсэн маргаан	Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан
2018	826	100	12.1	87	87.0	379	-	245	22
2019	1074	197	18.3	126	64.0	484	-	296	50
2020	1031	214	20.8	113	52.8	544	-	407	81
2021	1187	297	25.0	155	52.2	883	92	381	70
2022	1439	400	27.8	247	61.8	1049	143	421	100
2023	1780	417	23.4	235	56.4	1460	153	548	88
Нийт	7337	1625	127.4	963	59.0	4799	388	2298	411

Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүх 2018-2023 онд төрийн албатай холбоотой 2100 хэрэг хянан шийдвэрлэсний 1238 нь буюу 59 хувийг ажлаас үндэслэлгүй халагдсан асуудал эзэлж байна. Түүнчлэн сонгууль бүрийн дараа жил ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргааны тоо мөн л өссөн байна.

Төрийн албанаас үндэслэлгүйгээр халагдсаныг тогтоосон шүүхийн шийдвэр биелэхгүй байгаагаас тухайн албан хаагчид учирсан хохирлыг барагдуулахтай холбоотой зарим асуудал

Төрийн албан хаагчийг ажлаас халсан, чөлөөлсөн, өөр ажилд шилжүүлсэн тохиолдолд түүнийг урьд нь ажиллаж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоох, ажилгүй байсан хугацааны цалинг гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэрт нөхөн бичилт хийлгэхийг даалгасан шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхэд багагүй хүндрэл гарч байна. Эрх бүхий албан тушаалтан шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхдээ тухайн албан хаагчийг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалаас нь өөр ажил, албан тушаалд томилдог, эсхүл албан тушаал бууруулдаг шалтгаанаа тухайн алба хаагчийн ажил албан тушаалд өөр хүнийг томилсон, орон тоо байхгүй гэж тайлбарладаг байна. Түүнчлэн тухайн ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн томилдог боловч үр дүнгийн гэрээ байгуулахгүй, ажиллах нөхцөл боломжоор

хангахгүй байх зэргээр шүүхийн шийдвэрийг хэлбэрийн төдий, дүр эсгэн биелүүлэх улмаар ажлын байрны дарамт шахалт үзүүлэн ажилд нь эгүүлэн томилсон өдрөө, эсхүл тодорхой хугацааны дараа дахин ажлаас нь халах, чөлөөлөх зэрэг зөрчил нийтлэг гарсаар байна. Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан тухай маргааныг шат шатны шүүхээр хэлэлцэж эцэслэн шийдвэрлэх хугацаа сунжирч 5 хүртэл жил үргэлжлэх тохиолдол цөөнгүй байна. Энэ хугацаанд төрийн албан хаагчийн амьжиргааны эх үүсвэр алдагдаж өөрөө болон гэр бүлийн гишүүд нь цалин, орон сууц, сургалт, эд хөрөнгийн зээлд хамрагдах боломжгүй болох, авсан зээлээ төлж чадахгүй байдалд орох зэргээр давхар хохирч байна.

Төрийн албан хаагчийг ажилгүй байсан хугацааны цалинг төсөвт байгууллагаас гаргуулах шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд тухайн байгууллага шийдвэрийг биелүүлэхэд төсөвлөсөн зардал, мөнгө байхгүй гэх шалтгаанаар хүндрэл учруулж байна. Төрийн албан хаагчийг ажил, албан тушаалд эгүүлэн томилсон шүүхийн шийдвэрийн гүйцэтгэх хуудас, хохирлын мөнгөн дүнг 2015-2023 он хүртэл харьцуулж үзэхэд дараах байдалтай байна⁴. (Хүснэгт 6)

Энэ хугацаанд төрийн албан хаагчтай холбоотой нийт 1114 шийдвэрт гүйцэтгэх хуудас бичигдсэнээс 772 нь буюу 69.3 хувь нь ажил, албан тушаалд эгүүлэн томилохтой холбоотой асуудал байгаагаас гадна төрийн байгууллагын цалингийн санд учирсан бодит хохирлын хэмжээ өндөр үзүүлэлттэй байна. Харин 2015 онд батлагдсан Захиргааны ерөнхий хуульд зааснаар иргэн, хуулийн этгээдийн хохирлыг барагдуулсны улмаас өөрт учирсан хохирлыг захиргааны байгууллага Иргэний хуулийн 498 дугаар зүйлийн 498.5 дахь хэсэгт заасны дагуу гэм буруутай албан тушаалтнаар буцааж төлүүлдэг болсноор энэ хүндрэлийг зохих ёсоор шийдвэрлэх боломжтой болжээ.

Хүснэгт 6. Төрийн албаны талаар гарсан шүүхийн шийдвэр

Огноо	Төрийн албан хаагчтай холбоотой шүүхийн шийдвэр		Ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоохтой холбоотой шүүхийн шийдвэр			
	Гүйцэтгэх хуудасны тоо	Мөнгөн дүн /мян.төг/	Гүйцэтгэх хуудасны тоо		Мөнгөн дүн /мян.төг/	
			Тоо	Дүн	Дүн	Хувь
2015	40	40317.2	24	60	14220.8	35.3
2016	75	133017.9	55	73.3	98342.7	73.9
2017	105	127404.3	70	66.7	81993.2	64.4
2018	81	165757.6	61	75.3	104212.6	62.9
2019	64	124027.7	45	70.3	69114	55.3
2020	102	334996.4	73	71.6	251679.6	75.1
2021	185	498522.4	132	71.4	369586.2	74.1
2022	223	881126.5	163	73.1	631685.8	71.7
2023	239	788479.8	149	62.3	441132.6	55.9
Нийт	1114	3094649.8	772	69.3	2061967.5	66.6

Төрийн албан хаагчийг ажлаас үндэслэлгүй халагдсан буюу ажилгүй байх үед үүсэх эрх зүйн үр дагавар:⁵

- Сэтгэл зүйд
 1. Ажилгүй хүний сэтгэл зүй нь ажлын бүтээмжид шууд нөлөөлдөг. Тархи сайн ажиллаж байгаа тохиолдолд булчин сайн ажилладаг. Тархи сайн ажиллаж байхад бүтээмж өндөр байна. Тэгвэл тархи сайн ажиллах уу, үгүй юу гэдгийг хүний сэтгэл санааны байдал шийддэг. Энэ нь цаашлаад хувь хүний бүхий л бүтээмжид нөлөөлнө гэсэн үг.
- Нийгэмд
 1. Ажилгүйдлийн улмаас үйлдвэрлэлийн хүчин чадлыг дутуу ашиглаж, ДНБ-ийг нэмэгдүүлэх боломж алдах. Хэчнээн хэмжээний бүтээгдэхүүн,

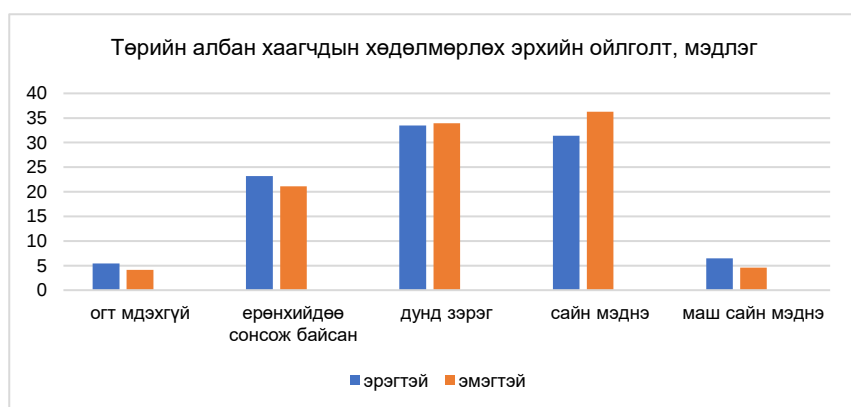
4 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2017 оны 2 дугаар 73 сарын 22-ны өдрийн 5/415 дугаар албан бичиг.
5 Хөдөлмөрийн харилцааны маргаан | iGeree - Legally done

боломж алдаж байгааг Артур Оукерийн хуулиар илэрхийлнэ. Өрөөр хэлбэл ажилгүйдлийн түвшин хэвийн ажилгүйдлийн түвшнээс 1%-иар их байх юм бол ДНБ-ий хэмжээг 2.5%-иар нэмж үйлдвэрлэх боломж алддаг гэж үздэг байна. Жишээ нь, ажилгүйдлийн түвшин хэвийн ажилгүйдлийн түвшнээс 3.5%-иар их байвал ДНБ-ий үйлдвэрлэл 8.75%-иар хоцорсон гэсэн үг. ($2.5\% \times 3.5\%$)

2. Хүн амын дунд ажилгүйдлээс хамаараад ядуурлын хэмжээ ихсэх

- Эдийн засагт

1. Орлогогүй болж наад захын хэрэгцээт зүйлээ хангаж чадахгүй болох (эрүүл мэндээ хамгаалах, боловсролоо дээшлүүлэх)
2. Тухайн хүн ажилгүй байна гэдэг нь өөртөө болон нийтэд орлого олох боломжоо алдах



Судалгааны ажил

А. Хүний эрхийн үндэсний комиссоос 2023 онд гаргасан Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэлд хийсэн нэгдсэн судалгааны товч

В. Төрийн албан хаагчийг үндэслэлгүйгээр халсан кейсэд суралцагчийн зүгээс дүн

шинжилгээ хийсэн байдал

А. Судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчийн 4.4 хувь нь хөдөлмөрлөх эрхийн талаар огт мэдэхгүй гэсэн бол 21.6 хувь нь ерөнхийдөө сонсож байсан, дунд зэрэг мэднэ гэж гурван албан хаагч тутмын нэг нь буюу 33.8 хувь, сайн мэднэ гэж 35.0 хувь, маш сайн мэднэ гэж 5.1 хувь нь хариулсан байна. Хөдөлмөрлөх эрхийн талаар гурван албан хаагч тутмын нэг нь сайн, нэг нь дунд зэрэг мэдэж байхад нэг нь огт мэдэхгүй байна. Ялангуяа хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим болох үл ялгаварлан гадуурхах, цалин хөлс, урамшуулал авах, амрах, албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох, эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ байгуулах, ажлын гүйцэтгэлийг шударгаар үнэлдэг эсэх талаар мэдлэг ойлголт хангалтгүй байна.

Үүнээс үзэхэд төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн ойлголт, мэдлэг нь дутмаг бөгөөд ихэнх тохиолдолд эрх нь зөрчигдсөн талаар мэддэггүй, мэдсэн ч хэнд яаж хандах эсэх талаар мэдээлэл дутмаг байдаг нь харагдаж байна.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчимд тусгагдсан эрх хэр зэрэг хангагдсан гэж үзэж буй талаар төрийн албан хаагчаас тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 52.5 хувь нь бүрэн хангагдсан гэж үнэлжээ. Харин үлдсэн 47.5 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь зарчим хангагдаагүй гэж үзсэн ба үүнд зонхилон буй гол зөрчигдөж байгаа зарчмуудад:

1. Дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт хориглох – 38.1%
2. Цалин хөлс, урамшуулал авах, амрах – 64.2%
3. Барьцаа хэрэглэхгүй байх – 39.1%
4. Ажлын гүйцэтгэл шударгаар үнэлдэг эсэх – 58.7%

№	Суурь зарчмууд	Бүрэн хангагдсан	Зарим нь хангагдсан	Хангагдаагүй
1	Үл ялгаварлан гадуурхах	46.8	44.3	8.9
2	Хөдөлмөрийн аятай нөхцөл	42.7	48.5	8.8

3	Цалин хөлс, урамшуулал авах, амрах	35.8	52.5	11.7
4	Дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт хориглох	62.3	25.2	12.6
5	Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох	57.1	32.0	10.8
6	Барьцаа хэрэглэхгүй байх	60.9	27.7	11.4
7	Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах	60.5	32.0	7.5
8	Шударга бус үйлдлийг хориглох	51.7	38.6	9.7
9	Нийгмийн түншлэлийг хангах	53.0	37.9	9.1
10	Хүүхдийн хөдөлмөр хориглох, тэвчишгүй хэлбэрийг устгах	65.5	25.5	9.1
11	Ажлын гүйцэтгэл шударгаар үнэлдэг эсэх	41.3	46.8	11.9
	Ерөнхий дундаж	52.5	37.4	10.1

Үүнээс харахад төрийн албан хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл хангалттай сайн биш бөгөөд тэдний хөдөлмөрийн суурь зарчим олноор зөрчигддөг болох нь харагдаж байна.

Б. Төрийн албан хаагчийг үндэслэлгүйгээр халсан маргаан ихээр гардаг талаар баримтыг судалгаандаа нэлээдгүй дурдсан. Тэгвэл энэ талаар бодит нэгэн кейсыг шинжилж үзье:

...Б нь нэгэн аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын даргын 2007 оны 6 дугаар сарын 7-ны өдрийн 36 дугаар тушаалаар Дэд бүтцийн бодлого хариуцсан мэргэжилтнээр томилогдсон байна. Гэтэл түүнийг 2009 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн Тамгын газрын даргын 100 дугаар тушаалаар ажлаас нь чөлөөлжээ. Б нь аймгийн Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан боловч тус шүүхийн 2009 оны 4 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 26 дугаар шийдвэрээр нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн байна. Нэхэмжлэгчийн гомдлыг 2009 оны 6 дугаар сарын 23-ны өдөр давж заалдах журмаар хэлэлцээд мөн өдрийн 229 дүгээр магадлалаар анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгож, нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж шийдвэрлэснийг Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хариуцагчийн гомдлоор 2009 оны 10 дугаар сарын 5-ны өдөр хянан хэлэлцээд магадлалыг хэвээр үлдээж, аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтнээр эгүүлэн тогтоох тухай 184 дүгээр тогтоол гаргасан байна. Гэтэл 2010 оны 1 дүгээр сарын 11-ний өдрийн Б/02 дугаар тушаалаар Б-г өөр ажлын байранд ажиллахыг тулган шаардан “ерөнхий архитектор”-оор томилсон боловч 14 хоногийн дараа буюу 2010 оны 1 дүгээр сарын 25-ны өдрийн Тамгын газрын даргын Б/04 дүгээр тушаалаар дахин ажлаас нь чөлөөлжээ. Б нь дээрх шийдвэрийг хүчингүй болгуулахаар Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргасны дагуу шүүхээс хэргийг хэлэлцээд 2010 оны 4 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 17 дугаар шийдвэрээр түүнийг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтнээр эгүүлэн тогтоохоор шийдвэрлэсэн байна. Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг 2010 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдөр Улсын дээд шүүхийн Хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хариуцагчийн гомдлоор хянан хэлэлцээд 2010 оны 4 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 17 дугаар шийдвэрийг хэвээр үлдээж, Б-г аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтнээр эгүүлэн тогтоох тухай 147 дугаар тогтоол гаргасан байна. Үүний дараа Б нь 2011 оны 5 дугаар сарын 19-ний өдрийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн журмаар ажилдаа эгүүлэн томилогдсон боловч 2011 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр буюу 7 сарын дараа Тамгын газрын даргын шийдвэрээр дахин ажлаасаа чөлөөлөгджээ. Дээрх шийдвэрийг эс зөвшөөрч аймгийн Засаг даргад хандсаны дагуу 2012 оны 1 дүгээр сарын 4-ний өдрийн А/5 дугаар захирамжаар Тамгын газрын даргын хууль бус шийдвэрийг бүхэлд нь хүчингүй болгосон ч мөн өдөр Тамгын газрын даргын Б/01 дүгээр тушаалаар Б-ийн албан тушаалыг бууруулсан байна. Үүний зэрэгцээ аймгийн Засаг дарга 2012 оны 1 дүгээр сарын 4-ний өдөр түүнтэй орон тоог зөвшилцөх асуудлаар А/04 дүгээр захирамжийг тус тус гаргажээ. Улмаар Б нь дээрх шийдвэрүүдийг хүчингүй болгуулахаар ... аймгийн Захиргааны хэргийн шүүхэд нэхэмжлэл гаргасныг тус шүүхийн 2012 оны 9 дүгээр сарын 19-ний өдрийн 0022 дугаар

шийдвэрээр бүхэлд нь хангаж, аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтнээр түүнийг эгүүлэн тогтоосон байна. Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хариуцагч эс зөвшөөрч Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргасны дагуу шүүх хэргийг хянан хэлэлцээд 2012 оны 11 дүгээр сарын 7-ны өдрийн 319 дүгээр магадлалаар анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн байна.⁶

Үүнээс үзэхэд энэ талаар маргаан үргэлж хэн нэгний эрх ашгийг хөндөж байдаг бөгөөд бүрмөсөн шийдэгдэх асуудал биш болохыг энэ мэт жишээнүүдээс харж болох юм.

Тодруулбал, Захиргааны ерөнхий хуулийн 105.1-т зааснаар Захиргааны байгууллагын захиргааны шийдвэр гаргах ажиллагаа болон захиргааны акт захиргааны ерөнхий хуулийн дагуу эрх зүйн зөрчилтөйд тооцогдож эрх зүйн үр дагаваргүй болсон бол тухайн гэм буруутай албан тушаалтны санаатай болон санамсаргүй үйлдсэн зөрчилд нь тохирох шийтгэлийг оногдуулна гэж заасан. Мөн хуулийн 105.2-т Тухайн албан тушаалтныг томилсон болон дээд шатны байгууллагын албан тушаалтан энэ хуулийн 105.1-д заасан зөрчил гаргасан, эсхүл захиргааны шийдвэрийг сайн дураараа эс биелүүлсэн албан тушаалтанд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол дараах шийтгэлийн аль нэгийг оногдуулна:

1. Хууль биелүүлж ажиллахыг хаалттай болон нээлттэй сануулах;
2. Албан тушаалын цалингийн хэмжээг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;
3. Ажлаас халах;
4. Нийтийн албанд нэгээс арав хүртэл жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах зэрэг арга хэмжээ авдаг хуулийн заалт үйлчилж байна.

Дүгнэлт

Сүүлийн жилүүдэд үндэслэлгүй шийдвэрээр албанаасаа чөлөөлөгдсөн, халагдсан төрийн алба хаагчийн тоо эрс өссөн. Ялангуяа сонгуулийн дараах жилүүдэд энэ тоо улам өсдөг нь мерит зарчмыг үгүйсгэж буй хэрэг юм. Хэдийгээр төрийн алба хаагч үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан тохиолдолд шүүхэд хандаж шийдвэрлэдэг бөгөөд энэ талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийн биелэлт тун хомс болох нь харагдаж байна. Төрийн алба хаагчийн ажилгүй байсан хугацааны цалинг төсөвт байгууллагаас гаргуулах шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд тухайн байгууллага шийдвэрийг биелүүлэхэд төсөвлөсөн зардал, мөнгө байхгүй гэх шалтгаанаар хүндрэл учруулж байна. Хохирогч этгээдэд учруулсан хохирлыг арилгах үүднээс түүнд нэн даруй эд мөнгөний хохирол барагдуулах шаардлагатай боловч хэн нэгэн буруутай этгээдийн халаас руу өнгийх эрх хэнд ч үгүй билээ.

Мөн түүнчлэн төрийн албан хаагчдын дунд хөдөлмөрлөх эрхийн талаар мэдлэг дутмаг байгаа нь тэдний энэ талаар гарах зөрчилд хүргэх эрсдэлийг улам ихээр нэмэгдүүлж байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.2-т “төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, ...” гэж Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийг тусгасан бөгөөд төрийн байгууллагын нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хуульд заасны дагуу мэдээллийг нэгтгэж, үнэлэн, эрх бүхий байгууллагад тайлагнах нь алба хаагчдын нийгмийн баталгааны хэрэгжилтийн нөхцөл байдлыг дүгнэж, цаашид авч хэрэгжүүлэх бодлого, арга хэмжээг тодорхойлоход ач холбогдолтой байна.

Иймд төрийн алба хаагчийг үндэслэлгүйгээр ажлаас халж буй хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил нь өөрөө тухайн алба хаагч, тэдний гэр бүлд төдийгүй хамт алба хаадаг этгээдүүдэд ч мөн эрх зүйн сөрөг үр дагавар үүсгэж байгааг судалгаанаас харж болно. Энэ нь мөн цаашлаад нийгэмд буруу хандлага үүсэх, үүнээс үүдэн улс орны эдийн

⁶ “Шүүхийн шийдвэрийн цахим сан” <http://shuukh.mn>

засгийг ч унагах боломжтойг хөдөлмөрийн зах зээл дэх Артур Оукерийн хуулиар тайлбарлалаа. Үүний дүнд энэ асуудлыг хөндөн авч үзэж, дараах саналыг дэвшүүлж байна.

Дэвшүүлэх санал

1. Төрийн албанд ажлаас халах, чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, шилжүүлэн томилох зэрэг нь хууль зүйн факт болохынхоо хувьд эрх зүйн үр дагавар ямагт үүсгэж байдаг. Иймд дээд шатны захиргааны байгууллагад төрийн албан хаагчийг ажлаас халах, чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, шилжүүлэх зэрэг тохиолдолд ийм шийдвэр гаргах үндэслэл бүхий бодит баримт бичгийг бүрдүүлж хавсаргахын шаардсан үүрэг бий болгох.
2. Цагдаа, шүүх шинжилгээ, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын зэрэг байгууллагын алба хаагчдад сэтгэл зүйн үйлчилгээ авах нөхцөлөөр хангахын зэрэгцээ эмч, сэтгэл зүйчийн орон тоог нэмэгдүүлж ажиллуулах.
3. Байгууллагаас хөдөлмөрийн харилцаанд холбогдох эрх зүйн акт, хүний нөөцийн талаар баримталж буй бодлого, шийдвэрийг албан хаагчдад нээлттэй мэдээлж, таниулах.
4. Төрийн алба хаагчдад хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдсон асуудлаар сургалт судалгааг тогтмол хүргэж, тэдний эрхийг ч мөн хүндэтгэж ажиллах.
5. Байгууллагын удирдлага үндэслэлгүйгээр халсан нь тогтоогдвол түүнд авсан арга хэмжээг иргэдэд нээлттэй болгож, түүнд авах арга хэмжээ, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх.
6. Төрийн алба хаагчийг хувийн үзэл бодол, хандлагын үүднээс түүнийг эрх мэдлээрээ далайлган хавчин боох нь цэвэр ёс зүйтэй холбоотой асуудал гэж үзэж байна. Иймд төрийн албан хаагч тэр дундаа удирдах албан хаагчдад ёс зүйн талаар мэдлэгийг хүртээмжтэй, үр дүнтэйгээр хүргэх.
7. Хамт олон үндэслэлгүйгээр халагдсан хүнд дэмжлэг үзүүлж, буруутай үйл ажиллагаа явуулсан албан тушаалтныг нэн даруй мэдээллэх арга хэмжээг авах нь цаашид үүсэх эрсдэлээс сэргийлэх үр дүнтэй арга болохыг тайлбарлан таниулах. /Ингэж мэдээллсэн хүний эрх ашгийг хамгаалдаг байгууллагаас гадна “Шүгэл үлээгчийн эрх зүйн байдлын тухай” хуулийн эрх зүйн зохицуулалт мөн үйлчилж байдгийг тайлбарлаж таниулах/

Ашигласан материал

Ном, сурах бичиг

1. Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл, УБ хот, 2020 он
2. Төрийн албаны зөвлөлийн 2016-2023 оны өргөдөл, гомдлын судалгаанаас

Хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам”-ын 3.1.
2. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг, Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн тамгын газрын 2017 оны 2/398 дугаар албан бичиг.
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2017 оны 2 дугаар 73 сарын 22-ны өдрийн 5/415 дугаар албан бичиг.
4. Цагдаагийн ерөнхий газрын 2023 оны 02 дугаар сарын 26-ны өдрийн 03/78 дугаар, Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын 2023 оны 02 дугаар сарын 27-ны өдрийн 01/1292 дугаар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2023 оны 02 дугаар сарын 27-ны өдрийн 05/451 дугаар албан бичиг.

5. Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын 2023 оны 02 дугаар сарын 27-ны өдрийн 01/1292 дугаар албан бичиг.

Веб сайт

1. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (nso.mn) Монгол Улсын нийт төрийн албан хаагчийн тоо, /төрийн албаны ангиллаар/
2. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан (nso.mn) Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан /2023 оны 12 сарын 31 байдлаар/
3. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем (legalinfo.mn)
4. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс (nhrcm.gov.mn)
5. Хөдөлмөрийн харилцааны маргаан | iGeree - Legally done
6. “Шүүхийн шийдвэрийн цахим сан” <http://shuukh.mn>

**БАЙГУУЛЛАГЫН АЖИЛЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, СТРЕСС БОЛОН
АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙН СУДАЛГАА
(Дэд байрын шагналт)**

Илтгэгч: Э.Байгаль (22B1NUM7610), Б.Номин-Эрдэнэ (22B1NUM7698), А.Энхзул (21B1NUM2648), А.Гүнжидмаа (21B1NUM3120), А.Аминсарнай (22B1NUM6247) (Монгол Улсын их сургуулийн ийн Сэтгэл Судлалын тэнхимийн Оюутнууд)

Удирдагч багш: А.Баярцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн Ухааны тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч)

Удиртгал

Судалгааны үндэслэл: Манай баг ажлын байран дахь дарамтын асуудал сэдвийн хүрээнд байгууллагын ажилчдын стресс, сэтгэл ханамж, ажлаас халшрах хам шинжийг судалсан болно. "Жаргалтай эхнэр, жаргалтай гэр бүл" гэдэг шиг "жаргалтай ажилчин, жаргалтай байгууллага" гэх үг одоо үед тохиромжтой санагдаж байна. 2022 онд Нийгмийн эрүүл мэндийн үндэсний төв, Үндэсний Эрүүл Мэндийн Хүрээлэнгийн зүгээс 1043 ажилчдын (дундаж нас- 35.24) дунд хийсэн ажлын байрны сэтгэл ханамжийн судалгаагаар тухайн судалгаанд оролцогчдын 30% нь ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг, 12% нь ойр ойрхон дарга, дээд албан тушаалтны сүрдүүлэгт өртдөг, 23% нь өглөө ажилдаа явахад таагүй санагддаг гэх үр дүн гарчээ. Байгууллагын ажилчид сэтгэл ханамжтай байснаар тухайн байгууллагын үр бүтээмж, нийгмийн харилцаа, ажлын хүртээмж, ажилчдын биеийн болоод сэтгэлзүйн эрүүл мэнд, тэдгээрийн гэр бүл зэрэг амьдралын нийт чанарт сайн нөлөөтэй (PubMed Central, 2022). Хүн бүр үүнийг мэддэг хэр нь бодит амьдрал дээр хэрэгжүүлж буй нь цөөн. Хаа сайгүй л ажилдаа дургүй, ажлаа үзэн яддаг, даваа гараг битгий болоосой гээд амраад л байж байх сонирхолтой хүмүүс их ажиглагддаг. Үүнээс үндэслэн энэхүү "Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамж, стресс, ажлаас халшрах хам шинжийг судлах нь" гэх судалгааг нэгэн байгууллагын ажилчид дунд хийхээр болов.

Зорилго: Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамж, стресс болон ажлаас халшрах хам шинжийг судлах

Зорилт:

- Сэдвийн хүрээнд эрдэмтдийн онол, үзэл баримтлалыг судлах;
- Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамжийг албан ёсны асуулга, стрессийг Америкийн стресс судлалын хүрээлэнгээс гаргасан асуулга болон ажлаас халшрах хам шинжийг Маслахын халшрах хам шинжийн асуулгаар судлах;
- Судалгааны үр дүнд боловсруулалт хийж, дүгнэлт гаргах

Таамаглал: Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамж бага, стрессийн түвшин өндөр, ажлаас халшрах хам шинжтэй ажилчид их байна.

Хамаарах хувьсагч: Сэтгэл ханамж, ажлаас халшрах хам шинж, стресс

Үл хамаарах хувьсагч: Тухайн байгууллага

Судлах зүйл: Сэтгэл ханамж, ажлаас халшрах хам шинж, стресс

Судалгааны арга зүй:

Зорилтот хүн ам: Тус байгууллагын ажилчид

Судалгааны хугацаа: Судалгаа нь 3-р сарын 25-аас 4-р сарын 6-н хүртэл үргэлжилнэ.

Түүврийн хэмжээ: Тус байгууллагаас судалгаанд хамрагдах боломжтой 20-25 оролцогчдыг санамсаргүй түүврийн аргаар сонгон авч, энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг ашиглана.

Судалгааны зохион байгуулалт, цуглуулах үндсэн зарчмын талаарх мэдээлэл: Судалгаанд оролцогчдоос мэдээлэлжсэн зөвшөөрөл авах шаардлагатай. Мэдээллийг хамгаалах, нууцлах зарчмуудыг баримталж, судалгааны ажилтнуудад зохих сургалт, хяналт тавих шаардлагатай.

Мэдээлэл цуглуулах: Мэдээллийг онлайн платформоор (Microsoft Forms, Google Forms) цуглуулна.

Хүснэгт 1. Багийн төлөвлөгөө

		3/25	3/26	3/27-4/4	4/5	4/6	4/11
Сэдэв тодорхойлох							
Судалгаа хайх, орчуулах							
Судалгаа авах							
Өгөгдөл боловсруулах							
Судалгааны тайлан бичих							
Хураалгах, илтгэл тавих							

Онолын судалгаа

1961 онд ажлаас халшрах хам шинж нь буюу “burnout” гэх нэр томъёог албан ёсоор тодорхойлсон байдаг. Ажлаас халшрах хам шинж гэдэг нь ажлын байрны стресс урт хугацаанд үргэлжлэхийг хэлнэ. Ажлын байрны стресс гэдэг нь харилцаа болон тухайн хүний эрхэлж байгаа ажилтай холбоотой үүсдэг. Ажлын байранд стресс удаан хугацаагаар үргэлжлэх нь ажлаас халшрах хам шинж үүсэх нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Ажлаас халшрах хам шинжид нөлөөлж буй гол хүчин зүйл нь нэгд, хувь хүнээс хамааран дотогшоо чиглэсэн, бусдадаа сэтгэл хөдлөлөө илэрхийлж чаддаггүй, харилцааны чадвар султай хүмүүс илүү их өртөж байна. Хоёрт, ажил үүргийн тодорхойгүй байдал, хэт их ажлын ачаалал эсвэл хэт бага ажлын ачаалал орно. Гуравт, байгууллагын хувьд системгүй, бүтэц нь тодорхойгүй, хэн удирдаад, хэн удирдуулаад байгаа нь тодорхойгүй байдал. Дөрөвт, үйлчлүүлэгч харилцагчаас үүдэлтэй хүчин зүйл. Үүнд, харилцагч нь төвөгтэй, ойлгомжгүй, харилцахад хүндрэлтэй байдал үүсгэх нь тухайн ажилтны ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамжид шууд нөлөөлөх нь элбэг. Судалгаанаас харахад, хүнээс хамааралтай хүчин зүйл 45 хувьтай байдаг бол байгууллагаас хамааралтай 44 хувьтай байна. (Б.Золжаргал: Ажлаас халшрах хам шинж хүндэрвэл сэтгэцийн эмгэг болно, 2023)

Стресс гэдэг нь хүнд хэцүү нөхцөл байдлаас үүдэлтэй сэтгэлийн түгшүүр, сэтгэлийн хямрал гэж тодорхойлж болно. Стресс нь бидний амьдралд тулгарч буй бэрхшээл, аюул заналхийллийг даван туулахад хүргэдэг хүний байгалийн хариу үйлдэл юм. Хүн бүр тодорхой хэмжээгээр стресстэй байдаг. Гэсэн хэдий ч бидний стресст хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлэх нь бидний сайн сайхан байдалд ихээхэн нөлөөлдөг. (Stress, 2023) Ажлын стресс гэдэг нь тухайн ажлын шаардлага нь ажилтны чадвар, нөөц, хэрэгцээ шаардлагад нийцэхгүй байх үед үүсдэг бие махбодын болон сэтгэл санааны сөрөг хариу үйлдэл гэж тодорхойлж болно. Стресс нь хувь хүний зан чанар, сорилтыг даван туулах арга барил гэх мэт ялгаатай байдал нь стресст өртөх эсэхийг урьдчилан таамаглахад чухал байдаг. Өөрөөр хэлбэл нэг хүнд стресстэй байгаа зүйл өөр хүнд асуудал биш байж болно. Ажилтай холбоотой стресс гэдэг нь хүмүүсийн мэдлэг, чадварт үл нийцэх ажлын шаардлага, дарамтыг даван туулах чадварыг сорьсон тохиолдолд үзүүлэх хариу үйлдэл юм. Стресс нь ажлын янз бүрийн нөхцөл байдалд тохиолддог боловч ажилчид удирдагчид болон хамт ажиллагсдынхаа дэмжлэг багатай, мөн ажлын процессыг хянах чадвар муутай байх үед дорддог. (Occupational Health: Stress at the Workplace, 2020)

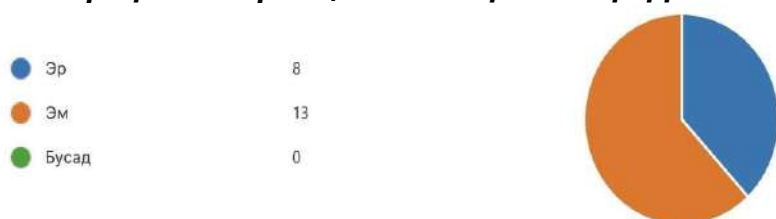
Ажлын сэтгэл ханамжийн талаар албан ёсны тодорхойлолтыг судлаач Фишер, Ханна нар өгсөн гэж үздэг бөгөөд (Фишер & Ханна, 1931) “ажлын сэтгэл ханамж гэдэг нь хүний үл зохицуулагдах зан аашны илрэл” гэж тодорхойлсон байдаг бол судлаач Локе үүнийг сайжруулан “хувь хүний аливаа зүйлд хандах эерэг таатай байдал” гэж тодорхойлсон байна. Байгууллагын дэмжлэг ба ажлын ханамжийн хамаарлын талаар гадаадын эрдэмтэд судлаачид олон судалгаа хийж таамаглал дэвшүүлсэн байдаг бөгөөд ихэвчлэн байгууллагадаа үнэнч байх байдалтай холбож үзсэн байна. Судлаачдын өмнө хийж байсан судалгаанаас үзэхэд байгууллага нь ажилтнуудаа дэмжвэл тухайн ажилтан өөрийгөө үнэ цэнтэй чухал учир өөрийг нь дэмжиж байна гэж ухамсарладаг бөгөөд ингэж ухамсарлаж ойлгосон ажилтнууд ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг. Хэрвээ ажилтнуудыг байгууллага нь дэмждэггүй гэсэн ойлголттой байвал ажлын даалгаврыг сэтгэл дундуур хүлээн авч ажлын ханамжгүй байдал бий болдог. (Пүрэвсүрэн Б., х.196)

Ерөнхий мэдээлэл

Байгууллагын ерөнхий мэдээлэл: Улаанбаатар хотын ХУД-т байрлах ХХХ байгууллага нь 2011 онд байгуулагдсан ба барилгын интерьер дизайн болон барилгын дотоод заслын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг. Нийт 30 ажилчидтай, үйл ажиллагаа явуулаад 13 жил болж байгаа байгууллага юм. Байгууллагын нэрийг нууцалж өгнө үү гэсэн албан хүсэлтийн дагуу байгууллагын нэрийг дурдаагүй болно.

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл: Судалгаанд тус байгууллагын 21 ажилчдыг хамруулав. Судалгаанд хамрагдсан ажилчдын 13 буюу 62% нь эмэгтэй, 8 буюу 38% нь эрэгтэй байсан.

График 1. Оролцогчдын хүйсийн үзүүлэлт



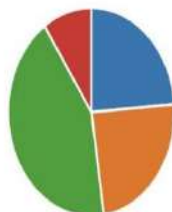
Судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын дундаж нас нь 41 байсан ба оролцогчдын ажилласан нийт хугацааны дундаж нь 8.6 жил байлаа.

Үр дүн

АЖЛЫН БАЙРНЫ СТРЕССИЙН СУДАЛГАА

График 2: Судалгаанд оролцогчдын ажлын нөхцөл байдал, аюултай байдлыг өөрөө үнэлсэн байдал. Ажлын нөхцөлийн тааламжгүй эсвэл аюултай

Хэзээ ч үгүй	5
Ховор	5
Заримдаа	9
Ихэнхдээ	2
Ойр ойрхон	0



байдлаа ажилчдын 43% нь заримдаа, 24% нь ховор, 24% нь хэзээ ч үгүй, 10% нь ихэнхдээ гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчдад ажлын байрны нөхцөл зарим үед тааламжгүй эсвэл аюултай санагддаг байна.

Хэзээ ч үгүй	2
Ховор	4
Заримдаа	10
Ихэнхдээ	5
Ойр ойрхон	0



График 3: Судалгаанд оролцогчдын ажил нь бие махбодын болон сэтгэл санааны байдалд нь сөргөөр нөлөөлдөг эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал. Ажил нь бие махбодын болон сэтгэл санааны байдалд нь сөргөөр нөлөөлдөг

байдлыг ажилчдын 43% нь заримдаа, 24% нь ихэнхдээ, 19% нь ховор, 10% нь хэзээ ч үгүй гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчдад өөрсдийн ажил нь зарим үед бие махбодын болон сэтгэл санааны байдалд нь сөргөөр нөлөөлдөг байна.

График 4: Судалгаанд оролцогчдод учир нь олдохгүй их хийх ажил байдаг эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал.



Ажлын ачаалал хэр их байдгийг ажилчдын 29% нь заримдаа, 24% нь ихэнхдээ, 19% нь ховор, 14% нь ойр ойрхон, 14% нь хэзээ ч үгүй гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчдад өөрсдийн ажил нь зарим үед болон ихэнхдээ учир нь олдохгүй, их байдаг

байна.

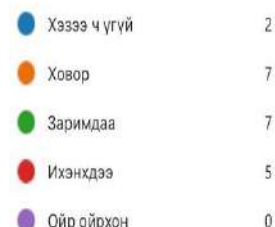
График 5: Судалгаанд оролцогчид ажлын нөхцөлийн талаарх санал бодол, мэдрэмжээ дарга нартаа илэрхийлэхэд хэцүү байдаг эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал.



Ажлын нөхцөлийн талаарх санал бодол, мэдрэмжээ дарга нартаа илэрхийлэхэд хэцүү байдгийг ажилчдын 33% нь ихэнхдээ, 24% нь заримдаа, 19% нь ховор, 14% нь хэзээ ч үгүй, 10% нь ойр ойрхон гэж үнэлжээ. Үүнээс

үзэхэд ихэнх ажилчдад дарга нартаа санал бодол, мэдрэмжээ илэрхийлэхэд хэцүү байдаг байна.

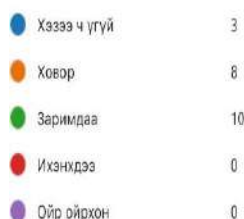
График 6: Судалгаанд оролцогчдын ажилтай холбоотой дарамт нь оролцогчдын гэр бүл болон хувийн амьдралд нь саад болдог эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал.



Ажлын дарамт нь гэр бүл, хувийн амьдралд нь саад болох байдлыг ажилчдын 33% нь заримдаа, 33% нь ховор, 24% нь ихэнхдээ, 10% нь хэзээ ч үгүй гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчдын ажилтай холбоотой дарамт нь гэр бүл болон хувийн амьдралд нь зарим үед саад болдог ба саад болох нь ховор байдаг

байна.

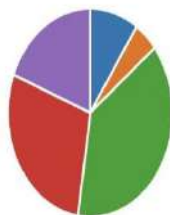
График 7: Судалгаанд оролцогчдын өөрийн ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргадаг хяналт, оролцоо хангалтгүй байдаг эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал.



Ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргадаг хяналт, оролцоо нь хангалтгүй байх байдлыг ажилчдын 48% нь заримдаа, 38% нь ховор, 14% нь хэзээ ч үгүй гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчид өөрсдийн ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргадаг хяналт, оролцоо нь зарим үед хангалтгүй байдаг байна.

График 8: Судалгаанд оролцогчдын ажлын үүрэг, хариуцлагыг нь үнэлэхгүй байх үед сэтгэлээр унадаг эсэхийг өөрөө үнэлсэн байдал.

Хэзээ ч үгүй	2
Ховор	1
Заримдаа	8
Ихэнхдээ	6
Ойр ойрхон	4



Ажлын үүрэг, хариуцлагыг үнэлэхгүй байх үед сэтгэлээр унадаг байдлыг ажилчдын 38% нь заримдаа, 29% нь ихэнхдээ, 19% нь ойр ойрхон, 10% нь хэзээ ч үгүй, 5% нь ховор

гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчид өөрсдийн ажлын үүрэг хариуцлагыг үнэлэхгүй байх үед сэтгэлээр унадаг байна.

График 9: Судалгаанд оролцогчид ажил дээрээ өөрийн ур чадвар, авьяасаа бүрэн ашиглаж чаддаггүй байдлыг үнэлсэн байдал.

Хэзээ ч үгүй	3
Ховор	7
Заримдаа	8
Ихэнхдээ	2
Ойр ойрхон	1



Ажил дээрээ өөрийн ур чадвар, авьяасаа бүрэн ашиглаж чаддаггүй байдлыг ажилчдын 38% нь заримдаа, 33% нь ховор, 14% нь хэзээ ч үгүй, 10% нь ихэнхдээ, 5% нь ойр ойрхон гэж үнэлжээ. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчид ажил дээрээ ур чадвар, авьяасаа зарим үед бүрэн

ашиглаж чаддаггүй байна.

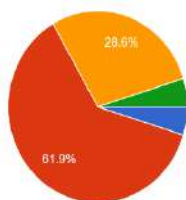
Энэхүү ажлын байрны стрессийн асуулга нь нийт 8 асуулт, хариултаас бүрдсэн ба хариулт бүр нь өөр өөр оноотой. Хэзээ ч үгүй- 1 оноо, ховор- 2 оноо, заримдаа- 3 оноо, ихэнхдээ- 4 оноо, ойр ойрхон гэсэн хариулт нь 5 онооны юм. Эдгээр 8 хариултын онооны нийлбэрээр тухайн оролцогчдын ажлын байрны стрессийн түвшнийг тодорхойлно.

- 15 болон түүнээс доош оноо- харьцангуй тайван буюу стресс нь тухайн хүнд нэг их асуудал биш;
- 16-20 оноо- стрессийн түвшин нэлээд бага буюу даван туулахад хялбар ч цөөн тохиолдолд хэцүү санагдана;
- 21-25 оноо- дунд зэргийн стресс буюу ажлын зарим зүйлс маш их дарамттай байх ч даван туулах боломжтой;
- 26-30 оноо- хүнд буюу ажил, амьдрал зовлонтой, хэцүү санагдана, та буруу ажилд эсвэл зөв ажилд буруу цагтаа ажиллаж байх магадлалтай ч даван туулах боломжтой;
- 31-40 оноо- стрессийн түвшин аюултай байж болзошгүй ба мэргэжлийн туслалцаа авах эсвэл ажлаа солих талаар бодох хэрэгтэй.

Тус байгууллагын ажилчдын стрессийн дундаж түвшин нь 22.3 буюу дунд зэргийн байна. Үүнээс үзэхэд ихэнх ажилчдад ажлын байрны зарим зүйлс маш их дарамттай байдаг ч стрессээ даван туулах боломжтой байна.

АЖИЛЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА

График 10. Оролцогчдын санал хүсэлтийг хүлээн авдаг эсэх.



Ойр ойрхон	8.5%
Санал нийлж байна	29.6%
Санал нийлэхгүй байна	61.9%
Маш их санал нийлж байна	0%

“Удирдлага маань миний хэлсэн санал хүсэлтийг харгалзан өөрчлөлт хийдэг.” гэх асуултад судалгаанд хамрагдсан 21 ажилтны 61.9% нь “санал нийлэхгүй” байснаар удирдлагын ажилчдаа сонсох чадвар муу гэдгийг энэхүү графикаас харж болно.

График 11. Оролцогчдын хөдөлмөр үнэлэлт. Тус байгууллага ажилтны хөдөлмөрийг үнэлэх байдал дундаас дээгүүр буюу ажилчдын 66.7% нь ажил үүргээ сайн гүйцэтгэх үед зохих ёсоор нь үнэлдэг гэсэн хариу өгсөн байна. Үүнээс харахад энэ байгууллагын ажилтныг үнэлэх байдал шударга байна гэсэн дүгнэлтийг хийж болох юм.

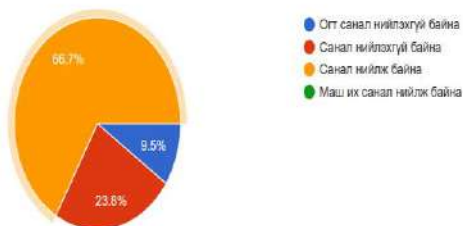
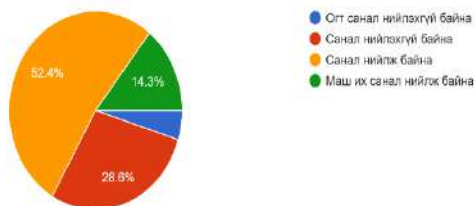


График 12. Байгууллагын

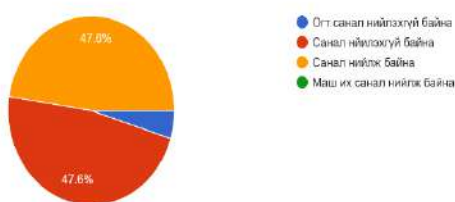
дүрэм журмын үзүүлэлт “Эмх цэгц, дүрэм журам ажилтнуудын ажлын бүтээмжийг



нэмэгдүүлж болно” гэх онол байдаг. Энэ байгууллагын хувьд ажилчдын талаас илүү хувь нь байгууллагын дүрэм журам ажлын гүйцэтгэлд эергээр нөлөөлдөг гэсэн хариултыг өгсөн байна. Байгууллагын дотоод дүрэм журам ажилчдын сэтгэл ханамжийн байдалд ч мөн нөлөөлдөг

байж болно. Онол дээр тулгуурлаж бүх нийтийн шийдвэрийг гаргах нь нэг талаараа алдаа байж болно. Албан байгууллагын дотоод дэг журам ажлын гүйцэтгэлийг хэцүү болгодог гэсэн хариултыг судалгаанд оролцогчдын 33% нь өгчээ.

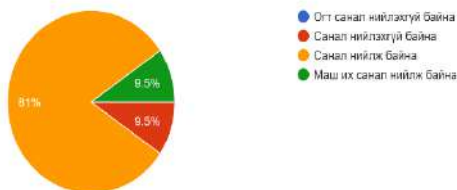
График 13. Ажилчдын үүрэг ойлголтын байдал. Ажил олгогч болон



ажилчдын хоорондын гэрээнд ажилчдын ажлын байрны талаарх мэдээлэл тодорхой байх ёстой гэсэн заалт байдаг. Гэтэл тус байгууллагын ажилчдын талаас илүү их хувь нь өөрийн ажлын байрны чиг үүрэг, юу хийх ёстой гэдгийг тайлбарлуулаагүй, ямар нэгэн зөвлөгөө тусламж авдаггүй

байна. Энэхүү үйл явдал нь хүн ажлын байрандаа очоод ажлаа хийх хэрэгтэй гэдгээ мэддэг ч заавар зөвлөгөө дутуу байснаас үүдэн ажлын сэтгэл ханамж буурдаг байх магадлалтай юм гэсэн таамаглалыг дэвшүүлэхэд хүргэж байна.

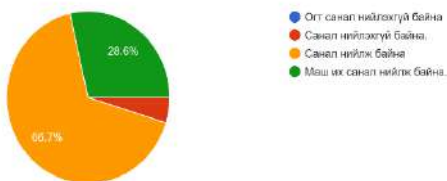
График 14. Ажилчдын дотоод уур амьсгал. Ажлын байран дахь хамт олны



уур амьсгал нь ажилчдын сэтгэл зүйн байдал ямар байхыг шийддэг. Нэг л сөрөг хүн байхад ажилчдын хандлага тэр чигтээ сөрөг, хүйтэн хөндий болох боломжтой. Харин энэ байгууллагаас харж болох маш том давуу тал нь ажлын хамт олон багаар ажиллах

чадвар сайн байна. Энэ нь хүн нэг бүрийн бие биедээ хандах хандлагаас шалтгаалж болно.

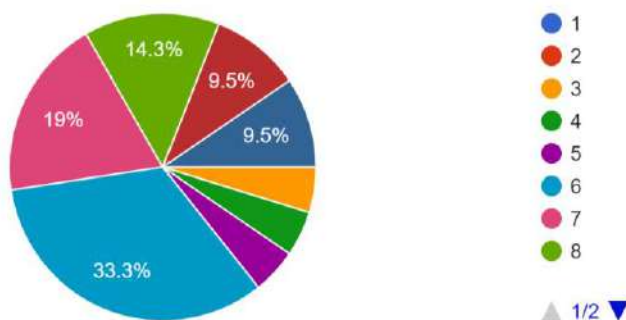
График 15. Ажилчдын ур чадвараа хөгжүүлэх хандлага. Тухайн ажлын байр



нь хүний хөгжил, ахиж дэвших боломжийг бүрдүүлж өгсөн байвал энэ нь мөн ажлын байрны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх нэг хүчин зүйл болдог байна. Бидний сонгосон байгууллага нь ажилчдынхаа ур чадварыг хөгжүүлэх, цааш нь ахиж дэвших боломжоор

ажилчдаа хангаж өгдөг гэдгийг ажилтнуудын 90% гаруй хувь нь хүлээн зөвшөөрсөн байна.

График 16. Ажилчдын байгууллагын талаарх үнэлэлт. Манай судалгааны хамгийн сүүлийн асуулт буюу “Өөрийн ажилладаг байгууллагаа үнэлгээгээр үнэлнэ үү” гэсэн асуултанд ажилчдын 54% нь дунджаас дээгүүр оноо өгсөн нь тус байгууллага ажиллахад тохиромжтой буюу эерэг уур амьсгалтай газар гэдгийг харж болох юм. Ажилчдын сэтгэл ханамжийн байдал нэгэн жигд бөгөөд ахиж дэвшихэд таатай байгууллага юм.



Ажилчдын сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харахад тэдний талаас илүү хувь нь өөрийн ажиллаж буй байгууллагаа эергээр үнэлсэн бөгөөд цааш ахиж дэвших боломж олгодог гэсэн байна. Сэтгэл ханамжид хувь хүний карьер өсөлт нь нөлөөлдөг гэдгийг судалгааны үр дүнгээс харж болно. Мөн ажилтнуудын сэтгэл ханамжид хамт олны уур амьсгал, байгууллагын соёл дүрэм журам ихээхэн нөлөөлдөг болох нь харагдаж байна. Ажлын байран дахь уур амьсгал маш сайн гэдгийг судалгаанд оролцогчдын наясан илүү хувь нь хүлээн зөвшөөрчээ. Гэвч байгууллагын удирдлагын ажилчдаа сонсох, тэдний санал хүсэлтийг хүлээж авах байдал дунджаас илүү муу гарсан бөгөөд ихэнх судалгаанд оролцогчид ажил хийх сэдлийг бууруулдаг зүйл нь ажлын байран дээрх ажил үүргийн тодорхойгүй байдал гэсэн хариуг өгсөн байна. Үүнээс харахад ажилчдад тус бүрт нь зөвлөгөө өгөх нь ховор бөгөөд нийт дунд нь заавар зөвлөгөө өгөх нь зорилтот хүмүүстээ хүрч чаддаггүй гэсэн дүгнэлтийг хийлээ. Дээрх судалгааны үр дүнгээс харахад тус байгууллагад ажилчдын сэтгэл ханамжийн байдал өндөр боловч цөөн хэдэн удирдлагын алдаанаас болж ажилчдын сэтгэл ханамжийн түвшин буурах хандлагатай байна.

Байгууллагын ажилчин нэг бүрийн сэтгэл ханамжийн байдлыг харгалзан үзэж багахан өөрчлөлт хийхэд тус байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамжийн түвшин өсөж цаашлаад ажлын үр бүтээмж нэмэгдэх боломжтой гэсэн дүгнэлт хийлээ.

АЖИЛЧДЫН АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖ

Хүснэгт 2. Мэргэжлээс хамаарсан ядаргааны ерөнхий оноо (ЕЕ)

Мэргэжлээс шалтгаалсан ядаргаа нь ихэвчлэн хүнд хэцүү, ядаргаатай, стресстэй гэж үздэг ажилтай холбоотой байдаг. Маслах үүнийг сэтгэлийн хямралаас ялгаатай гэж үздэг.

1,2,3,6,8,13,14,16,20-р асуултын хариултын оноог нэгтгэнэ.

ЕЕ<17	ЕЕ 18-29	ЕЕ>30
Бага	Дунд	Өндөр

Дундаж -26

- Байгууллагын ажилчдын ажлаас халшрах хам шинжийг Маслахын тестийг ашиглан авсан ба нийт ажилчдын мэргэжлээс хамаарсан ядаргааны дундаж оноо 26 байна. Үүнээс үзвэл ажилчдын мэргэжлээс хамаарсан ядаргаа дундаж түвшин гэж үзэж байна.

Хүснэгт 3. Бусдыг ойлгох чадвар муудах нийт оноо (DP)

Бусдыг ойлгох чадвар муудах(empathy) буюу өрөвдөх сэтгэл алдагдах нь бусдыг (үйлчлүүлэгч, хамтран ажиллагсад...) хүндлэхээ больж, сэтгэл хөдлөлийн хол зайг хадгалах замаар тодорхойлогддог бөгөөд энэ нь эелдэг бус байдал, доромжилсон үг хэллэг, тэр ч байтугай увайгүй байдлаар илэрхийлэгддэг.

5,10,11,15,22-р асуултын хариултын оноог нэгтгэнэ.

DP<5	DP 6-11	DP>12
Бага	Дунд	Өндөр

Дундаж -10

- Байгууллагын ажилчдын ажлаас халшрах хам шинжийг Маслахын тестийг ашиглан авсан ба нийт ажилчдын бусдыг ойлгох чадвар муудах нийт дундаж оноо 10 байна. Үүнээс үзвэл ажилчдын бусдыг ойлгох чадвар муудах нийт оноо дундаж түвшин гэж үзэж байна.

Хүснэгт 4. Хувийн амжилтын үнэлгээ (PA)

4,7,9,12,17,18,19,21-р асуултын хариултын оноог нэгтгэнэ.

PA<33	PA 34-39	PA>40
Бага	Дунд	Өндөр

Дундаж - 29

- Энэ үнэлгээ нь мэргэжлээс шалтгаалсан ядаргаа болон ажлын байран дахь гүйцэтгэл, гаргасан амжилтыг эерэгээр харах боломжийг олгодог.

Байгууллагын ажилчдын ажлаас халшрах хам шинжийг Маслахын тестийг ашиглан авсан ба нийт ажилчдын өөрсдийн хувийн амжилтыг үнэлэх үнэлэмжийн дундаж оноо 29 байна. Үүнээс үзвэл нийт ажилчдын өөрсдийн хувийн амжилтыг үнэлэх үнэлэмж бага буюу доогуур гэсэн үр дүнг харуулжээ.

Дүгнэлт

Судалгааны үр дүнд байгууллага дахь нийт “ажилчдын сэтгэл ханамж” болон “стресс”-ийн түвшингийн зэргээс хамаарч ажилчдын “ажлаас халшрах хам шинж” илэрч байгаа нь батлагдав. Байгууллагын үндсэн хэсэг нь барилга байшин биш, бодлого, дүрэм, журам тогтоох биш хүнээс бүтэж байдаг гэдгийн баталгаа бол энэ билээ. Нэгдүгээрт, Сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнд ажилтнууд байгууллагаа сайнаар үнэлж чаддаг байсан боловч удирдлагын түвшний жижиг асуудлаас үүдэн зарим дотоод асуудлуудыг шийдвэрлэж чаддаггүй гэсэн дүгнэлтэд хүрэв. Үүний дараа стрессийн түвшнийг тогтоох асуулга явуулахад нийт ажилчдын стрессийн түвшин дундаж хэмжээнд байсан бөгөөд шалтгаан нь ажлын байрнаас үүдэлтэй байв. Эцэст нь, ажлаас халшрах хам шинжийн судалгааг авахад дундаж байсан буюу дээрх 2 судалгааны хариутай хамааралтай байгаа нь ажиглагдав. Учир нь ажлаас халшрах хам шинж нь стресс болон ажилчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэндтэй нягт холбоотой байдаг оршино.

Тухайн байгууллага дахь ажилчдын ажлаас халшрах хам шинж нь ажлын байран дээрх сэтгэл ханамж болон тэдний стрессийн түвшинтэй хамааралтай бөгөөд энэ гурван ойлголт нь харилцан үйлчилнэ.

Хавсралт

Хавсралт 1. Америкийн стресс судлалын хүрээлэнгийн асуулга (American Institute of Stress, 1978)

1. Ажлын нөхцөл маань тааламжгүй эсвэл заримдаа бүр аюултай байдаг.
2. Миний ажил миний бие махбодийн болон сэтгэл санааны байдалд сөргөөр нөлөөлдөг гэж би боддог.
3. Надад хийх ажил хэтэрхий их байна эсвэл учир нь олдохгүй олон ажлууд байна.

4. Ажлын нөхцөлийн талаарх санал бодол, мэдрэмжээ дарга нартаа илэрхийлэхэд надад хэцүү байдаг.
5. Ажлын дарамт нь гэр бүл эсвэл хувийн амьдралд минь саад болдог гэж би боддог.
6. Миний ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргадаг хяналт, оролцоо хангалтгүй байна гэж бодож байна.
7. Ажлын үүрэг хариуцлагыг чинь хангалттай үнэлэхгүй байхаар сэтгэлээр унадаг
8. Би ажил дээрээ ур чадвар, авьяасаа бүрэн ашиглаж чадахгүй байна.

Хавсралт 2. Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамжийг албан ёсны асуулга(Creative Sample Templates, 2018)

1. Байгууллага маань намайг дэмжин ажиллаж чаддаг.
2. Би дээд албан тушаалтнаасаа цаг тухайд нь дэмжлэг, заавар зөвлөгөөг авч чаддаг.
3. Байгууллага маань намайг ажлаа хийхэд шаардлагатай бүхий л дадлага сургалтад хамруулсан.
4. Би энэ албан тушаалд олон шинэ ур чадваруудыг эзэмшсэн.
5. Удирдагч маань надад сайжруулалт хийх зүйл болон түүнтэй холбоотой санал хэлэхэд би урам зориг авч байдаг.
6. Удирдлага миний хэлсэн санал хүсэлтийг харгалзан өөрчлөлт хийдэг.
7. Ажил үүргээ сайн гүйцэтгэх үед намайг зохих ёсоор үнэлдэг гэж бодож байна.
8. Байгууллагын дүрэм маань намайг ажлаа сайн гүйцэтгэхэд хялбар болгож өгдөг гэж бодож байна.
9. Албан тушаал ахих боломжтой гэдэгтээ сэтгэл хангалуун байдаг.
10. Надад мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэх хангалттай боломж бий.
11. Би ажлын байрныхаа тухай үнэн зөв бичсэн.
12. Миний гүйцэтгэх чиг үүрэг боломжит хугацаанд таарсан байдаг.
13. Ажлын үүрэг даалгаврыг надад үргэлж тайлбарлаж өгдөг.
14. Миний ажлын гүйцэтгэлийг удирдлага маань шударга үнэлдэг.
15. Ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тоног төхөөрөмж болон нөөц боломжийг хангалттай өгдөг
16. Байгууллагын маань барилга байгууламж, талбай ба тохижилт зэрэг нь ажил үүргээ биелүүлэхэд таатай байдаг.
17. Ажлын хамт олонтойгоо гар нийлж ажилладаг.
18. Би байгууллагынхаа бүх түвшний ажилчидтай төвөггүй харилцаж чадна.
19. Би бусад хүмүүст ажлын байгууллагаа " ажиллахад тохиромжтой газар" гэж зөвлөж чадна.
20. Та өөрийн байгууллагаа 1-ээс 10-ын хооронд үнэлнэ үү. 11-хамгийн муу 10-хамгийн сайн

Хавсралт 3. Маслахын халшрах хам шинжийн асуулга(Izzah, n.d.)

1. Ажлаасаа болж сэтгэл санааны хувьд хүнд байдалд ордог.
2. Ажил тарсны дараа ядарсан мэдрэмж төрдөг.
3. Шинэ долоо хоног эхэлж ажилдаа явах болоход ядардаг.
4. Хамт ажилладаг хүмүүс болон ахлагч/дээд тушаалтантайгаа амархан ойлголцдог.
5. Ажлаа хийж байхдаа санамсаргүйгээр үйлчлүүлэгч болон хамт олонтойгоо эд зүйл шиг харьцдаг.
6. Хүмүүстэй өдөржин ажиллах нь надад стресстэй санагддаг.
7. Бусдын асуудлыг амжилттай шийддэг.
8. Ажлаасаа залхах мэдрэмж авдаг.
9. Миний ажил бусдад эерэг нөлөө үзүүлдэг гэж боддог.
10. Би энэ ажлыг хийж эхэлснээс хойш бусад хүмүүст уурлах / аашлах нь ихсэж байгаа.

11. Ажлаасаа болж сэтгэл санааны асуудалтай болохвий гэж айдаг.
12. Ажлаасаа маш их эрч хүчийг мэдэрдэг.
13. Ажилдаа сэтгэл дундуур байдаг.
14. Хэтэрхий шаргуу ажиллаж байгаа юм шиг санагддаг.
15. Хамт ажилладаг хүмүүст маань юу тохиолдох нь тийм ч сонин биш.
16. Хүмүүстэй шууд харилцаж ажиллах нь маш их стресстэй байдаг.
17. Ажлын байрны уур амьсгалыг яаж сайжруулахаа мэддэг.
18. Хамт олонтойгоо ойр дотно байхад ажил хийх урам зориг авдаг.
19. Ажил дээрээ олон шагнал авч, зорилгодоо хүрсэн.
20. Би ажлаа хийх бүрдээ хаанаас эхэлж хийх ёстойгоо мэдэхээ байчихдаг.
21. Ажил дээрээ сэтгэл санааны байдалтай холбоотой асуудал шийдвэрлэхэд илүү амар байдаг.
22. Ажил дээр зарим нэг асуудал гарах үед хамтран ажиллагсад намайг буруутгадаг юм шиг санагддаг.

Ашигласан материал

- Creative Sample Templates. (2018, September 26). *Creative Sample Templates - Variety of sample templates for your daily needs*. Creative Sample Templates - Variety of Sample Templates for Your Daily Needs. <https://cloudflare.itsnudimension.com/>
- Izzah, N. (n.d.). *Maslach-burnout-inventory-English* (1). Scribd. https://www.scribd.com/document/525759050/Maslach-burnout-inventory-english-1?fbclid=IwAR1xuG8qk_NFhJACLIg8Is464S3mV78fAXG45WQVK3rEjJMi6f9P0aqbgLg_aem_AfZ0JosMY9w18CmDAEpoCLLH4PTL4VGGMi43aHD6uxF2XCZrJFym_Egc4kf0kEYOE7vEVhOeB4d2jhUq7S_QxcG
- Б.Золжаргал: *Ажлаас халхрах хам шинж хүндэрвэл сэтгэцийн эмгэг болно*. (2023, March 26). iToim.mn. Retrieved April 9, 2024, from <https://itoim.mn/a/2023/03/26/mental-health/mvl>
- Пүрэвсүрэн, Б. (n.d.). *БАЙГУУЛЛАГЫН ДЭМЖЛЭГ АЖЛЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ*. 196. <https://lavai.msue.edu.mn/ppapers/13-LAV-030.pdf>
- American Institute of Stress. (n.d.). *The Workplace Stress Scale*. The American Institute of Stress. Retrieved April 10, 2024, from <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2023/02/The-Workplace-Stress-Scale.pdf>
- Occupational health: *Stress at the workplace*. (2020, October 19). World Health Organization (WHO). Retrieved April 9, 2024, from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- *Stress*. (2023, February 21). World Health Organization (WHO). Retrieved April 9, 2024, from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- *STRESS...At Work* (99-101) | NIOSH | CDC. (n.d.). Centers for Disease Control and Prevention. Retrieved April 9, 2024, from <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
- PubMed Central. (2022, Nov). *Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population*. *Environment Public health*, 19(21), 1660-4601.
- https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9656398/?fbclid=IwAR2CAFucKDx2bfvfAEv4V_4LMQRiByMg9y83-M9jW1DqYI5BMu_aOgkfUMs_aem_AUeCGmKRQNzr8I7yVpqdouJP0d8XXNIYt5Kgpl-LEMdH4E2l8Bd7iX-EbBWFXDLIwZyIQQbBU2qOPzTNTqIF8uCY#

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗАРЧИМ АЛДАГДАХ НЬ АЛБА ХААГЧДЫН
ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХЭД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ
(Гутгаар байрын шагналт)**

Илтгэгч: Б.Жанбота (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 223 дугаар дамжааны суралцагч)

Удирдагч багш: Д.Батцэцэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн профессор, цагдаагийн дэд хурандаа)

Оршил

Монгол улс “Төрийн албаны тухай хууль”-ийг 1994 онд анх төрөлжсөн хуулийн түвшинд баталж, 2002, 2017 онуудад шинэчлэн найруулсан байдаг. Төрийн албаны тухай хууль батлагдсанаар ардчилсан, эрх зүйт төрийн тогтолцоо, төр иргэний харилцааны эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, төрийн үйл ажиллагаа, төрийн алба хаагчийн албан тушаалын баталгаа үйл ажиллагааны зарчмуудыг тодорхойлсон.

Төрийн албаны бие даасан салбар хуультай болсон хэдий ч арав гаран жилийн турш төрийн албаны тогтворгүй байдал болон улс төрийн нөлөөллийн талаарх асуудал анхаарал татсаар байсан. Төрийн мэргэшсэн алба нь үйл ажиллагаагаа тасралтгүй, хараат бус, тогтвортой явуулах нь улс орныг хөгжилд хүргэх нэгэн чухал хүчин зүйл билээ. Гэвч улс төрийн нам эвслээс ангид байх учиртай төрийн жинхэнэ албанд улс төрийн сонгуулийн дараа өөр нам засгийн эрхэд ороход төрийн байгууллагад ажилаж байсан мэргэшсэн боловсон хүчнүүдийг тогтвортой ажиллуулах бус байгууллагын халаа сэлгээ газар авдаг нь тогтсон үзэгдэл мэт болсон. Энэ нь тухайн алба хаагчдын ажлын бүтээмж, хөдөлмөрлөх эрх, цаашлаад улс орны тогтвортой хөгжилд хүртэл нөлөөлөх сөрөг үр дагавартай тул энэ асуудалтай тэмцэх зайлшгүй шаардлага үүсээд байгаа билээ. Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд Төрийн албаны тухай хуулийн зорилт бодит амьдрал дээр хэрхэн биеллээ олж, төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой хараат бусаар үйл ажиллагаагаа явуулж чадаж байгаа эсэх, төрийн албаны зарчим алдагдах нь алба хаагчийн хөдөлмөрлөх эрхэд хэрхэн нөлөөлж байгааг судалсан болно.

Судлах зүйл: Төрийн албаны зарчим алдагдсаны улмаас алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхэд үүсэх эрсдэл

Судалгааны зорилго: Шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуулийн дэвшилттэй буюу өөрчлөгдсөн үзэл санаа мөн төрийн албаны зарчмын хэрэгжилт, цаашдын хандлагыг тодорхойлохыг зорилоо.

Судалгааны зорилт:

1. Төрийн албаны тухай хуучин болон шинэ хуулинд харьцуулалт хийх;
2. Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн дэвшилтэт үзэл санаануудыг тодорхойлох;
3. Төрийн албаны тухай хуулийн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн алба хаагчдаас судалгаа авах;
4. Төрийн албаны зарчмын талаарх алба хаагчдын ойлголт, түүний хэрэгжилтийн талаарх судалгааны тоон баримтад дүн шинжилгээ хийх;

Судалгааны ач холбогдол: Энэхүү судалгааг хийснээр шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуулийн дэвшилтэт үзэл санаанууд нь бодит байдал дээр хэрхэн хэрэгжиж байгаа, төрийн албаны зарчим тэр дундаа тогтвортой байх, улс төрийн нам эвслээс ангид байх зарчим алдагдаж буй шалтгаан нөхцөл, түүний үр дагаврыг тодорхойлоход чиглэгдсэн нь уг судалгааны ажлын ач холбогдол юм.

Үндсэн ойлголтуудын тайлбар:

- ✓ Төрийн алба: Төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс

зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг¹

- ✓ Төрийн албан хаагч: Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг²
- ✓ Хөдөлмөрлөх эрх: Монгол Улсын Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлэг арван зургаадугаар зүйлийн дөрөв дэх хэсэгт ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй; гэж заасан байдаг³.
- ✓ Зарчим: Монгол хэлний их тайлбар тольд дурдсанаар ямар нэгэн онол сургаал, шинжлэх ухаан, хууль дүрэм, хэв заншлын үндсэн зүй ёс, гол баримтлал, мөрдлөг⁴
- ✓ Төрийн албаны зарчим: Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн хоёр дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх зарчмаас гадна Төрийн албаны тухай хуулийн долоодугаар зүйлийн нэг дэх хэсэгт заасан зарчмыг баримтална⁵

Мэдээлэл цуглуулах арга:

- Баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх арга
- Түүврийн арга
- Анкетын арга

Түлхүүр үг: Төрийн алба, төрийн албан хаагч, төрийн жинхэнэ алба, төрийн албаны тухай хууль, төрийн албаны зарчим

Үндсэн хэсэг

Төрийн албаны талаарх ойлголт

Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс, тэтгэвэр тэтгэмж авах эрх⁶ хүн бүрд олгогдсон. Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан зарчим, үнэт зүйлийг эрхэмлэн дээдэлж, үндэсний тусгаар тогтнол, язгуур эрх ашиг, аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хангах хамгаалах нийтлэг зорилгын төлөөх төр улсын ой санамж, төрт ёсны түүх, соёл, уламжлалаар хуримтлуулсан мэдлэг, туршлага, хүний нөөцийн удирдлагын залгамж чанарыг хадгалах цогц үйл ажиллагаа, түүнийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн бүтэц, зохион байгуулалтын тогтолцоо нь бүхэлдээ төрийн алба юм.

Монгол Улсын төрийн албанд 2021 оны байдлаар 208.864 иргэн ажиллаж байгаа гэсэн судалгаа байна. Төрийн албан хаагчдын тоог ангилал болон хүйсээр нь авч үзвэл⁷:

Үзүүлэлт	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Нийт
Төрийн улс төрийн алба	1013	3152	4165
Төрийн захиргааны алба	13286	7849	21135
Төрийн тусгай алба	11981	33918	45899
Төрийн үйлчилгээний алба	104443	33223	137665
Нийт	130723	78141	208864

Хүснэгт №1. Монгол улсын төрийн алба хаагчдын тоон үзүүлэлт

1 <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>

2 <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>

3 <https://legalinfo.mn/mn/detail/367>

4 <https://mongoltoli.mn>

5 <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>

6 Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992, 16.4, 16.5 дугаар зүйл

7 Монгол Улс Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2021.

Төрийн албан хаагч нь үйл ажиллагаагаа хуулийн хүрээнд явуулахад тэднийг уле төр, эдийн засаг, нийгмийн баталгаагаар хангасан байх явдал чухал бөгөөд эдгээрт дараах баталгаануудыг оруулан ойлгож байна.

Улс төрийн баталгаанд: Улс төрийн үйл явц буюу сонгуулийн дараа өөр нам засгийн эрхэд ороход төрийн байгууллагад ажиллаж байсан мэргэшсэн боловсон хүчнүүдийг тогтвортой ажиллуулах явдал юм.

Эдийн засгийн баталгаанд: Төрийн албан хаагчдад олгож буй цалин хөлс, нөхөх олговор, зэрэг дэвийн нэмэгдэл зэргийг хамруулна.

Нийгмийн баталгаанд: Төрийн албан хаагчдад үзүүлж буй тэтгэмж, туслалцаа, орон сууц, татварт төлөх шимтгэл, эрүүл мэндийн даатгалын тодорхой хувийг төр хариуцах гэх мэт.

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16.4-д "Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй, хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй" гэж заасан нь хүн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгож, хөдөлмөрлөх эрхтэй болохын баталгаа болно. Мөн Үндсэн Хуулийн 1.2-д "Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн.", Үндсэн хуулийн 10.6 ... Төрийн зарим төрлийн албан хаагчийн намын гишүүнийг түдгэлзүүлж болно гэж заасан байдаг. Энэ нь төрийн алба хашиж төрд зүтгэж, төрөөс цалин авч буй алба хаагчдийн хувьд хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэхдээ баримтлах үндсэн нөхцөл билээ.

Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний тайлан мэдээгээр 2017 онд төрийн албанд 192.5 мянган хүн ажиллаж баасан нь 1996 онтой харьцуулахад 51.5 (36.5%) мянган хүнээр нэмэгдсэн байна. Төрийн албанд ажиллагчдын нийт хүн амд эзлэх хувь 1995-2017 оны хооронд дунджаар 5.7 хувьтай байсан бол 2017 онд 6.1 хувьтай тэнцүү болж нэмэгдсэн байна⁸ "Төрийн мэргэшсэн алба хаагч тогтворгүй байхад, улсын тогтвортой хөгжлийн талаар ярих боломжгүй"⁹ гэж төрийн алба хаагчдын эрх ашгийг хамгаалах холбооны тэргүүн Б.Энхбаяр нэгэнтээ хэлсэн байдаг. Төрийн алба нь мэргэшсэн, тогтвортой байх¹⁰ зарчмын үндсэн дээр үйл ажиллагаагаа явуулах ёстой. Гэтэл төрийн албаны халаа сэлгээтэй холбоотойгоор алба хаагчдийн хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөж буй асуудал анхаарал татсан хэвээр байна. Төрийн алба хаагчдийг улс төр, нам эвслээс хараат бус байлгах талаар хуулийн тодорхой зохицуулалтууд бий. Угтаа улс төрийнхөөс бусад төрийн албаны томилгоонд улс төрийн намын зүгээс огт оролцдоггүй, улс төрийн сонгууль ба түний үр дүн төрийн албаны томилгоо болон хэвийн үйл ажиллагаанд нь огт нөлөөлөхгүй байх учиртай. Гэтэл сонгуулийн дараа "бүтцийн өөрчлөлт", "баг бүрдүүлэх" нэрийдлээр өргөн хүрээтэй халаа сэлгээ хийгддэг. Тухайлбал, Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан хүснэгтээс харвал сонгуулийн дараах жилд ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан тухай гомдол даруй 3,4-өөс 4 дахин нэмэгддэг байна. Мөн өдгөө төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдын 34.3 хувь нь тухайн ажлын байран дээр 2 жил хүртэл хувь нь төрийн албанд 5 хүртэл жил ажиллаж байгаа дүн гарчээ. 41.66 хувь нь 5 болон түүнээс дээш жилийн хугацаагаар тухай ажлын байранд ажиллаж байгаа байна. Энэ нь төрийн албаны тогтворгүй байдлын бодит жишээ билээ.

Монгол улс төрийн албаны тухай шинэ хуулиа 2017 онд баталснаас хойш даруй 2 жилийн хугацаа өнгөрчээ. Энэ хугацаанд төрийн алба хаагчдын дунд асуудал болоод байсан халаа сэлгээний асуудал түүнийг зохицуулах үндсэн чиглэл болох төрийн албаны зарчим хэрхэн хэрэгжиж байгаа нь тодорхойгүй байна.

8 <http://www.csc.gov.mn/s/56/368>

9 <https://ikonn.mn/n/>

10 Төрийн албаны тухай хууль, 7.1.2 дугаар зүйл

Шинээр батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн онцлог, зохицуулалт

Төрийн албаны тухай хуулийн хуучин зохицуулалт	Төрийн албаны тухай хуулийн шинэ зохицуулалт
- Төрийн албан хаагчаас бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, баталгааг төр хангах - Хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас төрийн албан хаагчийн учруулсан хохирлыг төр хариуцах¹¹ /4.2.7/	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар албанаас чөлөөлсөн түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэ /50.1/ - Төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөөгүй тохиолдол тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гарагана /50.2/

Хүснэгт №2. Төрийн албаны хуучин болон шинэ хуулийн зохицуулалт

Нэмэгдсэн зарчим:	Шинээр батлагдсан хуулийн зохицуулалт	
	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг	Төрийн жинхэнэ алба хаагчийн үйл ажиллагаанд хоиглох зүйл
Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх	Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан тушаал эрхлэх, хугацаандаа улс төрийн аливаа нам эвсэл хөдөлгөөний үйл ажиллагаанд ямар нэг хэлбэрээр оролцохгүй байх /37.1.4/ Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ улс төрийн аливаа нөлөөнд автахгүй төвийг сахих, хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр төр, засгийн бодлоготой холбогдсон асуудлаар зөвхөн албан ёсны байр суурийг илэрхийлэх /37.1.10/	Улс төрийн намын гишүүн байх, улс төрийн нам, хөдөлгөөн, улс төрийн намын дэргэдэх төрийн бус байгууллага болон шашны байгууллагын үйл ажиллагаанд хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд аливаа хэлбэрээр оролцох /39.1.5/ Хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр болон цахим хуудас, нийгмийн сүлжээний хэрэгслээр төрийн бодлоготой холбоотой асуудлаар албан бус байр суурь, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлэх, улс төрийн нам, эвсэл, нэр дэвшигчийн талаар эерэг, сөрөг мэдээ, мэдээлэл түгээх /39.1.13/
Ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх		сонгуулийн сурталчилгаанд аливаа хэлбэрээр оролцох, түүнд зориулалтын бус төсвийн хөрөнгө зарцуулах, төрийн өмч хөрөнгө, албаны унаа ашиглах /39.1.6/
Төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчимд тулгуурлах	Иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх дэвшүүлэх, шагнаж ухамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадварт тулгуурлах /3.1.3/	

Хүснэгт №3 Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалт, нэмэлт зарчим

Судалгаа ба үр дүн

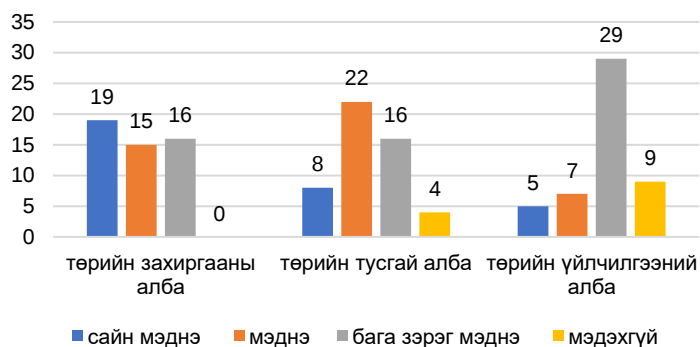
Судлаач миний зүгээс Төрийн албаны тухай хуулийн өөрчлөлт, зарчмын талаар төрийн алба хаагчид ямар хэмжээний ойлголттой байгааг, ажиллаж буй салбар байгууллагад нь төрийн албаны зарчмын хэрэгжилт ямар түвшинд байгааг судлах зорилгоор 8 асуулт бүхий санал асуулгыг ашиглан төрийн захиргааны албаны 50, төрийн тусгай албаны 50, төрийн үйлчилгээний албаны 50 алба хаагчийг санамсаргүй түүврийн аргаар сонгон нийт 150 алба хаагчийг хамруулан уг судалгааг авсан болно.

¹¹ Төрийн албаны тухай хууль, 2002.

1. Шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуульд орсон эерэг өөрчлөлтүүдийн талаар та мэдэх үү?

Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн эерэг өөрчлөлтүүдийн талаар төрийн захиргааны алба хаагчдын дийлэнх хувь нь мэддэг, төрийн тусгай алба хаагчдын дийлэнх нь бага зэрэг мэддэг бол төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын харьцангуй олонх нь энэ өөрчлөлтийн талаар мэддэггүй байна.

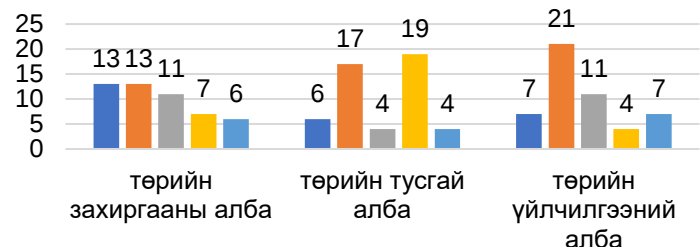
1. Шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуульд орсон эерэг өөрчлөлтүүдийн талаар та мэдэх үү?



2. Таны мэдэх төрийн албаны тухай хуульд орсон эерэг өөрчлөлт аль вэ?

Төрийн захиргааны алба хаагчдын хувьд төрийн жинхэнэ албан хаагчид нам эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх ойлголтын талаар түлхүү мэдээлэлтэй. Харин төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог тухайн байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдаас шатлан дэвшүүлж нөхөх гэсэн хувилбарыг илүүтэй сонгож, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хувьд төрийн албан хаагчийг үндэслэлгүйгээр халсан бол тухайн буруутай албан тушаалтан хариуцлага хүлээх талаар илүүтэй мэддэг байна.

2. Таны мэдэх төрийн албаны тухай хуульд орсон эерэг өөрчлөлт аль вэ?

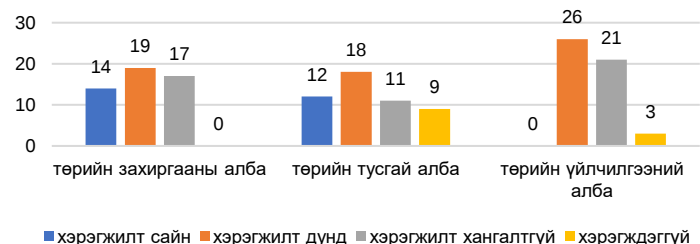


- Төрийн жинхэнэ алба хаагчид нам эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх
- төрийн албан хаагчийг үндэслэлгүйгээр халсан бол тухайн буруутай албан тушаалтан хариуцлага хүлээнэ
- албан тушаалтан эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, ашиг сонирхолын зөрчил гаргах явдлыг таслан зогсоох
- төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул ороо тоог тухайн байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдаас шатлан дэвшүүлж, нөхөх
- бүгд

3. Төрийн албаны тухай шинэ хуульд орсон өөрчлөлтүүд танай байгууллагад хэрэгжиж байна уу?

Шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг өөрийн байгууллагын хүрээнд дүгнэхдээ төрийн захиргааны, төрийн үйлчилгээний, төрийн тусгай албаны алба хаагчдын дийлэнх нь хэрэгжилт дунд гэж үзжээ.

3. Төрийн албаны тухай шинэ хуульд орсон өөрчлөлтүүд нь танай байгууллагад хэрэгжиж байна уу?



4. Та төрийн үйл ажиллагааны зарчмыг юу гэж ойлгодог вэ?

Төрийн захиргааны алба хаагчдын хувьд дийлэнх нь "үйл ажиллагаандаа удирдлага болговол зохих үзэл санааны үндсэн чиглэл" гэж хариулсан нь зарчмын талаарх ойлголт бусад албаны алба хаагчдаас илүү болохыг харуулж байна.



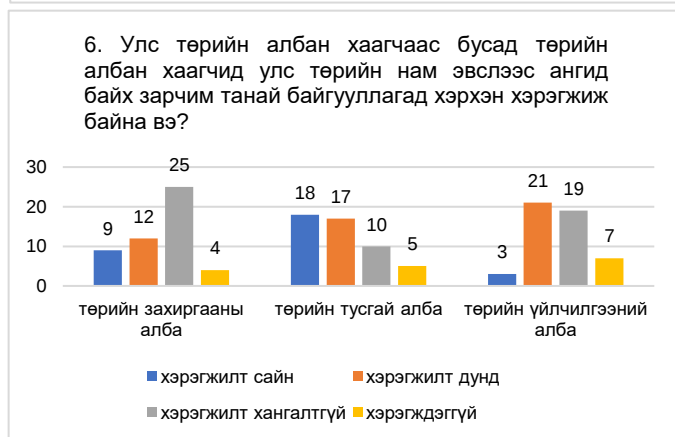
5. Эдгээр зарчмуудаас аль нь танай байгууллагад хэрэгжихгүй байна вэ?

Төрийн захиргааны болон төрийн тусгай алба хаагчдийн хувьд дийлэнх нь мэргэшсэн тогтвортой байх зарчим алдагдаж байна, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдийн хувьд төрийн албанд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчимд тулгуурлах зарчим байгууллагад нь алдагдаж байна гэж үзчээ.



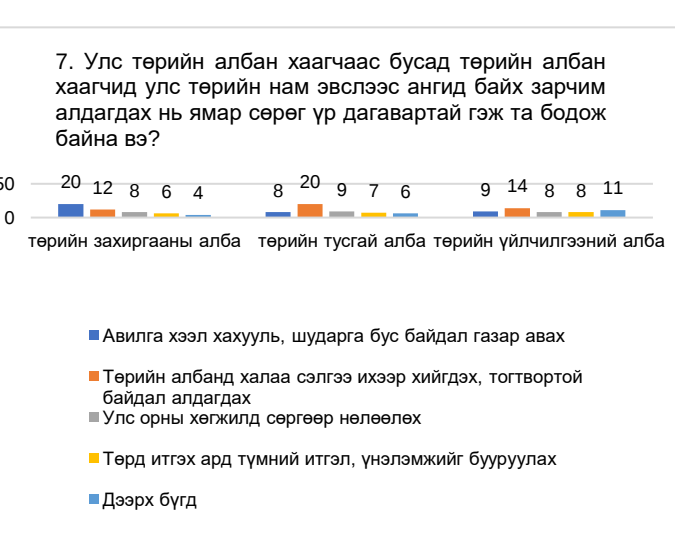
6. Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрлийн албан хаагчид улс төрөөс ангид байх зарчим танай байгууллагад хэрхэн хэрэгжиж байна вэ?

Уг зарчмын хэрэгжилтийг төрийн захиргааны албан хаагчдын дийлэнх олонх нь хэрэгжилт хангалтгүй, төрийн тусгай алба хаагчдын дийлэнх нь хэрэгжилт сайн, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын хувьд дийлэнх нь хэрэгжилт дунд гэж хариулжээ.



7. Та улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчид улс төрийн нам эвслээс ангид байх зарчим алдагдах нь ямар сөрөг үр дагавартай гэж бодож байна вэ?

Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчид улс төрийн нам эвслээс ангид байх зарчим алдагдснаар ямар сөрөг үр дагаварт хүргэх талаар төрийн захиргааны алба хаагчдийн дийлэнх нь авилга хээл хахууль, шударга бус байдал газар авна, төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний



хаагчдын хувьд дийлэнх нь төрийн албанд халаа сэлгээ ихээр хийгдэж тогтвортой байдал алдагдана гэж үзжээ.

8.Төрийн алба халаа сэлгээтэй тогтворгүй байдал нь таны ажил албандаа хандах хандлагад хэрхэн нөлөөлөх вэ?

Төрийн алба халаа сэлгээтэй тогтворгүй байснаар төрийн захиргааны алба хаагчдын дийлэнхийн үзэж буйгаар хувийн ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд тавьж, төрд үнэнчээр зүтгэх үүргээ умартах хандлагатай болно, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын дийлэнх нь хувилбарт дурдагдсан сөрөг үр дагавуур бүгд бий болно гэжээ.



Дүгнэлт

Төрийн алба нь төрийн зорилт чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг хэлдэг. Тэгвэл энэхүү албанд ажиллаж төрийн зорилт чиг үүргийг гүйцэтгэж, төрөөс цалин авч буй төрийн алба хаагчдын хувьд ажлын байрны тогтворгүй байдал асуудал болсоор ирсэн. Төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх зорилгоор 2017 онд Төрийн албаны тухай хуулиа шинээр баталсан.

Төрийн албаны тухай хууль батлагдаад 2 жилийн нүүрийг үзэж буй энэ цаг үед хуулийн зорилт, зарчим хангагдаж байгаа эсэхийг судлан тогтоох зорилгоор төрийн жинхэнэ алба хаагчдаас судалгаа авч үр дүнг нэгтгэлээ.

1. Судалгаанаас харахад Төрийн захиргааны алба хаагчид бусад албан хаагчдаас илүүтэй тус хуулийн талаар сайн мэддэг, төрийн тусгай албан хаагчдын дийлэнх нь мэддэг бол төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын хувьд дийлэнх нь бага зэрэг мэддэг байна. Харин шинээр батлагдсан төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг өөрийн байгууллагын хүрээнд дүгнэхдээ төрийн үйлчилгээний, төрийн тусгай албаны алба хэрэгжилт дунд гэж үзжээ. захиргааны, төрийн хаагчдын дийлэнх нь хэрэгжилт дунд гэж үзжээ.

2. Мөн төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх түлхүүр, амин сүнс нь болох зарчмыг алба хаагчид заавал биелүүлэх ёстой хэм хэмжээ, удирдлага болгох үндсэн чиглэл гэж үздэг байна. Гэвч төрийн захиргааны болон төрийн тусгай алба хаагчдийн хувьд мэргэшсэн тогтвортой байх, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдийн хувьд төрийн албанд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчимд тулгуурлах зарчмууд хэрэгжихгүй байна гэж үзжээ.

3. Тэгвэл эдгээр зарчмууд алдагдаж буй нь эргээд улс төрийн нам эвсэлтэй холбоотой эсэх талаар хардлага төрсөн нь судалгааны үр дүнгээр батлагдсан. Төрийн жинхэнэ алба хаагчдын хувьд улс төрийн нам эвслээс ангид байх зарчмын хэрэгжилтийг байгууллагынхаа хүрээнд үнэлэхдээ хангалтгүй буюу хэрэгжилт дунд гэж үзжээ. Улс төрийн нам эвслээс ангид байх зарчим алдагдасны улмаас авилга хээл хахууль шударга бус байдал газар авах, төрийн албанд халаа сэлгээ ихээр хийгдэж тогтвортой байдал алдагдах нөхцөлийг бүрдүүлээд байгаа болох нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

4. Ингээд улс төрийн намын нөлөөллөөс үүдээд төрийн албанд чадахуйн зарчмын дагуу сонгогдох чадварлаг алба хаагчид албан тушаалд дэвшихгүй, мөн алба хаагчид ажлын байрандаа тогтортой ажиллаж чадахгүй байх нөхцөл байдал үүсдэг ба цаашлаад хөдөлмөрлөх эрхэд нь халдаж байна. Улс төрийн сонгуулийн дараагаар халаа сэлгээ газар авч ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан гэж шүүхэд гомдол гарах хүмүүсийн тоо олширдог байсан. Тэгвэл судалгаанаас харахад, ирэх сонгуулийн дараа ч мөн нөхцөл байдал дээрдэхгүй байх магадлалтай байна.

5. Энэхүү нөхцөл байдал газар авч хэвийн үзэгдэл болоод буй нь алба хаагчдыг ажлын байраа алдах эрсдэлд хүргэж, хувийн ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд тавьж, төрд үнэнчээр зүтгэх үүргээ умартахад хүргэдэг байна. Энэ нь цаашлаад улс орны хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэх нь гарцаагүй.

Санал

1. Төрийн жинхэнэ алба хаагчдийн ажлын байрны тогтворгүй байдалд нөлөөлж буй улс төрийн нам, эвсэл, улс төрийн алба хаагчдын энэхүү байдлыг хуулиар зохицуулж хориглох, хариуцлагын боловсронгуй болгох нь зүйтэй. Үүнд: Эрүүгийн хуулийн 22 дугаар бүлэгт заасан “Авлигын гэмт хэрэг”-ийн 22.1 дүгээр зүйл /Эрх мэдлээ урвуулан ашиглах/-ийн “1. Нийтийн албан хаагч албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж, эсхүл зориуд хэрэгжүүлэхгүй байж өөртөө, **эсхүл бусдад давуу байдал бий болгосон** бол нийтийн албанд томилогдох, эсхүл нийтийн албаны чиг үүргийг хоёр жил хүртэл хугацаагаар хасаж...” гэсэн заалт дахь “давуу байдал бий болгосон бол” гэдэг хэсэг дээр **“төрийн албаны тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлсөн бол”** гэсэн агуулгыг нэмж оруулан бусдад давуу байдал бий болгосон, төрийн албаны тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлөх хэмээх агуулгад ямар ямар үйлдэл, эс үйлдэхүй хамаарахыг тодорхой тусгах, санкцийн хэмжээг нэмэгдүүлэх;
2. Төрийн албаны тухай хуулийн 50.1-ийн “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар албанаас чөлөөлсөн түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэ” гэсэн заалтад “албан тушаал бууруулсныг” гэсэн агуулгыг нэмж оруулан, албан тушаал бууруулсан тоиолдолд авах арга хэмжээг нэмж тусгах;
3. Төрийн албаны хууль болон төрийн албан хаагч зайлшгүй мэдвэл зохих бусад хуулиудыг алба хаагчдад сурталчлан таниулах өдөрлөг, сургалтыг тогтмол зохион байгуулах, тэдний эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх;
4. Төрийн албаны тухай хуулийн онцлогийг сурталчилж, төрийн тусгай алба, төрийн үйлчилгээний алба, төрийн захиргааны алба тус бүрийн онцлогийг мөн, тухайн албанд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн хурал хэлэлцүүлэг зохион байгуулах;

Ашигласан материал

Хууль тогтоомж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992.
2. Төрийн албаны тухай хууль, 2002.
3. Төрийн албаны тухай хууль, 2017.
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999.
5. Эрүүгийн хууль, 2017.

Ном, өгүүлэл, судалгааны тайлан:

1. Монгол Улс Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2021.

Цахим эх сурвалж:

1. <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>
2. <https://legalinfo.mn/mn/detail/367>
3. <http://www.csc.gov.mn/s/56/368>
4. <https://mongoltoli.mn>

ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТЫН УТГА ХОЛБОГДОЛ, АГУУЛГЫН ӨӨРЧЛӨЛТ

*Илтгэгч: Ч.Ариунтуяа (Монгол Улсын
Боловсролын их сургууль, НХУС, Нийгмийн
ухааны боловсрол II курс)*

*Удирдагч багш: Б.Батзаяа (Монгол Улсын
Боловсролын их сургууль, НХУС-ийн багш
магистр)*

Сэдвийн үндэслэл: ЕБС-ийн эрх зүйн агуулгын үндсэн чиглэл нь нийгмийн амьдралын янз бүрийн хүрээнд үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай эрх зүйн мэдлэг, чадвар, эрх зүйн соёлын бусад элементийг өөртөө агуулдаг. Эрх зүйн бүлэг сэдвийн тулгуур ойлголт төдийгүй бүхий л агуулгад шингэсэн байдаг ойлголт бол “хүний эрх” юм. Энэ ойлголт эрх зүйн мэдлэгийн дотоод залгамж холбоог хангадаг бөгөөд анги ахих тусам суралцагчийн нас, сэтгэхүйн онцлог, танин мэдэхүйн түвшин, туршлага зэргээс хамаарч агуулга, багтаамж нь өөрчлөгдөн сургалтын агуулгад тусгагддаг.

Эрх зүйн агуулгын дотоод болон гадаад залгамж холбоог хангадаг, агуулгыг нэгдмэл байдлаар ойлгоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг “хүний эрх” гэсэн ойлголтын гарал үүсэл, агуулгын өөрчлөлтийг судлах нь эрх зүйн агуулгын онцлогийг ойлгох, тус агуулгыг заахад чухал ач холбогдолтой юм.

Сэдвийн зорилго

ЕБС-ийн нийгэм судлал хичээлийн сурах бичгийн агуулгад дүн шинжилгээ хийх замаар “Хүний эрх” хэмээх ойлголтын утга холбогдол, агуулгын өөрчлөлтийг тодорхойлох зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- “Хүний эрх” хэмээх ойлголтын агуулга, үүсэл хөгжлийг баримт бичгийн агуулгад тулгуурлан судлах,
- ЕБС-ийн “Нийгэм судлал” хичээлийн сурах бичгийн “Эрх зүй” бүлэг сэдвийн агуулгад дүн шинжилгээ хийж “Хүний эрх” ойлголтын агуулга, өөрчлөлтийг илрүүлж холбогдох дүгнэлт хийх.

Судалгааны объект, арга зүй

- Ерөнхий боловсролын сургуулийн 7-11-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичиг (эрх зүйн бүлэг сэдэв).
- Эрх зүй баримт бичиг, эх суралжийг судалж “хүний эрх” ойлголтын тодорхойлтуудыг харьцуулан ойлголтын үндсэн шинж, үүсэл, хөгжлийг судалсан.
- ЕБС-ийн нийгэм судлал хичээлийн нийт 5 сурах бичгийн агуулгыг харьцуулан “хүний эрх” ойлголтын үндсэн шинж, түүний утга агуулгыг тодруулж, дүгнэлт хийсэн.

“Хүний эрх” хэмээх ойлголтын үүсэл, түүхэн хөгжил

Эртний Вавилоноос эхлэн хүний эрхийн санаа нь маш хурдтай Энэтхэг, Грек, хожим Ром улсад дэлгэрсэн. Ромд хүмүүс бичигдээгүй боловч тодорхой хууль журмыг дагах хандлагатай байснаас “жам ёсны хууль” гэсэн ойлголт гарч ирсэн бөгөөд Ромын эрх зүй нь юмсын мөн чанараас үүдэлтэй оюунлаг санаанд тулгуурладаг байна.¹ Тэгвэл “Хүний эрх” хэмээх ойлголтын агуулга, гарал үүслийн талаарх түүхэн хөгжлийн үе шатуудын талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хүснэгтээс харж болно.

Хүснэгт 1. Хүний эрхийн түүхэн хөгжлийн үе²

¹ ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016, 19-р хуудас

² Өнөрцэцэг, О., Хүний эрх., УБ., 2022, 9-10-р хуудас

	Он	Хэн	Тодорхойлолт	Үндсэн шинж
Хүний эрхийг тунхаглах, хүлээн зөвшөөрөх асуудал түүхэнд анх	МЭӨ 539 онд	Вавилоны хаан Аугаа Сирус	анх боолуудыг чөлөөлөн, бүх хүмүүс ижил эрхтэй гэдгийг тунхаглан, бүх хүмүүс өөрийн шашнаа сонгох эрхтэйг тогтоосон зарлигийг шавар бортого дээр бичиж үлдээсэн.	ижил тэгш
Хамгийн анхны бичмэл хууль	МЭӨ 1792-1750 оны үед	Хаммурафи хаан	“Хүчтэй нь хүчгүйгээ дарлахгүй, өнчин ядууст шударга ёс тогтоохын тулд энэхүү хуулийг тогтоов” гэжээ. ³	Шударга ёс
Хүний эрхийн ойлголт	НТӨ Y-YI зуун	Эртний Грекийн софистууд	байгалиас заяасан жам ёсны буюу заяагдмал эрх"-ийн сургаалаас эхлэлтэй.	жам ёсны буюу заяагдмал

МЭӨ 539 онд хүний эрхийг тунхаглах, хүлээн зөвшөөрөх асуудал түүхэндээ анх удаагаа гарч ирсэн бөгөөд Вавилоны Аугаа Сирус хаан хүн бүр ижил тэгш эрхтэй хэмээн онцолсон бөгөөд уг ойлголтоороо хүн болж төрснийхөө хувьд хүн бүр ижил үнэ цэнэтэй байж, адил хүндэтгэлийг эдэлнэ⁴ гэсэн санааг илэрхийлсэн.

Үүний дараагаар МЭӨ 1792-1750 онд хамгийн анхны бичмэл хуулийг Хаммурафи хаан боловсруулсан бөгөөд уг хуулийн үндсэн шинж нь шударга ёсыг тогтоох буюу тодруулбал эрх зүйд нийцүүлэн хэрэг маргааныг шударгаар шийдвэрлүүлэх болно⁵ гэж үзсэн. Уг хуулийн гол санаа нь буруутгагч тал нь яллаж буй хүнийхээ гэм бурууг нотлох хүртэл тухайн яллагдагч гэм буруугүй гэж үзнэ гэсэн санааг агуулсан байдаг.⁶ Дээрх хоёр тодорхойлолтын үндсэн шинж болох ижил тэгш эрх, шударга ёс гэх ойлголт нь багтаамжаараа харилцан хамааралгүй ойлголтууд учир үл тохирох харилцаатай ойлголт юм.

НТӨ Y-YI зуунд Эртний Грекийн софистууд хүний эрхийн ойлголтыг тодорхойлохдоо жам ёсны буюу заяагдмал шинжтэй байна гэж үзсэн. Жам ёсны буюу заяагдмал шинжтэй байна гэдэг нь байгалиас заяасан хүний амьдрах, үр удамтай байх эрх зэрэг хүнийг байгалийн бүтээгдэхүүн учраас түүний төрөлхийн заяамал хэрэгцээнээс эх үндэстэй, бичигдээгүй хуулиар зөвшөөрөгдсөн зан үйлийн боломж юм. Жам ёсны эрх гэдэг нь төрөөс тогтоож болохгүй эрхүүд бөгөөд үүнд амьд явах, амьдрах, эрүүл аюулгүй орчинд аж төрөх, халдашгүй чөлөөтэй байх, гэр бүл, үр хүүхэдтэй байх зэрэг эрх хамаарна.⁷ Дээрх гурван ойлголтын агуулга нэмэгдэх тусам багтаамж багасч улмаар тодорхойлолт илүү ерөнхий болж байна.

Хүний эрхийн онолын сэтгэлгээний хөгжлийг судлаачдын үзэл баримтлал онол сургаальд үндэслэн дараах үеүдэд хуваасан.

1. МЭӨ 1750-д оноос МЭ 644-645 оныг хүний эрхийн талаарх үзэл санаа үүсэж бүрэлдэн тогтохоос өмнөх үе хэмээн нэрлэдэг. Энэ үед хүний эрхийн талаарх дараах баримт бичгүүд гарч байсан. Үүнд:

- МЭӨ 1750-д онд Вавилон улсын Хаммураби хааны хууль энэ хуулийн үндсэн шинж нь буруутгагч тал, гэм буруу, яллагдагч
- МЭӨ 1200-100 онд Хуучин гэрээний үндсэн шинж нь өмчийн эрхийг хамгаалах тухай тусгасан.
- МЭӨ 551-479 онд Күнзийн сургаалийн гол агуулга нь бусдаас хүсч буй зүйлээ бусдад хандуулан үйлд, бусдаас хүсэхгүй зүйлээ бусдад хандан бүү үйлд гэсэн санааг тусгадаг.
- МЭ 40-100 онд Шинэ гэрээний гол үндсэн шинж нь хүн бүр тэгш байх

3 Өнөрцэцэг, О., Хүний эрх., УБ., 2022, 10-р хуудас

4 ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016, 7-р хуудас

5 Хууль зүйн тайлбар тлль, Ардчиллын үндэс, УБ, 2018

6 Өнөрцэцэг, О., Хүний эрх., УБ., 2022, 10-р хуудас

7 ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016, 8-р хуудас

2. МЭ 644-645 онд Коран судрын гол агуулга нь эрхэм зэрэг, эрх чөлөө, тэгш байдал, хувийн нууц гэсэн эдгээр үндсэн шинжүүдээр илэрч байна. XII зууны дунд үеэс XIX зууны эхэн үеийг хүний эрхийн талаарх үзэл санаа үүсэж бүрэлдэн тогтсон үе гэж нэрлэдэг. Энэ үед хүний эрхийн талаарх дараах баримт бичгүүд гарч байсан. Үүнд:
- 1215 онд Магна Хартад хүний эрхийг зөвхөн хуулийн дагуу байна хэмээн тусгасан.
 - 1648 онд Вестфалийн гэрээний гол агуулга нь шашин шүтэх эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрсөн.
 - 1689 онд Английн эрхийн тухай тунхагийн гол агуулга нь үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх чөлөөг баталгаажуулсан.
 - 1776 онд АНУ-ын Тусгаар тогтнолын тунхаглалд амьдрах эрх, эрх чөлөө, тэмцэх эрхийг зарлан тунхагласан.
3. XIX зууны эхэн үеэс XX зууны эхэн үеийг хүний эрхийн талаарх ойлголт шинжлэх ухааны үзэл баримтлал болон хөгжсөн үе гэж нэрлэдэг. Энэ үед хүний эрхийн талаарх дараах баримт бичгүүд гарч байсан. Үүнд:
- 1863 онд Чөлөөлөлтийн тунхагт эрх чөлөөний тухай
 - 1864 онд Женевийн конвенцид дайны үед дагаж мөрдөх олон талт гэрээнүүдийг тусгасан.
 - 1893 онд Чөлөөлтийн тунхагт эмэгтэйчүүдийн сонгох эрхийн талаар асуудлыг тусгасан.
 - 1919 онд Үндэстнүүдийн холбооны гэрээнд дайн эхлүүлэхгүй байхыг уриалсан.
 - 1948 онд Магна Картад хүн бүр эрх чөлөө, тэгш эрхтэй байх талаар дурьдсан.
- Хүний эрхийн талаарх үзэл санаа үүсэж бүрэлдэн тогтохоос өмнөх үеийн баримт бичгүүдийн онцлог нь хэн нэгнийг гэм буруутайг нь батлагдах хүртэл тухайн хүнийг гэм буруугүйд тооцож, хүн бүр адил тэгш, эрх чөлөөтэй байх тухай тусгасан. Харин дараагийн үеийн баримт бичгүүдийн онцлог нь шашин шүтэх, үзэл бодлоо илэрхийлэх, амьдрах, тэмцэх эрхийг хүлээн зөвшөөрч эхэлсэн. 3-р үеийн баримт бичгүүдийн онцлог нь эрх чөлөөтэй байх тухай тусгасан.

Хүний эрх хэмээх ойлголтын агуулгын өөрчлөлт:

Нийгэм судлал хичээлийн сурах бичигт хийсэн шинжилгээ

Нийгэм судлалын 7-11-р ангийн сурах бичгийн “Эрх зүй” бүлэг сэдвийн “хүний эрх” хэмээх ойлголтын тодорхойлолтыг дараах сурах бичгүүдээс харж болно. Үүнд:

- Н.Мягмарцоож, Р.Дарьхүү, С.Батцэцэг, Л.Сарангэрэл, Э.Чулуунцэцэг, З.Ундармаа, зохиогчтой “**Нийгэм судлал**” VII 2019 оны сурах бичиг
- Ч.Алтангэрэл, Д.Баямбажав, Н.Мягмарцоож, Б.Энхтуяа, Э.Булган-Эрдэнэ, зохиогчтой “**Нийгэм судлал**” VIII 2019 оны сурах бичиг
- Т.Нэмэхжаргал, Д.Бямбажав, А.Баярбаатар, Д.Туяа, Б.Индра, “Нийгэм судлал” IX 2019 оны сурах бичиг
- Б.Алтанмандах, Ч.Гажиддулам, Э.Гэрэлт-Од, О.Өнөрцэцэг, О.Пүрэв, Ц.Сэлэнгэ, С.Түмэндэлгэр, “**Нийгэм судлал**” X 2019 оны сурах бичиг
- С.Түмэндэлгэр, Э.Гэрэлт-Од, М.Дорж, Н.Мягмарцоож, Т.Нэмэхжаргал, О.Өнөрцэцэг, Ц.Сэлэнгэ, Э.Чулуунцэцэг, С.Энхцэцэг, “**Нийгэм судал**” XI 2019 оны сурах бичиг

Хүснэгт 2 7-11-р ангийн "Нийгэм судлал" хичээлийн "Эрх зүй" бүлэг сэдвийн "Хүний эрх" хэмээх ойлголтын өөрчлөлт

Анги	Хүний эрхийн тодорхойлолт
7-р анги	Хүний эрх гэдэг нь хүмүүсийг хүн гэдэг утгаар нь ямар нэг алагчлал, ялгаварлалгүйгээр, адил тэгш хандах тухай асуудал юм. ⁸

⁸ Мягмарцоож, Н., Дарьхүү, Р., Батцэцэг, С., Сарангэрэл Л., Чулуунцэцэг, Э., Ундармаа, З., “Нийгэм судлал” VII сурах бичиг, УБ, 2019, 60-р хуудас

8-р анги	Хүний эрх нь жам ёсны зүйл бөгөөд хүнд өөрт нь угаас заяасан, хүнээс салшгүй тул төрөөс, нийгмийн зүгээс хүний эрхийг хязгаарлан зөрчиж болохгүй гэсэн үзэл санааг эртний Грекийн гүн ухаанд тодорхой гаргаж өгчээ. ⁹
9-р анги	Хүний эрх, эрх чөлөө нь амьд явах, өмчлөх, сурч боловсрох, хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, итгэл үнэмшилтэй байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх зэрэг олон эрхийг багтаасан цогц ойлголт юм. ¹⁰
10-р анги	Хүний эрх нь арьсны өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, нийгэмд эзлэх байр суурь, нас хүйс, улс төрийн үзэл бодлын ялгаатай байдлыг үл харгалзан хүн төрөлхтний гишүүний хувиар хүн бүрд эрх тэгш заяагдсан өгөгдөл юм. Өөрөөр хэлбэл хүн бүр төрөхөөсөө эрх чөлөө, нэр төртэй, эрхийнхээ хувьд адил, ижил үнэ цэнэтэй. ¹¹
11-р анги	Хүний эрх нь бүх хүний нэр төр, алдар хүндтэй хамт угаас заяагдсан төрөлх чанартай агаад нас, хүйс, арьсны өнгө, хэл, үндэс угсаа, язгуур, шашин, улс төрийн үзэл бодол үл харгалзан эрхээ бүгд тэгш эдлэх үндсэн зарчимд тулгуурладаг. ¹²

7-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн шинжүүдээр тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Алагчлал нь нэг бүлэгт давуу боломж олгосон атлаа нөгөөгийнх нь боломжийг хааж буй бодит үйлдэл юм. ¹³
- Ялгаварлалгүйгээр гэдэг нь хүнийг арьс өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний болон нийгмийн гарал, өмч хөрөнгө, төрсөн байдал болон бусад статусаас үл хамааран хэнийг ч ялгаварлан гадуурхаж болохгүй ¹⁴ гэсэн үг.
- Адил тэгш эрх эдэлнэ гэдэг нь хүн болж төрснийхөө хувьд хүн бүр ижил үнэ цэнэтэй байж, адил хүндэтгэлийг эдэлнэ. ¹⁵

8-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн шинжүүдээр тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Жам ёсны эрх нь төрөөс тогтоож болохгүй эрхүүд бөгөөд үүнд хүний амьд явах, амьдрах, эрүүл аюулгүй орчинд аж төрөх, халдашгүй чөлөөтэй байх, гэр бүл, үр хүүхэдтэй байх зэрэг эрх хамаарна. ¹⁶
- Салшгүй эрх гэдэг нь хүн төрж мэндлэхэд нь хамт заяадаг түүний төрөлх чанар юм. Иймд хүний эрх нь хүн бүрийн амьдралын салшгүй хэсэг байна. ¹⁷

9-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн шинжүүдээр тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Амьд явах эрх гэдэг нь хүний амь насыг аливаа дур зоргын халдлагаас хамгаалах, амь насыг нь аврахын тулд зөвшөөрөгдсөн үйл ажиллагаа явуулахад чиглэгдсэн эрх зүйн хэм хэмжээний нийлбэр цогц юм. ¹⁸
- Өмчлөх эрх гэдэг нь эдийн болон эдийн бус баялгийг ашиглах, эзэмших, захиран зарцуулах боломжийг хэлнэ. ¹⁹

9 Алтангэрэл, Ч., Баямбажав, Д., Мягмарцоож, Н., Энхтуяа, Б., Булган-Эрдэнэ, Э., “Нийгэм судлал” VIII сурах бичиг, УБ, 2019, 64-р хуудас

10 Нэмэхжаргал, Т., Бямбажав, Д., Баярбаатар, А., Туяа, Д., Индра, Б., “Нийгэм судлал” IX сурах бичиг, УБ, 2019, 62-р хуудас

11 Алтанмандах, Б., Гажиддулам, Ч., Гэрэлт-Од, Э., Өнөрцэцэг, О., Пүрэв, О., Сэлэнгэ, Ц., Түмэндэлгэр, С., “Нийгэм судлал” X сурах бичиг, УБ, 2019, 51-р хуудас

12 Түмэндэлгэр, С., Гэрэлт-Од, Э., Дорж, М., Мягмарцоож, Н., Нэмэхжаргал, Т., Өнөрцэцэг, О., Сэлэнгэ, Ц., Чулуунцэцэг, Э., Энхцэцэг, С., “Нийгэм судал” XI сурах бичиг, УБ, 2019, 93-р хуудас

13 Түмэндэлгэр, С., Гэрэлт-Од, Э., Дорж, М., Мягмарцоож, Н., Нэмэхжаргал, Т., Өнөрцэцэг, О., Сэлэнгэ, Ц., Чулуунцэцэг, Э., Энхцэцэг, С., “Нийгэм судал” XI сурах бичиг, УБ, 2019, 25-р хуудас

14 Түмэндэлгэр, О., Гэрэлт-Од, Өнөрцэцэг, О., ба бусад., Нийгэм судлал 10 сурах бичиг, УБ, 2019, 52-р хуудас

15 ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016, 7-р хуудас

16 ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016, 8-р хуудас

17 Алтангэрэл, Ч., Баямбажав, Д., Мягмарцоож, Н., Энхтуяа, Б., Булган-Эрдэнэ, Э., “Нийгэм судлал” VIII сурах бичиг, УБ, 2019, 64-р хуудас

18 Өнөрцэцэг, О., “Хүний эрхийн нэр томъёоны тайлбар”, УБ, 2024, 4-р хуудас

19 Түмэндэлгэр, С., Гэрэлт-Од, Э., Дорж, М., Мягмарцоож, Н., Нэмэхжаргал, Т., Өнөрцэцэг, О., Сэлэнгэ, Ц., Чулуунцэцэг, Э., Энхцэцэг, С., “Нийгэм судал” XI сурах бичиг, УБ, 2019, 93-р хуудас

- Сурч боловсрох эрх Үндсэн хууль, олон улсын хүний эрхийн хууль тогтоомжоор баталгаажсан хүний үндсэн эрх бөгөөд бусад эрх, эрх чөлөөг баталгаатай, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх суурь юм.²⁰
- Хөдөлмөрлөх эрх нь хүний суурь эрхийн нэг бөгөөд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд хүн бүр ямар ч алагчлалгүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй гэж заасан байдаг.²¹
- Эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх гэдгийг ХЭТТ-ын 25-р зүйлд хүн бүр хоол хүнс, хувцас хунар, орон байр, эмчилгээ сувилгаа, нийгэм ахуйн зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг оролцуулаад өөрийн болон ам бүлийнхээ эрүүл мэнд, аж амьдралыг тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй гэж заасан байдаг.
- Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх гэдэг нь хүн бүр ямар ч хорио саадгүйгээр өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлэх ёстой. Энэ нь ардчилсан нийгмийн үндэс суурь болдог.²²

10-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн шинжүүдээр тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Ялгаатай байдал гэдэг нь нь арьс өнгө, нас, хүйс, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, биеийн хөгжил зэргээр олонхоос ялгаатай байхыг хэлдэг.

11-р ангийн “Нийгэм судлал” сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн шинжүүдээр тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Угаас заяагдсан төрөлх чанартай гэдэг нь

Нийгэм судлалын 7-11-р ангийн 5 сурах бичгийн эрх зүй бүлэг сэдвийн “хүний эрх” хэмээх ойлголтын тодорхойлолтонд анализ хийхэд дараах дүгнэлт гарч байна. Үүнд:

- Суурь боловсрол буюу 7-9-р ангийн сурах бичигт “хүний эрх” хэмээх ойлголтын агуулгад дараах үндсэн шинжүүд байна. Үүнд, алагчлал, ялгаварлалгүйгээр, адил тэгш, жам ёсны, жүнд өөрт нь угаас заяасан, салшгүй эрх, мөн амьд явах эрх, өмчлөх эрх, сурч боловсрох эрх, хөдөлмөрлөх эрх, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх эдгээр шинжүүдээр хүний эрх хэмээх ойлголтын агуулга тодорхойлогдож байна.
- Харин бүрэн дунд боловсрол буюу 10-11-р ангийн сурах бичигт ялгаатай байдал, адил тэгш эрхээ эдлэх мөн угаас заяагдсан төрөлх чанартай гэх шинжүүдээр хүний эрх хэмээх ойлголтын агуулгыг тодорхойлсон байна.

Дээрхээс дүгнэн үзвэл 7-11-р ангийн сурах бичигт хүний эрх хэмээх ойлголтыг тодорхойлох явцад адил тэгш эрхээ эдлэх үндсэн шинж давхцаж байна. Мөн 7, 10, 11-р ангид ялгаатай байдлыг үл харгалзан, алагчлал, ялгаварлан гадуурхалт гэсэн үндсэн шинжүүд давхцаж байна. Мөн 10,11-р ангийн сурах бичгийн “хүний эрх” хэмээх ойлголтын үндсэн шинж багасах тусам тодорхойлолт илүү явцуу болж байна. Харин 7,8, 9-р ангийн сурах бичгийн “хүний эрх” хэмээх ойлголтын үндсэн шинж нь ихсэх тусам тодорхойлолт илүү ерөнхий болж байна. Үүнээс дүгнэн үзэхэд “хүний эрх” хэмээх ойлголтын агуулга нь ерөнхий байдлаас анги ахих тусам илүү нарийвчилсан болж байна.

Хүний эрх хэмээх ойлголт эрх зүйн мэдлэгийн дотоод залгамж холбоог хангадаг бөгөөд анги ахих тусам суралцагчийн нас, сэтгэхүйн онцлог, танин мэдэхүйн түвшин, туршлага зэргээс хамаарч агуулга, багтаамж нь өөрчлөгдөн сургалтын агуулгад тусгагдсан байна.

20 Боловсролын багц хуулийн төсөл, санал (эмхэтгэл), УБ, 2022, 5-р хуудас

21 Өнөрцэцэг, О., “Хүний эрхийн нэр томъёоны тайлбар”, УБ, 2024, 102-р хуудас

Өнөрцэцэг, О., “Хүний эрхийн нэр томъёоны тайлбар”, УБ, 2024, 136-р хуудас

22 Өнөрцэцэг, О., “Хүний эрхийн нэр томъёоны тайлбар”, УБ, 2024, 91-р хуудас

Ашигласан материал

1. Өнөрцэцэг, О., Хүний эрх., УБ., 2022,
2. ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага сургалтын гарын авлага, УБ, 2016,
3. Хууль зүйн тайлбар толь, Ардчиллын үндэс, УБ, 2018
4. Түмэндэлгэр, О., Гэрэлт-Од., Өнөрцэцэг, О., ба бусад., Нийгэм судлал 10 сурах бичиг, УБ, 2019,
5. ШЗХЭК, Олон улсын хүний эрхийн тулгуур асуудлууд, 2008 он,
6. “Хүний эрхийн боловсрол”, Хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудын гарын авлага, УБ, 2015, 4-р хуудас
7. Түмэндэлгэр, О., Гэрэлт- Од., Өнөрцэцэг, О., ба бусад., Нийгэм судлал 11 сурах бичиг, УБ, 2019, 25-р хуудас

Хавсралт

Хүснэгт 3 Хүний эрхийн баримт бичгийн он дараалал

	Он	Баримт бичиг	Ойлголтын агуулга	Үндсэн шинж
Хүний эрхийн талаарх үзэл санаа үүсэж бүрэлдэн тогтсохоос өмнөх үе	МЭӨ 1750-д он	Вавилон улсын Хаммураби хааны хууль	Тэрээр Вавилоны анхны хаан байсан бөгөөд хүн төрөлхтөний түүхэнд мэдэгдсэн хамгийн анхны бичмэл хуулийг боловсруулжээ. Үүнд буруутгагч тал нь яллаж буй хүнийхээ гэм бурууг нотлох хүртэл тухайн яллагдагч гэм буруугүй гэж үзнэ гэсэн санааг агуулсан байдаг.	Буруутгагч тал Гэм буруу Яллагдагч
	МЭӨ 1200-100 он	Хуучин гэрээ	Үүнийг мөн Еврей Библи, Танак буюу Еврей нартай Бурхны хэлэлцсэн яриа хэмээн нэрлэдэг. Хуучин гэрээ нь Арван хуулийн хамт хүний амь нас хийгээд өмчийн эрхийг хамгаалах \тухайлбал, амь насыг бүрэлгэхгүй байх үүрэг\ нотлогдоогүй байхад гэм буруугүйд тооцох, сүмээс өршөөл үзүүлэх гэх мэт зарчмуудыг агуулсан байдаг.	Өмчийн эрхийг хамгаалах
	МЭӨ 551-479 он	Күнзийн сургааль	Үүнд тулгуур зарчим болох “бусдаас хүсч буй зүйлээ бусдад үйлд, бусдаас хүсэхгүй зүйлээ бусдад бүү үйлд” гэсэн зарчмыг агуулсан байдаг.	
	МЭ 40-100 он	Шинэ гэрээ	Үүнд Есүс болон түүний шавь нарын амьдрал, номлол сургаалыг өгүүлсэн байдаг. Эдгээрт уучлан өршөөх сэтгэл, Бурхны өмнө хүн бүр тэгш байх, бодь сэтгэлтэй байх зэрэг үндсэн зарчмуудыг тодорхойлжээ.	Хүн бүр тэгш байх
	МЭ 644-645 он	Коран судар	Муслим шашны ариун судар бөгөөд Бурхны үгсийг Зөнч Мухамедаар дамжуулан 23 жилийн турш олон түмэнд дамжуулан хэлүүлсэн гэдэг. Үүнд Библид байх олон түүх тухайлбал Нуахын хөлөг онгоц, Израйл, Египетийн шүтээнүүдийн тухай өгүүлдэг. Мөн хүний эрхэм зэрэг, эрх чөлөө, тэгш байдал болон хувийн нууцтай байх зэрэг зарчмуудыг тусгасан.	Эрхэм зэрэг Эрх чөлөө Тэгш байдал Хувийн нууц

Хүснэгт 4 Хүний эрхийн талаарх үзэл санаа үүсэж бүрэлдэн тогтсон үеийн баримт бичгүүдийн агуулга

	Он	Баримт бичиг	Ойлголтын агуулга	Үндсэн шинж
XII зууны дунд	1215 он	Магна Харта	Английн хаан I Жон өөрийн улсын язгууртан, ноёдын шахалтаар гарын үсэг зурсан Эрх чөлөөний тухай хууль юм. Үүнд зөвхөн хуулийн дагуу шийдвэрлэх, мөн хожим нь Америкийн Нэгдсэн Улсын Үндсэн Хуулийн гол зарчим	Хуулийн дагуу

			болсон “төлөөлөлгүй бол татвар төлөхгүй” зэрэг үзэл санааг тусгагджээ.	
	1648 он	Вестфалийн гэрээ	Тухайн цагт Протестант болон Католик шашинтнуудын хооронд өрнөсөн 30 болон 8 жилийн дайн уг гэрээний дагуу төгсгөл болжээ. Энэ нь өөрсдийн харьяатын шашин шүтлэгийг хүлээн зөвшөөрснөөр үндэсний бүрэн эрхт байдлаа хадгалахыг эрх баригчид сануулсан үйл явдал болов. Мөн уг гэрээгээр сүсэг бишрэлийн зарим эрх чөлөөг шашны цөөнх болох хүмүүст олгожээ.	Шашин шүтэх эрх чөлөө
	1689 он	Английн эрхийн тухай тунхаг	Уг баримт бичгийг Жеймс II хаан ширээнээсээ бууснаар Парлемант баталжээ. Үүнд парлемантын зөвшөөрөлгүйгээр хуулийн үйлчлэлийг зогсоох, татвар ногдуулах мөн сонгуульд саад хийхийг хаант засаглалд хоригложээ. Мөн парлемантын түвшинд үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх чөлөөг баталгаажуулсан байна.	Үзэл бодлоо илэрхийлэх
	1776 он	АНУ-ын Тусгаар тогтнолын тунхаглал	Америкийн хувьсгал эхэлснээр батлагдаж, амьдрах эрх, эрх чөлөөтэй байх, аз жаргалынхаа төлөө эрмэлзэн тэмцэх эрхийг зарлан тунхаглажээ. ²³	Амьдрах эрх Эрх чөлөө
	1789 он	Хүний ба иргэний эрхийн тухай Францын тунхаглал	Франц улс хэмжээгүй эрхт хаант засгаас татгалзаж, ардчилсан засаглалтай болох шилжилтийн үндсийг бүрдүүлсэн. Мөн эрх чөлөөтэй, өмчтэй, аюулгүй байх эрх болон аливаа дарамт шахалтаас хамгаалуулах жам ёсны эрхийг тодорхойлжээ. Хааны эрх хэмжээг хүн бүр хуулийн өмнө эрх тэгш хэмээх зарчмаар хязгаарлажээ.	Эрх чөлөөтэй байх Өмчтэй байх Аюулгүй байх Эрх тэгш

**Хүснэгт 5 Хүний эрхийн талаарх ойлголт
ШУ-ны үзэл баримтлал болон хөгжсөн үеийн баримт бичгүүдийн агуулга**

XIX зууны эхэн үеэс XX зууны эхэн үе - Хүний эрхийн талаарх ойлголт ШУ-ны үзэл баримтлал болон хөгжсөн үе	Он	Баримт бичиг	Ойлголтын агуулга	Үндсэн шинж
	1863 он	Чөлөөлөлтийн тунхаг	Америкийн Нэгдсэн Улсын ерөнхийлөгч Авраам Линколын боолчуудын эрх чөлөөтэй болсныг зарлан тунхаглажээ.	Эрх чөлөө
	1864 он	Женевийн конвенцыг	Дайны үед дагаж мөрдөх олон талт гэрээнүүдийг тусгасан	
	1893 он	Чөлөөлтийн тунхаг	Шинэ Зеланд эмэгтэйчүүдийн сонгох эрхийг хүлээн зөвшөөрсөн анхны улс болжээ.	Сонгох эрх
	1919 он	Үндэстнүүдийн холбооны гэрээ:	Дэлхийн I дайн дуусмагц улс орнуудын хамтын ажиллагааг дэмжих, мөргөлдөөнөөс зайлсхийхийг уриалж батлагдсан. Лигийн гишүүн улсууд нь асуудлыг тайван замаар шийдвэрлэх арга замыг олох хүртэл дайн эхлүүлэхгүй байхыг уриалжээ. Уг гэрээнд АНУ нэгдээгүй, мөн Япон, Итали, Герман улс гэрээнээс гарснаар хүчин чадал ихэд суларжээ. ²⁴	Дайн эхлүүлэхгүй байх
	1948 он	Магна Карта	Тунхаглалд “Хүн бүр төрөхөөсөө эрх чөлөөтэй, нэр төр, эрхийнхээ хувьд адил тэгш байна” гэж хүн бүрийн салшгүй эрхүүдийг тунхаглан заасан.	Эрх чөлөө Адил тэгш

23 “Хүний эрхийн боловсрол”, Хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудын гарын авлага, УБ, 2015, 4-р хуудас

24 “Хүний эрхийн боловсрол”, Хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудын гарын авлага, УБ, 2015, 5-р хуудас

**БҮХ ТӨРЛИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС АНГИД БАЙХ АСУУДАЛ:
БЭЛГИЙН ЦӨӨНХ ХҮМҮҮСИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЭРХИЙН АСУУДАЛ,
ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ ТҮҮНД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ**

*Илтгэгч: Э.Аасүрэн (Дотоод хэргийн их сургууль,
Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар
дамжааны суралцагч)*

*Удирдагч багш: Ж.Ууганчимэг (Дотоод хэргийн
их сургууль, Хувийн эрх зүй тэнхимийн дэд
професор, ахмад)*

Оршил

Дэлхийн түүхэнд 1950 оныг хүртэлх хугацаанд жендэр болон хүйсийг нэг ижил утгатайгаар ойлгодог байсан ба жендэр нь зөвхөн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тухай ойлголт биш юм. Иргэн бүр ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхлалт, тэгш бус байдалгүйгээр хөдөлмөрлөх эрхтэй бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх нь эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүх эрхээ эдлэх суурь болдог гэдэг утгаараа лесбиян, гей, бисексуал, трансжендэр, интерсекс (ЛГБТИ) хүмүүсийн эрхийг бодитоор хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэх чухал салбарын нэг бол нийгэм эдийн засаг тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар юм. Бүх хүн тэгш эрх, чөлөөтэй төрдөг ба нэр төр, эрхийн хувьд ч тэнцүү байдаг. Бүх хүний эрх нь түгээмэл, хоорондоо харилцан хамааралтай, хуваагдашгүй байдаг. Бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл нь хүн бүрийн эрхэм чанар, хүний мөн чанарын салшгүй нэг хэсэг байдаг утгаараа ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийн үндэс болох ёсгүй. ЛГБТИ хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл мөн адил ихэсч, энэ нь цаашлаад дан ганц ЛГБТИ хүмүүс биш, тэдний гэр бүл, ойр дотнынхон, найз нөхдийн сэтгэл санаа, эрүүл мэнд, амьдралын сайн сайхан бүхнийг үгүй хийсээр байна.

Түлхүүр үг: Бэлгийн чиг баримжаа, бэлгийн цөөнх, хөдөлмөрлөх эрх, ялгаварлан гадуурхалт, тэгш эрх, хөдөлмөрийн зах зээл, ажил олгогч

Үндсэн хэсэг

1992 оны Үндсэн хуульд хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгож, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёсыг эрхэмлэн дээдлэхээ даяар олноо зарлан тунхагласан¹. Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх, үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцахыг хуульчилсан². 14 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт ... ялгаварлан гадуурхагдаж үл болно.” Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактын 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Энэхүү пактад оролцогч улсууд арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн буюу бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр энэхүү пактад тунхагласан эрхийг хэрэгжүүлэх баталгааг бий болгох үүрэгтэй”, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Энэхүү Пактад оролцогч улс бүр нутаг дэвсгэртээ болон харьяалалдаа байгаа бүх хүний энэхүү пактаар хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн буюу бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэн хангах үүрэгтэй”, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 26 дугаар хэсэгт “Бүх хүн хуулийн өмнө тэгш байх бөгөөд аливаа алагчлалгүйгээр хуулиар тэгш

1 Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. Эхмэтгэл.УБ., 192.№01

2 2021.10.15-ны өдөр Төрийн ордонд болсон “Шүүх эрх мэдэл, хууль сахиулах алба хаагчдын үндэсний чуулганд хэлэлцүүлсэн илтгэлээс авав.Ц.М

хамгаалуулах эрхтэй. Энэ үүднээс аливаа байдлаар алагчлах явдлыг хуулиар хориглох бөгөөд хууль нь арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн байдал буюу бусад байдлаар алагчлахаас бүх хүнийг адил тэгш үр нөлөөтэй хамгаалах баталгааг бүрдүүлэх ёстой” хэмээн тус тус заасан байдаг.

Эрх зүй нь хүнээ дарлах, мөлжих, арьс өнгө, итгэл, үнэмшил, үзэл бодол, нас, хүйс, нийгмийн байдлаар нь ялган гадуурхахыг эрс хориглож нийт хүмүүст адил, тэгш эрх эдлүүлж, үүрэг хүлээлгэн тэдгээрийг бодитойгоор хэрэгжүүлэх баталгаагаар хангах төрийн бодлогын хэрэгсэл юм. Өөрөөр хэлбэл тэгш байдлыг хуулийн зүгээс буюу төрийн зүгээс хэдий чинээ ач холбогдол өгч боловсронгуй бодлогоор хангана, хууль яг түүнтэй адил иргэн бүрт үнэ цэнтэй байж хэрэгжих нөхцөл нь бүрдэх юм³. Жендэрийн асуудал өнөө үед нийгмийн тодорхой салбарт чиглэгдэж ялангуяа төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий хууль сахиулах байгууллагад онцгой анхаарал хандуулж байна. Аюулгүй байдлын салбарт ямарваа нэгэн шалтгаанаар хүйсийн харьцаа тогтоох чухал биш, харин энэ салбарын онцлогт тохирсон ажил албанд жендэрийн мэдрэмжтэй хандах асуудал чухал юм.

Тэгш эрхийн зарчмын агуулгыг тодотговол хүн бүрийн төрөлхийн эрхэм зэргийг хүндэтгэн үзэхэд орших бөгөөд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 1-р зүйлд зааснаар “тэгш байх нь” хүний эрхийн үндэс бөгөөд олон улсын баримт бичгүүдэд зааснаар хүн бүр адил эрх, үүрэгтэй байж нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, харилцаанаас үл хамааран ялгаварлан гадуурхахгүй байх эрхийн тухай асуудал юм. Дэлхийн зарим улс орнуудад тэгш эрхийг хангах төрийн бодлогыг хэрхэн тодорхойлж байгааг судлан үзэхэд:

-Францын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлд “Франц улс гарал үүсэл, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр ялгаварлахгүйгээр хуулийн өмнө иргэн бүрийн тэгш эрхийг хангана⁴”

-Японы Үндсэн хуулийн гуравдугаар бүлгийн 14 дүгээр зүйлд “Бүх хүмүүс хуулийн өмнө тэгш байх бөгөөд арьсны өнгө, итгэл үнэмшил, хүйс, нийгмийн байдал, гэр бүлийн гарлаас нь хамааран ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Язгууртны хэрэм зэргийг хүлээн зөвшөөрөхгүй. Ямар ч давуу байдал нь нэр төр, тусгай хүндлэл ялгааг бий болгохгүй бөгөөд мөн аливаа шагнал нь түүнийг авсан болон ирээдүйд авах этгээдийн амьдрах хугацаанаас удаан үргэлжлэхгүй⁵”

-Америкийн Нэгдсэн Улсын үндсэн хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Муж улс бүрийн иргэн бусад муж улсын иргэдийн халдашгүй байдал болон бүх хөнгөлөлтийг нэгэн адил эдэлнэ⁶”

-ХБНГУ-ын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр хэсгийн 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Хүн бүр хуулийн өмнө эрх тэгш байна⁷”

-БНХАУ-ын Үндсэн хуулийн дөрөвдүгээр зүйлд “БНХАУ-н үндэстэн бүхэн тэгш эрхтэй. Улсаас цөөнх үндэстний хууль ёсны эрх ашгийг батлан үндэстнүүдийн эрх тэгш бүлгэм дэлтэй харилцан туслалцах харьцааг хамгаалан хөгжүүлнэ. Аль ч үндэстнийг доромжлох ба дарлахыг хориглож, үндэстний бүлгэмдлийг эвдэх ба үндэстний хагацал гаргах ажиллагааг хориглоно”. 33дугаар зүйлд нь “Иргэн хууль цаазын өмнө тэгш эрхтэй, Улсаас хүний эрхийг хүндэтгэх бөгөөд хамгаална⁸”

-Польш Үндсэн хуулийн нэгдүгээр бүлгийн хоёрдугаар зүйлд “Бүгд Найрамдах Польш Улс бол нийгмийн шударга ёсны зармыг хэрэгжүүлэгч, эрх зүйт ардчилсан улс мөн”, хоёрдугаар бүлгийн гучинхоёрдугаар зүйлд “Хүн бүр хуулийн өмнө тэгш эрхтэй

3 Фредрик Бастиа, Хууль., 2007 он, 57 дахь тал

4 http://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en

5 http://japan.kantai.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html

6 http://www.senate.gov/civis/constitution_item/constitution.htm

7 <http://www.btg-bestellservice.de/pdf/80201000.pdf>

8 http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/constitution/2007-11/15/content_1372963.htm

байна.Хүн бүр нийтийн удирдлагаар эн тэнцүү үйлчлүүлэх эрхтэй⁹ гэж тодорхойлсон байдаг.

Дээрхээс үзвэл төр нь үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн байдал буюу бусад байдлаар алагчилахаас бүх хүнийг адил тэгш үр нөлөөтэй хамгаалах баталгааг бүрдүүлэх ёстой бөгөөд иргэн бүр ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхлалт, тэгш бус байдалгүйгээр хөдөлмөрлөх эрхтэй юм. Хөдөлмөр эрхлэх нь эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүх эрхээ эдлэх суурь болдог гэдэг утгаараа ЛГБТИ хүмүүсийн хүний эрхийг бодитоор хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэх чухал салбарын нэг бол нийгэм эдийн засаг тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар юм. Тиймээс бусдаас өөр үзэл бодол, бие махбодтой гэдэг утгаараа ажил хөдөлмөр эрхлэх, өөрийгөө хөгжүүлэх, амьдралаа сайжруулах мөн үндсэн эрхээ хэрэгжүүлэх боломжийг ЛГБТИ хүмүүст илүү нээлттэй болгох, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох шаардлагатай байгаа юм.

Нэг.Бэлгийн цөөнх хүмүүсийн тухай ойлголт, өвөрмөц шинж чанар

Бэлгийн чиг баримжаа хэрхэн, яагаад бүрэлддэгийг шинжлэх ухаан одоо ч бүрэн тогтоогоогүй ч ген, ургийн хөгжилд эхийн хэвлий дэх дааврын нөлөө, удамшил гэх мэт маш олон хүчин зүйлээс үүддэг гэж үзэж байна. Цаашилбал бэлгийн чиг баримжаа нь сайн дураараа сонгож болох зүйл огт бишийг шинжлэх ухааны үүднээс бүрэн хүлээн зөвшөөрсөн¹⁰. Бэлгийн чиг баримжаа гэдэг нь бие махбод, хайр дурлал, зүрх сэтгэлийн хувьд аль нэг, эсвэл аль аль хүйсийн хүмүүст татагдах төрөлхийн үзэгдлийг бэлгийн чиг баримжаа гэнэ¹¹. Өнгөрсөн 50 жилийн дотор өвчнийг ангилах олон тогтолцооноос ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааг гаргасан. Энэхүү өөрчлөлт нь хүний эрхийн хэм хэмжээ болон бэлгийн чиг баримжааны илэрхийллийг эмгэгжүүлэх анагаахын үүднээс үзэх эмпирик нотолгоо байхгүйтэй холбоотой юм¹². Бэлгийн цөөнх хүмүүсийг дараах шинжээр ангилдаг.Үүнд:

ЛГБТИ: Лесбиян, гей, бисексуал, транс, интерсекс гэдэг үгсийн товчлол ба бэлгийн цөөнхйг нэрлэсэн олон улсын хүлээн зөвшөөрөгдсөн нэр томьёо, товчлол юм.

Лесбиян: Эмэгтэй хүн эмэгтэй хүндээ сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

Гей: Эрэгтэй хүн эрэгтэй хүндээ сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

Бисексуал: Аль аль хүйсийн хүмүүст сэтгэл, хайр дурлал, бэлгийн хувьд татагдах болоод тэдэнтэй дотно ба бэлгийн харилцаа үүсгэх гүн гүнзгий мөн чанар, чадвар юм.

Трансжендэр: Өөрийнхөө хүйсийг төрсөн хүйсээсээ өөрөөр буюу эсрэгээр гүн гүнзгий мэдэрч, тодорхойлж, тэр тодорхойлсноороо амьдардаг хүн. Бэлгийн чиг баримжааны хувьд трансжендэр хүмүүс стрэйт, лесбиян, гей, бисексуал байж болдог.

Транссексуал: Өөрийнхөө хүйсийг төрсөн хүйсээсээ өөрөөр буюу эсрэгээр гүн гүнзгий мэдэрч, тодорхойлж, тэр тодорхойлсноороо амьдарч, чөлөөт сонголтонд үндэслэн биеийнхээ үзэгдэх байдлыг эм, хагалгаа болон бусад байдлаар өөрчилсөн буюу хүйсийн шилжилтэд орсон хүн.

Интерсекс: Аль аль хүйсийн анхдагч болон хоёрдогч бэлгийн шинж чанарыг буюу хромосом, гонад болон бэлэг эрхтний хувьд эр, эм аль хүйст хамаарахыг нь

9 http://www.constituteproject.org/constitution/Poland_2009.pdf?land=en

10 АНУ-ын Сэтгэл ёсгүйн холбоо, Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны талаарх асуулт, хариулт <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.aspx>

11 ЛБГТИ төв., бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрхийг хамгаалах тухай илтгэл., 2017 он, 17 дахь тал

12 Drescher J. Out of DSM: Depathologizing Homosexuality. Behav Sci (Basel). 2015 Dec; 5(4): 565–575.

хэлэх боломжгүй хүмүүс. ХҮ хромосомт эр, ХХ хромосомт эм гэдгээс хальсан бүх бусад хромосомын генотип, бэлгийн фенотип байдлыг интерсекс гэнэ.

Хүмүүс соёл, шашин, арьсны өнгө, гарал үүсэл, нүд, үсний өнгө зэрэг олон мөн чанараараа ялгаатай байдаг шиг бэлгийн чиг баримжаагаараа ч мөн адил ялгаатай байдаг ба энэ нь төрөлхийн мөн чанар юм¹³. Хүн бүрд өөрийн хүйсээ эмэгтэй эсвэл эрэгтэй гэж мэдрэх гүн гүнзгий, төрөлхийн зөн совин, мэдрэмж байдаг ба энэ мэдрэмжийг хүйсийн баримжаа гэнэ. Харин үг яриа, үйл хөдлөл, хувцаслалт гэх мэт гадаад хэлбэрийг хүйсийн илэрхийлэл гэж нэрлэдэг. Өөрийгөө эрэгтэй эсвэл эмэгтэй гэж мэдрэх мэдрэмж төрөхөд тэмдэглэгдсэн хүйстэй нь нийцдэг хүнийг сизжендэр, харин өөрөөр буюу эсэргээр нь мэдрэж байвал трасжендэр гэдэг¹⁴.

ХІХ зууны сүүлчээс ижил хүйстний бэлгийн чиг хандлагыг судалж эхэлсэн ба эрдэмтдийн олонх нь энэ нь нэг төрлийн өвчин, сэтгэц мэдрэлийн эмгэг хэмээн үзэж эмчлэхийг оролдож эхэлсэн¹⁵. Улмаар 1973 онд АНУ-ын Сэтгэл судлаачдын холбоо бэлгийн чиг баримжааг сэтгэцийн өвчний жагсаалтаас мөн Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага 1990 онд тус тус хассан. Ингэснээр бэлгийн өөр чиг хандлагатай байна гэдэг нь “сэтгэцийн өвчин, гаж үзэгдэл биш” гэдгийг нотолж, эдгээр хүмүүсийн эрх, эрх чөлөө бусдынхтай адил ямар нэг ялгаваргүйгээр эдлэгдэх ёстой гэдгийг дэлхий нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн.

Хоёр. Бэлгийн цөөнх хүмүүсийг хамгаалах эрх зүйн орчин, чиг хандлага

Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалын Удиртгал хэсэгт “... хүмүүс үг хэлэх, итгэл үнэмшилтэй байх эрх чөлөөтэй, түүнчлэн айх аюулгүй, гачигдах зовлонгүй дэлхий ертөнцийг бий болгох нь хүн ардын эрхэм дээд эрмэлзэл мөн...” хэмээн үзсэн байдаг ба Хүний эрх нь хүн нийгэмдээ амьдрах боломж, нөхцөл юм. Монгол Улс 1924 онд социалист үзэл санааг нэвтрүүлж, энэ нь далан жил үргэлжилсэн. Энэ хугацаанд бэлгийн болон жендэрийн цөөнхйн талаар ерөнхийдөө нэг их яриад байдаггүй байсан ба өөрөөр хэлбэл, хаалттай сэдэв байсаар ирсэн. Монгол улс ардчилсан нийгмийн харилцаанд шилжин 1992 онд шинэ Үндсэн хуулиа баталснаар хүний эрх, эрх чөлөө түүний дотор иргэний, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийг хангах суурь тавигдсан. Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжид бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийллээр, бусдаас өөр байгаатай холбоотой шууд ялгаварлан гадуурхсан заалт байхгүй. Гэхдээ нийгмийн өөрчлөлт шинэчлэлтэй холбоотойгоор ЛГБТИ хүмүүсийн эрхийг хамгаалахад эрх зүйн тодорхой шинэчлэл шаардагдаж байна. Гэхдээ хууль, эрх зүйн чиглэлд зарим ахиц гарч байна. Жишээлбэл 2009 оны 6 дугаар сард Иргэний бүртгэлийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 1 дэх заалтад эмнэлгийн магадлагааг үндэслэн төрсний гэрчилгээ, иргэний үнэмлэхэд хүйсийн шилжилтийг бүртгэж болох тухай нэмэлт өөрчлөлт оруулсан¹⁶. Мөн Гэмт хэргийн тухай хуулийн төсөлд бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийллээс үүдэн ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон заалтыг оруулаад байна.

Хүнийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна¹⁷. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд хүн бүр “арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан” адил тэгш эрх ба эрх чөлөөтэй болохыг тунхагласан¹⁸. Мөн Монгол Улсын Үндсэн Хуулинд “Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ

13 Томас буергентал, Олон Улсын хүний эрх., 2012 он

14 ЛБГТИ төв., бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрхийг хамгаалах тухай илтгэл., 2017 он, 17 дахь тал

15 Хүний Эрхийн Үндэсний комисс, Монгол Улс Дахь Хүний Эрх, Эрх чөлөөний тухай илтгэл., 2015

16 Иргэний бүртгэлийн тухай хууль., 2009 он. 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

17 Монгол Улсын Үндсэн хууль., 1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг

18 Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 2 дугаар зүйл

хэлцлүүд нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон цагаас үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил хүчин төгөлдөр болно¹⁹ хэмээн заасан ба Монгол улс, олон улсын хууль, хуульчилсан акт, хүүхдийн эрхийн конвенц, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн конвенц, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг конвенц, хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой маргаан таслах комисс зэрэг нийт 15 конвенцид нэгдэн орсноос хөдөлмөрөх эрхтэй холбоотой 8 конвенцид нэгдэн орсон байна. Мөн бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийлэлтэй холбогдуулан олон улсын хүний эрхийн хуулийг хэрэглэх тухай Жогакартын зарчимд олон улсын хүний эрхийн хууль тогтоомжийг соёрхон баталсан улс орнууд хүний эрхийг бүрэн дүүрэн хангахдаа ЛГБТИ хүмүүсийг орхигдуулж үл болно гэж заасан байдаг.

Хүн бүр бэлгийн чиг баримжаа эсвэл хүйсийн баримжаа илэрхийлснээсээ үүдэн эсвэл эдгээр хүмүүст хамааралтай гэдэг шалтгаанаар ялгаварлан гадуурхалтад өртөлгүй сурч боловсрох, хөдөлмөрлөх эрхтэй.²⁰ Хэдий Нэгдсэн Үндсэн Байгууллагийн Эрүүл мэндийн байгууллага болон бусад улс орнуудын Хүний Эрхийн Байгууллага зэргээс хүний эрхийг хангах зөвлөмж авдаг ч бодит байдал дээр хэрэгждэггүй сул тал манай улсад байна. Үүний нэг болох ялгаварлан гадуурхах гэдэг зүйл хүний сэтгэхүйд хүрээлэн буй хүмүүсээс нь шалтгаалан автоматаар сууж байдаг. Энгийн хүнээс жаахан л ялгаатай байвал тэр хүн ямар нэгэн асуудалтай гэх бодол нийгмийн ихэнх гишүүдийн хандлага, оюун ухаанд хэдийнээ тогтсон үзэл болсон байна.

Үүнээс бодит жишээ дурьдвал: Намайг А гэдэг. Миний хүйс эрэгтэй боловч, би өөрийгөө эмэгтэй хүн гэж мэдэрдэг /трасжендэр/. Миний хувьд ерөнхий боловсролын дунд сургуульд суралцаж байх хугацаандаа хүйсийн чиг баримжаагаа олж мэдсэн бөгөөд тухайн үед миний эргэн тойрны хүмүүс цаг тутам гадуурхагдаж доромжуулдаг байсан. Зүгээр хичээлээ хийгээд сууж байхдаа “манин, охин, гомо” гэх зэргээр доромжилж юм болгон дээр дээрэлхэж, гадуурхагддаг байсан. Жишээлбэл манай ангийн нэг охин намайг “охин, гомо” гэх мэтээр доромжлоод байхаар нь багшдаа хэлтэл “зөв шүү дээ, чи угаасаса охин шиг юм чинь тэгж хэлэх нь аргагүй” гэх мэтээр багш нарын зүгээс ч гадуурхалд өртдөг байсан. Ганц би ч гэлтгүй Монголын олон ЛБГТИ залуус ийм төрлөөр эсвэл бүр хүнд хэлбэрээр гадуурхагддаг юм байна лээ. Хүйсийн баримжаанаасаа болж сурах эрхээ бүрэн эдэлж чадаагүй маш их харамсдаг²¹.

Үүнээс харахад Манай улсад ЛБГТИ хүмүүс гадуурхалд өртөж сэтгэл санаа, бие махбодийн гүн дарамт, эргэн тойрны хүмүүсийн хандлага цаашлаад хуульд заасан сурч боловсрох эрхээ бүрэн эдэлж чадахгүй байгаагийн нэг тод жишээ байна. Мөн ялгаварлан гадуурхагдсанаар, амьд явах эрх, халдашгүй чөлөөтэй байх эрх, эвлэлдэн нэгдэх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх, хөдөлмөрлөх эрх, гэр бүлтэй болох эрх, төрөөс үйлчилгээ авах эрх зэрэг маш олон төрлийн эрхүүд хамтдаа зөрчигддөг байна.

Мөн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх нь ЛБГТИ хүмүүсийн хувьд огт хангагдахгүй байгаа хэмээн үзэх үндэслэлтэй байна. Учир нь ЛБГТИ гэдгээ мэдэгдвэл ажилд авдаггүй, тиймээс хүмүүс ЛБГТИ байдлаа нуух шаардлагатай тулгардаг эсвэл нуугаад ажилд орлоо гэхэд дараа нь ЛБГТИ гэдгээ хэлэхэд, эсвэл бүр өөрөө хүсээгүй ч ямар нэгэн нөхцөл байдлаар ЛБГТИ байдлаа мэдэгдлээ гэхэд ажлын байранд нь маш их ялгаварлан гадуурхалт үүсч, энгийн байдлаар ажлаа хийх боломжгүй болсноор ажлаасаа гарах шаардлага тулгардаг байна. ЛБГТИ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх зөрчигдөөд зогсохгүй, энэ эрхтэй харилцан хамааралтай оршдог эрхүүд тэр дундаа шаардлага хангахуйц амьжиргааны түвшинтэй байх, орон байртай байх, нийгэм, соёлын амьдралд оролцох эрхүүд нь шууд зөрчигддөг гэж судлаач миний зүгээс харж байна. ЛБГТИ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх нь тодорхой хэмжээгээр хязгаарлагдмал байгаа байдлаас үүдэн зарим хүмүүсийн хувьд ядуурлын

19 Монгол Улсын Үндсэн хууль., 3 дугаар зүйл

20 Хүний эрхийн үндэсний комисс, илтгэл 2018 он., 228 дахь тал

2121 ЛБГТИ төв., бэлгийн цөөнхи хүмүүсийн эрхийг хамгаалах тухай илтгэл., 2017 он, 17 дахь тал

эх үндэс нээгдэж буйг ч үгүйсгэшгүй байгаа юм. Нөгөө талаас ажил хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь насанд хүрсэн хүний олон нийтийн, соёл, улс төрийн амьдралд оролцох хамгийн том орон зай нь байдаг тул ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь эдгээр эрхийг ч мөн адил хаана гэсэн үг юм. Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах асуудал нь хүний эрхийн хамгийн ноцтой, мөн түгээмэл тохиолддог зөрчлийн нэг гэж Монголын ЛГБТИ хүмүүс тодорхойлсон байна. Хамгийн түгээмэл тохиолддог бэрхшээл гэвэл бэлгийн чиг баримжаагаа мэдэгдсэн тохиолдолд ажил олоход хүндрэл учрах, бэлгийн чиг баримжаа ил болох вий гэж шаналах, ажлаас халагдах, ялгаварлан гадуурхагдсан тохиолдолд эрхээ сэргээлгэх механизм байхгүй зэрэг болно.

Судалгаанд хамрагдсан 300 орчим ЛГБТИ хүмүүсийн 80 гаруй хувь нь хамт ажилладаг нөхдөөсөө бэлгийн чиг баримжаагаа нууж явдаг байна. Мөн хүчирхийлэл, сүрдүүлгийн хохирогч болох, ядууралд өртөх эрсдэлтэй байдаг. Доромжлол, ялгаварлан гадуурхлын асуудал нь ажил олоход гардаг бэрхшээлээс эхлээд дарамтлуулах, дээрэлхүүлэх, гадуурхагдах, тодорхой шалтгаангүй ажлаас халагдах зэрэг янз бүрийн хэлбэрээр илэрдэг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн долоо дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал байдал, баян ядуу, шашин шүтлэг ба үзэл бодлоор ялгаварлан гадуурхах, давуу ба хязгаарлагдмал байдал олгохыг хориглоно²²” гэж заасан байдаг. Өргөн утгаар нь авч үзвэл, энэ заалтыг ЛГБТИ байдлаас үүдэн ажлаас халагдахаас сэргийлэхэд хэрэглэж болохоор байгаа ч шүүхэд хандсан тохиолдол гараагүй байна. Үндсэн хуулийн арван зургадугаар зүйлд ажил хөдөлмөрөө чөлөөтэй сонгох эрхийг баталгаажуулсан ч ялгаварлан гадуурхалт түгээмэл байгаагаас бодит байдал дээр хэрэгжиж чадахгүй байгаа нь гадаад төрхөө далдлах боломж хомс трансжендэр хүмүүст нөлөөлсөөр байна. Нийт хүмүүсийн дунд бэлгийн чиг баримжаа нь бусдаас арай өөр байгаа нь нийгэмд байж болохгүй уламжлалт чиг хандлагатай байх ёстой мэт тархсан энэ ойлголт нь цөөнх хүмүүсийн боловсрол эзэмших, хөдөлмөрдөх эрхэд нь нөлөөлж нийгмийн зүгээс шахаж, гадуурхах нөхцөлийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд ингэх тусам эдгээр хүмүүс бусдаас өөр гэдэгээ илүү мэдэрч бусдаас тусгаарлагддаг байна

Дээрхээс дүгнэн үзвэл хэн нэгнийг хайрласныхаа төлөө, эсвэл өөрийгөө бусдаас арай өөр гэж мэдэрснийхээ төлөө хэн ч бусдад гадуурхагдаж, хүчирхийлэлд өртөх ёсгүй юм. Бид бүгд нэг нутаг дэвсгэр, нэг агаараар амьсгалж амьдарч байгаа тул ЛГБТИ хүмүүс ч гэсэн бидний нэг гэсэн үг тиймээс эдгээр хүмүүсд тулгамдаж буй асуудал нийгмийн анхаарлаа хандуулах асуудлуудын нэг хэсэг мөн болох нь харагдаж байгаа юм. Монгол улсад ямар нэгэн байдлаар хүнийг ялгаварлан гадуурхах ёсгүй гэдгийг хуульчсан хэдий ч нийгмийн олонхийн хандлагаар гадуурхагдах тохиолдол цөөнгүй гардаг. Үүнээс үүдэлтэй бэлгийн цөөнх хүмүүсийн сурч боловсрох, хөдөлмөрлөх, бусадтай адил чөлөөтэй амьдрах эрх зөрчигддөг тохиолдол гарч байна. Монгол Улсын Үндсэн хуулинд заасан Иргэний журамт үүрэгт Хүн хөдөлмөр эрхлэх үүрэгтэй гэж заасан байдаг. Харин ЛГБТИ хүмүүсийг нийгэмд байр сууриа тогтоох, хувийн нэр хүндээ өсгөх боломж олгох нь бүү хэл наад захын хөдөлмөр эрхлэх үүргээ биелүүлэх боломжийг хязгаарлаж байгаа нь нэг талаараа манай улс хүний эрхийг төдийлэн бүрэн хангаж чадахгүй, түүнийг хангах арга хэмжээг хэрэгжүүлж чадахгүй тунхаглалын шинжтэй байсаар байгааг харуулж байна. ЛГБТИ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх нь тодорхой хэмжээгээр хязгаарлагдмал байгаа байдлаас үүдэн зарим хүмүүсийн хувьд ядуурлын эх үндэс нээгдэж буйг ч үгүйсгэшгүй байгаа юм. Хүний бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанд төрөлхийн хүчин зүйл нэн давамгай үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгийг шинжлэх ухааны олон судалгаагаар олж тогтоосон ч ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжаатай эсвэл трасжендэр хүмүүс өөрсдийн тухай үнэн, бодит мэдээлэл олж авч чадахгүй, бэлгийн цөөнх хүмүүсийн тухай нийгмийн ихэнх хүмүүс ч мөн адил үнэн, бодит, хангалтай мэдээлэл авч чадахгүй байгаа нь

22Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг

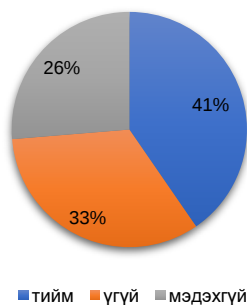
нийгэмд тэдгээрийн бие сэтгэхгүйн онцлогийг бүрэн хангасан боловсрол олгогдохгүй, танин мэдэх, мэдүүлэх сурталчлах үйл ажиллагаа хийгдэхгүй, байна гэж үзэж болохоор байна.

Гурав. Хөдөлмөрийн салбарт бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрх зөрчигдөж буй асуудал

Төрөлхийн ЛГБТИ хүмүүс гадуурхал, дарамтанд өртсөнөөр өөрсдийгөө илэрхийлэхгүй байх ганцаардах гэх мэт маш олон асуудалтай тулгардаг ба тэр олон асуудал дундаас өөрийгөө хэн бэ гэдгийг хайсаар бусдыг анзаарах, эрхээ хэрэгжүүлэх эрхийнхээ төлөө дуугарч чадахгүй явсаар амьдралын суурь боломжуудаа бусдаар хязгаарлуулах, бусдад алдах тохиолдол их байна энэ нь нөгөөтэйгүүр төр үүргээ хангалттай сайн хэрэгжүүлж чадахгүй байгааг харуулж байна. Ажил хөдөлмөр эрхлэхийн гол үндэс нь сурч боловсрох эрх байдаг. Гэтэл бэлгийн цөөнх хүмүүс сурч боловсрох эрхээ хэрэгжүүлж чадаагүйн улмаас хөдөлмөрлөх эрхээ мөн хязгаарлуулдаг. Ихэнхи иргэдэд хөдөлмөрлөх явцад ажлын байрны, ажил олгогчийн эсхүл өөрөөс, бусдаас шалтгаалах бэрхшээлүүд тулгардаг бол, бэлгийн цөөнх хүмүүст хөдөлмөрлөх асуудал тэр чигтээ бэрхшээл болдог. Өнөөдөр Монгол улсад өөрийгөө илэрхийлсэн 3000 гаруй бэлгийн цөөнх хүн байгаагийн 0.1% хувь²³ нь хөдөлмөр эрхэлдэг ба ажлын газрын хүмүүс, ажилчид, хамт олны зүгээс гадуурхалд өртөх хүндрэл учирдаг байна. Жишээлбэл, Намайг М гэдэг би анх 12 нас хүрээд шилжилтийн насанд орохдоо өөрийгөө бусдаас өөр гэдгээ мэдэрсэн. Миний сонирхол бие махбод бусдаас арай өөр байгааг олж мэдсэн тэр үеэс би өөрийгөө бэлгийн цөөнх гэдгийг ойлгосон. Тухайн үед сурдаг байсан сургуулийн багш суралцагчид намайг хүлээн зөвшөөрөхгүй гадуурхах, тусгаарлах тохиолдол нилээдгүй гардаг байсан. Суралцаж байх хугацаанд хэл амаар доромжлуулах, зодуулах, ганцаардах үе маш олон байдаг байсан. Нэг ч найзгүй хэн ч надтай найзлахгүй байгаа нь өөрийгөө үзэн ядах байдлыг улам нэмж амиа хорломоор санагдах үе ч надад байсан. Өдөр бүр хичээж, өдөр бүр бусдаас хараат байж мөн өөрөө ч хичээсний эцэст Америкийн Лос Анжелосийн их сургуульд элсэн суралцсан. Тэнд хэн ч намайг гадуурхахгүй хэн ч гомо, трасжендэр гэж дуудахгүй жинхэнэ сэтгэл тайван, миний байх ёстой газар гэж бодсон. Америкт их сургуулиа төгсөөд эх орондоо ирж нэг компанид ахлах менежерийн ажилд орсон. Ажилд ороод эхний үед манай ажлынхан миний хүйсийн чиг баримжааны талаар мэдээгүй болохоор надад ямар нэгэн сөрөг хандлага гаргадаггүй байсан. Харин би өөрийгөө илэрхийлснээс хойш надтай хүмүүс мэндэлж гар барих нь бүү хэл харах ч үгүй зөрдөг болсон. Ажлын дарга хүртэл нэг л алдаа гаргавал ажлаас хална өөр ажиллах энгийн хүн олдоно гэх зэргээр дарамталдаг болсон. Мөн компанид ажилд орохоор ирж байгаа хүмүүсээс хүйсийг нь онцгойлон асууж лавлаж байгаад ажилд орох хүсэлтийг нь авч байгааг харахад цөөнх хүмүүсийг үнэхээр үзэн ядаж гадуурхдаг болох нь анзаарагддаг хэмээн хэлсэн.

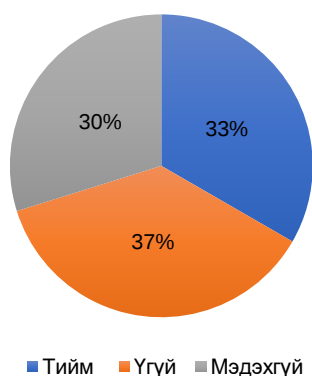
Хүмүүсээс ЛБГТИ хүмүүсийн талаар мэдээлэлтэй эсэхийг тандах судалгаа боловсруулж судалгаа авсан ба судалгаанд хамрагдсан 117 хүний мэдээллийг тандахаас гадна тэдгээр нь бэлгийн цөөнх хүмүүсийг ажлын байранд хэрхэн хүлээн зөвшөөрдөг талаар мэдэх зорилготой судалгааг авсан.

Та бэлгийн цөөнх хүнтэй хамт ажиллаж, сурч чадах уу?

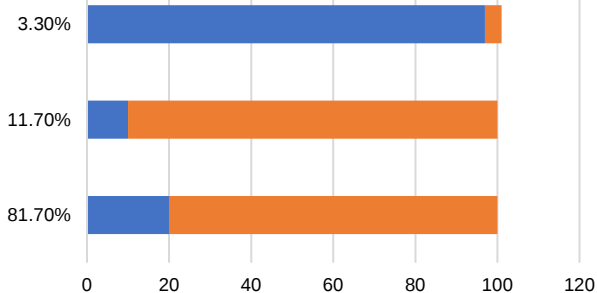


Дээрх судалгаанаас харахад бэлгийн цөөнх хүнтэй хамт ажиллаж, сурч чадна гэсэн хүн нийт судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 41% , хамт сурч, ажиллах эсэхээ мэдэхгүй байгаа нь 26% хүн, үгүй гэсэн хариулт өгсөн хүн 33% хувь нь байна. Эндээс дүгнэвэл судалгаанд оролцсон дийлэнхи хүмүүс ЛБГТИ хүмүүсийг бидний нэг жирийн хүн гэдэг утгаар нь бус өвөрмөц бусдаас өөр гэдгээр нь хүлээн зөвшөөрч байгаа нь харагдаж байна.

Та бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрхийн төлөө нэгдэж чадах уу?

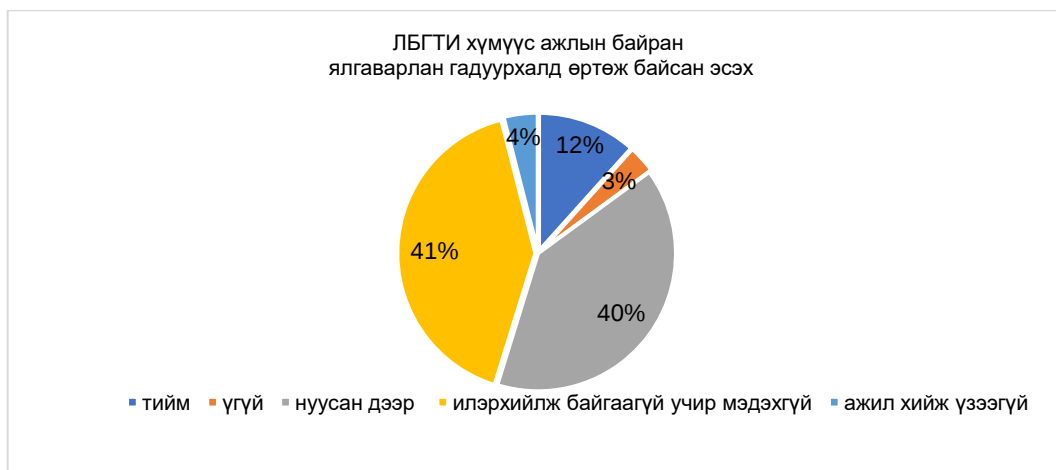


Судалгааны үр дүнгээс харавал 117 хүний 37% нь ЛБГТИ хүмүүсийн эрхийн төлөө нэгдэж чадахгүй, хүлээн зөвшөөрөхгүй болох нь харагдаж байна. Туйлын эрхийг нь хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй бол бусад эрх нь ч мөн адил хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй. Бэлгийн цөөнх гэдэг утгаар нь бус хувь хүн, ажлын хамтрагч талаас нь, ангийн суралцагч, найз нөхөд гэдэг талаас нь тэднийг харж хамт олон болох хүмүүс хэр олон байгаа бол гэдэг асуултын хариулт энэ судалгаанаас харагдаж байна.



бэлгийн чиг баримжаанаасаа үүдэн ажлын байрандаа гадуурхагддаг эсэх талаар асуухад 81.7% нь бодит байдлаа нуун далдалж явдаг гэж хариулсан байна. 11.7% нь хамт ажиллагчид нь тэдний ЛБГТИ гэдгийг мэднэ гэсэн бол 3.3% нь ажлын байран дээрээ ямар нэгэн гадуурхалтай тулгарч байгаагүй Монголд ЛБГТИ хүмүүс голдуу нууцлаг байдаг болохоор байнгын ажилтай ЛБГТИ хүмүүсийн ихэнх нь ийм зовиуртай явдаг байх талтай.

Нууц далд байдагтай төстэй өөр нэг асуудал нь ЛБГТИ хүмүүстэй хамт ажиллагчдын ихэнх нь тэднийг ганц бие гэж боддог явдал юм. Энэ нь ЛБГТИ хүмүүс ижил хүйсийн хамтрагчтай гэдгээ хэлэх боломжгүй байдагтай холбоотой бөгөөд үүнээс үүдээд менежер, хамт ажиллагчид нь ЛБГТИ хүмүүсийг илүү цаг ажиллах боломжтой, татлаа түтлээгүй хүмүүс гэж үздэг. Гэр орондоо туслах уламжлалт хандлагын улмаас ажлын газрынхан нь ганц бие гэгдэх хүмүүст гэр бүлтэй, ялангуяа хүүхэдтэй хүмүүстэй харьцуулахад илүү ажил оноодог.



Судалгаанд 288 ЛБГТИ монгол хүн хамрагдсан. Хамрагдсан хүмүүсийн 90 гаруй хувь нь Монголд амьдарч байгаа бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 3/4 нь Улаанбаатар хотод амьдардаг.

*Судалгаанд хамрагдагсдын талаас илүү хувь нь (52%) Монгол улс ЛБГТИ хүмүүсийн хувьд аюултай гэж үзэж байгаа бөгөөд хөдөө орон нутгийг авч үзвэл энэ тоо 65% болж өссөн байна.

* Бүрэн эсвэл хагас цагаар ажилладаг таван ЛБГТИ монгол хүн тутмын нэг нь л (20%) нь ажил олгогчдоо бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа ил болгоход хангалттай аюулгүй гэж боддог.

*ЛБГТИ Монголчуудын бараг дөрөвний нэг нь (23%) бэлгийн болон хүйсийн баримжаагаасаа болж ажлын байран дээрээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан бөгөөд 78% нь ийм ялгаварлан гадуурхалт нийтлэг хэвээр байна гэж үзэж байна.

*Сүүлийн үед Монголын бэлгийн болон жендэрийн цөөнхйн эрхийг хамгаалах шинэ хуулиуд гарсан хэдий ч судалгаанд оролцогчдын дөрөвний гурваас илүү хувь нь (78%) эдгээр хуулиуд өөрт нь ямар ч ялгаагүй эсвэл маш бага ялгаагүй гэж хариулсан.

*ЛБГТИ монголчуудын 27 хувь нь улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур орлоготой буюу сард 420,000 монгол төгрөгөөр амьдардаг. 93% нь ЛБГТИ хүмүүсийн талаарх сөрөг хошигнол нь өдөр тутмын амьдралд түгээмэл байдаг гэж үздэг 81% нь ЛБГТИ эрхийн тухай улс төрийн хэлэлцүүлэг ховор эсвэл маш ховор гэж үздэг 77% нь ЛБГТИ-ийн эсрэг мэдээ өргөн тархсан гэдэгт итгэдэг 59% нь ЛБГТИ нийгэмлэгийг улс төрөөс доромжилсон үг хэллэг нийтлэг байдаг гэж үздэг.

*Судалгаанд хамрагдагсдын 71 хувь нь Монголд бэлгийн болон жендэрийн цөөнхөд зориулсан үйлчилгээ хангалттай байгаа гэдэгт итгэдэггүй гэсэн хариулт өгсөн байна.

Хөдөлмөр эрхлэхгүй байхын сөрөг тал нь орлогын эх үүсвэргүй байх, ингэснээр өөрийн материаллаг хэрэгцээг хангах чадваргүй ажилгүй хүмүүсийн тоо олширно. Бэлгийн өөр чиг баримжаатай хүнийг ажиллуулахыг хүлээн зөвшөөрдөг зохицууладаг төрийн бодлого бидэнд хэрэгтэй байна. 10 жилийн сурагч нар болон оюутан, нийгмийг бүрдүүлж буй залууст хүний эрх чухал гэдгийг ойлгуулж, нөлөөлж тэдний чөлөөтэй амьдрах эрхийг олгох нь зүйтэй. Мөн хуулийн зүйл заалтад ялгаварлан гадуурхахгүй, тусгаарлахгүй гэж заадаг ч бодит байдал дэр хэрэгжидэггүй явдлыг таслан зогсоохын тулд тусгайлан нийгмийн цөөнх хүмүүсийн эрхийг хангах тухай хууль баталж, хяналт тавин ажилласнаар эрхийг нь хамгаалах, боловсрол эзэмших, хөдөлмөр эрхлэх, чөлөөтэй амьдрах зэрэг боломжийг хангана. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлд". Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн одой хүн 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуй нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа 4 түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна хэмээн заасан байдаг нь хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхийг хангаж байна Гэвч Хөдөлмөрийн

тухай хуульд бэлгийн болон хүйсийн өөр чиг баримжатай хүний хөдөлмөрлөх боломжийн талаар хуульчлаагүй нь тэдгээр хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөх үндсэн шалтгаан болж байна. Төрөөс бэлгийн цөөнх хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхийг хангахад чиглэсэн ямар нэгэн дүрэм, журам байдаггүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүд, гадаадын иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бусадтай адил боломж олгох, эрхийг нь эдлүүлэхийн тулд төрөөс харгалзан үзэж бодлого боловсруулж, ажил олгогчийн зүгээс хүлээн зөвшөөрдөг хэрнээ бэлгийн цөөнх хүмүүс рүү чиглэсэн бодлого одоохондоо байхгүй, ялгаварлан гадуурхалд өртөж, зарим төрлийн эрхээ эдэлж чадахгүй байгаа нь шударга бус байна.

Дүгнэлт

Монголд бэлгийн цөөнх 3000 гаруй хүмүүс байдаг ч ихэнх нь хүйсийн чиг баримжаанаасаа ичиж нуун далдалдаг байна. Ийм нөхцөл байдлаас шалтгаалан гэр бүлийн хүчирхийлэл, дарамт шахалт, үзэн ядалтан дунд бэлгийн цөөнх болж төрсөн хүмүүс нийт нийгмийн зүгээс тэднийг байгаагаар нь хүлээн зөвшөөрдөг, ажил хөдөлмөр эрхэлж өөртөө итгэлтэй болох, бусдаас ичих зүйлгүй амьдрах боломжоор хангагдах эрх, эрх чөлөө нь хангагдахгүй байна. Мөн эдгээрт хүмүүст тулгамдаж буй ялгарварлан гадуурхалт нь дан ганц бэлгийн цөөнх төдийгүй тэдний гэр бүл, ойр дотнынхон, найз нөхдийн сэтгэл санаа, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байна. Цөөнхйн эрхийг хүндэтгэн нэг хүний эрх нөгөө хүний эрхээр хязгаарлагдана гэсэн хандлагыг нэн тэргүүнд бид хүлээн зөвшөөрч үүний дараа нийгэмд бусдын эрх мөн адил чухал гэсэн ойлголт өгч нөлөөлөх хэрэгтэй байна. Төрөөс бэлгийн цөөнхйн эрхийг хамгаалах хууль, дүрэм, журам баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж мөрдүүлэхээс гадна ажил олгогч, аж ахуй нэгжүүд бэлгийн чиг хандлагаас шалтгаалан ажилд авахаас татгалзах эрхгүй гэдгийг ойлгуулах, хөдөлмөрийн нөөц боломж бүхий бэлгийн цөөнхйн хүний эрхийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан ажилд зуучлах замаар бүхий л төрлийн мэдлэг, чадварт нь тохирсон ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж бүрдүүлэх явдал хэрэгтэй байна. Дэлхийн хөгжилтэй зэрэгцэн очих хамгийн эхний алхам тухайн улсын иргэд нь суурь эрхээ хэр эдэлж, хэрэгжүүлж байгаа явдал бийлээ. Хэн нэгэн этгээдэд хөдөлмөрлөх эрхийг хувьчилж өгөөгүй бөгөөд энэ нь нийт хүн төрөлхтний туйлын эрх харин энэ эрхийг хангахын тулд төр ажиллах ёстой билээ. Манай улсад цөөнхйн эрхийг хөсөрдүүлж зөрчиж байгаа тохиолдол гарч хүн нь хүнээ хүнлэг ёсоор хүлээн зөвшөөрч чадахгүй тэднийг улам бүр бусдаас өөр гэдэг мэдрэмжийг мэдрүүлж, сэтгэл санааны гутралд оруулж, ялгаварлан гадуурхалд өртүүлж байгаа нь хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгэм цоглоон хөгжүүлэх Монгол Улсын эрхэм зорилго хангалттай сайн хэрэгжиж чадахгүй байгаагийн нэг шалтгаан нь болж байна.

Санал

1. Төрөөс бэлгийн цөөнхйн эрхийг хамгаалсан бодлого, дүрэм, журам мөн хөдөлмөрийн тухай хуулинд бэлгийн цөөнхйн хүмүүсийг 25 болон түүнээс дээш ажилтантай аж, ахуй нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа 2 түүнээс дээш хувийн орон тоонд бэлгийн цөөнх хүнийг ажиллуулахаар тусгаж өгөх.
2. Бэлгийн чиг баримжаанаас шалтгаалан ямарваа нэгэн асуудалд орох, ялагаврлан гадуурхалтад өртөх, ажлаас халагдах, шударга бус үйлдэл үзүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог болох талаар зөрчлийн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, дүрэм, журамд өөрчлөлт оруулж, эрх зүйн орчинг бий болгох.
3. Иргэдийн бэлгийн цөөнх хүмүүсийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа зохион байгуулж, ерөнхий боловсролын сургуульд хүйс, бэлгийн чиг баримжааны тухай ойлголтыг хичээлийн хөтөлбөрт тусгах,

албан байгууллагуудад хүйс, бэлгийн чиг баримжааны тухай ойлголт , мэдээлэл өгөх сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.

4. Аж ахуй нэгж, компанид бэлгийн цөөнх хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх, тэдний тухай ойлголтыг нэмэгдүүлэх, дэмжиж ажилласан байгууллагад татварын хөнгөлөлт үзүүлэх гэх мэт урамшуулал олгох.
5. Төрийн алба хаагчдад тавигддаг шаардлагад хүйсийн тухай зохицуулалт байхгүй ба тус шаардлагыг улам нарийвчилан боловсруулж төрийн байгууллагад бэлгийн цөөнх хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх туйлын эрхийг хангах зохицуулалтыг бий болох.

Ашигласан материал

Нэг. Хууль, тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль
3. Иргэний бүртгэлийн тухай хууль
4. Фредрик Бастиа, Хууль.,

Хоёр. Ном, сурах бичиг

1. Хүний Эрхийн Үндэсний комисс., илтгэл 2018
2. ЛБГТИ төв., бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрхийг хамгаалах тухай илтгэл., 2017 он
3. 2021.10.15-ны өдөр Төрийн ордонд болсон “Шүүх эрх мэдэл, хууль сахиулах алба хаагчдын үндэсний чуулганд хэлэлцүүлсэн илтгэлээс авав.Ц.М
4. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
5. Хүний Эрхийн Үндэсний комисс, Монгол Улс Дахь Хүний Эрх, Эрх чөлөөний тухай илтгэл., 2015
6. ЛБГТИ төв., бэлгийн цөөнх хүмүүсийн эрхийг хамгаалах тухай илтгэл., 2019 он
7. Томас Буергентал, Олон улсын хүний эрх., 2012 он
8. Хүний эрхийн үндэсний комисс, хүний эрхийн эмхэтгэл., 2015 он
9. АНУ-ын Сэтгэл судлалын холбоо, Ижил хүйсийн бэлгийн чиг баримжааны талаарх асуулт, хариулт

Гурав. Цахим эх сурвалж

1. http://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en
2. http://japan.kantai.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html
3. http://www.senate.gov/civis/constitution_item/constitution.htm
4. <http://www.btg-bestellservice.de/pdf/80201000.pdf>
5. <http://lbgtcentre.mn>
6. <http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/constitution/>
7. http://www.constituteproject.org/constitution/Poland_2009.pdf?lang=en
8. <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.aspx>
9. Drescher J. Out of DSM: Depathologizing Homosexuality. Behav Sci (Basel). 2015

ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭРИЙГ БУУРУУЛАХ АРГА ЗАМ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

*Илтгэгч: Г.Нямтунгалаг, Б.Бат-Эрдэнэ
(Отгонтэнгэр Их сургуулийн Эрх зүйн 2а ангийн
оюутнууд)*

*Удирдагч багш: Б.Энхбаяр (Отгонтэнгэр их
сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш)*

Түлхүүр үг: Хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр, хүүхдийн эрүүл мэнд, сурч боловсрох эрх

Оршил

Илтгэлийн зорилго: Хүүхдийн эрүүл мэнд, бие махбод, сэтгэл санааны хувьд сөрөг үр дагавар үзүүлж буй тэвчишгүй, хүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, түүнийг эрхэлж байгаа шалтгаан болон үр дагаварыг судалж, бууруулах, таслан зогсоох арга замуудыг тодорхойлоход судалгааны ажлын зорилго оршино.

Зорилт: Хүүхэд нас гэдэг хүн бүрийн хувьд хамгийн үнэ цэнэтэй, амьдралын эхний эхлэл, суурь хүмүүжил тавигддаг үе юм. Энэ үедээ тэвчишгүй хөдөлмөр эрхэлж, хичээл сургуулиас завсардахаас гадна бие эрүүл мэндээрээ хохирч, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрх, сурч боловсрох эрх гэх мэт хүүхдийн суурь эрхүүд нь ихээхэн зөрчигдөж байна. Иймээс хүүхэд тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон олон улсын гэрээ, конвенци болон үндэсний хууль, эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилт, тэвчишгүй хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн нөхцөл байдлын талаар судалж, улмаар дүгнэлт, санал гаргах зорилт тавьсан болно.

Хүүхэд аюулгүй орчинд үе тэнгийн найз нөхөдтэйгээ тоглож, харилцан бие биенээсээ суралцаж, эрүүл аюулгүй орчинд чөлөөт цагаа зөв зохистой өнгөрүүлж, сурч боловсорч, хөгжих боломжийг бий болгон улмаар хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг таслан зогсооход байгууллага, аж ахуйн нэгж, хүн бүрийн оролцоо чухал болно. Хүүхдийн хүнд хөдөлмөр нь дэлхийн өнцөг булан бүрт байгаа сая сая хүүхдийг хүүхэд нас, боловсрол эзэмших зэрэг үндсэн эрхийг хасаж хохироож байна. Хүүхдийн хүнд хөдөлмөр нь бидний ирээдүй болсон хүүхдүүдийн бие махбод, сэтгэл санаанд хохирол учруулах эрсдэлийг дагуулдаг тул түүнийг бууруулах, таслан зогсоох эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, түүнийг хэрэгжүүлдэг байгууллага, албан тушаалтны хариуцлагыг дээшлүүлэх шаардлагатай байгаа болно.

Үндсэн хэсэг

Манай улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц, 1930 оны Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон байдаг.¹

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 190-р зөвлөмжид:

- Хүүхдийг бие бялдрын, сэтгэл зүйн болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлж буй ажил
- Газрын дор, усны гүнд болон аюултай өндөрт эсвэл хэтэрхий давчуу орон зайд хийгдэж буй ажил
- Хүнд ачааг гараар зөөвөрлөх, тээвэрлэхтэй холбоотой аливаа ажил

¹ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц https://www.unicef.org/mongolia/children_2579.html

- Аюултай машин механизм, тоног төхөөрөмж, багаж зэвсэгтэй харьцаж буй ажил, түүнчлэн хүнд ачааг гараар өргөж зөөх болон тээвэрлэх биеийн хүчний ажил
- Эрүүл бус орчинд, тухайлбал, хүүхдийг аюултай бодис, урвалтай харьцах, хүүхдийн эрүүл мэндийг хохироож болох агаарын хэм, дуу чимээ эсвэл чичиргээн бүхий нөхцөлд хийж буй ажил
- Тодорхой хүнд нөхцөлд хийгдэж буй ажил, тухайлбал уртасгасан цагаар, шөнийн цагаар хийж буй ажил, эсвэл ажил олгогчийн ажлын байранд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хийгдэж буй ажил зэргийг хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй, хүнд хэлбэрийн хөдөлмөрт тооцдог.²

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай конвенц Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг хориглох, нэн даруй авах арга хэмжээний тухай конвенцыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) 1999 онд ОУХБ-ын 182 дугаар конвенци болгон баталсан. ОУХБ-ын үндсэн найман конвенцын нэг юм. ³ Хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр нь дан ганц манай улсад тулгамдаж буй асуудал биш дэлхий дахинд тулгамдаж буй асуудал юм. Тиймээс хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг устгах нь ОУХБ-ын гол зорилтуудын нэг юм. НҮБ-ын агентлагийн мэдээлснээр дэлхий даяар 152 сая хүүхэд хөдөлмөрийн тэвчишгүй байдалд ажиллаж байна. Эдгээр хүүхдүүдийн бараг тал хувь нь аюултай ажил хийдэг ажээ. ХАА-н салбарт дийлэнх хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлдэг шалтгаан нь ядуурал, эцэг эхчүүдэд тулгарч буй хүндрэлээс шалтгаалж байна гэж судлаачид үзэж байна.

Монгол Улс 2021 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулиа шинэчлэн баталж ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчимд “хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах” зохицуулалтыг хуульчилж өгсөн. Тодруулбал, насанд хүрээгүй хүнийг ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах, мөн уртын гэрээгээр ажиллуулахыг хориглосон. Мөн хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжлөг хэлбэрээр ашиглах, цалин хөлсийг шударга бусаар тооцож олгох, хүүхдийн нэрээр хууль бусаар үйл ажиллагаа явуулах зэрэг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрийг хүүхдээр эрхлүүлэхийг хориглосон.

Монгол Улсын Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хуулийн 15 дугаар зүйлд “Байгалийн гамшиг, гоц халдварт өвчин, нийтийг хамарсан гэнэтийн осол, зэвсэгт мөргөлдөөнд өртсөн хүүхдийг онцгой нөхцөлд байгаа хүүхэд; харин бүтэн өнчин, тахир дутуу, нэн ядуу, хараа хяналтгүй, садар самуун, хүчирхийлэл, доромжлолын улмаас сэтгэл санааны болон бие махбодын хохирол хүлээсэн, эрүүл мэнд, **амь насанд нь аюул учруулах хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийг** хүнд нөхцөлд байгаа хүүхэд” гэж тодорхойлсон байна.⁴

Ийнхүү хуулиар оюун ухаан, биеийн хөгжил, амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулах, хүмүүжил, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлөх болон хууль тогтоомжоор хориглосон хөдөлмөр хүүхдээр эрхлүүлэхийг хориглосон.

Монгол Улсын хэмжээнд 0-17 насны 1.2 сая хүүхэд байна. Хүүхдийн тоог хүйсээр авч үзвэл 629,375 (51.2%) эрэгтэй хүүхэд, 600,576 (48.8%) нь эмэгтэй хүүхэд байна.⁵

“Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”⁶ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалаар батлагдсан.. Үүнд :

2 Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 190-р зөвлөмж ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөр (АЙПЕК), Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд: Судалгааны тайлан (Женев, 2008),

3 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::>

4 Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль, 1996 он 15 дугаар зүйлийн 15.1, 15.2 заалт

5 Үндэсний статистикийн хороо <https://www.1212.mn/>

6 Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалын хавсралт <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16532151428791>

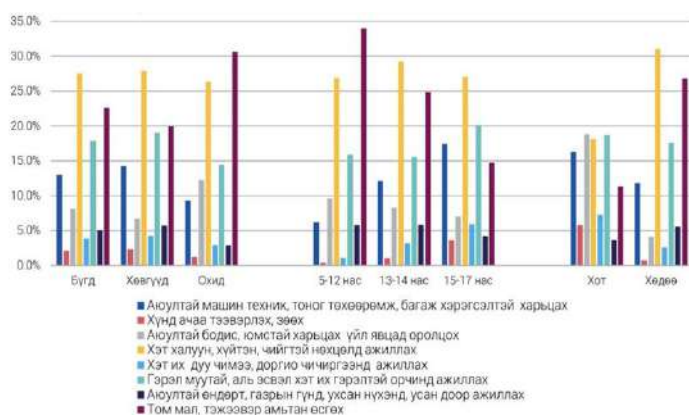
1. Хөдөө ахуйн үйлдвэрлэл
2. Мал аж ахуйн үйлдвэрлэл
3. Ан агнуур
4. Ойн бүх төрлийн үйл ажиллагаа
5. Загас агнуур
6. Уул уурхай, олборлолт
7. Барилга
8. Боловсруулах үйлдвэрлэл
9. Ус хангамж, хог хаягдлын менежменттэй холбоотой үйл ажиллагаа
10. Гэр ахуйн болон эрүүл мэндийн сувилгаа, үйлчилгээ
11. Цэвэрлэгээ үйлчилгээ
12. Борлуулалт, худалдаа
13. Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа
14. Энтертаймэнт үйл ажиллагаа

Монгол Улсад 5-17 насны хүүхдийн 10 хувь буюу 56,000 гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн дийлэнх нь хөдөө аж ахуй (хурдны морь унаж уралдах зэрэг), уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж байна. Барилга, уул уурхайн салбарт аюултай ажлын байр нийтлэг байдаг бөгөөд энэ салбарт ажил эрхэлж буй 15-17 насны хүүхдийн талаас илүү нь аюултай, хортой нөхцөлд ажиллаж байна.⁷

Хот, суурин газартай харьцуулахад хөдөө орон нутагт ядуу өрх олон байхын хэрээр хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх нь элбэг байна. Боловсрол дахь гендэрийн тэгш бус байдлын улмаас охидтой харьцуулахад хөвгүүд хөдөлмөр эрхлэх илүү эрсдэлтэй, харин охидын хувьд гэрийн ажил хийх нь их байдаг.



аюултай ажилд оролцсон байна. Байршлын хувьд, хөдөөд хүүхдийн аюултай ажил илүү өргөн тархсан буюу 15.4 хувьтай байна. өргөн тархсан буюу 15.4 хувьтай байна. Баруун бүсийн Ховд аймагт хүүхдийн аюултай ажилд оролцох нь хамгийн их, Төвийн



Хүүхдийн аюултай ажилд оролцох нь охид (4.4%)-оос хөвгүүд (9.1%)-ийн дунд илүү байгаа бөгөөд хүүхдийн нас нэмэгдэх тусам хүүхдийн аюултай ажилд оролцох нь нэмэгдэж байна. Тухайлбал, 5-12 насныхны 3.5% нь аюултай ажилд оролцож байгаа бол 13-14 насныхны 11.0%, 15-17 насныхны 17.0% нь аюултай ажилд оролцсон байна. Байршлын хувьд, хөдөөд хүүхдийн аюултай ажил илүү өргөн тархсан буюу 15.4 хувьтай байна. өргөн тархсан буюу 15.4 хувьтай байна. Баруун бүсийн Ховд аймагт хүүхдийн аюултай ажилд оролцох нь хамгийн их, Төвийн бүсийн Өмнөговь аймагт хамгийн бага байна.⁸

Нийт тэвчишгүй хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн гэр бүл, нийгэм, эдийн засгийн байдлыг судалгаанаас үзвэл эрх нь зөрчигдөж буй арван хүүхэд тутмын хоёр хүүхэд нь өрх толгойлсон ээжтэйгээ амьдардаг, мөн хоёр хүүхдийн нэг нь 5-6 ам бүлтэй өрхөд

⁷ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо, Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр судалгааны үр дүн https://downloads.1212.mn/GyJDU_TJwEqavEhb-EZsyFGq_D60basM12NdBfh2.pdf

⁸ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо, Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр судалгааны үр дүн https://downloads.1212.mn/GyJDU_TJwEqavEhb-EZsyFGq_D60basM12NdBfh2.pdf

амьдарч байна.⁹ Эцэг эхийнх нь боловсролыг түвшнээр авч үзвэл өрхийн тэргүүний боловсролын түвшин өндөр байх тусам хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт бага байгаа нь судалгааны үр дүнгээс ажиглагдаж байна. Энэ судалгаанаас харж үзэхэд хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт нь гэр бүлийн эдийн засаг, эцэг эхийн хараа хяналт болон тэдний боловсролын түвшингээс хамаарч байна.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон сургуульд хамрагдалтын хамаарлыг харахад тийм ч их ялгаа ажиглагдахгүй байгаа ба хүйсийн хувьд мөн адил байна. Гэхдээ 8 хүртэлх насны охидын хувьд хөдөлмөр эрхлээгүй бол сургуульд суралцах магадлал өндөр байна. 6-14 насны хүүхдүүдийн 111.6 мянга буюу 17.3 хувь нь хүүхдийн хөдөлмөрт оролцсон, тэдгээр хүүхдийн сургуульд хамрагдалт 96.7 хувь байна. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж буй 6-14 насны хүүхдийн 1.5 мянга буюу 1.3 хувь нь өмнөх хичээлийн жилд суралцаагүй байна. Эдгээр суралцаагүй хүүхдүүдийн шалтгааныг тодруулахад арван хүүхэд тутмын нэг нь “мал маллахаар” гэж хариулсан байна.¹⁰ Хүүхдийн хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дагаварт тэдний сурч боловсрох эрх нь зөрчигдсөөр байна.

Гэхдээ насанд хүрээгүй хүн дараах тохиолдолд хөдөлмөр эрхэлж болох тухай зохицуулсан байдаг. Тухайлбал,

- 15 насанд хүрсэн хүн эцэг, эх буюу харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.
- Хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход саад учруулахгүй нөхцөлд 13-15 насны хүнийг хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/-ийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд хөнгөн ажил эрхлүүлж болно.
- Мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 14 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.¹¹

Дээр дурьдсанаас бусад тохиолдолд **насанд хүрээгүй хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно**¹² гэж Хөдөлмөрийн хуулинд тусгаж өгсөн байдаг ч Монгол Улсын хэмжээнд насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажил эрхлэлт өсөх хандлагатай байна. Тиймээс үүнийг таслан зогсоож, багасгахын тулд олон улсын гэрээ, конвенц болон үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж түүнийг сайжруулах шаардлагатай байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцид “Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар нь бүрэн бус дунд боловсрол эзэмших нас байх бөгөөд ямарч тохиолдолд 15 наснаас доошгүй, өсвөр үеийнхний эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй ажлын хувьд 18 наснаас доошгүй байна” гэж тус тус заасан байна.¹³ Үүнээс харвал манай улсын дотоодын хууль тогтоомжид заасан хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар нь нэгдэн орсон гэрээ конвенцын заалттай зарим талаараа зөрчилдөж байна. Учир нь хөдөлмөрийн тухай хуулиар “13-15 настай хүн хөдөлмөр эрхэлж болно” гэж заасан нь 138 дугаар конвенцын ажилд авах насны доод хязгаар 15 наснаас доошгүй гэж заасантай зөрчилдөж байна.

9 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо, Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр судалгааны үр дүн https://downloads.1212.mn/GyJDU_TJwEqavEhb-EZsyFGq_D60basM12NdBfh2.pdf

10 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо, Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр судалгааны үр дүн https://downloads.1212.mn/GyJDU_TJwEqavEhb-EZsyFGq_D60basM12NdBfh2.pdf

11 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 142 дугаар зүйл

12 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 142 дугаар зүйл

13 Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенц <https://legalinfo.mn/mn/detail/1283>

Олон улсын хэмжээнд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын тооцоолсноор дэлхий дахинаа нийт хүүхдийн 11 хувь буюу 168 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр хүүхдүүдийн бараг тал хувь нь эрүүл мэндэд хортой, аюултай ажил хөдөлмөр эрхэлдэг бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт сул, ажлын зохион байгуулалт оновчгүй байгаагаас гэмтэх, бэртэх, өвчин эмгэг тусах, улмаар нас барах эрсдэлд хүрдэг байна.¹⁴

Харин манай улсад нийт 138 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Үүнээс 58 мянган хүүхэд аюултай хөдөлмөр эрхэлж байгаа талаар мэдээлсэн бөгөөд 5-17 насны хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эзлэх хувь 2012 онд 7.4 хувь байсан бол 2022 онд 16 хувь болж нэмэгджээ. Мөн хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт хүүхдийн 48 хувь нь амьжиргааны түвшин доогуур өрхийн хүүхдүүд байна.¹⁵ Үндэсний статистикийн хорооны судалгаанаас хавсаргав/

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь тухайн улсын эдийн засаг, нийгмийн байдал, эрх зүйн зохицуулалт, асран хамгаалагчийн хараа хяналтаас шалтгаалан жил ирэх тусам энэ нь нэмэгдэж байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тооцоолсноор хүүхдийн хөдөлмөрийн түвшний жагсаалтаар 1дүгээрт Буркина Фасо улс байгаа бол Монгол улс 53 дугаар байранд жагссан.¹⁶ Хүүхдийн хөдөлмөр нь тухайн хүүхдэд бие махбод, сэтгэл санаанд хохирол учруулах эрсдэлтэй болох нь тэдний эрхэлж буй хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлөөс харагдаж байна. НҮБ-ын Хүүхдийн сангийн (ЮНИСЕФ) мэдээлснээр 2023 оны байдлаар дэлхийн хамгийн ядуу орнуудын 5 хүүхэд тутмын 1- 2 нь хор хөнөөл учруулж болзошгүй ажил эрхэлж байна.

2020 онд хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн бараг тал хувь нь буюу 79 сая хүүхэд хортой нөхцөлд ажиллаж байсан ба хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхэлдэг 3 хүүхэд тутмын 2 нь сургуульд сураагүй байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн 70 орчим хувь нь (112 сая) газар тариалан, мал аж ахуй зэрэг хөдөө аж ахуйн салбарт ажилладаг ажээ. Сахарын цөлөөс өмнөх Африкт 86.6 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхэд хамгийн их байгаа бол Төв болон Өмнөд Азийн орнууд 26.3 сая хүүхэдтэй удаалж байна¹⁷ хэмээн олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас судалжээ.

6-р сарын 12-ны өдрийг НҮБ-аас баталсан Хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг дэлхийн өдөр болгон тэмдэглэдэг бөгөөд энэ нь хүүхэд нас, боловсрол, зөв ирээдүйгээ алдсан залуу ажилчдын тухай эргэцүүлэн бодох цаг юм. Иймээс манай улсад энэхүү өдрийг тэмдэглэхдээ ерөнхий боловсролын сургуульд сурч буй нийт хүүхдүүд, тэдний эцэг эхийг оролцуулсан хүүхдийн эрхэлж буй тэвчишгүй хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, үр дагаврын тухай хэлэлцүүлэг, сургалтыг тухайн сургуулийн хэмжээнд зохион байгуулснаар хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт буурах үр дүнтэй арга хэмжээ болно гэж үзэж байна.

Дүгнэлт

Монгол Улсын төр засаг болон дэлхий нийт энэхүү уриалгад нэгдэн орж хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, устгахын төлөө тууштай ажиллаж байна. Монгол Улсын Их Хурлаар 2016 онд “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-ыг батлан, Тогтвортой хөгжлийн зорилгын 8.7-р зорилтоор “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, устгах чиглэлээр шуурхай, үр дүнтэй арга хэмжээ авч, албадан хөдөлмөр хийлгэх явдлыг арилгаж, бүх хэлбэрийн хүүхдийн хөдөлмөр, түүний дотор хүүхдийг ажлын боол болгон элсүүлэх, ашиглах явдлыг 2025

14 Олон улсын хөдөлмөрийн стандартын нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх замаар GSP-Plus статусыг тогтвортой хадгалах “CAMELS” төслийн хүрээнд бэлтгэсэн судалгаа

15 ҮСХ-ны Нийгмийн статистикийн газрын судалгаа эмхэтгэлийн 24 дүгээр тал

16 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хүүхдийн хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшиний судалгааны ажлаас

17 International labour organization https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221103285_EN/lang-en/index.htm

он гэхэд эцэс болгох”-д чиглэсэн. Монгол Улс Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг хянаж, цаашдын бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахад шаардлагатай статистик тоо мэдээллийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн аргачлалын дагуу бий болгохыг зорьж байна.

Мөн Монгол Улс хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг хориглосон, түүнээс урьдчилан сэргийлсэн олон улсын гэрээ, конвенцид нэгдэн орж, соёрхон баталснаас гадна үндэсний хэмжээнд хэд хэдэн хууль батлан хэрэгжүүлж байгаа боловч хүүхдэд ээлгүй, аюултай ажил эрхэлж байгаа хүүхдийн тоо жилээс жилд өссөөр байгаа нь судалгаагаар харагдаж байна.

Түүнчлэн Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийн байдлаас шалтгаалан эх орны ирээдүй болсон хүүхэд багачууд маань олон улсын гэрээ конвенц болон Монгол Улсын хууль тогтоомжид хориглосон ажлын байруудад хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь хүүхдийн эрүүл мэнд, бие махбод, сэтгэл санааны хувьд сөрөг үр дагавар үзүүлж байна. Үүнээс шалтгаалан Монгол Улсын ирээдүйн боловсон хүчинд аюул тулгарч байна. Ийм учраас холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, хүүхдийн эрхийг хамгаалах, эрх бүхий субъектын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Зөвлөмж

Монгол Улсад ерөнхий боловсролын 800 орчим сургууль боловсролын үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд 1.2 сая хүүхэд манай улсад өсөж, хүмүүжиж байна. Өөрөөр хэлбэл, нэг хүүхдийн байцаагчид 12-15 сургууль, 20-25 мянган хүүхэд ногддог. Жилийн хугацаанд тухайн хүн 40 орчим хувьд нь л хүрч ажиллах боломжтой байдаг ажээ. Энэ нь хүүхдийн эрх ашиг, сонирхол, ирээдүйн сайн сайхныг хамгаалдаг хүн, хүчийг нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлага байгааг харуулж буй юм. Гэхдээ хүүхдийг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах нь дан ганц цагдаагийн байгууллага болон энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг бусад байгууллагуудаар хязгаарлагдахгүй. Холбогдох хууль, тогтоомжид зааснаар эцэг, эхчүүд эрсдэлт нөхцөл байдлаас хүүхдээ хамгаалах үүрэгтэй. Хэрэв хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлж, түүний улмаас хохирол учирсан бол Эрүүгийн хуулиар хариуцлага хүлээдэг.¹⁸ Эрүүгийн хуульд хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага хүүхдээр аюултай ажил, эрүүл мэнд, бие бялдар, оюун санаанд нь хохирол учруулахуйц хориглосон ажил, үйлчилгээ зориуд эрхлүүлсэн бол ялын хамгийн хүнд хэлбэр болох хорих ял оногдуулж болохоор хуульчилсан байна. Харин эцэг, эхчүүд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой заалтуудыг мэдэхгүйн улмаас хүүхдийнхээ эрхийг зөрчүүлэх тохиолдол ч гардаг.

Иймээс судалгааны ажлын хүрээнд дараах санал, зөвлөмжийг гаргаж байна. Үүнд:

1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцид хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх насыг ямарч тохиолдолд 15-18 наснаас доошгүй байхаар заасан байх Хөдөлмөрийн тухай хуульд 13-15 настай хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж болох тухай зохицуулалтыг дээрх олон улсын конвенцид нийцүүлэх шаардлагатай байна. Учир нь манай улс нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенцид дотоодын хууль тогтоомжийг нийцүүлэх үүрэг хүлээдэг. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө” гэж заажээ.

2. Хэрэв иргэн, хуулийн этгээд хүүхдэд тохирсон ажил хийлгэх бол хүүхдийн эцэг, эхтэй заавал гэрээ байгуулах тухай зохицуулалтыг амьдралд хэрэгжүүлэх нь зүйтэй юм. Тухайлбал, хүүхдийн эрхийг хамгаалдаг байгууллага болон эрх бүхий

18 Үндэсний статистикийн хороо <https://www.1212.mn/mn>

албан тушаалтан нь хүүхэд тэвчишгүй хөдөлмөр эрхэлдэг салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч нарт сургалт зохион байгуулдаг байх. Энэ нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг үл тэвчих, тэдгээрийг нэн даруй устгах, хориглох, тэмцэх талаар нэгдсэн ойлголт төлөвшүүлэхэд чухал ач холбогдолтой болно.

3. Мөн аюултай хөдөлмөр эрхэлсэн хүүхдийн нас, хүйс, тоо зэрэг мэдээллийг агуулсан болон хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлсэн байгууллага, иргэний талаар мэдээллийн нэгдсэн санг Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын үйл ажиллагаа эрхлэдэг төрийн захиргааны байгууллага бүрдүүлэх. Энэхүү нэгдсэн сан нь хүүхэд өөрт нь ээлгүй, аюултай хөдөлмөр дахин эрхлэхээс урьдчилан сэргийлэх боломжийг бүрдүүлэхээс гадна хүүхдээр хуулиар хориглосон хөдөлмөр эрхлүүлсэн иргэн, хуулийн этгээдэд зохих хариуцлага оногдуулах хууль зүйн үндэслэл болно.

4. Хүүхдүүд хөдөө аж ахуй, уул уурхай, газар тариалангийн салбарт тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхэлдэг тул тухайн орон нутгийн засаг захиргааны байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтнуудын үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй юм. Өөрөөр хэлбэл, эдгээр субъектүүд орон нутагтаа хуулийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлэг тул хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөртэй холбоотой зөрчил гарсан тохиолдолд эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх, таслан зогсоох арга хэмжээг авдаг байх эрх зүйн зохицуулалтыг Хүүхдийн эрхийн тухай хуульд тусгах

5. Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлаар олон улсын гэрээ, конвенц болон үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, цаашид авах арга хэмжээнүүдийг тодорхойлж, түүнийг хэрэгжүүлснээр хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт багасах, улмаар үгүй болох сайн үр дагаварыг бий болгоно.

Ашигласан материал

I. Ном, сурах бичиг

1. О.Мөнхсайхан, Р.Очирбал. Монгол Улс дахь хүний эрхийн төлөв байдал: тулгамдсан асуудал, шийдэл, 2021 он
2. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн . Хүүхэд хамгаалал, 2018 он
3. М.Ичинноров. Хүүхэд хамгааллын олон улсын стандарт, 2015 он
4. Ш.Ичинхорлоо. Хүүхдийн хөгжил, 2014 он
5. ХНХЯ. Гэр бүл, хүүхэд хамгаалал, хүүхдийн эрхтэй холбоотой хууль эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл, 2019 он
6. С.Гантулга, Б.Энхболд. Эрүүгийн эрх зүй, тусгай анги, 2018 он
7. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн эмхэтгэл, 2023он

II. Хууль тогтоомж:

1. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай конвенц, 1990 он
2. Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц, 1990 он
3. Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенц, 1976 он
4. Хүүхэд хамгааллын тухай хууль, 2016 он
5. Хүүхдийн эрхийн тухай хууль, 2016 он
6. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он
7. Эрүүгийн хууль, 2015 он
8. Иргэний хууль, 2002 он

ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ, ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

*Илтгэгч: Б.Баяржаргал, Т.Энэрэл (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: Х.Уянга (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)*

Хураангуй: Энэхүү илтгэлийн хүрээнд Монгол улсын төрийн тусгай албанд хүчин зүтгэж буй алба хаагчдын хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлыг судалсан ба эрх зүйн тодорхой субъектуудээс батлан гаргаж буй үндсэн цалингийн хэмжээг инфляцийн түвшинд харьцуулан худалдан авах чадварыг тодорхойлж, нэмэгдэж буй цалин, хөдөлмөрийн хөлсний үр ашгийг хэмжээг тооцоолов. Мөн ижил чиг үүргийг ялгаатай агентлагуудад гүйцэтгэж буй албан хаагчдын эдийн засаг, нийгмийн баталгааны талаар хөндөж, дээрх асуудлуудад холбогдсон олон улсын чиг хандлага, туршлагыг судаллаа.

Түлхүүр үг: Төрийн тусгай албан хаагч, цалин, хөдөлмөрийн хөлс, нэмэгдэл, инфляци, агентлаг,

Зорилго: Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлагыг тодруулан судлах.

Зорилт: Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлын өнөөгийн байдлыг олон улсын болон монгол улсын туршлагаас тодорхойлж, тэдгээрийг контент анализ ба анкетын аргыг ашиглан дедуктив судалгаа хийнэ.

1. Баримт бичигт анализ хийх, мэдээлэлд синтез хийх
2. Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлага, дэлхийн орны туршлага
3. Хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлсон дүгнэлт, санал боловсруулах

Судлагдахуун: Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлс

Судлагдсан байдал: Өмнө нь Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, олон улсын чиг хандлагын талаар хийгдэж байсан судалгаа алга байна.

Судалгааны давуу ба онцлог тал: Судлагдаж байгаагүй шинэ сэдвээр судалгаа хийж, санал дэвшүүлнэ.

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсын зохицуулалт

Ерөнхий ойлголт: Монгол улсын төрийн албаны тухай хуулинд¹ “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна:

- Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;
- Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;
- Монголбанкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны

¹ ТАТХ, 13-р зүйл

дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал;

- Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага;
- Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан” хэмээн заасан байна.

Эдгээр төрийн тусгай албан хаагчдын дундаас гүйцэтгэх² үүрэгтэй, хууль сахиулах үйл ажиллагааг нийгмийн гишүүдийн дунд явуулж, тушаалаар голлон ажилладаг алба хаагчид нь зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан юм.

Үндсэн цалин: Төрийн албаны тухай хуулийн 14-р бүлэгт төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг хуульчлан өгсөн ба тусгай албан хаагчийн цалин нь хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрддэг ажээ.

Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагын офицер ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, гадаадын иргэн, харьяат, гаалийн байгууллагын ажилтны цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно³.

Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтооход дараах журмыг баримтална:

- ажлын байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулж мөрдүүлэх;
- цалингийн хэмжээ нь хүн амын амьжиргааны дундаж түвшин болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын албан тушаалын цалингийн дундаж түвшинтэй уялдсан байх.

Хөдөлмөрийн тухай хуулинд цалин хөлсний хэмжээг тогтооход баримтлах зарчмыг дурдсан байна:

- ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
- хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;
- ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;
- хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх.

² ТАТХ, 10.2-р хэсэг

³ ТАТХ. 57.5

Үндсэн цалингийн шатлалын хувьд Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 03 сарын 27 өдрийн 128 дугаар тогтоолоор төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээг шинэчлэн тогтоосон ба өмнөх тогтоол нь 2023 оны тогтоол юм. Энэхүү тогтоолын 4 дүгээр хавсралт төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээг шинэчлэн тогтоосон бөгөөд албан тушаалын зэрэглэлээс шалтгаалан 2'065'000-1'100'000 төгрөг байна. (Хүснэгт 1⁴, 2⁵)

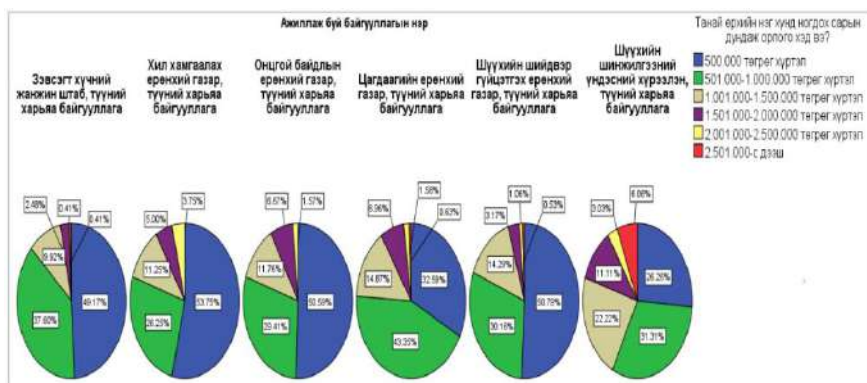
Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
ТТ-1	2,065,000
ТТ-2	1,967,000
ТТ-3	1,873,000
ТТ-4	1,784,000
ТТ-5	1,698,000
ТТ-6	1,618,000
ТТ-7	1,541,000
ТТ-8	1,467,000
ТТ-9	1,398,000
ТТ-10	1,331,000
ТТ-11	1,210,000
ТТ-12	1,100,000

Хүснэгт 6. Албан тушаалын зэрэглэл

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
ТТ-1	1,877,000
ТТ-2	1,788,000
ТТ-3	1,703,000
ТТ-4	1,622,000
ТТ-5	1,544,000
ТТ-6	1,471,000
ТТ-7	1,401,000
ТТ-8	1,334,000
ТТ-9	1,271,000
ТТ-10	1,210,000
ТТ-11	1,160,000
ТТ-12	1,000,000

Хүснэгт 7.Өмнө нь хэрэглэж байсан цалингийн зэрэглэл

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын чиг үүрэг харилцан адилгүй, өөр өөр хэдий ч (хангамжийн хувьд чиг үүргээс хамаараад өөр байх боломжтой) төрийн тусгай албан хаагчийн хувьд суурь цалингийн шатлал ялгамжтай байгаа нь тусгай чиг үүрэг хоорондын тэнцвэрийг алдагдуулж, хүний нөөцийн тогтвортой байдалд сөрөг үр дагаврыг үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, дээрх байгууллагууд нь бүгд төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэдэг тул аль өндөр цалинг олгож буй байгууллага руу хүний нөөц шилжих эрсдэлийг бодит байдал дээр үүсжээ. Цаашид суурь цалингийн шатлалын нэгдсэн нэг тогтолцоотой болох нь зүйтэй юм. Улмаар ТТАХ-дын амьжиргааны түвшинг тодорхойлох үүднээс цалингийн орлогыг нэг хүнд ногдох өрхийн орлогын түвшнээр авч үзвэл⁶



Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 53,75%-нь өрхийн орлого

500,000 төгрөгөөс доош байгаа нь ТТАХ-дын эдийн засгийн баталгааг сайжруулах шаардлагатайг илтгэж байна. ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгааг зөвхөн цалин, урамшууллын хэмжээгээр бус өрхийн орлогод тулгуурлан харах, үүнийг нийгмийн баталгаатай уялдуулах бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна. Ялангуяа, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий

4 <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759736195351> “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 128-р тогтоол 2024 он

5 “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 241-р тогтоол 2023 он

6 file:///C:/Users/dell/Downloads/tusgai-alba-haagchiin-hudulmurluh-erh.

газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын нийгмийн баталгаанд онцгойлон анхаарал нь зохистой байна.

2019 оны ТТ-6 алба хаагчийн үндсэн цалин,

- 2019 он улсын инфляцийн түвшин: 5.2%⁷
- Үндсэн цалингийн хэмжээ- 717345 төгрөг/сар⁸

ТТ-6 албан тушаалтны худалдан авах чадварыг тооцоолбол,

- 2023 оны улсын инфляцийн түвшин: 7.9%⁹ (2019 оноос 51.92%-р өссөн)
- Үндсэн цалингийн хэмжээ- 1,471,000 төгрөг/сар (2019 оноос 753,655 төгрөгөөр өссөн)
- Худалдан авах чадвар: Суурь цалинг инфляцид тохируулахын тулд үндсэн цалин болох 1,471,000 төгрөгийг (431 ам. долларыг), 1 + инфляцийн түвшин (1 + 0.079)-р хуваана. 399.44 ам. доллар буюу 1,362,366.0136 төгрөг буюу үндсэн цалингаас бага байна.

Хэт их инфляц өссөнөөс болж худалдан авах чадвар буурахад эдийн засгийн ноцтой сөрөг үр дагавар гарч болзошгүй. Үүнд амьжиргааны өртөг өндөр, дэлхийн зах зээлд нөлөөлж буй зээлийн хүү өндөр, зээлжих зэрэглэл буурч болох ба энэ хүчин зүйлүүд эдийн засгийн хямралд хүргэх эрсдэлтэй байдаг¹⁰.

1.1. Нэмэгдэл

➤ Цагдаагийн албан хаагч Цагдаагийн алба хаагчийн цалин хөлс нь үндсэн цалин, цолны цалин болон доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ

- төрийн тусгай алба хаасан хугацааны;
- албан ажлын онцгой нөхцөлийн;
- цагдаагийн мэргэжлийн зэргийн;
- эрдмийн зэрэг, цолны;
- хуульд заасан бусад.

Засгийн газрын 2014 оны 99-р тогтоолын 2-р хавсралтаар цагдаагийн алба хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журмыг тогтоосон ба нэгжээс шалтгаалан үндсэн цалингийн 15-25% нэмэгддэг байна. (Хүснэгт 3)

Албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувьд ахлагч бүрэлдэхүүн үндсэн цалингийн 25%, офицерын бүрэлдэхүүн 30% нэмэгдэл авна.

Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журмаар ажилласан жилээс шалтгаалан алба хаагчид 5-25% нэмэгдэл олгоно¹¹.

➤ Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагч

Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд Цэргийн албаны тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, цэргийн нийтлэг дүрмээр зохицуулна¹².

- Мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журмыг Засгийн газар батална.

№	Албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох нэгж	Нэмэгдлийн хэмжээ (үндсэн цалингийн хувиар)
1	Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах алба, Мөрдөн шалгах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх мэргэжлийн болон техникийн алба, Дотоод хяналт, шалгалт, аюулгүй байдлыг хангах алба	25
2	Цагдаагийн байгууллагын Дэмжлэг үзүүлэх алба, Сургалт дадлагын төв, Интерполын үндэсний товчоо	20
3	Бусад алба, төрийн захиргааны албан тушаалтан	15

Хүснэгт 8. Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл

7 <https://www.mongolbank.mn/mn/inflation>

8 <https://legalinfo.mn/mn/detail/14892> "Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай" 472-р тогтоол 2019 он

9 <https://www.mongolbank.mn/mn/inflation>

10 <https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP>

11 <https://legalinfo.mn/mn/detail/9876> "Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай"

12 ГХтХ. 45.2

- Онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийн хэмжээ албан тушаалын үндсэн цалингийн 30 хувиас доошгүй байна.
- Алслагдсан аймаг, сумын нутаг дэвсгэрт байрлах онцгой байдлын байгууллагын харьяа нэгжид томилогдон ажиллаж байгаа
- Аймгийн төвөөс бусад суманд тасралтгүй тав болон түүнээс дээш жил ажиллаж байгаа

➤ Хил хамгаалах албаны алба хаагч

Хил хамгаалах албаны алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн дагуу цалин хөлс нь үндсэн ба цэргийн цолны цалингаас гадна доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ¹³:

- байлдааны жижүүрлэлтийн болон тусгай үүргийн;
- удаан жил ажилласны;
- онцгой нөхцөлийн;
- цэргийн мэргэжлийн зэргийн;
- хилийн;
- төрийн нууцад хамаарах мэдээ мэдээлэл хариуцсаны;
- боловсролын болон эрдмийн зэрэг, цолны.

➤ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн цалин хөлс нь үндсэн цалин, цолны цалин болон доор дурдсан нэмэгдлээс бүрдэнэ¹⁴:

- Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны;
- Албан ажлын онцгой нөхцөлийн;
- Ялтан, хоригдолтой ажилласны;
- мэргэжлийн зэргийн;
- эрдмийн зэрэг, цолны;

Харьяалах байгууллагууд	Холбогдох журмууд
Цагдаагийн ерөнхий газар	Засгийн газар, Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай, /Цагдаагийн алба хаагчийн төрийн тусгай алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам, Цагдаагийн алба хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам, Цагдаагийн албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээ, Цагдаагийн алба хаагчдад мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журам/ 2014.03.28, №99
Хил хамгаалах ерөнхий газар	Монгол Улсын хилийн тухай хууль, 2016 он
Онцгой байдлын ерөнхий газар	Засгийн газар, Цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээг тогтоож, журам батлах тухай, 2005.04.13, №77 Засгийн газар, Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журам, 2018 оны 374 дугаар тогтоол Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид олгох мэргэшлийн зэргийн шалгуур үзүүлэлт, Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын тушаал, 2019 оны А/11 Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам, Засгийн газрын 2018 оны 380 дугаар тогтоол Гамшгаас хамгаалах тухай хууль
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	Засгийн газар, Цэргийн цолны цалингийн хувь хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, 1999.03.03, №38 ШШГЕГ-ын даргын А/96 тоот тушаал, 2020.05.28

13 Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, 9.2-р хэсэг

14 ШШГТХ. 287

Засгийн газар, ШШГБ-ын алба хаагчдад төрийн тусгай алба хаасны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 1999.12.08, №211

Засгийн газар, Хорих байгууллагын албан хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2018.08.22, №261

Засгийн газар, Хорих байгууллагын гүйцэтгэх ажилтанд тусгай албаны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2002.10.25, №215

Засгийн газар, Хорих байгууллагын албан хаагчдад хоригдолтой ажилласны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2002.10.23, №217

Ажлын цаг: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зургаадугаар бүлгийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна; ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байна гэж заажээ¹⁵. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 116 дахь зөвлөмжид¹⁶ хэвийн ажлын долоо хоногийн үргэлжлэх хугацаа 48 цагаас хэтэрсэн тохиолдолд ажилчдын цалинг бууруулахгүйгээр нэн даруй энэ түвшинд хүргэх арга хэмжээ авах ёстой¹⁷ талаар заасан бөгөөд Монгол Улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна гэжээ. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байхаар тусгасан нь энэхүү зөвлөмжид зааснаас даруй 8 цагаар их байна. Мөн ажил олгогч хуулиар тогтоосон энэхүү илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлэн ажиллахыг шаардсан бол ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй¹⁸ юм. Үүнтэй уялдуулан манай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43.2.11-т ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байхыг ажил олгогчид үүрэг болгосон байна. Гэвч төрд тангараг өргөсөн төрийн тусгай албан хаагчид ажлын байрны тодорхойлолтод заасан цагийн хуваарийн дагуу ажиллах тохиолдол бага байдаг хэмээн Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн 2022 онд хийсэн судалгааны тайланд¹⁹ дурдагдсан байна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд илүү цагаар ажилласан, долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан, шөнийн цагаар ажилласан, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан зэрэг ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний цалин хөлсийг нэмж нэмэгдэл цалин олгохоор хуульчилсан²⁰ ч, практик дээр хэрэгждэггүй талаар тайланд тусгасан байгаа юм.

Бусад төрийн албан хаагчийн цалинтай харьцуулах нь

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.4-т “Улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг төрийн албаны төв байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно” хэмээн заасан ба дээр авч үзсэн гүйцэтгэх шатны алба хаагчид нь Төрийн албаны тухай хуулийн 57.5-д заасан албан хаагчдын нэгэн адил төрийн тусгай алба хаагч мөн боловч тусгай зохицуулалтаар

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
AA-1	2,562,000
AA-2	2,440,000
AA-3	2,374,000
AA-4	2,327,000
AA-5	2,281,000
AA-6	2,236,000
AA-7	2,171,000
AA-8	2,048,000
AA-9	1,933,000
AA-10	1,757,000
AA-11	1,452,000

Хүснэгт 6. Үндсэн хуулийн цэц, улсын дээд шүүх, улсын ерөнхий прокурорын газар, болон тэдгээртэй адилтгах төрийн байгууллагын ажлын албаны албан тушаалын цалингийн хэмжээ

15 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 84-р зүйл

16 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454

17 RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf

18 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 54.1.2

19 file:///C:/Users/dell/Downloads/tusgai-alba-haagchiin-hudulmurluh-erh.

20 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 91-р зүйл,

хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг УИХ-аас тогтоож өгдөг.

Нарийвчилбал, УИХ-с цалингийн хэмжээ тогтоодог албан тушаалууд нь:

- Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;
- Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;
- Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал;
- Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага;

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
T3-1	2,440,000
T3-2	2,171,000
T3-3	2,048,000
T3-4	1,933,000
T3-5	1,757,000
T3-6	1,597,000
T3-7	1,452,000
T3-8	1,320,000
T3-9	1,210,000
T3-10	1,100,000

Хүснэгт 7. Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ

Д/д	Албан тушаал	Албан тушаалын сарын цалингийн хэмжээ (төгрөгөөр)
1	Монгол Улсын Ерөнхий прокурор	5 205 000
2	Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын орлогч	5 005 000
3	Улсын Ерөнхий прокурорын туслах прокурор, нутгийн дарга, Нийслэлийн прокурорын газрын ерөнхий прокурор	4 905 000
4	Аймаг, тээвэр, дүүргийн прокурорын газрын ерөнхий прокурор, Улсын Ерөнхий прокурорын газрын анхан шатны прокурор, Нийслэлийн прокурорын газрын ерөнхий прокурорын орлогч	4 715 000
5	Улсын Ерөнхий прокурорын газрын хяналтын прокурор, Нийслэлийн прокурорын газрын анхан шатны прокурор	4 545 000
6	Сүм дундын прокурорын газрын ерөнхий прокурор, Аймаг, тээвэр, дүүргийн прокурорын газрын ерөнхий прокурорын орлогч	4 385 000
7	Нийслэлийн прокурорын газрын анхан шатны прокурор, Аймаг, тээвэр, дүүргийн прокурорын газрын анхан шатны прокурор	4 185 000
8	Аймаг, тээвэр, дүүргийн прокурорын газрын анхан шатны прокурор	3 985 000

Хүснэгт 8.. Прокурорын байгууллагын прокурорын албан тушаалын цалингийн хэмжээ

Д/д	Албан тушаал	Албан тушаалын сарын цалингийн хэмжээ (төгрөгөөр)
1	Хяналтын шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	5 214 000
2	Хяналтын шатны шүүхийн шүүгч	5 056 000
3	Дэвж заалдах шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	4 740 000
4	Дэвж заалдах шатны шүүхийн шүүгч	4 582 000
5	Анхан шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	4 424 000
6	Анхан шатны шүүхийн шүүгч	4 266 000

Хүснэгт 9. Бүх шатны шүүхийн шүүгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ

- Тагнуул, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн²¹

Дээрх хүснэгтүүдээс харвал агентлагууд дахь төстэй чиг үүрэг гүйцэтгэдэг алба хаагчдын цалин ялгаатай байгааг харж болно. ЦЕГ-т харьяалагдах эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан аль ч хэргийг мөрдөн шалгаж, сарын хугацаанд хуваарилагдсан бүх хэргийг хариуцан авдаг мөрдөгч, адил мэргэшилтэй ч, эрүүгийн хуулийн 18-р бүлгийн эдийн засгийн гэмт хэрэг мөрдөн шалгадаг АТГ-н харьяа албан хаагчийн цалин харьцангуй байна²².

Хэрэг хянан шийдвэрлэх явцад оролцдог, төрийг төлөөлсөн этгээдүүдийн эрх зүйн байдал, хүлээсэн үүрэг өөр ч, ажлын бүтээмжийг үл харгалзан цалинг тэгш бус байдлаар тогтоож өгсөн нь хөдөлмөрийн тухай хуулийг²³ зөрчиж буй хэрэг юм.

Олон улсын жишгийг судлах нь

Эрх зүй нь нийгмийн харилцааны янз бүрийн хэсгийг хамарсан маш олон тооны хэм хэмжээнээс бүрдэх бөгөөд зохицуулж буй нийгмийн харилцаануудын уг чанараар

21 ТатХ, 57.4-р зүйл

22 “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” Legalinfo.mn

23 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 102-р зүйл

хоорондоо нягт уялдаа холбоотой, нарийн зохицол бүхий нэгдмэл тогтолцоо юм²⁴. Ийм ч учраас өөр түүхийн жимээр хөгжин ирсэн, ялгаатай төрийн дэглэмтэй, олон төрлийн нийгмийн харилцаанд зохицсон нэгдмэл эрх зүй байх нь хүн төрөлхтний нэг хэсгийн эрх ашиг сонирхлыг зөрчих магадлалтай бөгөөд энэхүү мөчид эрх зүй өөрийн мөн чанараа алдах эрсдэлтэй тул эрх зүйн үндсэн бүлийн тухай ойлголтыг бий болгосон байдаг.

Иймд манай улстай ижил эрх зүйн бүлд харьяалагдах, хууль эрх зүйн баялаг түүхтэй ОХУ-ын жишгийг судлах нь дөхөмтэй.

ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны эрх зүй, зохион байгуулалтын үндэс, түүний дотор ОХУ-ын төрийн албаны удирдлагын тогтолцоог 2003 оны 5-р сарын 27-ны өдрийн 58-ФЗ²⁵ "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хуулиар ОХУ-ын Үндсэн хуульд нийцүүлэн тогтоосон бөгөөд уг хуулинд "ОХУ-ын төрийн алба гэдэг нь ОХУ-ын хууль тогтоомжийн дагуу ОХУ-ын иргэдийн бүрэн эрхийн хэрэгжилтийг хангах мэргэжлийн албан ёсны үйл ажиллагаанд оролцох эрх бүхий субъект" хэмээн заажээ.

ОХУ-н төрийн алба нь

- Төрийн захиргааны алба;
- Цэргийн алба;
- Төрийн үйлчилгээний бусад төрлүүд гэсэн төрлүүдтэй²⁶.

Тусгайлсан чиг үүрэгтэй офицер, ахлагчид төрийн захиргааны албанд хамаарагддаг.

ОХУ-ын Засгийн газар төрийн албан хаагчид болох цагдаа, хилийн цэрэг, онцгой байдлын албаны ажилтнуудын үндсэн цалинг холбооны хууль тогтоомж, Засгийн газрын тогтоол, хамтын хэлэлцээрийг хослуулан тогтоодог нь төрийн албан хаагчдыг албан тушаалын зэрэглэл, туршлага, үүрэг, хариуцлагаас нь хамааруулан шударга, тууштай нөхөн олговор олгоход чиглэгдсэн үйл явц юм

Холбогдох эрх зүйн зохицуулалт: Хууль эрх зүйн орчны хувьд ОХУ-ын төрийн албан хаагчдын үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох үндсэн зохицуулалтад олон төрлийн хууль эрх зүйн актууд багтдаг.

- Холбооны хуулиуд болох "Төрийн албаны тухай хууль", "Цагдаагийн тухай хууль" зэрэг холбооны үндсэн хуулиуд нь төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тогтоох үндэслэлийг тогтоодог. Жишээлбэл, Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль) нь цагдаагийн ажилтнуудын цалингийн бүтэц, тэтгэмжийн талаарх удирдамжийг тусгасан болно.
- ОХУ-ын Засгийн газрын тогтоолоор төрийн албан хаагчдын цалингийн бүтцийг тодорхойлон гаргадаг. Эдгээр тогтоолууд нь албан тушаалтнууд, алба хаагчдын авах үндсэн цалин, нэмэгдэл, урамшуулал болон нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тодорхойлсон байдаг.
- Хамтын гэрээ хэлэлцээр: Зарим тохиолдолд төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ нь төрийн албан хаагчдын цалин, хөнгөлөлтийг тогтооход тодорхой үүрэг гүйцэтгэдэг²⁷.

Төрийн тусгай албан хаагчдын цалин хөлсийг тогтоох талаар нарийвчилсан зааврыг эдгээр хууль эрх зүйн тусгай акт, журамд тусгасан болно.

819-р тогтоол: Засгийн газрын 2007 оны 12-р сарын 26-ны өдрийн 819 тоот тогтоолоор холбооны улсын төрийн албан хаагчдын цалингийн нэгдсэн хуваарийг тогтоосон. Энэ тогтоолоор янз бүрийн зэрэг дэв, албан тушаалын үндсэн цалин, нэмэгдэл, удаан жилийн хэмжээг тодорхойлсон.

24 "Эрх зүйн ерөнхий онол", Ч.Нямсүрэн, 2021 он., УБ хот

25 legislation.com/document.fwx?rgn=74254

26 58-ФЗ "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хууль

27 Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль)

306 тоот тушаал: Дотоод хэргийн яамны 2011 оны 5 дугаар сарын 24-ний өдрийн 306 дугаар тушаалаар цагдаагийн алба хаагчдын цалин хөлсний бүтцийг нарийвчлан тодорхойлсон. Үүнд үндсэн цалин, тэтгэмж болон нөхөн олговрын бусад хэлбэрүүд орно.

419 дүгээр захирамж: Засгийн газрын 2016 оны 4 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 419 дүгээр тогтоолоор ОБЕГ-ын харьяа Онцгой байдлын алба хаагчдын цалингийн бүтцийг тогтоох тухай тусгасан байна²⁸.

Үндсэн цалинг тодорхойлоход голлох хүчин зүйлс: Төрийн албаны албан хаагчдын үндсэн цалинг тодорхойлоход хэд хэдэн хүчин зүйл нөлөөлдөг.

Албан тушаалын зэрэг дэв нь гол нөлөөлөгч хүчин зүйл болохоор үндсэн цалинг ихэвчлэн албан тушаалтны албан тушаал, албан тушаалын зэрэглэл, цолоор тодорхойлдог. Дээд зэрэглэлийн албан хаагчид ихэвчлэн өндөр суурь цалин авдаг.

Ажлын туршлага буюу ажилласан жил: Олон жил ажилласан, туршлагатай офицерууд өөрсдийн хичээл зүтгэл, мэргэшсэн байдлынхаа шагнал болгон өндөр үндсэн цалин авахаар зохицуулсан байдаг.

Боловсрол, сургалт: Мэргэшсэн сургалтад хамрагдсан эсвэл ахисан түвшний зэрэгтэй алба хаагчид мэргэшлийн дагуу нэмэлт нөхөн олговор авч болно.

Бүс нутгийн өөрчлөлтүүд: Цалин нь Оросын янз бүрийн бүс нутагт амьдрах өртөгөөс хамаарч өөр өөр байж болно. Өндөр өртөгтэй газар ажиллаж байгаа албан хаагчид нэмэгдсэн зардлыг тооцохын тулд өндөр суурь цалин тогтоож өгч болдог²⁹.

Цалингийн бүтэц: Төрийн албан хаагчдын цалингийн бүтцэд ихэвчлэн дараах зүйлс орно.

Үндсэн цалин буюу суурь цалин нь нөхөн олговор олгох эхлэл бөгөөд албан тушаалтны зэрэг, албан тушаалаар тодорхойлогддог бол тэтгэмж, урамшуулал нь офицер, ахлагч нар аюултай ажил, шөнийн ээлж гэх мэт тодорхой ажил үүргийг гүйцэтгэснийхээ хувьд тэтгэмж авахаар зохицуулсан байдаг. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал болон жилийн урамшууллыг мөн олгож болно хэмээн хуулинд заасан байдаг. Нийгмийн тэтгэмжийн хувьд төрийн захиргааны албан хаагчид эрүүл мэнд, тэтгэвэр, орон сууцны дэмжлэг зэрэг нийгмийн тэтгэмж авч болох ба тодорхой хувийг улсаас төлөх зохицуулалттай.

Тулгарч буй сорилт ба шинэчлэл: ОХУ-ын засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтооход бэрхшээлтэй тулгардаг ба тус улсын судлаачид өөрсдийн саналаа эрх зүйн актад чөлөөтэй тусгуулж болдог давуу талтай.

Өнөөгийн байдлаар тулгамдаж буй гол асуудлуудын нэг нь төсвийн хязгаарлалт байгаа бөгөөд засгийн газрын төсөв хязгаарлагдмал байгаа нь цалинг нэмэгдүүлэх эсвэл нэмэлт тэтгэмж олгох чадварт нөлөөлж болзошгүй гэж мэдээллийн агентлагууд үзэж байна. Мөн Орос-Украины дайнаас шалтгаалсан эдийн засгийн хямрал, түүнээс үүдсэн инфляци нь албан тушаалтнуудын цалингийн худалдан авах чадварыг бууруулж, нөхөн олговрыг шударгаар хангахын тулд үе үе зохицуулалт хийх шаардлагатай болгож байна³⁰.

17,098,246 километр квадрат бүхий өргөн газар нутагтай ОХУ-ын нутаг дэвсгэрт амьжиргааны өртгийн хэлбэлзлээс шалтгаалж, бүс нутгийн цалингийн хуваарьт өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна.

Манай оронд нэвтрүүлэх шаардлагатай зохицуулалтын хувьд Засгийн газар төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний бүтцийг шударга, өрсөлдөх чадварыг хангах үүднээс тухай бүр хянаж, шинэчилдэг ажээ. Үүнд цалинг инфляцид тохируулах, янз бүрийн агентлагуудын цалингийн хуваарийг уялдуулах, ялгааг арилгах зэрэг ордог байна. Мөн цалингийн талаар гүйцэтгэх албан тушаалын офицер ахлагчдын саналыг

28 <https://cis-legislation.com/cis/russia/legislation.html>

29 <https://cis-legislation.com/search.fwx?countryid=8&kntgde=1&kntval=State+Civil+Service>

30 <https://www.forbes.ru/society/499213-gosduma-odobrila-v-pervom-ctenii-otkaz-na-god-ot-indeksacii-zarplat-gossluzasih>

нээлттэйгээр хүлээн авч, эрх зүйн шинэчлэлт хийж, ижил албан тушаал, цолтой алба хаагчдын ажлыг дүйцүүлж, харьяалагдах агентлагаас үл хамааран хөдөлмөрийг нь өндрөөр үнэлдэг.

Дүгнэлт

Орос, Монголын Засгийн газар төрийн захиргааны албан хаагчид, тэр дундаа цагдаа, хилийн офицерууд, онцгой байдлын албаны ажилтнуудын үндсэн цалинг хууль эрх зүйн тодорхой зохицуулалт, тогтоол, хамтын хэлэлцээрээр тогтоодог. Цалин хөлсийг тогтоохдоо албан тушаалтны зэрэг дэв, туршлага, хариуцлагыг харгалзан үзэх зэрэг хоёр улсын арга барил ижил төстэй байгаа ч цалин тогтоох үйл явцыг хэрхэн зохицуулж байгаа нь ялгаатай байна.

ОХУ-ын Засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг холбооны хууль тогтоомж, засгийн газрын тогтоол, хамтын гэрээ хэлэлцээрийг багтаасан иж бүрэн эрх зүйн зохицуулалтаар тогтоодог. Төрийн төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль зэрэг гол хуулиудад төрийн албан хаагчдын нөхөн олговрын бүтцийн талаар чиглэл өгдөг бол Холбооны улсын төрийн албан хаагчдад зориулсан 819 дүгээр тогтоол, Онцгой байдлын ерөнхий газрын онцгой байдлын албаны ажилтнуудад зориулсан 419 дүгээр тогтоол зэрэг цалингийн бүтэц, нөхөн олговрын бусад хэлбэрийг тусгай тогтоолоор тодорхойлдог. Хамтын гэрээгээр зарим тохиолдолд төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ нь цалин, тэтгэмжийг тогтооход үүрэг гүйцэтгэдэг.

ОХУ-ын үндсэн цалинг тодорхойлоход албан тушаалын зэрэглэл, туршлага, боловсрол, бүс нутгийн өөрчлөлтүүд нөлөөлдөг. Засгийн газар шударга ёсыг хангах үүднээс цалингийн бүтцийг үе үе хянаж, шинэчилдэг бол Монгол Улсын Засгийн газар төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг хууль тогтоомж, Засгийн газрын тогтоол, хамтын гэрээгээр тогтоодог. Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн албан хаагчдад нөхөн олговор олгох болон төрийн албаны зарчим, стандартыг тодорхойлж, Засгийн газрын тогтоолуудад төрийн албан хаагчийн цалингийн шатлал, албан тушаал, цалингийн зэрэглэл, үндсэн цалингийн хэмжээг нарийвчлан зааж өгсөн. Монгол Улсын үндсэн цалинд албан тушаал, туршлага, бүс нутгийн хүчин зүйлс нөлөөлдөг. Дээд албан тушаалд ажиллаж байгаа албан тушаалтнууд үндсэн цалин өндөр, тусгай сургалт, зэрэгтэй хүмүүс нэмэлт нөхөн олговор авах боломжтой. Тулгарч буй асуудлуудад төсвийн хязгаарлалт, инфляци, бүс нутгийн ялгаа зэрэг багтаж буй бөгөөд Засгийн газар эдийн засгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээний өөрчлөлтийг шийдвэрлэхийн тулд цалингийн бүтцийг тогтмол хянаж, шинэчлэх шаардлагатай байна.

Санал

1. Цогц хууль, эрх зүйн орчин: Монгол Улс төрийн албаны хөдөлмөрийн хөлсний бүхий л талыг хамарсан тодорхой, цогц, орчин үеийн хууль, тогтоомжийг бататгаснаар үндсэн цалинг тогтоох эрх зүйн орчныг бэхжүүлэх боломжтой. Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтөд дасан зохицох үүднээс Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиудыг тогтмол хянаж, нэмэлт өөрчлөлт оруулах.
2. Засгийн газрын нарийвчилсан тогтоол гаргах: Төрийн албан хаагчдын цалингийн нэгдсэн хуваарь тогтоож, төрийн албаны янз бүрийн ангиллын албан хаагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл болон бусад төрлийн нөхөн олговрын талаар дагнасан зохицуулалт хийх.
3. Цалин, хөдөлмөрийн хөлсний талаар хэлэлцээрийг хөнгөвчлөх зорилгоор төрийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын гэрээ хэлэлцээрийг дэмжиж, тулгамдаж буй асуудал, гомдлыг шийдвэрлэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд болон төрийн байгууллагуудын хоорондын харилцааны нээлттэй байдлыг хадгалах.

4. Инфляци болон эдийн засгийн бусад өөрчлөлтөөс шалтгаалж болзошгүй өсөлтийг харгалзан төрийн албан хаагчдын цалинг хүрэлцэхүйц эх үүсвэрт хуваарилахын тулд төсвийн төлөвлөлтийг нарийвчлан хийх.
5. Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд шударга, өрсөлдөх чадвартай хэвээр байхын тулд цалингийн бүтцийг байнга хянаж, шинэчилж байх. Аливаа ялгааг арилгах, тууштай байдлыг дэмжихийн тулд янз бүрийн агентлагуудын цалингийн хэмжээг тохируулах.

Ашигласан материал

Хууль тогтоомж

1. Төрийн албаны тухай хууль
2. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль
3. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
5. Хөдөлмөрийн тухай хууль
6. “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” Legalinfo.mn
7. 58-ФЗ "ОХУ-ын төрийн албаны тогтолцооны тухай" Холбооны хууль
8. Цагдаагийн тухай хууль (2011 оны 2-р сарын 7-ны өдрийн 3-FZ Холбооны хууль)

Ном, сурах бичиг, гарын авлага

9. “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 128-р тогтоол 2024 он
<https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759736195351>
10. “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 241-р тогтоол 2023 он
11. “Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 472-р тогтоол 2019 он <https://legalinfo.mn/mn/detail/14892>
12. <https://legalinfo.mn/mn/detail/9876> “Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай”
13. “Эрх зүйн ерөнхий онол”, Ч.Нямсүрэн, 2021 он., УБ хот
14. <https://www.naceweb.org/job-market/compensation/salary-differentials-show-value-of-earning-a-masters>
15. <https://news.gallup.com/reports/225161/2017-strada-gallup-college-student-survey>
16. file:///C:/Users/dell/Downloads/tusgai-alba-haagchiin-hudulmurluh-erh.
17. <https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP>
18. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3

Цахим, эх сурвалж

19. <https://www.mongolbank.mn/mn/inflation>
20. legislation.com/document.fwx?rgn=74254
21. <https://cis-legislation.com/cis/russia/legislation.html>
22. <https://cis-legislation.com/search.fwx?countryid=8&kntgde=1&kntval=State+Civil+Service>
23. <https://www.forbes.ru/society/499213-gosduma-odobrila-v-pervom-ctenii-otkaz-na-god-ot-indeksacii-zarplat-gossluzasih>
24. RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_086223.pdf

ТУСЛАХ МАЛЧИН ӨРХИЙН ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР - ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭР БОЛОХ НЬ

*Илтгэгч: М.Намуундарь, Ц.Буянзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: Д.Дэмбэрэл (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа)*

Судалгааны зорилго: Туслах малчин гэр бүлийн хүүхдүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр болохыг тодорхойлох, энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх боломжит саналыг дэвшүүлэхэд оршино.

Судалгааны зорилт:

1. Улсын хэмжээнд туслах малчин гэр бүлийн эзлэх хувийг тодорхойлох
2. Туслах малчин гэр бүлийн хүүхдийн хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг тогтоох
3. Дээрх гэр бүлийн хүүхэд аав ээждээ туслах ажил хийж байгаа нь хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр мөн болохыг тодорхойлох
4. Тэвчишгүй хөдөлмөрийн хэлбэр ба хүүхдийн эрхийн зөрчлийн уялдаа холбоог гаргаж ирэх
5. Санал боловсруулах

Түлхүүр үг: Туслах малчин, хүүхэд, хүүхдийн хөдөлмөр, хамжлага байдлаар албадан хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр, хүүхдийн эрхийн зөрчил

Хураангуй: Дэлхий даяар нийт хүүхдийн хөдөлмөрийн 71% буюу 108 сая хүүхэд нь хөдөө аж ахуйн салбарт байна. Монгол улсын хувьд уламжлалт мал аж ахуйн салбарт туслах малчин хэмээх нэр томьёо бий болж тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн байдлыг анх 2021 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдахад тусгасан байдаг. Сүүлийн жилүүдэд туслах малчны тоо нэмэгдэхийн хэрээр тэдгээр өрхийн хүүхдүүд хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр, хөдөлмөрийн мөлжлөгт дам байдлаар өртөж байна. Тийм учраас энэхүү салбарын шинэ харилцааг дэлгэрэнгүй судлах цаашлаад эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох зайлшгүй шаардлага үүсэж байна.

Судлах болсон үндэслэл: Ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт хүн амын дундаас туслах малчны хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, цалин хөлсний үнэлэмж, эрх зүйн зохицуулалт зэрэг нь бусад хөдөлмөрийн харилцаанаас харьцангуй сүүлд хөгжиж, судлагдаж байгаа билээ. Туслах малчны талаарх судалгааны ажлууд байдаг ч хамгийн түгээмэл байдаг, тэр бүр анзаардаггүй тухайн гэр бүл дэх хүүхдүүдийн ахуйн шинж чанартай өдөр тутмын ажлууд нь хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр байх боломжтой. Иймд бид үүнийг илрүүлэн гаргаж судалсанаар мал аж ауйн салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлөөс сэргийлж чадна.

Судлагдсан байдал: Энэхүү сэдвээр судлагдсан байдал дутмаг. Европын Холбооны санхүүжилтээр Хүний эрхийн үндэсний комиссоос “Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт”-ийн талаарх судалгааг 2020-2021 онд хийсэн. Энэхүү судалгаа нь Монгол Улсад туслах малчны нийгэм, эдийн засгийн байдал, иргэний ба улс төрийн, эдийн засаг, нийгэм, соёлын болон хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт, туслах малчны хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг хөндсөн анхны түүвэр судалгаа гэдгээрээ онцлогтой.

Судалгааны арга: Энэхүү илтгэлээ бичихдээ холбогдох судалгааны ажил, илтгэл, статистик тоо мэдээллийг шинжлэн судалж, шинжлэх ухааны харьцуулах, логик, анализ, синтез зэрэг аргуудыг ашиглан бичсэн болно.

Оршил: Мал аж ахуйн салбар нь Монгол улсын эдийн засагт чухал ач холбогдолтой салбарын нэг билээ. Энэ нь 2023 оны байдлаар дотоодын нийт

бүтээгдэхүүний 18.1¹ хувийг мал аж ахуйн салбараас бүрдүүлж нийт хүн амын 21% нь буюу 189.3 мянган малчин өрх байгаагаас харж болно. Өөрөөр хэлбэл уламжлалт мал аж ахуйн салбар бол хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн амьжиргааны гол салбар юм. Сүүлийн жилүүдэд “туслах малчин”, “гэрээт малчин” гэсэн ойлголтууд бий болсон. Үүнээс улбаалан шинээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсэж байгаа юм. Мал аж ахуйн салбар нь урт хугацааны түүхэн уламжлалтай боловч эрх зүйн зохицуулалт, хөгжлийн талаас нь авч үзвэл хоцрогдолтой. Мөн туслах малчин гэр бүл дэх хүүхдүүд нь ахуйн шинжтэй ажилд туслаж байгаа мэт боловч тухай гэр бүлийн 1 гишүүн эсвэл тухайн гэр бүлийн 2 хүнийг ажиллуулж байгаа мэт боловч дам байдлаар хүүхэд хөдөлмөрлөж хохирч байгаа нөхцөл байдал бий болоод байна.

Үндсэн хэсэг

Туслах малчны тухай ойлголт

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ)-ны мета датаны тодорхойлолтоор “малчин гэж жилийн 4 улирлын туршид мал аж ахуй эрхэлж, малын ашиг шим нь тэдний амьжиргааны эх үүсвэр болж байгаа иргэдийг хэлнэ²” гэж тодорхойлсноор “туслах малчин”-ы эрхийг албан ёсны баримт бичигт тусгаж, тодорхойлж өгсөн. Харин “туслах малчин гэж үндсэн малчны дэргэд амьдарч түүний удирдлага, хяналтын доор мал маллах, мал аж ахуй эрхлэхтэй холбоотой бусад аж ахуй эрхэлж цалин хөлс авахаар харилцан тохиролцон ажиллаж байгаа хүнийг ойлгоно³”. Хамгийн сүүлийн судалгаагаар Монгол улсын хэмжээнд 2019 оны байдлаар 285.5 мянган малчны 94.7% нь үндсэн малчид, 15.2 мянга буюу 5.3% нь туслах малчид байна⁴ гэсэн судалгаа бий. 2023 оны байдлаар малчдын тоог авч үзвэл 298.3 мянган малчин байна⁵. Хүний эрхийн үндэсний комиссоос явуулсан судалгаагаар нийт туслах малчдын 12.7% нь гэр бүлээсээ тусдаа амьдардаг гэж үзсэн байдаг тэгвэл 87.3% гэр бүлээрээ буюу эхнэр хүүхэдтэйгээ ажиллаж амьдардаг гэсэн үг юм. Үүнээс л хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудал урган гарч байна.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ойлголт

Хөдөлмөр эрхлэлт гэж цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бусдын хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхийг хэлнэ.⁶ ҮТС⁷2008-д тодорхойлсноор ҮТС-ын үйл ажиллагааны ерөнхий хүрээнд хамаарч буй бусдын эсвэл өөрийн хэрэглээнд зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх аливаа үйл ажиллагааг тухайн хугацаанд нэг цагаас доошгүй эрхэлсэн 5-17 насны хүүхдийн үйл ажиллагаа юм. Өөрөөр хэлбэл, өөрийн хэрэглээний үйлчилгээ эрхэлж байгаа болон өрхийн хэрэгцээнд зориулан сайн дураар үйлчилгээ үзүүлж буй хүүхдийн үйл ажиллагааг ҮТС-ийн үйлдвэрлэлийн хүрээнээс гадуурх ажлын хэлбэр гэж үзэх ч үйлдвэрлэлийн ерөнхий хүрээн доторх үйл ажиллагаа эрхэлж буй хүүхэд гэж үзнэ.⁸

Судалгааны хэсэг

Улсын хэмжээнд 138.5 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба 5-17 насны нийт хүүхдэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь тухайн насны хүүхдийн эзлэх хувь буюу хүүхдийн хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшин улсын хэмжээнд 16.3 хувь байна. Хүүхдийн

1 Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, Үндэсний статистикийн хорооны статистикийн мэдээллийн сан, 2023 он

2 Монгол улсын үндэсний статистикийн хороо, Мал тэжээвэр амьтад, малын хашаа, худгын тооллогын маягт нөхөх заавар, УБ., 2014 он, 2-р тал

3 Хүний эрхийн үндэсний комисс, Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт судалгааны тайлан.УБ.2022 он.

4 Дэмжих бүлэг болон хүний эрхийн сургалтаар туслах малчдыг чадавхжуулах нь төсөл

5 Статистикийн нэгдсэн сан 1212

6 ХСОУ-ын 19 дугаар бага хурлын тогтоол 1

7 Үндэсний тооцооны систем

8 Заалт 11, 13 ХСОУ-ын 18 бага хурлын II тогтоолын шинэчилсэн төсөл

хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хүйсийн хувьд хөвгүүд охидоос 7.4 нэгж хувиар их байна. Харин байршил, бүсийн хувьд ихээхэн ялгаатай буюу хөдөөд хот, суурин газрын хүүхдүүдээс 19.8 нэгж хувиар их, Баруун бүсэд 16.1-26.3 нэгж хувиар их байна.⁹

Хүснэгт 5.1. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, насны бүлгээр, хүйс, байршил, бүсээр

Үзүүлэлтүүд		Насны бүлэг							
		5-12 насны хүүхэд		13-14 насны хүүхэд		15-17 насны хүүхэд		Бүгд	
		%	%	%	%	%	%	%	%
Бүгд		99140	100.0%	15882	100.0%	23503	100.0%	138525	100.0%
Хүйс	Хөвгүүд	60029	60.5%	9994	62.9%	16701	71.1%	86724	62.6%
	Охид	39111	39.5%	5888	37.1%	6802	28.9%	51801	37.4%
Байршил, Хүйс	Хот	47428	100.0%	4614	100.0%	8702	100.0%	60744	100.0%
	Хөвгүүд	30859	65.1%	2878	62.4%	6504	74.7%	40241	66.2%
	Охид	16569	34.9%	1736	37.6%	2198	25.3%	20503	33.8%
	Хөдөө	51712	100.0%	11268	100.0%	14801	100.0%	77781	100.0%
	Хөвгүүд	29170	56.4%	7116	63.2%	10197	68.9%	46483	59.8%
	Охид	22542	43.6%	4152	36.8%	4604	31.1%	31298	40.2%
Бүс	Баруун бүс	29801	30.1%	4753	29.9%	5966	25.4%	40520	29.3%
	Хангайн бүс	18606	18.8%	4090	25.8%	6393	27.2%	29089	21.0%
	Төвийн бүс	11291	11.4%	2545	16.0%	3803	16.2%	17639	12.7%
	Зүүн бүс	7444	7.5%	1877	11.8%	2289	9.7%	11610	8.4%
	Улаанбаатар	31998	32.3%	2617	16.5%	5052	21.5%	39667	28.6%

Хүснэгт 1. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, насны бүлгээр, хүйс, байршил, бүсээр¹⁰

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа таван хүүхэд тутмын гурав нь хөдөө амьдарч байгаа бол бүсийн хувьд арван хүүхэд тутмын гурав нь Улаанбаатар хотод, мөн гурав нь Баруун бүсэд амьдарч байна. Хэдийгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн дунд Улаанбаатар хотод амьдарч байгаа хүүхдийн эзлэх хувь өндөр буюу 32.3 хувьтай байгаа ч Улаанбаатар хотын 5-17 насны нийт хүүхдэд эзлэх хувь буюу хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнээр хамгийн бага (10.0%) дүнтэй байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын мэдээллээр хөдөө аж ахуйн салбарт хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт түгээмэл бөгөөд хүүхдийн хөдөлмөрийн 71% хувь буюу 108 сая хүүхэд энэ салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна.¹¹

Хөдөлмөр эрхэлсэн 5-17 насны хоёр хүүхэд тутмын нэг нь өрхийн хэрэглээнд зориулж байгалийн болон нийтийн эх үүсвэрээс ус зөөх, түлээ бэлтгэх үйл ажиллагаанд, арван хүүхэд тутмын гурав нь мал аж ахуй эрхлэх, нэг нь газар тариалан эрхлэх үйл ажиллагаанд оролцсон байна. Мал аж ахуй эрхлэх үйл ажиллагаа гэдэг нь малаа өсгөж үржүүлэх, хариулах, өвс тэжээл бэлтгэх, цагаан идээ боловсруулах зэргийг ойлгоно. Туслах малчдын хүүхдүүдийн эцэг эхдээ туслаж байгаа үйлдэл нь хамжлага байдлаар албадан хөдөлмөр хийх буюу тэвчишгүй хөдөлмөрийн¹² нэг хэлбэр болж байна.

Хөдөө аж ахуйн салбар

Аж үйлдвэр, барилгын салбар

Үйлчилгээний салбар

Ус зөөх, түлээ, мод бэлтгэх үйл ажиллагаа

Цалин хөлсгүй дагалдан ажил эсвэл гэрийн ажил

9 ОУХБ, Үндэсний статистикийн хороо. Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт судалгааны тайлан. УБ.2023.

10

11 ОУХБ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга. 2020 он.

12 Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенцид боолчлолын бүх хэлбэрүүд, боолчлолтой ижил төстэй үйл ажиллагаа тухайлбал, хүүхдийг худалдах, наймаалах, өрийн төлөөс болгох, хамжлага байдлаар албадан хөдөлмөр хийлгэх, цэрэг арми, зэвсэгт мөргөлдөөнд хүчээр эсвэл албадан татан оролцуулах, хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, садар самуунд уруу татах, хүүхдийг хууль бус үйл ажиллагаанд ялангуяа мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдах, тээвэрлэх үйл ажиллагаанд оролцуулах, хүүхдийн бие бялдар, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйд хор хөнөөл учруулах шинж чанар бүхий ажилыг тэвчишгүй хөдөлмөр гэж заасан байдаг.

гэх мэт) **б.)** өвчтэй эсхүл үхсэн мал, амьтантай харьцах **в.)** цаг уурын тохиромжгүй, онц аюултай үзэгдэл бүхий нөхцөлд мал хариулах, оторлох, тууварлах зэргийг зааж өгсөн байхад эдгээр орчинд туслах малчдын хүүхдүүд өдөр тутамдаа эцэг, эхтэйгээ хамжлагат байдлаар цалин хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлж байна.

Мал аж ахуйг үйлдвэрлэлийн зориулалтаар өсгөх орчин үеийн мал маллагааны хэлбэр нь олон тооны мал сүргийг хязгаарлагдмал орчинд амбаар, пин, малын тэжээлийн талбайг ашиглаж байна. Уламжлалт мал маллагааны хэлбэр нь ажиглалт, шууд зааварчилгааны үндсэн дээр ур чадвараа хуваалцах байдалд тулгуурладаг бол орчин үеийн мал аж ахуй үйлдвэрлэлд бүрэн дадлагажсан насанд хүрсэн хүн ажиллах шаардлагатай. Гэтэл туслах малчин өрхийн хүүхдүүдийн ихэнх хувь нь өдөр тутамдаа мал аж ахуй үйлдвэрлэлд бүрэн дадлагажсан насанд хүрсэн хүний хийх шаардлагатай ажлуудыг хүнд, аюултай нөхцөл байдалд хийж байгаа нь хүүхдийн эрхийн зөрчил үүсэхэд нөлөөлж байна. Хүүхдийг цалин хөлсгүй эсвэл бага цалинтай ажиллуулах түгээмэл зөрчлөөс гадна хүүхдийг хүчирхийлэх ноцтой зөрчил байгааг чанарын судалгаа харуулж байна.

Шигтгээ 02

...Туслах малчин гэхээр тухайн өрх гэр бүлээрээ л очно. Гэтэл тэнд хөдөлмөр хийж байгаа гэрийн эзэгтэй, хүүхдүүдийн хөдөлмөрийн асуудал огт яригддаггүй. Ихэвчлэн санхүүгийн тал дээр эрх нь зөрчигддөг байх. Хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртдөг байх. Хөдөлмөрийн үнэлэмж багатай. Гэр бүлийн гишүүд нь хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртдөг байдал их гардаг гэж боддог. Жишээлбэл нөхөртэй нь л гэрээ байгуулсан гээд нөхөрт нь л цалин өгнө. Гэвч эхнэр, хүүхэд нь бүгд л тухайн айлд хөдөлмөр эрхлээд байдаг. Үнэн хэрэгтээ тэдний хөдөлмөрийг нь үнэлдэггүй байдал их байдаг...

(Орон нутгийн оролцогч талуудтай хийсэн бүлгийн ярилцлагаас)¹⁶

Шигтгээ 03

...Нөхрийг маань малд яваад ирэх хойгуур ажил олгогч айл миний эхнэр Б-г намайг байнга зодож дарамталдаг байсан. Хуруу маань тайрагдаад өвдсөн байх үед ч ер тоогоогүй ба эмнэлэг явах гэхэд явуулаагүй тохиолдол ч гарсан. Мөн том охиныг минь хана, уннд өлгөж байгаад толгой руу нь цохиж зоддог байсан. Би өөрөө ч гэсэн зодуулдаг байсан учраас үг хэлж чаддаггүй байсан. Ганц гэр барьж өгсөн болохоор байнга л түүгээрээ дарамталдаг байсан. Цалин авч үзээгүй. Тус айлд 6 жил туслах малчнаар ажиллаад сүүлдээ больсон...

(Өвөрхангай аймгийн Хархорин сумын туслах малчинтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас)¹⁷

Эрх зүйн зохицуулалт

Монгол улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжид хүүхдийн хөдөлмөрийн зохицуулалтыг тусгасан байдлыг авч үзвэл

1. Хүүхдийн хөдөлмөрийн талаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн наймдугаар бүлгийн 109 болон 110 дугаар зүйлээр зохицуулсан байдаг. Ингэхдээ 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй байхаар хуульчилсан бөгөөд 15 насанд хүрсэн хүн мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор тусгасан.

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.5 дахь зүйлийн дагуу Хөдөлмөрийн сайдын 2016 оны А/36 дугаар тушаалаар **“Насанд хүрээгүй хүнийг**

16 Хүний эрхийн үндэсний комисс, Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт судалгааны тайлан.УБ.2022 он.

17 Хүний эрхийн үндэсний комисс, Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт судалгааны тайлан.УБ.2022 он.

ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-ыг баталсан. Уг жагсаалтын 3.1.1.-т газар тариалан, мал аж ахуйн үйлдвэрлэл, ан агнуур болон түүнд туслах үйл ажиллагаа гэсэн зүйл байх ба үүний хүрээнд:

- ✓ Мал нядалгааны газарт, мал угаах, туулгах үйл ажиллагаа, эмнэг сургагч, амьтан сургагч, цаг уурын тохиромжгүй, онц аюултай үзэгдэл бүхий нөхцөлд мал хариулах, оторлох, тууварлах, өөрийн төрсөн гэр болон төрсөн ах, эгч, эмээ, өвөөгөөс бусад айлд амьдарч, мал маллах гэсэн мал аж ахуйтай шууд холбоотой ажил мэргэжил, ажлын байрны жагсаалтыг тусгажээ.

Туслах малчдын эрх зүйн зохицуулалтын талаар авч үзвэл.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71-р зүйлд хамгийн анх 2023 оны 07-р сарын 07-ны өдөр л анх туслах малчин хэмээх нэр томъёог оруулж, эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон байдаг. Тэдгээрийн хөдөлмөрийн гэрээг 71-р зүйлд, цалин хөлсийг 112-р зүйлээр тодорхойлж өгсөн байна.

Эдгээр бүх зохицуулалтыг харахад туслах малчин хүүхдийн хөдөлмөрийн талаар тусгайлан тодорхойлж өгөөгүй байна. Тухайлбал МУ-н Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайд 2022 онд туслах малчны хөдөлмөрийн гэрээний загварыг баталсан ба гэрээнд заасан зүйлсийг шинжилж үзэхэд туслах малчин өрхийн хүүхдийн хөдөлмөрийг огт тусгаагүй байна.

2024 оны 02 сарын 18ны өдөр Малчны тухай хуулийг боловсруулсан энэхүү хуульнаас туслах малчинтай холбоотой зүйл заалт байгаа эсэхийг шинжлэн үзэхэд 4.1.3 туслах малчин гэж хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.2-т заасныг хэлнэ гэснээс өөр заалт тусгаагүй байна.

Дүгнэлт

Судалгааны хүрээнд туслах малчдын хүүхдүүдийн 27.4 хувь нь буюу 129 хүүхэд ямар нэгэн байдлаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа үр дүн ажиглагдлаа. Эдгээр хүүхдүүд нь мал аж ахуйн бүхий л төрлийн үйл ажиллагаанд маш идэвхтэй оролцож байна. Гэвч туслах малчны хүүхэд нь өдөр тутмын ажил үүрэг гүйцэтгэн мал маллахад оролцохоос гадна тодорхой эрсдэлтэй нөхцөлд ч мал маллах үйл ажиллагаанд оролцож байгааг мөн авч үзэх хэрэгтэй. Мөн туслах малчны хүүхэд нь мал маллах үйл ажиллагаанд оролцохдоо ихэвчлэн үүнийхээ төлөө цалин, хөлс авдаггүй. Туслах малчны ажилд туслах малчны хүүхдийг ажиллуулж байгаа нь ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийг зөрчиж буй явдал юм.

Туслах малчны хөдөлмөрийн харилцаанд туслах малчны хүүхдийг насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байранд ажиллуулах, цалин хөлсгүй ажиллуулж, хөдөлмөрийн мөлжлөг хийх, хүүхдийг хүчирхийлэх, хүүхдийн эрхэд ноцтой халдах зөрчил илэрч байна. Эдгээр зөрчил нь орон нутагт, туслах малчдад хөдөлмөрийн хяналтын хүртээмж сул, хүүхэд хамгааллын хамтарсан багийн үйл ажиллагаа бүх хүүхдийг хамарч чадахгүй байгааг харуулж байна. Цаашид туслах малчны хөдөлмөрийн харилцаанд 5-12 насны хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, 12-17 насны хүүхдүүдийн хөдөлмөрийг үнэлгээжүүлж хууль болон хөдөлмөрийн гэрээнд зааж тусгаж өгөх, хуулийн хариуцлагыг тодорхой болгох шаардлагатай.

Санал

2024 оны 02 сарын 18ны өдөр Малчны тухай хуулийг боловсруулсан энэхүү хуульнаас туслах малчинтай холбоотой зүйл заалт байгаа эсэхийг шинжлэн үзэхэд 4.1.3 туслах малчин гэж хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.2-т заасныг хэлнэ гэснээс өөр заалт тусгаагүй байна. Гэтэл туслах малчны эрх зүйн байдлын талаар хийгээд тэдгээрийн хүүхдийн хөдөлмөрийн мөлжлөгө болон хамжлагат байдлаар тэвчишгүй хөдөлмөрийн хэлбэрт өртөгдөх зэрэг хүүхдийн эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох хэрэгтэй байна. Тухайлбал:

- 12-оос доош насны хүүхдүүдийн мал аж ахуй дахь хөдөлмөрийг хориглох
- 12-оос дээш насны хүүхдүүдийг эцэг, эхийг зөвшөөрлөөр үндсэн малчинтай харилцан тохиролцож тухайн хүүхдийн нас, бие сэтгэхүйн хөгжилд тохирсон ажлыг хийлгэж, хөдөлмөрийг нь үнэлгээжүүлэх
- 12-оос дээш насны хүүхдийн мал аж ахуйн салбарт хийж болох ажлын жагсаалтыг батлах

12-оос дээш насны хүүхдүүд нь бие физиологийн үүднээс хөнгөн ажлыг (хувцас угаах, хурга ишиг хариулах, аргал түлээ түүх зэрэг) хийх чадвартай байдаг. Тэр дундаа хөдөө өсөж буй хүүхдүүдийн хувьд бие бялдрын хувьд илүү өсөлт сайтай эрүүл байдаг. Иймд 12-оос дээш насны хүүхдүүд өөрт тохирсон хөдөлмөрийг эрхлэх боломжтой гэж үзэж байна.

Шинээр боловсруулагдаж буй дээрх хуулиас гадна хүүхдийн эрхийг хамгаалах байгууллага, хөдөө орон нутгийн захиргааны байгууллага зэргээс авч дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна:

- ✓ Хүүхэд нь мал аж ахуйн хүүхдийн хөдөлмөрт оролцдог, гэр бүл эсхүл хүүхдийг хөдөлмөрт оролцуулах өндөр эрсдэлтэй гэр бүлийг илрүүлж тэдний хэрэгждэг хангахуйц нийгмийн хамгаалал бүхий арга хэмжээнд хамруулах,
- ✓ “Туслах малчны хөдөлмөрийн гэрээ”-нд тухайн өрхийн хүүхдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс, үнэлгээний талаар тусгаж, 12-оос дээш насны хүүхдүүдийг эцэг, эхийн хамтаар хөдөлмөрлөж орлого олох боломжийг гэрээнд тусгаж бий болгох,
- ✓ Баг, хорооны ИНХ-аас туслах малчдад хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг таниулах, хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил, мал аж ахуйд хүүхдийн эрх хэрхэн зөрчигдөж байгааг таниулах, түүнээс сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах

Ном зүй

- Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, Үндэсний статистикийн хорооны статистикийн мэдээллийн сан, 2023 он
- Монгол улсын үндэсний статистикийн хороо, Мал тэжээвэр амьтад, малын хашаа, худгын тооллогын маягт нөхөх заавар, УБ., 2014 он, 2-р тал
- Хүний эрхийн үндэсний комисс, Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт судалгааны тайлан.УБ.2022 он.
- Дэмжих бүлэг болон хүний эрхийн сургалтаар туслах малчдыг чадавхжуулах нь төсөл
- Статистикийн нэгдсэн сан 1212
- ХСОУ-ын 19 дугаар бага хурлын тогтоол 1
- Үндэсний тооцооны систем
- Заалт 11, 13 ХСОУ-ын 18 бага хурлын II тогтоолын шинэчилсэн төсөл
- ОУХБ, Үндэсний статистикийн хороо.Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт судалгааны тайлан.УБ.2023.
- ОУХБ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга. 2020 он.
- ОУХБ, Үндэсний статистикийн хороо.Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа. 2021-2022 он.
- Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн байдал хүний эрхийн хэрэгжилт.2022 он.
- Хүний эрхийн үндэсний комисс, Туслах малчдын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт судалгааны тайлан.УБ.2022 он

САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ БА ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

*Илтгэгч: М.Сэр-Од (Шихихутуг их сургуулийн 2
дугаар түвшний оюутан)*

*Удирдагч багш: Д.Одон (Шихихутуг их сургуулийн
багш, магистр)*

Удиртгал

Сэдэв сонгосон үндэслэл: Хөдөлмөрийн тухай хууль нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж буй суурь хууль юм. Тус хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ерөнхийд нь зохицуулдаг бөгөөд нарийвчилсан харилцааг байгууллага өөрийн онцлогт нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулах боломж нь хуулиар олгогдсон байдаг. Энэхүү хууль зүйн боломжийг байгууллага ашиглаж тухайлбал, хөдөлмөрийн дотоод журмыг батлан гаргахдаа ёс зүйн зөрчил¹, ноцтой зөрчил² гэдгийг өөрийн үзэмжээр ажилтны эрхийг зөрчиж томьёолдог. Ийнхүү сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа Хөдөлмөрийн тухай хуулиас гадна хөдөлмөрийн дотоод журмын заалтыг хууль зүйн үндэслэл болгодог. Энэ үед ажилтны хөдөлмөрлөх эрх илүүтэй зөрчигддөг тул энэхүү сэдвийг сонгон авсан болно.

Зорилго: Монгол улсын холбогдох хуулиуд дахь сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг тодорхойлж, практик хэрэгжилтийг авч үзэж, дүгнэлт хийхэд оршино.

Агуулга:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад тусгайлсан хуулиуд дахь сахилгын шийтгэлийн эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан авч үзэх нь
2. Холбогдох байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгагдсан сахилгын шийтгэлийн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийх нь

Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад тусгайлсан хуулиуд дахь сахилгын шийтгэлийн эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзэх нь

“Хүний эрх” бол нийгэм дэх хувь хүний ёс суртахууныг хамгаалан, урьдчилан сэргийлдэг. Түүний зэрэгцээгээр бас хүний зан суртахууны ёс зүйг нийгмийн эрх зүйтэй, улс төрийг ёс суртахуунтай холбож өгдөг гинж юм. Хувь хүний эрх бол нийгмийг ёс суртахууны хуульд захируулах арга хэрэгсэл билээ.³ Харин хөдөлмөрлөх эрх бол хүний үндсэн эрх ба үүнийг хангахын тулд ажил олгогч болон ажилтан гэсэн хоёр тал хууль ёсны дагуу эрх, үүргээ хамтын зарчмаар хэрэгжүүлдэг. Үндсэн хуулиар⁴ хүний хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг хангаж өгсөн бол Дэлхийн улс орнуудын эрх,эрх чөлөөний баталгаа болдог Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд⁵ тусгаж ихэнх улс орнуудад тухайн зохицуулалтыг мөрдлөг болгодог. Үндсэндээ хөдөлмөрлөх эрхийн хамгийн томоохон баталгаа нь дээрх баримт бичгүүд бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ шаардлага нь тухайн улсын эдийн засагт хувь нэмэр оруулж иргэн бүрийн орлогын түвшин нэмэгдэж, амьдралын чанараа дээшлүүлэх үндсэн баталгаа болж өгдөг нэн тэргүүний чухал зүйл. Нийгмийн суурь харилцаа болох хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь нийтлэг болон нарийвчилсан байдлаар

1 Ёс зүйн зөрчил нь тухайн байгууллагын баримтжуулсан ёс зүй, эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйл, соёлын хэм хэмжээг зөрчиж байгаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг. /Ethical Conflicts in Psychology/ page 13

2 Ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг гутаах зэргээр түүний эрх ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхөөр сөрөг үр дагаврыг бий болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл эс үйлдэл. / Улсын Дээд Шүүхийн 2006 оны 33-р тогтоол /

3 Айн Рэнд “Капитализмыг өмөөрөх нь”, УБ хот, 2005 он., 73 дахь талд

4 “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, ... эрхтэй 1992 он

5 23 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй” 1946 он

бүхэлд нь зохицуулдаг.⁶

Сахилгын шийтгэл /disciplinary action/ гэдэг нь ажилтны буруутай дүрэм зөрчсөн үйлдэл, хангалтгүй гүйцэтгэлийн хариуд нь зэмлэх, засаж залруулах арга хэмжээ юм. Тухайн байдлаас хамааран сахилгын шийтгэл нь янз бүрийн хэлбэртэй байж болох ба нийтлэг дэлхийн улс орнууд нийтлэг доорх хэлбэртэй байна.

- Аман хэлбэрээр сануулах
- Бичгэн анхааруулга
- Муу үнэлгээ тавих
- Зэрэглэл эсвэл цалингийн бууруулах
- Ажлаас халах⁷ зэрэг орно.

Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлд хориглох хэлбэрүүд нь ажилтны эрүүл мэнд, амь нас, нэр төрд халдсан байж болохгүй мөн сахилгын шийтгэлийн оронд мөнгөн торгууль оногдуулж болохгүй, хөдөлмөрийн дотоод журам, байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн тухай хуульд заагаагүй зөрчил ажилтанд сахилгын шийтгэл болгож ногдуулж болохгүй⁸.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь нийтийн болон хувийн эрх зүйн хүрээнд үүсдэг холимог эрх зүй буюу нийтийн эрх зүйн маргааныг захиргааны хэргийн шүүх, хувийн эрх зүйн маргааныг иргэний хэргийн шүүх хянан шийдвэрлэдэг онцлогтой.

Одоогийн байдлаар нийт дөрвөн салбар эрх зүй нь өөрийн гэсэн хариуцлагатай болсон буюу Эрүүгийн эрх зүйн хариуцлага, Захиргааны эрх зүйн хариуцлага, Иргэний эрх зүйн эд хөрөнгийн хариуцлага мөн Хөдөлмөрийн эрх зүйн хариуцлага болох сахилгын шийтгэл⁹ юм. Дээрх салбар эрх зүй тус бүр өөрийн онцлог шинж байдлаар тухайн эрх зүйн хариуцлага нь тодорхойлогддог байна. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны салбарт заавал байх зохицуулалт болох сахилгын шийтгэлийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд¹⁰ тусгаж хэрэгжүүлэх, ерөнхий эх үндсийг нь тодорхойлж зохицуулж өгсөн. Харин тусгайлсан буюу нарийвчилсан хуульд тусгах шаардлага нь ажил, мэргэжил, тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогоос үүдэж гардаг тухайлбал хуульд төрийн албаны тухай хууль¹¹ сахилгын шийтгэлийг нэмэлтээр буюу “төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах”, мөн “хуульд заасан бусад” гэсэн заалтуудыг тусгаж өгсөн ба төрийн буюу нийтийн алба нь “төр”-ийн толь¹² болдог тул илүү хариуцлага, өндөр ёс зүй шаарддаг онцлогтой тул ийнхүү тусгажээ. Харин тагнуулын байгууллагын тухай хуульд¹³ сахилгын шийтгэлийн

6 Хөдөлмөрийн харилцаа эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл. 2012 он, 5 дахь хэвлэлт /70 орчим хуульчилсан акт хөдөлмөрийн харилцаанд нийтлэг байдлаар үйлчлэхээр УИХ, ЗГ, Сайд эрх хэмжээнийхээ хүрээнд дүрэм, журам, жагсаалт, зааврын хэлбэрээр батлан гаргаж хүчин төгөлдөр хэвээр үйлчилж байна. Үүнээс гадна ажил олгогчоос хууль, хуульчилсан актад нийцүүлэн харилцааны онцлогтоо тохируулан, дотооддоо үйлчлэх дүрэм, журам, жагсаалтыг батлан гаргаж мөрдүүлэх эрх нь хуулиар олгогдсон.

7 <https://www.employment.govt.nz/>

8 international labour organization's manual 2020 он

9 Хэм хэмжээ түүнийг зөрчсөн бол зөрчсөн хүмүүст хууль тогтоомж, хэм хэмжээг тогтоосноор хариуцлага хүлээлгэнэ. Энэ үг нь Латин хэлнээс гаралтай ариун газар, ариун байдлыг илэрхийлдэг. ERIN HATTON “Labor and punishment” 2018 он

10 өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах;

нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;

үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

албан тушаал бууруулах;

ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах; гэсэн 5 төрөлтэйгөөр 2021 оны хөдөлмөрийн хуульд тусгажээ.

11 өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах;

нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;

албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

төрийн албанаас халах;

төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах;

хуульд заасан бусад; “Төрийн албаны тухай” хууль 2017 он

12 Ш. Цогтоо “Монгол улсын захиргааны эрх зүй” 2021 он

13 сануулах;

албан тушаалын үндсэн цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар, 20 хүртэл хувиар бууруулах;

зохицуулалтыг тусгахдаа “цэргийн цолыг бууруулах буюу хасах” гэсэн нэмэлт заалт оруулж өгснөөрөө сахилгын шийтгэлийн хариуцлагыг илүү өндөрсгөсөн зохицуулалт болсон байна. Мөн цагдаагийн байгууллагын эрх зүйн үндсийг тодорхойлдог Цагдаагийн албаны тухай хууль¹⁴ нь өөрийн онцлог шинжээ тусгасан тусгайлсан буюу бие даасан, өөрийн гэсэн сахилгын шийтгэлийн зохицуулалттай эрх зүйн баримт бичиг юм.

Хөдөлмөрийн сахилгаас ангид байх, зохион байгуулалттай хөдөлмөрийн бүтээмж, үр ашгийн тухай асуудлыг авч үзэх ерөнхийдөө боломжгүй¹⁵. Учир нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа бол баялаг бүтээдэг буюу ажилтан нь өөрөө капитал болж өгдөг. Үүнээс үүдэж тухайн ажилтныг хариуцлагдажуулах мөн ажлын бүтээмж сайжруулахын тулд сахилга байдаг. Харин тухайн сахилгыг хэрэгжүүлэх явцад ажилтны эрхэд халдахгүй, эрх зүйн байдлыг хангаж хамгаалах нь тэргүүний чухал зүйл юм.

Ажилтнуудаас өөрт оногдуулсан хөдөлмөрийн үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүй зэргээр Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, сахилгын дүрмийг зөрчсөн хууль бус, гэм буруутай үйлдэл хийгээд эс үйлдлийг сахилгын зөрчил гэж үздэг. Сахилгын зөрчил нь эрх зүйн зөрчлийн нэгэн төрөл болохын хувьд субъект¹⁶, субъектив тал¹⁷, объект¹⁸, объект тал¹⁹ гэсэн бүрэлдэхүүнтэй байх ба эдгээр нь сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн харилцааны салбар дахь бусад зөрчлөөс ялган үзэх үндэслэл нь болно.²⁰

Сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа тодорхой зарчмыг баримтлан авч үзвэл зохих ба

1. Хууль ёсны дагуу, бодит үндэслэлтэй байх буюу зарчимтай байх ёстой тухайлбал:

- Сахилгын зөрчил гаргасан гэм буруутай хүнд Монгол улсын хуульд заасан сахилгын шийтгэл оногдуулах;
- Сахилгын зөрчил нэгэнт гаргасан хүнд сахилгын нэг арга хэмжээг оногдуулах, сахилгын шийтгэлийг давхар оногдуулахыг хориглох;
- Сахилгын шийтгэл оногдуулсан захиргааны шийдвэрийг ажилтанд танилцуулж, сахилгын шийтгэл оногдуулсныг эс зөвшөөрвөл шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй болохыг тайлбарлаж өгөх зэргээр хуулиар тогтоосон журмыг сахин биелүүлнэ.

2. Бодитой хэрэгжих зарчмын жишээ нь: хөдөлмөрийн хөлс орлогыг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах шийтгэлийг биечлэн эдлүүлснээр уг шийтгэл бодитой мөн тодорхой хугацаанд үйлчилж байгаа тул уг зарчим хангагдаж байна.

3. Шударга ёсны зарчим: энэ нь тухайн хүний гэм буруу, учруулсан хор хохирлын

цэргийн цолыг бууруулах буюу хасах;

албан тушаал бууруулах;

тагнуулын албанаас халах. “Тагнуулын байгууллагын тухай” хууль 1999 он

14 сануулах;

албан тушаалын сарын үндсэн цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

албан тушаал бууруулах;

цагдаагийн цолыг бууруулах;

цагдаагийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах; “Цагдаагийн албаны тухай” хууль 2017 он

15 Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй” ерөнхий анги 2000 анги

16 Тухайн ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож байгаа ажилтнууд.

17 Гэм буруугийн санаатай болгоомжгүй хэлбэрээр илрэх субъектуудийн үйл ажиллагааг хамаарч байдаг.

18 Монгол улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулах байгаа хөдөлмөрийн харилцаа

19 Ажилтнууд нь хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээгээр тогтоосон сахилгын журмыг зөрчсөн, Хөдөлмөрийн гэрээгээр хэлэлцэн тогтоосон бол хөдөлмөрлөх үүргээ зохих ёсоор ханган биелүүлээгүй мөн байгууллагын дотоод журам, хамтын гэрээ зэрэг тухайн байгууллагад үйлчлэх хэм хэмжээгээр тогтоосон сахилгын журмыг зөрчсөн, гэх мэт үйл ажиллагаанууд.

20 Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй” тусгай анги 2000 он

хэр хэмжээ, зөрчил гаргасан шалтгаан зэргийг харгалзан сахилгын шийтгэлийг ялгамжтай оногдуулах зарчим юм. Шударга ёсыг хангах, хүмүүжлийн зорилтын үүднээс сахилгын шийтгэлийн оронд олон нийтийн нөлөөллийн арга хэмжээг буруутай этгээдэд оногдуулах буюу хамт олноор хэлэлцүүлэх анхааруулга, олон нийтийн арга хэмжээнүүдээр уг зарчим илэрнэ.²¹

Холбогдох байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгагдсан сахилгын шийтгэлийн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийх нь

Аливаа улсын нийгмийн хөгжлийн бодлогын эцсийн зорилго бол хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар хүн амынхаа орлогыг нэмэгдүүлэн амьдралын чанарыг дээшлүүлэх буюу иргэдээ бүх талаар хөгжүүлж, тав тухтай, сэтгэл хангалуун амьдрах нөхцөлөөр хангахад чиглэсэн байдаг²². Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2050-ийн зорилтын нэг бол “хөдөлмөр эрхлэлт ба гарааны бизнес” уг зорилтын агуулга нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тэгвэл Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүх 2008-2016 онд төрийн албатай холбоотой 2100 хэрэг хянан шийдвэрлэсний 1238 нь буюу 59 хувийг ажлаас үндэслэлгүй халагдсан асуудал эзэлж байна. Түүнчлэн сонгууль бүрийн дараа жил²³ ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргааны тоо мөн өссөн байна.²⁴

2015 оны 12 сараас 2016 оны 3 сар хүртэл 4 сарын хугацаанд нийт 281 шүүхийн шийдвэрээс 219 нь ажлаас үндэслэлгүй халсан, долоо нь ажлаас үндэслэлгүй шилжүүлсэн тухай маргаан, бусад шүүхийн шийдвэр нь цалин, тэтгэмж олгоогүй зэрэг олон төрлийн маргаантай холбоотой ба 133 нь сахилгын шийтгэлтэй холбоотой байна²⁵. Эндээс үзэхэд сахилгын шийтгэл дийлэнх буюу 50-иас дээш хувийг эзэлж байгаа нь сахилгын шийтгэлийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг түвшинд анхаарах ёстойг харуулсан ба энэ тоо нь одоо ч өсөх хандлагатай байна.



Хүснэгт 1-ээс²⁶ харахад, ажилчид ажлаасаа үндэслэлгүйгээр халагдах, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа зэрэг нь маргааны гол шалтгаан болж байгаа буюу үндэслэлгүйгээр халсан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийн зохицуулалт өндөр байна.

Зарим байгууллагын ажилтны эрх зүйн байдлыг илтэд дордуулсан дотоод журмын заалтууд ихээхэн байна. Учир нь сахилгын шийтгэлийг оногдуулсан л бол байгууллагуудын²⁷ дотоод журмын нэгэн адил ялгаварлаж ажилтны эрхийг зөрчиж

21 Л.Баасан "Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй" 2000 он

22 Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2050

23 Өргөдөл гомдлын тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд сонгууль бүрийн дараа жилээс зонхилох хувийг ажлаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн асуудал эзэлж байна. /"Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны үйл ажиллагааны тайлангаас"/

24 Үндэсний чуулган 2019 он

25 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг дүгнэх нь 2016 он

26 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа 2014 он

27 1.Нийслэлийн Хүнс Хөдөө Аж Ахуйн газрын "Хөдөлмөрийн дотоод журам"-ын 10.17-д Сахилгын шийтгэлтэй байх /шийтгэл ногдуулснаас хойш 6 сарын дотор/ ажилтанд шагнал, урамшил олгохгүй байж болно. /hhaag.ub.gov.mn /

2. Өмнөговь аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын "дотоод журам" ын 33. 5-д Сахилгын шийтгэлтэй хүнд шагнал

байна. Жишээлбэл, өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах сахилгын шийтгэл авсан ч бусад сахилгын шийтгэлтэй адил эрх зүйн үр дагавартай буюу ялгамж байхгүй мөн сахилгын шийтгэл дээр нэмэгдээд шагнал урамшуулал авах эрхийг хязгаарлаж байгаа нь ажилтны эрхийг илт зөрчиж байна. Улмаар дээрх байгууллагуудын сахилгын шийтгэлийн хариуцлагад тооцогдсон ажилтнуудын урам зориг хийгээд бүтээмж буурах үр дагавартай тул иймэрхүү байдлаар зарим эрхийг хязгаарлах нь ажилчдад эргээд сайн ажиллах, ажилласан ч хөдөлмөрөө үнэлүүлэхгүй тул хичээх шалтгааныг нь үгүйсгэж байна. Тиймээс энэ төрлийн зохицуулалтыг халах эсхүл сахилгын шийтгэлийг ялгамжтайгаар нарийвчлан хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусгах шаардлагатай.

Кейс²⁸ дүгнэлт: Мөнхболд нь ёс бус үйлдэл гаргасан хэдий ч түүнийг сахилгын шийтгэлд тооцож ажлаас нь чөлөөлөх үндэслэл болохгүй байна. Мөн түүний эрх зүйн байдлыг хэт дордуулж хөдөлмөрлөх эрхэд нь халдаж тухайн байгууллагын дотоод журам нь сахилгын шийтгэл оногдуулах зарчмын үндэслэлтэй байх зарчмыг зөрчсөн шинжтэй байна. Мөн ажилтны хувийн байдалд хэт халдсан байна. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь ажилтан, ажил олгогч хоёрын хооронд үүссэн харилцаа учир гуравдагч этгээдийн хамаарал, нөлөө байж болохгүй ба энэ нь Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүн дотроо ажилтны эрхийг харилцааныхан хувьд хамгаалах ёстой.

Судалгааны ажлын дүгнэлт:

Сахилгын шийтгэлийн байх асуудлыг үгүйсгэх боломжгүй харин гагцхүү ажил олгогч болох тухайн байгууллага нь Хөдөлмөрийн дотоод журмын сахилгын шийтгэлийн талаарх зохицуулалтын гол зорилго нь тухайн ажилтныг ухамсарлуулах цаашлаад тухайн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа л хангах юм. Тэгэхээр сахилгын шийтгэл нь угаас байх ёстой зүйл бөгөөд гагцхүү ажилтны эрх ашгийг хангах, хамгаалах асуудлыг тэргүүн ээлжид авч үзэх хэрэгтэй. Ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд сахилгын талаарх зохицуулалтыг тусгахдаа ажилчдын хувийн эрх ашгийг хөндөхгүй буюу оролцохгүй улмаар зарчмын асуудлаа баримтлан бодитойгоор сахилгын шийтгэлийг батлах хэрэгцээ шаардлага бүхий нөхцөл бүрдсэн буюу улмаар энэ төрлийн харилцааг нарийвчлан зохицуулснаар ажилтны эрхийг хангах нөхцөл бодитойгоор бүрдэнэ. Мөн түүнчлэн нэгэнт сахилгын хариуцлага ногдуулсан ажилтныг бусад эрх ашгийг нь боогдуулах, хязгаарлах нь байж болшгүй зүйл бөгөөд энэ нь тухайн ажилтанд дан болон давхар байдлаар олон сөрөг зүйлийн нөлөөлөлтэй. Улмаар энэ төрлийн буюу эрхийг хязгаарласан зохицуулалт нь сахилгын шийтгэлийн зорилгыг ихээр гажуудуулах үр дагавартай. Цаашдаа сахилгын шийтгэлийн эрх зүйн орчныг сайжруулах энэ чиглэлийн үйл ажиллагааг идэвхтэй хэрэгжүүлэх, ажилчдыг мэдээллээр хангах зэрэг үйл ажиллагаа дутмаг байна.

Ашигласан материал

1. Үндсэн хууль 1992 он

урамшуулал олгохгүй. /resource3.sodonvision.com/

3. Эрүүл Мэндийн Яамны “Хөдөлмөрийн дотоод журам” -ын 10.5-д Албан хаагчид сахилгын хүчинтэй байх хугацаанд /нэг жил/ хугацаанд шагнал, урамшуулалд хамруулахыг хориглоно/ moh.gov.mn /

4. Хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлд шинжлэх ухааны ололт нэвтрүүлэх төвийн “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын

7.5. Дараахь тохиолдолд үр дүнгийн урамшуулал олгохгүй. Үүнд:

7.5.1. Сахилгын шийтгэл ногдуулснаас 6 сарын хугацааны дотор / пae

28 Үл хөдлөх зуучлалын нэгэн хувийн байгууллагад менежерийн албан тушаал хашдаг О. Мөнхболд нь гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдсэн ба энэ тухай түүний эхнэр А. Батцэцэг нь тухайн байгууллагын удирдлага буюу эрх бүхий албан тушаалтанд мэдэгдэж улмаар Мөнхболдод сахилгын шийтгэл оногдуулж үүрэгт ажлаас нь чөлөөлсөн байна учир нь тухайн байгууллагын дотоод журамд гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцно гэсэн буюу юуг ноцтой зөрчилд тооцож сахилгын хариуцлага хүлээлгэх нь тухайн байгууллагын эрхийн асуудал тул ийнхүү тусгаж Мөнхболдыг ажлаас чөлөөлөх үндэслэл болжээ. Үүний дараа Мөнхболд иргэний хэргийн шүүхэд хандсан ба нэхэмжлэлийн шаардлага нь ажилдаа буцаан томилогдох, үндэслэл нь “би гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдсэн нь үнэн үүнийхээ төлөө бусад хариуцлагаа хүлээнэ харин ажил мэргэжлээ гүйцэтгэх, ажлын хувьд дээрх нөхцөл байдал нөлөөлөхгүй” гэсэн байна. Шүүх нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж шийдвэрлэсэн буюу ажилд нь буцаан томилох шийдвэр гаргасан байна/old.shuukh.mn/

2. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1946 он
3. Хөдөлмөрийн тухай хууль 2021 он
4. Төрийн албаны тухай хууль 2017 он
5. Тагнуулын байгууллагын тухай хууль 1999 он
6. Цагдаагийн албаны тухай хууль 2017 он
7. Улсын Дээд Шүүхийн 2006 оны 33-р тогтоол
8. Л.Баасан "Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй" ерөнхий анги 2000 он
9. Л.Баасан "Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй" тусгай анги 2000 он
10. Айн Рэнд "Капитализмыг өмөөрөх нь" 2005 он
11. Ш. Цогтоо "Монгол улсын захиргааны эрх зүй" 2021 он
12. International labour organization's manual 2020 он
13. Erin hatton "Labor and punishment" 2018 он
14. Donald N. Bersoff "Ethical Conflicts in Psychology" 1995 он
15. "Хөдөлмөрийн харилцаа" эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл 2012 он
16. Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2050
17. Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан 2014 он
18. Үндэсний чуулган 2019 он
19. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа 2014 он
20. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн дүгнэлт 2016 он
21. old.shuukh.mn/
22. www.employment.govt.nz/
23. hhaag.ub.gov.mn/
24. resource3.sodonvision.com
25. moh.gov.mn
26. naec.gov.mn

ЦАГДАА, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАН ХААГЧИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН АСУУДАЛ

Илтгэгч: Б.Отгонтуяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны оюутан)

Удирдагч багш: С.Бямба-эрдэнэ (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч)

Оршил

Монгол Улсын Үндсэн хуулинд тунхаглан заасан шударга байдал, тэгш эрхийн үндсэн агуулга, гол үзэл санаанд нийцүүлэн бусад хууль тогтоомжуудыг Улсын Их Хурлаас батлах ёстой.

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн зарим зүйл, заалт нь хүний эрхийн хүрээнд төрийн жинхэнэ албан хаагч, ялангуяа цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч иргэдийг улс төрийн албан хаагчдаас доогуур үнэлж, эрхэлсэн ажил, албан тушаалын байдлаар нь ялгаварлан гадуурхсан байгааг энэхүү илтгэлээрээ дамжуулан илэрхийлэх болно.

Монгол улсын Эрүүгийн хуулинд заасан тодорхой төрлийн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдсон төрийн албан хаагчдад шүүхээс үйлдсэн гэмт хэргийн шалтгаан нөхцөл, хор уршиг, шинж байдлыг харгалзан үзэж үндсэн ял дээр нэмж нийтийн албанд ажиллах эрхийг хасах нэмэгдэл ялыг түгээмэл оногдуулдаг. Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчид тавигдах тусгай шаардлагын дагуу авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэл эдэлж байгаагүй иргэн төрийн жинхэнэ албанд ажиллаж болох талаар хуульчилсан байгаа нь нийтийн албанд томилогдох эрхээ хасуулж ял шийтгэлээ бүрэн эдэлсэн иргэнийг шүүхгүйгээр бүх насаар нь яллаж, төрд ажиллах эрхийг хасч байгаа нэгэн хэлбэр юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй байх, шударга ёсны асуудал Төрийн албаны тухай, Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн, Улсын их хурлын, Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн сонгуулийн тухай холбогдох хуулинд заасан зүйл, заалтаас болж хэрхэн алдагдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэж болох арга замыг эрэлхийлэв.

Түлхүүр үг: Төрийн алба¹, төрийн албан хаагч², авлигын гэмт хэрэг³, төрийн тусгай албан тушаал⁴,

1 Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, УБ., 2017 он., 3 дугаар зүйлийн 3.1.1 дэх хэсэгт "төрийн алба" гэж төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг..." гэж

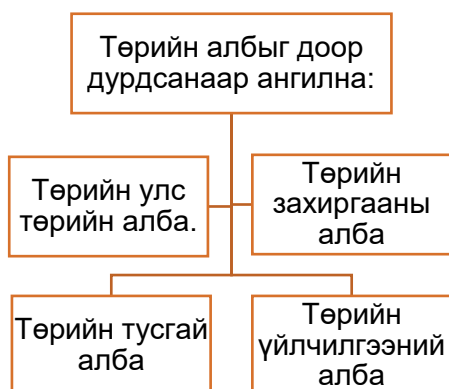
2 Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, УБ., 2017 он., 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь хэсэгт "төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг;

3 Монгол улсын Авлигын эсрэг хууль, УБ., 2006 он., мөн хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.1 дэх хэсэгт "авлига" гэж энэ хуулийн 4.1-д заасан этгээд албан тушаалын эрх мэдлээ хувийн ашиг хонжоо олоход урвуулан ашиглах, бусдад давуу байдал олгох, иргэн, хуулийн этгээдээс тэрхүү хууль бус давуу байдлыг олж авах үйлдэл, эс үйлдэхгүйгээр илрэх аливаа эрх зүйн зөрчлийг...хэлнэ; Монгол улсын Эрүүгийн хууль, УБ., 2015 он., 22 дугаар бүлэгт авлигын 12 гэмт хэргийг хуульчилсан.

4 Мөн хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт "...Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараахь албан тушаал хамаарна..." гэжээ. 1.Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор; 2.Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга; 3.Монголбанкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын

нийтийн албан тушаалтан⁵;

Үндсэн хэсэг



/Схем 01/ 6 дугаар зүйл.Төрийн албаны ангилал:

Төрийн албаны тухай хуулийн 6.1.2, 6.1.3-т заасны дагуу Төрийн тусгай болон төрийн захиргааны албыг төрийн⁶ жинхэнэ алба гэнэ.⁷

/Хүснэгт 01/ Цагдаа, ШШГБ-ын алба хаагч, Ерөнхийлөгч, УИХ, ИТХ-ын тухай

	Цагдаа	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага	Улсын их хурлын гишүүн засгийн газрын гишүүн яамны сайд болох
Хуулийн тухайд	Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 4-р зүйлийн 4.1 дэх хэсэгт "...Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба мөн..." гэжээ.	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 257-р зүйлийн 257.1 дэх хэсэгт "...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага мөн..." гэж заажээ.	Монгол улсын их хурлын тухай хуулийн 7-р зүйлийн 7.1 дэх хэсэгт "...Улсын Их Хурлын гишүүн /цаашид "гишүүн" гэх/ бол төрийн эрх барих дээд байгууллагад сонгогдсон ард түмний элч мөн бөгөөд нийт иргэн, улсын ашиг сонирхлыг эрхэмлэн баримтална..." гэж заажээ.

хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 4.Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул,төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага; 5.Дипломат албан тушаал; 6.Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул,төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан; 7.Хуульд заасан бусад албан тушаал.

5 Монгол улсын Авлигын эсрэг хууль.,УБ.,2006 он., 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх хэсэгт "...Төрийн улс төрийн, захиргааны, тусгай албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалтан болон ерөнхий нягтлан бодогч, ахлах нягтлан бодогч, төрийн болон орон нутгийн өмчит, төрийн болон орон нутгийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээдийн удирдах болон компанийн эрх бүхий албан тушаалтан, олон нийтийн радио, телевизийн Үндэсний зөвлөлийн дарга, гишүүн, ерөнхий захирал, улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжилт авч төрийн тодорхой чиг үүргийг хууль тогтоомжийн дагуу гүйцэтгэж байгаа төрийн бус байгууллагын удирдах албан тушаалтан, Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нэр дэвшигч, бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, төлөөлөгч, эрх бүхий байгууллагаас баталсан жагсаалтад заасан албан тушаалтан; Ирээдүйн өв сангийн тухай хуулийн 4.1.7-д заасан Ирээдүйн өв сан корпорацийн эрх бүхий албан тушаалтан, хяналтын зөвлөлийн гишүүн..." гэж заажээ.

6 Монгол Улсын Үндсэн хууль.,УБ.,1992 он;

7 Улс төрийн намын тухай хууль.,УБ.,2005 он

Тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлага	Мөн хуулийн 66-р зүйлийн 66.2 дахь хэсэгт "...Цагдаагийн албан тушаалд анх томилохдоо гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй, нас, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ёс зүйн болон бусад тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтийг хангасан 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэнийг хүсэлтийг нь үндэслэн шалгуур хангасан байдлаар нь эрэмбэлэн шалгаруулж томилно..."	Мөн хуулийн 270-р зүйлийн 270.3 дахь хэсэгт зааснаар "...Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх байгууллагын алба хаагчаар Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан шаардлага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас тогтоосон журам, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ёс зүйн шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангасан, арван найман насанд хүрсэн, гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй Монгол Улсын иргэнийг авч ажиллуулна..."	Монгол улсын их хурлын сонгуулийн тухай хуулийн 3-р зүйлийн 3.1.3 джх хэсэгт..."нэр дэвшигч" гэж 25 нас хүрсэн, энэ хуульд заасны дагуу Монгол Улсын Их Хурлын гишүүнд нэр дэвшин бүртгүүлж, нэр дэвшигчийн үнэмлэх авсан Монгол Улсын иргэнийг..."
Албанаас халах, ажлаас чөлөөлөх	Мөн хуулийн 82-р зүйлд зааснаар "...Цагдаагийн алба хаагчийг дараах тохиолдолд цагдаагийн албанаас хална. Гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;	Мөн хуулийн 277-р зүйлийн 277.1.2 дахь хэсэгт "...Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нь Санаатай гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон.	Монгол улсын их хурлын тухай хуулийн 10-р зүйл. бүрэн эрхийг хугацаанаас нь өмнө дуусгавар болгоно. 10.1.6 дахь хэсэгт "...Гишүүн гэмт хэрэг үйлдсэн болох нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор тогтоогдсон.
СОНГУУЛЬД НЭР ДЭВШИХЭД ХОРИГЛОХ ТАЛААРХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ			
	Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн тухай Сонгуулийн тухай хууль 2020он	Аймаг, нийслэлийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Сонгуулийн тухай хууль 2020 он	Монгол улсын их хурлын Сонгуулийн тухай хууль 2019 он
Гэмт хэргийн төрлийг тусгайлсна заасан.	Мөн хуулийн 26-р зүйлийн 26.6 дэх хэсэгт "...Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор тогтоогдсон бол нэр дэвшихийг хориглоно..."	Мөн хуулийн 28-р зүйлийн 28.8 дахь хэсэгт "...Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон бол нэр дэвшихийг хориглоно..."	Мөн хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.9 дэх хэсэгт "...Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон бол нэр дэвшихийг хориглоно..."
Зөвхөн Авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн лавлагаа	Мөн хуулийн 28.2.1-т "...энэ хуулийн 26.5, 26.6-д заасан шаардлага хангаж байгаа эсэх талаарх Цагдаагийн ерөнхий газрын мэдээллийн сан хариуцсан нэгжийн лавлагаа..."	Мөн хуулийн 31-р зүйлийн 31.2.10 дахь хэсэгт нэр дэвшигчийг бүртгэхээс өмнө "...авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож байсан эсэх талаарх холбогдох байгууллагын лавлагаа..." Мөн хуулийн 31-р зүйлийн 31.2.8 "...ял эдэлж байгаа эсэх талаарх цагдаагийн төв байгууллагын мэдээллийн сан хариуцсан нэгжийн лавлагаа..."	Мөн хуулийн 32-р зүйлийн 32.2.9, 32.3.11-т "...авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож байсан эсэх талаарх холбогдох байгууллагын лавлагаа..." Мөн хуулийн 32-р зүйлийн 32.2.8, 32.3.10-т "...ял эдэлж байгаа эсэх талаарх цагдаагийн төв байгууллагын мэдээллийн сан хариуцсан нэгжийн лавлагаа..."
Ял эдэлж байх хугацаанд нэр	Мөн хуулийн 26-р зүйлийн 26.5 дэх хэсэгт "...Эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор ял эдэлж	Мөн хуулийн 28-р зүйлийн 28.7 дахь хэсэгт "...Гэмт хэрэг үйлдэж, шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор ял эдэлж байгаа хүн нэр дэвшихийг хориглоно..."	Мөн хуулийн 29-р 29.8-т "...Гэмт хэрэг үйлдэж шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор ял эдэлж байгаа хүн нэр дэвшихийг хориглоно..."

дэвшихгүй.	байгаа хүн нэр дэвшихийг.. хориглоно..."		
Үндсэн хуультай холбоотой заалт	Үндсэн хуулийн 37-р зүйлийн 37.2 дахь хэсэгт "...Ерөнхийлөгч огцорсон, нас нөгчсөн, хүсэлтээрээ чөлөөлөгдсөн бол Ерөнхийлөгч шинээр сонгогдож тангараг өргөх хүртэл бүрэн эрхийг нь Улсын Их Хурлын дарга хэрэгжүүлнэ. Энэ тохиолдолд Улсын Их Хурал Ерөнхийлөгчийн сонгуулийг дөрвөн сарын дотор зарлан явуулна..."		Үндсэн хуулийн 29-р зүйлийн 29.3-т "...Улсын Их Хурлын гишүүн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ өргөсөн тангаргаасаа няцаж Үндсэн хууль зөрчсөн бол түүнийг Улсын Их Хурлын гишүүнээс эгүүлэн татах үндэслэл болно. Улсын Их Хурлын гишүүн гэмт хэрэгт холбогдсон тухай асуудлыг Улсын Их Хурлын чуулганаар хэлэлцэж, бүрэн эрхийг нь түдгэлзүүлэх эсэхийг шийдвэрлэнэ. Уул гишүүн гэмт хэрэг үйлдсэн гэж шүүх тогтоовол Улсын Их Хурал түүнийг гишүүнээс нь эгүүлэн татна..."

Асуудал дэвшүүлэх нь

Төрийн тусгай албанд ажиллах хүсэлтэй Монгол улсын иргэн, гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлсэн бол Цагдаа, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллах боломжгүй болохыг холбогдох хуульд тусгайлан заасан байна. Тухайн гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгүүлсэн иргэн санаатай эсхүл болгоомжгүй гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгүүлсэн эсэхээс үл хамаарч төрийн тусгай албанд ажиллах эрхийг хасч байгааг анхаарах хэрэгтэй.

Төрийн улс төрийн албан тушаал буюу Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурал, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай бие даасан том хуулиудад авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутай үйлдлийг шүүхээр тогтоосон хүнийг сонгуульд нэрээ дэвшүүлэхээр бүртгүүлэх, сонгуульд өрсөлдөх боломжгүй байхаар нэр дэвшүүлэх нийтлэг журмандаа тус бүр тусгайлан заасан байдаг.

Авлига авч, албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашиглаж их хэмжээний хохирол улсад учруулж байсан хүн шүүхээр ял шийтгүүлж, ялаа эдэлж дуусаад аль нэг шатны сонгуульд дахин өрсөлдөн төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу улс төрийн албан тушаал эрхлэх болвол нийгэмд шударга ёс тогтож байна гэж үзэхэд хэцүү болно. Үүнд:

Гэвч тухайн нэр дэвшигч авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдон ял шийтгэл эдэлснээс бусдаар өөр төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэлийг бүрэн эдэлж дууссан бол сонгуульд нэр дэвшиж сонгуульд өрсөлдөн ялалт байгуулсан нөхцөлд улс төрийн албан тушаалд томилогдон ажиллаж болохоор байна.

Үүнээс үзвэл сонгуульд нэр дэвшигч Монгол Улсын иргэн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн талаар Авлигатай тэмцэх газарт шалгагдаж байх хугацаандаа сонгуульд өрсөлдөхөөр нэр дэвшиж, Сонгуулийн ерөнхий хороонд бүртгүүлж болох боломж, холбогдох сонгуулийн тухай холбогдох хуулиудад, сонгуульд өрсөлдөн ялж гарч ирвэл улс төрийн албан тушаалд томилогдож ажиллах боломжийг Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулиар хориглоогүй байна. Энэ нь баг, хороо, сум, дүүрэг, аймаг, нийслэл, улсын их хурал зэрэг бүх шатны сонгуульд албан тушаалд нэр дэвшиж сонгуульд ялсан хүн ямар нэгэн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэлээ эдэлж дууссан нөхцөлд улс төрийн албан тушаалтан болох, авлига албан тушаалын гэмт хэрэгт шалгагдаж байсан ч бүх шатны засаг дарга, иргэдийн

төлөөлөгчдийн хурлын гишүүн, улсын их хурлын гишүүн болж ажиллаж болно гэсэн үг юм.

Мөн тухайн нэр дэвшигчийг авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй үндэслэлээр Авлигатай тэмцэх газар мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж, прокурор хяналт тавьж, шүүх гэм буруутай эсэх эцсийн шийдвэрийг гаргах хүртэл хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацаанд сонгуульд өрсөлдөн ялсан иргэнийг улс төрийн албан тушаалд томилон ажиллуулж байгаад шүүх гэм буруутай байна гэж үзвэл албан тушаалаас огцруулах үндэслэл болох боловч тухайн Улсын Их Хурлын гишүүн, Ерөнхийлөгч, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын гишүүний оронд нөхөн томилгоо хийх шаардлага үүснэ. Үүнийг дагаад дахин сонгууль явуулахтай холбоотой зардал гарах, цаг хугацаа, төсөв мөнгө гээд улсын төсвийн мөнгийг үр ашиггүй зарцуулах үндэслэл болох магадлалтай байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 22 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлагын 22.1.3 дахь хэсэгт "...Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэл эдэлж байгаагүй байх гэж заасан нь авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан хүн төрийн тусгай албанд ажиллаж болохгүйг тодорхой илэрхийлсэн боловч төрийн улс төрийн болон үйлчилгээний албанд ажиллаж болох эсэхийг нарийвчлан зааж тодорхойлоогүй, холбогдох хуулийг нарийвчлан зохицуулсан хуулийн зохицуулалт байхгүй.

Цагдаагийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулинд зааснаар Цагдаа, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй иргэн ажиллаж болохоор буюу гэмт хэрэгт холбогдсон иргэн ажиллаж болохгүй байхаар зааж өгсөнөөс гадна Цэргийн албаны тухай хуульд зааснаар гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон бол цэргийн албанаас халах талаар заасан боловч ялтай байдал дууссан тохиолдолд эргэн ажиллуулж болох эсэх талаар заасан заалт байхгүй, Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмжийн дагуу дахин төрийн тусгай алба, цэргийн жинхэнэ албанд томилох боломжгүй болгож байна.

ХОЁР: Шударга ёс нь эрх чөлөө, тэгш эрх, хууль ёсны нэгдмэл байдлыг хангаж, тэдгээрийг холбох хөшүүрэг нь болно⁸. Төрийн албан хаагчдыг эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй, тэгш эрхээр хангах нь шударга ёсонд нийцнэ.

Хүн бүр ижил үнэ цэнэтэй байж, адил хүндэтгэлийг хүлээнэ. Тэгш эрхийн тухай ойлголт анх эртний Грек, Ромын сэтгэгчдийн үзэл санаагаар илэрч хожим XVII-XVIII зууны үеийн Франц, Америкийн хувьсгалаар улам тодотгогдсон нэр бүхий бичиг баримтуудад тусгалаа олсон байдаг.

Францын "Хүний ба иргэний эрхийн тунхаг"-т: "Хүн бүр төрсөн цагаасаа эрх чөлөө хийгээд эрхийн хувьд адил тэгш байна. нийгмийн ялгаа нь зөвхөн нийтлэг ашиг сонирхолд тулгуурлана" (1-р зүйл) гэж заасан нь хожим хүний эрхийн зайлшгүй зарчим болон дэлхий даяар тархаж, өнөө цагийн хүний эрхийн гол бичиг баримтуудад тусгагдсан⁹ байна.

Тэгш эрх /англи-equality, латины- equilibrium, орос-равенство/ гэдэг ойлголт нь харьцангуй тэнцвэртэй, зохистой тэнцлийг хангах гэсэн утгаас эх авч аливаа хүн ямар ч ялгаваргүйгээр өөрийн эрх чөлөөг хангах тэгш боломж, нөхцөлөөр хангагдах гэсэн утгатай¹⁰.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын "Удиртгал" хэсэгт энэ зарчмыг тодорхой нэрлэж, "хүн төрөлхтний ам бүлийн гишүүн хэмээн угаас заасан нэр төр болон тэдний адил тэгш эрхийг хүлээн зөвшөөрөх нь эрх чөлөө, шударга ёс, бүх нийтийн энх тайвны

8 Д.Баярсайхан. "Эрх зүйн онол", УБ., 2018 он., 30 дахь тал;

9 Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комиссоос эрхлэн гарсан "Жендэр ба хүний эрх" гарын авлага, УБ., 2018 он, 26 дахь тал;

10 Д.Баярсайхан. "Эрх зүйн онол", УБ., 2018 он., 31 дахь тал;

үндэс мөн”, “...эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд тэгш эрхтэй...” гэх мэтээр энэ зарчмын агуулгыг дэлгэрүүлэн тодотгосон.

Уг тунхаглал нь “Хүн бүр нэр төр, эрхийнхээ хувьд адил тэгш...” (1-р зүйл) гэж эхэлдэг билээ. Мөн тунхаглалд хүн бүр хуулийн өмнө адил тэгш бөгөөд ямар ч алагчлалгүйгээр хуулиар адилхан хамгаалуулах эрхтэй гэж (7-р зүйл) заасан нь адил тэгш байх зарчмын өөр нэг чухал шалгуур юм. Хууль болоод шүүхийн өмнө эрх тэгш байх гэдэг нь парламентаас ямар ч тохиолдолд хүнийг ялгаварлан гадуурхсан хууль батлахгүй байх, шүүх хэрэг маргааныг шийдвэрлэхдээ маргагч талуудад адил тэгш боломж олгох явдал юм. “Монгол улсын Үндсэн хуулийн 2 дугаар бүлгийн 14.1 дахь хэсэгт “Хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх эрхтэй гэж заасан байдаг.”

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 2 дугаар бүлгийн 14 дүгээр зүйлийн 14.2 дахь хэсэгт “...Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна... гэж тусгайлан заасан.

Гэтэл төрийн жинхэнэ албан хаагчид хуулийн өмнө тэгш эрхээ эдэлж чадахгүй эрхэлсэн ажил, албан тушаалаараа ялгаварлан гадуурхагдаж байгаа нь Үндсэн хуулийг зөрчиж байна гэж үзэх үндэслэл байна.

ГУРАВ: Ялтай байдал гэдэг нь гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгүүлсний дараа уг этгээд тодорхой хууль зүйн үр дагавар бүхий эрх зүйн байдал үүсдэг. Үүнийг ялтай байдал гэх бөгөөд эрүүгийн ялын цээрлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоос үүдэлтэй нөлөөллийн арга хэрэгсэл юм.

Эрүүгийн хуулийн 6.1.4 дахь хэсэгт “...Эрүүгийн хариуцлага хүлээж дуусгавар болсон нь хуулиар хязгаарлалт тогтоосноос бусад тохиолдолд хүний эрх зүйн байдлыг дордуулах үндэслэл болохгүй...” гэж заасан байдаг ба Эрүүгийн хуульд гэмт хэрэг үйлдсэн хүн ял эдэлж дууссан тохиолдолд ялтай байдал үргэлжлэхгүй байхаар тусгаж, зөвхөн хорих ял хугацааны өмнө тэнсэн суллагдсан этгээдэд шүүхээс тэнсэн харгалзах захиргааны хяналтын тодорхой хугацаа заан өгч оногдуулсан тохиолдолд ялтай байдал үргэлжилж байхаар зохицуулсан.

Монгол улсын Эрүүгийн хуулийн 6 дугаар бүлгийн 6.14 дүгээр зүйлд Өршөөл¹¹, уучлал үзүүлж ялаас чөлөөлөх тухай заагаад мөн зүйлийн 1 дэх хэсэгт “...Гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг Өршөөл үзүүлэх тухай хуулиар, эсхүл уучлал үзүүлэх тухай Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлигаар гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эдлэх ялыг бүрэн болон хэсэгчлэн чөлөөлөх, эсхүл хорихоос өөр төрлийн ялаар дүйцүүлэн сольж болно...” гэж заасан байна.

Мөн хуулийн 6.14 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “...Энэ хуульд заасан хүн төрөлхтний аюулгүй байдал, энх тайвны эсрэг гэмт хэрэгт өршөөл, уучлал үзүүлэхгүй. Авлигын гэмт хэрэгт өршөөл үзүүлэхгүй...” гэж 2022 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдөр хуульд нэмэлт оруулсан байдаг.

Авилга бол хээл хахууль, шан харамжийн шинжтэй үйлдлүүдийг хамарсан өргөн хүрээтэй ойлголт юм¹². Авлигад тодорхой хохирогч гэж байхгүй, түүний дам хохирогч нь тухайн нийгмийн ард иргэд байдаг. Улс төрийн хүрээнд үүрлэх нь улсын хөгжлийн бодлогыг алдагдуулж байдаг. Улмаар нийтээс итгэж хүлээлгэсэн эрх мэдэл, албан тушаал, боломжиг ашиглах зэрэг зүй ёс, хүн ёс, хууль ёсонд харш элдэв аргаар хүсэл шуналаа гүйцээх, илүү ихийг эзэмших, өмчлөх, олох, авах үйлдэл хийдэг¹³.

11 Өршөөл (amnesty): “Amnesty” гэх ойлголт нь Грекийн “an nestia” (μαρναх) гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд үйлдсэн гэмт хэргийг нь “бүрэн”, “шууд мартах” гэх утгаар хэрэглэдэг. Хууль тогтоох байгууллагаас өршөөл үзүүлэх нь франц зэрэг иргэнлэг эрх зүйн орнуудад хэрэглэж байжээ. Amnesty and Pardon. Leslie Sebba and Richard s. Frase. Encyclopedia of Crime and Justice, Vol. 1, 2002.

12 Авлигын гэмт явдал сургалтын гарын авлага.,УБ.,2007 он., 6 дахь тал;

13АТГ-ын США-ны ахлах ажилтан ахлах комиссар Х.Оюунбаатар, “Хууль дээдлэх ёс ба авлига: түүх, сургамж” сэдэвт илтгэл., “Шударга ёс” онол арга зүй, мэдээллийн хагас жил тутмын цуврал сэтгүүл 2022/01 (23)., УБ.,2022 он., 93 дахь тал;

Мөн сонгуульд хууль бус, бохир аргаар оролцох, улс төрийн хүчин, улс төрчид бизнесийн бүлэглэлтэй хуйвалдан тэдний эрх ашигт автах, гэмт хэргийн бүлэглэлүүдтэй ил далд холбоо тогтоох, төрийн албан тушаалын томилгооны бодлого алдагдах, үйл ажиллагааныхаа талаарх мэдээллийг аль болох нуун хаацайлах зэрэг олон шинжээр илэрдэг. Тэд өөрсдийн талын хүмүүсийг төрийн нөлөө бүхий албан тушаалд танилцуулснаар хууль бус үйлдлээ нуух, хариуцлага хүлээх эрсдлээс хамгаалж байна.

Улс төрийн хүрээнд авлигажсан бол эрх мэдэлтнүүд төрийн албыг өөрийн ашиг хонжоонд амжиж ашиглахын төлөө л ажиллахаас бус, үнэн хэрэгтээ бусад асуудалд анхаарах сөхөө байдаггүй¹⁴.

Харьцуулсан судалгаа

Судалгаа 1. Төрийн албан хаагчийн үйлдсэн гэмт хэргийн гаралт, шалтгаан нөхцөл: Сонгинохайрхан дүүргийн прокурорын газраас “Төрийн албан хаагчид холбогдуулан мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан гэмт хэргийн гаралт, шалтгаан нөхцөл, шүүхээс оногдуулсан ял”-ыг 2021, 2022 оны байдлаар судалжээ. Дээрх хугацаанд тус дүүргийн хэмжээнд 48 төрийн албан хаагчид холбогдох 45 эрүүгийн хэрэг шалгагдаж, 38 хэрэгт нь прокурор яллах дүгнэлт үйлдэн шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн байна. Гэмт хэрэгт холбогдсон хүмүүсийн 19 нь төрийн тусгай, 27 нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч байгаа бол төрийн захиргааны болон төрийн улс төрийн албан хаагч тус бүр 1 хүн байна. Дүүргийн прокурорын газраас судалгааны дүнг үндэслэн төрийн албан хаагчийг гэмт хэрэгт холбогдохоос урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг гарсан шалтгаан нөхцөлийг арилгуулахаар Сонгино хайрхан дүүргийн 99 дүгээр цэцэрлэг, “Геологийн судалгааны төв” төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, Сонгинохайрхан дүүрэг дэх Онцгой байдлын хэлтсийн гал түймэр унтраах, аврах 26 дугаар анги зэрэг газруудад прокурорын мэдэгдэл бичиж хүргүүлсэн байна.

Судалгаа 2. Монгол Улсын шүүх 2023 оны эхний хагас жилд 59197 хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэсэн судалгаа. Үүнд:

- Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхүүд 7026 хэрэг хянан шийдвэрлэсэн нь өнгөрсөн оны мөн үеэс 7.3 хувиар буурсан байна.
- Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхүүд 32 050 хэрэг маргаан шийдвэрлэсэн нь өмнөх оноос 8.3 хувиар өссөн.
- Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд 1336 хэрэг шийдвэрлэсэн нь өмнөх оноос 30.6 хувиар өссөн дүнтэй байгаа юм.



Шүүх байгууллага авлигын 153 хүнд холбогдох 61 хэргийг хянан шийдвэрлэсэн байна. Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд оногдуулсан торгох ялын хүрээнд нийт 1 тэрбум 102 сая 544

мянган төгрөгийг улсын төсөвт оруулахаар шүүхээр шийдвэрлэсэн байна.

Авлигын хэрэгт ял шийтгүүлэгчдийн 52.9 хувь нь төрийн албан хаагч, 71.9 хувь нь 31-50 настай иргэд байна. Мөн хахууль авах, хахууль өгөх, татвар төлөхөөс

14 Авлигын гэмт явдал сургалтын гарын авлага.,УБ.,2007 он., 8, 10 дахь тал;

зайлсхийх, цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг тус тус өссөн дүнтэй гарсан байна¹⁵.

Судалгаа 3. Шинжээчид сүүлийн 7 жилд /2014-2020/ Монгол улсад өгсөн үнэлгээгээр дунджилбал 36.28 хувь улс төрийн хүрээн дэх авлигын түвшин “өөрчлөгдөөгүй” гэж үзсэн¹⁶ байдаг.

Судалгаа 4. Авлигатай тэмцэх газар 2008-2013 онд 237 холбогдогчтой 103 эрүүгийн хэргийг шалгаж шүүхээр шийдвэрлэсэн байна. Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн 237 хүний 36.3% нь хорих ял, 19.3% нь торгуулийн ял, 0.4% нь албадан ажил хийлгэх ял, 3%-ийг баривчлах ялаар тус тус шийтгэсэн ба 10.5% нь “Өршөөлийн тухай Монгол улсын хууль”-д хамрагдсан, 11%-д нь цагаатгасан, 13.1%-ийг нь ял тэнссэн, 4.6%-ийг эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлсөн байна¹⁷. Дээрхээс үзэхэд авлига болон албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн хүмүүсийг өршөөж, ял шийтгэлгүй болгож болж байна.

Авлигын хор хөнөөл нийгмийн оюун санааг хүчтэй хордуулж, шударга ёсыг “ганхуулдаг”. Авлига хүний ёс суртахууны хамгийн дээд шалгуур болох шударга ёсонд сүүдрээ унагаж, саармагжуулдаг.

Авлига хэмээх энэхүү хорлонт үзэгдлийн золиос нь тодорхой тооны бус, харин бүх хүмүүс болж, тэд шударга бус нийгэмд итгэл, найдвар муутай, ирээдүйн талаар хомс төсөөлөлтэй, ёс суртахуунтайгаа зөрчилдөн амьдрах тавилантайгаа эвлэрэхэд хүрдэг¹⁸.

Судалгаа 5. 2007-2013 онд Эрүүгийн хэрэгт нийт 2344 хүн сэжигтэн, яллагдагчаар татагдан шалгагдсан бөгөөд холбогдогчдыг албан тушаалын байдлаар нь авч үзвэл, төрийн улс төрийн албан тушаалтан 7.2%, төрийн захиргааны албан тушаалтан 19.8%, төрийн тусгай албан тушаалтан 14.6%, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 14.2%, энгийн буюу аж ахуй нэгж, байгууллагын албан тушаалтан 43%-ийг эзэлжээ. Харин албан тушаалын эсрэг гэмт хэргийн нөхцөл 2014 онд улсын хэмжээнд нийт 135 бүртгэгдсэн. Энэ нь өмнөх оныхоос 29 хэргээр буюу 27.4%-иар нийслэлийн хэмжээнд 31 хэргээр буюу 66% тус тус өссөн байна¹⁹.

Судалгаа 6. Монгол Улсын Авлигатай тэмцэх газраас 2020 онд гаргасан албан тушаалын гэмт хэргийн шүүхийн шийдвэрийн эмхэтгэл /цуврал/, 2020 оны 01 дүгээр сараас 2020 оны 12 дугаар сар хүртэлх Монгол улс авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн 21 шүүхийн шийтгэх тогтоолд нэг бүрчлэн дүн шинжилгээ хийж үзсэн. /Судалгааг хавсралтнаас үзнэ үү./ Эрхэлсэн ажил, албан тушаал, мэргэжлийн байдал нь: Улсын их хурлын гишүүн, нягтлан бодогч, улсын нөөцийн газрын дарга эдийн засагч, сургуулийн захирал, цагдаа, их эмч, багш гэх мэт олон төрөл байна. Мөн Төрийн үйлчилгээний албан хаагч 8, төрийн улс төрийн албан хаагч 2 /УИХ-ын гишүүн/, төрийн тусгай албан хаагч 9, төрийн захиргааны албан хаагч 13, бусад хувийн компанийн 2 иргэн тус тус эзэлж байна.

Шүүхийн шийтгэх тогтоолын 5 нь албаны мөнгө завшсан, улсад их хэмжээний хохирол учруулсан гэмт хэрэгтэй холбоотой байгаа бол үлдсэн 16 нь хээл хахууль авсан гэмт хэрэгтэй холбоотой байна. Үүнээс дүгнэн үзэхэд төрийн албан хаагч хээл хахууль авснаасаа болоод шүүхээс ял шийтгүүлэх, төрийн албанд тухайн мэргэжлээрээ ажиллах эрхээ тодорхой хугацаагаар хасуулах явдал их байдаг.

15 Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн шүүхийн статистик

16 ШУА-ийн ФХ-ийн УТЭЗС-ын эрхлэгч, доктор (Ph.D) О.Хатанболд, АТГ-ын США-ны ахлах ажилтан ахлах комиссар Ц.Бадам, “Улс төрийн хүрээн дэх авлигын цар хүрээ ба хэлбэр: шинжээчдийн судалгаанд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт хамтарсан илтгэл., “Шударга ёс” онол арга зүй, мэдээллийн хагас жил тутмын цуврал сэтгүүл 2022/01 (23)., УБ., 2022 он., 52 дахь тал;

17 <http://iaac.mn/>. АТГ-ын судалгааны тайлан. УБ., 2013 он;

18 Авлигын гэмт явдал сургалтын гарын авлага., УБ., 2007 он., 11, 12 дахь тал;

19 Албан тушаалын гэмт хэрэг: Эрүүгийн эрх зүй, эрүүгийн процессын эрх зүйн тулгамдсан асуудал” МУИС-ийн Эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл., УБ., 2015 он., /Б.Одонтулгал, Х.Болормаа., “Монгол Улс дахь авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн өнөөгийн байдал” сэдэвт илтгэл./, 41 дахь тал;

Мэдээллийн санд бүртгэгдсэн албан тушаалын эсрэг гэмт хэргийн шалтгаан, нөхцөлийг авч үзвэл, 48.5% нь нийгмийн буруу төлөвшил, хувь хүний ёс суртахууны хэм хэмжээ, шударга байх асуудал хомсдсон, 4.6% нь хяналтын механизм сул, 4.8% нь хувь хүн, бүлэг этгээдүүдийн шунал, ашиг сонирхол, 10.4% нь иргэдийн хууль эрх зүйн мэдлэг дутмаг, 8.3% нь төрийн үйлчилгээ авахад дамжлаг их, 10.2% нь танил талын хүрээ өргөн бусад шалтгаан нөхцөлийн улмаас үйлдэгдсэн тухай дурдсан байдаг²⁰.

Мөн Нийгмийн бодлого хөгжлийн судалгааны хүрээлэн, Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэнтэй хамтран 2016 оны 3 дугаар сард Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг, 13 аймагт нийт 5000 иргэнийг хамруулсан тандалт судалгаа хийхэд оролцогчдын 75% нь хамгийн тулгамдсан асуудлыг “авлига” хэмээн тодорхойлсон байдаг²¹.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.3 дахь хэсэгт “...Улсын Их Хурлын гишүүн гэмт хэрэгт холбогдсон тухай асуудлыг Улсын Их Хурлын чуулганаар хэлэлцэж, бүрэн эрхийг нь түдгэлзүүлэх эсэхийг шийдвэрлэнэ. Уул гишүүн гэмт хэрэг үйлдсэн гэж шүүх тогтоовол Улсын Их Хурал түүнийг гишүүнээс нь эгүүлэн татна...” хэмээн заасан байдаг.

Эрх мэдэл, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашигласан зарим улс төрд нөлөө бүхий этгээдүүд гэмт хэрэг үйлдсэн хэрнээ одоо хүртэл хариуцлага хүлээхгүй байгаа нь шударга бус байна. Ялангуяа өөртөө болон бусдад давуу байдал бий болгож энэ төрлийн гэмт хэргийг үйлдсэн гэж хардах эрх судлаач бидэнд байна.

Өөртөө болон бусдад давуу байдал бий болгосон гэж Авлигын эсрэг хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх хэсэгт заасан этгээд албан тушаалын албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашигласнаар өөрт нь болон хувь хүн, хуулийн этгээдэд буй болох эдийн болон эдийн бус ашигтай байдлыг хэлнэ²². Тухайлбал, 2018 оны сүүлээр сэтгүүлчид тус улсын эрх баригч намын хэд хэдэн улс төрч Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас бага хүүтэй зээл авсан талаар мэдээлэл хийсний дагуу тус хэрэгт холбогдсон УИХ-ын гишүүдийн бүрэн эрхийг түдгэлзүүлэх саналыг Улсын ерөнхий прокуророос УИХ-д оруулсан боловч гишүүдийн олонх нь татгалзсан. Үүнтэй холбогдуулан хэд хэдэн гишүүн уучлал хүсэж, зарим гишүүн авсан зээлээ буцаан төлөхөө амласан юм. Гэвч УИХ-ын эдгээр гишүүд тус үйлдэлтэй холбогдуулан эрүүгийн хариуцлага хүлээгээгүй хэвээр байна²³.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1, 2-т нийцүүлэх²⁴, Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх²⁵, Эрүүгийн хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт²⁶ заасан төрийн үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх үүднээс УИХ-ын гишүүдийн бүрэн эрхийг нь түдгэлзүүлэх саналыг Улсын ерөнхий прокурор гаргасан байхад шударга ёсыг чанд

20 Монгол Улс дахь 2012 оны гэмт хэрэг, захиргааны зөрчлийн нөхцөл байдал, УБ., 2013 он., 113 дахь тал;

21 “Төрийн албаны шинэтгэл ба тулгамдсан асуудал” эрдэм шинжилгээний ба хурлын эмхтгэл УБ., 2017 он, /Доктор, / Ph.D/ Д.Мөнхтөр “Төрийн албаны тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж буй зарим хүчин зүйл” сэдэвт илтгэл, 68 дахь тал;

22 С.Гантулга, Б.Энхболд. “Эрүүгийн эрх зүй /тусгай анги/ сурах бичиг, УБ., 2018 он., 379 дахь тал;

23 АТГ-ын США-ны ажилтан О.Аминаа, “Бертелсман сангийн шилжилтийн индексийг авч үзэх нь” сэдэвт илтгэл., “Шударга ёс” онол арга зүй, мэдээллийн хагас жил тутмын цуврал сэтгүүл 2022/01 (23), УБ., 2022 он., 79 дахь тал;

24 Монгол улсын Үндсэн хууль, УБ., 1992 он., 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт “...Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна...”, мөн хуулийн 14.2 дахь хэсэгт “...Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна...” гэж заажээ.

25 Монгол улсын Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, УБ., 2017 он., 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт “...Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны зорилт нь гэмт хэргийг шуурхай, бүрэн илрүүлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг олж тогтоон шударгаар ял оногдуулах, гэм буруугүй хэнийг ч гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцохгүй байх, хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд оршино...” гэж заажээ.

26 Монгол улсын Эрүүгийн хууль, УБ., 2015 он., 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт “...Энэ хуулийн зорилго нь Монгол Улсын Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан хүний эрх, эрх чөлөө, нийтийн болон үндэсний ашиг сонирхол, Үндсэн хуулийн байгуулал, үндэсний болон хүн төрөлхтний аюулгүй байдлыг гэмт халдлагаас хамгаалах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэхэд оршино...” гэж заажээ.

сахих ёстой Улсын их хурлын гишүүд хууль бус үйлдэлдээ хариуцлага хүлээхгүй нэгнээ өөгшүүлж, бүрэн эрхийг нь түдгэлзүүлэхгүй байгаа тул эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд саад учруулдаг.

Сонгуульд санал өгөх явдал нь ард түмний хүсэл зоригийн илэрхийлэл, сэтгэл хөдлөлийн асуудал гээд орхивол тэд зөв сонголтоо хийх эсэх нь тэдний сонгох эрхийн асуудал болно.

Тухайн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй үндэслэлээр Авлигатай тэмцэх газарт шалгагдаж байгаа сэжигтэн, яллагдагчаар татагдсан хүн өөрийнх нь хийж байсан муу үйлдлийг мэдээгүй, хараагүй, үзээгүй газар, хот, суурин, сум, аймагт очоод засаг дарга, иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын гишүүн гэх мэт сонгуульт албанд томилогдоод гэм буруутай гэдгийг шүүхээр эцэслэн тогтоох хүртэлх хугацаанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 14.4 дүгээр зүйлд заасан “...Тодорхой үйл ажиллагаа явуулах, албан үүргээ биелүүлэхийг түдгэлзүүлэх таслан сэргийлэх арга хэмжээ...” авахаас өмнө дахин өөрийн хийж байсан авлига аваад, албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, шүүхээр гэм буруутай нь тогтоогдож ял, шийтгэл авбал түүнийг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлсөний дараа дахин сонгууль явуулж нөхөн томилгоо хийх шаардлага үүснэ. Энэ нь шударга ёсыг замхруулах үндэс юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх эрхийг зөрчиж байгаа юм. Тодруулбал, хуулийн өмнө тэгш байх гэдэг бол ямар ч төрийн албан хаагч адил тэгш байх гэдгээр ойлгож болно. Төрийн тусгай болон захиргааны албанд ажиллаж байгаад авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэн ял шийтгүүлсэн хүн, ялаа эдэлж дуусаад төрийн үйлчилгээний албанд ажиллах, харин авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй үндэслэлээр шалгагдаж байгаа хүн шүүхээр түүнийг гэм буруутай эсэхийг тогтоох хүртэл хугацаанд сонгуульд өрсөлдөхөөр нэрээ дэвшүүлэх, сонгуульд өрсөлдөж ялж гарч ирээд шүүхээс гэм буруутай гэдгийг тогтоох хүртэл төрийн улс төрийн албанд ажиллаад явах боломж холбогдох сонгуулийн тухай бие даасан 3 хууль болон төрийн албаны тухай хуульд байна. Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх хүн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж байгаагүй хүн байх ёстой бол энэ тусгай шаардлага төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхлэх хүнд нэгэн адил хамаарах ёстой. Мөн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт шалгагдаж байх хугацаандаа сонгуульд өрсөлдөх боломжгүй байхаар хуулинд тусгайлан заах шаардлага байна. Ингэвэл хүн бүр эрхэлсэн ажил, албан тушаалаасаа үүдэн ялгаварлан гадуурхагдахгүй хуулийн өмнө тэгш байх нөхцөл бүрдэнэ.

Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэх субъект нь төрийн албанд зөвхөн төрийн жинхэнэ албан хаагчаар хязгаарлахгүй, төрийн улс төрийн болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчид нэгэн адил хамаарах асуудал гэдгийг судалгааны ажлаас харахад илэрхий байна.

Мөн хэн ч авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлддэг. Монгол улсын 3 дахь ерөнхийлөгч Н.Энхбаяр авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдон гэм буруутайн шүүхээр шийдвэрлэгдэн ял эдэлсэн билээ. Тэрээр 2016 онд сонгуульд өрсөлдөж чадаагүй нь түүний ялтай байдал дуусаагүйтэй холбоотой байдаг.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч авлига албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдон ял шийтгэл эдэлсэн бол дахин төрийн тусгай эсхүл төрийн захиргааны албан тушаал эрхлэн ажиллах боломжгүй. Харин төрийн үйлчилгээний албан хаагч олон удаа авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан эсэхээс үл хамааран ялгүй болсон бол дахин үйлчилгээний албан тушаал эрхлэн ажиллах боломж байгаа нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийг эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар нь ялгаварлан гадуурхсан нэг бодлын буруу, ёс суртахуунгүй Үндсэн хууль зөрчсөн үзэгдэл юм.

Дүгнэлт

Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхээр хангагдах ёстой. Бид шүүхийн өмнө тэгш байж, ямар ч төрийн албан хаагч байсан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд ял шийтгэл авах ёстойг холбогдох хуулинд тусгайлан заасан байна. Харин Төрийн албаны тухай хууль, Сонгуулийн тухай холбогдох гурван хуулийн зарим зүйл, заалт төрийн албан хаагчдын хуулийн өмнө эрх тэгш байх эрхийг зөрчиж, эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар нь ялгаварлан гадуурхаж байгааг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Учир нь Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад зааснаар авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэл эдэлсэн хүн төрийн жинхэнэ албанд ажиллах боломжгүй, мөн Цагдаагийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлсэн бол төрийн тусгай албанд томилогдож болохгүй.

Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас бага хүүтэй зээл авсан асуудлаар тус хэрэгт холбогдсон Улсын их хурлын гишүүдийн бүрэн эрхийг түдгэлзүүлэх саналыг Улсын ерөнхий прокуророос Улсын их хуралд оруулахад гишүүдийн олонх нь татгалзсан нөхцөл байдлаас дүгнэлт хийхэд тэд хууль бус үйлдлийнхээ төлөө хариуцлага хүлээхгүй, шударга бус, ёс зүйгүй үйлдэл хийж болдог гэдгээ тухайн үед санал хураалтын системээр ард түмэнд тодорхой харуулсан.

Эгэл жирийн төрийн тусгай албан хаагч гэмт хэрэгт шалгагдахад мөрдөн шалгах ажиллагаанд саад учрахгүйгээр шалгуулаад болж байхад төрийн өндөр эрх мэдэлтэй, улс төрд нөлөө бүхий этгээдүүд хууль зөрчиж, гэмт хэрэгт холбогдоход хариуцлага хүлээхгүй, бүрэн эрхийг нь түдгэлзүүлж болохгүй байгаа нь төрийн албан хаагчдыг эрхэлсэн ажил, албан тушаалын байдлаар ялгаварлан гадуурхсан хэрэг болсон.

Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгэл эдэлснээс бусдаар өөр төрлийн гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгүүлсэн иргэнийг дахин төрийн байгууллагад ажилд авах, томилоход тухайн байгууллага дотоод итгэл үнэмшлээрээ ажилд авах, томилох эсэхийг шийдвэрлэх бүрэн боломжтой.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчид тавигдах нийтлэг шаардлагад туссан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэл эдэлж байгаагүй байх, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгүүлээгүй иргэнийг ажиллуулж болох заалт нь тухайн алба хаагч аливаа гэмт хэрэгт холбогдон хөөн хэлэлцэх хугацаа дуусч гэмт хэрэг хэрэгсэхгүй болсон, ял шийтгэлээ бүрэн эдэлж дууссан, нийтийн албанд томилогдох эрхээ хасуулсан хугацаа дуусахад ялтай байх хугацаа дуусна гэдэгтэй зөрчилдөж байна.

Монгол улсын иргэний гэм бурууг шүүх шүүгээгүй байхад хуулийн хүрээнд бүх насаар нь төрийн албанд томилогдох эрхийг хасаж яллаж байгаа нь Үндсэн хуулийг зөрчиж байна. Харин сонгуульд өрсөлдөх хүсэлтэй Сонгуулийн ерөнхий хороонд бүртгүүлсэн нэр дэвшигч иргэн зөвхөн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж, шүүхээр гэм буруутай тогтоогдсоноос бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж ял, шийтгэл эдэлж байсан эсэхээс үл хамааран сонгуульд нэр дэвшин өрсөлдөх боломжтой байгаа нь шударга бус байна.

Төрийн жинхэнэ албанд ажиллах хүсэлтэй иргэдийг авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэнээс бусдаар өөр төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдолд Сонгуульд өрсөлдөх эрхтэй нэр дэвшигч иргэнтэй яг нэгэн адил эрхээр хангаж, ажиллах боломжийг бий болгох хэрэгтэй гэж дүгнэлээ.

Санал

1. Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.2¹ дахь хэсэгт "...Цагдаагийн албан тушаалд анх томилохдоо гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй, нас, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ёс зүйн

- болон бусад тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтийг хангасан 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэнийг хүсэлтийг нь үндэслэн шалгуур хангасан байдлаар нь эрэмбэлэн шалгаруулж томилно...” гэснийг санаатай хүнд гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй, болгоомжгүй хөнгөн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан бол ял шийтгэлээ бүрэн эдэлж дууссан байх гэж өөрчлөлт оруулах,
2. Цагдаагийн алба хаагчийг албанаас халахдаа Монгол улсын Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 82 дугаар зүйлийн 82.1.2¹ дэх хэсэгт “...гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон...” гэснийг санаатай гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон гэж өөрчлөх. Ингэснээр албан үүргээ гүйцэтгэж явахдаа болгоомжгүй хөнгөн эсхүл хүнд гэмт хэрэг үйлдсэн алба хаагчдад боломж олгох юм.
 3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 270 дугаар зүйлийн 270.3¹ дахь хэсэгт “...Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх байгууллагын алба хаагчаар Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан шаардлага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас тогтоосон журам, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ёс зүйн шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангасан, арван найман насанд хүрсэн, гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй Монгол Улсын иргэнийг авч ажиллуулна...” гэснийг санаатай гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй, болгоомжгүй хөнгөн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан бол ял шийтгэлээ бүрэн эдэлж дууссан байх гэж өөрчлөлт оруулах,
 4. Төрийн албаны хуульд ялтай байдлын асуудлыг төрийн бүх албан хаагч нарт хамаатуулан нэг мөр ойлгогдохуйц, ямар нэг ялгаварлал, тэгш эрхийн зөрчил үүсгэхгүйгээр “зөв, оновчтой” томъёолон нэг мөр заах, энэ хүрээнд төрийн жинхэнэ болон улс төрийн албан тушаалд “авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг, мөн бусад төрлийн гэмт хэргийг санаатай үйлдэж, гэм буруутайд тооцогдож байгаагүй”, харин төрийн үйлчилгээний албан хаагч нарт “ялтай байдал дууссан байх” гэсэн ялгамжтай шалгууртай болгох.
 5. Хэрвээ авлига, албан тушаалын гэмт хэргээс өөр төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэл авч байсан иргэнийг Төрийн жинхэнэ албанд ажиллуулахгүй гэж үзвэл Төрийн улс төрийн болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчдыг нэгэн адил ажил эрхлэх эрхгүй болгох зохицуулалт хэрэгтэй.

Ашигласан материал

Монгол Улс дахь эрх зүйн акт:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль.,УБ.,1992 он;
2. Улс төрийн намын тухай хууль.,УБ.,2005 он;
3. Авлигын эсрэг хууль.,УБ.,2006 он;Хүүхдийн эрх, эрх хамгаалал.,УБ.,2011 он;
4. Нийтийн албанд нийтийн болон
5. Хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль.,УБ.,2012 он;
6. Сонгуулийн тухай хууль.,УБ., 2015 он;
7. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. Өршөөл үзүүлэх тухай хууль., УБ., 2015 он;
8. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга.,УБ.,2017 он;
9. Монгол Улсын хууль эмхэтгэл., Эрүүгийн хууль., 2017 он;
10. Монгол улсын Их хурлын сонгуулийн тухай хууль.,УБ.,2019 он;
11. Монгол улсын Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай хууль.,УБ.,2020 он;
12. Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн тухай хууль.,УБ.,2020 он;

Олон улс дахь эрх зүйн акт:

13. Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенц.

Ном сурах, бичиг, судалгааны ажил, сэтгүүл:

14. Amnesty and Pardon. Leslie Sebba and Richard s. Frase. Encyclopedia of Crime and Justice, Vol. 1, 2002.
 15. Авлигын гэмт явдал сургалтын гарын авлага.,УБ.,2007 он;
 16. “Эрүүгийн эрх зүй, гарын авлага”.,УБ.,2007 он;АТГ-ын судалгааны тайлан. УБ., 2013 он;
 17. Авлигын гэмт явдал сургалтын гарын авлага.,УБ.,2007 он;
 18. Монгол Улс дахь 2012 оны гэмт хэрэг, захиргааны зөрчлийн нөхцөл байдал.,УБ., 2013 он;
 19. Албан тушаалын гэмт хэрэг: Эрүүгийн эрх зүй, эрүүгийн процессын эрх зүйн тулгамдсан асуудал” МУИС-ийн Эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл.,УБ.,2015 он;
/Б.Одонтунгалаг, Х.Болормаа., “Монгол Улс дахь авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн өнөөгийн байдал” сэдэвт илтгэл/;
/Б.Номынбаясгалан., “Аутентик тайлбарыг хэрэглэх онцлог эрх зүйн зарим асуудал” сэдэвт илтгэл/;
 20. “Хууль сахиулахуй” онол арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл., №02 (10)., УБ.,2016 он; /Ц.Мөнхбат.,”Ялтай байдлын эрх зүйн процессын зарим асуудал” илтгэл/;
 21. “Төрийн албаны шинэтгэл ба тулгамдсан асуудал” эрдэм шинжилгээний ба хурлын эмхтгэл УБ.,2017 он, Доктор, /Ph.D/ Д.Мөнхтөр “Төрийн албаны тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж буй зарим хүчин зүйл” сэдэвт илтгэл;
 22. Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комиссоос эрхлэн гарсан “Жендэр ба хүний эрх” гарын авлага, УБ., 2018 он;
 23. С.Гантулга, Б.Энхболд. “Эрүүгийн эрх зүй /тусгай анги/ сурах бичиг.,УБ.,2018;
 24. Шударга ёс” онол арга зүй, мэдээллийн хагас жил тутмын цуврал сэтгүүл 2022/01 (23)., УБ.,2022 он;
 25. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн шүүхийн статистик
- Интернэт цахим хуудас:
26. <https://www.Crimemap.police.gov.mn/>
 27. <http://iaac.mn/>

Хавсралт 1

№	Мэргэжил, албан тушаал	Шүүхийн шийдвэр	Ял шийтгэл	Ялын төрөл
1.	Эрх зүйч	Баянгол дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 07 дугаар сарын 06-ны 665-р шийтгэх тогтоол.	22.4.4 Нийтийн албан тушаалтан хахууль өгөгчийн ашиг сонирхлын үүднээс албан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байхын тулд хахууль өгөхийг шаардсан гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 5 жилийн хугацаагаар хасч, 10000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний торгох ялаар шийтгэсэн.
	Баянгол дүүргийн ... дугаар хэлтсийн мөрдөгч 3.Х			
2.	Хуульч	Улсын дээд шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 15-ны өдрийн 313-р шийтгэх тогтоол	Хээл хахууль авсан гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 3 жил хасч, 15000 нэгжтэй тэнцэх торгох ялаар шийтгэсэн.
	Дундговь аймгийн хулд сумын засаг дарга Ч.З			
3.	Менежер, эдийн засагч “Н” цэцэрлэгт эрхлэгч, “АС I A АЗ ХХК-нд оффис менежер	Сүхбаатар дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 30-ны өдрийн 630 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.5 Хахууль өгөх гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасч, 2700 нэгжтэй тэнцэх төгрөгөөр торгох ял.
4.	Эдийн засагч	Сүхбаатар дүүргийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны 2020	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 05 жилийн хугацаагаар

		оны 07 дугаар сарын 06-ны өдрийн 646 дугаартай шийтгэх тогтоол	тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	хасч, 05 жилийн хугацаагаар хорих ял
	Улсын их хурлын гишүүн			
5.	Хэнтий аймгийн ... сумын засаг дарга	Хэнтий аймгийн Бор-өндөр сум дахь сум дундын шүүхийн 2020 оны 01 дүгээр сарын 22-ны өдрийн 08 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албан тушаалд томилогдох эрхийг 2 жил хасаж, 5400 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох ял
6.	Эдийн засагч Төв аймгийн Эрдэнэ сумын засаг дарга	Улсын дээд шүүхийн 2020 оны 07 сарын 17-ны 432 дугаартай шийтгэх тогтоол	Хээл хахууль авсан, баримт бичиг хуурамчаар үйлдсэн гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийн 3 жил хасаж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 51 дахин нэмэгдүүлсэнтэй торгох ял.
7.	Эмч Баян-Өлгий аймгийн Дэлүүн сумын, сум дундын эмнэлгийн ерөнхий эмч А.Х	Баян-өлгий аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 03 дугаар сарын 03-ны өдрийн 64 дугаартай шийтгэх тогтоол	268.1 Хээл хахууль өгөгчийн ашиг сонирхолын үүднээс албан үүргийн хувьд гүйцэтгэх үүргээ хэрэгжүүлээгүй, гүйцэтгэх ёсгүй үйлдэл хийж өөрөө хээл хахууль авсан гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийн 3 жил хасаж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 51 дахин нэмэгдүүлсэнтэй торгох ял.
8.	Биеийн тамирын багш “Эжэр” хоолны газрын захирал	Сүхбаатар дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 03 дугаар сарын 09-ны өдрийн 203 дугаартай шийтгэх тогтоол	Хээл хахууль өгсөн гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасаж, 2700 нэгжээр торгох ял.
9.	Хүнс үйлдвэрлэлийн технологич Сүхбаатар дүүргийн мэргэжлийн хяналтын хэлтэст Хүнсний чанар, стандартын хяналтын улсын байцаагч	Сүхбаатар дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 03 дугаар сарын 16-ны өдрийн 221 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.4 Нийтийн албан тушаалтан хахууль өгөгчийн ашиг сонирхлын үүднээс албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүйн хариуд, гүйцэтгэх ёсгүй үйлдлийг хийж хахууль авсан гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 5 жил хасаж, 15000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөөр торгох ял.
10.	Эрх зүйч Хаан банкны хууль эрх зүйн газрын ахлах хуулийн зөвлөх	Сүхбаатар дүүргийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 03 дугаар сарын 31-ны өдрийн 288 дугаартай шийтгэх тогтоол	Албан тушаалаа урвуулан ашигласан, албаны мөнгө завшсан гэмт хэрэг	5000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний торгох ял
11.	Математикийн багш Эрхэлсэн тодорхой ажилгүй	Баянгол дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 05 дугаар сарын 04-	22.4 Нийтийн албан тушаалтан хахууль өгөгчийн ашиг сонирхлын үүднээс албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүйн хариуд, гүйцэтгэх ёсгүй	Нийтийн албан тушаалд томилогдох эрхийг 2 жил хасаж, 5400 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох

		ны өдрийн 445 дугаар тогтоол	үйлдлийг хийж хахууль авсан гэмт хэрэг	
12.	Стратегич Эрхэлсэн тодорхой ажилгүй	Сонгинохайрхан дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 05 дугаар сарын 05-ны өдрийн 356 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албан тушаалд томилогдох эрхийг 3 жил хасаж, 2 жилийн хугацаагаар хорих ял.
13.	Монгол улсын сайд, Засгийн газрын гишүүн	Сүхбаатар дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 05 дугаар сарын 07-ны өдрийн 51 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 4 жилийн хугацаатай хасч, 6 сарын хугацаагаар хорих ял.
14.	Багш		Хээл хахууль авсан гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасаж, 2700 нэгжээр торгох ял.
	Хөвсгөл аймагт бага ангийн багш	Хөвсгөл аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 08-ны өдрийн 198 дугаартай шийтгэх тогтоол		
15.	Геологич	Дорнод аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 12-ны өдрийн 179 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасаж, 1 жилийн хорих ял
16.	Говь-алтай аймаг бага сургуулийн захирал	Говь-алтай аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 16-ны өдрийн 43 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг жилийн хугацаагаар хасаж, 2 жилийн хугацаагаар тэнсэж
17.	Засаг даргын тамгын газрын санхүү, эдийн засаг, бодлого зохицуулалтын хэлтсийн тасгийн дарга	Дархан-Уул аймгийн Сум дундын ЭХАШШ-ийн 2020 оны 10.16-ны 188-р шийтгэх тогтоол	Албаны мөнгө хувьдаа ашигласан, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж, улсад их хэмжээний хохирол учруулсан гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 5 жилийн хугацаагаар хасаж, 25000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох ял
	Хэлтсийн дарга			
	Цогцолбор сургуулийн нягтлан бодогч			
	Улсын нөөцийн газрын дарга			
	Дэд дарга			

18.	“Дулааны станц” ТӨХК-ийн захирал	Хөвсгөл аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 26- ны өдрийн 235 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасаж, 5500 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний торгох ялаар шийтгэсэн.
19.	УИХ-ийн гишүүн, сайд Ерөнхий газрын захиргаа, хяналт, шинжилгээ, улсын нөөцийн асуудал хариуцсан дэд дарга	Сүхбаатар дүүргийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2020 оны 12.19-ний 01-р шийтгэх тогтоол	Албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашиглаж, тойргийн мөнгийг хууль бусаар ашигласан , Улсад их хэмжээний хохирол учруулсан гэмт хэрэг	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 5 жилийн хугацаагаар хасаж, 25000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох ял
20.	Математикийн багш Нийслэлийн ЕБС- ийн “ҮЦ” сургуульд багш	Сүхбаатар дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны 2020 оны 06 дугаар сарын 26 өдрийн 618 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.4.4 Нийтийн албан тушаалтан хахууль өгөгчийн ашиг сонирхлын үүднээс албан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байхын тулд хахууль өгөхийг шаардсан гэмт хэрэг.	Нийтийн албанд томилогдох эрхийг 5 жилийн хугацаагаар хасаж, 25000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох ял
21.	Нягтлан бодогч	Ховд аймгийн Булган сум дахь сум дундын шүүхийн 2020 оны 06 дугаар сарын 29-ны өдрийн 44 дугаартай шийтгэх тогтоол	22.1 Нийтийн албан тушаалтан албан үүрэг, бүрэн эрх, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглаж бусдад давуу байдал бий болгосон гэмт хэрэг.	Нийтийн албан тушаалд томилогдох эрхийг 2 жилийн хугацаагаар хасч, 1 жилийн хугацаар тэнсэх ял

Эх сурвалж: Авлигын гэмт хэргийн шүүхийн шийдвэрийн
эмхэтгэл | боть., 2020 он, УБ

МОНГОЛ ДАХЬ ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭРҮҮД

*Илтгэгч: Ж.Альфараби, Г.Дашзэвэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн 222 дугаар дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: Б.Баярболд (Дотоод хэргийн их сургуулийн сургуулийн Эрүүгийн эрх зүй, криминологийн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)*

Хураангуй: Хүн төрснөөсөө хойш 18 нас хүртэл хүүхэд гэдэг статустай байдаг. Үүнээс үзвэл “Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт”, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудал”-ууд бол бараг мөнхийн сэдэв байна. Тийм ч учраас Монгол улсад сүүлийн нилээн хэдэн жил яригдаж байгаа томоохон асуудал бол “Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт” байдаг. Олон жил яригдаж байгаа ч ямар нэгэн шийдэлд хүрсэн юм байхгүй, авсан арга хэмжээ нь хурдан морь унадаг хүүхдүүдийг намар, өвөл, хаврын улирал буюу 11 сарын 01 -ээс 05 сарын 01 хүртэлх хугацаанд хурдан морь унуулахгүй гэж шийдсэн. Гэвч энэ нь далд хэлбэрээр олон хүүхдүүд морь унадаг, аюултай ажил хөдөлмөр эрхэлдгээс болсон. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь гол сэдэв бөгөөд энэ нь хуулиар хориглосон, устгах ёстой хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээний ойлголт юм. Хүүхдийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжээ, бүтэц, тэдгээрт гарч буй өөрчлөлтийг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийхэд ашиглагдах тоон мэдээллийн багцыг бий болгоход оршино.

Түлхүүр үг: Хурдан морь, аюултай ажил, нөлөөлөл, насны хязгаар, оюун ухаан, бие махбод.

Оршил

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын тооцоолсноор дэлхий дахинаа нийт хүүхдийн 11 хувь буюу 168 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр хүүхдүүдийн бараг тал хувь нь эрүүл мэндэд хортой, аюултай ажил хөдөлмөр эрхэлдэг бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт сул, ажлын зохион байгуулалт оновчгүй байгаагаас гэмтэх, бэртэх, өвчин эмгэг тусах, улмаар нас барах эрсдэлд хүрдэг байна.

Хүүхдийн хөдөлмөр нь сурч боловсрох, эрүүл байх боломжийг үгүйсгэж, ядуурлыг гүнзгийрүүлж байдаг тул хүний үндсэн эрхийн зөрчил гэж үздэг. Энэ нь эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, улмаар насанд хүрэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсийг бууруулах үр дагавартай тул хувь хүн, гэр бүл, цаашлаад макро эдийн засгийн хувьд ч сөрөг нөлөөтэй байдаг.

Монгол Улсад 5-17 насны хүүхдийн 10 хувь буюу 56,000 гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн дийлэнх нь хөдөө аж ахуй (хурдны морь унаж уралдах зэрэг), уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж байна.¹ Барилга, уул уурхайн салбарт аюултай ажлын байр нийтлэг байдаг бөгөөд энэ салбарт ажил эрхэлж буй 15-17 насны хүүхдийн талаас илүү нь аюултай, хортой нөхцөлд ажиллаж байна. Хот, суурин газартай харьцуулахад хөдөө орон нутагт ядуу өрх олон байхын хэрээр хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх нь элбэг байна.² Боловсрол дахь жендерийн тэгш бус байдлын улмаас охидтой харьцуулахад хөвгүүд хөдөлмөр эрхлэх илүү эрсдэлтэй, харин охидын хувьд гэрийн ажил хийх нь их байдаг.³

1 ЮСВ: Хүүхдийн хөдөлмөрийг ойлгохуй: (ЮСВ) Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: 2015 оноос чинагш дэлхий ертөнц (Ром, 2015), хуудас 6.

2 ЮСВ: Хүүхдийн хөдөлмөрийг ойлгохуй: (ЮСВ) Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: 2015 оноос чинагш дэлхий ертөнц (Ром, 2015), хуудас 6.

3 ЮСВ: Хүүхдийн хөдөлмөрийг ойлгохуй: (ЮСВ) Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: 2015 оноос чинагш дэлхий ертөнц (Ром, 2015), хуудас 7-8

Монгол Улс Европын Холбоо (ЕХ)-ны Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем (GSP+)-д хамрагддаг бөгөөд энэхүү худалдааны хөнгөлөлт, урамшууллыг цаашид үргэлжлүүлэхийн тулд олон улсын гэрээ конвенц, түүний дотор хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай конвенцыг бүрэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах хүчин чармайлтыг нэмэгдүүлэх нь зөвхөн хүний эрхийг хангах шаардлага төдийгүй Тогтвортой хөгжлийн найм дахь зорилт болох зохистой хөдөлмөр, эдийн засгийн өсөлтийг хангах тухай заалт болон 2030 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хориглох тухай зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Үндсэн хэсэг

Нэгдүгээр бүлэг. Хүүхдийн хөдөлмөр гэж юу вэ?

ОУХБ-ын конвенц, Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасанчлан “18 нас хүрээгүй охид, хөвгүүдийг хүүхэд” гэж үздэг. Аливаа ажил нь хүүхдийн хөдөлмөр мөн эсэх нь хүүхдийн нас, ажлын цаг, нөхцөл, гүйцэтгэж буй ажлын төрлөөс хамаарна. Мөн тухайн салбар, улс орны онцлогоос хамааран ялгаатай тодорхойлж болно.⁴

Дэлхий даяар олон сая хүүхэд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож буй хэдий ч бүгдийг нь хүүхдийн хөдөлмөр гэж үзэж болохгүй. Хүүхдийн эрхэлж буй ажил нь тэдний боловсрол, эрүүл мэнд, хувь хүний хөгжилд саад болохгүй, харин чадвар, туршлагаа хөгжүүлэхэд нь дэмжлэг болж, гэр бүлийнх нь сайн сайханд хувь нэмрээ оруулж байвал хүүхдийн эдийн засгийн оролцоо үр дүнтэй байна. Ийм ажил нь 2002 онд Монгол Улсын нэгдэн орсон Насны доод хязгаарын тухай конвенц(1973 он, №138)-д заасны дагуу аюулгүй, тухайн насанд нь тохирсон байх ёстой. Хүүхдийн хөдөлмөрийг тодорхойлох нь маш төвөгтэй. Энэ нь тэдний хүүхэд нас, хөгжих боломж, хүний эрхэм чанарыг үгүйсгэж, тэдний бие бялдар, оюун ухааны хөгжилд сөргөөр нөлөөлдөг.⁵

Хүүхдийн хөдөлмөр нь:

- оюун ухаан, бие махбод, нийгмийн болон ёс суртахууны хувьд аюултай;
- хүүхдийн суралцах боломжийг хязгаарлаж, улмаар сургуулиа орхиход хүргэдэг учраас хүүхдийн сурч боловсроход саад болох;
- хүнд хэцүү ажлыг удаан хугацаагаар сургуульд суралцахтай хослуулах шаардлагатай
- тулгардаг.

ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР

Хүүхдийн эдийн засгийн үйл ажиллагаа дахь оролцоо нь хүүхдийн хөдөлмөр мөн эсэх нь хүүхдийн нас, ажлын цаг, нөхцөл, гүйцэтгэж буй ажлын төрлөөс хамаарна. Хэрвээ хүүхэд бага наснаасаа, урт цагаар эсвэл бие бялдар, сэтгэцийн эрүүл мэнд, хөгжил, боловсорч сурахад нь нөлөөлөхүйц ажилд оролцдог бол энэ нь хүүхдийн хөдөлмөр болно.

Монгол улсад 138 мянга гаруй хүүхэд хүүхдийн хөдөлмөрт оролцож байна.⁶

⁴ https://mlsp.gov.mn/uploads/files/child_labour_sudalagaa_mn_2021_2022.pdf

⁵ ЮСВ: Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: Тойм мэдээлэл (Пом, 2014), хуудас 14

⁶ https://mlsp.gov.mn/uploads/files/child_labour_sudalagaa_mn_2021_2022.pdf



Хөдөөд хүүхдийн хөдөлмөр их байна



Хүүхдийн хөдөлмөрийн улмаас гарах бие махбод, сэтгэл санааны сөрөг нөлөөнд бага насны хүүхдүүд илүү өртөмтгий байдаг. Ерөнхийдөө бага насны хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх нь тэдний боловсролд сөргөөр нөлөөлөх бөгөөд улмаар хүний капиталын хуримтлал бага байна.⁷

эдийн засаг, боловсролын тогтолцоо буурай хөгжилтэй бол тухайн асуудлаар гурван талт зөвлөлдөх уулзалт хийсний үндсэн дээр насны доод хязгаарыг түр хугацаагаар 14 болгон тогтоож болно).

Хэрвээ хүүхдийг сургууль, мэргэжлийн сургалтад хамрагдахад нь саад болохгүй, хөгжил, эрүүл мэндэд нь сөргөөр нөлөөлөхгүй бол 13-15 насны хүүхдэд хөнгөн ажил эрхлэхийг зөвшөөрч болно. Аюултай ажлыг зөвхөн 18 нас хүрсэн хүн

эрхлэхийг зөвшөөрөх бөгөөд гурван талт зөвлөлдөх уулзалт хийж залуу ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахууныг бүрэн хамгаалж, тэднийг зохих сургалтад хамруулсан тохиолдолд насны доод хязгаарыг 16 болгон тогтоож болно.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны доод хязгаар

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн доорх нэмэлтүүд нь (2021 оны 07 сарын 02-ноос хүчин төгөлдөр болно) 15 хүртэлх насны хүүхэд ажил эрхлэхийг зөвшөөрөхгүй, 13-15 настай хүүхдүүд эцэг эх асран хамгаалагч болон төрийн байгууллагын зөвшөөрлийн үндсэн дээр мэргэжлийн чиг баримжаа эзэмших, тодорхой чадвартай болох зорилгоор гэрээ байгуулан ажиллаж болох ба 16 нас хүрсэн хүүхдүүд ямарваа нэгэн зөвшөөрөл шаардахгүйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор заажээ.⁸

Хөдөлмөрийн хууль нь хүүхдийн насны байдалд харгалзуулан ажлын цагийг хязгаарлаж илүү цагаар болон олон нийтийн баяр, амралтын өдрүүдэд ажиллахыг хоригложээ. Мөн насанд хүрээгүй хүн эрхлэхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалтад орсон ажил хийхийг зөвшөөрөхгүй байна (Дараах хэсгээс харна уу). Эдгээр заалтыг зөрчсөн ажил олгогчийг 15,000-30,000 төгрөгөөр торгохоор заасан нь тийм ч үр дүнтэй биш.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд

Монгол Улс 2001 онд нэгдэн **орсон 1999 оны Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай конвенц** (Дугаар 182)-ийн 3-р зүйлд Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг тодорхойлжээ. Үүнд хүүхдийн хөдөлмөрийн тодорхой хэлбэрүүдийг нэн тэргүүн таслан зогсоох, улмаар хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах нь урт хугацааны зорилго болгохыг зааж өгчээ. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд гэдэгт:

- Хүүхдийг худалдах, өрийн барьцаанд өгөх, боолчлох, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, зэвсэгт мөргөлдөөнд дайчлах, хүчээр элсүүлэх зэрэг боолчлолын бүх хэлбэрүүд, түүнтэй төстэй практикууд;
- Хүүхдийг биеийг үнэлүүлэх, садар самуун агуулга бүхий материал үйлдвэрлэх, садар самууны үзвэр, үйлчилгээнд ашиглах, татан оролцуулах, уг ажлыг санал болгох;
- Холбогдох олон улсын гэрээнд заасанчлан мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, хил дамнуулан худалдах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах, зуучлах, эсвэл санал болгох;
- Үйл ажиллагааны мөн чанар үр дагаврын хувьд хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, зан суртахуунд хохирол учруулахуйц ажлууд орно.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг гэмт хэрэгт тооцох нь

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль (2015) 2016 оны 9 сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхэлнэ. Уг хуулийн 16 дугаар зүйлд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт заасан ажлыг хийлгэхээр хүүхдэд хүч хэрэглэсэн этгээдийг торгох, 1 жил хүртэлх хугацаагаар хөдөлгөөнийг хязгаарлах (гэрийн хорио буюу олон улсад зорчихыг хориглох) мөн 1 жил хүртэлх хорих ялаар шийтгэнэ. Хүүхдээр гуйлга гуйлгах, биеийг нь үнэлүүлэх, хүүхдийг садар самуунд хүчээр оролцуулах, садар самуун агуулгатай зүйлийг бэлтгэх, худалдах, түгээх болон хадгалахад ашигласан тохиолдолд мөн 16 дугаар зүйлд заасан хариуцлага хүлээнэ. 13 дугаар зүйлд заасанчлан албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх нь торгууль ноогдуулах буюу 8 жил хүртэлх хорих ялаар ял шийтгүүлнэ.

Хоёрдугаар бүлэг. Аюултай ажил

Хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, зан суртахуунд сөргөөр нөлөөлж байгаа эсвэл аюултай, эрүүл ахуйн таагүй нөхцөлд хийгдэж буй үйл ажлыг “аюултай ажил”

⁸ Хөдөлмөрийн тухай 2021 он

гэж үздэг. Эдгээр ажлыг эрхлэхэд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт сул, ажлын зохион байгуулалт оновчгүй байдаг тул гэмтэх, бэртэх, өвчин эмгэг тусах (магадгүй насанд хүрэх хүртэл мэдэгдэхгүй байж магадгүй) улмаар нас барах зэрэг үр дагаварт хүрнэ. Хүүхдийн бие махбод, сэтгэл санааны хөгжил гүйцэд төлөвшөөгүй, туршлагагүй байдаг тул насанд хүрэгчдээс илүү сөрөг үр дагавар учруулдаг байна.⁹

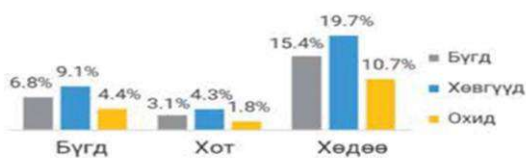
ОУХБ-ын 182-р конвенцын 4-р зүйлд конвенцод нэгдэн орсон улсын хууль ёсны зохих байгууллага ажилтан, ажил олгогчдын төлөөлөлтэй зөвшилцсөний үндсэн дээр ямар ажлыг аюултай ажилд тооцох тухай үндэсний хууль тогтоомжид тусгахыг зөвшөөрсөн байдаг. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай ОУХБ-ын 190-р зөвлөмжид аюултай ажлыг тодорхойлохдоо дараах асуудлуудад анхаарлаа хандуулахыг зөвлөсөн байдаг. Үүнд:

- Хүүхдийг бие махбод, сэтгэл санаа, бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлж болзошгүй ажил;
- Газрын гүнд, усан доор, хэт өндөр, эсвэл хэт давчуу орон зайд явагдах ажил;
- Аюултай машин механизм, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэлтэй ажиллах түүнийг гараар удирдах буюу хүнд ачаа бараа тээвэрлэх ажлууд;
- Аюултай химийн бодис хэрэгсэл, үйл ажиллагаа буюу эрүүл мэндэд хохирол учруулахуйц температур, дуу чимээний түвшин, чичрэлт доргилт зэрэг эрүүл бус орчинд ажиллах ажлууд;
- Уртасгасан цагаар, эсвэл шөнийн ээлжинд ажиллах, ажил олгогчийн байранд тодорхой шалтгаангүйгээр байрлуулж ажиллуулах зэрэг багтана.¹⁰

АЮУЛТАЙ АЖИЛ

Хүүхдийн аюултай ажил гэж хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуун, хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлөх аюултай шинж чанар бүхий (аюултай орчин, тоног төхөөрөмж, салбар, ажил мэргэжил) аливаа ажил, үйл ажиллагаа юм.

Аюултай ажилд оролцож буй хүүхдийн дийлэнх нь **хөдөө** амьдарч байна.



Аюултай ажилд оролцож буй 10 хүүхэд тутмын 1 ажил, мэргэжлийн хувьд аюултайд тооцогдож, тэдгээрийн 2.0 мянга (40.8%) нь барилгын салбар дотоод засал, чимэглэлийн ажил туслах, барилгыг

Хөвгүүд охидыг бодвол аюултай ажилд илүү оролцож байна.



Ажил хийж буй хүүхдүүдийн ихэнх нь том мал, тэжээвэр амьтадтай харь эсвэл өтөг, бууц, ялгадастай орчинд ажиллаж байсан тул хүүхдийн аюул

Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт¹¹

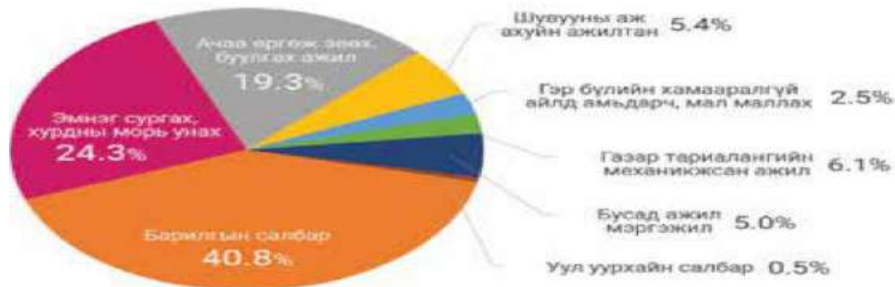
2016 оны 2-р сард Хөдөлмөрийн сайд Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон Ажлын байрны жагсаалтыг А36 тоот тушаалаараа шинэчлэн баталжээ. Энэ тушаал нь албан ба албан бус хэвшлийн алинд нь ч хамаарах бөгөөд 18 нас хүрээгүй хүнийг тэдний амьдрал, эрүүл мэнд, зан суртахуун, аюулгүй байдал, хөгжилд сөрөг нөлөө бүхий ажлын байранд ажиллуулахыг хоригложээ. Мөн химийн бодис, шатах, дэлбэрэх бодис зэрэг тодорхой материалуудтай харьцаж ажиллахыг хориглосон бөгөөд (нас, хүйсээс хамааран) өргөж болох ачааны дээд хэмжээг тогтоон

9 ЮСВ: Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: Тойм мэдээлэл (Пом, 2014), хуудас 16.

¹⁰ https://mlsp.gov.mn/uploads/files/child_labour_sudalagaa_mn_2021_2022.pdf

¹¹ https://mlsp.gov.mn/uploads/files/child_labour_sudalagaa_mn_2021_2022.pdf

зарим нэг ажил хөдөлмөр эрхлэхийг бүрэн хоригложээ. Энэхүү жагсаалтад хамгийн сүүлд хийсэн нэмэлтээр жил бүрийн 11 дүгээр сарын 1-нээс 5 дугаар сарын 1-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд хурдан морины уралдаан, сунгаанд хүүхэд оролцохыг хоригложээ. Энэ нь цаг агаарын хувьд хамгийн аюултай цаг үе байдаг. Гэвч зун наадмын үеэр хамгийн доод тал нь 7 настай хүүхэд хурдан морь унаж уралдах боломжтой хэвээр байна.



➤ Хөдөө аж ахуй
Монголын эдийн засгийн томоохон салбарын нэг юм. Хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн 96 хувь нь энэ салбарт ажиллаж

байна. ОУХБ-аас 2007 онд Өвөрхангай, Ховд, Хөвсгөл аймагт айлын мал маллаж буй 270 хүүхдийг хамарсан суурь судалгаа хийжээ. Судалгаанд хамрагдсан хүүхдүүдийн 64 хувь нь хөвгүүд бөгөөд гуравны нэг нь өөрийн төрсөн нутгаас өөр газарт, дөрөвний нэг нь хамаатан садан биш айлд, талаас илүү хувь нь эцэг эхээсээ тусдаа амьдарч, айлын мал хариулж байв.¹²

Энэ нөхцөл байдал нь нэлээд олон асуудал хөндөхөд хүргэсэн байна. Ихэнх хүүхдүүд ямар нэгэн гэрээ хэлцэлгүйгээр айлын мал малладаг тул цалин хөлс, ажлын байрны нөхцөл ямар ч баталгаагүй байв. Эцэг эх нь мал маллуулах өрхтэй аман хэлбэрээр тохиролцон хүүхдээ орхисноор бие махбод, сэтгэл санааны дарамт, мөлжлөгт өртөх, улмаар зодуулах, бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх, хэт ачаалалтай ажиллах, хоол хүнсээ хасуулах, эрс тэс цаг агаарын нөхцөлд ажиллах зэргээр эрх нь зөрчигддөг байна.

Мал маллах нь хүүхдийн сурч боловсрох боломжид сөргөөр нөлөөлдөг. Үндэсний статистикийн хорооноос ОУХБ-ын дэмжлэгтэй хийсэн Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгааны 2013 оны тайланд дурдсанаар 15-аас 17 насны хүүхдүүдийн 22 хувь нь мал маллаж байгаагаас сургуульд суралцаж чадаагүй бөгөөд энэ нь хүүхэд сургуульд суралцахгүй байх хамгийн түгээмэл шалтгаан болжээ.¹³

➤ Хурдан морины уралдаан

Хурдан морь унаж уралдах нь Монголын уламжлалт соёлын нэг хэсэг юм. Жил бүрийн долдугаар сарын 11-нд улс орон даяар Монголын уламжлалт баяр болох Наадам болдог ба уг баяр наадмыг 2010 оны 10-р сард ЮНЕСКО-гийн Хүн төрөлхтний биет бус соёлын өвийн жагсаалтад бүртгэжээ. Наадмаар бөхийн барилдаан, сур харваа, хурдан морины уралдаан зохион байгуулдаг бөгөөд хурдан морины уралдаанд хүүхдүүд морь унаж оролцдог.

Хурдан морины уралдааныг мөн билгийн тооллын хаврын эхэн сард буюу нэгдүгээр сарын сүүлч, хоёрдугаар сарын эхээр зохион байгуулдаг нь цаг агаарын тааламжгүй нөхцөлийн улмаас хүүхдийн аюулгүй байдалд нэмэлт асуудал үүсгэдэг байна. Мөстэй, халтиргаатай зам дээр морь халтирах, унаач хүүхэд осгох, хөлдөх, улмаар нүд, амьсгалын замын өвчлөлд өртөх эрсдэл нэмэгддэг. Эдгээр уралдаан уламжлалт баяр ёслол гэхээсээ илүү арилжаа, ашгийн төлөө арга хэмжээ болон хувирч байна.

Хөдөлмөрийн яамны 2016 оны мэдээгээр 10,000 гаруй хүүхэд морь унаачаар бүртгэгдсэн байна. Морь унаач хүүхдүүд ихэвчлэн 7-10 насны хүүхдүүд байдаг тул тулгарах эрсдэлийг үнэлэх, удирдах чадвар бүрэн хөгжөөгүй, түүнчлэн, уралдааны

12 ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөр (АЙПЕК), Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд: Судалгааны тайлан (Женев, 2008), хуудас 75-76.

13 ОУХБ, УСХ: Хүүхдийн хөдөлмөрийн үндэсний судалгааны тайлан (Женев, 2013), хуудас 42.

зохион байгуулалт оновчгүй, тоног төхөөрөмжид алдаа гардгаас уралдааны замд олон хүүхэд мориноос унах, гэмтэх, бэртэх зэрэг эрсдэл гардаг учир хурдан морины уралдааныг аюултай ажил гэж үзэхэд хүргэж байна. 2012-2014 оны хугацаанд нийт 326 хүүхэд мориноос унасны улмаас эмнэлгийн яаралтай тусламж авч, 18 хүүхэд нас баржээ. Унаач хүүхдүүд сургууль завсардах нь олонтаа бөгөөд хурдан морины 4 уралдааныг арилжааны шинжтэй, бооцоо тавьж зохион байгуулдагаас унаач хүүхдүүд ар гэрээсээ хол, уяачийнд амьдарч, улмаар бие махбод, сэтгэл санааны дарамт, үл хайхрах, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлтэй болж байна.¹⁴

Баяр наадмын тухай хуулиар хурдан морины уралдаанд 7-оос доош насны хүүхэд морь унахыг хориглож, хамгаалалтын хувцас өмсч, даатгуулсан байхыг шаарддаг. Гэвч энэ нь наадмаас бусад үед зохион байгуулж буй уралдаанд төдийлөн үйлчлэхгүй байна. 2016 оны хоёрдугаар сард Хөдөлмөрийн сайд Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг 1998 оноос хойш хоёр дахь удаагаа шинэчлэн баталж, жилийн хамгийн аюултай үе буюу 11 дүгээр сарын 01-нээс 05 дугаар сарын 01-ний өдрийг хүртэл 18-аас доош насны хүүхдээр морь унаж уралдуулахыг хориглосон байна. ОУХБ нь энэ өөрчлөлтийг талархан хүлээн авахын хамт хүүхдийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюултай байдгийг дахин дурдаж, 18-аас доош насны хүүхдийг морь унаж уралдуулахгүй байх талаар арга хэмжээ авч ажиллахыг Засгийн газарт уриалж байна. Ямар ч тохиолдолд, 16-18 насны хүүхдүүдээр хурдны морь унуулбал тэдний аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах, зохих сургалтанд хамрагдсан эсэхийг Засгийн газраас анхаарч хянах нь зүйтэй.

➤ Барилгын ажил

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн дийлэнх хэсгийг бүрдүүлдэг бөгөөд энэ салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөр хот, суурин газарт хамгийн түгээмэл байдаг. Тухайлбал, хот сууринд хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн тал хувь нь барилгын салбарт ажиллаж байна.¹⁵

2015 онд ОУХБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийн дэлхийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр (GAP11)-ийн хүрээнд Улаанбаатар хотын барилгын салбарт хүүхдийн хөдөлмөрийн үнэлгээ хийжээ.¹⁶

Судалгаанд нийслэлийн долоон дүүргийн барилга, барилгын материалын үйлдвэр, зах, дэлгүүрийг хамруулсан байна. Судалгаанд хамрагдсан хүүхдүүдийн дийлэнх нь хөвгүүд бөгөөд бараг 65 хувь нь 15-18 насандаа ажил хийж эхэлжээ. Тэдний олонх нь ямар нэг гэрээ хэлцэл хийгээгүй, харин эцэг, эх нь амаар хэлэлцэн тохирсон байдаг. Долоо хоногт дунджаар 60 буюу түүнээс дээш цаг ажиллаж байгаа нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг зөрчиж байна. Зарим хүүхэд Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтад дурдсан ажил эрхэлж байжээ. Бараг тал хувь нь ажлын байран дээрээ гэмтэл бэртэл авч байсан бөгөөд олонх нь аюулгүй ажиллагааны заавар зөвлөгөө аваагүй, хувь хүний хамгаалах хэрэгсэлгүй ажиллаж байна. 2013 онд энэ салбарт ажиллаж байсан гурван хүүхэд амь насаа алдсан тохиолдол гаржээ.

Судалгаанаас харахад, энэ салбарт ажиллаж буй хүүхдүүдийн 16 хувь нь сургуульд суралцдаггүй, 11 хувь нь сурахын зэрэгцээ ажил хийдэг бөгөөд ихээхэн ядардаг, чөлөөт цаг бараг гардаггүй гэж хэлжээ. Охидын хувьд нөхцөл байдал илүү хүнд бөгөөд хоол хийх, гэр цэвэрлэх гэх мэт гэр орны ажил нэмж гүйцэтгэж байна. Тэдний ихэнх нь бага орлоготой өрхийн хүүхдүүд тул эцэг эх нь хүүхдийн хөдөлмөрийн сөрөг үр дагаврын талаар сул ойлголттой, эсвэл огт мэддэггүй, зөвхөн хүүхдийнхээ олж буй санхүүгийн дэмжлэгт л гол анхаарлаа хандуулдаг байна.

➤ Уул уурхай

14 НҮБХС, ОУХБ: Хаврын морин уралдааны үеийн унаач хүүхдийн эрх (Улаанбаатар хот, 2016). хуудас 18.

15 ЮСВ: Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: Тойм мэдээлэл (Ром, 2014), хуудас 16.

16 ОУХБ, (боловсруулж буй) Улаанбаатар хотын б

Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс (ХЭҮК) 2008 онд ОУХБ-тай хамтран Монгол дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай судалгааг найман аймгийн нутагт, түүний дотор албан бус уурхайг оролцуулан судалжээ.¹⁷

Судалгаанд хамрагдсан хүүхдүүдийн 85 хувь нь хөвгүүд байсан бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй нийтлэг зөрчилтэй байв. Хүүхдүүдийн 63 хувь нь өдөрт зургаагаас дээш цагаар буюу өглөөнөөс орой хүртэл тодорхой цагийн хуваарьгүй, мөн 73 хувь нь өдөр бүр ажилладаг гэсэн мэдээлэл өгчээ. Тэдний тэн хагасаас илүү нь газрын гүнд бохирдол, дуу чимээ ихтэй орчинд ажилладаг байна. Аюулгүй ажиллагааны тоног төхөөрөмж хэрэглэж хэвшээгүйн улмаас хүүхдүүдийн талаас илүү хувь нь ажлын байрандаа гэмтэж бэртэж байсан бөгөөд мөн уг ажлыг хийх болсонтой холбоотойгоор эрүүл мэнд дордсон гэжээ. Оролцогч хүүхдүүдийн 58 хувь нь сургууль завсардсан, мөн тооны хүүхдийн сурлагын амжилт хангалтгүй байв. Нийт эцэг эхчүүдийн дөрөвний гурав нь уурхайн ажил хүүхдэд тохиромжгүй гэж үздэг боловч ингэж ажиллуулахаас өөр хувилбар байхгүй хэмээн үзжээ.¹⁸ Уурхайн талбайн ойролцоох гэр бүлүүдийн дунд ядуурал, шилжилт хөдөлгөөн их байдаг тул ажлын байр олох, хадгалах нь энэ салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн үндсэн шалтгаан болох нь тогтоогджээ.

Гуравдугаар бүлэг. Хүүхдийн хөдөлмөрийн нөлөө

Хүүхдийн хөдөлмөр нь богино хугацаанд өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулдаг боловч хүний капиталын хуримтлалыг бууруулдаг тул урт хугацаанд ядууралд хүргэдэг хүчин зүйл юм. Сургууль завсардалт өндөр байгаа нь хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүд, ялангуяа орон нутагт түгээмэл байна. Хөдөө орон нутагт сургуулиас гадуур буй хүүхдийн тоо хот суурин газартай харьцуулахад хэд дахин өндөр.¹⁹ Хүүхдүүд ажиллахын зэрэгцээ сургуулиа орхихгүйг хичээж байгаа боловч хөдөлмөр эрхлэснээр гэртээ бие даан судлах, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх хугацаа бага болдог тул боловсролын чанарт сөргөөр нөлөөлдөг. Үүнээс гадна хөдөө аж ахуйгаас бусад салбарт хүүхдүүд мэдлэг чадвар шаардахгүй ажил эрхэлдэг. Эдгээр ажил нь хүүхдийн мэдлэг, чадварыг хөгжүүлдэггүй, ирээдүйд олох орлогыг нь нэмэгдүүлдэггүй байна. Хүний капитал хөгжихгүй байх нь зөвхөн хувь хүн, өрхийн түвшинд нөлөөлөөд зогсохгүй, үндэсний хэмжээнд нийгмийн хөгжилд сөргөөр нөлөөлнө. Мөн боловсролын салбар дахь жендэрийн тэгш бус байдалд хүүхдийн хөдөлмөр сөргөөр нөлөөлдөг байна.²⁰

➤ Жендэрийн асуудал

5-14 настай хүүхдүүдийн хувьд хөдөлмөр эрхэлж буй хөвгүүд нь охидоос хоёр хувиар илүү байв. Харин 15- 17 насны хүүхдүүдийн хувьд энэхүү ялгаатай байдал 6 хувь болтлоо өссөн бөгөөд үүнд охид хөвгүүдийн онцлог нөлөөлсөн байж болзошгүй юм. 12 Аюултай нөхцөлд ажиллаж байгаа хүүхдүүдийн ихэнх нь буюу 74 хувь 15-17 насны хүүхдүүд байна.²¹ Нас нэмэгдэхийн хэрээр аюултай нөхцөлд ажил гүйцэтгэж буй хөвгүүдийн эзлэх хувь өссөн бөгөөд аюултай ажил эрхэлж буй 15-17 насны хүүхдүүдийн 80 хувь нь хөвгүүд байв.²²

Охид гэр орны ажил илүүтэй хийдэг. 5-14 насны охидын 11 хувь нь долоо хоногт хамгийн багадаа 20- оос дээш цагийг гэр орны ажилд зарцуулдаг тул үүнийг хүүхдийн хөдөлмөр хэмээн авч үздэг.²³ Сургууль завсардалтын хувьд хөвгүүд харьцангуй их

17 ОУХБ, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: (2008) хуудас 23- 35.

18 Дэлхийн зөн (2014) Бичил уурхайгаас хүүхдэд үзүүлэх нөлөө: Судалгааны тайлан

19 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:32554

20 Россана Галли, Хүүхдийн хөдөлмөрийн эдийн засгийн үр нөлөө: DP/128/2001, (2001), хуудас 21.

21 ЮСВ: Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: Тойм мэдээлэл (Ром, 2014), хуудас 6.

22 ОУХБ, ҮСХ, (2013) хуудас 93.

23 ЮСВ, мөн тэнд, (2015) хуудас 8.

бөгөөд 2004 оны статистикаар 61 хувь нь сургууль завсардсан, тэдгээрийн 83 хувь нь хөдөө орон нутгаас ирсэн байжээ.²⁴

Дүгнэлт

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь ирээдүй болсон дүү нарын минь амьдралын хэв маяг, зан ааш, ёс суртахуун, дэлхийг үнэлэх үнэлэмж, өөрийн хичээл зүтгэл, хувь хүн болж төлөвших төлөвшил, эрүүл мэнд, бие бялдар, сэтгэл санаанд хүртэл хүчтэй нөлөөлнө. Хүүхэд бол өөрийн бие физиологио таарсан хөдөлмөрийг бусдын хараа хяналт, зөвшөөрөлтэй ажил хийх нь тухайн улсын эдийн засаг, ажиллах хүч, улс орны ирээдүйд хэрэгтэй зүйл юм. Гэвч хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн жагсаалтад орсон ажлыг аюултай нөхцөл байдалд хийх нь хүүхдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйл учраас энэхүү асуудлыг дэлгэрэнгүй сайн ярьж шийдэх нь зөв юм. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл явц нь ерөнхий судалгааны ажлаас харахад хүүхдийн өөрийн мэдэхгүй байдал, насаа нууж хүнд ажил хийх, тэр ажлыг зүгээр хийдэг гэх хэвийн ойлголт, зайлшгүй өөрийн хэрэгцээгээ хангахын тулд тухайн хөдөлмөрийг эрхэлдэг зүйлүүдээс болж хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлууд дэлгэрч байна. Үүнийг бид тухайн хүүхдийг хөдөлмөр эрхлэхээс нь өмнө түүнд болон аав, ээж, багш, нийгмийн ажилтан, хамтарсан багийн гишүүд танин мэдүүлэх, сургалт сурталчилгаа явуулах, хэлж ойлгуулах, урьдчилан сэргийлэх хэрэв хөдөлмөр эрхлэлт хийсэн хийх гэж байгаа нь мэдэгдвэл түүнтэй ганцаарчилсан ба хамтарсан уулзалт хийх, хөдөлмөр эрхлүүлэх гэж байгаа хүнийг холбогдох хүмүүст хэлж мэдээлэх хэрэгтэй.

Санал, Зөвлөмж

Монгол Улс хүний суурь эрхийг хангаж, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ, эдийн засгийн ашиг сонирхлоо хангаж, Европын холбоотой хийж буй худалдаагаа өргөжүүлж, боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хүлээсэн үүрэг, амлалтаа биелүүлэх ёстой. Энэ хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг санал болгож байна. Үүнд:

- ✓ Хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх хууль тогтоомж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд, аюултай ажил, насны доод хязгаар, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаар хүүхэд, эцэг эх, ажил олгогчдын мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж сургалт сурталчилгаа зохион байгуулах.
- ✓ Боловсрол эзэмшсэнээр хувь хүний хөгжилд гарах үр дүн, урт хугацааны санхүүгийн боломж, хүүхдийн хөдөлмөрийн сөрөг үр нөлөөний талаар ялангуяа хөдөө орон нутгийн хүүхэд, эцэг эх, багш нарын мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх;
- ✓ Сургууль завсардаж хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдэд чанартай, үнэ төлбөргүй суурь боловсрол олгох хүчин чармайлтыг нэмэгдүүлэх, хөдөө орон нутагт сургуульд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх;
- ✓ Хүүхдийн хөдөлмөр, ялангуяа мал маллаж байгаа эрэгтэй хүүхдүүдийн хувьд эцэг, эхчүүдийн ойлголтыг нэмэгдүүлж, жендерийн мэдрэмжийг сайжруулах;
- ✓ Хэт их гэрийн ажил хийх нь хувь хүний хөгжил, боловсролд сөрөг нөлөөтэй тул энэ талаар хүүхэд, эцэг эхчүүдийн мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх;
- ✓ Албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах замаар албажуулахад чиглэсэн арга хэмжээ авах;

²⁴ http://www.unicef.org/mongolia/children_2579.html

- ✓ Үндэсний хууль тогтоомжийг хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай олон улсын гэрээ конвенцид нийцүүлэн хөдөлмөрийн хяналт шалгалт хийх чадавхийг бэхжүүлэх;
- ✓ Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлаар нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулах, судалгааг тогтмол хийх, түүнд шаардлагатай төсөв хөрөнгө хуваарилах;
- ✓ Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг биелүүлэхгүй байгаа ажил олгогчид хүлээлгэх хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зэрэг болно.

Ашигласан материал

Нэг. Хууль тогтоомж, олон улсын гэрээ

1. Хөдөлмөрийн тухай 2021 он
2. ЮСВ: Хүүхдийн хөдөлмөрийг ойлгохуй: (ЮСВ) Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: 2015 оноос чинагш дэлхий ертөнц (Ром, 2015), хуудас 6.Зөрчлийн тухай (шинэчилсэн найруулга), 2017 он
3. НҮБХС, ОУХБ: Хаврын морин уралдааны үеийн унаач хүүхдийн эрх (Улаанбаатар хот, 2016). хуудас 18.
4. Мөн тэнд., хуудас 36
5. Мөн тэнд., хуудас 7-8
6. ЮСВ: Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: Тойм мэдээлэл (Ром, 2014), хуудас 16.
7. ЮСВ: мөн тэнд (2014), хуудас 16.
8. ОУХБ, ҮСХ: Хүүхдийн хөдөлмөрийн үндэсний судалгааны тайлан (Женев, 2013), хуудас 42.
9. ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөр (АЙПЕК), Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд: Судалгааны тайлан (Женев, 2008), хуудас 75-76.
10. ОУХБ, (боловсруулж буй) Улаанбаатар хотын барилгын салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн шуурхай үнэлгээ
11. ОУХБ, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс: (2008) хуудас 23- 35
12. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182 дугаар конвенц 1999 он
13. Монгол Улсын Үндсэн Хууль 1992 он

Хоёр. Ном сурах бичиг

1. ЮСВ, мөн тэнд, (2015) хуудас 8
2. Дэлхийн зөн (2014) Бичил уурхайгаас хүүхдэд үзүүлэх нөлөө: Судалгааны тайлан 12 ЮСВ, мөн тэнд, (2014) хуудас 6.
3. ОУХБ, ҮСХ, (2013) хуудас 93.
4. Россана Галли, Хүүхдийн хөдөлмөрийн эдийн засгийн үр нөлөө: DP/128/2001, (2001), хуудас 21

Гурав. Гадаад эх сурвалжууд

1. http://www.unicef.org/mongolia/children_2579.html
2. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:32
3. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/child_labour_sudalagaa_mn_2021_2022.pdf
4. file:///C:/Users/Lenovo/OneDrive/Desktop/wcms_508366.pdf
5. <https://advocate.mn/news/73/single/1226>
6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_508366.pdf
7. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_616094.pdf

ХАРААНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН АЯТАЙ НӨХЦӨЛӨӨР ХАНГУУЛАХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ (ЕБС-ИЙН БАГШ)

*Илтгэгч: Ч.Эмүжин, Б.Амин-Эрдэнэ (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны оюутнууд)
Удирдсан: Ц.Түвшинбаяр (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч)*

Хураангуй: Монгол улсын хэмжээнд 37 мянган ЕБС-ийн багш байдаг. Үүнээс 5 нь харааны бэрхшээлтэй багш байгаа юм.

Энэхүү судалгааны ажлаар Монгол Улсын нийт Ерөнхий боловсролын сургуульд (цаашид ЕБС гэх) багшилж байгаа харааны бэрхшээлтэй багш нар бусадтай адил тэгш байх үндсэн дээр, адил цалин хөлс авах, эрүүл, аюулгүй хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангагдах эрхийн хэрэгжилтийг судласан. Уг судалгааны хүрээнд нийт ЕБС-д ажилладаг харааны бэрхшээлтэй 5 багшийг оролцуулсан.¹

Судалгааны үр дүнгээс харахад харааны бэрхшээлтэй багш нарын хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, харааны бэрхшээлтэй багш нарын тухай статистик судалгааг хийж нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Харааны бэрхшээлтэй ЕБС-ийн багш нарт хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрх бодит амьдралд хэрэгжиж байгаа эсэхийг харуулсан ач холбогдолтой судалгаа болсон.

Түлхүүр үг: Харааны бэрхшээлтэй багш, хөдөлмөрлөх эрх, Ерөнхий боловсролын сургууль, ажиллах орчин нөхцөл, хүндрэл бэрхшээл

Abstract: Through this research work, the implementation of the right of visually impaired teachers teaching in all general education schools of Mongolia to receive equal pay and healthy and safe working conditions on the basis of equality with others was studied. Within the framework of this study, 5 visually impaired teachers working in all secondary schools participated.

According to the results of the research, it is necessary to improve the working conditions of visually impaired teachers in a healthy and safe working environment, and to conduct and increase statistical research on visually impaired teachers.

It was a significant study that showed whether the right to provide decent working conditions for teachers in schools with visual impairments is implemented in real life.

Keyword: Visually impaired teachers, right to work, General education schools, working environment, difficulties

Оршил

Олон арван жилийн туршид хөгжлийн бэрхшээлийг зөвхөн анагаах ухааны талаас нь "хараагүй", "сонсголгүй", "тэргэнцэртэй" гэж тодорхойлдог байсан бол одоо хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн амьдралд оролцох талаас нь тэдгээрт зориулсан нийгмийн халамжийн тэтгэмж, тусламжийг тодорхойлоход ашигладаг гэсэн ойлголттой болсон. Харин сүүлийн үед хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралд хүрээлэн буй орчны зүгээс тулгарч буй саад тотгор, тэдгээрийн аж амьдралын байдал, зорилтот үйл ажиллагаан дахь оролцоо, ялангуяа ажил хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, ялгаварлан гадуурхалт зэргийг илрүүлэх, шалтгааныг нарийвчлан судлах, хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох зэрэг нийгэм, эдийн засаг болон хүрээлэн буй орчны хүчин зүйлүүдийг тусгасан өргөн агуулгаар

1 ЕБС-ийн 116-р сургуулийн хөгжмийн багш Л.Эрдэнэбилэгээс 2024.04.11-нд тодруулав.

хөгжиж байна. Бидний байнга авч байдаг эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, тээвэр, мэдээлэл зэрэг үйлчилгээг авахад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст байнга саад бэрхшээл учирдаг.

Шинэлэг тал нь: Монгол улсын хэмжээнд 37 мянган багш ажиллаж байгаа бөгөөд тэдний 82 хувийг эмэгтэйчүүд, 18 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлдэг². Энэхүү тоон мэдээллээс үзэхэд улсын хэмжээнд 0.01 хувь буюу 5 хүн нь харааны бэрхшээлтэй ерөнхий боловсролын сургуулийн багшаар ажиллаж байна. Эдгээрээс үзэхэд харааны бэрхшээлтэй багш нарын талаар судлагдсан байдал нь хомс байна. Иймд бидний үндсэн эрхэд тусгагдсан бүх хүн адил тэгш байна гэсэн эрх тодорхой хэмжээнд зөрчигдөж, хязгаарлагдаж байгааг харж болно. Эдгээр цөөнх буюу харааны бэрхшээлтэй иргэдийн боловсролын байгууллагад ажиллах боломж эдлэх буюу хуулиараа ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажилд авах, ажлын байр, цагийг тохируулах, туслах технологийг бий болгох зэрэг тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах ёстой. Ингэснээр хөдөлмөр эрхлэлтэнд гарч болох ялгаварлан гадуурхалтыг багасгах, ажлын байрны хүртээмжийг ихэсгэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс чадвартай, бүтээлч ажилтан гэдгийг бусдад харуулж, ойлголтыг өөрчлөх нь энэхүү судалгааны ажлын шинэлэг тал болж байгаа юм.

Судалгааны зорилго, зорилт: Энэхүү судалгааны гол зорилго нь харааны бэрхшээлтэй багш нарт хөдөлмөр эрхлэхэд тулгамдаж буй асуудлыг судлан, харааны бэрхшээлтэй багш нарыг дэмжих, цаашид илүү судлагдах үндэс бий болгоход оршино.

Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараах үндсэн зорилтуудыг дэвшүүлнэ.

- 1.Харааны бэрхшээлтэй багш нарын ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлт, аюулгүй байдлыг судлах;
- 2.Харааны бэрхшээлтэй багш нарын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд тулгамдаж буй нөхцөлийг судлан тогтоож, үр нөлөөнд дүн шинжилгээ хийх;
- 3.Харааны бэрхшээлтэй багш нарт бусадтай харилцах, хандлагыг дүгнэх;

Судалгааны арга зүй: Энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэхэд баримт бичиг судлах, статистик шинжилгээ хийх, харьцуулан судлах, задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх аргыг ашигласан.

Үндсэн хэсэг

Нэг. Хөгжлийн бэрхшээлтийг тодорхойлох нь

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг “Бие махбод, сэтгэл мэдрэл, оюун ухааны болон мэдрэхүйн согогтой, бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн үр бүтээлтэй оролцоход нь саад тотгор учирч буй хүмүүс”³ гэж тодорхойлсон байна.

Харааны хөгжлийн бэрхшээлд нь харааны эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “харах” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан байдлыг;⁴

2016 оны Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд “саадгүй орчин бүрдүүлэх” тухай зүйл заалтыг тусгаж, ирээдүйн алсын харааг тодорхойлж, биет орчин, тээвэр, мэдээлэл, тусгай хэрэглээний тоног төхөөрөмжийн саадгүй хүртээмжийн талаар тусгасан ч амьдрал дээр энэ хяналт бүрдүүлэлт хүрэлцээ муутай, хэрэгжилт хангалтгүй, хяналт сул байсаар ирсэн.⁵

2 2023-2024 оны хичээлийн жилд ЕБС-д улсын хэмжээнд ажиллаж байгаа багш нар <https://www.meds.gov.mn/> -аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц.,УБ.2011.

https://forum.mn/uploads/site/1126/res_mat/2012/UNDP%20konwenzi_book.pdf –аас хамгийн сүүлд 2024.04.13-нд хандав.

4 Үндэсний статистикийн хороо, Нийгмийн зарим үзүүлэлт,Мета тодорхойлолт

https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_3900_004V2 –аас хамгийн сүүлд 2024.04.13-нд хандав.

5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц.,УБ. 2011. 10 дахь тал

Хоёр. Хууль, эрх зүй

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 23 дугаар зүйлд “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй”⁶, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 25 дугаар зүйлийн “с” хэсэгт “Иргэн бүр...тэгш эрхийн ерөнхий нөхцөлтэйгөөр улсдаа төрийн алба хаших эрх, боломжийг эдэлнэ”⁷, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 7 дугаар зүйлийн 1 болон 2 дугаар хэсэгт “Цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэх, гагцхүү ажилласан хугацаа, мэргэшилд үндэслэн зохих дээд шатны ажилд дэвших адил боломжийг хүн бүрт олгох, амрах, зав чөлөөтэй байх, ажлын цагийг зохистойгоор хязгаарлах, ээлжийн амралтыг цалин хөлстэйгээр эдлүүлэх, баярын өдөрт цалин хөлс олгох”, 11 дүгээр зүйлд заасны дагуу хүн бүр өөрийн болон түүний өрх гэрийн гишүүдэд хүрэлцээтэй хоол хүнс, хувцас, орон сууцыг оролцуулан, амьдралд хүрэлцээтэй түвшинд аж төрөх, амьдралынхаа нөхцөлөө байнга сайжруулах эрхтэй байх”⁸, мөн Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. “Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй” гэж тус тус заасан байдаг.”⁹

Хөдөлмөрлөх эрх буюу ОУХБ-аас тодорхойлсон “зохистой хөдөлмөр эрхлэлт”¹⁰ гэх цогц ойлголтод хөдөлмөрлөхтэй холбоотой олон эрх багтдаг бөгөөд үүнд ХАБЭА-н стандарт хангасан хөдөлмөрлөх нөхцөлөөр хангуулах, нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, шударга хүртээмжтэй, амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах, ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүй, эрх тэгш боломжоор хангагдаж, аливаа дарамт хүчирхийллээс ангид орчинд ажиллах, эвлэлдэн нэгдэх болон бусад хуулиар олгогдсон эрх багтдаг.¹¹

Судалгааны хэсэг

Гурав. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн судалгаа

ХБИ-ийн талаарх статистикийн мэдээлэл хомс байна.¹² Албан ёсны статистикийн мэдээлэл буюу Үндэсний статистикийн хорооноос гаргадаг Нийгмийн зарим үзүүлэлтийн жилийн мэдээнд улсын хэмжээнд нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй 115,115 хүн, эрэгтэй 66,019 хүн, эмэгтэй 49,096 хүн байна.¹³

Монгол Улсад 2022 оны байдлаар нийт 115,115 хөгжлийн бэрхшээлтэй хөдөлмөр эрхэлдэг 14401 хүн байна.¹⁴ Тэдний 57.3 хувь нь эрэгтэйчүүд (нийт

https://forum.mn/uploads/site/1126/res_mat/2012/UNDP%20konwenzi_book.pdf–аас хамгийн сүүлд 2024.04.15-нд хандав.

6 Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал .1948

<https://legalinfo.mn/mn/detail/1271> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.15-нд хандав.

7 Иргэний болон улс төрийн эрхийн тхай олон улсын пакт. Ерөнхий Ассамблейн 1966 оны 12 дугаар сарын 16-ны 2200А(XXI) тоот тогтоолоор баталж, 1976 оны 3 дугаар сарын 23-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон*.

<https://legalinfo.mn/mn/detail/1257> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.15-нд хандав.

8 Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 1966 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 2200А (XXI) дугаар тогтоолоор баталж, 1976 оны 1 дүгээр сарын 3-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон*.

<https://legalinfo.mn/mn/detail/1284> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.15-нд хандав.

9 Монгол Улсын Үндсэн хууль 1992. <https://legalinfo.mn/mn/detail/367> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.15-нд хандав.

10 Зохистой хөдөлмөр ба 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_549689.pdf – аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

11 Тоглоомын дүрэм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ.2014 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сурталчлах, хэрэгжүүлэх нь https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_538755.pdf –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

12 Монгол Улс дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд: Оролцоог хангахад гарч буй ахиц дэвшил. Манила.,УБ.2019

13 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, хүйс, бүс, аймаг, нийслэлээр 2022. https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_3900_002V1 –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

14 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний статистик мэдээ-2022. <http://www.gadpwd.gov.mn/> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.



эрэгтэйчүүдийн 3.7 хувь), 42.7 хувь нь эмэгтэйчүүд (нийт эмэгтэйчүүдийн 2.9 хувь) байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 42.8 хувь нь төрөлхийн, 57.2 хувь нь олдмол шалтгаан буюу ахуйн болон үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэд байна.¹⁵ Мөн өвчин архагших нөхцөл байдал хөгжлийн бэрхшээлтэй хавсрах нь (тухайлбал: чихрийн шижин, зүрх судасны өвчин, сэтгэцийн өвчин) ихэсч байна.¹⁶

Үндэсний статистикийн хорооны 2022 оны тоон баримтаар Харааны бэрхшээлтэй эрэгтэй 7859, эмэгтэй- 4837, төрөлхийн-5190, олдмол-7506, хөдөлмөр эрхэлдэг-1749 иргэн байна.¹⁷

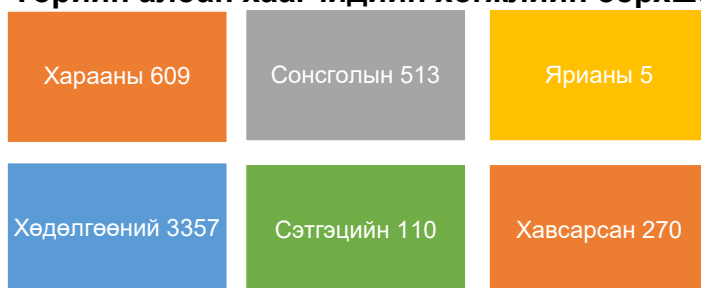
Дөрөв. Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн статистик тоон мэдээ

Төрийн албанд 2022 оны байдлаар төрийн албан хаагч¹⁸ ажиллаж байгаа бөгөөд үүнээс 4864 хөгжлийн бэрхшээлтэй /эрэгтэй-1913, эмэгтэй-2951 / хүн ажиллаж байна. Үүнээс харааны бэрхшээлтэй ЕБС-д ажилладаг 5 багш байна.¹⁹

Төрийн албаны ангилалаар ²⁰



Төрийн албан хаагчид хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр ²¹



Тав. Монгол улсад харааны бэрхшээлтэй ЕБС-ийн багш нар

ЕБС-д 37.0 мянган багш ажиллаж байгаагаас 32.2 (87.1%) мянга нь төрийн өмчийн, 4.8 (12.9%) мянга нь хувийн өмчийн сургуульд ажиллаж байна. ²². Эндээс улсын хэмжээнд

15 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн амын тоо, хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөр, 2020 ОН https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_3900_002V1 –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

16 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын статистик мэдээ

17 Харааны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, хүйс, бүс, аймаг, нийслэлээр 2022

https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_3900_004V2 –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

18 Төрийн албанд 2022 оны байдлаар төрийн албан хаагч <https://csc.gov.mn/> -аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

19 ЕБС-ийн 116-р сургуулийн хөгжмийн багш Л.Эрдэнэбилэгээс 2024.04.11-нд тодруулав.

20 Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, 2022 <http://www.gadpwd.gov.mn/index.php/page/711> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

21 Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, 2022 <http://www.gadpwd.gov.mn/index.php/page/711> –аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

22 Үндэсний статистикийн хороо, 2023/2024 оны хичээлийн жилд Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын статистик https://downloads.1212.mn/2ROpw9s-xuOwkMok_o2dj_u79aRQFj3Me-PUYLfc.pdf -аас хамгийн сүүлд 2024.04.16-нд хандав.

0.01 хувь буюу 5 нь харааны бэрхшээлтэй хүн ерөнхий боловсролын сургуулийн багшаар ажиллаж байна. Улсын хэмжээнд 35 мянга гаруй ЕБС-ийн багш байдгаас харааны бэрхшээлтэй 5 багш л ажиллаж байна.²³ Үүнээс харахад бидний үндсэн эрхэд тусгагдсан бүх хүн адил тэгш байна гэсэн эрх тодорхой хэмжээнд зөрчигдөж хязгаарлагдаж байгааг харж болно. Иймд эдгээр цөөнх буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн боловсролын байгууллагад ажиллах аятай тухтай адил тэгш боломжоор хангуулж, хөдөлмөрөө эрх тэгш үнэлүүлж байгаа эсэхийг олж мэдэхийн тулд практикийн түвшинд ганцаарчилсан ярилцлага хийж судалсан. Мөн энэхүү асуудал нь одоог хүртэл нарийвчлан судлагдаж байгаагүй бөгөөд тодорхой ахиц шийдвэр гараагүй байгаа юм.

Судалгааны үр дүн

1. Ерөнхий боловсролын сургуульд багшлаад хэдэн жил болж байгаа вэ? Ямар чиглэлээр багшилдаг вэ? Таны боловсролын түвшин?

Судалгаанд оролцсон 5 хүний 4 нь 116-р сургуулийн багш, 1 нь 117-р сургуулийн багш юм. Эдгээр 5 хүнээс 4 нь бакалаврын түвшний боловсролтой, 1 нь магистрын зэрэгтэй байна. Мөн 4 нь хөгжмийн багш 1 нь түүх нийгмийн ухааны багш юм. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан багш нарын хамгийн бага нь 1 жил, хамгийн их нь 28 жил ЕБС-ын сургуульд багшилсан туршлагатай байна.

2. Та өөрийгөө хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд ажиллаж байгаа гэж бодож байна уу? Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан эсэх? Бусад багш нараас таны цалин ялгаатай байдаг уу?

Энэхүү судалгаанд оролцогчид маань бүгд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан бөгөөд цалин ажилласан жилээсээ шалтгаалан бусад багш нартай адилхан байдаг гэсэн байна. “Хөдөлмөр эрхлэх орчны хувьд гарч орох хэцүү байдаг. Иймд гарч орох замыг ойлгомжтой болгох үүднээс брайль үсэгтэй зам чиглүүлэгч эсвэл хөтөч замтай байвал хүүхдүүдэд ч бидэнд ч хэрэгтэй” гэж үзэж байна.

3. Ажиллах явцад ямар хүндрэл бэрхшээл тулгардаг вэ? Тулгарсан асуудал бэрхшээлээ хэрхэн шийдвэрлэдэг вэ?

Энэхүү асуултанд 2 хүн нь тодорхой хэмжээний хүндрэл бэрхшээл гардаг. Түүнийг тодруулбал, “өөрийн ажлын үр дүн, тайлан зэрэг бичиг цаасны ажил гүйцэтгэх явцад боловсруулах, ангилах зэрэг ажил мөн гэр сургууль хооронд болгоомж алдаж бэртэж болзошгүй орчин нөхцөл үүсэх, бас түрүүн дурдсан брайль үсэгтэй самбар хөтөч зам ба гэх мэт хүндрэл гардаг. 2 хүнд тийм ч их хүндрэл гардаггүй. Үлдсэн 1 хүнд ихээхэн хүндрэлтэй байдаг гэсэн байна. Ихээхэн хүндрэлтэй байдаг гэсэн 1 хүн нь ажиллаад нэг орчим жил болж байгаа мөн бусдаасаа илүү туршлага багатай байгаа нь энэхүү хүндрэл гарах шалтгаан болж байна гэж үзсэн юм. Тийм ч их хүндрэл гардаггүй гэсэн 2 хүн нь ажиллаад 19-28 жил болж байгаа тул ажиллах явцад гардаг хүндрэл бэрхшээлд илүү туршлагатай болсон байна.

4. Хамтран ажиллагч болон хичээл зааж буй хүүхдүүдийн хандлага ямар байдаг вэ?

Харааны бэрхшээлтэй багш нар нь хамтран ажиллагч болон хичээл ордог хүүхдүүдийн тэдэнд хандаж байгаа хандлага хэвийн гэж үзэж байна. Учир нь сургуулийн онцлогоос бас шалтгаалдаг байж болох юм. Яагаад гэвэл манай сургуульд харааны бэрхшээлтэй хүүхдүүд суралцдаг. Харин энгийн ЕБС-ийн сургуульд бол тодорхой хэмжээний асуудал зөрчилдөөн тулгарч магадгүй гэсэн бодолтой байна гэжээ.

5. Таньтай адил ЕБС-д багшлах хүсэлтэй хүмүүс хэр их байдаг гэж бодож байна вэ? Таны бодлоор яагаад бусад харааны бэрхшээлтэй хүмүүс ЕБС-ийн багшийг сонгож ажилладаггүй гэж бодож байна? Цаашдаа бусад харааны бэрхшээлтэй хүмүүсийг ЕБС-ын сургуульд багшлаасай гэж хүсдэг үү?

23 ЕБС-ийн 116-р сургуулийн хөгжмийн багш Л.Эрдэнэбилэгээс 2024.04.11-нд тодруулав.

Энэхүү мэргэжлээр ажиллах сонирхолтой хүмүүс байдаг ч сэтгэл зүйн асуудлаас болж тэр болгон сонгодоггүй. Тэр дундаа өөртөө итгэлгүй байх, стресст өртөмгийг болох гэх мэт өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж муу байх, нийгмийн тогтсон хандлага зэрэг хүчин зүйлс нөлөөлж байгаа байх. Бусад харааны бэрхшээлтэй хүмүүс энэхүү мэргэжлийг сонгож ажилдаггүй хоёр гурван тал байгаа эхний ээлжинд бол энгийн ерөнхий боловсролын сургууль харааны бэрхшээлтэй багшийг хүлээн зөвшөөрөх нь бага дараагийн зүйл нь багш мэргэжлийг эзэмшсэн, эзэмшиж байгаа оюутнуудад ЕБС-д багшаар ажиллах сэтгэлзүй дутмаг буюу бэлтгэгдээгүй байдаг. Бусад харааны бэрхшээлтэй хүмүүсийг ЕБС-д багшлаасай гэж хүсдэг. Гэхдээ тэгэхийн тулд мэдээж онцгой болон энгийн ЕБС-ийн орчин нөхцөл сайжрах чухал шаардлагатай хэрэглэгдхүүнээр хангах болон бусад хүмүүсийн хандлага эерэг болох хэрэгтэй.

Дүгнэлт

Бидний судалгаанаас үзэхэд харааны бэрхшээлтэй иргэд нь хөдөлмөр эрхлэхэд нийгмээс тусгаарлагдах, гадуурхагдах хандлага илэрч байгаа тул үүнийг багасгахын тулд тэдний хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх хэрэгтэй. Хөдөлмөрлөх эрх нь зерчигдөж байгааг бидний судалгааны явц болон үр дүн харуулж байгаа юм. Жишээ нь: нийгмийн тогтсон хандлага сөрөг байгаагийн улмаас ажил олгогчид буруу ойлгож, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг энгийн хүмүүсээс илүү бүтээлч биш гэж үзэж, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь зориулж ажлын байрыг тохируулж өгөхгүйгээс болж тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломж нь хязгаарлагдаж байна. Бид харааны бэрхшээлтэй иргэдийг нийгэмтэй хөл нийлүүлэн алхах гарцыг нээж өгч, тэднийг өөрсдөөр нь хөдөлмөр эрхлүүлж хөдөлмөрийн үр шимийг мэдрүүлэх, хөдөлмөрийн эрүүл аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг хангаж өгөх нь зүйтэй байгаа юм. Эдгээр нөхцөлийг хангаж өгснөөр цөөнх байгаа харааны бэрхшээлтэй ЕБС-ийн багшаар суралцах болон ажиллах хүмүүсийн тоо нэмэгдэх хандлагатай байна.

Санал зөвлөмж

Судалгааны үр дүнд үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна.

1. Ажил олгогчдод эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох

Харааны бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөрийн чадвартай, тэднийг ажилд авч ажиллуулсанаар нийгмийн хариуцлагаа биелүүлээд зогсохгүй ажил олгогчийн урамшуулал, татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдлэх, тогтвор суурьшилтай ажилчдаар хүний нөөцөө хангах гэх мэт олон боломж, давуу тал байдгийг сурталчилан таниулах, мэдээллийг хүртээмжтэй болгох хэрэгцээ их байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд ажил олгогчийн оролцоог бий болгох, урамшуулал, дэмжлэгийн арга хэмжээг боловсронгуй болгох нь зүйтэй.

2. Харааны бэрхшээлтэй иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар олгох арга хэмжээг сайжруулах

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь зөвхөн ажил олгогчдын асуудал биш, нөгөө талдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд тэр бүр ажлын байранд тэнцэхүйц байж чадахгүй байна. Тиймээс харааны бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтэд туслалцаа үзүүлэх, зөвлөгөө өгөх, мэргэжлийн сургалтанд хамруулж ажилд зуучлах, мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хэрэгтэй. Төрөөс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн боловсролын Үйлчилгээний талаарх бодлого, хууль, эрх зүйн орчин, хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй хүргэж, сурталчлах нь зүйтэй.

3. Харааны бэрхшээлтэй багш нарын ажил эрхлэх талаарх тоон баримт цуглуулах ажлыг сайжруулах

Харааны бэрхшээлтэй багшийн талаар харьцуулж болох, нарийн нягт хийсэн тоо баримт болон хөтөлбөрүүдийн талаар нотолгоо дутмаг байгаа нь харааны

бэрхшээлтэй багшийн талаар ойлголт болон үйл ажиллагаанд саад болж байна. Харааны бэрхшээлтэй багш нарын болон тэдний нөхцөл байдлын талаарх тоо баримтуудыг ойлгосноор тухайн багш нарт тулгарч байгаа саад бэрхшээлийг арилгах арга, үр дүнг сайжруулж, харааны бэрхшээлтэй багш нарын оролцох боломжийг олгох үйлчилгээг бий болгож болно.

4. Харааны бэрхшээлтэй багш нарын талаарх олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх

Бие биенээ хүндлэх, ойлгох нь хамтын нийгэмд хувь нэмрээ оруулж буй хэрэг. Тиймээс харааны бэрхшээлтэй багшийн талаарх олон нийтийн ойлголтыг сайжруулж, сөрөг ойлголтын эсрэг зогсох, харааны бэрхшээлтэй багшийг үнэн зөв төсөөлөх нь маш чухал юм. Хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх мэдлэг, итгэл үнэмшил, хандлагын талаар мэдээлэл цуглуулах нь олон нийтийн буруу ойлголтыг олж илэрүүлэхэд тус болно.

Ашигласан материал

Хууль тогтоомж

1. Монгол улсын үндсэн хууль.1992 он
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай 2016 он
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц 2011 он
4. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он
5. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт 1966 он
6. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт 1966 он

Ном, судалгааны тайлан

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын статистик мэдээ.
2. ҮСХ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний статистик мэдээ-2022 он
3. Монгол Улс дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд: Оролцоог хангахад гарч буй ахиц дэвшил. Манила.,УБ.2019
4. ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ 2014 он
5. ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР БА 2030 ОН ХҮРТЭЛХ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

Цахим эх сурвалж

1. https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_3900_002V1
2. <https://www.meds.gov.mn/>
3. <http://www.gadpwd.gov.mn/index.php/page/711>
4. https://downloads.1212.mn/2ROpw9s-xuOwkMok_o2dj_u79aRQFj3Me-PUYLfc.pdf
5. <https://csc.gov.mn/>

БАГШ НАРЫН АЖЛЫН БАЙРАНД ХӨГЖИХ БОЛОМЖИЙГ ЭРЭЛХИЙЛЭН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ

Илтгэгч: Г.Ундармаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 315 дугаар дамжааны сонсогч)

Удирдагч багш: Т.Болормаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын багш)

Удиртгал

Багшийн хөгжлөөс боловсролын, хүний, улсын, дэлхийн хөгжил хамаатай болохоор нэг талаас багшаа хөгжүүлэх бодлого, нөгөө талаас багш нар өөрсдөө хөгжих зүтгэл чухал юм.

Багш нар өөрсдөө нийгмийн хөгжиж байгаа хурдаас илүүтэйгээр хөгжиж байж бусдыг сургана. Тухайлбал, монгол хэлний багш зөвхөн монгол хэл, уран зохиол, монгол бичиг заагаад байх биш давхар бусад салбарыг судалж ашиглаж чаддаг байх олон талын мэдлэгтэй оюуны өндөр чадвар шаардаад байх шиг.

Хичээлүүдийг хооронд нь сонирхолтой байдлаар холбож чадаж байгаа багш нарт сурагчид илүү их хичээлийг анхаардаг. Сурах сонирхол их байдаг. Өнөөгийн нөхцөлд сурагчийг чи сур гэх биш яагаад сурах ёстойг ойлгуулж сурагчийн хүсэл сонирхлыг сурах хүслийг бадрааж байж хамтарч суралцах байх гэж бодож байна.

Багшийн хөгжил бол нэг талаар багшийн сэтгэлгээний шинэчлэл юм. Аливаа хөгжлийн гол хөдөлгөгч хүчин зүйл нь хүний хөгжил гэдгийг философич Я.Л.Канке судлан тогтоож энэ талаар янз бүрийн онол загвар боловсруулжээ.

Суралцах үйлийн конструктивист чиглэл нь суралцагчид өмнөх мэдлэгтээ түшиглэн өөрөө шинэ мэдлэг бүтээх учиртайг онцолдог бөгөөд энэ нь багшийн суралцах, хөгжих үйлэнд ч хамааралтай. Багшийн хөгжил бол багш хэрэгцээ шаардлага хангахгүй болсон мэдлэг, арга барил, хандлага зэргээсээ ухамсартайгаар татгалзаж, мөн хэрэгцээтэй байгаа шинэ мэдлэг арга барил зэргийг ухамсартай эзэмшиж авах бүтээлч үйл явц юм. (П.Буяндэлгэр, 2015)

Багшийн ажлын байранд хөгжих нь дараах 2 арга хэлбэрээр явагдана.

1. Улс, нийгмээс багшийг хөгжүүлэх арга хэмжээ
2. Багш өөрийгөө хөгжүүлэх арга хэмжээ

Үүний хоёр дахь арга хэлбэр болох багшийн өөрийгөө хөгжүүлэх арга хэмжээний талаар уг илтгэлдээ тодруулан авч үзсэн. Багшийн өөрийгөө хөгжүүлэх үйл ажиллагаа нь олон чиглэлтэй.

- Багш хүн өөрийнхөө мэдрэмжийг хөгжүүлэх,
- Сурган хүмүүжүүлэх ажилдаа хандах хандлагаа өөрчлөх,
- Багш өөрийнхөө сурган хүмүүжүүлэх ёс зүйн харилцааны соёлоо төгөлдөржүүлэх,
- Багш хүн судлаач байх
- Багш ажлын байранд хамтран сурах

Бие хүний хөгжлийг яв цав хэмжиж болохгүй ч нэг төлөв байдлаас нөгөө төлөв байдалд шилжин өөрчлөгдөж, шинэчлэл хийж байгаа хүнийг хөгжиж байна хэмээн үзэж болох юм. (Ч.Байгалмаа, Багшлахуйн менежмент, 2011)

Илтгэлийн хураангуй: Орчин үед багш хөгжихөд мэргэжлийн ном гарын авлага уншиж судалж хөгжихөөс илүү, хамтран ажиллагсад, суралцагчдаас үзүүлж буй хариу үйлдэл, үнэлгээ дүгнэлтэд тулгуурлан түүнийг шинжлэн судалж ажлаа сайжруулах нь хамгийн чухал юм. Багш үйл ажиллагаагаа хөгжүүлж сайжруулах арга замаа олж хардаг, хэрэгжүүлдэг байх нь багшийн мэргэжлийн бие даасан байдлын илрэл төдийгүй хөгжлийн гарц юм.

Багш өөрөө хөгжихийн тулд оролцоо, хамтын ажиллагааг эрхэмлэн аливаа үйл ажиллагаанд оролцох оролцоогоо нэмэгдүүлэн, мэргэжил нэгтнүүдтэйгээ хамтран ажиллагч байхыг идэвхтэй үйл ажиллагааны зарчмаас тус тус онолын үндэслэл болгов.

Мөн багш хүн ажлын байран дээрээ тасралтгүй хөгжихөд тулгарах саад бэрхшээлийн нээн илрүүлэх зорилгоор багш нараас анкет, судалгаа авч анализ хийж асуудлыг шийдвэрлэх гарцыг тодорхойлсон.

Дэвшүүлсэн саналаа өөрийн ажил, практикт тусган хэрэгжүүлж буй байдлаа харуулсан болно.

Судалгааны үндэслэл: Багшийн мэргэжил нь өөрөө нийгмийн хөгжиж байгаа хурдаас илүүтэйгээр хөгжиж байж бусдыг сургадаг онцлогтой. Иймээс багш нар ажлын байран дээрээ хөгжих арга замыг өөрсдөө нээн илрүүлж хэрэгжүүлж тасралтгүй хөгжих нь чухал байна.

Судалгааны зорилго: Багшийн ажлын байран дээрээ тасралтгүй хөгжих боломжийг судалж арга замыг тодорхойлон түүнийг хэрэгжүүлэхэд оршино.

Судалгааны зорилт:

- Багш хөгжих арга замыг судлах
- Багш ажлын байран дээр хөгжихөд юу саад бэрхшээл болж байгааг тодорхойлох
- Багш ажлын байран дээр хөгжих боломжийг судлан хэрэгжүүлэх

Судалгааны арга:

- ❖ Асуулга
- ❖ Харьцуулалт
- ❖ Баримт бичиг судлах
- ❖ Анализ
- ❖ Синтез

Багшийн хөгжил

Техникийн	Шинжээчийн	Экологийн
Сургахад сургах үйл явц Бусдыг сургахын тулд багшийг сургах- (Бусдаар)	Сургахад сурах үйл явц Бусдыг сургахад багш өөрөө суралцах – (Өөрөө)	Сургалтын үйл явцад өсөж хөгжих үйл явц Өдөр тутмын, сургуулийн, амьдралын экологиос туршлагажин хөгжих

Багшийн хөгжилд маш олон хүчин зүйлс нөлөөлөх бөгөөд тэдгээрийг ерөнхийд нь гадаад ба дотоод хүчин зүйлс гэж ангилж болох юм. Гадаад хүчин зүйлс нь орчин нөхцөл, сэдэлжүүлэх нөлөө, сэтгэл санааны болон материаллаг урамшуулал, дэмжлэг хөнгөлөлт үзүүлэх, ил тод нээлттэй үйл ажиллагаатай байх зэрэг юм. Дотоод хүчин зүйлс нь бие махбод, сэтгэл санаа, оюун ухаан, амин орны эрч хүч, сурах сэдэл тэмүүлэл, сэтгэлгээ, сэтгэцийн процессуудын хөгжил, төрөлх гарваль шинж зэрэг юм.

Багш мэргэжлээрээ хөгжих үйлийн үндсэн хоёр хэлбэр болох төвлөрсөн ба төвлөрсөн бус үйл ажиллагаа нь хоёул их чухал учраас тэдгээрийн нэгдэлд нь авч үзэх шаардлагатай. Төвлөрсөн хэлбэр нь арга тал болдог бөгөөд төвлөрсөн бус хэлбэр нь билиг тал юм. (Б.Жадамба, 2007)

Багшийн өөрийгөө хөгжүүлэхүй

Багш, мэргэжлийн практик үйл ажиллагаандаа тулгуурлан хөгжихөд түүний сэтгэлгээний арга барил ихээхэн нөлөөтэй бөгөөд ажилдаа хандах сэтгэлгээг өөрчилж ямагт шинээр сэтгэх, түүнчлэн бүтээлч сэтгэлгээ, шүүмжлэлт сэтгэлгээг өөрийн хөгжлийн дотоод хүчин зүйл мөн гэдгийг ухаарч хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй. Багш нар мэргэжлийн практик үйл ажиллагаанд ахиц өөрчлөлт гарч мэргэжлийн хувьд өснө.

Тийнхүү өөрийн мэргэжлийн практик үйл ажиллагааг сайжруулах чухал хэрэглүүрийн нэг нь багшлах явцын тэмдэглэл хөтлөх явдал юм.

Багшлах явцын тэмдэглэл хөтлөх нэг үндэслэл нь багшийн мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөө байдаг. Мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөөг практик үйл ажиллагаандаа тулгуурлаж багшийн хөгжих үйл явцын эхлэл гэж хэлж болно. Багш нарт өөрийгөө хөгжүүлэх цаг хугацааны болоод бусад боломж үндсэндээ хомс учраас нөөц бололцоогоо оновчтой хуваарилах зорилгоор ажлаа нарийн төлөвлөх хэрэгцээ гардаг. Төлөвлөсөн ажил биелэх магадлалтай, ажлаа нарийн төлөвлөх хэрэгцээ гардаг.

Мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөөгөө боловсруулахад дор дурдсан зөвлөмжийг харгалзаж болно. Үүнд:

- Өөрийн мэргэжлийн хөгжлийн төлөв байдалд үнэлгээ өгнө. “Мэргэжлийн хөгжлийн хувьд би хаана байна вэ? гэсэн асуултад хариулна. Багшлах явцын тэмдэглэл зэрэг мэдээ баримтыг харгалзан өөрийн чадаж буй зүйл, чадахгүй байгаа зүйлээ илрүүлж сул талаа тодорхойлно.
- Мэргэжлийн хөгжлийн хувьд тохиолдох бэрхшээл, энэ талын хэрэгцээ, зорилгоо тодорхойлно. Мэргэжлийн хувьд, “Би хаана хүрч чадах вэ?” гэсэн асуултад хариулна.
- Хэрэгцээг хангах, зорилгод хүрэх зорилтуудыг тодорхойлно. Өөрийгөө хөгжүүлэх ямар боломж бололцоо байгааг илрүүлнэ.
- Зорилтуудыг хэрэгжүүлэх арга замыг тодорхойлно.
- Төлөвлөгөөг бүхэлд нь хэрэгжүүлэх нөөц боломжийг (цаг хугацаа, төсөв хөрөнгө, мэдээлэл гэх мэт) үнэлнэ.
- Мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулна. (Ц.Оюун, 2005)

Багшийн мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөө нь боловсролын үйлчилгээг хүлээн авагч суралцагчид багшаас юуг хүсэн хүлээж байна вэ? Багшийн хувьд би юунд хүрэхийг хүснэ вэ? гэдгээс үүдэн юуг, яаж, хэзээ гүйцэтгэх вэ гэдэг цогц асуултын хариуг олно гэсэн үг юм. Багш мэргэжлийн хөгжлөө төлөвлөхөд:

- Зорилт тодорхой байх
- Үр дүнг хэмжиж болохуйц байх
- Зорилго нь хүрч болохуйц бодитой, хийсвэр бус байх
- Тодорхой цаг хугацаа заах зэрэг наад захын шаардлагыг хангасан байвал зохино.

Мөн багшийг хөгжсөн байдлаар нь:

- ✓ хөгжих бололцоотой
- ✓ хөгжиж буй
- ✓ хөгжсөн багш гэж тоймлон ангилсан байдаг. (Ч.Байгалмаа, Багшийн хөгжлийн практик, 2009)

Хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх нь

Ажлын байран дахь сургалтад сургууль, багш нар төдийлөн ач холбогдол өгөхгүй тал ажиглагддаг. Ажлын байранд суралцах нь өдөр тутмын үйл ажиллагааны салшгүй нэгэн хэсэг болсон тохиолдолд багшийн хөгжил тасралтгүй шинжтэй болж зохистой хандлага төлөвшинө. Ажлын байранд суралцах нь сургууль, багш нар тухайн нэгэн багшийн аль алинд нь хожоотой зүй ёсны ажил юм. Үүнтэй холбогдуулан МУБИС-ийн багш Я.Шийлэгмаа дор дурдсан зөвлөгөө өгсөн байна. Үүнд:

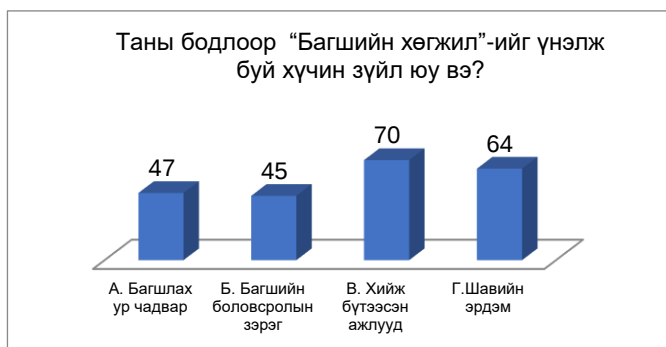
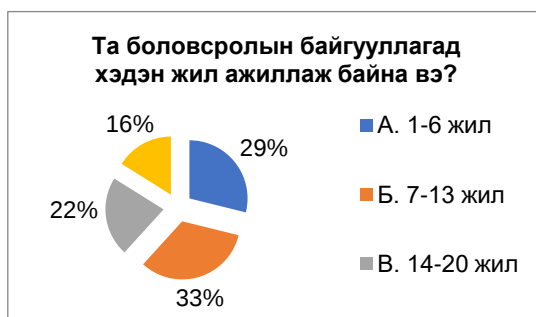
- ❖ Багш нарын хамтын ажиллагаа багаар ажиллах мэдлэг мэдээллээ хуваалцахыг мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа хэвшил болгох
- ❖ Багш нар хурал семинарт оролцсон шинэ мэдээллээ хамт олондоо түгээх, харилцан суралцах, мэдлэг мэдээллээ түгээх нь бусдын санал шүүмжлэл нээлттэй байна гэсэн үг юм.

- ❖ Өдөр тутмын уулзалт ярилцлага хос хосоороо гэсэн зарчмаар ажиллаж практикт тулгарсан асуудалд хариу өгч хамтын шийдэлд хүрэх замаар хөгжих
- ❖ Шийдвэрлэх асуудалд тулгуурлан мэдээлэл хайх, хуваалцах, туршиж үзэх, шинээр олж мэдсэнээ хамтран хэлэлцэх
- ❖ Шавилан суралцах. Илүү туршлагатай багш түгээх, зөвлөн туслах
- ❖ Мэргэжлийн зарим хичээлийг сэлгэн заах
- ❖ Төсөлт ажил. Тухайн багшийн онцгой ур чадвар, ажлын туршлагад тулгуурлан тодорхой хугацаанд шинэ зүйл боловсруулах, турших үүрэг өгч ажиллуулах
- ❖ Ур чадварын уралдаан тэмцээн, мэтгэлцээн, олимпиад зэрэгт багш өөрөө болон суралцагчдаа бэлтгэн оролцох
- ❖ Боловсролын зэргээ ахиулах, эрдэм судлалын ажлыг хийх зэргийг гүйцэтгэхэд багш нарт цагийн боломж гарган өгч дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх зэрэгт сургуулийн менежментийн үүрэг болохыг ухамсарлах. (Ч.Байгалмаа, Багшийн мэргэжлийн хөгжил туршилт судалгаа, 2013)

Судалгааны хэсэг

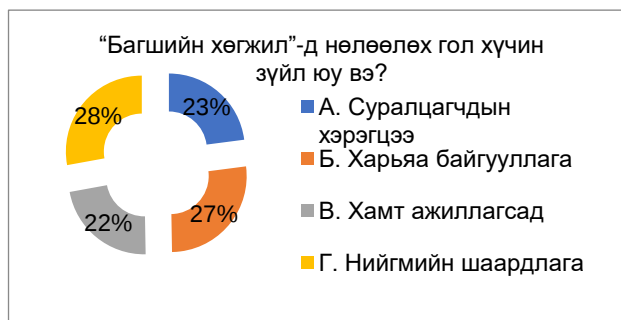
Уг судалгаанд боловсролын үйлчилгээг явуулж буй их дээд сургуулиудын (ДХИС, ОТИС, МУБИС, ТТДС) нийт 140 гаруй багш нар хамрагдаж багшийн хөгжлийн талаарх дараах 8 асуулттай, сонгох хариулттай судалгаанд оролцон өөрийн санал бодлоо илэрхийлсэн.

1. Нийт 140 гаруй багш нарын 34% нь боловсролын байгууллагад 7-13 жил, 30% нь 1-6 жил, 22% нь 14-20 жил, үлдсэн 14% нь 20-оос дээш жил ажилласан багш нар байлаа.

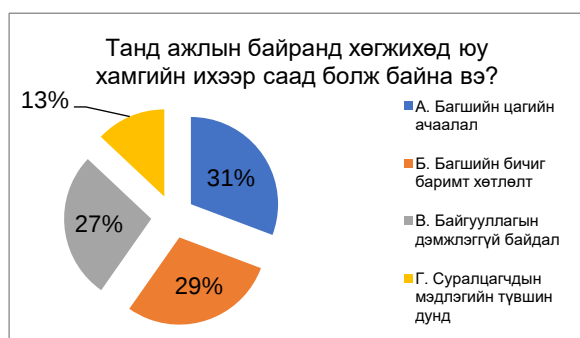
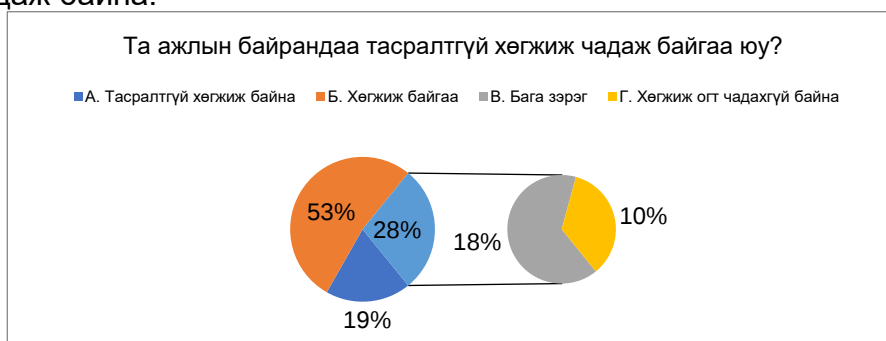


2. Багшийн хөгжлийг тодорхойлдог, түүнийг үнэлдэг хүчин зүйлст багшлах ур чадвар, багшийн боловсролын зэрэг, хийж бүтээсэн ажлууд, шавийн эрдэм зэрэг багтдаг байна.

3. Судалгаанд хамрагдсан багш нарын дийлэнх нь “Багшийн хөгжилд нөлөөлөх гол хүчин зүйлээр нийгмийн шаардлага болон харьяа байгууллагыг онцолсон байна.

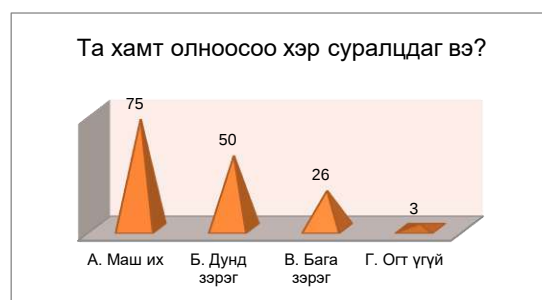


4. Судалгаанд хамрагдсан багш нарын дийлэнх буюу 53% нь хөгжиж байгаа хэмээн хариулснаас үзвэл багш нар ажлын байран дээрээ хөгжиж байдаг нь харагдаж байна.



5. Судалгаанаас харахад багш ажлын байран дээрээ хөгжихөд тохиолдох саад бэрхшээлүүдээс хамгийн элбэг байдаг зүйлс бол “Багшийн цагийн ачаалал, багшийн бичиг баримт хөтлөлт, байгууллагын дэмжлэггүй байдал” зэргийг хэмээн тодорхойлсон байна.

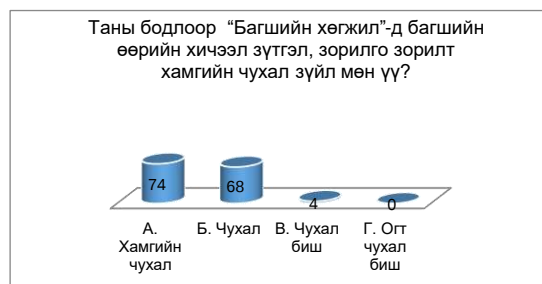
6. Багш нар хамт олон, хамтран ажиллагсдаасаа үргэлж суралцан хөгжиж байдаг нь харагдаж байна.



7. Өнөөдөр багшид ажлын байран дээр хөгжихөд хамгийн их нөлөө үзүүлж буй зүйлс нь:

- Хамт олон
- Тэмцээн уралдаан
- Байгууллагын шаардлага зэрэг байдаг нь харагдаж байна.

8. Багш хөгжиж дэвшихэд хамгийн чухал зүйлс бол өөрийн хичээл зүтгэл, зорилго зорилт болох нь харагдлаа.



Дүгнэлт

Судалгаанаас дүгнэвэл багшийн хөгжилд:

- Нийгмийн шаардлага (техник технологийн хөгжил, нийгмийн хөгжил хувьсал)

- Харьяа байгууллага (багшийн харьяалагдах сургууль, салбар, яам)
- Хамт олон (хамт олны нөлөөлөл)
- Суралцагчдын хэрэгцээ (оюун мэдлэг, ур чадварын эрэлт хэрэгцээ) зэргийн аль аль нь чухал нөлөөлж байна.

Багшийн ажил нь тасралтгүй хөгжих, мэдлэг хуримтлуулах, туршлагажин чадваржиж байдаг учир багшийн хөгжил ч мөн ялгаагүй тасралтгүй үргэлжлэн явагдаж байдаг процесс юм .

Мөн багш хөгжихөд багшийн цагийн ачаалал, багшийн бичиг баримт хөтлөлт, байгууллагын дэмжлэггүй байдал зэрэг саад бэрхшээлүүд нь нийтлэг тохиолддог ба эдгээр асуудлыг цогцоор нь авч үзэн шийдвэрлэхэд ажлын байран дээр хамт олноосоо суралцан хөгжих боломжийг гаргалгаа болгон чухалчлан үзлээ.

Дэвшүүлсэн санаа, хэрэгжилт

Дотоод хэргийн их сургууль: Дотоод хэргийн их сургуулийн хувьд багш нараа чадваржуулах тэдэнд мэргэжил арга зүй дэмжлэг үзүүлэх үүднээс “Багш хөгжлийн төв”-ийг захиралын тушаалаар 2018 оны 05 дугаар сарын 01 нд байгуулсан. Багшийн хөгжлийн төв нь профессор багш нарын мэргэжлийн мэдлэг ур чадварыг нэмэгдүүлэх, сургалт зохион байгуулах, зорилтот хөтөлбөрүүд боловсруулж хэрэгжүүлэх, боловсрол судлалын сургалт судалгаа хийх, эрдэм шинжилгээний хурал, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, багшлах бүрэлдэхүүний хүний нөөцийг бэлтгэх чиг үүрэгтэй сургалт судалгааны нэгж юм. Цаашид багшлахуйн болон суралцахуйн чанарыг олон улсын стандартын дагуу үнэлэх, багшийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлэх, гадаад хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэхэд тэнхимийн эрхлэгч, профессоровын багийн үүрэг оролцоог өргөжүүлэхэд чиглэсэн олон ажлыг хийхээр төлөвлөж байна. Мөн Багш нар сургалтын “Г” цагийн гүйцэтгэсэн тайланг сар бүр Дотоод хэргийн их сургуулийн багш хөгжлийн төвд тайлагнадаг.

1. Багшийн хувь хүний хөжилийн чиглэлээр : Бие бялдар, усан спорт, гадаад хэл
2. Багшийн мэргэжлийн чиглэлээр: Мэргэжлийн зэргээ дээшлүүлэх, профессор, Доктор, багшийн хичээлд сууж туршлага судлах, Үзүүлэх нээлттэй хичээл зохион байгуулах

Сургууль бол олон мэргэжлийн төрөл бүрийн авьяас ур чадвартай багш нар, боловсон хүчнээс бүрдсэн мэдлэг, ур чадварын их уурхай билээ. Иймээс хамтын хөгжил нь багшийн хөгжлийн салшгүй нэгэн хэсэг нь юм.

Ашигласан материал

- Б.Жадамба. (2007). *Багшийн хөгжил*.
 П.Буяндэлгэр. (2015). *Нар хүнээс манддаг*.
 Ц.Оюун, Д. (2005). *Багшийн хөгжил*.
 Ч.Байгалмаа. (2009). *Багшийн хөгжлийн практик*.
 Ч.Байгалмаа. (2011). *Багшлахуйн менежмент* .
 Ч.Байгалмаа. (2013). *Багшийн мэргэжлийн хөгжил туршилт судалгаа*.

Интернэт эх сурвалж

1. Slideshare.com
2. Google.com
3. Iltgel.mn

ХУУЛЬ ЗҮЙН ТУСЛАЛЦААНЫ ТӨВ БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ

*Илтгэгч: Б.Оюун-Эрдэнэ, Б.Энхзул, Э.Дуламдорж,
Ц.Мөнхсарнай (Дотоод хэргийн их сургуулийн
Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 212 дугаар
дамжааны суралцагчид)*

*Удирдагч багш: Ш.Эвсанаа (Дотоод хэргийн их
сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах
багш, ахмад)*

Хураангуй: Монгол улсад зайлшгүй тулгамдаад байгаа асуудлын нэг бол хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал юм. Бид эрүүл аюулгүй орчинд хөдөлмөрлөх эрхтэйгээс гадна адил хөдөлмөр эрхэлснийхээ үр дүнд адил цалин хөлс авах эрхтэй. Үүний тод жишээ бол Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглалд “Хүн бүр ямар ч алагчлалгүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй”. Мөн Монгол улс дахь “Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд”-ын 8 дугаар зорилт буюу “эдийн засгийн өсөлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих” гэж тус тус заасан байдаг. Байгууллага хичнээн том хэмжээтэй байлаа ч гэсэн түүний нөөц хязгаарлагдмал байдаг. Байгууллагын удирдлага, санхүүгийн нөөц, олсон ашиг орлогоо хүмүүсдээ үр ашигтай хуваарилан зарцуулах үүрэгтэй. Гэхдээ санхүүгийн нөөцийг хуваарилах явцад ямар нэгэн саад бэрхшээл учирч байдаг. Ажиллагсад идэвх чармайлт гарган үйлдвэрлэлээ нэмэгдүүлж, ашиг орлого бүтээж байх тохиолдол цөөнгүй. Эсвэл хэн нэгэнд илүү хуваарилж, нөгөөд нь дутуу өгдөг тохиолдол практикт нилээн гардаг. Үүнээс үүдэн удирдлага, ажиллагчдын хооронд зөрчил зөрөлдөөн үүснэ. Энэ нь шударга бус хуваарилалтаас үүдэн гарч буй зөрчил юм. Цалин хөлс, нэмэгдэл урамшууллын нарийн төвөгтэй бүтэц нь албан тушаалын зэрэглэл хоорондын тэгш бус байдлыг гаргуулах болон бусад төрлийн сөрөг үр дүнтэй. Ажилласан жилийн нэмэгдэл нь тухайн төрийн албан хаагчийн хувь чанарт тулгуурладаг ба ажлын гүйцэтгэлтэй холбоогүйгээр тогтоогддог. Зэрэг дэвийн нэмэгдэл нь мөн бас ажилласан жилийг харгалзан үздэг тул уг гажуудалд хоёр дахиад нөлөөлж байна. Зэргийн нэмэгдэл нь ялангуяа ангилал зэрэглэлийн тогтолцоонд тэгш бус байдлыг харуулж байна.

Судалгааны зорилго: Энэхүү судалгааны үндсэн зорилго нь хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал, тэр дундаа нэг байгууллагад ажилладаг ажилчдын цалин хөлсний үнэлгээний зөрүүтэй байдлыг харуулахад зорилго оршино. Уг зорилгодоо хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлж байна:

Зорилт:

- ✓ Хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлыг нарийвчлан судлах;
- ✓ Хууль зүй дотоод хэргийн яамны харъяа “Хууль зүйн туслалцааны төв”-ийн ажлын алба болон ажлын хэсгийнхний цалингийн мэдээлэлд харьцуулсан дүгнэлт хийх;

Хөдөлмөрийн хөлс ба түүний үнэлгээний асуудлын талаар эх сурвалж дээр харьцуулсан дүгнэлт хийх замаар

Түлхүүр үг: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн хөлс, хууль зүйн туслалцааны төв, улсын өмгөөлөгч, прокурор, ажлын алба, ажлын хэсэг

Үндсэн хэсэг

Хөдөлмөр эрхлэлт

Хөдөлмөр эрхлэлт гэдэг нь хүн ам хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанд оролцохтой холбоотойгоор гарч байгаа харилцааг илэрхийлэгч эдийн засгийн категори бөгөөд хүн ам хөдөлмөрийн үйл явцад хэр зэрэг оролцож байгааг нийгэмд шаардлагатай ажилчдын зэрэгцээ, хувийн хэрэгцээний хангамж, ажлын байрны үнэ, ажиллагчдын

орлогын түвшин зэргийг хамруулсан ойлголт юм.¹ Хөдөлмөр эрхлэлт нь иргэн бүр ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай тухтай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхийг хангахад чиглэх бөгөөд иргэдийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, орлогын түвшин, амьдралын чанараа дээшлүүлэх үндсэн баталгаа, улс орны хөгжлийн үндэс болдог.²

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль 4 дүгээр зүйлд зааснаар:

- + "хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ" гэж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөхөөр холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн ажил олгогчоос бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргасан баримт бичгийг;
- + "хөдөлмөрийн нөхцөл" гэж Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3.1.4-т заасан ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчныг;
- + "хөдөлмөрийн харилцаа" гэж хөдөлмөрийн хамтын болон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг нийтэд нь;
- + "хөдөлмөрийн хамтын харилцаа" гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээг дээшлүүлэх, нийгмийн түншлэлийг хангах зорилгоор ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч болон ажилтны төлөөлөгчийн хооронд үүссэн харилцааг, түүнчлэн ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгч, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хооронд үүссэн харилцааг;
- + "хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа" гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;
- + "хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл" гэж ажлын байр, түүний байршил, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил, амралтын цаг зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ажилтан ажил үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүчин зүйлийг.³

Хөдөлмөрийн хөлс ба түүний бүрэлдэхүүн

Цалин хөлс: Хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэсний төлөө ажилтанд ажил олгогчоос мөнгөн хэлбэрээр олгож буй төлбөр юм. Цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшуулал зэрэг багтдаг.

Үндсэн цалин: Тухайн аж ахуй нэгж, байгууллагад зохих журмаар тогтоогдсон, албан тушаалын цалин юм. Ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнуудын үндсэн цалинг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтоодог.

Нэмэгдэл хөлс: Ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ мэргэжил, ажил, албан тушаал хавсран буюу хослон ажилласан, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил үүргийг гүйцэтгэсэн, шөнийн болон илүү цагаар, нийтээр амрах баярын өдөр, долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан тохиолдолд үндсэн цалингаас тооцон олгож буй цалин хөлс юм. Нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр ажил олгогч, ажилтантай харилцан тохиоролцож тогтоодог.

Нэмэгдэл: Ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, ажлын байрны зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн хүчин зүйлсийг харгалзан тогтоосон цалин хөлс юм. Нэмэгдлийн хэмжээг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр ажил олгогч, ажилтантай харилцан тохиролцож

1 <https://www.slideshare.net/aaspandiar/ss-44689253> -

2 <https://khulandelgerbayar.medium.com->

3 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2021 он

тогтооно. Мэргэжлийн зэргийн нэмэгдлийг ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадвар, боловсролын түвшин ажилласан жил зэргийг харгалзан ялгаатай тогтоож болно.

Шагнал урамшуулал: Цалингийн болон ашгийн сан, бусад эх үүсвэрээс ажилтанд олгож буй олговор юм. Ажилтан тодорхой нөхцөл, болзлыг ханган ажилласан үед олгодог. Шагнал урамшуулал олгох нөхцөл болзлыг хөдөлмөрийн дотоод журам, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцон тогтоох буюу эсвэл шагнал урамшуулал олгох тусгай журам гарган тогтоож болдог.⁴

Хөдөлмөрийн гэрээ: гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоог;⁵

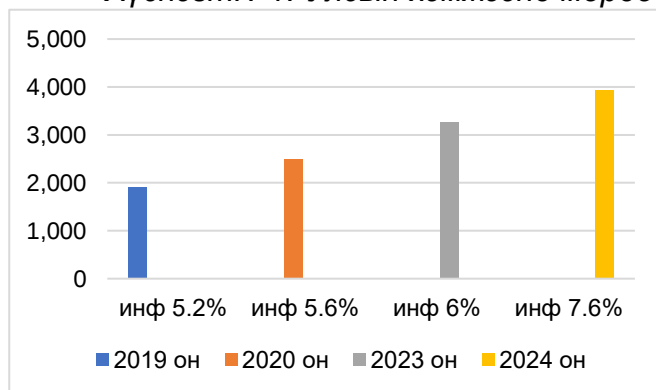
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ бол тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагчийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон, цагийн үндсэн цалин (хөлс)-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаар юм. Энэ нь ажилтан болон ажиллагч цалин (хөлс)-гаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс өндөр тогтоолгох, ажил олгогч болон ажиллуулагч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс илүү тогтоосон цалин (хөлс) олгоход саад болохгүй.

“Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нь цалин хөлсний хуваарилалтын хамгийн доод хэсэгт байгаа ажилчдыг хамгаалах зорилгоор тогтоосон цалингийн бүтцийн суурь давхаргын хамгийн бага хэмжээ юм.

Харин тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил, ур чадвар шаардах ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагчийн цагийн үндсэн цалин (хөлс)-г хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тогтоохыг хориглосон зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд заасан байгаа болно.

Хүснэгт №1. Улсын хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ⁶



Уг графикаас харахад Монгол улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ жил ирэх тусам өсөж байгаа харагдах боловч энэ нь зөвхөн цаг үеэс хамаарч байдаг байна. Тухайлбал, инфляцийн түвшин жил ирэх тусам нэмэгдэж үүнтэй зэрэгцэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өсөж байгаа нь тодорхой хэмжээний үр дүнд хараахан хүрч чадахгүй байгаа нь харагдаж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооноос өмнө нь буюу 2022 оны 05 дугаар сарын 04-ний өдрийн 10 дугаар тогтоолоор “Улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2023 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 3273 төгрөг, 80 мөнгө буюу сард 550,000 төгрөг”, 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Улсын хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 1904 төгрөг, 76 мөнгө буюу сард 320,000 төгрөг, 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 2500 төгрөг буюу сард 420,000 төгрөг” байхаар тус тус тогтоож байжээ.⁷

4 Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2021 он 4 дүгээр зүйл

5 Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2021 он 4 дүгээр зүйл

6 Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам. 2024 он

7 Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн 12 дугаар тогтоолоор

“Улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 3929 төгрөг буюу сард 660,000 төгрөг” гэж шинэчлэн тогтоожээ.

**Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа
хууль зүйн туслалцааны төв**

2008 онд Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр хамтран “Хууль зүйн үйлчилгээний хүртээмж ба хүний эрх” төслийг хэрэгжүүлж аймаг, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газартай хамтран “**Эрх зүйн туслалцааны төв**”-ийг бүх аймаг, дүүрэг болон хүн амын нягтаршил ихтэй зарим суманд байгуулсан нь Хууль зүйн туслалцааны төвийн үндэс суурийг тавьсан.

Хүснэгт №2. Хууль зүйн туслалцааны тухай хууль

Хууль зүйн туслалцааны тухай хууль	1 дүгээр зүйл.	Хуулийн зорилт 1.1.Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын хууль, олон улсын гэрээнд заасан эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн, хөндөгдсөн хүний хууль зүйн туслалцаа авах эрхийг хангах, төрөөс хууль зүйн туслалцааг үнэ төлбөргүй үзүүлэх хүрээ, тогтолцоо, зохион байгуулалт, эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино. 15 дугаар зүйл.Засгийн газрын бүрэн эрх 15.1.2.улсын ахлах өмгөөлөгч, улсын өмгөөлөгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг прокурорын албан тушаалын цалинтай дүйцүүлэх зарчмыг баримтлан цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүрийг батлах;
Прокурорын тухай хууль	45 дугаар зүйл	45.1.Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл авч, хуульчийн мэргэжлээр 3-аас доошгүй жил, эсхүл прокурорын туслах ажилтнаар 2-оос доошгүй жил ажилласан, гэмт хэрэг үйлдэж, гэм буруутайд тооцогдож байгаагүй, мэргэжлийн шаардлага хангасан, хорин таван насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэнийг прокуророор томилно.

Дүгнэлт: “Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахад шүүн таслах ажиллагаанд оролцогчдын харилцан тэнцвэрт байдлыг хангах, улмаар шударга ёсыг тогтоох нөхцөлийг бүрдүүлэхэд адил хэмжээний цалин хөлсний зарчмыг баримтлах нь нэн чухал.”⁸ Тус зарчим нь Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал болон Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын зарчим, зөвлөмжүүдэд тусгагдсан байдаг. Жишээлбэл: Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүн бүр ямар ч алагчлалгүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй.” гэж, Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын гишүүн улс орнуудын дотоодын хууль зүйн туслалцааны тогтолцооны санхүүжилтийг зохицуулсан 12 дугаар зөвлөмжид “Гишүүн улс орнууд прокурор болон хууль зүйн туслалцааны байгууллагуудын хоорондын төсөв, санхүүжилтийн харилцан тэнцвэртэй бөгөөд шударга хуваарилалтыг хангаж ажиллана” гэх зэргээр заасан байдаг.

Хууль зүйн туслалцааны тухай хуулийн **15.1.2** буюу “улсын ахлах өмгөөлөгч, улсын өмгөөлөгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг прокурорын албан тушаалын цалинтай дүйцүүлэх зарчмыг баримтлан цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүрийг батлах” гэсэн хууль нь үүдэн гарсан байна. 2024 оноос эхлэн улсын өмгөөлөгч нь прокурортой дүйцсэн цалингаар цалинжиж байна.

Улсын өмгөөлөгч: Хууль зүйн туслалцааны тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.1 дэх хэсэгт заасанчлан *Улсын өмгөөлөгч* энэ хуульд заасны дагуу хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх үндсэн үүрэгтэй, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа, өмгөөллийн үйл

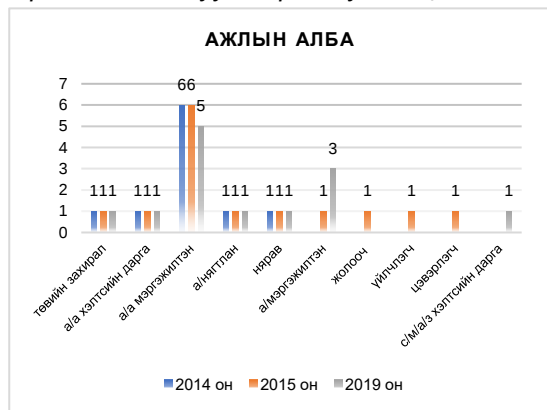
8 Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 217/A/III/ тогтоолоор 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдөр баталж, түүний бүх заалтыг дагаж мөрдөхийг гишүүн улсуудад уриалжээ.

ажиллагаа эрхлэх эрхтэй, хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх байгууллагатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан албан хаагч байна.

“Улсын өмгөөлөгч” гэдэг нь төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид хууль зүйн туслалцаа өгөх үүрэгтэй, өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэх эрх авсан мэргэжлийн хуульчийг хэлнэ. Улсын өмгөөлөгч нь Хууль зүйн туслалцааны төвд харьяалагдан ажилладаг. Хууль зүйн туслалцааны төв нь нийслэлийн есөн дүүрэг, 21 аймаг болон хүн ам ихтэй зарим сумыг хамруулан нийт 33 салбартайгаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.⁹

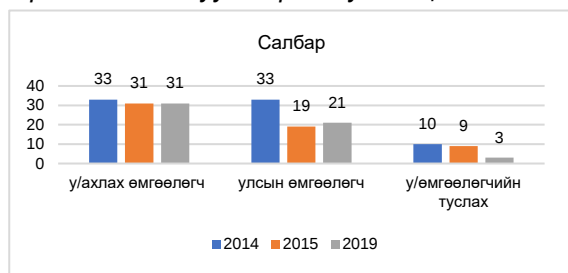
Хууль зүйн туслалцааны төвийн бүтэц, орон тоо

Хүснэгт №3. Хууль зүйн туслалцааны төвийн ажлын албаны бүтэц, орон тоо



Энэ хүснэгтээс дүгнэхэд хууль зүйн туслалцааны байгууллагын ажлын албаны орон тоо багасаж гол хэрэгтэй ахлах мэргэжилтэн болон салбарын мэргэжил арга зүйн хэлтсийн дарга гэсэн орон тоо нэмэгдсэн байгаа нь харагдаж байна.

Хүснэгт №4. Хууль зүйн туслалцааны төвийн салбарын хэсгийн бүтэц, орон тоо



Дүгнэж үзвэл Хууль зүйн туслалцааны салбарын орон тоо эрс багассан нь харагдаж байна. Үүний улмаас хууль зүйн туслалцаа шаардлагатай ард иргэдэд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх өмгөөлөгчдийн орон тоо хүрэлцэхгүйд хүрэх асуудал тулгамдах эрсдэл бий болж болзошгүй байна.

Хууль зүйн сайд, сангийн сайдын **2014 оны 01 дүгээр сарын 20-ны** өдрийн **A/05/8** тоот хамтарсан тушаалаар:

- Ажлын албаны орон тоо: 10 (Төвийн захирал, ажлын албаны хэлтсийн дарга, ажлын албаны мэргэжилтэн-6, ахлах нягтлан бодогч, нярав)
- Салбарын орон тоо: 76 (улсын ахлах өмгөөлөгч-33, улсын өмгөөлөгч-33, улсын өмгөөлөгчийн туслах-10)

Хууль зүйн сайд, сангийн сайдын **2015 оны 04 дүгээр сарын 23-ны** өдрийн **A/85/95** тоот хамтарсан тушаалаар:

- Ажлын албаны орон тоо: 13 (Төвийн захирал, Захиргаа удирдлагын хэлтсийн дарга, ахлах мэргэжилтэн, ажлын албаны мэргэжилтэн-6, ахлах нягтлан бодогч, нярав, жолооч, үйлчлэгч, цэвэрлэгч)
- Салбарын орон тоо: 59 (улсын ахлах өмгөөлөгч-31, улсын өмгөөлөгч-19, улсын өмгөөлөгчийн туслах-9)

Хууль зүйн сайд, сангийн сайдын **2019 оны 01 дүгээр сарын 16-ны** өдрийн **A/05/8** тоот хамтарсан тушаалаар:

- Ажлын албаны орон тоо: 13 (Төвийн захирал, Захиргаа удирдлагын хэлтсийн дарга, Салбарын мэргэжил арга зүйн хэлтсийн дарга, ахлах мэргэжилтэн-3, мэргэжилтэн-5, ахлах нягтлан бодогч, нярав)
- Салбарын орон тоо: 59 (улсын ахлах өмгөөлөгч-31, улсын өмгөөлөгч-21, улсын өмгөөлөгчийн туслах-7)

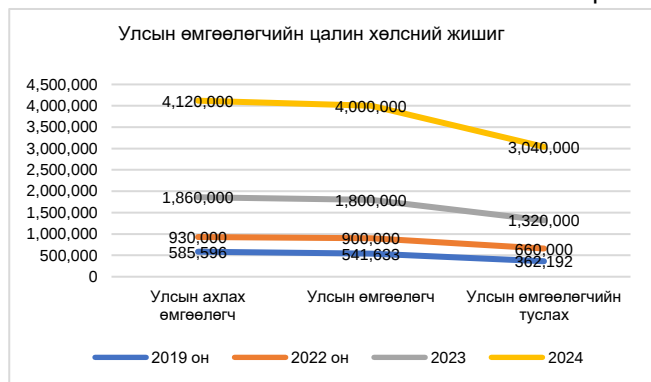
Хүснэгт №5. Ажлын албаны албан хаагчдын цалин хөлсний жишиг¹⁰

Хууль зүйн сайд, сангийн сайд	2015 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн А/85/95 тоот хамтарсан тушаалаар	- Төвийн захирал-ТЗ-12 - Захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга-ТЗ-10 - Ахлах нягтлан бодогч-ТҮ-8 - Ахлах мэргэжилтэн-ТЗ-6 - Мэргэжилтэн-ТЗ-5 - Нярав-ТҮ-4 - Жолооч-ТҮ-3 Үйлчлэгч, цэвэрлэгч-ТҮ-1
	2016 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн А-133/437 тоот хамтарсан тушаалаар	- Төвийн захирал-ТЗ-12 - Захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга-ТЗ-8 - Ахлах нягтлан бодогч-ТҮ-8 - Ахлах мэргэжилтэн-ТЗ-6 - Мэргэжилтэн-ТЗ-5 - Нярав-ТҮ-4
	2019 оны 01 дүгээр сарын 16-ны өдрийн А/05/8 тоот хамтарсан тушаалаар	- Төвийн захирал-ТЗ-12 - Захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга-ТЗ-8 - Салбарын мэргэжил, арга зүйн хэлтсийн дарга-ТЗ-8 - Ахлах нягтлан бодогч-ТҮ-8 - Ахлах мэргэжилтэн-ТЗ-6 - Мэргэжилтэн-ТЗ-5 - Нярав-ТҮ-4
Засгийн газар	2019 оны 472 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батласан “Төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн сүлжээ” болон төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 01 дүгээр сарын 29-ны өдрийн 27 дугаар тогтоолын хавсралтаар батласан “албан тушаалын тодорхойлолт”	- Захирал-ТЗ-13 - Захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга-ТЗ-9 - Салбарын мэргэжил, арга зүйн хэлтсийн дарга-ТЗ-9 - Ахлах нягтлан бодогч-ТҮ-8 - Ахлах мэргэжилтэн-ТЗ-6 - Мэргэжилтэн-ТЗ-5 - Нярав-ТҮ-4 - Жолооч-ТҮ-3 - Үйлчлэгч, цэвэрлэгч-ТҮ-1

Улсын өмгөөлөгчийн цалин хөлсний жишиг

Хүснэгт №6. Улсын өмгөөлөгчийн цалин хөлсний жишиг

Улсын өмгөөлөгчийн 2019-2023 оны цалин хөлсний жишгийг дүгнэхэд жил тутамд



тодорхой хэмжээнд өссөн боловч ажлын үнэлгээ, үр дүнд дүйцэхүйц хэмжээний цалин хөлс эс олгосон нь харагдаж байна. 2024 оны цалин хөлсний үзүүлэлт нь хуулийн туслалцааны тухай 15.1.2-д улсын ахлах өмгөөлөгч, улсын өмгөөлөгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг прокурорын албан тушаалын цалинтай дүйцүүлэнэ гэж тусгагдсан нь ажлын үр дүн, ур чадварт суурилсан үнэлгээ буюу цалин хөлс

олгосон ахиц гарсан байна.¹¹

Хууль зүйн сайд, сангийн сайдын 2014 оны 01 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/05/08 тоот хамтарсан тушаалаар:

- улсын ахлах өмгөөлөгч- ТҮ-10-1 /585.596/
- улсын өмгөөлөгч- ТҮ-9-1 /541.633/
- улсын өмгөөлөгчийн туслах - ТҮ-4-1 /362.192/

¹⁰ Хууль зүйн туслалцааны төв. Тайлан. 2022 он

¹¹ Хууль зүйн туслалцааны төв. Тайлан. 2022 он

2015 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрөөс 2022 оны 12 дугаар сарын 03-ны өдрийг хүртэл:

- улсын ахлах өмгөөлөгч- ТҮ-10
- улсын өмгөөлөгч- ТҮ-9
- улсын өмгөөлөгчийн туслах ТҮ-4

Энэхүү судалгаагаар улсын өмгөөлөгч нь 2022 оныг дуустал 900,000 төгрөгөөр цалинждаг байсан ба 2023 онд 1,800,000 болж 2024 оны 04-р сарын 01-ний өдрөөс 4,000,000 буюу прокурорын цалинтай дүйцэхүйц хэмжээний цалин авч байна.¹²

Хүснэгт №.7. 2014-2022 оны 10 дугаар сар хүртэл өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэхээр хүлээн авсан хэргийн ерөнхий мэдээлэл



Төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид үзүүлэх хууль зүйн туслалцааны тухай хууль"-д заасны дагуу Хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын харьяанд 2014 онд Хууль зүйн туслалцааны төвийг байгуулан төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид дээрх хуулийн дагуу үнэ

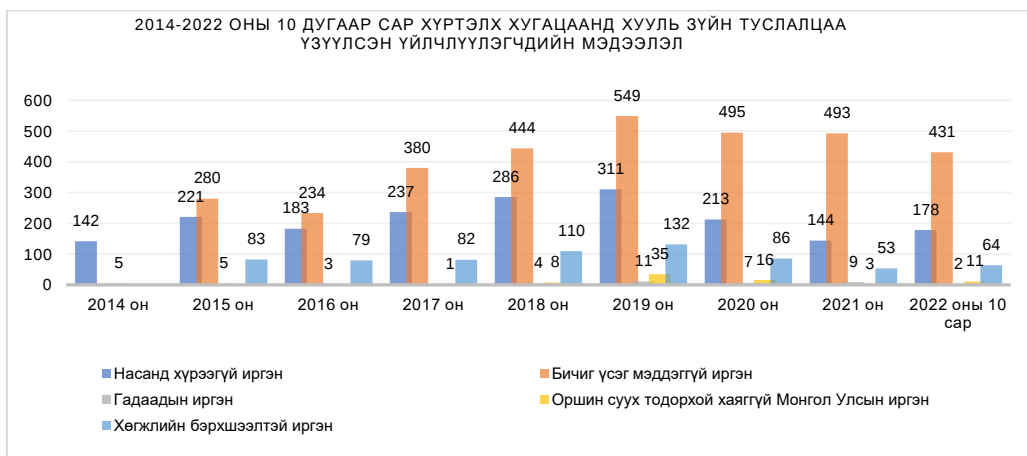
төлбөргүй үзүүлэх ажлыг Улсын өмгөөлөгч хариуцах болсон.

Улсын өмгөөлөгчдийг ажиллуулснаар төлбөрийн чадваргүйн улмаас өмгөөлөгч авах боломжгүй, эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны явцад эрхээ хамгаалж чадахгүй байгаа, эрх нь зөрчигдөх магадлал бүхий иргэдэд Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хууль зүйн туслалцаа авах, хууль шүүхийн өмнө эрх тэгш байх эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, бололцоог төрөөс бүрдүүлж өгсөн төдийгүй Хууль зүйн салбар анх удаа "Улсын өмгөөлөгч" гэдэг статус бүхий өмгөөлөгчтэй болж, төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид төрөөс улсын өмгөөлөгчөөр дамжуулан үнэ төлбөргүй хууль зүйн туслалцаа үзүүлж байна.

Төлбөрийн чадваргүй иргэдэд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх эрх зүйн орчин нь "Үндсэн хууль", "Төлбөрийн чадваргүй яллагдагчид үзүүлэх хууль зүйн туслалцааны тухай хууль", "Эрүүгийн байцаан шийтгэх хууль", "Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль" болон бусад хууль тогтоомжоос бүрдэнэ.

Тухайлбал, Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.6-д "төлбөрийн чадваргүй этгээд өмгөөлөгч оролцуулах хүсэлт гаргасан" бол хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагч, прокурор, шүүх уг хэрэгт өмгөөлөгч оролцуулах эрхийг хангах үүрэгтэй талаар заажээ.

Хүснэгт №.8. 2014-2022 оны 10 дугаар сар хүртэлх хугацаанд хууль зүйн туслалцаа үзүүлсэн үйлчлүүлэгчдийн мэдээлэл



Хөдөлмөрийн хөлсний тэгш бус хуваарилалтаас үүсэх сөрөг үр дагаврууд

- ✓ Үр ашиггүй өрсөлдөөн тэмцэл, сөргөлдөөнийг үүсгэнэ
- ✓ Хамтран ажиллах, харилцан бие биедээ туслах, хэвийн нөхөрсөг харилцаа тасалдаж доголдоно.
- ✓ Бусдын эерэг давуу талыг харж үнэлэхээсээ илүү буруутгах муучлах, өөнтөглөх, нэр төрийг нь гутаах, атаархан хонзогнох хандлага уур амьсгал бий болно.
- ✓ Асуудлыг бодитойгоор шийдвэрлэх эрүүл саруул арга замыг хайхын оронд “Ялах ёстой” гэсэн хатуу бодол, итгэл суларч, ажиллагсдын тогтвор суурьшил, илэн далангүй байдал алдагдана.¹³

Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны ажлаар Хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлыг нарийвчлан судлан Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харъяа “Хууль зүйн туслалцааны төв”-ийн ажлын алба болон ажлын хэсгийнхний цалингийн мэдээлэлд харьцуулсан дүгнэлт хийхийг зорилго. Судалгааны явцад “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих жил”-ийн хүрээнд зөвхөн хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалтанд чиглэсэн хууль тогтоомж, баримт бичгүүд дээр анхаарал хандуулах бус, харин дээр дурьдагдсан бусад бодлогын хүрээнд батлах хууль тогтоомж, зорилго чиглэлүүд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн зохистой харьцааг дэмжиж байгаа эсэхийг болон тэдгээр нь урт, дунд болон богино хугацааны зорилго зорилтуудын хүрээнд хэр тодорхой, ойлгомжтой байж, өөр хоорондоо нийцэж буйг эргэн нэг харж ажилчдын цалин хөлсний тогтолцоог сайжруулахын тулд салбар бүрийн ажилчдын ур чадвар болон гүйцэтгэлийн үр дүнд суурилсан нэмэгдэл хөлс олгох, ажилчин хоорондын цалингийн ил тод зөрүүтэй байдлыг арилгах зорилгоор мэргэжлийн зөвлөх баг ажиллуулж цалин хөлсний адил тэгш байдлыг хангах, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцаа болон инфляцийн түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг хангах, цалингийн ил тод бүтцийг хэрэгжүүлж, гүйцэтгэлийн үнэлгээнд үндэслэн цалингийн тогтмол хянаж, тохируулж бүх ажилчдын цалин хөлсний бодлогыг тууштай хэрэгжүүлэх талаар анхааран харах хэрэгтэй юм. Судалгааны үр дүнд Хууль зүйн дотоод хэргийн яамны харъяа “Хууль зүйн туслалцааны төв”-ийн ажлын алба болон ажлын хэсгийнхний цалингийн ил тод зөрүүтэй байдлыг илрүүлэн гаргаж цаашид авч хэлэлцэх асуудлуудын нэг болохыг баталж байна.

Санал

Бид ирээдүйд шүүгч, өмгөөлөгч, прокурор зэрэг хуулийн байгууллагын ажилтан болно. Мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэж ажлын байран дээр гаргах , үр дүнтэй

ажлын байр бий болгоход цалин хөлсний асуудлыг мэргэжлийн ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгт суурилсан нэмэгдэл, шагнал урамшуулалыг нийт цалинд нэмэгдүүлэхийг ажил олгогч нарт хүргэх нь чухал байсан. Прокурорын цалинг улсын өмгөөлөгчийн цалинтай дүйцүүлсэн боловч тус байгууллагын, бусад ажилчдын цалин нь нэмэгдээгүй байгаа нь цалин хөлсний шударга бус тогтолцоотой болгож байна. Үүнийг цаашид анхаарах хэрэгтэй тул тус байгууллагын ажилчдын цалинг мэргэжлийн баг хамт олон ажиллуулж тулгамдсан асуудлыг зохих хэмжээнд судлан шийдвэрлэх саналыг дэвшүүлж байна.

Ашигласан материал

- <https://legalinfo.mn/mn/detail/1271>
- Монгол Улсын Олон Улсын гэрээ. Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглал. 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдөр
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга), 2021 он
- Хууль зүйн туслалцааны төв. Тайлан. 2022 он
- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт “АЛСЫН ХАРАА-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
- <https://mlsp.gov.mn/content/detail/3088>
- <https://mof.gov.mn/>
- <https://mojha.gov.mn/>
- <https://www.mlsp.gov.mn/>
- [E-hutuch.mn](https://www.undp.org/mn/mongolia/sustainable-development-goals)
- <https://www.undp.org/mn/mongolia/sustainable-development-goals>
- <https://www.slideshare.net/aaspandiar/ss-44689253>
- <https://khulandelgerbayar.medium.com>
- <https://prezi.com>.

ТҮВШИН ХОЛБОО ӨРХИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГА

Илтгэгч: А.Анударь (22B1num1472), Н.Додмаа (22b1num1082), Х.Номин (22b1num0668) (Монгол Улсын их сургуулийн оюутнууд)

Удирдагч багш: Б.Бямбасүрэн (Монгол Улсын их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш, докторант)

Хураангуй: Уг судалгаагаар орон нутгийн эмнэлэгийн ажилчдын ажлын гүйцэтгэлийн түвшин, стресс болон стрессээс үүдсэн ажлаас халшрах хам шинж гэх мэт сэтгэл зүйн байдлыг шалгаж үзсэн. Сүүлийн үед эмч, эмнэлэгийн ажилчдын ажлын байран дахь стресс, түүнээс үүдсэн ажлаас халшрах хам шинж мөн ажлын гүйцэтгэлийн чанар нь ихээхэн төвөгтэй асуудал болсон. Энэхүү үзэгдлийг Дархан-Уул аймгийн Түвшин холбоо өрхийн эрүүл мэндийн (ӨЭМБ) байгууллагын ажилчдын жишээн дээр судалж үзлээ. Уг судалгаанд Түвшин холбоо ӨЭМБ нийт 22 ажилчдыг 100% хамруулсан бөгөөд энгийн санамсаргүй түүврийн аргаар судалсан. Судалгааны үр дүнд тус байгууллагын ажилчдын стресс харьцангуй бага байгаа бөгөөд үүнээс хамаараад ажилчдын ажлаас халшрах хам шинжийн үзүүлэлт хэвийн үзүүлэлттэй байна. Харин ажилчдын ажлын гүйцэтгэл нь тааруу байгаа нь бүх түвшний ажилтнуудын дунд түгээмэл тохиолддог бэрхшээл бөгөөд үүссэн нөхцөл байдал бүрт өөр өөр онцлог шинж чанартай байдаг. Тиймээс энэхүү нөхцөл байдлыг тууштай арга барилаар зохицуулах нь ажилчдын ажлын бүтээмжийг буурахаас сэргийлж чадна.

Түлхүүр үгс: Эмнэлэгийн байгууллагын ажилчид, стресс, ажлаас халшрах хам шинж, ажлын гүйцэтгэл

Үндэслэл: Эмнэлэгийн байгууллага бол иргэд, олон нийтэд яаралтай тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, түргэн шуурхай арга хэмжээ авах зэрэг яаралтай нөхцөлийн дор ажлаа гүйцэтгэдэг. Орон нутгийн эмнэлэгийн байгууллага ч мөн ялгаагүй өрх тус бүрт хуваагдан, өрхөд харьяалалтай иргэдэд анхан шатны тусламж үзүүлэх, шаардлагатай эм бичиж өгөх зэрэг ачаалалтай ажилладаг. Тэгвэл нэгэн судалгаагаар, Улаанбаатар хотын эмнэлэгийн байгууллагын ажилчдын стресс, ажлаас халшрах хам шинжтэй харьцуулахад орон нутгийн эмнэлэгийн байгууллагын ажилчдын эдгээр сэтгэл зүйн асуудал харьцангуй багатай байна (Уянга, Түмэнжаргал, 2020). Тухайн асуудал дээр үндэслэн орон нутгийн эмнэлэгийн ажилчдын стрессийн түвшин, ажлаас халшрах хам шинж, ажлын гүйцэтгэл зэрэг нь дээрх судалгаатай тохирч байна уу гэдгийг судлах зорилгоор орон нутгийн эмнэлэгийн байгууллага дээр судалгаа хийсэн.

Мөн хот суурин газар дахь эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний илүүдэл, алслагдсан орон нутаг дахь хомсдол, өвчтнийг эмнэлэг хооронд шилжүүлэх байдал, тусламж үйлчилгээний давхардал, дэвшилтэт тоног төхөөрөмжийг хөгжүүлэн нэвтрүүлэх зэргээс үүдэлтэй хүн амд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг хүртээмжтэй, чанартай хүргэхэд эрүүл мэндийн салбарт ажиллаж буй эмч, эмнэлгийн байгууллагад хэр зэрэг стресс дарамт үүсээд буйг зайлшгүй судлах шаардлагатай юм. Стрессийн хүчин зүйлтэй зэрэгцэн эмнэлгийн ажилчдын ажлын гүйцэтгэл ажлаас халшрах хам шинж нь тоног төхөөрөмжийн хомсдолоос болоод хэр зэрэг илэрч байгааг зайлшгүй судлах шаардлагатай юм.

Судалгааны зорилго: Байгууллагын ажилчдын стресс, ажлаас халшрах хам шинж болон ажлын гүйцэтгэл зэрэг сэтгэл зүйн зарим асуудлыг илрүүлэх.

Зорилт:

1. Байгууллагын ажилчдын стресс, стрессээс үүдсэн ажлаас халшрах хам шинж болон ажилчдын ажлын гүйцэтгэлийн түвшинг тус тус илрүүлэх.

2.Стресс, ажлаас халшрах хам шинж болон ажлын гүйцэтгэлийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох.

3. Байгууллагын ажилчдад үр дүнг тайлагнаж, зөвлөмж боловсруулах.

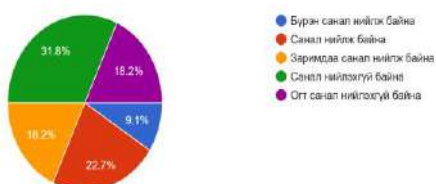
Судалгааны таамаглал: Ажлын байран дахь стресс, ажлаас халшрах хам шинж болон ажлын гүйцэтгэл нь ажлын бүтээмжийг бууруулж, сэтгэл зүйн зарим асуудлыг үүсгэдэг.

Арга зүй: Санамсаргүй түүврийн аргаар судалгаанд оролцогчдыг хамруулсан бөгөөд цахим хэлбэрээр асуулга бэлтгэн мэдээллийг цуглуулсан.

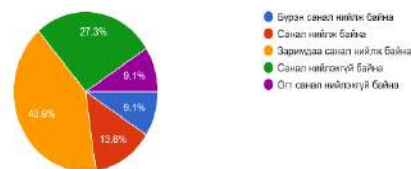
Судалгааны үр дүн: Түвшин холбоо өрхийн эрүүл мэндийн байгууллагын 22 ажилтан 100% судалгаанд хамрагдсан. Уг судалгаа нь 100% эмэгтэй түүврээс бүрдсэн ба байгууллагын ажилчдын дийлэнхийг 26-33 насныхан бүрдүүлж байна. Судалгаанд оролцогчдын 86.4% буюу дийлэнх нь бакалаврын түвшний боловсролтой.

“Стрессийн учир шалтгааны” тестийн үр дүн

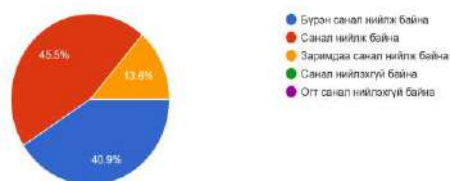
1. Хамтран ажиллагсад намайг мэдэхгүй байх нь бий
22 responses



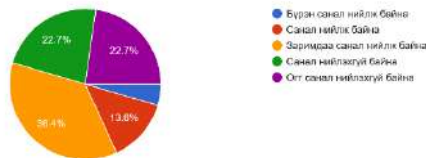
2. Яг хийх зүйлээ хийхгүй байгаагаа би мэдэж байна
22 responses



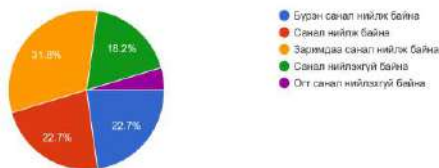
3. Удирдлагаас өгсөн шаардлагыг би бүрэн дагаж байгаагаа мэддэг.
22 responses



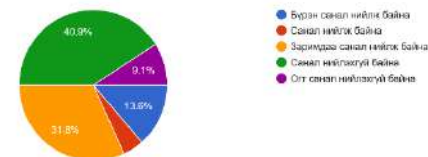
4. Би ажилдаа түүртэж байна.
22 responses



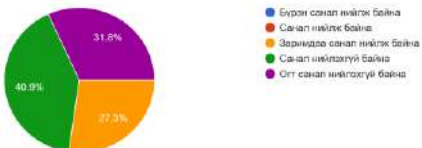
5. Яс горимоор нь ажлаа хийхэд цаг хүрэлцдэггүй.
22 responses



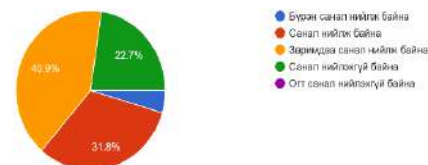
6. Ажил маань хувийн амьдралд нөлөөлдөг.
22 responses



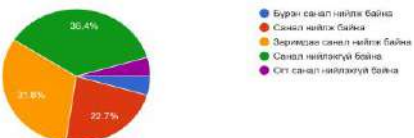
8. Ажлаа хэрэгжүүлэхэд эрх мэдэл дутаж байна
22 responses



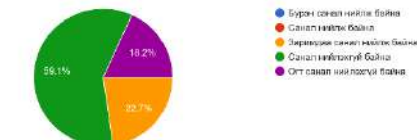
9. Хэрэгцээтэй мэдээллийг бүгдийг судалж чадахгүй байна.
22 responses



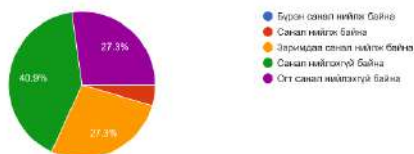
10. Удирдлага намайг яаж үнэлдгийг би мэдэхгүй.
22 responses



11. Миний үзэл бодол удирдлагынхтай эрс зөрдөг.
22 responses



12. Удирдлагын зан аашийг тааварлахад хэцүү
22 хариулт

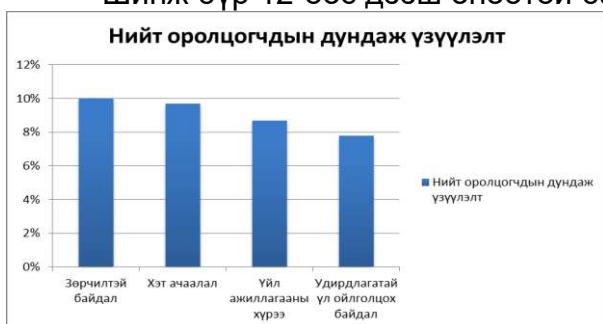


Бүрэн санал нийлж байна. 5 оноо, Санал нийлж байна 4 оноо, Заримдаа санал нийлж байна 3 оноо, Санал нийлэхгүй байна 2 оноо, огт санал нийлэхгүй байна 1 оноо.

Тухайн тест маань 4 шинжийг тодорхойлно.

- Үүнд 1. Зөрчилтэй байдал. 1,2,3
2. Хэт ачаалал. 4,5,6
3. Үйл ажиллагааны хүрээ. 7,8,9
4. Удирдлагатай үл ойлголцох байдал. 10,11,12
Энэхүү 4 шинжээр онооны нийлбэрийг гаргана.

Шинж бүр 12-оос дээш оноотой байвал стрессийн байдалд байгааг илтгэнэ.



(Уг хүснэгт нь нийт оролцогчдын шинж бүр дээр илрэх дундаж үзүүлэлт юм.)

Дөрвөн шинжийн нийлбэр оноог гаргаж үзвэл:

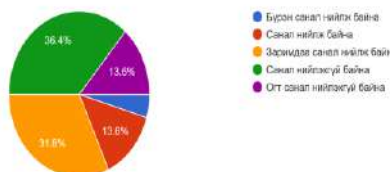
12-60 онооны хооронд хэлбэлзэнэ. Хэрэв 36 ба түүнээс дээш оноо авбал стресс үүсгэх учир шалтгаан болж буйг илтгэнэ.

Судалгаанд оролцогчдын “Стрессийн учир шалтгааны” тестийн дундаж

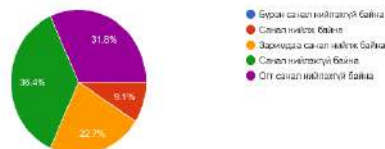
нэгтгэсэн байдал: Нийт оролцогчдын 4 шинжийн нийлбэр 813 буюу дундаж онооны нийлбэр 36 оноо гарсан байна. Үүнээс харвал ажлын байран дахь стресс нь нийт ажилчдын хувьд дундаж, хурцадмал байдлаар илрээгүй байна гэж харагдаж байна.

“Ажлаас халшрах хам шинж”-ийн тест:

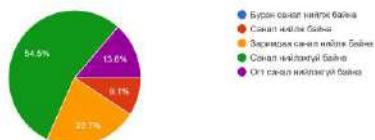
1. Бие махбод болоод сэтгэл санааны хувьд таагүй, ямар ч эрч хүчгүй санагддаг.
22 хариулт



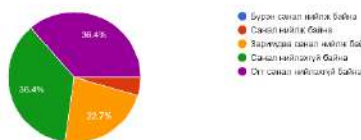
2. Ажлынхаа талаар үргэлж сөрөг бодолтой байх болсон.
22 хариулт



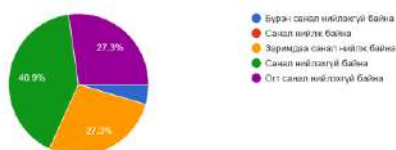
3. Ажил дээрх жижиг асуудлууд эсвэл хамт олны уур амьсгалд амархан уурлаж, бүхнмддэг.
22 хариулт



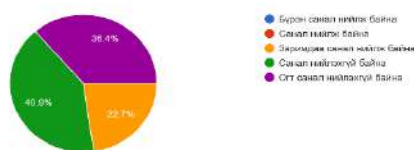
4. Ажил дээр сэтгэл санаа, үзэл бодлоо хуваалцах хүн огт байхгүй.
22 хариулт



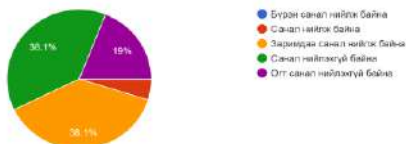
5. Би хийх ёстойгоос бага ажиллаж байгаагаа мэдэрдэг.
22 хариулт



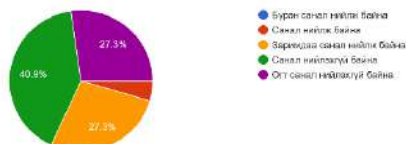
6. Амжилтанд хүрэхийн тулд үргэлж дарамт, шахалт мэдэрдэг.
22 хариулт



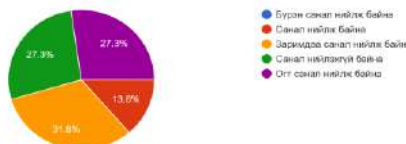
7. Би хүсэн хүлээсэн ажлаа огтхон ч хийхгүй байгаа гэж боддог.
21 хариулт



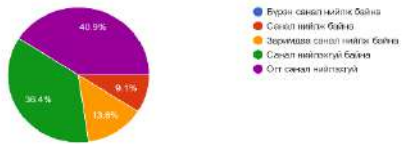
8. Буруу газраа, хүсээгүй мэргэжлээрээ ажиллаж байгаагаа мэдэрч болсон.
22 хариулт



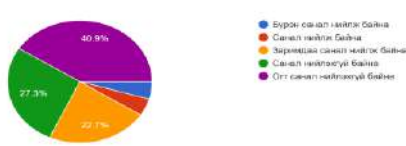
9. Ажлынхаа зарим хэсэгт сэтгэл дундуур байдаг.
22 хариулт



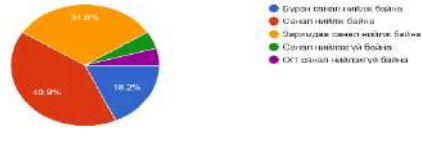
10. Өглөө ажилдаа явахдаа дургүй хүрч, ажиллахыг огт хүсдэггүй.
22 хариулт



11. Байгууллагын хүнд суртал эсвэл улс төрийн зорилго нь ажил хийх хүсэл эрмэлзлэлийг минь унтраадаг.
22 хариулт



12. Би одоогийн хийж байгаагаасаа ч илүү ажиллах хүчин чадалтай гэж боддог.
22 хариулт



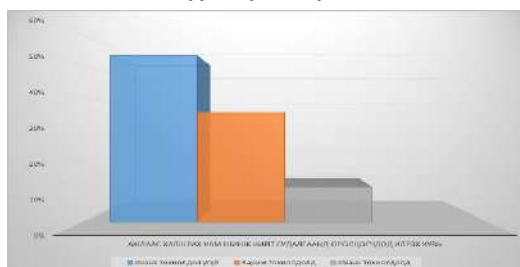
0-15 оноо: Хэвийн буюу ажил дээрээ стрессээ тайлах боломжтой

16-25 оноо: Ажлын байрны стресст өртсөн, стрессээ тайлах шаардлагатай буюу ажлаас халшрах хам шинж илрэх магадлалтай

26-35 оноо: Туйлдын байдал буюу архаг стресстэй, ажлаас халшрах хам шинжийн цөөн шинж тэмдэг илэрч байна

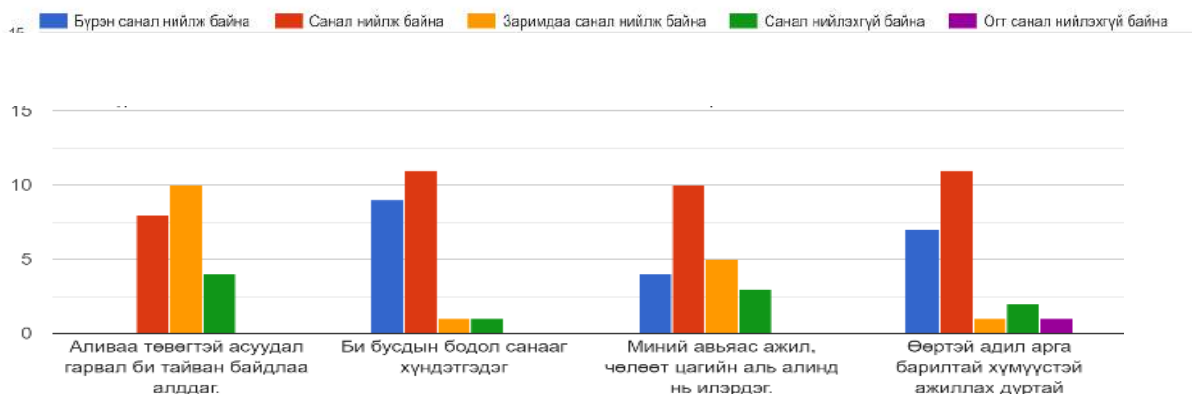
35-с дээш оноо: Өндөр хэмжээний стресст өртсөн буюу ажлаас халшрах хам шинжийн үед илэрдэг шинж тэмдэгүүд илэрч байна

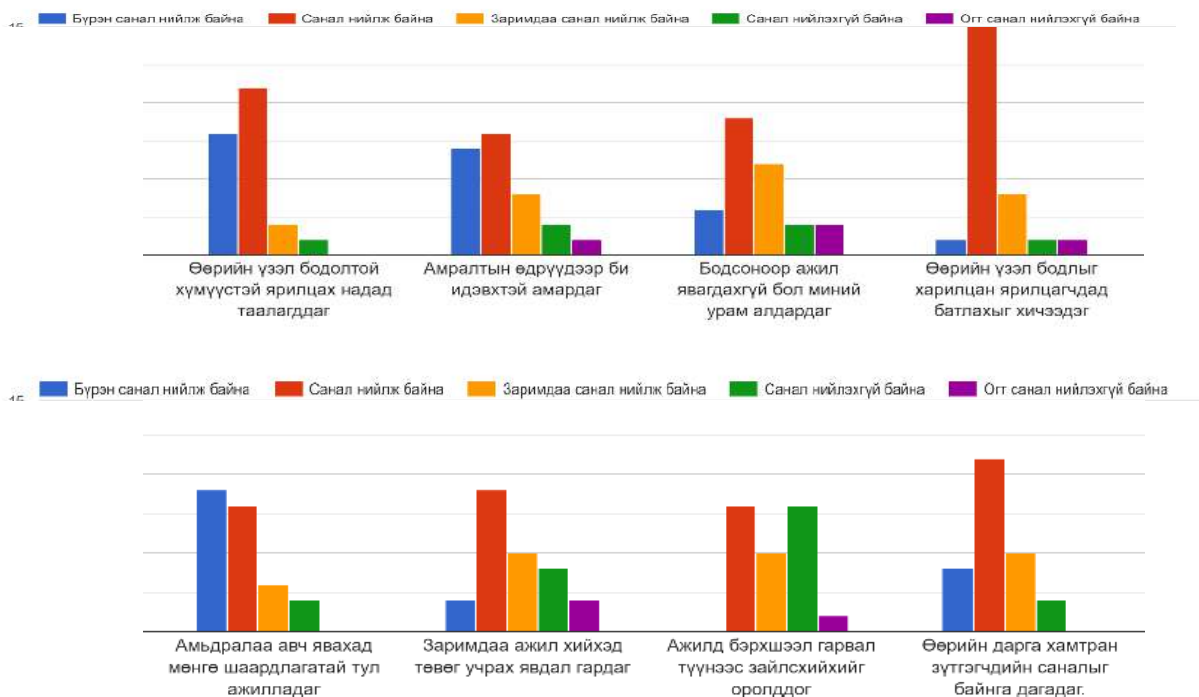
Судалгаанд оролцогчдын ажлаас халшрах хам шинжийн тестийн дундаж нэгтгэсэн байдал: Судалгаанд оролцогчдын хувьд ажлаас халшрах хам шинжийн тестийн дундаж оноо 13 буюу хэвийн, ажил дээрээ стрессээ тайлах боломжтой үр дүн гарсан.



Судалгаанд оролцогчдын 53% буюу 11 хүнд ажлаас халшрах хам шинж илрээгүй, 35% буюу 8 хүнд ажлаас халшрах хам шинж зарим тохиолдолд илэрдэг харин 12% буюу 3 хүнд ажлаас халшрах хам шинж илэрдэг дундаж үзүүлэлттэй гарсан.

“Ажлын гүйцэтгэлийн тест”-ийн үр дүн:





Уг тест 3 шинжийг тодорхойлно.

- Үүнд: 1. Зан байдлын тогтвортой шинж. 1,4,7,11
 2. Бусдад хандах хандлага. 2,5,8,12
 3. Үйл ажиллагааны бүтээмж. 3,6,9,10

Энэхүү 3 шинж бүрээр онооны нийлбэрийг гаргаж нийт 4-20 оноо авах ба онооны нийлбэр 12-оос дээш бол тухайн шинж чанар ажилчдын сул тал гэж үзнэ. Харин судалгаанд оролцогчдын дундаж үзүүлэлтээс гаргасан онооны нийлбэр нь “Зан байдлын тогтвортой шинж” 14, “Бусдад хандах хандлага” 13, “Үйл ажиллагааны бүтээмж” 14 буюу тус бүр 12-оос ялимгүй их байгаа тул эдгээр шинжүүд дээр анхаарах хэрэгтэйг илтгэж байна.



(Уг хүснэгт нь нийт оролцогчдын шинж бүр дээр илрэх дундаж үзүүлэлт юм.)

Судалгаанд оролцогчдын “Ажлын гүйцэтгэл” тестийн дундаж нэгтгэсэн байдал:

Нийт оролцогчдын 3 шинжийн нийлбэр 12-60 байх ба 36-аас дээш үзүүлэлт нь ажил үүргээ тааруу гүйцэтгэдгийг илэрхийлнэ. Харин оролцогчдын тестийн онооны нийлбэр 41 буюу 36-аас дээш байгаа

нь ажлын гүйцэтгэл тааруу гэсэн үр дүн гарч байна.

Дүгнэлт

Түвшин холбоо ӨЭМБ-ийн ажилчдын ажлаас үүсэх стресс бага байгаа бөгөөд стрессээс үүдсэн ажлаас халшрах хам шинж мөн хэвийн үзүүлэлттэй байна. Харин оролцогчдын ажлын гүйцэтгэл тааруу байгаа нь ажилд аливаа бэрхшээл гарвал зайлсхийхийг оролддог эсвэл тус асуудлыг шийдвэрлэх аргыг дарга, хамтран зүтгэгчдийн саналаар шийдвэрлэдэг зэрэг үзүүлэлтүүд өндөр гарсантай холбоотой байж болох юм. Ажлын гүйцэтгэл муутай байх нь бүх түвшний ажилтнуудын дунд түгээмэл тохиолддог бэрхшээл бөгөөд тохиолдол бүр өөрийн гэсэн онцлог шинж чанартай байдаг. Эдгээр нөхцөл байдлыг тууштай арга барилаар хэрхэн зохицуулахаа мэдэх нь багийн бүтээмжийг буурахаас сэргийлж чадна.

Мөн энэхүү байгууллагын ажилчдын дийлэнх буюу 40.9 хувийг 26-33 насныхан эзэлж байгаа учраас /бага/ ажилласан жилтэй холбоотой ажлаас халшрах хам шинж хэвийн илэрч байж болно. Дээрх судалгааны үр дүн нь зөвхөн Түвшин холбоо ӨЭМТ-ийн ажилчдын хүрээнд хийгдсэн тул бүх эмнэлгийн байгууллагын ажилчдын сэтгэлзүйн асуудлыг бүрэн тодорхойлох боломжгүй юм.

Зөвлөмж

Ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой дараах зөвлөмжийг хүргэв.

1. Асуудлыг тодорхойлох
2. Уулзалт хийж, түүний гүйцэтгэлд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаар ярилцах
3. Ажилтны хүлээлтийг тодорхойлох
4. Хамтдаа ажил сайжруулах төлөвлөгөө гаргах
5. Тогтмол уулзаж, төлөвлөгөөний гүйцэтгэл дээрээ ярилцах
6. Ололт амжилтыг магтан сайшаах
7. Асуудал дээр нь дэмжлэг үзүүлэх
8. Санал сэтгэгдлээ хуваалцах
9. Ажлын гүйцэтгэлийн тайлан бэлтгэж, ярилцаж байх

Ашигласан материал

- Сарантуяа, Г. (2000). Сэтгэл зүйн тест. Жиком ХХК. Улаанбаатар.
- Уянга, Г. Түмэнжаргал, Н. (2020). Эмч нарын сэтгэлийн тэнхээ ба туйлдаг. МУИС, Бизнесийн сургууль.

Хавсралт: Судалгааны ерөнхий асуултууд

“Стрессийн учир шалтгааны тестийн асуултууд”

1. Хамтран ажиллагчид намайг мэдэхгүй байх нь бий
2. Яг хийх зүйлээ хийхгүй байгаагаа би мэдэж байна
3. Удирдлагаас өгсөн шаардлагыг би бүрэн дагаж байгаагаа мэддэг.
4. Би ажилдаа түүртэж байна.
5. Яс горимоор нь ажлаа хийхэд цаг хүрэлцдэггүй.
6. Ажил маань хувийн амьдралд нөлөөлдөг.
7. Надад юу даалгахыг би тэр бүр мэддэггүй
8. Ажлаа хэрэгжүүлэхэд эрх мэдэл дутаж байна
9. Хэрэгцээтэй мэдээллийг бүгдийг судалж чадахгүй байна.
10. Удирдлага намайг яаж үнэлдгийг би мэдэхгүй.
11. Миний үзэл бодол удирдлагынхтай эрс зөрдөг.
12. Удирдлагын зан аашийг тааварлахад хэцүү

“Ажлаас халшрах хам шинжийн тест”

1. Бие махбод болоод сэтгэл санааны хувьд таагүй, ямар ч эрч хүчгүй санагддаг.
2. Ажлынхаа талаар үргэлж сөрөг бодолтой байх болсон.
3. Ажил дээрх жижиг асуудлууд эсвэл хамт олны уур амьсгалд амархан уурлаж, бухимддаг.
4. Ажил дээр сэтгэл санаа, үзэл бодлоо хуваалцах хүн огт байхгүй.
5. Би хийх ёстойгоосоо бага ажиллаж байгаагаа мэдэрдэг.
6. Амжилтад хүрэхийн тулд үргэлж дарамт, шахалт мэдэрдэг.
7. Би хүсэн хүлээсэн ажлаа огтхон ч хийхгүй байгаа гэж боддог.
8. Буруу газраа, хүсээгүй мэргэжлээрээ ажиллаж байгаагаа мэдрэх болсон
9. Ажлынхаа зарим хэсэгт сэтгэл дундуур байдаг.
10. Өглөө ажилдаа явахдаа дургүй хүрч, ажиллахыг огт хүсдэггүй
11. Байгууллагын хүнд суртал эсвэл улс төрийн зорилго нь ажил хийх хүсэл эрмэлзлэлийг минь унтраадаг.
12. Би одоогийн хийж байгаагаасаа ч илүү ажиллах хүчин чадалтай гэж боддог.

“Ажлын гүйцэтгэлийн тест”

1. Аливаа төвөгтэй асуудал гарвал би тайван байдлаа алддаг.
2. Би бусдын бодол санааг хүндэтгэдэг
3. Миний авьяас ажил, чөлөөт цагийн аль алинд нь илэрдэг
4. Өөртэй адил арга барилтай хүмүүстэй ажиллах дуртай

5. Өөрийн үзэл бодолтой хүмүүстэй ярилцах нададтаалагддаг
6. Амралтын өдрүүдээр би идэвхтэй амардаг
7. Бодсоноор ажил явагдахгүй бол миний урам алдардаг
8. Өөрийн үзэл бодлыг харилцан ярилцагчдад батлахыг хичээдэг
9. Амьдралаа авч явахадмөнгө шаардлагатай тулажилладаг
10. Заримдаа ажил хийхэд төвөг учрах явдал гарда
11. Ажилд бэрхшээл гарвал түүнээс зайлсхийхийг оролддог
12. Өөрийн дарга хамтран зүтгэгчдийн саналыг байнга дагадаг.

ТУСЛАХ МАЛЧДЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АСУУДАЛ

*Илтгэгч: Ш.Халиун, О.Отгонзул (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 212 дугаар дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: Б.Уянга (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)*

Хураангуй: Монгол хүний хөдөлмөрийг зохистой үнэлэх шударга хөдөлмөрийн үнэлгээний тогтолцоо алдагдсан гэж үздэг. Хамгийн гол нь цалин хөлс амьдралд хүрэлцэхгүй байна гэхээс илүүтэйгээр хөдөлмөрийг шударгаар үнэлэхгүй байна гэсэн гомдол, санал, хүсэлт Монголын үйлдвэрчний эвлэлд (МҮЭ) ирдэг байна. Мал аж ахуйн салбар нь Монгол Улсын эдийн засагт чухал ач холбогдолтой салбарын нэг билээ. Өөрөөр хэлбэл, уламжлалт мал аж ахуйн салбар хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн амьжиргааны гол салбар байсаар байна.

Сүүлийн жилүүдэд малчдын дунд “туслах малчин”, “гэрээт малчин” гэсэн ойлголт бий болсон. Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны мета датаны тодорхойлолтоор “малчин гэж жилийн 4 улирлын туршид мал аж ахуй эрхэлж, малын ашиг шим нь тэдний амьжиргааны эх үүсвэр болж байгаа иргэдийг хэлнэ” гэж тодорхойлсноор ‘туслах малчин’-ны эрхийг албан ёсны баримт бичигт тусгаж, тодорхойлж өгсөн.

Тиймээс энэ хөдөлмөрийн харилцаа нь хүний эрхийн зарчмын үүднээс тэгш, шударга, хөдөлмөрийн хөлсний мөлжлөгт өртөж байгаа эсэх болон хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлын талаар судлах хэрэгцээ үүсэж байна.

Түлхүүр үг: Хүний эрх, Тэгш эрхийн зарчим, хөдөлмөр, хөдөлмөрийн нөхцөл, шударга ёс, малчин, туслах малчин, цалин хөлс, нэмэгдэл, хийсэндээ таарсан шан харамж авах эрх

Удиртгал

Бид энэхүү сэдвийг дээрх үндэслэлээр дараах зорилго, зорилтуудыг дэвшүүлэн судаллаа. Үүнд:

- Малчдын тэр дундаа туслах малчдын хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлыг судлах;
- Малчдын хөдөлмөрийн хөлсний шударга үнэлэмжийн талаар судалж туслах малчдыг дэмжих орон нутгийн байгууллагад хүргэх санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Үндсэн хэсэг

Нэр томъёоны тухай ойлголт

Малчин- Жилийн 4 улирлын турш малаа маллаж, малын ашиг шим нь тэдний амьжиргааны эх үүсвэр болж буй өрхийг хэлнэ.¹

"Туслах малчин" гэж үндсэн малчны дэргэд амьдарч, түүний удирдлага, хяналтын доор мал маллах, мал аж ахуйтай холбоотой бусад ажил эрхэлж цалин хөлс авахаар харилцан тохиролцон ажиллаж байгаа хүнийг ойлгоно. Бусдын малыг бие даан хөлсөөр маллахтай холбогдсон харилцааг Иргэний хуулиар зохицуулна.²

Тэгш байх зарчим гэдэг нь хүн болж төрснийхөө хувьд хүн ижил үнэ цэнтэй байж, адил хүндэтгэлийг хүлээхийг илэрхийлдэг бол ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим гэдэг нь арьс өнгө, нас, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл

1 Монгол хэлний тайлбар толь

2 www.legalinfo.mn Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

бодол, үндэсний болон нийгмийн гарал, өмч хөрөнгө, төрсөн байдал болон бусад статусаас үл хамааран хэнийг ч ялгаварлан гадуурхаж болохгүй³ гэсэн агуулга бүхий юм.

Үүнээс гадна хүний суурь эрхийн хүрээнд: Хөдөлмөрлөх эрх, хувь хүн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгож, хийсэн ажлынхаа үр шимийг хүртэхийг хөдөлмөрлөх гэнэ. Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж үл болно.⁴

Хийсэндээ таарсан, хүртээмжтэй шан хөлс авах эрх: Ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа болоод хувийн болон ам бүлийнхээ ахуй амьжиргааг хүний зэрэгтэй авч явахад хүрэлцэхүйц бөгөөд зайлшгүй тохиолдолд нийгмийн хангамжийн эх үүсвэрээр нэмэн арвижуулсан, хийсэндээ таарсан хүртээмжтэй шан хөлс авах эрхтэй.⁵

Хөдөлмөрийн аятай, таатай нөхцөлөөр хангуулах эрх:".... Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй." (Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 23 дугаар зүйлийн 1 дэх заалт)

Хөдөлмөрийн гэрээ гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоог;⁶ хэлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;⁷ илэрхийлэнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл гэж ажлын байр, түүний байршил, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил, амралтын цаг зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ажилтан ажил үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүчин зүйлийг;⁸ хэлнэ.

Ажлын цагийн дээд хязгаар долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна. Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байх бөгөөд насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна. Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байх ба өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна.⁹

Цалин хөлс гэж ажилтны ажилд авсан тухай амаар болон бичгээр байгуулсан гэрээний дагуу түүний хийж гүйцэтгэсэн, эсхүл хийж гүйцэтгэвэл зохих ажил үйлчилгээнийх нь төлөө ажил олгогчоос үндсэн хууль тогтоомж болон гэрээ хэллэлцээрийн үндсэн дээр тогтоон олгож буй аливаа хөдөлмөрийн үнэ, өртөг буюу ажлын хөлсийг хэлнэ. Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.¹⁰

Үндсэн цалин гэдэг бол тухайн ажилтны албан тушаал, хариуцлагын төвшин, ур чадвар, туршлагаас хамааран ажил олгогч ба ажилтан хоёрын хоорондын тохиролцоогоор тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ юм.

Нэмэгдэл хөлс гэдэг нь ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ мэргэжил, ажил, албан тушаал хавсран буюу хослон ажилласан, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил, үүргийг гүйцэтгэсэн, шөнийн болон илүү цагаар ажилласан бол үндсэн цалингаас нь тооцон нэмэгдэл хөлс олгоно.

3 <https://nhrcm.gov.mn> Хүний эрхийн үндэсний комисс

4 Хүний эрхийн товч тайлбар 2012 он

5 Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

6 www.legalinfo.mn , Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

7 www.legalinfo.mn , Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

8 www.legalinfo.mn , Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

9 www.legalinfo.mn , Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

10 www.legalinfo.mn , Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

Нэмэгдэл гэдэг нь ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн мэргэшлийн зэргийн, хөдөлмөрийн нөхцөлийн болон бусад нэмэгдлийг хамтын гэрээгээр тогтоон олгоно. Жишээлбэл, байгууллагын зүгээс ажилчиддаа:

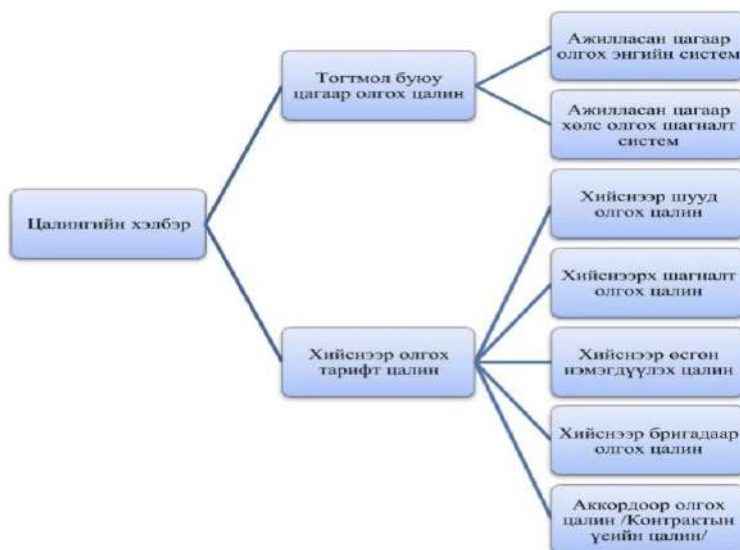
- Удаан жил ажилласны нэмэгдэл
- Хортой нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл
- Амьжиргааны тэтгэмжийн зардал
- Гэр бүлд үзүүлэх тэтгэмж
- Орон байрны тэтгэмж
- Тээврийн зардлын тэтгэмж болон хоол хүнсний тэтгэмжүүдийг олгодог.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.6. Ажил олгогч туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай ажил үүргийн онцлогийг харгалзан ажил, амралтын цагийг энэ хуульд зааснаас өөрөөр харилцан тохиролцож болно. Ажил олгогч нь туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтныг долоо хоногт тасралтгүй 24 цагаас дээш хугацаагаар амрах, энэ хуульд заасны дагуу ээлжийн амралт олгох үүрэгтэй.¹¹

Хөдөлмөрийн хөлсний хэлбэр, систем

Хөдөлмөрийн хөлсний систем хэлбэр нь хөдөлмөр зохицуулалтын чухалчилдаг асуудлын нэг. Цалингийн хэлбэр нь ямар үзүүлэлтээр хөлс олгохыг илэрхийлдэг бол систем нь үйлдвэрлэлийн тухайн нөхцөлд цалин хөлсийг ямар аргаар яаж олгохыг тодорхойлдог. Хөдөлмөрийн хөлсний хийснээр олгох систем нь хөдөлмөрийн хөлс сонголтын гол систем бөгөөд энэ нь ажилтны тодорхой хугацаанд гүйцэтгэсэн зүйлсийн тоо, хэмжээг харгалзан урьдчилан тогтоосон үнэлгээний дагуу олгох хөлс юм. Хөдөлмөрийн хөлсний цагаар олгох систем нь хөлс төлөлт хугацааны үнэлгээгээр хэрэгжих бөгөөд энэ нь цаг, өдөр, сарын үнэлгээг тогтоох аргаар хөдөлмөрийн хөлс олгох явдал мөн.¹²

Хүснэгт.1 Цалингийн хэлбэр



Асуудал дэвшүүлэх нь:

Туслах малчны нийгмийн бүтэц: Орлого, өмч хөрөнгийн хувьд харьцангуй буурай, бусдаас хараат байх магадлалтай хүмүүс дийлэнх (жилийн орлого хувь малчдаас 2 дахин, ажил олгогч малчдаас 3 дахин бага) хувийг эзэлж байна. Боловсролын түвшин, эрх зүйн мэдлэг тааруухан байх нь түгээмэл.¹³

11 www.legalinfo.mn, Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021,

12 Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй, УБ, 2010, Л.Баасан, 259 дэх тал

13 Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүний эрхийн хэрэгжилтийн судалгаа, УБ, 2020

Хөдөлмөрийн харилцааны хувьд: Туслах малчны харилцаа нь албан ёсны хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт, хэв шинж, хэм хэмжээнд суурилсан гэхээс илүүтэй уламжлалт харилцааны хэв шинж, итгэлцэл, уламжлалт нийгмийн капитал дээр суурилан явагдаж байна.

Туслах малчин хөлслөн ажиллуулж байгаа өрхүүд нь ихэвчлэн бүтэн жилийн турш (59.8%) ажиллуулдаг бол 22.4 хувь нь ажлын ачаалал ихтэй үед богино хугацаагаар, 10.7 хувь нь мал төллөх үеэр авч ажиллуулдаг байна. Манай улс 64.7 сая малтай. Эдгээрийг 286,100 малчин малладаг. Тэднээс ойролцоогоор 19 мянга нь туслах малчид. Туслах малчдын 72.6 хувь буюу 13.8 мянган малчин нь 25-54 насныхан эзэлж байна.¹⁴

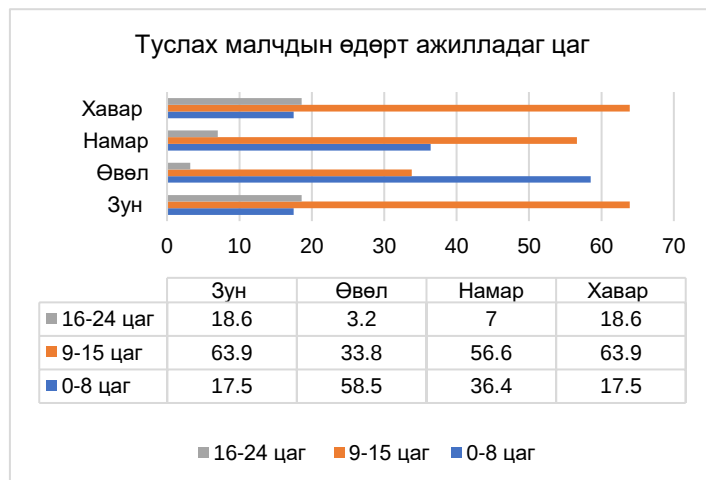
Туслах малчин, ажил олгогч малчин, хувь малчин гэсэн гурван бүлгийг харьцуулж, тэднийг төлөөлүүлэн нийт 1,244 малчнаас тоон болон чанарын судалгааны аргаар мэдээлэл цуглуулсан. Онцолбол:

- Туслах малчин өрхүүдийн жилийн дундаж орлого орон нутгийн өрхийн жилийн дундаж орлоготой харьцуулахад 65.4 хувиар бага байдаг.
- Туслах малчин гурван өрх тутмын хоёр нь амьжиргааны баталгаажих түвшнээс доогуур амьдралтай.
- Туслах малчид нь амралтын өдөргүй, ажлын тогтсон цаггүй гэр бүлийн гишүүд нь цалин хөлсгүй ажилладаг.
- Туслах малчид бичгэн гэрээ хийхээс илүүтэйгээр аман тохиролцоо хийдэг.

Туслах малчдын ажлын цаг

Туслах малчны хөдөлмөрийн харилцаанд ажил эхлэх, дуусах цаг, өдөрт ажиллах цагийн хэмжээг урьдчилан тооцож тогтоодоггүй бөгөөд харилцан адилгүй байдаг.

Хүснэгт 2 Туслах малчдын ажлын цаг



Судалгаанд хамрагдсан туслах малчид илүү цагаар ажиллаж байна. Туслах малчид нь өдөрт тогтмол илүү цагаар ажиллахаас гадна 94.6 хувь нь долоо хоногт 7 өдөр ажилладаг. Гэвч туслах малчдын 52.3 хувь нь “тэдний ажлын цаг нь эрүүл мэнд, бие махбод, сэтгэл санааны амралт авахад хангалттай байдаг” гэдэгтэй бүрэн санал нийлж байна гэж хариулжээ.¹⁵

Туслах малчдын 19 хувь нь нэг сараас бага, 15.6 хувь нь 1-6 сарын хугацаатайгаар, 16.6 хувь нь 6-12 сар, 48.8 хувь нь 1 жил болон түүнээс дээш хугацаагаар ажилладаг.¹⁶ Энэ нь туслах малчдын нэлээдгүй хэсэг нь түр ажил эрхэлж буйг бататгаж байна.¹⁷ Иймд туслах эрэгтэй малчин өдөрт 10.28 цаг, 7 хоногт дунджаар 71.98 цаг ажиллаж харин эмэгтэй туслах малчин өдөрт 9.65 цаг буюу 7 хоногт 67.58 цаг ажилладаг¹⁸ байна. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан ажлын цагийн дундаж хэмжээнээс хэтэрсэн байгаа бөгөөд илүү цагийн нэмэгдэл авдаггүй нь илэрч байна.

14 Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүний эрхийн хэрэгжилтийн судалгаа, УБ, 2020

15 “Ажиллах хүчний судалгаа”, УБ, 2019

16 Үндэсний статистикийн хороо

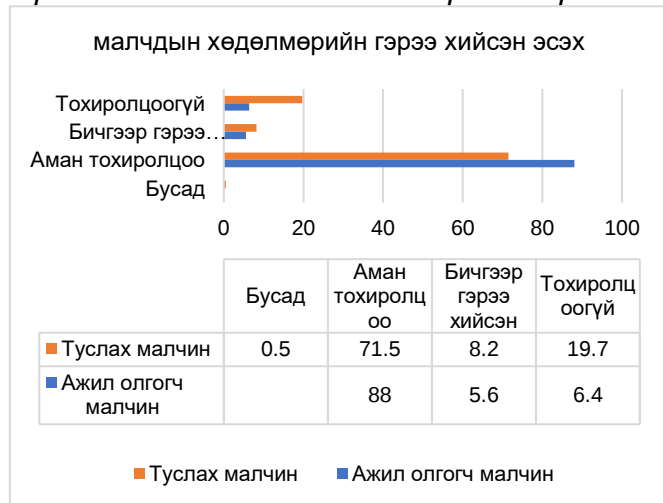
17 “Ажиллах хүчний судалгаа”, УБ, 2019

18 Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комисс

Архангай аймгийн Ихтамир сумын туслах малчинтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас: ...Үүрийн 05:00, 06:00 цаг гэж босож ажилдаа гараад орой 10:00, 11:00 цагт орж ирдэг. Өдөр 17-18 цаг ажиллаж байна гэсэн үг. Гэхдээ амралтын өдөр байхгүй, 7 хоногийн бүх өдөр ажиллаж байна. ... Өвлийн хүйтэн, хавар мал төллөх үеэр хэцүү. Өдөр бүр малд явна.

Туслах малчдын хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах тухай

Хүснэгт.3 Малчдын хөдөлмөрийн гэрээ хийх ¹⁹



Туслах малчны хөдөлмөрийн харилцаанд бичгээр гэрээ байгуулах явдал маш хангалтгүй байна. Дийлэнх нь буюу туслах малчдын 71.5 хувь, ажил олгогчдын 88 хувь нь аман тохиролцоо хийдэг гэж хариулж байгаа ч бодит байдал энэхүү аман тохиролцооны агуулгын хүрээ нь ихээхэн хязгаарлагдмал байдаг.

Туслах малчин нь ажил олгогчтойгоо нэг дор, айл саахалт амьдарч байгаа эсэхээс хөдөлмөрийн харилцааны талууд хэн байх нь тодорхой хэмжээнд хамаарч байна.

Ажил олгогчтойгоо нэг дор амьдарч байгаа туслах малчдын 42.8 хувь нь гэр бүлээрээ хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож байгаа бол нэг дор амьдардаггүй туслах малчдын 39.2 хувь нь гэр бүлээрээ хөдөлмөрийн харилцаанд орж байна. Энэ нь хийсэндээ таарсан шан харамж авах эрх болон хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөж байгааг илэрхийлж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээ

Туслах малчдын 74.1 хувь нь анх гэрээ, тохиролцоо хийх үедээ цалин хөлсөө ямар хэлбэрээр авах талаар тохиролцдог байна.

Зураг.4 Цалин, хөлс авах хэлбэр ²⁰



¹⁹ Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүний эрхийн хэрэгжилтйн судалгаа, УБ, 2020

²⁰ Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүний эрхийн хэрэгжилтйн судалгаа, УБ, 2020

Судалгаанаас харахад туслах малчдын 76.8 хувь нь бэлэн мөнгөөр, 41.5 хувь нь мал, төлөөр, 20.2 хувь нь хүнсний бүтээгдэхүүнээр цалин хөлсний хэлбэрээ тохиролцдог нь түгээмэл байна. Өөрөөр хэлбэл цалин хөлсний бүтцэд нь бэлэн мөнгө ороогүй туслах малчид 23.2 хувийг эзэлж байна. Энэ нь туслах малчдын дөрөвний нэг нь эд материал, мал төлөөр цалин хөлсөө авч байна гэсэн үг юм. Чанарын судалгаагаар туслах малчид цалин хөлсний хувьд мөнгөн олговроос гадна мал, төл авахаар тохирох явдал түгээмэл байдаг байна.

Жишээлбэл: **Сүхбаатар аймгийн Эрдэнэцагаан сумын туслах малчинтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас:** Өмнө нэг айлд туслах малчнаар очиж анх тохиролцоо хийхдээ “малжуулах буюу 50 хонь өгнө” гэсэн амлалтын дагуу хэлцэл хийж, ажиллаж эхэлсэн. Тус айлд 3 жил ажилласан. Сүүлд нь гэрээ огт хийгээгүй тул ямар ч баримт нотолгоо байхгүй. Цалин, мал алийг нь ч авч чадаагүй...²¹

Туслах малчид тухайн ажиллаж буй айлдаа гэрээнд тусгагдаагүй хүнд ажлуудыг илүү цагаар хийж гүйцэтгэдэг боловч илүү цагийн хөлс, шан харамж авдаггүй. Туслах малчдын хөдөлмөрийн хөлсийг шударгаар үнэлэх тал дээр хуулиндаа тодорхой нарийвчлан заасан байдаг боловч гол асуудал нь туслах малчид өөрсдийн хөдөлмөрийг шударга үнэлүүлэх тал дээр хуулийн хүрээнд мэдлэг, мэдээлэл дутмаг байдаг нь дээрх судалгаа, ярилцлагаас харагдаж байна. Мөн туслах малчид ажилд орохдоо тухайн ажил олгогчтойгоо шаардлага хангасан гэрээ хийх бус аман гэрээ хийдэг нь цаашлаад хөдөлмөрийн мөлжлөгөд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгаа юм. Тийм учраас туслах малчдад хөдөлмөрөө шударга үнэлүүлэх тал дээр хуулийн хүрээнд тодорхой мэдлэг, мэдээлэл олгох сургалт, үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах зайлшгүй шаардлагатай.

Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны хүрээнд малчид тэр дундаа туслах малчдын хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлын талаар судлан авч үзлээ. Судалгаанаас үзэхэд нийт туслах малчдын хөдөлмөрийн харилцаанд бичгээр гэрээ байгуулах явдал маш хангалтгүй байна. Дийлэнх нь буюу туслах малчдын 71.5 хувь, ажил олгогчдын 88 хувь нь аман тохиролцоо хийдэг бөгөөд бодит байдал дээр мөнгөн хэлбэрээр цалинжихаасаа илүүтэйгээр мал болон материаллаг зүйлээр цалинждаг болох нь судалгаанаас илрэн гарсан.

Иймд орон нутгийн байгууллага туслах малчдын хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудлын талаар нарийвчилсан эрх зүйн зохицуулалт байдаггүй. Энэ нь туслах малчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг хангаж чадахгүй байгаагийн илрэл болж байна. Мөн бидний авсан судалгаанаас үзвэл малчид жилийн дөрвөн улиралд олон цагаар хөдөлмөр эрхэлдэг боловч хөдөлмөрийн үр шимээ хангалттай хэмжээнд хүртэж чадахгүй байна гэж дүгнэж байна.

Энэ нь нэг талаас орон нутагт, туслах малчны харилцаа түгээмэл байдаг, хөдөлмөрийн хяналтын механизм хүрч ажиллаж чаддаггүй, нөгөө талаас уг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож буй хувь хүмүүсийн хөдөлмөрийн харилцааны талаарх мэдлэг ойлголт хязгаарлагдмал байдагтай холбоотой. Эдгээр харилцаа нь хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ, процессын дагуу гэхээс илүүтэй уламжлан тогтсон туршлагад үндэслэн явагдаж байна.

Тухайлбал, ажил олгогч болон туслах малчны хооронд гэрээнд суурилсан албан харилцаанаас илүүтэй аман тохиролцоонд үндэслэсэн харилцаа давамгайлж байна. Үүнээс үүдэлтэйгээр туслах малчдын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал шударга бус байдал мөн **хийсэндээ таарсан, хүртээмжтэй шан хөлс авах эрх** нь зөрчигдөх нөхцөл үүсэж байна. Тиймээс туслах малчны цалин, нэмэгдэл хөлс зэргийг

21 Сүхбаатар аймгийн Эрдэнэцагаан сумын малчинтай хийсэн ярилцлагаас, Eagle news TV, 2022он

тооцохдоо тодорхой бүтээмж, гүйцэтгэл, ажлын ачаалалд суурилсан аргачлал, эрх зүйн хэм хэмжээнд суурилсан хийсэндээ таарсан хүртээмжтэй шан хөлс авах болон шударга үнэлүүлэх асуудлыг хөндөж тодорхой дүгнэлт, дүн шинжилгээ хийсэн.

Энэхүү сэдвийг судлаач оюутан бидний хувьд зайлшгүй анхаарах ёстой чухал сэдэв гэж үзсэний үндсэн дээр судалж, дээрх дүгнэлтүүдэд үндэслэн дараах **саналыг** дэвшүүлж байна.

- Ажлын цагийн тодорхой байдлыг нэмэгдүүлж илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг тогтмол олгодог шударга хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний систем бий болгох

- Малчдын хөдөлмөрийн хуваарилалтыг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ижил түвшинд оролцуулах, эрх зүйн зохицуулалтыг илүү нарийвчлан тусгах.

- Хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээний асуудал түүний хэрэгжилтэд орон нутгийн байгууллагаас хяналт тавин бодит үр дүнг тайлагнадаг болох.

- Туслах малчдад хөдөлмөрийн үнэлгээний асуудлын тухай мэдээлэл олгож, сургалт болон хөтөлбөрт үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах.

Ашигласан материал

Хууль тогтоомж

1. www.legalinfo.mn ,Монгол Улсын Үндсэн хууль, УБ, 1992
2. www.legalinfo.mn Хөдөлмөрийн тухай хууль, УБ, 2021
3. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

Сурах бичиг, гарын авлага

1. Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй, Л.Баасан, УБ, 2010,
2. Хөдөлмөрийн харилцаа эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл, УБ, 2021
3. Хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн асуудлууд, УБ, 2012
4. Хүний эрхийн товч тайлбар толь. УБ,2012
5. Б.Чимэд. Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал. УБ, 2004он
6. Б.Чимэд. Үндсэн хуулийн мэдлэг. УБ, 2008он

Цахим эх сурвалж

1. www.legalinfo.mn
2. www.legaldata.mn
3. www.1212.mn
4. www.wikipedia.org
5. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
6. Малчдын аж байдлын судалгаа 2018 он
7. Хүний эрхийн үндэсний комисс
8. Монгол хэлний тайлбар толь
9. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
10. Орон нутгийн мэдээ Х.Зауреш ярилцлага
11. Монгол улсын эдийн засгийн тойм.2022он
12. Сангийн яам
13. Үндэсний статистикийн хороо
14. Нийслэлийн статистикийн газар
15. Арилжааны мэдээ- Хөдөө аж ахуйн бирж
16. Eagle news TV
17. Ажиллах хүчний судалгаа, УБ, 2019

Гадаад эх сурвалж

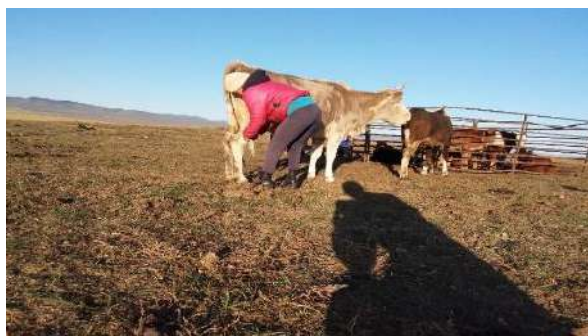
1. United Nations Population Fund

ХАВСРАЛТ

Зураг 1. Малаа бэлчээх



Зураг 2. Үнээ саах



Зураг 3. Адуу хураах



Зураг 4. Нүүдэл хийх



Зураг 5. Хадланд бэлтгэх



БҮХ ТӨРЛИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС АНГИД БАЙХ АСУУДАЛ

Илтгэгч: Ө.Сумъяабазар (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 313 дугаар дамжааны сонсогч)

Удирдагч багш: С.Индра (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэд хурандаа)

Хураангуй: Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, бэлгийн чиг хандлага, хүйс, гэрлэлтийн байдал, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдлаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хуулиар хориглодог. Хүний эрх нь хүн төрөлхтөн дунд хүний биеийг олж төрсөн хэн бүхэнд байгалиас хүлээн зөвшөөрөгдөх ёстой үндсэн эрх юм. Гэсэн хэдий ч хүн төрөлхтний түүхэнд байгалийн эрх болох хүний эрхийг бүрэн хамгаалж байсан цаг үе хэзээ ч байгаагүй гэж хэлж болно. Өөрөөр хэлбэл эрт дээр үеэс боолчлолын асуудал байнга яригдаж ирсэн бөгөөд өнөө үед дэлхийн өнцөг булан бүрт гэмт хэрэгтнүүд, хүний эрхийн мэдрэмжгүй хүмүүс бусдын эрхэд ноцтой халдсан хэвээр байна. “Хүн болох багаасаа хүлэг болох унаганаас” гэж Монголын цэцэн үгээр өвөг дээдэс маань сургаж, захиж ирсэн. Тэгвэл нь дээрэлхэлт, ялгаварлан гадуурхалт нь бидний хойч хүүхэд залуусын тулгамдсан асуудал болоод байна.

Энэхүү илтгэлээр дамжуулан өсвөр насны хүүхдүүдийн дунд үйлдэгддэг гадуурхалт болон Монгол Улсын хэмжээнд тулгамдаж буй ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулахад хувь хүний оролцоо болон эцэг эхийн хамтын ажиллагааны ач холбогдлын талаар судлаачийн зүгээс уншиж судалсан зүйлдээ тулгуурлан илэрхийлэх, түгээхийг зорьсон болно.

Түлхүүр Үг: Ялгаварлан гадуурхалт, өсвөр нас, дээрэлхэлт

Үндсэн хэсэг: Ялгаварлан гадуурхалт-хүн бүр тэгш эрхтэй байх асуудал юм. Нийгмийн тодорхой бүлгүүдийнх нь хувьд хүмүүстэй бусад хүмүүсийн адил эрх тэгш хандахгүй байх үйлдлийг ялгаварлан гадуурхалт гэнэ.

Монгол Улсад ялгаварлан гадуурхахыг хуулиар хамгаалдаг ч хэрэгжилт хэр байгаа нь ялгаатай юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн арван дөрөвдүгээр зүйл.

1. Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна.

2. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.

Монгол улсын Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 14.1 дүгээр зүйл. ялгаварлан гадуурхах¹

1. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ.

2. Энэ гэмт хэргийг:

1 Монгол Улсын Үндсэн Хууль 2 дугаар бүлэг 14 дүгээр зүйлийн 1,2

2.1.бүлэглэж;

2.2.хүч хэрэглэж;

2.3.албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж үйлдсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ² гэж маш тодорхой заасан байдаг. Үүнээс үзвэл ялгаварлан гадуурхалтыг түүхэн цаг хугацааны жишээ олон байдаг.

1900 онд хар арьстай үндэстнийг ялгаварлан гадуурхан бүх эрхийг үл тоосон нь Мартин Лютер Кингийн тод жишээ байдаг. Кинг цагдаа нар хар арьстнуудыг ялгаварлан гадуурхсан хандлагыг дурдаж, "Негрүүд цагдаагийн харгислалын үгээр хэлэхийн аргагүй аймшигт золиос болсон цагт бид хэзээ ч сэтгэл хангалуун байж чадахгүй" гэж хэлсэн. 1900-аад оны эхэн үед Африк гаралтай америкчуудыг хянахаа больсонтой холбоотой боолчлол бий болсон. Африк гаралтай америкчуудыг цагаан арьстны амьдрал, нийгэмд заналхийлж буй аюул гэж үздэг байв. Арьс өнгөний хэт хүчирхийлэл 1800-аад оны сүүл, 1900-аад оны эхээр Жоржиа мужид Африк гаралтай Америкчуудад ихэвчлэн тохиолддог байв. Ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэн хар арьстай хүмүүсийн сурч боловсрох, амьд явах халдашгүй байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, сонгуульд оролцох гэх мэт бараг бүх эрх нь зөрчигдөж байв. Эрчимтэй тэмцэл золиосын эцэст хар арьстнууд эрхээ баталгаажуулж чадсан нь Барак Обама (Barack Obama) Майкл Жордан (Michael Jordan) гэх мэтчилэн алдартнууд өөрийн эрхээ эдэлж байна³.

Монгол улсад түгээмэл үйлдэгддэг ялгаварлан гадуурхалтын төрөл нь гэвэл:

1. Бэлгийн чиг баримжаагаар ялгаварлан гадуурхах. Энэ нь бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн баримжаа өөр хүмүүсийг доромжлох, төрийн албан хаагчдын ялгаварлан гадуурхах хандлагаас айж гэмт халдлагад өртсөн ч гомдол гаргаж чаддаггүй. (Далд хэлбэр)

2. Жендерийн ялгаварлан гадуурхалт. Ихэнхдээ эмэгтэйчүүдийг сул дорой эсвэл эрчүүдээс доогуур гэж үзэх хандлага юм.

3. Хөдөлмөрийн ялгаварлан гадуурхалт. 50-аас дээш настай хүмүүсийг хөгшин гэж үзэн ажилд орох боломжийг нь бууруулдаг тохиолдол бий.

4. Цалин хөлсний ялгаварлан гадуурхалт. Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан мэдээнээс авч үзвэл 2021 оны байдлаар дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнх 1.4 сая, эмэгтэйчүүдийнх 1.2 сая төгрөг байдаг жишээтэй.

5. Гадаад төрхөөр ялгаварлан гадуурхах. Царайны төрх, таргалалт гэх мэт байдлаас болж бусдын доог тохуу болох явдал байсаар байдаг.

6. Хөгжлийн бэрхшээл, өвчний улмаас ялгаварлан гадуурхах. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагын мэдээлснээр дэлхийн хамгийн гадуурхагдсан бүлгүүдийн нэг бол хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс бөгөөд эдгээр хүмүүсийг бие махбод бус нийгэм хязгаарладаг гэж үздэг. Хот дотор тэргэнцэртэй хүмүүс нийтийн тээврээр зорчих ямар ч нөхцөл бүрдээгүй буюу тусгай тоноглолтой автобус байхгүй мөн эдгээр хүмүүс барилга байгууламжийн орчинд нэвтрэх боломж хязгаарлагдмал байна.

7. Шашны ялгаварлан гадуурхалт. Шашны итгэл үнэмшил, тэдгээрээс улбаатай зан заншлын хувьд хүнийг гутаан доромжлох үйлдлүүд гардаг.

8. Хэлний ялгаварлан гадуурхалт. Хувь хүн эсвэл нийгмийн бүлгийг тэдний хэл яриа, аялга, аялгууны улмаас доромжлох тохиолдлууд ч байдаг.

9. Эдийн засгийн ялгаварлан гадуурхалт. Энэ нь хүмүүсийн хооронд мөнгө эсвэл эд хөрөнгийн хэмжээгээр ялгааг бий болгодог бөгөөд нийгмийн анги давхаргад үндэслэн ялгаварлан гадуурхахад хүргэдэг.

2 Монгол улсын Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 14.1 дүгээр зүйл

3 Interactions Of Contingencies, Instructional Accuracy, And Instructional History In Conditional Discrimination Hector Martinez And Ricardo Tamayo

10. Нийгмийн давхаргаар ялгаварлан гадуурхах. Энэ нь тодорхой хувь хүмүүсийг нийгэмд авч болох ашиг тусаар нь ялгаж гадуурхдаг. Эдийн засаг, нийгмийн ялгаварлан гадуурхалт нь орлогын тэгш бус байдал эсвэл боловсролын боломжоос үүдэлтэй.

11. Сургуулийн орчин дахь ялгаварлан гадуурхалт. Сургуулийн сурагчид үе тэнгийнхнийхээ дунд бие махбодын болон сэтгэл зүйн хүчирхийлэлд өртөж буй хандлага зэрэг юм⁴.

Жендерийн ялгаварлан гадуурхалт гэж юу вэ?

- Зөвхөн нэг хүйсийн онцлог хэрэгцээнд зориулсан эрүүл мэнд боловсролын зэрэг төрөлжсөн үйлчилгээ үзүүлэх.
- Дотуур байр, эмнэлэг, асрамж, амралт сувилал, хорих болон түр саатуулах газар, эрүүлжүүлэх байранд хүйсээр нь ялган байрлуулах.
- Аль нэг хүйсийн гишүүнчлэл бүхий олон нийтийн болон төрийн бус байгууллага байгуулах.
- Зөвхөн нэг хүйсийн хүмүүсийг хамруулсан урлаг, спортын арга хэмжээ зохиох.
- Тухайн ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалж ажилд авахдаа зөвхөн нэг хүйсийн хүнийг сонгох.

Энэ олон ялгаварлан гадуурхалт дундаас хамгийн үр дагавар нь өндөр болох өсвөр насанд их тохиолддог нь үе тэнгийн дээрэлхэлт болон гадуурхалт юм. Өсвөр насны онцлогийг тодорхойлвол хүүхэд наснаас насанд хүрсэн бие хүн болох үйл явц бүхий амьдарлын нэг үе шат бөгөөд энэ насанд биологийн болон нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, оролцоо ялангуяа боловсрол эзэмших, гэрлэх, үр хүүхэдтэй болох зэрэг нас биед хүрсэн бие хүн болох шилжилтийн үе нь удаан хугацаанд үргэлжилж байгаагаас шалтгаалан өсвөр насыг илүү өргөн хүрээнд авч үзэх шаардлагатай болж байна. Мөн сэтгэл зүйн хувьд өсвөр нас бол ажиллах хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрт дурлах, идэвхжих нас юм.

Гэр бүл, сургууль дээр зөв зохион байгуулагдсан хөдөлмөр бол зөвхөн хөдөлмөрт хандах хүний сайн талын харьцааг төлөвшүүлээд зогсдоггүй, харин бие хүний бүх шинжүүдийг төлөвшүүлнэ. Тэрчлэн хөдөлмөрийн процесст бэрхшээлийг давах чадвар хүч энерги, идэвх санаачилга, тэсвэр хатуужил, зориг эрмэлзэл, мөн хамт олонч чанар хувийн сонирхлыг хамт олны сонирхолд захируулах чадвар зэрэг зоригийн шинжүүд төлөвшин тогтоно. Өсвөр насны хүүхдийн хийх хөдөлмөр бол санаачилгыг ундруулсан бүтээлч хөдөлмөр байх ёстой.

• Ярилцлага

Бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх сэдвийн хүрээнд 84-р сургуулийн сэтгэл зүйч **С.Мөнхзултай**⁵ ярилцлага хийлээ.

Ярилцлагыг дүгнэвэл: ЕБС-ийн сурагчдыг ялгаварлан гадуурхах хэлбэр нь ихэнхдээ гадаад үзэмжээр гадуурхах харин цахим орчинд ямар ч хараа хяналтгүй замбараагүй хуурамч хаяг нээн бусдыг гадаад үзэмжээр гадуурхах нь элбэг. Гадуурхалтаас үүсэх үр дагавар нь сэтгэл зүйн дарамт, гэмт хэрэгт холбогдох хар тамхи хулгай хийх эцсийн шат нь амиа хорлолт байдаг. Манай сургуульд гадуурхалтаас сэргийлэх аян сургалт идэвхтэй зохион байгуулагддаг ч эцэг эхийн оролцоо дутмаг оролцоо нь хангалтгүй байдаг. Гадуурхалт үйлдэж байгаа хүүхдийн ар гэрийн хувьд эмээтэйгээ амьдардаг ч юм уу эсвэл байр түрээсэлж амьдардаг ар гэрт нь хүчирхийлэл үйлдэгдэж байсан тохиолдлууд гардаг. Гадуурхалт дээрэлхэлт үйлдсэн сурагчдад сахилгын шийтгэлээс илүү бусад хүүхдүүдэд энэ талаар хичээл орох, жүжигчилсэн тоглолт хийж ойлгуулдаг. Гадуурхалтын шалтгаан нь буруу харилцаа болон бүх зүйлийг хүндээр тусган авдагтай холбоотой. Мөн гадуурхагдсан нь хуулиар тогтоогдсон ч сэтгэл зүйн хохирлыг нөхөн төлдөггүй.

4 Б.Өнөрмаа: Ялгаварлан гадуурхалтын ойлголт, төрөл (2023.03.01)

5 <https://www.facebook.com/profile.php?id=100028999365796>

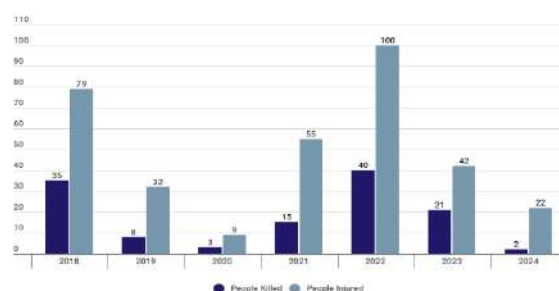
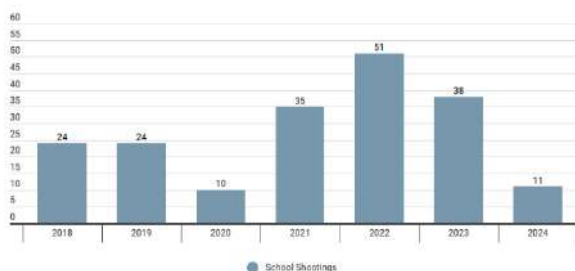
Америкийн Нэгдсэн Улсын сургуулийн ялгаварлан гадуурхалт ба харьцуулалт: АНУ-ын уламжлалт улс төр, нийгмийн тогтолцоогоор дамжуулан хар арьстнуудыг түүхэн болон орчин үеийн гадуурхах нь улс төрийн эрх мэдэл, эдийн засгийн нөөц, нийгмийн капиталд хүрэх боломж хязгаарлагдмал байдаг. Ийм гадуурхах нь арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа болж тохиолдож байдаг. Давамгайлсан арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах бүлгийн гишүүд зонхилох бус арьс өнгөний бүлгийн гишүүдэд ялгаатай эсвэл сөрөг нөлөө үзүүлэх үйлдэл хийдэг. Хар арьст залуучууд 6 настайгаасаа арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдах сөрөг хэвшмэл ойлголтыг ойлгож, тэд 8 настайдаа арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдлыг мэдэрч байдаг. Харамсалтай нь хар, хүрэн залуучуудыг нийгэмд аюултай, заналхийлсэн гэж үздэг сөрөг хэвшмэл ойлголт хэт их байдгаас харахад арьс өнгө, үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхах нь сургууль болон бусад олон нийтийн орчинд өсвөр насныханд түгээмэл тохиолддог туршлага болохыг харуулж байна. Ялангуяа хар арьст залуучуудыг сэжигтэй харж, олон нийтийн газар (жишээлбэл, гудамж олон нийтийн газар) болон байгууллагуудад (жишээлбэл, дэлгүүр, сургууль) тандалт хийдэг. Нэмж дурдахад, үе тэнгийнхэн болон насанд хүрэгчид хоёулаа өнгөт арьст залуучуудыг ялгаварлан гадуурхах зан үйл үйлдэгчид болох нь тогтоогдсон. Өсвөр насны хүүхдүүд сургуульдаа хэр их цаг зарцуулж байгааг харгалзан үзэхэд тэнд гарч буй ялгаварлан гадуурхах үйлдлүүд онцгой ач холбогдолтой юм. Сургуулийн хүрээнд хар арьст оюутнууд үе тэнгийнхнийхээ шударга бус, хэл ам, сэтгэл зүй, бие махбодыг доромжилж байгааг мэдээлдэг. Багш нар цагаан арьст оюутнуудтай харьцуулахад бага үнэлгээ өгч, өнгөт арьст оюутнуудад хатуу сахилгын арга хэрэглэдэг гэж мэдээлсэн. Сүүлийн үед хар арьст өсвөр насны эрэгтэйчүүдэд чиглэсэн арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдлыг зохих ёсоор онцолж байгаа хэдий ч тэдний эмэгтэй хүмүүс ч мөн адил ялгаварлан гадуурхах явдал байнга гардаг. Ялгаварлан гадуурхах нь хар арьст залуучуудад олон төрлийн сөрөг нөлөө үзүүлдэг нь нотлогдсон. Үүнд сурлагын амжилт, сэтгэл зүйн дасан зохицох чадвар сулрах болон асуудалтай зан үйлийг нэмж дурдахад ялгаварлан гадуурхалтын эх үүсвэр нь залуучуудад өөр өөр нөлөө үзүүлдэг. Багш нарыг ялгаварлан гадуурхах туршлага нь сурлагын амжилтад сөргөөр нөлөөлдөг бол үе тэнгийнхний ялгаварлан гадуурхалт нь сэтгэлзүйн дасан зохицох асуудалд нөлөөлдөг. Сургууль дээр суурилсан ялгаварлан гадуурхалтын сурлага, сэтгэл зүйн дасан зохицоход үзүүлэх онцгой нөлөө нь хар арьст өсвөр насныхан сургуулийн орчинд тулгарч буй ялгаварлан гадуурхалтыг хэрхэн ойлгож байгааг илүү сайн ойлгохын чухлыг онцолж байна⁶.

Сургуулийг арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах нөхцөл: Сургуулийн уур амьсгал нь тухайн сургуулийн академик болон нийгмийн соёлын талаарх хувь хүний ойлголт, анги танхим, сургууль, сургуулийн тойргийн бүтэц, зохион байгуулалтын элементүүдийг багтаасан олон талт бүтэц юм. Сургуулийн уур амьсгалын хэмжүүр бүрийг хамарсан чухал асуудал бол арьсны өнгө, хүйс, соёл зэрэг нийгмийн өвөрмөц байдлын үзүүлэлтүүд дээр суурилсан олон талт байдал, хувь хүний ялгааг хүндэтгэх явдал юм.

Сургуулийн зэвсэгт халдлага: Америкийн Нэгдсэн Улсад ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэн гардаг хамгийн том асуудал нь сурагчид сургуульд галт зэвсэгтэй (School Shooting) ирж хүний амь насанд халдах асуудал юм. 2018 оноос өдийг хүртэл нэг хүн шархдаж, 193 хүн амь насаа алдсан хэрэг бүртгэгдсэн байна⁷.

6 Racial Discrimination to Bullying Behavior among White and Black Adolescents in the USA: From Parents' perspectives
"1Jun Sung Hong 2Dong Ha Kim 3Robert Thornberg 4Sebastian Wachs 5 Michelle F. Wright"

7 <https://www.edweek.org/leadership/school-shootings-over-time-incidents-injuries-and-deaths>



(School shooting) Сургуульд буудалцах-нь ердийн тохиолдолд боловсролын байгууллагын бага, дунд, ахлах сургууль, коллеж, их сургуулийн оюутан өөр нэг оюутан, багш, ажилтныг буудаж гэмтээж, амь насыг нь хөнөөсөн үйл явдал. Ийм осол нь ихэвчлэн олон тооны үхэлд хүргэдэг. Зохион байгуулалтгүй сургуулийн буудалцаан бол халдагч этгээдийн онилсон ганц эсвэл тодорхой хувь хүн байдаггүй сургуулийн буудлага юм. Хэдийгээр дэлхий даяар сургуулиудад буудалцаан гарч байгаа ч АНУ, ялангуяа 20-р зууны сүүлчээс эхлэн халдлагын дийлэнх нь болсон.

2018 он гарснаас хойш сургуульд гарсан халдлагын улмаас 124 хүн амиа алдаж, 339 хүн шархадсан байна.

- **Шалтгаан**

Судалгаагаар зэвсэгт халдлага үйлдэх шалтгаан нь:

1. Өөрсдийг нь шоолж дээрэлхэж өвтгөж байсан хүнээс хариу авах гэж-87%
2. Шудрага ёсоор үнэлэгддэггүй-62%
3. Ар гэртээ хүчирхийлэлд өртөж байсан-61%⁸

Эдгээр нь судалгаагаар голлох шалтгаан болж байна. Тухайн улсын галт зэвсэг эзэмших худалдан авах хууль нь сул болон ялгаварлан гадуурхагдсан мэдрэмжээ илэрхийлэх арга зам нь Монгол улсаас өөр байна.

Цагаан арьстай болон хар арьстай сурагчдын эрхийн судалгаа: Энэхүү судалгаанд ахлах сургуулийн найман сурагч оролцов. Оролцогчид тус бүрийг Хар гэж тодорхойлсон бөгөөд зургаан оролцогч эрэгтэй, хоёр эмэгтэй байв. Тэд 14-17 насныхан бөгөөд 9-12 дугаар ангид сурдаг байжээ. Бүх сурагчид Мичиганы зүүн өмнөд хэсэгт орших Харбор сургуулийн дүүрэг, залуучуудын сургуулийн дүүрэг гэсэн хоёр улсын сургуулийн ахлах сургуульд суралцаж, сургуулиас гадуурх цагийн хөтөлбөрт хамрагдсан.

Судалгааны эхний хэсэг нь Харбор сургуулийн дүүргийн Skyview болон Harper High гэсэн хоёр ахлах сургуулийн нэгэнд суралцдаг. Skyview нь оюутнуудын 59% нь цагаан арьстнууд, 17% нь Африк гаралтай Америкчууд, 1% нь Латин Америкчууд гэж тодорхойлогддог оюутнуудын хүн ам ихтэй (1000 гаруй). Skyview нь 1-р зэрэглэлийн түвшинд тэнцэхгүй ч нийт оюутны 18% орчим хувь нь үнэ төлбөргүй эсвэл хөнгөлөлттэй үдийн хоол идэх эрхтэй. Харпер ахлах сургууль нь хүн ам зүйн хувьд 2000-аас дээш сурагч, 60% цагаан арьстан, 18% Африк гаралтай америкчууд, 3% латин үндэстнүүдтэй Харбор сургуулийн дүүрэгт байдаг. Оюутны хүн амын 12% хувь нь үнэ төлбөргүй эсвэл хөнгөлөлттэй үдийн хоол идэх эрхтэй. Гэсэн хэдий ч Харпер Хай 1-р түвшинд тэнцэхгүй.

Хоёр дахь дүүрэг болох залуучуудын сургуулийн дүүрэг нь дүүрэгт зөвхөн нэг ахлах сургууль байдаг - Янгерсвилл ахлах сургууль. Youngersville ахлах сургуулийн хүн амын 64% нь үнэ төлбөргүй/хөнгөлөлттэй үдийн хоол идэх эрхтэй бөгөөд ойролцоогоор 68% нь Африк гаралтай Америк, 28% нь цагаан, 3% нь латин Америкчууд гэж тодорхойлсон. Энэ ахлах сургууль нь 1-р түвшинд хүрэх эрхтэй⁹.

8 <https://www.alfred.edu/about/news/studies/lethal-school-violence/why-do-shootings.cfm>

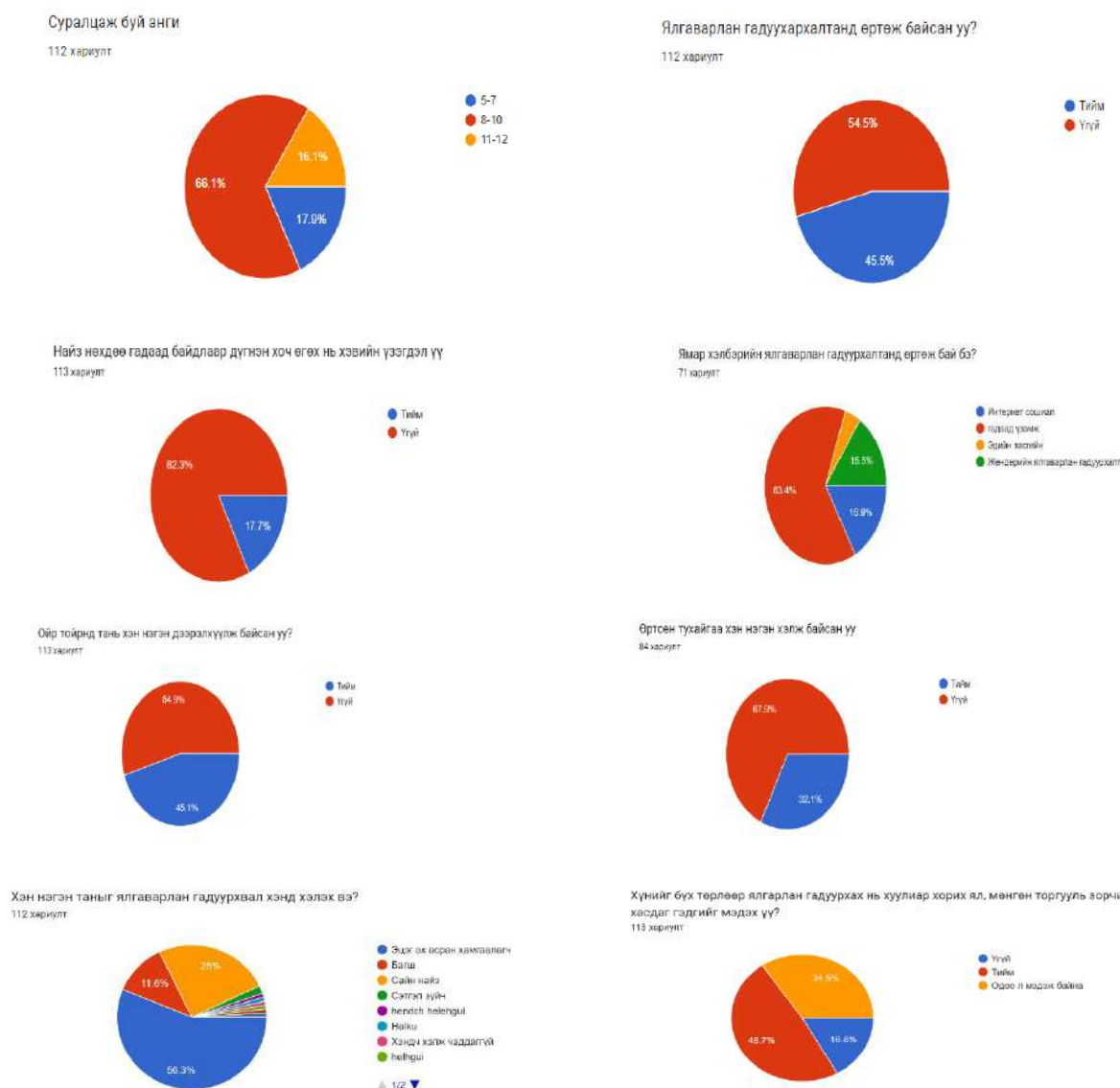
9 "It'll Never Be the White Kids, It'll Always Be Us": Black High School Students' Evolving Critical Analysis of Racial Discrimination and Inequity in Schools "Elan C. Hope, Alexandra B. Skoog, and Robert J. JagersView all authors and affiliations"

Судалгааны үр дүн

Сурагчдын багш нартай харилцах харилцаа нь амжилт, нийгмийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг өнгөрсөн судалгаагаар тогтоосон. Түүгээр ч барахгүй хар арьст залуучууд багш нартайгаа харьцахдаа Хар, оюутан байх нь юу гэсэн үг вэ гэсэн мессежийг хүлээн авдаг тул багш нар сургуульд суурилсан арьс өнгөний нийгэмшлийн гол төлөөлөгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Сургуулийн дүүрэг тус бүрийн сурагчид багш эсвэл сургуулийн ажилтан нь арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхаж байсан хувийн туршлагаа дор хаяж нэг удаа хэлжээ. Бүр тодруулбал: хар арьст оюутнуудыг ангийн менежментийн асуудлыг өдөөгч хэмээн онилсон тохиолдлууд нь багш нарын хар, цагаан оюутнуудтай харьцах арга барилын хоорондох хамгийн тод ялгааг харуулсан¹⁰.

Нийслэлийн Ерөнхий Боловсролын 84-р Сургуулийн 5-12 дугаар ангийн сурагчдын дундах “Ялгаварлан гадуурхалт ба дээрэлхэлт”-ийн судалгаа¹¹

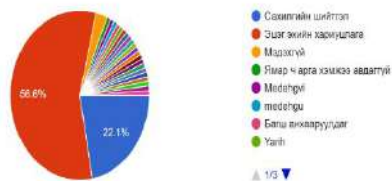
Нийслэлийн ерөнхий боловсролын 84 дүгээр сургуулийн 5-аас 12 дугаар ангид 4200 гаруй сурагчид суралцдаг. Эдгээр сурагчдаас 113 сурагчийг түүврийн аргаар сонгон судалгаа явуулсан.



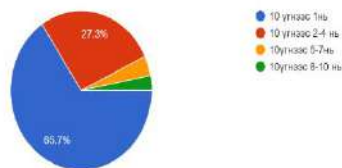
10 Benner A., Graham S. (2013). The antecedents and consequences of racial/ethnic discrimination during adolescence: Does the source of discrimination matter?

11 <https://forms.gle/heiab67WzqsZQXya9>

Танай сургуульд үе тэнгийн дээрэлхэлтэнд ямар арга хэмжээ авдаг вэ?
113 хариулт



Найз нөхөдтэйгээ харилцаж байхдаа хэр их хараалын доромж үг ашигладаг вэ?
99 хариулт



- Мэдэхгүй байна
- Илтгэл тавих
- j
- .
- Арга хэмжээ авдаггүй
- Хооронд нь ярилцуулдаг
- sain medehgui baina
- mnai surgulid tiim yum baihgu

▲ 2/3 ▼

- Avdggv
- Сайн мэдэхгүй
- мэдкү
- Bagsh sanuulj heldeg.
- avdaggui
- avsniiг n haraagui
- mdq
- ...

▲ 3/3 ▼

- guh
- hend ch bish

Дүгнэлт

Монгол Улсад үе тэнгийн ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр олон төрлийн аян, арга хэмжээнүүд зохион байгуулагддаг ч хэдий ч төдийлөн үр дүнд хүрэхгүй байна.

Иймд хүүхэд эцэг эхийн хүмүүжлийн тусгал байдаг учир дээрх аян, арга хэмжээнүүдэд эцэг эхчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлж, хамруулан оролцуулах шаардлага тулгарч байна. Ялгаварлан гадуурхалтын гол шалтгаан нь буруу харилцаа буюу харилцаандаа алдаа гаргах нь хүн бүрд өөр өөрөөр нөлөөлдөг. Бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтын үндэс нь хүний эрхийн мэдрэмжгүй байдлаас үүдэлтэй байдаг ба үүнээс улбаалан гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэх шалтгаан нөхцөл ч болдог. Хэдий гадуурхалт нь ор мөргүй алга болдоггүй ч аль болох бага байх нь нийгмийн нэгдэлд эерэг үр нөлөөтэй.

Монголчуудын хээгүй сүртэй юм гэж эрхийг нь үгүйсгэдэг зан нь далд гадуурхалтыг дэмжиж байна гэж үзэж байна.

Санал

- Дээрэлхэлт ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг зан үйлийн хэм хэмжээг тогтоосон дүрэм, журам боловсруулан мөрдүүлж хуулийн мэдлэг олгох.
- Хүүхдийг багаас нь хүний эрхийн мэдрэмж, мэдлэгтэй болгон хүмүүжүүлэх.
- Монгол Улсын хуульд сэтгэл санааны хохирлыг хэмжин нөхөн төлбөр олгох асуудлыг шийдэх.
- Сургуулийн орчинд иргэд болон сурагчид бие биедээ тавих хяналтыг бий болгох зэрэг саналыг дэвшүүлсэн болно.

ХУРДАН МОРИНЫ УРАЛДААНЧ ХҮҮХДҮҮДИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Илтгэгч: М.Золзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 221 дүгээр дамжааны суралцагч)

Удирдагч багш: Ц.Өнөболд (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)

Хураангуй: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын тооцоолсноор дэлхий дахинаа нийт хүүхдийн 11 хувь буюу 168 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр хүүхдүүдийн бараг тал хувь нь эрүүл мэндэд хортой, аюултай ажил хөдөлмөр эрхэлдэг бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт сул, ажлын зохион байгуулалт оновчгүй байгаагаас гэмтэх, бэртэх, өвчин эмгэг тусах, улмаар нас барах эрсдэлд хүрдэг байна. Хүүхдийн хөдөлмөр нь сурч боловсрох, эрүүл байх боломжийг үгүйсгэж, ядуурлыг гүнзгийрүүлж байдаг тул хүний үндсэн эрхийн зөрчил гэж үздэг. Манай улсад хүүхдийн хөдөлмөрийн илэрч буй нэг хэлбэр нь хурдан морины уралдаан юм. Хурдан морины уралдаан нь монголын ард түмний төрт ёсны өв соёлын үнэт баяр цэнгээн байх уламжлалт хэв маягаасаа илүү өргөн цар хүрээтэй болж, зөвхөн зун биш өвөл, хавар уралдаан зохиогдох болсноор хүүхэд унаж, бэртэх, тэр бүү хэл амь насаа алдах тохиолдол гарч буй тул олон улсын байгууллагууд болон Монгол улсын Засгийн газар, монголын ард түмэн уралдаанч хүүхдийн эрхийн асуудал болон эрх зүйн зохицуулалтад анхаарал хандуулах цаг болжээ.

Summary: According to the estimates of the International Labor Organization (ILO), 11 percent of all children in the world or 168 million children are employed. Almost half of these children are engaged in unhealthy and dangerous work, and due to poor safety and hygiene standards and poor organization of work, they are at risk of injury, illness, and death. Child labor is considered a violation of basic human rights because it denies the opportunity for education and health, and deepens poverty. One of the forms of child labor in our country is horse racing. Horse racing has become more extensive than the traditional form of entertainment, which is a valuable national cultural heritage of the Mongolian people, and as races are held in winter and spring instead of summer, there are cases of children falling, being injured, and even losing their lives. Organizations and the people of Mongolia have started to pay attention to the rights of race children.

Түлхүүр үг: Хүүхэд, эцэг эхчүүд, тэвчишгүй хөдөлмөр, шалтгаан, гэмт хэрэг, эрх зүй, олон улс, дарамт, хурдан морь,

Key words: Children, parents, hard labor, causes, crime, law, international, harassment

Удиртгал

Хурдан морины уралдаанч хүүхдийн эрхийн асуудал ойрын жилүүдэд хурцаар тавигдаж байна. Унаач хүүхдүүдийн тухай унаж бэртсэн, зарим нь хорвоог орхисон гээд сэтгэл эмзэглэм асуудлууд гарах болсон. Хүүхдийн эрхийн тухай 1989 оны НҮБ-ын конвенцын дагуу оролцогч улсууд хүүхдийн эрүүл мэндийг хохироох уламжлалт дадлыг халах зорилгоор үр нөлөөтэй бөгөөд зохистой бүх арга хэмжээг авна гэж олон улсын хамтын нийгэмлэгийн өмнө манай улс үүрэг хариуцлага хүлээсэн байдаг. Монгол Улс эрт үеэсээ жил бүрийн 07 дугаар сард эрийн гурван наадмаа хийж ирсэн уламжлалтай ард түмэн билээ. Үүний нэгээхэн хэсэг нь малч ард түмэн маань хурдан морио сойж, хөнгөн чийрэг хүүхдүүдээрэй унуулж ирсэн явдал юм. Гэвч өнөөгийн нийгмийн хөгжлийн байдал, хүмүүсийн амьдралын хэв маяг зэргээс шалтгаалан хүүхдээр хурдан морь унуулах асуудал нь хоёр талтай болоод байна. Тухайлбал

хурдан морины унаач хүүхдүүд эрүүл мэнд, боловсролоороо ихээхэн хохирч байгаа явдал нь Монгол улсад хурдан морины уралдаантай холбоотой нарийвчилсан хүүхдийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчин хангалтгүй байна гэж үзэх үндэслэл болсон учир уг сэдвийг судалсан.

Зорилго: Хурдан морины уралдаан нь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт болж буй нөхцөл байдал, ялангуяа хүүхдийн эрүүл мэнд, бие махбод, сэтгэл санааны хувьд сөрөг үр дагавар, тэдгээрийг бууруулах, эрх зүйн орчныг сайжруулах арга замыг тодорхойлох

Зорилт:

1. Хурдан морины уралдаан нь хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт мөн эсэх
2. Хурдан морь унаж буй хүүхдийн насны доод хэмжээ бие бялдарын хөгжил хоорондын уялдаа холбоо
3. Хурдан морь унаж буй хүүхдүүд сурч боловсрох эрхээ эдэлж чадаж байгаа эсэх
4. Судалгааны үр дүн нэгтгэх
5. Дүгнэлт гаргах

Судалгааны объект, судлах зүйл: Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлдөг хүчин зүйлс болох шалтгаан, нөхцөл, эрх зүйн байдал тэдгээрийг судлах аргачлал нь судалгааны ажлын объект бөгөөд судлах зүйл нь хүүхдийн тэвчишгүй буюу хурдан морь унах болсон хамаарлыг тодорхойлоход оршино.

Судалгааны таамаглал: Хурдан морь унаж буй хүүхдүүдийн ихэнх нь ар гэрийн боломжгүй байдал, томчуудын шахалт, дарамттай холбоотойгоор унадаг байж магадгүй юм.

Нэг. Бодлогын асуудал

Хурдан морины уралдаанч хүүхдүүдийн эрхийг хамгаалах талаарх олон улс ба Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалт:

Олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжоор хүүхэд бол эрх зүйн бие даасан субъект мөн хэмээн нэгэнт хүлээн зөвшөөрөх болсон. Монгол улс нь хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай 1989 оны Конвенцод 1990 онд, ОХУБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах тухай (1999) 182 дугаар Конвенцод 2001 онд, Насны доод хязгаарын тухай (1973) 138 дугаар Конвенцод 2002 онд тус тус нэгдэн орсон ч түүгээр хүлээсэн үүргээ хангалттай биелүүлж хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа нь хурдан морины уралдаан дахь уралдаанч хүүхдийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчныг бүрдүүлээгүй, тэдний эрх зөрчигдсөөр байна.

Монгол Улсад 560 гаруй хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаагаас 80 орчимд нь хүүхэд, хүүхдийн эрхтэй холбоотой заалт тусгагдсан байна. Гэвч энэ нь хурдан морь унаач хүүхдийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчныг хангалттай бүрдүүлж чадахгүй байна. Тус эрх зүйн зохицуулалтаас дурдвал:

Монгол улсын үндсэн хууль¹

16 дугаар зүйл. Монгол Улсын иргэн дараах үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ.

16.1. Амьд явах эрхтэй. Монгол Улсын Эрүүгийн хуульд заасан онц хүнд гэмт хэрэг үйлдсэний учир шүүхийн хүчин төгөлдөр тогтоолоор ялын дээд хэмжээ оногдуулснаас бусад тохиолдолд хүний амь нас бусниулахыг хатуу хориглоно;

16.6. Эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхтэй. Иргэдэд эмнэлгийн төлбөргүй тусламж үзүүлэх болзол, журмыг хуулиар тогтооно;

16.7. Сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Иргэд төрөөс тавих шаардлагад нийцсэн хувийн сургууль байгуулан ажиллуулж болно; хэмээн заасан байна.

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль, хоёрдугаар бүлэг, 16 дугаар зүйл

Хүүхдийн эрхийн тухай хууль²

6 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөгжих эрх

6.1.Хүүхдийн бие махбод, оюун санаа, ой ухаан, сэтгэц, зан байдал, харилцаанд гарч байгаа ахиц өөрчлөлтийг хүүхдийн хөгжил гэж үзэх бөгөөд хүүхэд дараах эрх эдэлнэ:

6.1.1.хүүхэд бага, суурь, бүрэн дунд боловсролыг үнэ төлбөргүй эзэмших;

6.1.2.хүүхэд төрөлх хэл, бичиг үсэг, ёс заншил, түүх соёлын уламжлалыг өвлөн эзэмших;

6.1.3.хүүхэд оюун ухаан, авьяас билэг, бие бялдар, ур чадвараа хөгжүүлэхэд төрөөс дэмжлэг авах;

6.1.4.хүүхэд шашин шүтэх, эс шүтэх;

6.1.5.хүүхэд чөлөөтэй бодож сэтгэх, өөрөө эсхүл бусдаар дамжуулан үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, мэдээлэл хайх, хүлээн авах;

6.1.6.хүүхэд гэр бүл, нийгмийн орчинд өөрийгөө хөгжүүлэх.

6.2.Хүүхэд хөгжих эрхээ амралт, чөлөөт цагаараа тоглож наадах, хүүхдийн зуслан, сувилалд амарч сувилуулах, өөрийн хүсэл сонирхлын дагуу уралдаан тэмцээн, хөгжлийн хөтөлбөр, дугуйлан секц, бүлэг, клубт хамрагдах, хөгжлийн төв, ордонд суралцах зэрэг хэлбэрээр эдэлнэ хэмээн заасан байна.

Үндэсний их баяр наадмын тухай³

10 дугаар зүйл.Үндэсний хурдан морины уралдаан

10.2.Үндэсний их баяр наадмын үндэсний хурдан морины уралдаанд уралдах морийг найм, түүнээс дээш насны хүүхэд унах бөгөөд уралдаанч хүүхэд нь үндэсний хурдан морины уралдааны үед болон морины сунгаа, бэлтгэлийн үеийг хамруулсан нэг жилийн ослын даатгалд даатгуулсан байна.

Монголын хурдан морины уралдааны дүрэм⁴

30 дугаар зүйл. Уралдаанч хүүхдийн эрх

30.1. Хурдан морины уралдаанч хүүхэд нь сайн дурын үндсэн дээр морь унаж уралдах

30.2. Хурдан морь унаж уралдсаны төлөө уяачаас зохих урамшуулал авах

30.3. Уралдааны замд эмээлийн олом, жирэм сулрах зэрэг бусад шаардлага гарвал морины комисст хэлж тусламж авах

30.4. Эцэг эх, асран хамгаалагч нь морь унахыг зөвшөөрсөн боловч хүүхэд өөрөө тухайн морийг унахаас татгалзах

30.5. Стандартын хамгаалалтын хувцас, хэрэглэлээр хангахыг уяачаас шаардах

30.6. Уралдаанч хүүхдийн спортын цол, зэрэг авах

30.7. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх

31 дүгээр зүйл. Уралдаанч хүүхдийн үүрэг

31.1. Хурдан морины уралдааны дүрмийг дагаж мөрдөх.

31.2. Хурдан морины комиссын тавьсан шаардлагыг биелүүлэх.

31.3. Үндэсний их баяр наадам, хурдан морины уралдааны үндэсний уламжлалт соёлын өв болохыг гүнээ ухамсарлаж, хүндэтгэн эзэмших, даган биелүүлэх

31.4. Үндэсний уламжлалт гийнгоо, марзайг сурах, хэрэглэж хэвших

31.5. Гарааны зурхайд хүрч, зориулалтын гарааны төхөөрөмжийн араас даамлын дохиогоор нэгэн зэрэг эргэх

31.6. Уралдааны явцад зам товчлохгүй, арын морийг хаахгүй, барианы зурхай дээр хажуугийн моринд саад хийхгүй байх

31.7. Уралдааны замд бусадтай хэрэлдэх, зодолдох, бусад уралдаанч хүүхэд болон морьдыг ташуураар ороолгохыг хориглоно

31.8. Гарааны зориулалтын төхөөрөмж рүү орохдоо морио зөөлөн алхуулж орох

31.9. Тангардаг морьтой бол бусад уралдаанч хүүхдэд урьдчилан хэлж сануулж явах

2 Хүүхдийн эрхийн тухай хууль, хоёрдугаар бүлэг, 6 дугаар зүйл

3 Үндэсний их баяр наадмын тухай хууль, гуравдугаар бүлэг, 10 дугаар зүйл

4 <https://www.morinerdene.mn/>

31.10. Уралдааны замд морины давхил илт суларч, багтарч байвал морио татан авч цаашид уралдуулахгүй байх, уралдааны замыг чөлөөлөх гэх мэтчилэн тусгасан байдаг.

Хоёр. Судалгааны хэсэг

Хүүхдийн Хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182 дугаар конвенцод насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт⁵

1. Уул уурхай олборлолт болон барилгын салбарт ажиллах нь хүүхдийн амь нас эрүүл мэндэд хортой учир салбараар хориглосон. Харин үүнд мэргэжлийн дадлага олгох зорилгоор эцэг эх болон зохих шатны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр дадлага удирдагчийн удирдлага доор хийж буй ажлуудыг хамаарахгүйгээр зааж өгсөн.

2. Боловсруулах үйлдвэрийн салбарт бүх төрлийн суурилагдсан болон механикжсан тоног төхөөрөмжүүд, технологийн зориулалттай болон ердийн машин механизмууд, байнгын гар ажиллагаатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслийг ашиглан үйл ажиллагаа явуулдаг үйлдвэрлэлийн дамжлагын бүх төрлийн ажил буюу үйлдвэрлэлийн орчинд ажиллахыг нь хориглосон.

3. Бусад бүх салбарт хүүхдэд аюултай ажлуудыг нь тодорхойлж, ажил мэргэжил, ажлын байраар оруулсан.

4. Өөрийн төрсөн гэр болон төрсөн ах эгч, эмээ өвөөгөөс бусад айлд амьдарч мал маллах гэдгийг хориглосон бөгөөд харин өөрийн гэр бүлдээ амьдарч бусад айлын малыг маллахыг хориглоогүй болно. (гэр бүлээрээ туслах малчин хийх)

5. Шөнийн цагаар болон архи мансууруулах ундаагаар үйлчилж буй газарт соёлын болон циркийн, ардын урлагийн үзүүлбэр үзүүлэх ажилд хүүхдүүдийг оролцуулахыг хориглосон.

6. *Жил бүрийн 11 сарын 01-ний өдрөөс 05 сарын 01 хүртэлх хугацаанд хурдан морины сунгаан, үсэргэн, уралдаанд морь унуулах буюу өвөл хаврын морин уралдаанд насанд хүрээгүй хүнээр хурдны морь унуулахыг хориглосон бөгөөд зуны хугацаанд хурдан морь унахыг хориглоогүй болно.*

7. Шөнийн цагаар болон архи мансууруулах ундаагаар үйлчилж буй газарт соёлын болон циркийн, ардын урлагийн үзүүлбэр үзүүлэх ажилд хүүхдүүдийг оролцуулахыг хориглосон.

8. Зөгий үржүүлэгч, шувуун аж ахуйн ажилтан

9. Авто зам дээрх худалдаа үйлчилгээний ажил буюу хүүхдүүд авто машины замын голоор явж машинтай хүмүүст машины үнэртүүлэгч зардаг. Ингэснээр хүүхдүүд авто машинд дайруулах өндөр эрсдэлтэй. Харин худалдааны зах болон бусад газарт 15-аас дээш насны хүүхдүүд жижиг бараа зарах, зөвшөөрөгдөх хэмжээнд ачаа зөөх зэрэг хөнгөн ажлыг өдөрт зөвшөөрөгдсөн цагаар хийхийг хориглоогүй гэсэн жагсаалт гаргасан байна.

2.1 Гадаад ба дотоодын судалгаа

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага тооцоолсноор дэлхий дахинаа нийт хүүхдийн 11 хувь буюу 168 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна гэсэн судалгаа байдаг.

Монгол Улсад 5-17 насны хүүхдийн 10 хувь буюу 56,000 гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн дийлэнх нь хөдөө аж ахуй (*хурдны морь унаж уралдах*), уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж байна. Барилга, уул уурхайн салбарт аюултай ажлын байр нийтлэг байдаг бөгөөд энэ салбарт ажил эрхэлж буй 15-17 насны хүүхдийн талаас илүү нь аюултай, хортой нөхцөлд ажиллаж байна.

Хот, суурин газартай харьцуулахад хөдөө орон нутагт ядуу өрх олон байхын хэрээр хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх нь элбэг байна. Боловсрол дахь жендерийн тэгш

⁵ Хүүхдийн Хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182 дугаар конвенци

бус байдлын улмаас охидтой харьцуулахад хөвгүүд хөдөлмөр эрхлэх илүү эрсдэлтэй, харин охидын хувьд гэрийн ажил хийх нь их байдаг.

Ажил олгогчид нь 18-аас доош насны ажилчдыг бүртгэлцүүлэх үүрэг хуулиар хүлээгээгүй тул хүүхдийн хөдөлмөрийн талаар мэдээлэл цуглуулах, хяналт-шинжилгээ хийхэд хүндрэлтэй байдаг. Монгол Улс Европын Холбоо(ЕХ)-ны Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д хамрагддаг бөгөөд энэхүү худалдааны хөнгөлөлт, урамшууллыг цаашид үргэлжлүүлэхийн тулд олон улсын гэрээ конвенц, түүний дотор хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай конвенцыг бүрэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байдаг.⁶

Хурдан морины уралдаанч хүүхдэд учирч болзошгүй эрүүл мэндийн эрсдэлүүд Эрүүл мэндийн байгууллага дээр хийгдсэн клиник бодит судалгаа.

Толгой болон мөчдийн гэмтэл. Уралдаанч хүүхдэд толгой болон мөчдийн гэмтэл элбэг тохиолддог болох нь клиник судалгааны баримт мэдээллээс илэрхий байна. Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн бүртгэлээс иш татахад 2012 онд мориноос унаж гэмтэн уг төвд эмчлэгдсэн 326 хүүхдийн 73 нь тархины, 23 нь их биеийн, 180 нь дээд мөчний, 48 нь доод мөчний, 2 нь хавсарсан гэмтэл авсан байна. Энэ үзүүлэлтийг хувиар авч үзвэл 22.3% -ийг тархины гэмтэл, 55.2%-ийг дээд мөчдийн гэмтэл эзэлж байна. Энэ нь мориноос унах үедээ хүүхэд толгойгоороо газар харуулдан унах, мөн унах үедээ гараараа газар тулдагтай холбоотой. Мөн нас барсан хүүхдүүд бүгд тархины гэмтлээр нас баржээ.

Ясны хугаралт. Уралдаанч хүүхдэд мөн элбэг тохиолддог гэмтлүүдэд ясны хугарал, үений мултрал, яс булчингийн системийн гэмтэл, мэс засал шаардагдах яс булчингийн системийн гэмтэл, нуруу нугасны гэмтэл багтана. Эдгээр гэмтлүүдийн дийлэнх нь мориноос унах үед тохиолддог ба дээр дурдсанчлан бэртэл гэмтлийн дийлэнх хувийг дээд мөчний хугаралтын гэмтэл эзэлж байна.

Хөлдөлт, осголт. Хаврын уралдааны үеэр түгээмэл тохиолдож болох эрүүл мэндийн эрсдэл нь хөлдөлт, осголт юм. Хөлдөлттэй гэмтэлд хайруулах болон хөлдөх зэрэг гэмтлүүд орно. Хаврын уралдааны үед хүүхдэд дагжилт чичрүүдэс бий болж, арьс нь улайж хавдан, час час хийсэн мэдрэмж төрж, өвдөлт үүсдэг. Мөн хөл гар даарснаас мэдээ алдан бадайрах, хөл гар, тавхай загатнах, өвдөх, хавдах болон цэврүү үүсэх шинж тэмдэг илэрнэ. Арьсны өнгө эхэндээ улаан байснаа гэмтэл даамжрах тутам хөх, ягаан өнгөтэй болж хүнд тохиолдолд үхжил үүсэх аюултай. Хамгийн түрүүнд чих, хамар өртөнө. Хөлдөлтгүй гэмтэлд дагжилт чичрүүдэс, хөл гар даарснаас мэдээ алдан бадайрах зэрэг ордог. Хаврын улиралд энэ нь уралдаанч хүүхдэд элбэг тохиолддог бөгөөд уралдаж ирээд мориноосоо буусны дараа хөл бадайрч, алхахад төвөгтэй байж байгаад аажим зүгээр болох зэрэг шинжээр илэрч болно.

Амьсгалын замын өвчин. Хаврын уралдаан ихэвчлэн хоёр, гуравдугаар сард зохион байгуулагдаж байна. Эдгээр сарын дундаж хэмийг харвал хасах 6-15 хэмийн хүйтэн байна. Гэхдээ арван хоёр болон нэгдүгээр сар ид сунгаа болон тарны сарууд бөгөөд энэ саруудын дундаж хэм хасах 12-20 байдгийг мартаж болохгүй. Эдгээр саруудын хүйтний нөлөөлөл хүүхдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж осголт, хөлдөлтөөс гадна ханиад, томуу, хатгаа зэрэг амьсгалын замын өвчнөөр өвчлөх эрсдэл өндөр болдог. Осголт, хөлдөлтийн үед хүний амьсгалын дээд замд хүйтний нөлөө шууд үйлчилснээс цаашдаа уушгины хатгалгаар хүндрэх нь элбэг. Бие султай зарим хүүхдэд “нойтон уушги” хэмээн нэрлэдэг хүндрэл ч гарах талтай.

Дотор эрхтний доргилт, өвчлөлт. Хурдан морины уралдаанд нэг өдөрт хэт хол зайг дээд хурдаар туулж байгаа хүүхдийн дотор эрхтэн доргих аюултай. Ялангуяа элэг сугсрагдах, ингэснээр элэг өвчлөн томрох, үрэвсэх, цөсний хүүдий сунах, бөөр

6 <https://www.unicef.org/>

унжих, улмаар бөөрний үрэвсэл үүсэх зэрэг сөрөг нөлөөллүүд үүснэ. Физиологийн өндөр ачааллын улмаас буюу тухайлбал хөдөлгөөн хэт ихэдсэнээс шээсний өнгө хувирах, бага зэрэг цустай гарах гэх мэт үзүүлэлтүүд байдаг. Холын замд уралдах үед бөөр нь доргилт ихээр авснаас бөөр унжих, ууцаар хөшиж өвдөх, цустай шээс гарах болон шээс ойр ойрхон хүрэх, эсвэл тасалдах, турах, хоолны дуршил буурах, ядрах зэрэг шинж тэмдгүүд илрэхээс гадна яваандаа бөөрний унжилт их болж, шинж тэмдгүүд даамжран хүндэрч улмаар бөөрний бусад эмгэгүүд, бөөрний архаг үрэвсэл, бөөр чулуужих хүртлээ хүндэрдэг.

Хүүхдэд уламжлалт монгол бүсийг бүслүүлдэггүй, эмээл хэрэглэхгүй байгаа зэрэг нь доргилтоос авах нөлөөллийн хэмжээг ихэсгэж байна. Ялангуяа хаврын уралдаанд газрын хөрс хөлдүү байдаг тул морины давхилт хатуу болдог учир илүү доргих магадлал өндөр болдог. Бөөрний эмгэгийн шинж тэмдэг хурцаар илэрдэггүй учир далд байдлаар явсаар насанд хүрэхэд бөөрний архаг өвчний суурь тавигдсан байх эрсдэл байдаг. Хөвгүүдийн хувьд морь унах явцад төмсгөө гэмтээх улмаар насанд хүрсэн үедээ үргүйдэлд хүрэх эрсдэлтэй. Охидын хувьд эмээлгүй морь унах явцад онгон хальсаа гэмтээх аюултай байдаг.

Нүд. Хүйтэн үед хүчтэй салхинд хамгаалах нүдний шилгүйгээр морь унаж уралдах үед хүүхдийн нүдний эвэрлэг бүрхэвч хөлдөх аюултай. Нүдний эвэрлэгийн хөлдөлт нь цасны моторт чаргаар болон цанаар гулгах, уулын цанаар өндөр хурдаар уруудах, нохой чарганы уралдаан зэрэг спортын үед тохиолддог эмгэг юм. Мөн хаврын хүйтэн улиралд морь унаж уралдаж байгаа хүүхдүүдэд тохиолдох бүрэн боломжтой. Энэ гэмтлийн үед нүдний хараа балартаж эхэлдэг бөгөөд ингэснээр тамирчин цаашид уралдаанаа үргэлжлүүлэх боломжгүй болдог байна.

Адуу. Адуу нь өөрөө адгуус амьтны хувьд уралдаанч хүүхэд бэртэл гэмтэл авах нэг хүчин зүйл болдог. Адуутай холбоотой гэмтэл бэртэл дэлхий нийтэд маш түгээмэл бөгөөд авто ослын адил хамгийн элбэг тохиолддог ослуудын нэгд тооцогддог. Энэ нь адуутай холбогдож байгаа хэнд ч тохиолдож болох бөгөөд үүний 40-60 хувийг уралдаанчийн аюулгүй байдлыг зөв хангах болон морийг зөв сургаснаар бууруулах боломжтой гэж үздэг байна. Адуутай холбоотой осол гэмтлийн гол таван шалтгааныг дэлхий нийтэд дараах байдлаар авч үздэг байна. Үүнд:

- Уралдаанч болон морийг сайтар сургаж дадлагажуулаагүйгээс
- Уралдаанч адууныхаа зан авир болон сэтгэхүйн талаар ойлголт мэдлэг муу байснаас
- Уралдаанчийн хувцас хэрэгслэл болон морины эмээл хэрэгслэл тохиромжгүй байснаас
- Уралдаанч анхаарлаа сулруулснаас
- Тулгарч болзошгүй нөхцөл байдлыг тооцоолон бэлтгэлийг хангаагүйгээс

зэрэг шалтгаан ордог байна. Дээр дурдсанчлан хаврын уралдаанд хүүхдүүд эрсдлийг бүрэн тооцох чадваргүй, өөрийгөө эрсдлээс хамгаалах болон гэнэтийн аюултай нөхцөл байдлыг даван туулах чадвар сул, бие бялдар, оюун ухааны хувьд төлөвшөөгүй бага насандаа уралдаанд оролцож байгаа нь эрүүл мэндийг эрсдлийг бүрдүүлж буй хүчин зүйл болж байна.

НҮБ-ын хүүхдийн сан, Хүүхдийн эрхийн үндэсний комиссын хийсэн Хурдан морины уралдаанч хүүхдүүдээс авсан судалгаа⁷

Хурдан морины уралдаанч нийт 529 хүүхдээс авсан судалгааны дүнгээс үзвэл, давхардсан тоогоор тэдгээр хүүхдүүдийн 235 нь өөрийн буюу эцэг эхийн морийг унадаг, 193 хүүхэд хамаатан садангийн, 124 хүүхэд мөнгөөр хүний морийг унадаг хүүхдүүд байв.

Гэхдээ Улаанбаатар хотын Хан-Уул болон Налайх дүүрэг, Төв аймгийн Зуун мод, Зүүндэлгэр сумын судалгаанд оролцсон уралдаанч хүүхдүүдийн хувьд мөнгөөр

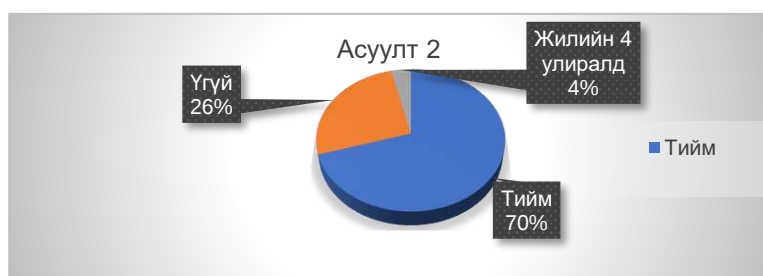
⁷ <https://www.unicef.org/>

хүний морь унадаг гэсэн хариулт нь бусад хариултаас илүү хувийг эзэлж, төвөөс алслагдсан аймаг, сумдын уралдаанч хүүхдүүдийн хувьд өөрийн болон хамаатан садангийн морийг унадаг гэсэн хариулт давамгайлж байгаагаас дүгнэхэд хот суурин газар амьдарч буй орлого багатай өрхийн хүүхдүүд орлого олох үүднээс хүний морь унах нь илүүтэй байгаа нь харагдаж байна.

Асуулгад оролцсон хүүхдүүдээс “Хурдан морины уралдаанд оролцохдоо хаана амьдардаг/байрладаг вэ?” гэсэн асуултанд давхардсан тоогоор гэртээ амьдардаг гэж 196 хүүхэд, хамаатан садангийндаа гэж 153 хүүхэд, айлд байрладаг гэж 182 хүүхэд тус тус хариулсан байна. Харин уяач нар уралдаанч хүүхдээ хаана байрлуулдаг талаар асуухад өөрийн гэртээ гэж 83 буюу 90.2 хувь нь хариулсан байна. Өөрийн гэртээ байж өөрийн эцэг эх, эмээ өвөөгийнхөө морийг унадаг хүүхдүүд өөртөө итгэлтэй, өөрийгөө илэрхийлэх ярианы чадвар сайн, харилцааны хувьд нээлттэй, цэгцтэй ярих чадвартай байгаа нь ажиглагдсан. Тэдгээр хүүхдүүд гэр бүлийн гишүүд болох аав, өвөө, ах нар нь морь уядаг учраас удам залгах уяач болох хүсэл мөрөөдөлтэй, морины талаар мэдлэг сайн, моринд хайртай, мөн морь унаж уралдахдаа дуртай, морь унадаг болсондоо өөрөөрөө бахархдаг байдлууд ажиглагдаж байв. Айлд байж, хүний морийг унадаг хүүхдүүдийн хувьд өөртөө итгэх итгэл болон өөрийн үнэлэмж доогуур боловч аливаа зүйлд дасан зохицохдоо амархан, аливаа зүйлийг эергээр хийх хандлага харагдаж байгаа ч маш их зүйлд сэтгэл нь түгшиж айдаг, гэр бүлийн таагүй уур амьсгалаас шалтгаалсан сэтгэл зүйн түгшүүр өндөр, өөрийн ах эгч, дүү нарыг санадаг ба сайн байгаа эсэхэд эргэлзэж байнга санаа нь зовдог, гэр бүл нь мал байхгүй хэдий ч морины талаарх мэдлэг их, хурдны морь унадгаараа өөрөөрөө бахархдаг, сэтгэхүйн хувьд насны дунджаас доогуур хөгжилтэй байгаа нь ажиглагдсан.

2.2 Сэдвийн хүрээнд судалгаа авсан байдал (40 хүнээс)

Асуулт 1. Хурдан морины уралдаан Монголын өв соёл дархлаа гэдэгтэй та санал нийлдэг үү? Саналаа чөлөөтэй бичнэ үү.



Асуулт 2. Хурдан морины уралдааныг улирлын чанартай зохион байгуулах нь зөв үү? Саналаа чөлөөтэй бичнэ үү.

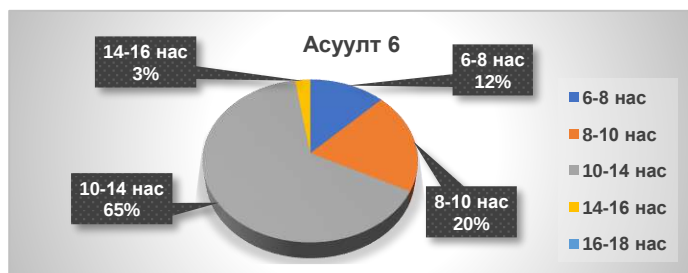
Асуулт 3. Өвөл, хаврын хурдан морины уралдаанд хүүхдийг хичээл, сургуулиас нь чөлөө авах, таслуулах зэргээр хөндийрүүлснээр хоцрогдуулж, сурлагын



түвшин бууруулах цаашлаад хичээл сургалтад дургүй болох магадлал байгаа юу?

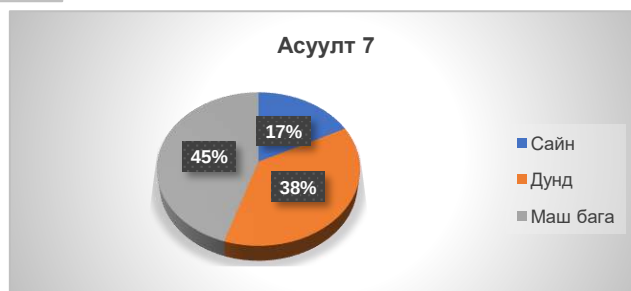
Асуулт 4. Хурдан морины уралдаанч хүүхэд эрүүл мэндээрээ хохироход хэн хариуцлага хүлээдэг вэ?

Асуулт 5. Хурдан морь унадаг хүүхдүүдийн дийлэнх нь ямар зорилгоор ундаг вэ?



Асуулт 6. Хурдан морины уралдаанч хүүхдүүд хэдэн наснаас дээш байгаасай гэж та боддог вэ?

Асуулт 7. Хурдан морины уралдаанч хүүхдийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн тогтолцоо манай улсад хэрхэн хэрэгжиж байгаа талаар та саналаа бичнэ үү.



Судалгааны үр дүн

1. Хурдан морины уралдаан Монголын өв соёл дархлаа мөн гэдэгтэй ихэнх хүмүүс санал нийлдэг.

2. Хурдан морины уралдааныг улирлын чанартай зохион байгуулах асуудал нь зөв гэдэгтэй ихэнх хүмүүс санал нийлдэг ба түүнчлэн (Монгол Улсын Засгийн газраас жил бүрийн 11 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 05 дугаар сарын 01 хүртэлх хугацаанд хурдан морины сунгаан, үсэргээн, уралдаанд морь унуулах буюу өвөл хаврын морин уралдаанд насанд хүрээгүй хүнээр хурдны морь унуулахыг хориглосон. Зуны улиралд зөвшөөрсөн)

3. Хурдан морины уралдаанд хүүхдийг хичээл, сургуулиас нь чөлөө авах, таслуулах зэргээр хөндийрүүлснээр хоцрогдуулж, сурлагын түвшин бууруулах цаашлаад хичээл сургалтад дургүй болох магадлал өндөр байгаа нь судалгаагаар батлагдаж байна.

4. Хурдан морины уралдаанч хүүхэд эрүүл мэндээрээ хохироход хэн хариуцлага хүлээх талаар хүмүүс тодорхой ойлголтгүй, ямар нэг эрх зүйн зохицуулалт хэрэгждэггүй байгаа байдал нь дээрх асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагыг бий болгож байна.

5. Хурдан морь унадаг хүүхдүүдийн дийлэнх нь ар гэрийн амьдралын түвшин, гэр бүлийн байдал, анхаарал халамж, эцэг эхийн боломж бололцоо зэргээс ихээхэн хамаарч ундаг. Харин өнөөгийн нийгэмд өөрийн хүсэл сонирхлоороо хурдан морь унаж байгаа хүүхдүүд харьцангуй бага байна.

6. Хурдан морины уралдааны дүрэмд 8 ба түүнээс дээш насны хүүхэд унахыг заасан боловч судалгааны үр дүнгээр тухайн насны хэмжээ нь хангалтгүй байгаа ба 10 ба түүнээс дээш насны хүүхэд унах нь эрсдэлийг тодорхой хэмжээгээр бууруулах боломжтой байна.

7. Энэхүү судалгааны чухал хэсэг болох хурдан морины уралдаанч хүүхдийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн тогтолцоо манай улсад хэрхэн хэрэгжиж байгаа талаар асуухад судалгаанд хамрагдсан ихэнх хүмүүс маш хангалтгүй байгаа талаар, тэр ч буй хэл ямар эрх зүйн зохицуулалт байдаг талаар огт мэдээлэлгүй байсан болно.

Дүгнэлт

Өдгөө өргөн дэлхийн нэгэн хэсэг болох түүхт Монгол Улс 13 дугаар зуунаас эхлэн (Монголын нууц товчоонд бичигдсэнээр) хур сар буюу жилийн 07 дугаар сар бүрд улсын эрийн гурван наадмаа хийж ирсэн уламжлалтай ард түмэн билээ. Үүний нэгээхэн хэсэг нь малч ард түмэн маань хурдан морио сойж, хөнгөн чийрэг хүүхдүүдээрээ унуулж ирсэн явдал юм. Гэвч өнөөгийн нийгмийн хөгжлийн байдал, хүмүүсийн амьдралын хэв маяг зэргээс шалтгаалан хүүхдээр хурдан морь унуулах асуудал нь хоёр талтай болоод байна. Эрийн гурван наадам тэр дундаа хурдан морины уралдаан нь өөрөө олон талын өв уламжлал цаашлаад Монгол Улсын дархлаа гэдэгт бид хүндэтгэлтэй хандах нь зүй ёсных боловч олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэг болон Монгол Улсын эрх зүйн байдлаар бид тодорхой хэмжээний асуудлуудыг хөндөж зохицуулалт хийх шаардлагатай болоод байна.

Тэр утгаараа энэхүү сэдвийнхээ хүрээнд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Санал

1. Монгол Улсын Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хуульд Хурдан морины уралдаанч хүүхдийн эрхийн тухай асуудлыг үндсэн эрхтэй нь холбогдуулан тусгаж өгөх.

2. Монгол Улсын Баяр наадмын тухай хуулийн 3 дугаар бүлгийн 10 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт Үндэсний их баяр наадмын үндэсний хурдан морины уралдаанд уралдах морийг 8, түүнээс дээш насны хүүхэд унахыг заасан байдаг. Харин судалгааны хүрээнд уг насны хязгаарыг 10 ба түүнээс дээш болгон өөрчлөх.

3. Монгол Улсын Баяр наадмын тухай хуулийн 3 дугаар бүлгийн 10 дугаар зүйлд хурдан морины уралдаанч хүүхдэд уяачдын зүгээс урамшуулал (Мөнгөн) олгох доод хэмжээг тусгаж өгөх.

4. Монголын хурдан морины уралдааны дүрэмд уралдаанч хүүхдүүдэд өмсүүлэх хамгаалалтын хувцас хэрэглэлийн стандартыг нарийн тогтоож өгөх. (Хувцас хэрэглэлийг хаанаас хангах)

5. Монголын хурдан морины уралдааны дүрэмд хурдан морь унаснаар хичээлийн хоцрогдолд орсон сурагчдын хоцрогдлыг арилгахад шаардагдах зардлыг уяачдын зүгээс бүрэн хариуцах асуудлыг тусгах.

Ашигласан материал

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, хоёрдугаар бүлэг, 16 дугаар зүйл
2. Хүүхдийн эрхийн тухай хууль, хоёрдугаар бүлэг, 6 дугаар зүйл
3. Үндэсний их баяр наадмын тухай хууль, гуравдугаар бүлэг, 10 дугаар зүйл
4. Хүүхдийн Хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182 дугаар конвенци
5. <https://www.unicef.org/>
6. <https://www.morinerdene.mn/>

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭГ ОНОВЧТОЙ ТОГТООХ ЗАМААР НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСГИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ

*Илтгэгч: Х.Дарьсүрэн, Т.Болоршагай,
Н.Сугармаа, Д.Оюун-Эрдэнэ, С.Энхмаа (Дотоод
хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны
сургуулийн 223 дугаар дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: Д.Отгонсүрэн (Дотоод хэргийн
их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш,
цагдаагийн дэслэгч)*

Хураангуй: Энэхүү илтгэл нь Монгол улсад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож буй өнөөгийн байдал болон Олон улсад баримталж буй арга, аргачлалыг харьцуулан авч үзсэн болно. Ийнхүү Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчтой тогтоосноор иргэний эдийн засгийн эрхийн хэрэгжилт биелэх боломжтой. Тухайн орны эдийн засгийн баталгааг хангах гол үзүүлэлт нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ байх бөгөөд үүний өсөлт нь эдийн засгийн хөгжилд түлхэц үзүүлэх юм. Монгол улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтох тогтсон арга, аргачлалгүй байгаа нь асуудал дагуулж байгаа бөгөөд олон улсад ч мөн нийтээр ашигладаг томьёо байхгүй болно. Иймд тухайн асуудлын үндсийг тодорхойлох, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлоход энэхүү илтгэлийн зорилго оршино.

Түлхүүр үг: Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, эдийн засаг, нийгэм, инфляци, арга аргачлал

Оршил

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /ХХДХ/ нь тухайн улсын эдийн засаг, нийгмийн гол суурь юм. Хөдөлмөрийн Хөлсний Доод Хэмжээг оновчтой тогтоосноор хөдөлмөрийн харилцаа болон тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалтад ч эерэгээр нөлөөлөх боломжтой.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчтой тогтоох нь хүмүүсийн нийгэм, эдийн засгийн баталгааг хангах гол үндэс нь болдог. Нийгэм эдийн засгийн баталгааг хангахын тулд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчтой тогтоох хэрэгцээ шаардлага байгаа хэдий ч өнөөгийн байдлаар Монгол улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тогтсон аргачлал хийгээд албан ёсны томьёо байдаггүй нь асуудал юм. Монгол улсын хувьд 2 жилд нэг удаа, хүн амын амжиргааны доод түвшиний өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, эдийн засгийн өсөлт зэрэг хүчин зүйлүүдийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог гэдэг хэдий ч энэ нь үр дүнтэй арга биш гэдэг нь инфляцийн тогтворгүй, савалттай нөхцөл байдлаас харагдаж байна.

Инфляцийн түвшин тогтворгүй байгаа байдал нь хүн амын амьжиргааны байдалд нөлөөлж эдийн засгийн баталгааг хангаж чадахгүй байна. Үүнээс урьдчилан сэргийлэх мөн зохицуулахын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчтой тогтоох шаардлагатай бөгөөд тогтоохын тулд бусад орны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох аргачлалаас жишээ татан суралцах нь зүйтэй хэмээн үзэв.

Үндсэн хэсэг

Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажилтны хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор эрх

бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин (хөлс)-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаарыг **хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ** гэнэ.¹

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн 12 дугаар тогтоолоор улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард 660.0 мянган төгрөгөөр шинэчлэн тогтоолоо.²

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, инфляцын түвшинтэй уялдуулан өөрчлөн тогтоож байхаар заасан.³

Олон улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох албан ёсны аргачлал байдаггүй. Улс орон бүр өөрсдийн нийгмийн хүчин зүйлийг харгалзан өөрөөр тогтоодог.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дараах хүчин зүйлийг харгалзан тогтоох буюу өөрчилнө. Үүнд:

1. Хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт;
2. Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа;
3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;
4. Эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин.
5. Инфляцын түвшин⁴

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ Монгол улсад: Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тодорхой аргачлал байгаа талаар мэдээллийг төлөөлөл бүхий газруудаас ярилцлагын аргаар авсан болно.

Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны хувьд: тухайн хугацаанд дахь нийгэм эдийн засгийн гол хүчин зүйлээс хамааруулан Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тооцож үздэг. Жишээлбэл тухайн онд инфляци өндөр байдал түүнтэй уялдуулан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг өсгөх бодлогыг баримтална. Нөгөө талаас эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж удаашралтай байгаа бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх боломж хязгаарлагдмал байх талтай.

Эндээс үзэхэд өнөөгийн байдлаар Монгол Улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох өөрчлөхдөө **"Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай"** хуульд заасан харгалзаж үзэх ёстой хүчин зүйлсийг бүгдийг нь зэрэг авч үздэггүй буюу тогтсон аргачлал байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх саналыг Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороонд нөлөөлөл бүхий аль нэг тал, эсхүл талууд хамтран гаргаж болно хэмээн заасан байдаг⁵.

Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Хорооноос: Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх саналыг ихэвчлэн гаргадаг. 2023 онд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 880000 төгрөг болгох саналыг Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хороонд гаргасан.

Гэвч яагаад 880000 хэмээн санал оруулснаа үндэсний хороо тайлбарлаж өгөөгүй. Үүнээс үзвэл бодлогын түвшинд ул үндэслэлтэйгээр тогтоон илэрхийлж чадахгүй байгаа нь ажилтан болон ажил олгогчийн эрх ашгийг бүрэн төлөөлсөн шийдвэр гаргаж чадахгүй байна гэсэн таамаглал дэвшүүлж болох юм.

Монголын ажил олгогч, эздийн нэгдсэн холбооны төлөөлөл: Хөдөлмөрийн бүтээмж нь цалингийн хэмжээтэй шууд хамааралтай байдаг. Иймд тухайн ажилтны

1 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 3.1 зүйл, 2010 он

2 Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, 2024 он

3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 4.2 зүйл, 2010 он

4 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 4 дүгээр зүйл, 2010 он

5 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 6.1 зүйл, 2010 он

хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдээгүй тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өсөх нь бизнесийн зардлыг өсгөх сөрөг талтай.

Монгол улс нь Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо тогтсон үндэслэлгүй буюу хангалттай үндэслэл байхгүй байна.⁶

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба инфляци: 2024 оны 1 дүгээр сард өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад хүнсний барааны бүлгийн үнэ 11.5 хувиар, хүнсний бус барааны бүлгийн үнэ 6.0 хувиар, барааны бүлгийн үнэ 7.7 хувиар, үйлчилгээний бүлгийн үнэ 7.2 хувиар тус тус өсжээ гэж Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээллээ.

Он	Тухайн оны инфляцийн түвшин	Тухайн оны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
2020 он	2.9%	420000
2021 он	6.7%	420000
2022 он	15.15%	420000
2023 он	10.4%	550000
2024 он \эхний 3 сар\	7.2%	660000

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ олон улсад:

1.

7

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас санал болгосон аргачлал

$$XXDX_{t+1} = XXDX_t + \Delta \text{Медиан цалин}$$

Медиан цалин гэдэг нь ажиллагсдын цалинг өсөх эсвэл буурах эрэмбээр байршуулсан цувааг таллан хувааж байгаа ажилтны цалин юм.

2.

Индонез улсын ХХДХ-г тогтоох бодлогын аргачлал

Судлаачийн нэр: Khotim Fadhlі, Zulfa Ulian Nuha

$$XXDX - \text{ий дээд хязгаар} = \frac{\text{нэг хүн капиталын сарын дундаж хэрэглээ} \times \text{Өрхийн дундаж гишүүний тоо}}{\text{Өрхийн ажил эрхлэгч гишүүний дундаж тоо}}$$

$$XXDX - \text{ийн доод хязгаар} = XXDX - \text{ийн дээд хязгаар}_t \times 50\%$$

$$XXDX_{t+1} = XXDX_t + \{\text{Max}(\text{ЭЗӨ, Инфляци}) \times \left(\frac{XXDX - \text{ийн дээд хязгаар} - XXDX}{XXDX - \text{ийн дээд хязгаар} - XXDX - \text{ийн доод хязгаар}} \right)\} \times XXDX_t$$

8

3.

Бразил улсын аргачлал

$$\Delta\%XXDX_t = \Delta\%Инфляци_{t-1} + \Delta\%ДНБ_{t-1}$$

$$XXDX_t = XXDX_{t-1} (1 + \Delta\%XXDX_t)$$

9

Дээрх аргачлалуудаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог ба эдгээр арга нь тухайн улс орны эдийн засгийн байдал, төсөв, нийгмийн тодорхой хүчин зүйлээс бүрэн хамааралтай байгааг ажиглаж болно. Ийнхүү Монгол улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг эдгээр орны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг аргаар тодорхойлбол:

6 Б. Соёлмаа, Б. Даваадэмбэрэл, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг онвчтой тогтоох нь: онол, арга зүй, бодлогын асуудлууд, 2024 он, УБ

7 Б. Соёлмаа, Б. Даваадэмбэрэл, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг онвчтой тогтоох нь: онол, арга зүй, бодлогын асуудлууд, 2024 он, УБ

8 Minimum Wage in Indonesia, Cruisietta Kaylana, 2023 он

9 International Labour Organization, Setting and adjusting minimum wage levels, 2023 он



Дээрх графикаас ажиглахад, Монгол улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь бусад орны аргачлалаар бодсон үнэлгээнээс бага байна. Мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Монгол улсад өсөлттэй байгаа бөгөөд маш бага өсөлттэй байгаа ажиглагдаж байна.

Түүнчлэн, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох 3 томъёоноос хамгийн тогтвортойгоор өссөн нь Олон улсын

хөдөлмөрийн байгууллагаас санал болгосон томъёо байна. Уг томъёо нь медиан цалинг суурь болгодог бөгөөд манай улсад медиан цалинг бодитойгоор тогтоосноор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ оновчтой тогтох нөхцөл бүрдэнэ.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох томъёог боловсруулах шаардлагатай. Дээрх графикаас дүгнэхэд, тогтвортой өсөлттэй нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын санал болгодог томъёо байна.

Эдийн засгийн эрхийн хэрэгжилт ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Төрийн үүрэг нь иргэдийнхээ эрхийг хангах, хамгаалах байдаг бөгөөд Нийгэм, эдийн засгийн эрхийг хангахын тулд улсын их хурал, засгийн газар нь бодлого боловсруулж ажилладаг. Засгийн газар нийгэм, эдийн засгийн эрхийн талаар хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийн тулд төрөл бүрийн бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг. Үүнд эрүүл мэндийн тогтолцоо, боловсролын санаачилга, хямд орон сууцны хөтөлбөр, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, хөдөлмөрийн зохистой нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох зэрэг зохицуулалт багтаж болно.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд “Хүн бүр хоол хүнс, хувцас хунар, орон байр, эмчилгээ сувилгаа, нийгэм ахуйн зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг оролцуулаад өөрийн болон ам бүлийнхээ эрүүл мэнд, аж амьдралыг тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй.”¹⁰

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино¹¹.

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт: “Бүх ард түмэн өөрөө засан тохинох эрхтэй. Энэ эрхийнхээ дагуу тэд улс төрийн байдлаа чөлөөтэй тогтоож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлөө чөлөөтэй хангана”¹².

Уг пактад “Энэ пактад оролцогч улсууд хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх бөгөөд тухайлбал:

А. Бүх хөдөлмөр эрхлэгчдэд наад зах нь дараах байдлыг хангахуйц цалин хөлс олгох:

- I. Цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, чингэхдээ, тухайлбал, эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс доргүй хөдөлмөрлөх нөхцөлийг бий болгох, тэдний адил хөдөлмөрт нь тэгш цалин хөлс олгох;
- II. Энэхүү пактын заалтын дагуу хөдөлмөр эрхлэгч, түүний гэр бүлийн гишүүдэд хангалуун амьдрах боломж олгох¹³.

Эдгээр эрх зүйн зохицуулалт нь анхдагч хэрэгцээг хангахуйц эдийн засгийн баталгааг олгоход чиглэгдэх бөгөөд уг эрхийн хэрэгжилтийн үндэс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ юм. Мөн төрийн зүгээс авч хэрэгжүүлдэг олон үйл ажиллагааны

10 Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 25 дугаар зүйл, 1940 он

11 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1 дүгээр зүйл, 2021 он

12 Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 1 дүгээр зүйл, 1966 он

13 Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 7 дугаар зүйл, 1966 он

үндэс болно. Тухайлбал, нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэлбэр болох тэтгэвэр, олон төрлийн тэтгэмжийг тогтоох

Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлсноор “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нь цалин хөлсний хуваарилалтын хамгийн доод хэсэгт байгаа ажилчдыг хамгаалах зорилгоор тогтоосон цалингийн бүтцийн суурь давхаргын хамгийн бага хэмжээ юм.

Дүгнэлт

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь тухайн улсын иргэдийн эдийн засгийн суурь юм. Үүнийг оновчтой тогтоосноор улс орны эдийн засгийн хөгжил, иргэний эдийн засаг нийгэм соёлын эрх нь тухайн орны худалдан авалтын чадварт ч мөн нөлөөлдөг. хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тухайн улсын иргэдийн эдийн засгийн гол баталгаа юм. Уг хэмжээнээс хамааран улсын эдийн засгийн хөгжил тогтворжих, худалдан авалт нэмэгдэх, нийгмийн хамгааллын бодлого хэрэгжих үндэс болох юм.

Монгол улсад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо аргачлал томьёоны дагуу бус нөлөөлөгч хүчин зүйлд үндэслэн тогтоодог. Үүний үр дүнд бодит бус хэмжээ тогтох эрсдэл үүснэ.

Олон улсад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог тогтсон аргачлал байдаггүй боловч улс орнууд өөрсдийн онцлогийг шингээн өөр өөрийн аргыг боловсруулдаг. Дээр дурьдсан орнуудын томьёог ажиглавал доод хэмжээг тогтоохдоо инфляци болон нэг хүний сарын дундаж хэрэглээний зардалд ихээхэн ач холбогдол өгдөг байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын санал болгосон томьёо нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо тогтвортой өсөлттэйгөөр тогтоосон байна. Иймд манай улсын Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтвортой байдлаар өссөн нь эдийн засгийн хөгжилд ч эерэг нөлөө үзүүлэх юм.

Эдийн засгийн эрхийн зорилго нь юун түрүүнд тухайн улсын иргэдийн эдийн засгийн баталгааг хангахыг зорьдог. Ингэснээр тухайн хүний анхдагч хэрэгцээ хангагдах бөгөөд худалдан авалт нэмэгдсэнээр улс орны эдийн засгийн эргэлт тогтворжих ач холбогдолтой. Уг эрх нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчтой тогтоосноор хэрэгжих бөгөөд үүнээс улбаалан төрөөс авч хэрэгжүүлдэг нийгэм хамгааллын бодлого ч тэнцвэржих юм.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг оновчгүй тогтоосноор инфляци тогтворгүй болж үүнээс үүдэн иргэний эдийн засгийн баталгаа хангагдахгүй байх эрсдэлтэй юм.

Дээрх дүгнэлтэд үндэслэн дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох шинэ аргачлал бий болгох хэрэгтэй. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоохдоо цалингийн өсөлттэй холбон авч үзэх шаардлагатай. Ингэснээр бодит үнэлгээ тогтох нөхцөл бүрдэнэ.

2. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох аргачлалтай болох хэрэгтэй. Ингэснээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь тогтвортой өсөх нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Мөн бодит нөхцөлтэй уялдаатай хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтох боломжтой.

3. Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас санал болгосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоодог аргыг шалгуур болгох. Дээр дурьдсан графикаас харахад Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг энэ томьёогоор тогтоовол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь тогтвортойгоор өсөх хандлага ажиглагдаж байна. Мөн уг томьёо нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо медиан цалинтай холбон авч үздэг тул бодит үнэлгээ тогтоох боломжтой юм.

Ашигласан материал

Хууль тогтоомж

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1948 он
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966 он
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 2010 он

Ном зүй

- Б. Соёлмаа, Б. Даваадэмбэрэл, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг онвчтой тогтоох нь: онол, арга зүй, бодлогын асуудлууд, 2024 он, УБ

Цахим эх сурвалж

- Статистикийн мэдээллийн сан
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, 2024 он
- Minimum Wage in Indonesia, Cruisietta Kaylana, 2023 он
- International Labour Organization, Setting and adjusting minimum wage levels, 2023 он

Хавсралт

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон эдийн засгийн өсөлтийн хоорондын хамаарлыг авч үзсэн болно.



Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өссөн тохиолдолд эдийн засгийн өсөлт буурах хандлагатай байгаа нь ажиглагдаж байна. Жишээлбэл, 2008-2011 онд Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 32.400 төгрөгөөр нэмэгдсэн ч ДНБ-ий өсөлтийн хувь нь 5.2%-иар өссөн байна.

Үүнээс дүгнэхэд, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нэмэгдсэнээр дотоодын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэнэ. Ингэснээр ДНБ өсөх хандлагатай.

ДНБ = Хувийн хэрэглээний зардлууд + Дотоодын хөрөнгө оруулалт + Засгийн газрын хэрэглээний зардлууд ба нийт хөрөнгө оруулалт + (Экспорт - Импорт) гэж тооцохыг зардлаар ДНБ-ийг тооцох арга гэнэ.

ХУВЬ ХҮНИЙ ХӨГЖИЛ: СОНСОГЧ СУРАЛЦАГЧДЫН ХӨГЖИЛ, ТӨЛӨВШИЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

Илтгэгч: Д.Мөнхтүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Онцгой байдлын сургуулийн 613 дугаар дамжааны сонсогч)

Удирдагч багш: Т.Болормаа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын багш)

Удиртгал

Монгол улсын хөгжил хаанаас эхлэх вэ? хэмээх асуултанд магадгүй олон хүн Оюу- толгой, Таван- толгой, гадны хөрөнгө оруулалтаас эдийн засаг хамаарч цаашдын хөгжил тодорхойлно хэмээх бизээ. Эдийн засаг буюу энгийнээр тайлбарлавал идэвх хоол, өмсөх хувцас, орон байр чухал. Гэвч түүнээс илүүтэйгээр Монгол улсын ирээдйн хөгжил нь Монгол хүнээс хамаарна. Иймд зөв сэтгэлгээтэй, оюунлаг, төлөвшилтэй хүн байх нь хүүхэд ахуй цагаас л эхэлнэ.

Гуравдугаар түвшин	Нийгмийн чадвар
Хоёрдугаар түвшин	Мэргэжлийн чадвар
Нэгдүгээр түвшин	Суурь чадвар

Их, дээд сургуулийн оюутан залуусын хувьд нас, сэтгэцийн хувьд тодорхой хэмжээгээр ахиж суурь чадваруудыг эзэмшсэн, мэргэжлийн болоод нийгмийн чадварын анхан шатны суурь түвшинг эзэмшиж байгаа үе байдаг байна. Үүнээс үзвэл дээрх хүний эзэмшвэл зохих боловсролын агуулгын 3 чадварыг эзэмшихэд тус бүр дээр зайлшгүй нөлөөлөх хүчин зүйлс нь тодорхой байна. Жишээлбэл: Суурь чадварыг бүрэн дунд боловсролыг эзэмшүүлэх байгууллага болоод суралцагчид байна. Мэргэжлийн чадварыг сургалтын байгууллага, аж ахуй нэгж ба суралцагчид гэх мэт.

Судалгааны үндэслэл: Сургалтын чанарыг дээшлүүлэх чухал зорилт тавигдан ажиллаж байгаа энэ үед оюутнуудын сурах идэвх сонирхол, сурлагын амжилтад нөлөөлж байгаа хүчин зүйлсэд цогц судалгаа хийх зайлшгүй шаардлага гарч ирж байгаа билээ. “Шавийн эрдэм багшаас” гэсэн үг байдаг боловч эрдэмтэй, сайн багш нарын гар дамжсан хэдий ч олигтой сурсан зүйлгүй оюутнууд элбэг. Тэгэхээр сургалтын чанар, үр дүн дан ганц багшаас хамаарахгүй нь тодорхой. Сурлагын амжилтад эерэг болон сөргөөр нөлөөлж байгаа хүчин зүйлсийг тодруулснаар сургалтын чанар, үр өгөөжийг тодорхой хэмжээгээр дээшлүүлэх боломжтой гэж үзэж байна.

Судалгааны зорилго: Уг судалгааны ажлын зорилго нь ДХИС-ийн Онцгой байдлын сургуулийн сонсогчдын “Амжилттай суралцахад нөлөөлөх хүчин зүйлс”-ийг тодорхойлох замаар мэдээлэл цуглуулж үйл ажиллагаанд туршин, сонсогч суралцагч бүр амжилттай суралцах арга барилд суралцснаар ирээдүйн амьдралд нь нөлөөлөх үр өгөөж, хувь хүний хөгжил болоод нийгмийн амьдралд тусах нааштай үр дагавар зэрэг талаар дүгнэн, санал зөвлөмж гаргаж хэрэгжүүлэхэд оршино. Дараах 2 зорилтыг тавьсан.

- ❖ сонсогч суралцагчдын сурлагын амжилтад нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлох
- ❖ сурлагын амжилтад нөлөөлөх гол хүчин зүйлсийн эерэг ба сөрөг нөлөө, тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоог гаргаж ирэх

Судалгааны таамаглал: Яагаад суралцагчдын сурлагын амжилт харилцан адилгүй байдаг вэ? Суралцагчдын дүнгийн амжилт дан ганц өөрсдийн хичээл зүтгэлээс шалтгаалах зүйл үү, эсвэл нөлөөлөх хүчин зүйлс байна уу? Амжилтад

нөлөөлөх хүчин зүйлсийн эерэг, сөрөг нөлөө?, Сурлагын амжилтын хувь хүний амжилтад нөлөөлөх үү? Яагаад? гэх мэт асуулт гарч ирдэг.

Судлах зүйл: Дотоод хэргийн Их сургууль, Онцгой байдлын сургуулийн 62 сонсогч, МУБИС-ийн 118 оюутан суралцагч.

Судалгааны арга:

- Анкет судалгаа хийсэн
- Онолын судалгаа
- Ажиглалт

Онолын хэсэг

Боловсролын сургалтын байгууллагын үндсэн бүтээгдэхүүн бол сургалтын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн иж бүрэн үйлчилгээ юм. Нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн тодорхой шинжлэх ухааны мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшихийг хүссэн хүүхэд залууст зориулсан боловсролын зах зээл юм.

Яагаад? гэсэн асуултад ийм учраас гэдэг хариулт байдаг. Үүний адилаар аливаа зүйлд нөлөөлөх хүчин зүйлс мөн байдаг. Сургууль гэдэг ухагдахуунд суралцагч, багш, сургалтын орчин гэх зэрэг зүйлс багтана. Ингээд суралцагчдын “Амжилттай суралцахад нөлөөлөх хүчин зүйлс”-ийг

1. Багш
2. Суралцагч
3. Гэр бүл ба найз нөхөд гэсэн гурван үндсэн нөлөөлөх хүчин зүйлсийн эерэг ба сөрөг нөлөөллийг судлан эдгээрийн хоорондын уялдаа хамаарлыг нэгтгэн авч үзье.

Оюуны үйлчилгээг хүргэгч багш хүн

“Ихэнх худалдан авагч юу авмаар байгаагаа тэр бүр мэддэггүй. Тийм болохоор худалдан авагч хүсэл эрмэлзлэлээ тодорхойлоход нь туслах явдал худалдагчийн мэргэжлийн үүрэг юм”¹. Нөгөө талаас боловсролын байгууллага нь мэдлэг хэмээх нэгэн нэр дор байх олон төрөлтэй шавхагдашгүй, мөнхийн, байнгын өсөн хөгжиж баяжиж байдаг шинж чанартай хүнд хамгийн чухал хэрэгцээт бараагаар үйлчилж байдаг хүмүүнлэг үйлчилгээний салбар юм. Үүнд үйлчилдэг гол хүн бол багш юм. Үйлчлүүлэгч нь суралцагч.

Судлаач Л.И.Рувинский сурган хүмүүжүүлэх техник гэсэн ойлголтыг “багш өөр хүн болон хувирах, дуу хоолой, нүүрний хувирал болон биеийн хөдөлгөөн зэрэг хоорондоо зохицон өөрчлөгдөх чадвар “гэж үзсэн байдаг.

Багш үндсэн гурван механизмаар суралцагчдадаа нөлөөлж чадвал сургалт үр дүнтэй болох талтай.

1. Татах байдлаар: Өөрийн хичээл зүтгэл, үйл ажиллагаагаар нөлөөлж, тэдний авьяас чадварыг хөгжүүлнэ.

2. Итгүүлэх байдлаар: Сайн ханддаг хүнийхээ үгэнд илүү анхааран ханддаг хүний сэтгэл зүйн онцлог байдаг. Үүн лугаа хайрлан байгаа багшийн үг бол суралцагч хүнд тун үнэ цэнэтэй.

3. Ухааруулах: Суралцагчдыг ухааруулан ойлгуулж, уяруулан дагуулж, ухамсарлуулан сэнхрүүлж, тэдэнд тодорхой сэдэл өдөөж чадна гэдэг багшаас маш их ур ухаан, чадварыг шаарддаг. Энэ нь итгүүлэхийн нэгэн адил үг голлох хэдий ч хүний сэтгэл зүй, ухамсарт нөлөөлдгөөрөө чухал юм. “ Хүн үгээр, тариа усаар”, Хүн хэлээрээ мал хөлөөрөө” гэсэн ардын зүйр үгс байдаг шүү дээ

Энэ бүхний эцэст хүний сэтгэл зүйд нөлөөлөх хүчит зэвсгийн нэг үг болно. Хүн ер нь магтуулах дуртай амьтан. Магтаал сайшаалын үгийг шавь нар нь багшаасаа

1 Г.Гүнчинсүрэн, Сургамжит үг, сургаал, өгүүллэгүүд, УБ 2010

үргэлж хүсэж байдаг. Магтаал сайшаалын ганц хоёр ч гэсэн үгийн ач тусыг хүн бүр л амьдрал дээр мэдэрсэн байдаг бус уу.

Суралцагч

Монгол улсын ерөнхийлөгч асан Цахиагийн Элбэгдоржийн ерөнхийлөгч болж тангараг өргөхдөө хэлсэн нэг үг бий. "...нэг хэсэг нь түүхийн тэрэгний буулганд насаараа уяатай зүтгэдэг, нөгөө хэсэг нь хүлээлгийн өрөөнд насаараа суудаг байж болохгүй. Бид зүтгэх л ёстой. Бүгд оролцох ёстой." Оюутнуудад ч гэсэн энэ үг хамаатай. Нэг хэсэг нь амар хялбар аргаар суралцах арга барилаа олж, амжилттай сурч, зорилгодоо хүрэх аргаа олсон байдаг. Гэтэл зарим нь юугаа мэдэхгүй байх нь бий.

Оюутан ахуй цагт болж буй бүхий л процесс ирээдүйн амьдралын бэлтгэл болж байдаг. Ирээдүйд хэн болох зорилгын чинь суурь энд бэхжинэ.

Өөрийнхөө хувийн амьдралдаа зорилго тавьж амжилтад хүрч чадаагүй хувь хүн, тодорхой байгууллага цаашилбал улсдаа нийгэмдээ нөлөөлөх түвшний ажлыг гутранги байдлаар дүгнээд зогсохгүй аль ч салбарт бүтээлтэй үр дүнг бий болгоход ярвигтай нь дамжиггүй. Өнөөгийн Монгол оронд төр нийгмийн тогтолцооны будилаантай асуудлаас үзвэл хувь хүний хөгжил маш доголдолтой байдалд байгаа нь бүрэн харагддаг. Иргэн хүн өөрийнхөө хүсэж буй амьдралыг мэдэж байж нийгэмдээ дутагдалтай шаардлагатай зүйлсийг өөрсдийн гар бие оролцож гэмээ нь тухайн нийгэм улс хөгжих бүрэн тогтолцоот систем бий болдог.

Гэр бүл, найз нөхөд

Гэр бүлийн харилцаа: Гэр бүлийн хүрээнд үүссэн зан заншил, ёс суртахууны болон эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж, зөвшөөрөгдөж, хамгаалагдаж байгаа нийгмийн харилцааг хэлнэ.



Монголын ард түмэн эрт цагаас эдүгээ хүртэл үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх гэр бүлийн асар их өв соёлтой билээ. Үүнээс мэргэдийн хэлсэн үгсээс дурьдвал:

Инжинашийн "Хөх судар"-т:

"0-3 насанд нь хаан мэт тахь
4-6 насанд нь хатан мэт тойл
6-15 насанд нь харц мэт зөвлө
16 наснаас нь дээш хань мэт харилц"

Тогтох ван гүн:

"Хүүхдийг идэж чадмагц баруун гарыг сургана
Хэлж чадмагц эрхлэх дууг үл сургана
Явж чадмагц дөрвөн зүг дээд, доодыг ухуулна
Мэхийж чадмагц ёслол, найр тавих, эцэг эхээ хүндэтгэхийг сургана"

Ардын уран зохиолч Т.Галсан:

Идээ унд элбэг айлд хүү сөөм өсдөг
Инээд баясал цалгиастай гэрт хүү тохой өсдөг
Ирмүүн ажил дэлгэрээстэй газарт хүү алд өсдөг
Итгэл хайр тэгшрээстэй газарт хүү дэлэм өсдөг хэмээсэн байдаг.

Найз нөхөд ба нөхөрлөл

Найз нөхөрлөл гэдэг хүмүүсийн хоорондын гүн итгэлцэл юм. Найзууд цаг хугацааны доор бие биесээ ойлгож таньж, мэдэрч харамгүй сэтгэлээр нэгнийгээ дэмжин түшиж байдаг. Эргээд хариу тус нэхэхийн оронд найзынхаа ачийг санаж, хүмүүсийн хоорондын хамгийн эерэг холбоос. Анд нөхрөө хэмээн үзэж буй хүндээ итгэж, түүндээ аминчхан дотно харилцааг үүсгэн үнэлж байгаа хэрэг ч гэж ойлгож болох юм.

Найз нөхдийн харилцаанд юуг анхаарах вэ:

- Харилцааны эв дүй
- Харилцааны арга хэрэгслийг зөв сонгож сурах
- Харилцах ур чадвар
- Харилцах орон зай

Судалгааны хэсэг

Оросын нэрт эрдэмтэн М.Н.Скаткин “Усны бяцхан дусалд аварга том нар багтан харагддагийн адил сурган хүмүүжүүлэх процессын бүх тал хичээлд багтдаг” гэж сургасан байдаг. Хичээл нь хүүхэд залуусыг сурган хүмүүжүүлэх, хөгжүүлэн төлөвшүүлэх зорилго, чиглэлтэй, тодорхой хугацаанд явагддаг багш, суралцагчдын хамтарсан бүтээлч үйл ажиллагааны нэг хэлбэр юм.

Нийгэм, техник технологи хурдацтай хөгжихийн хэрээр хүмүүсийн оюуны хэрэгцээ шаардлага хувьсан өөрчлөгдөөд байна. Өмнө нь сургалтын технологи буюу мэдлэг эзэмшүүлэх, судлагдахуунд суурилагдсан, анги-нийтийн хэлбэр, багш төвтэй, сурах бичигт түшиглэсэн, мэдээлэл эзэмшилтийн хувиар дүгнэдэг байсан. Харин одоо чадвар төлөвшүүлэх, нийгмийн хэрэгцээ, хувь хүний сонирхолд суурилсан, нийцтэй хэлбэр, шавь төвтэй сургалт, боломжит эх сурвалж, төлөвшсөн чадвараар нь үнэлж дүгнэх болсон.

Анх төрсөн сэтгэгдэл цаашдын харилцаанд нөлөөлөх томоохон хүчин зүйл болж байдаг. Хувцсаар нь угтаж ухаанаар нь үднэ гэдэг ардын зүйр үг ч бий. Хөдөлмөрийн зах зээлд “Мэргэжилтэй чадварлаг боловсон хүчин” гэх тодотголд багтахад эхний ээлжинд мэргэжлийн диплом дээрх судалсан хичээлүүдийн дүн болоод нийт голч үнэлгээгээр үнэлэлт өгдөг нь бичигдээгүй хууль гэлтэй. Тиймээс суралцагч бид амжилттай суралцахын тулд юу хийх хэрэгтэй цаашлаад хангалттай үнэлэгдэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлс тэдгээр уялдаа холбоог уялдуулан “Амжилттай суралцахад нөлөөлөх хүчин зүйлс” гэдэг асуудлаар МУБИС, ДХИС-ийн Онцгой байдлын сургуулийн 200 сонсогч, суралцагчдын судалгааг авлаа.

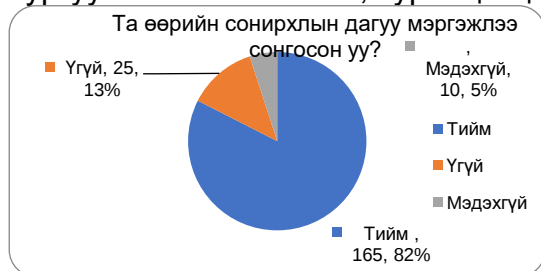
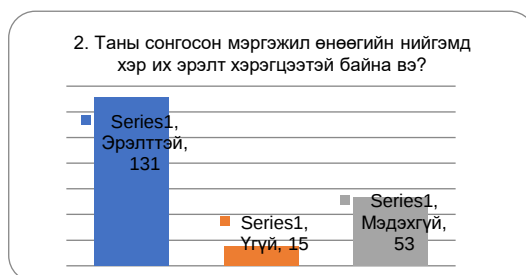


График 1.

Сонсогч, суралцагчдын хариулснаас харахад дийлэнх нь өөрийн сонирхлын дагуу мэргэжлээ сонгосон бөгөөд ирээдүйн зорилго, зорилтоо тодорхойлсон байгаа нь харагдаж байна.

График 2.

Сонсогч, суралцагчдын 65.5% нь сонгосон мэргэжлээ эрэлттэй гэж тодорхойлсон нь суралцагчдын мэргэжлийн сонголтод тухайн нийгэм цаг үеийн эрэлт шаардлага ихээхэн нөлөөлж буйг харуулж байна.



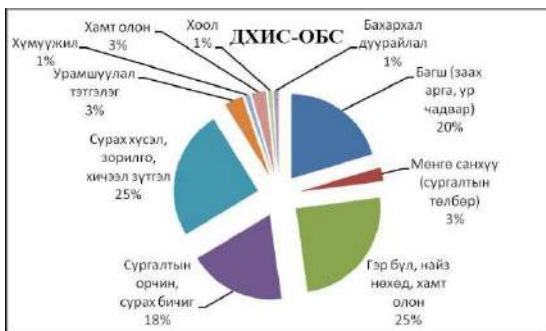
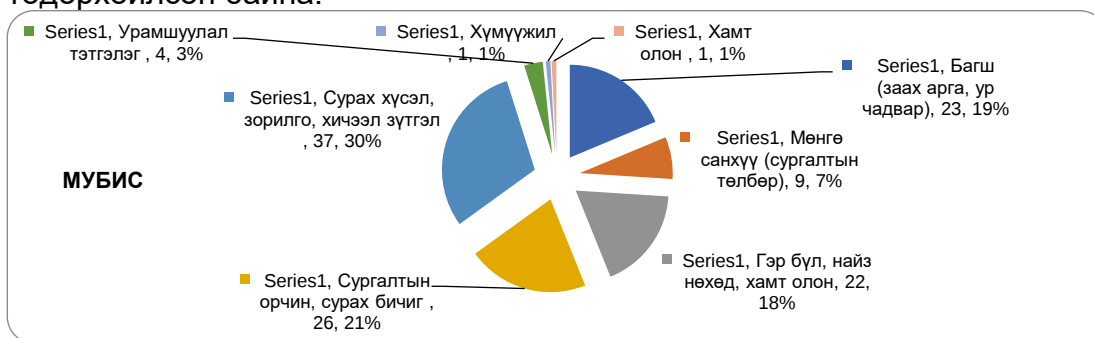


График 3.

Таны амжилттай суралцахад ямар ямар хүчин зүйлүүд нөлөөлдөг вэ? гэсэн асуултанд суралцагчид өөрийн бодлоор нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлсон байдлыг ДХИС болон МУБИС оюутнуудын хариултыг тус тусаар нь нэгтгэн дүнгэлээ. Үүнээс харахад суралцагчдад амжилттай суралцахад нөлөөлөх гол хүчин зүйлс бол:

1. Суралцагч өөрөө буюу тэдний сурах хүсэл зорилго, идэвх чармайлт
2. Багшийн заах арга барил, ур чадвар, багшийн харилцаа
3. Суралцагчдын хүрээлэл буюу гэр бүл, найз нөхөд зэрэг нь чухал хэмээн тодорхойлсон байна.



4. Таны сурлагын амжилтанд юу хамгийн сөрөг нөлөөлтэй байна вэ?

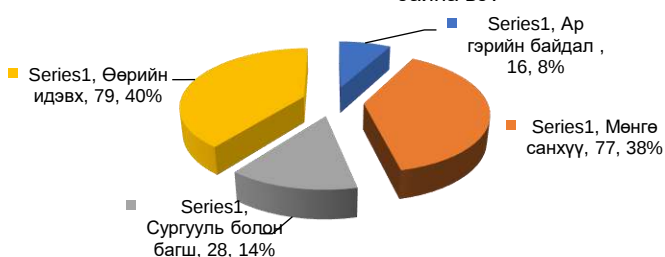


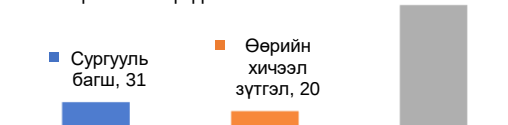
График 4.

Амжилттай суралцах, амжилтад хүрэх гэдэг нь гагцхүү өөрийн идэвх зүтгэлээс шууд хамааралтай гэдэгт суралцагчдын дийлэнх нь санал нийлсэн байна.

График 5.

Суралцагчдын амжилттай суралцахад эцэг эхийн эерэг нөлөөлөл хамгийн ихээр нөлөөлдөг бөгөөд сургалтын орчин, багшийн оролцоо их байдаг байна.

5. Таны сурлагын амжилтанд юу хамгийн ихээр эерэг нөлөө үзүүлж байна вэ?



6. Таны сурлагын амжилтанд багшийн оролцоо хэрхэн сөргөөр нөлөөлж байна вэ?

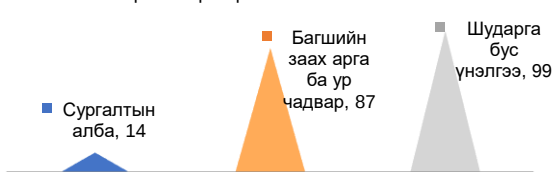


График 6.

Суралцагчдын оролцоонд шударга бус үнэлгээ болоод багшийн заар аргазүйн ур чадвар ихээхэн сөрөг нөлөөтэй болох нь харагдаж байна.

График 7.

Багшийн заах арга барил болоод мэдлэг, ур чадвар сайтай манлайлагч байх нь суралцагчдыг үлгэрлэн дагуулж амжилттай суралцахад томоохон түлхэц болдог байна.

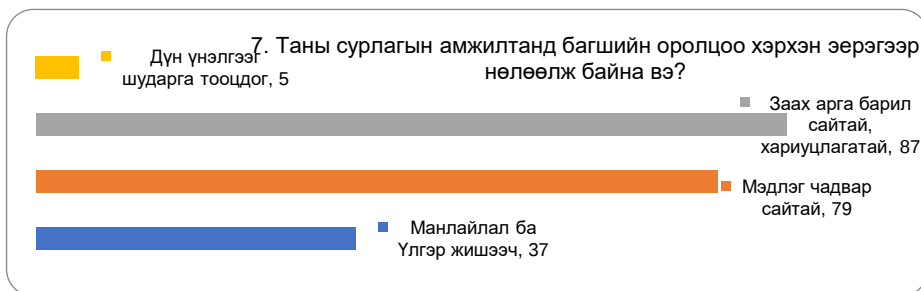


График 8.

Оюутны тэтгэлгийн сурлагад нөлөөлөх нөлөөлөл нь тухайн суралцагчийн үнэлэмжээс шууд хамааралтай байдаг нь харагдаж байна.

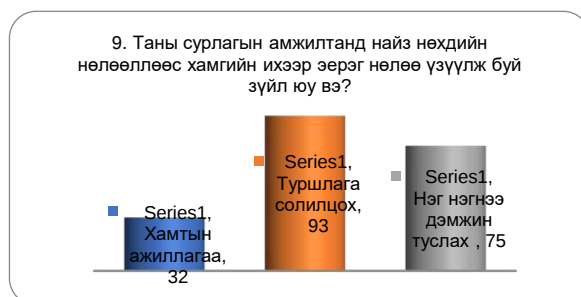


График 9.

Суралцагчдад найз нөхдийн эерэг нөлөөллөөс харилцан туршлага солилцон нэг нэгнээ дэмжин туслах явдал нь голлодог байна.

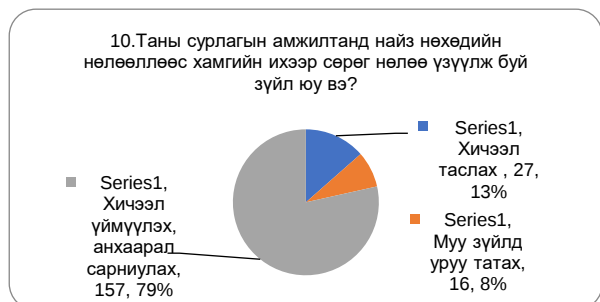


График 10.

Ангийн хамт олон болоод найз нөхдийн хичээл үймүүлэх, анхаарал сарниулах зэрэг үйлдлүүд нь ихээхэн сөргөөр нөлөөлдөг болохыг харуулж байна.

Дүгнэлт

Судалгааны дүгнэлт:

✓ Суралцагчид мэргэжлээ сонгохдоо нийгмийн эрэлт хэрэгцээ шаардлагыг тусгасан байхаас гадна өөрийн зорилго зорилтоо бүрэн тодорхойлсон байдаг байна.
✓ Судалгааны дүгнэлтээс үзэхэд амжилттай суралцахад нөлөөлөх гол гол хүчин зүйлс нь:

1. Суралцагч
2. Багш ба сургалтын орчин
3. Гэр бүл ба найз нөхд зэрэг болох нь харагдлаа.

✓ Дээрх үндсэн 3 хүчин зүйлс нь мөн л эерэг болон сөргөөр нөлөөлдөг байна.

✓ Мөн судалгааны дүнд амжилттай суралцахад дараах сөрөг хүчин зүйлс тулгарч байгаа нь харагдлаа. Үүнд:

1. Суралцагчийн идэвх, оролцоо
2. Багшийн оролцоо ба шударга бус үнэлгээ
3. Хамт олон найз нөхдийн хичээл үймүүлэх, анхаарал сарниулах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэвэл:

✓ Суралцагч өөрийгөө идэвхжүүлж, суралцах арга барилаа зөв сонгож, зорилгоо тодорхойлон түүнийхээ хүрээнд төлөвлөгөөтэй, бүтээлч ажиллах хэрэгтэй гэж дүгнэж

байна. Үүний жишээ нь бол “Сод авъяас бол 1 %, 99% нь ур чадвар буюу хүч хөдөлмөр”² хэмээн хэлсэн байдаг.

✓ Багш дүнгийн үнэлгээг шударга үнэлэхийн тулд үнэлгээг илүү боловсронгуй болгож, үнэлэх дүгнэх журмыг үнэлээч, үнэлүүлэгч, гуравдагч тал гэсэн төлөөллийг оролцуулан батлах, мөн суралцагчид өөрийгөө үнэлэх хэсгийг хичээлийн хөтөлбөрт тусгасан эсэхийг хянах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэвэл зохилтой гэж үзлээ.

✓ Суралцагчдад тухайн хичээл уйтгартай, сонирхолгүй, бататгал хэсгийн хичээл бага эсвэл дутуу төлөвлөгдсөн зэргээс болж хичээл дээр ярих, үймүүлэх зэргээс анхаарал сарнидаг байна.

Ерөнхий дүгнэлт:

Суралцагчдын амжилттай суралцахад нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлан тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоог гаргаж ирснээр:

- ✓ Сургалтын үйл ажиллагаа үр дүнтэй явагдана.
- ✓ Суралцагч багш, гэр бүл, найз нөхөдтэйгээ харилцан ойлголцож үр дүнтэй ажилласнаар тус бүртээ илүү хариуцлагатай, харилцан нэгнийгээ хүндэтгэх харилцаа бий болж зорилгодоо хүрэх алхамууд тодорхой болж өгч байна.
- ✓ Сургалтын аргазүйг өргөнөөр ашигласнаар сурагчдын сурах хүсэл, сонирхол нэмэгдэж байсан
- ✓ Хичээлээ хэрхэн заавал сонирхолтой байхыг илрүүлж хичээлдээ тусган зааснаар багш өөртөө итгэлтэй, суралцагчидтай эерэг харилцаа илүү үүссэн.

Санал, зөвлөмж

Суралцагчдын амжилттай суралцахад хэд хэдэн нөлөөлөх хүчин зүйлс байдаг. Гэсэн хэдий ч “Эзэн хичээвэл Заяа хичээнэ” гэдгээр ирээдүйд таны хэн болох тань суралцагч таниас 99% шалтгаалах тул өөрийн суралцах арга барилаа олж амжилттай суралцахад бяцхан нэмэр болох үүднээс өөрийн судалгааны үр дүнд олж мэдэж дүгнэсэн дараах санал зөвлөмжүүдийг хүргэе.

Хэрхэн амжилттай суралцах вэ?

"Раффлес" болон "Хартфорд"-ын Боловсролын форумгаар оюутан сурагчдадаа зориулсан нэгэн сонирхолтой зөвлөгөөг гаргаж ирсэн байна. Суралцагч урьд нь хэр сурч байснаас хамаарахгүйгээр дараах 13 зөвлөгөөний дагуу өөрийгөө бэлтгэн суралцаж сурлагынхаа чанарыг дээшлүүлж болно гэж үзсэн. Мөн энэ нь ихэнх сурлага сайтай оюутнуудын баримтладаг энгийн зарчим бөгөөд үр дүн нь батлагдсан юм байна.

1. Хамгийн эхний эгнээнд суух. Багшийн урд сууснаар анхаарал сарнихгүй ба унтах боломжгүй юм. Түүнчлэн бусад сурах хүсэл эрмэлзэлтэй хүмүүсээр хүрээлүүлнэ. Энэ нь группээр хуваагдан ажиллахад тус болдог.

2. Бүх хичээлд хамрагдаж, хоцролгүйгээр ирэх. Хичээлээ таслах, анхаарлаа хандуулахгүй өнгөрөөх зэргээр өөрийгөө хуурах нь амар боловч багшийн хэлсэн чухал зүйлийг сонсохгүй өнгөрөөх магадлалтай.

3. Гэрийн даалгавраа хийх. Хичээлүүд хялбар, хөнгөн мэт санагдах боловч бүх гэрийн даалгаврыг бүгдийг хийснээр илүү гүн ойлголт авна.

4. Кредит ахиулах бүхий л бололцоог ашигла. Ямар даалгавра орхих вэ, ямрыг нь хийж чадахгүй бол гэж бодсоны хэрэггүй. Бүхий л даалгаврыг сайн хийхийн тулд хичээ. Сүүлд нь хийх хэрэгцээгүй байсан зүйл нь энэ байжээ гэдгийг олж болох юм.

5. Гэрийн даалгавраа эрт хийх. Хэрэв даалгаврын талаар асуух зүйл байвал багшаасаа буюу ангийнхнаасаа асуугаарай. Даалгавар шалгахаас нэг өдрийн өмнө

² “Сод авъяас бол 1 % ур чадвар 99% нь хүч хөдөлмөр” Эдисон

хүртэл өөрөө оролдож үзэх хэрэгтэй. Магадгүй танд тусламж хэрэггүй ч байж мэдэх юм.

6. Хамт суралцагсадтайгаа уулзах хаяг, дугаараа солилцох. Хамтран суралцагч буюу найз нөхөдтэй болох ба ямар нэгэн яаралтай тохиолдолд холбоо барих хүнтэй болоорой. Хичээл дууссаны дараа найз нөхөдтэйгээ харилцан ярилцах, мэдээллээ хуваалцах, нийгмийн байдлын талаар санал солилцож болно.

7. Бүх хичээлүүдэд хамрагдах. Бүх хичээлүүдэд хамрагдах нь олон талын ач холбогдолтой. Хэрэв бодож байсан зүйл чинь багшийнхтай таарч байвал тэрийг улам батжуулж өөрийн зөв гэдгийг мэдэж авна. Харин зөрж байвал өөрийн буруу байсныг ойлгож залруулж авах болно.

8. Ажлын цагаар багш нартайгаа уулз. Багш нарын хичээлгүй цагаар уулзвал илүү тохиромжтой. Хэрэв танд сурах бичгээс ойлгомжгүй зүйл гарвал асуух хэрэгтэй. Эсвэл хичээл дээр зааснаас илүү зүйл асууж болно шүү дээ.

9. Бичиж тэмдэглэж авах. Энэ нь мэдээллээ хадгалах, хичээлээ эргэн санаж байхад тустай.

10. Кассет, CD-д бичлэг хийж авах. Ихэнх хичээлүүдэд тэмдэглэгээ хийж авах нь тохиромжтой гэдгийг дахин сануулъя. Хэдийгээр ангид багш нар нарийвчлан дэлгэрэнгүй тодорхой жишээ авч чадахгүй тохиолдол гардаг. Ийм учраас чухал гэж үзсэн лекцийнхээ бичлэг хийж аван түүнийгээ давтан сонссоноор таныг сайн суралцахад тусална.

11. Зохион байгуулалттай байх. Гэрийн даалгавар, шалгалтын өдөр цагийг тэмдэглэж байх жижиг хэмжээний дэвтрийг авч явах. Өдөр бүр өөрийн тэмдэглэлийн дэвтрийг харж, даалгавар, шалгалтын өдрийг харж байх хэрэгтэй.

12. Хангалттай гэсэн үнэлгээг аваад сэтгэл хангалуун хоцорч болохгүй, үргэлж “А” гэсэн үнэлгээг авахын төлөө зорих хэрэгтэй. Хэдийгээр суралцагч та “А” авна төлөвлөж байсан ч үүндээ хүрч чадахааргүй бол кредитээ ахиулах хэрэгтэй.

13. Сургалтын материалуудыг худалдаж авч ашиглах. Сургалтын материалууд нэмэлт жишээ тайлбаруудыг багтаасан байдаг.

Бид өөрсдийнхөө амьдралд гаргаж буй шийдвэр, аливаад хандаж буй хандлагаараа өнөөдрийн байгаа нөхцөл байдлыг бий болгосон. Өнгөрсөн туршлагаасаа харвал зарим нь алдаатай, зарим нь амжилттай яваа нь дамжиггүй. Тэгвэл бид Маргаашийн мөрөөдөлт амьдралд маань хүргэх нөхцөл байдлыг өнөөдрийн бидний байгаа боломж, цаг хугацаа, хүмүүс, санхүүгийн байдалаа зөвөөр зохицуулж чадсанаар өөрөө өөрийгөө ялан дийлж хүчирхэг орших нь гайхамшигтай. Хэрэв амьдарсан шиг амьдаръя, бүтээсэн шиг бүтээе. Ялагч ялагдагчийн хэлдэг үг, хийдэг үйлдэл хоорондоо маш ялгаатай. Жишээ нь:

Ялагч # Ялагдагч

- Ялагч төлөвлөгөөтэй # Ялагдагч шалтгуудтай
- Ялагч асуудал болгонд хариулт хардаг # Ялагдагч хариулт болгонд асуудал хардаг
- Ялагч багийн нэг хэсэг # Ялагдагч багаас гадна оршдог
- Ялагч ирээдүйн чадварыг хардаг # Ялагдагч өнгөрснийг хардаг
- Ялагч өөрийн замыг бүтээдэг # Ялагдагч бусдын замаар бүтээлгэдэг.
- Ялагч эсвэл Ялагдагч байхаа зөвхөн та өөрөө шийддэг. Ганц л олдох таны амьдрал

Ашигласан материал

1. Ж.Цэрэннадмид “Яаж шилдэг оюутан болдог вэ?” УБ, 2010
2. Ж.Даваа, Л.Жамц, Г.Сүхбат, Ц.Содов “Боловсрол судлалын үндэс”, Улаанбаатар, 1999
3. Зияа Баран “Амжилтыг бүтээ”
4. Г.Гүнчинсүрэн “Сургамжит үг, сургаал, өгүүллэгүүд”

5. С.Батхуяг “Амжилттай суралцах арга зам”
6. О.Мягмар “Судлаач багшийн гарын авлага”, УБ, 2011
7. Ч.Түмэндэлгэр “Сурган хүмүүжүүлэх эв дүй”
8. Ш.Мягмарцэрэн, Ж.Бумнанжид “Харилцах урлаг”
9. О.Мягмар “ Хүний хөгжлийн сэтгэл зүйн лекцүүд”, УБ, 2013
10. www.google.com
11. www.wikipedia.com
12. “Боловсролын технологийн үндэсний сан” илтгэлүүд

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ

Илтгэгч: М.Чинбат (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 313 дугаар дамжааны сонсогч)

Удирдагч багш: Д.Цэрэнлхам (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаа судлалын тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч)

Оршил

“Хүн бүр улсдаа төрийн алба хаших эрхтэй” (Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 21 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг)

“Иргэн бүр ... тэгш эрхийн ерөнхий нөхцөлтэйгөөр улсдаа төрийн алба хаших эрх, боломжийг эдэлнэ” (Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 25 дугаар зүйлийн с хэсэг)

“Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, ... эрхтэй” (Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 4 дэх заалт)

Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах болон төрийн албанд шударгаар өрсөлдөж орох боломжоор хангах, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэхэд чиглэсэн эрх зүй, зохион байгуулалтын олон чухал арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн төрийн албаны шинэтгэлийг тасралтгүй явуулж ирсэн ч төрийн албаны “Мерит” зарчим ноцтой алдагдаж байна.

Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжоор баталгаажсан төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаар ирүүлсэн өргөдөл гомдол, Захиргааны хэргийн шүүхийн төрийн алба хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэсэн зарим шийдвэр, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн мэдээ, Төрийн албаны зөвлөл болон Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн зэрэг байгууллагын тайлан, судалгаа, статистик мэдээлэлд тулгуурлан энэхүү илтгэлийг бичив.

Монгол Улсын төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавих шаардлага, төрийн алба хаах болзол, журам, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, баталгааг зохицуулж байгаа үндсэн эрх зүйн акт бол Улсын Их Хурлаас 1994 онд баталж, 1995 оны 6 дугаар сарын 1-ний өдрөөс дагаж мөрдүүлсэн Төрийн албаны тухай хууль бөгөөд уг хуулийг 2002 онд шинэчлэн баталсан байна.

Судалгааны зорилго: Мерит зарчмийн талаар мэдлэг олгох, хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлэх уг зарчмаас шалтгаалан тулгарч буй асуудал алдаа болон онож буй зүйл, төрийн захиргааны алба болон уг тогтолцоог бүтээж буй төрийн албан хаагчдын мэдээлэл тэдний жендерийн эрх тэгш байдал мөн ёс зүйн зөрчил ба үүнийг хэрхэн бууруулах хэв журмийг дагах тухай уг илтгэлээ бэлдэхээр зорилоо.

Судалгааны зорилт:

1. Мерит зарчим гэж юу вэ? хэрхэн хэрэгжиж байгаа болон алдаа оноо нь юу байна вэ?
2. Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны тайлан ба түүний дүгнэлт
3. Төрийн албаны жендерийн эрх тэгш байдлыг дүгнэх
4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэрэгжилтийн болон зөрчлүүд тодорхойлох

Үндсэн хэсэг

Мерит гэдэг нь чадавхын зарчим гэсэн үг. Чадавхын зарчимд суурилна гэдэг нь хүнийг ажилд авах, чөлөөлөх, дэвшүүлэх бүх зүйлд зөвхөн мэргэжил, боловсролыг нь, ур чадварыг нь, туршлага, ажлын үр дүнг нь харгалзан дэвшүүлдэг тогтолцоог хэлнэ.

“Меритокраси” гэх ухагдахуун нь Монгол хэлнээ “мерит зарчим” гэж ашиглагдах нь элбэг. Харин уг ухагдахууныг академик талбарт, зарчим төдий бус илүү өргөнөөр “нийгэмд ноёрхож буй тогтолцоо” гэсэн утгаар авч үздэг. “Мерит” нь хувь хүний гаргасан “амжилт, үзүүлэлт”-ыг хэлдэг бол “краси” нь тухайн орон зайнд зонхилох тогтолцоог заана. Угтаа бол Аристокраси буюу язгууртны ноёрхлын тогтолцоо гэдэг үгнээс санаа авсан зохиомол үг гэгддэг. Өөрөөр хэлбэл зөвхөн “тэгш боломж”, “эрх чөлөө” гэх мэтийн зарчим байгаад зогсохгүй “хувь хүний чадвар үзүүлэлт, хичээн зүтгэлийн үр дүнд нийгэмд эзлэх байр суурь нь тогтоогддог (нийгмийн баялаг хуваарилагддаг) тогтолцоо, систем”-ийг хэлдэг байна.

Мэдээж сонгууль бүрийн дараа солигддог төрийн алба тогтвортой байх үндэс нь өөрөө мерит зарчим. Аль ч нам засгийн эрхэд гарсан төрийн алба тогтвортой байж, хууль бус халаа сэлгээ багассан гээд мерит зарчмын оноо алдаанаасаа хавь илүү байна. Мэдлэг, ур чадвар, ажилласан жилийн шалгуураар шатлан дэвшүүлж төрийн албанд ажиллуулах нь сонгуулийн циклээр төрийн албаны бодлогыг алдагдуулдаг байдлыг үгүй хийж байгаа. Энэ тухай УИХ-ын гишүүн Т.Энхтүвшин “Төрийн албаны шинэчилсэн хуулиар төрийн албан хаагчийг хууль бусаар халвал тухайн халах шийдвэрийг гаргасан эрх бүхий албан тушаалтнаар нөхөн төлбөрийг төлүүлдэг болсон. Ингэснээр төрийн алба тогтвортой болж, хууль бус халгаа сэлгээ харьцангуй багассан. Аль ч нам гарснаас үл хамаарч төрийн алба тогтвортой байх ёстой” гэсэн юм.

Төрийн албаны тухай хуульд зааснаар Төрийн албаны төв байгууллага нь төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтөлж, улсын нэгдсэн санг бүрдүүлэх, эрх бүхий байгууллагыг мэдээллээр хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийг чанаржуулах зорилгоор төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй холбосон нь мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдөл (data)-г ашиглах үйл ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлж, бүртгэл, мэдээллийн чанарт ахиц гарч байна. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд 2023 онд төрийн 4239 байгууллага, 226496 албан хаагч бүртгэгдсэн нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн тоо 1291 буюу 0.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд мэдээлэлд 2023 онд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага 18, ерөнхий боловсролын сургууль 7, төв орон нутаг дахь захиргааны байгууллага 6, нийт 31 байгууллага шинээр бүртгэгдсэн байна. Төрийн албан хаагчийн тоо нь Монгол Улсын нийт хүн амын 6.67 хувьтай тэнцэж, нийт ажиллах хүчний 18.2 хувийг эзэлж байна. Тайлант онд төрийн албан хаагчийн



бүрэлдэхүүн хөдөлгөөнд дараах өөрчлөлт, хөдөлгөөн орсон байна. Үүнд:

- Төрийн захиргааны албан тушаалд 5427, төрийн тусгай албан тушаалд 316, төрийн улс төрийн албан тушаалд 118, төрийн үйлчилгээний албан тушаалд 3036, нийт 8897 албан хаагч хууль, журмын дагуу томилогдсон;

- Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний 31

байгууллага шинээр байгуулагдсантай холбоотой 1138 албан хаагч шинээр томилогдсон;

- Бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, түүний харьяа 25 байгууллага татан буугдаж, албан хаагчид салбарын хяналтын чиг үүргийн байгууллагад шилжин томилогдсон;

- Албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн өөрчлөлтөөр Сайдын зөвлөх, бие төлөөлөгч, хэвлэлийн төлөөлөгчдийг төрийн улс төрийн албан тушаалд тооцсон;

- Хуульд заасан үндэслэлээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдөн 613, чөлөөлөгдсөн 25203, нийт 25816 албан хаагч чөлөөлөгдсөн;

- Хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу төрийн байгууллага хооронд 862 албан хаагч шилжин, төрийн байгууллага, нэгж хооронд 421 албан хаагч сэлгэн ажилласан;

- Төрийн албанаас нийт 2001 албан хаагч халагдсан;

- Шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн 217 иргэнийг төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд шинээр бүртгэж, 2020 оноос хойш өссөн дүнгээр 796 иргэн бүртгэгдсэн байна.

2023 оны тоо бүртгэлээр төрийн албан хаагчийн 67.7 хувь буюу 144183 нь эмэгтэй, 36.3 хувь буюу 82313 нь эрэгтэй байна. Нийт албан хаагчийн албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл төрийн захиргаа болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан хаагчийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь цөөн байна.

Төрийн албаны ангиллаар	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд	Эмэгтэй албан хаагчийн эзлэх хувь	Эрэгтэй албан хаагчийн эзлэх хувь
Төрийн захиргаа	14,323	7,316	21,639	66.20%	33.80%
Төрийн улс төр	901	2,997	3,898	23.10%	76.90%
Төрийн тусгай	13,049	34,608	47,657	27.4%	72.6%
Төрийн үйлчилгээ	115,910	37,392	153,302	75.60%	24.40%
Нийт	144,183	82,313	226,496	63.70%	36.30%

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд зааснаар төрийн албан дахь жендерийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийв. Үүнд:

- Төрийн улс төрийн албан тушаалтны сайд, дэд сайдын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 13.5 хувь, эрэгтэй 86.5 хувь;

- Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, Нийслэлийн Засаг даргын орлогч, Нийслэлийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 10.5 хувь, эрэгтэй 89.5 хувь;

- Сумын Засаг дарга, сумын Засаг даргын орлогч, сумын Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 13.5 хувь, эрэгтэй 86.5 хувьтай дээрх хуульд заасан шаардлагыг хангаагүй байна.

- Дүүргийн Засаг дарга, дүүргийн Засаг даргын орлогч, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 27.3 хувь, эрэгтэй 72.7 хувь; баг, хорооны Засаг дарга нарын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 23.7 хувь, эрэгтэй 76.3 хувьтай байна.

- Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнуудаас Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 11.4 хувь, эрэгтэй 88.6 хувь;

- Сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 52.6, эрэгтэй 47.4 хувийг эзэлж, хуулийн хэрэгжилтийг хангаж байгаа боловч аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, ИТХ-ын гишүүд эзэлж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах чиг үүргийн хэрэгжилт

Төрийн албаны тухай хуульд төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор,

төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газар тогтоохоор хуульчилж, энэ хүрээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн харилцааг ерөнхий зохицуулалттай болон салбарын 42 хууль, 35 ёс зүйн дүрэм, журмаар зохицуулж байсан.

Ёс зүйн зөрчлийн 2023 оны хагас жилийн байдлаар 389 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан 159, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 230 байна. Ёс зүйн зөрчлийн тоог өмнөх онтой харьцуулахад 26-аар буурсан үзүүлэлт гарч байна.

Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар нь авч үзвэл, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан 93, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан 34, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй 16, ажлын цаг ашиглалтын 28, харилцаа, хандлагын 178, бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг 40 зөрчил тус тус гарлаа.

Ёс зүйн зөрчлийн тоон үзүүлэлт: Ёс зүйн зөрчлийг шалгаж төрийн захиргааны

№	Агуулга	2019	2020	2021	2022	2023 он	Нийт
1	Ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн	135	196	35	19	93	478
2	Албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан	98	37	75	153	34	397
3	Удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй	87	48	42	25	16	218
4	Ажлын цаг ашиглалтын	85	61	26	57	28	257
5	Харилцаа, хандлагын	177	163	126	156	178	600
6	Бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг	55	108	115	3	40	321
	Нийт:	637	613	419	415	389	2473

болон үйлчилгээний албан хаагчдад зохих хариуцлага ногдуулсны 161 нь сануулах, 97 нь уучлал гуйхыг үүрэг болгосон хариуцлага хүлээлгэж, 21 нь сайн дураараа албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн бөгөөд 110 тохиолдлыг ёс зүйн хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн байна.

Дүгнэлт

1. Мерит зарчмын алдаа нь мэдлэг боловсролтой залуучуудын төрийн албаны удирдах түвшинд ажиллах боломжийг хаасан гэдгийг дээр өгүүлсэн. Тэгвэл энэ алдааг засахын тулд УИХ-ын гишүүн Ё.Баатарбилэг Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл боловсруулж байгаагаа тайлбарлажээ. Хуулийн төсөлдөө гадаадын шилдэг их сургууль төгссөн иргэдийг төрийн албанд шалгаруулахад ажилласан жил шаардахгүй байх зохицуулалт тусгасан байна. Тодруулбал, уг хуулийн төсөлд “23.7. Энэ хуульд заасан төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад тэнцсэн Дээд боловсролын санхүүжилт, суралцагчдын нийгмийн баталгааны тухай хуулийн 8.7-д заасан журмаар тодорхойлсон дэлхийн шилдэг их сургууль төгссөн иргэнд энэ хуулийн 23.2-т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлага хамаарахгүй” гэж заажээ. Уг хуулийн төслийг УИХ-д одоогоор өргөн мэдүүлээгүй бөгөөд санал боловсруулж буй. Гэсэн хэдий ч уг хуулийн төсөл олон нийтийн шүүмжлэлийг нэлээд хүртээд байна. Шүүмжлэл ч ортой. Хуулийн төслийн уг заалт нь сургууль төгссөн залуучуудыг гадаад, дотоодоор нь ялгаварлах нөхцөл бүрдүүлэх нь. Дотоодын их сургуульд онц суралцаж төгссөн залууст ч Төрийн албаны хууль адилхан үйлчилж байгаа. Тэгвэл зөвхөн гадаадад суралцаад ирсэн иргэдэд зориулж, хуулийг ингэж өөрчлөх нь өөрөө ялгаварласан үйлдэл болно. Тэр тусмаа эрх мэдэлтнүүд мэдээлэлд ойроо ашиглаж, хүүхдүүдээ гадаадын тэтгэлэгт сургуульд явуулдаг, хүүхдүүдээ мэдлэг чадвараас нь үл хамааран гадаадын л сургуулийг төгсгөдөг болсон энэ үед уг заалт яавч мерит зарчмын алдааг засах зөв хувилбар болохгүй.

2. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй” чиг үүргийн хэрэгжилтийг “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль” 2023 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбоотойгоор ТАЗ-ийн бүрэн эрхт хамаарах Төрийн албаны тухай хуулийн 66.1.1 дэх хэсэгт заасан чиг үүрэг хэдийгээр хүчингүй болсон ч гэсэн 2024 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг бууруулах, хариу арга хэмжээ авах гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үзэж, хэрэгжилтийг 100 хувь гэж дүгнэв.

3. “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.3.2, 18.3.4 дэх заалт, Улсын Их Хурлын Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны 2021 оны 3 дугаар сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар хэлэлцэж гаргасан зөвлөмж, Жендерийн үндэсний хорооны 2022 оны 02 дугаар тогтоолоор баталсан “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022- 2031 он)”-ний 3.4.3 дахь заалт, Хорооны 2023 оны ээлжит хуралдааны “Хэрэгжилтийг зохион байгуулах” тухай 05 дугаар тогтоолын хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд Жендерийн үндэсний хороотой хамтран ажиллаж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн 341 дүгээр тогтоолоор Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын Нийгмийн бодлого (хөгжил)-ын хэлтсийн Жендерийн эрх тэгш байдал, салбар дундын бодлого зохицуулалт хариуцсан мэргэжилтэн”-ий албан тушаалын тодорхойлолтыг шинээр баталсан. 2023 оны 11 сард НҮБХХ-ийн төслийн багтай уулзалт хийж “Төрийн байгууллагуудад хэрэгжүүлэх Жендерийн тэгш байдлын гэрчилгээжүүлэлт” сэдвээр санал солилцож, хэрэгжүүлж буй ажлын талаар мэдээлэл солилцсон.

4. Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу төрийн байгууллагуудад ёс зүйн зөвлөлүүд байгуулагдан ажиллаж, ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг хянан үзээд зохих хариуцлагыг ногдуулж ажилласан байна

5. Төрийн албаны шинэ хуулиар илүү нарийвчилж тодорхой болгосон дэвшилтэй талууд бий. Хуулиа баримталж чадвал мерит тогтолцоог хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдсэн гэж үзэж болно. Төрийн албаны удирдах албан тушаалд томилогдоход ажилласан жилээс эхлээд шаардлага тавьсан. Нөгөө талаараа өөр салбарт байгаа чадварлаг хүмүүсийг хязгаарлаж байгаа сул тал бий. Тухайлбал, хувийн салбар, төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, боловсрол, эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллаж байгаа чадварлаг мэргэжилтнүүдийг яам, агентлаг шууд ахлах түшмэлээр авах боломжгүй. Заавал дэс түшмэлийн албанд ажиллах ёстой гэж заасан байх жишээтэй. Мэдлэг туршлагатай хүмүүсийг тухайн салбарт нь бодлогын түвшинд ажиллуулах хэрэгтэй ч тийм боломжийг олгохгүй байгаа нь төрийн албаны мэргэжлийн болон чадварлаг байх зарчмыг хязгаарлаж байна. Хуулиа үр дүнтэй хэрэгжүүлэхээс гадна дагаж гарах зохицуулалтыг цаг үед нь нийцүүлж сайжруулж байх ёстой. Мөн улс төрийн албан тушаалтан буюу шийдвэр гаргах түвшний удирдах ажилтны үүрэг оролцоо шийдвэрлэх нөлөөтэй байдаг. Улс төрчид албан хаагчийн томилгоонд их оролцоод ирвэл мерит зарчим хэрэгжихэд сөрөг нөлөөтэй байдаг.

6. Албан хаагчийн ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэх талаар тогтмол сургалт явуулах, байгууллагын үйлчилгээний стандартын хэрэгжилтийг хангах, хэрэгжилтэд үйлчлүүлэгчдээр болон хөндлөнгийн байгууллагаар тогтмол үнэлгээ, судалгаа хийлгэж хэвших зэрэг болно.

Ашигласан материал

1. Монгол Улсын хууль. Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хууль. 10.1.1. Томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх
2. “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан., Удирдлагын академи., 2023 он
3. Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал
4. Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан Төрийн алба хаагчдын 2023 оны бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний нэгдсэн статистик мэдээ

ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ ТҮҮНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН НӨЛӨӨЛӨЛ

*Илтгэгч: А.Эрхэс, Г.Жавхлан (Үндэсний Батлан
хамгаалахын их сургуулийн сонсогчид)*

*Удирдагч багш: Г.Пүрэвсүрэн (Үндэсний батлан
хамгаалахын их сургуулийн Цэргийн нэгдсэн дээд
сургуулийн Ерөнхий цэргийн тэнхимийн ахлах
багш, доктор (Ph.D), хошууч)*

Үндэслэл: Ялгаварлан гадуурхалт нь аль ч төрлийн нийгэмд томоохон асуудлуудын нэг байсаар ирсэн билээ. Бид ялгаварал гэдэг зүйлийг мэддэг боловч бүрэн хангалттай мэдээлэл, мэдлэггүй зэрэг олон шалтгаанаас үүдэн санаатай болоод санамсаргүйгээр хэн нэгэнд бусдаас өөр мэт ойлголт төрүүлж ялгаварлан гадуурхагдах мэдрэмж өгч байдаг. Энэхүү нийгэмд асуудал болоод байгаа ялгаварлах үйлдэлийн эсрэг үйл ажиллагаа буюу судалгаа, зөвлөмж, соён гэгээрүүлэх ажил, бусдад мэдээлэл олгох, урьдчилан сэргийлэх зэрэг ажиллуудыг хариуцсан байгууламж салбарууд хэрэгжүүлдэг боловч үр дүнгийн хувьд чанаргүй мөн хохирогчдыг бүрэн илрүүлж чадахгүй байгаас үүдэн эсрэг арга хэмжээ авхад асуудал тулгарч байна. Ялгаварлалтад өртөж хохирсон хүн эдийн засаг, нэр хүнд, бие махбод мэтээр хохироод зогсохгүй сэтгэлзүйн хувьд мөн томоохон хохирол авдаг. Иймээс нийтэд ялгаварлан гадуурхалтын тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгч бусдад энэхүү ойлголтыг түгээн дэлгэрүүлэн мэдлэг олгох нь энэхүү судалгааны үндэслэл болсон.

Судалгааны зорилго: Энэхүү сэдвийн хүрээнд монголын нийгэмд томоохон асуудал болоод байгаа ялгаварлан гадуурхалт буюу нэгнийгээ алагчлан үзэх ойлголтыг арилгах үүднээс өөрийн судалсан онолын мэдлэг мэдээллыг бататган, ялгаварлан гадуурхалт ба түүнд нөлөөлөх сэтгэлзүйн дарамт, шахалт гэх мэт хохирол хор уршгийн талаар бусдадаа мэдээлэл хүргэхэд энэхүү сэдвийн зорилго оршино.

Судалгааны арга: Баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, харьцуулан судлах арга

Түлхүүр үг: Ялгаварлан гадуурхалт түүний сэтгэл зүй

Ялгаварлан гадуурхалтын тухай ойлголт

Ялгаварлан гадуурхалт нь аливаа хүнийг арьс өнгө, хэл соёл, угсаа гарал, нас, хүйс, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, үзэл бодлоор нь ялгаварлан харьцах үзэл юм. Нийгмийн тодорхой бүлгийн гишүүнийх нь хувьд хүмүүстэй бусад хүмүүсийн адил эрх тэгш хандахгүй байх үйлдлийг “ялгаварлан гадуурхалт” гэнэ.

Боловсрол, ажил, хөдөлмөр, эрхлэлт, бүх төрлийн үйлчилгээ авахад ямар нэг нийгмийн бүлэгт харьяалагдах мөн чанараар нь буюу хөгжлийн бэрхшээл, үзэл бодол, бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн баримжаа гэх мэт хүчин зүйлсээр хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхах гэдэг нь тухайн хүнийг эрхээ эдлэх тэгш боломж олгохгүй байхыг хэлнэ. Ялгаварлан гадуурхалт нь хүрээлэн буй орчноос хамаарч тухайн нөхцөлд байгаа хувь хүний сэтгэлзүйн байдалд өөр өөр хэлбэрээр илэрдэг.

Ялгаварлан гадуурхалтын тухай хууль зөвлөмж: Монгол улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэж тунхагласан.

Ялгаварлан гадуурхалт, дээрэлхэлт гэдэг нь хэн нэгнийг хүсээгүй байхад нь өөр хэн нэгэн болон бүлгийн хэн нэгэн түүнд түрэмгий зан авир гаргах, бие махбод болон сэтгэлзүйн байдалд чиглэсэн хүчирхийлэл үйлдэхийг хэлнэ.

Сургуулийн орчинд хүүхдийг бүлгээр ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх гэмт явдал өсөн нэмэгдэж, хүүхдийн хүмүүжил, боловсрол, сэтгэц, сэтгэлзүй, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлж байна. Бүлгээр ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх гэмт явдлын цар

хүрээ өргөжих, цахим орчинд хүүхдийг бүлгээр ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх, энэхүү гэмт явдлын нийгмийн хор аюул нэмэгдэх хандагатай байна.

Хүүхэд ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх, гэмт явдалд өөрийгөө буруутгах, сэтгэлзүйн гэмтэл авах, сургууль завсардах, улмаар амиа хорлох эрсдэлд хүргэх асар их хор уршигтай. Цаашилбал уг гэмт явдлын үр дагавар урт хугацаандаа нийгэм, эдийн засгийн хувьд ч сөрөг нөлөөтэйг гадаад улсын судлаачид шинжлэн илрүүлсэн байна.

Ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хүнд учирдаг хор уршиг: Хувь хүний хувьд өөртөө итгэх итгэлээ алдах, нийгмээс тусгаарлах, сэтгэлзүйн хувьд хямрах нийгмээс тусгаарлах, сэтгэл зүйн хувьд хямрах гээд маш олон сөрөг үр дагаварыг дагуулдаг. Ялангуяа өсвөр насны хүүхдэд сэтгэлзүйн хувьд маш аюултай үр дагаврыг бий болгодог.

Бид сургуулийн орчин дахь ялгаварлан гадуурхалтаас улбаатай үе тэнгийнхэндээ дээрэлхүүлсэн, зодуулсан гээд олон эмгэнэлтэй тохиолдлуудыг уншаад л өнгөрдөг. Хүнийг хүйсийн баримжаа, бэлгийн чиг хандлагаас нь болж ялгаварлан гадуурхсны улмаас чөлөөтэй зорчих, олон нийтийн дунд явах, түр буюу байнга оршин суух болойжгүй болох эсхүл нийгэм болон цахим орчинд өөрийгөө болон үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломжгүй болгож буй тохиолдлуудыг ч харсаар л өнгөрдөг.

Ялгаварлан гадуурхалтад өртөж буй хүн нэр хүнд, сэтгэл зүйн байдал, бие махбод цаашлаад сэтгэцийн эрүүл мэнд мөн эдийн засаг зэргээр хохирч болзошгүй байдаг.

Ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хүүхдийн сэтгэлзүй: Гадуурхагдсан хүүхэд маш хурдан муугаар өөрчлөгддөг, дуу муутай болно, олон дунд байхаас зайлсхийнэ, үргэлжийн санаа зовсон, өөртөө сэтгэл дундуур байгаа мэдрэмж авдаг. Мөн байнгын ганцаардлын мэдрэмжтэй.

Ийм төрлийн хүүхдүүд ихэвчлэн маш дотогш чиглэлтэй болчихсон байдаг учраас өөрийгөө илэрхийлэхдээ тун тааруу. Тиймээс аль болох дотор нь нуугдсан мэдрэмжүүдыг ил гаргаж ярилцах хэрэгтэй. Өсвөр насны хүүхдийн сэтгэл санаа тааварлахын аргагүй байдаг учраас гадуурхалтаас үүдэн өөрийгөө бэртээж магадгүй учир гэр бүл болон багш нар онцгойлон анхаарч сэтгэлзүйн талаас нь дэмжих хэрэгтэй.

Ялгаварлан гадуурхаж байгаа хүүхдийн сэтгэлзүйн нөлөөлөл: Үүнд гэр бүлийн хүмүүжил их нөлөөлдөг. Олон шалтаанаас үүдэн ялгаварлан гадуурхалтыг үйлддэг. Багаасаа олны төвд байсан хүүхэд том болсон ч энэ мэдрэмжээ авахын тулд хэн нэгнийг дээрэлхэж, түүгээрээ олны хараанд өртөхийг эрмэлздэг. Мөн хүүхдийн бахадсан, шинэ зүйлээ хэн нэгэнд харуулж сэтгэл хөөрлөө дарах гэсэн оролдлогууд, аль эсвэл өөртөө сэтгэл дундуур байдаг хэдий ч түүнийгээ бусдад мэдэгдэхийг хүсдэггүй гээд маш олон төрлийн сэтгэл зүйгээс шалтгаалдаг. Ямар ч төрлийнх байсан бид гадуурхалтын хор уршгын талаар сайтар ярилцаж ойлгуулах хэрэгтэй.

Ялгаварлан гадуурхалтыг хэрхэн багасгаж энэ тухай хүүхдэдээ хэрхэн ойлгуулах вэ? Эцэг эх болон асран хамгаалагчид хүүхдүүддээ нөлөөлж, үлгэрлэх хэрэгтэй. Ялгаварлан гадуурхалт бол сайн зүйл биш, түүний хор уршгийн талаар ойлгуулах шаардлагатай. Одоо үеийн хүүхдүүдэд ойлгуулья нөлөөлье гэвэл багаас нь мэдлэг олгох ба цахим орчинд энэ талаар ярьж, хор уршгийг нь таниулах нь зүйтэй. Хүүхдүүдийн үзэх дуртай юүтүбэр аль эсвэл дуртай алдартнууд уриалга гаргаж, хор уршгийг нь ойлгуулж эцэг, эхчүүд хүүхдийнхээ дэргэд ярих яриагаа зөв сонгох гээд гэр бүлээс нь их зүйл шалтгаална.

Ялгаварлан гадуурхах үйлдэл эс үйлдэл

Тодорхой хувь хүнийг мөн чанараар нь ялгаварласны улмаас эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол гэмт хэрэгт тооцогдож байна. Эс үйлдэхүүгээр ялгаварлан гадуурхах гэдэг нь тухайлвал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлд 25, түүнээс дээш

ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөшгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулах мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны ажлын цагийг богинсгох ээлжийн амралтыг уртасгах, аж ахуйн нэгжид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаар заасан боловч энэ үүргээ биелүүлэхгүй байх.

Ялгаварлан гадуурхалтаас хэрхэн урьдчилан сэргийлэх вэ? Нийгмийн хандлагыг өөрчлөх, хүний эрхийн тухай ойлголтыг системтэйгээр түгээх ажлын нэг нь цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, их дээд сургуульд “бүх хүүхэд, бүх хүн ижил эрхтэй, танаас өөр байх нь бусдыг байгаагаар нь хүлээн зөвшөөрөх нь өөрөө хүний эрхийг хүндэтгэж буй үйлдэл гэдгийг ойлгуулах явдал юм.

Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэгт өртөж байгаа хэрнээ түүнийгээ нуун дарагдуулах шалтгаан: 2019-2022 оны хооронд ялгаварлан гадуурхах үйлдэл өртсөн тухай 6 гомдол, мэдээлэл цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэнээс 1 гомдолд хэрэг бүртгэлийн хэрэг нээн шүүхээр шийдвэрлэсэн байдаг. Энэ төрлийн гэмт хэрэг огт үйлдэгдэхгүй байна уу эсхүл илрүүлж чадахгүй байна уу гэдгийн шалтгаан нь тухайлбал бэлгийн цөөнх нь насан туршдаа нийгэм болон гэр бүлээс ирэх шахалт, доромжлолоос айсан сэтгэлзүйн дарамттай байдаг тул нийгэмд тэр болгон ил гарч өөрсдийгөө илэрхийлдэггүй бөгөөд хувийн нууц нь буюу гэр бүл, найз нөхөд, ажлын талаар мэдэх боломжтой гэсэн айдастай байдаг. Мөн өгсөн мэдүүлэг тайлбар нь бусдад задрах магадлалтай, эрх бүхий албан тушаалтнуудын харилцаа, хандлага буюу гомдол хүлээн авахгүй байх, зүй бус үгээр доромжлох, харьцах, үл хүндэтгэх зэрэг үйлдэл нөлөөлдөг. Энэ нь тэгш хандана гэсэн итгэл үнэмшилгүй бөгөөд хохирогчийн хувь хүний илэрхийллийг хүндэтгэхгүй байх айдсаас улбаатай.

Ялгаварлан гадуурхалтад хийсэн судалгаа: Асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тодорхойлсон байдал: Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг тусгайлсан зохицуулалт бүхий хууль боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох зорилгоор тулгамдсан асуудалд дүн шинжилгээ хийхэд дараах асуудал анхаарал татаж байна. Үүнд:

- Төрөөс хүний үндсэн эрхийг хангах, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг авч буй байдал;
- Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг арга хэмжээг хэн, хэрхэн авч хэрэгжүүлж буй байдал;
- Хууль тогтоомжид тусгагдсан ялгаварлан гадуурхахын эсрэг зохицуулалтын хэрэгжилт;
- Үндсэн хуулийн цэцээр (Үндсэн хуулийн шүүхээр) шийдвэрлэгдсэн байдал;
- Нийгэмд ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэлтэй айдас хүйдэс, үндсэн эрхээ эдлэх, тэгш эрхийн хэрэгжилтийг хангах нөхцөл боломж бүрдсэн эсэх.

Эдгээр асуудлыг харгалзан судалгааны цар хүрээг өргөн авч үзэх нь тохиромжтой байгаад байна.

Дээрх зохицуулалтын хувилбаруудын үр нөлөөг тандан судалсан нь:

Аргачлалын 6-д заасны дагуу сонгон авсан зохицуулалтын хувилбарын үр дүнг дараах шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлсэн.

4.1 Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө

Дэвшүүлсэн зохицуулалтын хувилбаруудыг ерөнхийд нь авч үзвэл хүн бүр ямар нэгэн алагчлалгүйгээр өөрийн салшгүй эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх тэр боломжийг нь бүрдүүлэх, хүний эрхийг хангах, хамгаалах, хариуцлага тооцох механизмыг сайжруулахад тодорхой үр дүн гарч болно гэж үзэж байна.

4.2 Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Зохицуулалтын хувилбарууд нь дотоод болон дэлхийн зах зээлийн өрсөлдөх чадварт нөлөөлөхгүй. Харин аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргаанаас хүний тэгш эрхийг хангах чиглэлээр сургалт, семинар, хүний нөөцийг бэлтгэхэд тодорхой зардал гарах боломжтой.

4.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Нийгэмд ямар нэгэн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй. Харин хүний эрх тэгш байх эрхийг хангах, аливаа ялгаварлахаас ангид байх зарчимд нийцсэнээр эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой.

4.5 Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хуультай нийцэж байгаа эсэх

Монголд Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх, хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх, төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна хэмээн Үндсэн хуулиараа хүний эрхийг баталгаажуулсан нь НҮБ-ын конвенцийн зарчимд нийцэж байна.

Энэхүү үндэслэл нь бусад хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгийг боловсруулах суурь болж байна. Иймд аливаа хэлбэрээр үл ялгаварлан гадуурхах ба хүний эрхийг хангах, хамгаалах үүргийг төр хүлээдэг тул эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлаг тулгараад байна.

Олон улсын болон бусад хууль, эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулсан байдал: НҮБ-ын гишүүн 190 гаруй орноос ялгаварлан гадуурхахын эсрэг зохицуулалтыг судалвал тусгайлсан хуультай 18 орон байна. Эдгээр улсуудаас Европын холбоо, ИБИУИНВУ, ХБНГУ, Австрали улс, АНУ болон Колумба Улсын алагчилах үзлийг хууль тогтоомжид хэрхэн тусгалаа олсон талаар 8-9 нийтлэг шинжээр хориглосон байдаг. Эдгээр шинжүүдийг хуулийн зорилго болгон тусгасан байх боловч ихэнх тохиолдолд нийтлэг харилцаанд авч үздэг.

Европын холбоо: Европын холбоо нь олон нийтийг хамарсан, хүчирхийлэлд өдөөн турхирсан үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцон шийтгэл ногдуулах талаар, эрүүгийн хууль тогтоомжид хуульчилхийг зөвлөмж болгосон. Энэхүү баримт бичиг нь гишүүн орнуудад үл ялгаварлах, тэгш хандах үүрэг хүлээсэн бөгөөд тус холбоо нь гэмт хэргын улмаас хохирсон иргэдийг хамгаалалтад авах журам боловсруулсан байна.

ИБУИНВУ: Хуулийн 25 дугаар зүйлд “Алагчлах үзлийн тусгайлсан тохиолдлуудад” зохицуулсан байдаг. Уг хуулийн үл алагчлах үзлийн дүрэм” 61 дүгээр зүйлд Хатан хааны Сайдын зарлигт тодорхойлсон үл алагчлах үзлийн дүрмийг баримтлан шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаа явуулсан эрх бүхий ажил олгогч, итгэмжлэгдсэн этгээд болон менежер уг дүрмийн хүрээнд явагдсан бол тэрхүү харилцааг үл алагчлах үзлийн дүрмийг зөрчөөгүй гэж үзнэ “ гэж хуульчилсан байдаг.

Австрали улс: Австрали улсад ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж нь холбооны болон муж улсын түвшинд үйлчлэх бөгөөд олон нийтийн дунд ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэхээс хамгаалахад чиглэсэн байдаг. Холбооны хууль нь муж улсын нутаг дэвсгэрийн хуулиудтай нэгэн зэрэг үйлчлэх хүчин чадалтай байдаг.

Дүгнэлт

Ялгаварлан гадуурхах хандлага нь хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөнд халддаг бөгөөд хүнийг ямар нийгмийн бүлэгт харьяалагддагынх нь төлөө ялгаварлан гадуурхах, ялгаварлан гадуурхалтаа туйлширмал байдлаар илэрхийлж буй үйлдэл түгээмэл байна. Тэр ч утгаараа ялгаварлан гадуурхах хандлага нь хүний эрхэм чанар, хувь хүний онцлогийг үгүйсгэдэг ба хүн бүр хуулийн тэгш хамгаалалтад байх эрхийг зөрчиж байдаг.

Хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгийг боловсруулах суурь болж байна. Иймд аливаа хэлбэрээр үл ялгаварлан гадуурхах ба хүний эрхийг хангах, хамгаалах

үүргийг төр хүлээдэг тул эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлага тулгараад байна.

Ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх, гэмт явдалд өөрийгөө буруутгах, сэтгэлзүйн гэмтэл авах, сургууль завсардах, улмаар амиа хорлох эрсдэлд хүргэх асар их хор уршигтай. Цаашилбал уг гэмт явдлын үр дагавар урт хугацаандаа нийгэм, эдийн засгийн хувьд ч сөрөг нөлөөтэй. Иймд нийгмийн хандлагыг өөрчлөх, хүний эрхийн тухай ойлголтыг системтэйгээр түгээх ажлын нэг нь цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, их дээд сургуульд “бүх хүүхэд, бүх хүн ижил эрхтэй, танаас өөр байх нь бусдыг байгаагаар нь хүлээн зөвшөөрөх нь өөрөө хүний эрхийг хүндэтгэж буй үйлдэл гэдгийг ойлгуулах бүх нийтийг хамарсан шат дараалсан үр дүнтэй ажлыг зохион байгуулах тал дээр төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд харилцан уялдаатайгаар зохион байгуулах шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Ашигласан материал

- Ялгаварт сэтгэл судлал сурах бичиг. Д.Дэлгэрмаа УБ,2024 он
- Амьдрахуйн шинжлэх ухаан. Альфред Адлер УБ,2023 он
- “Ёс зүйн асуудлууд Р.Дарьхүү. УБ,2015 он
- “Өнөөгийн Монгол бие хүний төлөвшлийн асуудал”

ОЮУТАН ЗАЛУУСЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТ БА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮНЭЛЭМЖИЙН АСУУДАЛ

*Илтгэгч: Э.Номинжин, Б.Оюухай (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны суралцагчид)
Удирдагч багш: С.Оюунчимэг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч)*

Сэдвийг сонгосон үндэслэл: Боловсролын зардал, өргөн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүний үнийн өсөлт нэмэгдсээр байгаа өнөө үед оюутны ажил эрхлэлт нь сахүүгийн бие даасан байдал болон хувь хүний хөгжлийг нэмэгдүүлэх эрдмийн аялалын бас нэгэн чухал тал юм. Хичээлээ ажлаа зохицуулах нь их сургуулийн оюутнуудын хувьд хүндхэн сорилт болдог байна. Энэ хандлага нь зөвхөн санхүүгээ зохицуулахын зэрэгцээ ажлын туршлага хуримтлуулах, ур чадвар эзэмших, харилцааны соёлд суралцах хийгээд ажлын ёс суртахууныг төлөвшүүлдэг. Суралцахынхаа хажуугаар ажил хөдөлмөр эрхлэх нь олон давуу талыг бий болгодог боловч зарим тохиолдолд оюутнууд цалин хөлсөө авч чадалгүй хохирох явдал цөөнгүй гардаг. Иймээс энэхүү асуудлын талаар нарийвчлан судалж тодорхой өөрчлөлтийг хийх нь зүйтэй юм.

Түлхүүр үг: оюутан, хөдөлмөрийн баталгаат үнэлэмж, хөдөлмөр эрхлэлт

Судалгааны зорилго: Оюутан залуусын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаар судалгаа хийж, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй асуудлыг судалгаагаар батлан гаргахад энэхүү илтгэлийн гол зорилго оршино.

Судалгааны зорилт:

Дээрх зорилгодоо хүрэхийн тулд бид дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн юм.

1. Оюутан залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал, үнэлэмжийн талаар судалгаа хийх
2. Оюутан залуус цагийн ажил эрхлэхийн давуу талыг тодорхойлох
3. Оюутан залуусын хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хамгаалах тухай эрх зүйн орчны талаар судлах
4. Судалгааны үр дүн боловсруулалт
5. Дүгнэлт, санал зөвлөмж

Судалгааны объект: Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа их сургуулиудын бүх түвшний оюутан.

Судлагдсан байдал: 2018 онд МИС-МТИС-ийн НББ-МС 3-р курсийн оюутан М.Сэлэнгэ, Д.Энзул нар “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт түүний нөхцөл байдлын талаар судалсан байна. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт нь оюутны сурлагын амжилт, ур чадварт сөргөөр нөлөөлөх хандлагатай байна. Эдийн засаг тогтворжсоноор оюутны хөдөлмөр эрхлэлт багсаж мэдлэгтэй чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэнэ гэж үзсэн байна.”¹

Таамаглал: Хэн нь илүү сэтгэж, хэн нь илүү хөдөлмөрлөсөн нь илүү өсөн дэвшиж, илүү ихийг хүртдэг болсон өнөө үед хүн бүр өөрийгөө хөгжүүлэх, сайжруулах хүсэлтэй байдаг. Үүний нэгэн адил залуус ч гэсэн өөрсдийгөө хөгжүүлэн чадварлаг нэгэн болохын тулд их дээд сургуульд суралцахаар гэр бүл, найз нөхдөөсөө холдож өөрийгөө шалгах нөхцөл байдалтай тулгардаг. Ялангуяа улсын ихэнх хүн ам төвлөрсөн Улаанбаатар хотод оюутан залуус санхүүгээ зохицуулан амьдарна гэдэг хүндхэн сорилтуудын нэг мөн. Нийгэм маань хямралтай байгаа энэ үед оюутнууд эцэг эхээсээ сургалтын төлбөр, хэрэгцээний мөнгөө авдаг энэ бол нийгэмд тулгамдаад

1 <https://www.scribd.com/document/557783814/%D0%9E%D0%AE%D0%A3%D0%A2%D0%9D%D0%AB-%D0%AD%D0%A8%D0%A5-Example>

байгаа асуудлуудын нэг. Санхүүгийн асуудлаа даван туулахад гэр бүлийн туслалцаа маш чухал байх хэдий ч зарим оюутнууд ар гэртээ хэтийдсэн дарамт үзүүлэхгүйн тулд өөрөө хөдөлмөрлөх замыг сонгодог гэж таамаглаж байна. Оюутнууд хэрэгцээгээ хангахын тулд өөрийн чадах хэмжээний ажлыг татгалзахгүйгээр хийдэг боловч цагийн хуваарь, тухайн ажлын нөхцөл, үнэлэмжийн асуудал тэр дундаа баталгаат бус үнэлэмжийн асуудлаас үүдэн хөдөлмөрлөх эрх нь хөндөгддөг хэмээн таамаглаж байна.

Судалгааны арга: асуулгын арга, анализ синтез, нэгтгэн дүгнэх, тоон анализ

Оюутан залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал, үнэлэмжийн талаар судалгаа хийх

Улсын хэмжээнд нийт 69 их дээд сургууль үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд 113.3 мянга оюутан залуус 2023-2024 оны хичээлийн жилд суралцаж байна. Их, дээд сургууль, коллежид суралцагчдыг суралцаж буй мэргэжлийн чиглэлээр авч үзвэл, 2023-2024 оны хичээлийн жилийн эхэнд нийт суралцагчдын 27.3 хувь нь бизнес, удирдахуй, хууль, эрх зүйн чиглэлээр, 18.0 хувь нь эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн чиглэлээр, 12.9 хувь нь инженер, үйлдвэрлэл, барилга угсралтын чиглэлээр, 11.9 хувь нь боловсролын чиглэлээр суралцаж байна.²

Социал демократ Монголын оюутны холбооноос 2023 оныг Оюутны эрхийг хамгаалах жил болгон зарласан. Энэ хүрээнд оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг өнгөрсөн оны арваас арванхоёрдугаар сарын хооронд их, дээд сургуулийн 500 гаруй оюутны дунд явуулсан байна. Энэ хугацаанд дээрх асуудлаар нийт 25 их, дээд сургуулийн 10 мянга орчим оюутантай уулзалт, хэлэлцүүлэг хийжээ. Судалгаанд оролцсон оюутнуудын 98 хувь нь цагийн ажил хийх сонирхолтой байна. Үүнд II, III курсийн оюутнууд дийлэнх хувийг эзэлж байна. Судалгаанд оролцогчдын 49.6 хувь нь цагийн багш хийх сонирхолтой гэсэн. Үүн дотроо оюутан оюутандаа багшлах, ахлах ангийн сурагчдыг ЭЕШ-д бэлтгэх, сургалтын төвүүдэд багшилж байна. Дараагийнх нь сүлжээ дэлгүүр, кофе шоп, номын дэлгүүр зэрэг үйлчилгээний байгууллагад оюутнууд цагийн ажил ихэвчлэн хийж байна.³

Оюутнуудын хувьд бүтэн цагийн хуваарийн дагуу ажил эрхлэх боломж байдаггүй тул ихэнх хувь нь цагийн ажил хийдэг байна. Манай улсын оюутнуудын 80 гаруй хувь нь суралцахынхаа хажуугаар ажиллах сонирхолтой байна гэсэн судалгаа байдаг. Эдийн засаг хүнд ийм үед ажил олгогч байгууллагуудын цагийн ажилд хүн авах нөхцөл нь багасаад байна. Мөн ажил олгогчид зарим тохиолдолд оюутнуудад хэт өндөр шаардлага тавьдаг нь тэднийг хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг улам багасгадаг.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн 12 дугаар тогтоолоор “Улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 3929 төгрөг буюу сард 660,000 төгрөг” гэж шинэчлэн тогтоожээ.⁴

Оюутнууд суралцахынхаа хажуугаар хэрэглээний мөнгө болон сургалтын төлбөрөө олохын тулд цагийн ажил хийдэг. Судалгаагаар аж ахуй нэгж байгууллагууд цагийн ажилтан авахаас илүү үндсэн ажилтан авах сонирхолтой байдаг. Эсрэгээрээ ажил хайгч иргэн, оюутан залуучууд үндсэн ажил эрхлэхээсээ илүү цагийн ажил хийх сонирхол илүүтэй байдаг байна. Гэвч зарим байгууллага, хувь хүн цалин хөлсийг нь олгохгүй байх тохиолдол их байна. Ялангуяа барилгын салбарт цагийн ажил хийхэд НДШ төлдөггүй, цалин олгохгүй зэрэг олон хүндрэл оюутнуудад тулгардаг байна. Мөн

² Үндэсний статистикийн хороо

³ <https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Funenmedee.mn%2F349&psig=AOvVaw1nGW06L8RMHDSBNLnscl&ust=1713431358247000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAcQrpoMahcKEwjgIMSt88iFAxUAAAAAHQAAAAAQBA>

⁴ <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fadvocate.mn%2Fnews%2F73%2Fsingle%2F2154&psig=AOvVaw1YODRxMDYj8cGI39jbNg&ust=1713433298735000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAcQrpoMahcKEwiQxdn5-siFAxUAAAAAHQAAAAAQBA>

барилгын салбарт цагийн ажил нь цалин өндөр боловч зарим тохиолдолд бэртэж гэмтэх, тохиролцсон цалингаасаа бага цалин өгөх зэрэг нь түгээмэл гардаг байна. **(МУБИС-ийн 3-р дамжааны оюутан Л.Гантөгс:** Өмнө нь ажил олгож байсан ах "Барилгын бригадад арматур зангидах ажил хийх үү" гэхээр нь найзтайгаа очсон. Өдрийн 50 мянган төгрөгийн цалингаар тохиролцсон. Нийтдээ ес хоног ажиллаад, 450 мянган төгрөг авах ёстой байсан ч өгөөгүй. Утас руу нь залгахаар холбогдохгүй, фэйсбүүкээр блок хийчихсэн байсан одоо ч цалингаа авч чадаагүй.⁵ Энэ нь тэднийг дахин хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй болгож байна. Мөн гадаад оюутан, хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан цагийн ажил хийх талаар хуульд нарийн зохицуулалт байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн мөлжлөг гэдэг нь тогтоосон цалингаа өгөхгүй байх, ажлын цагаас хэтрүүлэн ажиллуулсан бөгөөд түүнийхээ хөлсийг өгөхгүй байх, удаан хугацаагаар цалингаа өгөхгүй байх зэргийг хэлнэ. Хөдөлмөрийн хөлсөө цаг тухайд нь авч чадахгүй байх, илүү цагаар ажлуулах, бодитой үнэлүүлж чадахгүй байх, ашиг орлого муу гэх зэрэг шалтгаанаар ажилтны цалинг өгөхгүй байх нь хөдөлмөрийн мөлжлөгийн нэг хэлбэрт үзэж болно. Оюутнуудын хувьд баталгаатай хөдөлмөрийн үнэлэмжийн асуудал хамгийн нэн тэргүүний асуудал. Мөн хөдөлмөрийн хуулиндаа хөдөлмөрийн мөлжлөгийн талаар тусгаж өгөөгүй нь хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөгсдийн тоог нэмэгдэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн нэг болж болно. Ихэнх хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадаагүй оюутнуудын хувьд хаана хэрхэн хандахаа мэдэхгүй тул зүгээр л өөрсдөө хохироод үлддэг. Энэ нь цагаар хөдөлмөр эрхлэж байгаа дан ганц оюутнууд гэлтгүй ажлынхаа хажуугаар нэмэлт орлого олох гэж байгаа хүмүүст ажлын хөлсөө зөв үнэлүүлэх, баталгаат цалингаар хангагдах эрх зүйн орчин тутмаг байгааг харуулж байна.

Япон улсад оюутнуудын 70-аас дээш хувь нь цагийн ажил хийдэг байна. Энэ нь 7 хоногт 28 цаг ажиллаж, хөдөлмөрийн хөлс 1 цаг нь 1280-1400 иен (27,955-30,576 төгрөг) байдаг, харин БНСУ-д 2024 оны цалингийн доод хэмжээ нэг цагийн ажлын хөлс 9860 вон (24,058.4 төгрөг) байгаа нь манай улсынхтай харьцуулахад бараг 7 дахин их үнэлэмжтэй байна.⁶

Оюутан залуус цагийн ажил эрхлэхийн давуу талыг тодорхойлох

Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт нь уламжлалт анги танхимаас хол давсан ур чадварыг цогцоор нь хөгжүүлэх хурдасгуур болдог. Цагийн үр дүнтэй менежмент, харилцаанаас эхлээд асуудлыг шийдвэрлэх, багаар ажиллах хүртэл ажил эрхлэлтийн чиглэлээр суралцаж буй оюутнуудад ихээхэн баяжуулдаг ур чадварын нөөцийг олж авдаг. Оюутны ажил эрхлэлт нь тэдний ажил мэргэжлийн хүсэл тэмүүлэлтэй нарийн уялдаж, тэднийг урамшуулдаг. Хагас цагийн ажил, дадлага хийх, бие даан ажиллах боломжууд нь оюутнуудад мэргэжлийн карьерийн зорилгоо судалж, сайжруулах практик болдог. Мөн ажиллаж олж авсан туршлагаас суралцах нь салбарын динамикийн талаар үнэлж баршгүй ойлголтыг өгч, оюутнуудад мэргэжлийнхээ талаар мэдээлэлтэй шийдвэр гаргахад тусална. Оюутнууд практик туршлага хуримтлуулснаар олон талын чадвараа сайжруулж чаддаг. Ажил, сурлага соёроо тэнцвэржүүлэх нь оюутны ажилчдын хувьд маш том сорилт болдог. Хагас цагийн ажил эрхлэлтийн эрэлт хэргэцээг нарийн судлахын зэрэгцээ цагийг нарийн зохицуулах, хариуцлага шаарддаг. Тэнцвэрийг бий болгох нь ядрахаас сэргийлж, хоёр салбарт оновчтой гүйцэтгэлийг хангахад маш чухал юм. Оюутны ажил эрхлэлт нь үнэлж баршгүй гарц болж өгдөг. Судалгаанаас харахад нарийн тэнцвэртэй байх нь маш чухал бөгөөд бага ажлын цаг нь сурлагын амжилтанд эерэгээр нөлөөлдөг. Оюутны

5 News.mn

6 https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fmongol.tv.mn%2Fpost%2F122470&psig=AOvVaw0rggWuEnx4AJ_42OwwQHqz&ust=1713361465882000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwi4gIKW78aFAXUAAAAAHQAAAAAQBA

ажил эрхлэлт болон сурлагын гүйцэтлийн хоорондын хамаарал нь хувь хүний болон боловсролын оновчтой өсөлтийг хангахад чиглэсэн тэнцвэртэй байдлыг шаарддаг. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхах, хүний эрхийн талаар мэдлэг болон ойлголттой болдог. Оюутнууд өрөөсгөл, шударга бус харьцах зэрэг сорилтуудтай тулгарч магадгүй. Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж, ажлын байрны эрхийн талаар мэдлэгтэй байх нь чухал. Оюутнуудад ялгаварлан гадуурхалтыг хүлээн зөвшөөрч, шийдвэрлэх боломжийг олгох уян хатан, мэдээлэлтэй ажиллах хүчийг бий болгодог.⁷

Жишээ татахад, АНУ-ын Duke их сургуулийн судалгаагаар ахлах сургууль болон их сургуульдаа цагийн ажил хийж байсан оюутнууд ажлын байранд дэвших, цалин орлогоо нэмэгдүүлэх, өөрийн бизнесийг эхлүүлэх зэргээр амжилт гаргах нь түгээмэл байдгийг тогтоожээ. Өндөр цалин, сайхан амьдрал, амжилт гаргахад дан ганц их сургуулийн диплом хангалтгүй, аль болох бага насандаа их туршлага хуримтлуулж, бидний хэлдгээр юм үзэж, олон хүнтэй уулзаж, нүд тайлахад бас жинтэй хувь нэмэр оруулдгийг олж тогтоожээ.⁸

Монголд ажлын байрны тогтвор суурьшил асуудалтай байгаа. Үүний нэг том шалтгаан нь оюутнууд ажлын байранд гарахаасаа өмнө эдгээр суурь ур чадварт суралцаж чадаагүйтэй холбоотой болов уу.

2018 онд төгсөгчдийн дунд хийсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанаас харахад, төгсөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд шаардагдах ур чадварыг эзэмшихдээ 65 хувь нь ажлын байрандаа, 35.0 хувь нь суралцаж байх хугацаандаа гэж дүгнэсэн байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй төгсөгчдийн хамгийн ихээр нэрлэсэн ерөнхий ур чадварын дутагдал нь багаар ажиллах, харилцааны соёл, цаг ашиглах, бие даан ажиллах зэрэг чадварууд байна⁹.

Оюутан залуусын хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хамгаалах тухай эрх зүйн орчны талаар судалгаа хийх

Засгийн газрын 2020 оны 228 дугаар тогтоолоор “Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх журам” батлагдан гарсан. Тус журмын “1.2. Оюутныг хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай)-д цагаар хөдөлмөр эрхлүүлэх, түүнтэй холбоотой үүссэн харилцааг энэ журмаар зохицуулна” гэсэн нь 100-аас доош ажилтантай хувийн хэвшлийн байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж байгаа оюутнуудын хөдөлмөрлөх эрхийг хангаж чадахгүй байна. Мөн дадлагын бус ажил буюу бармен, зөөгч, барилгын туслах ажилтан, угаагч, худалдагч, үйлчлэгч, хүргэлтийн ажилтан зэрэг хөдөлмөр эрхэлж байгаа оюутнуудын хөдөлмөрийн эрх зүйн орчин бүрэн хангагдаагүй гэж хэлж болно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн

23.3 Цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл цалин хөлсийг талууд харилцан тохиролцож тусгана.

49 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр

49.1 Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд тохируулан олгоно.

49.3 Энэ хуулийн 23.1, 23.2 дугаар зүйлд заасан хугацаанд олгох цалин хөлсний хэмжээг талууд тохируулан олгоно.

49.5 Цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр нь олгох цалингаар хэмжээ ижил ажлын байранд бүрэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.

49.6 Цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагаар нь тооцож тухай бүр олгоно.

⁷ www.collegesidekick.com

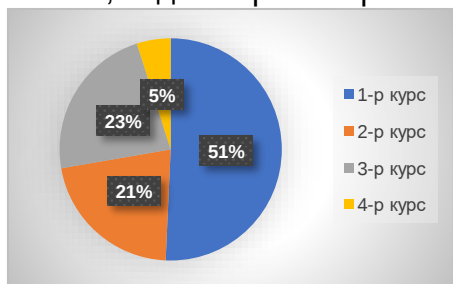
⁸ business.mn

⁹ business.mn

Хөдөлмөрийн тухай хуульд цагаар хөдөлмөрлөх тухай эдгээр заалтыг тусгаж өгсөн байдаг. Гэхдээ эдгээр зүйл заалтууд нь тухайн ажил олгогч ажилтан хоёрын хооронд хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн тохиолдолд хүчинтэй үйлчлэх бөгөөд оюутнуудын хувьд ажил олдсон тухай бүрд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах боломж байдаггүй байна. Аман тохиролцоо хийсэн ч ажил олгогч ажилтан хоёрын хооронд маргаан гарсан тохиолдолд оюутны эрх зөрчигдсөн ч ямар нэгэн эрх зүйн арга хэмжээ авах боломжгүй бөгөөд оюутан өөрөө хохирогч болон үлдэх нь цөөнгүй.

Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт ба баталгаат үнэлэмжийн талаарх судалгааны хэсэг

Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх судалгаагаа их дээд сургуулийн 1-4 курсийн нийт 81 оюутнаас түүвэр байдлаар 13 асуулттайгаар авсан. Энэхүү судалгаагаар оюутны хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч байгаа өнөөгийн байдал, цагийн үнэлэмж, хөдөлмөрийн гэрээ гэсэн тодорхой асуудлын хүрээнд авч үзлээ.

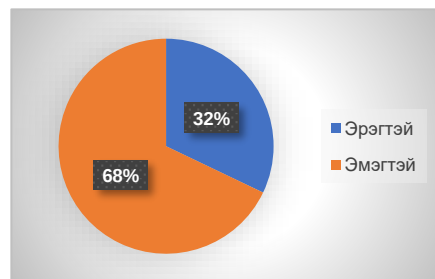


1. Та хэддүгээр курсийн оюутан бэ?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 51% нь буюу 40 нь 1 дүгээр курсийн оюутнууд, 21% буюу 17 нь 2 дугаар курсийн оюутнууд, 23% буюу 18 нь 3 дугаар курсийн оюутнууд, 5% хувь буюу 6 нь 4 дүгээр курсийн оюутнууд оролцсон байна.

2. Таны хүйс

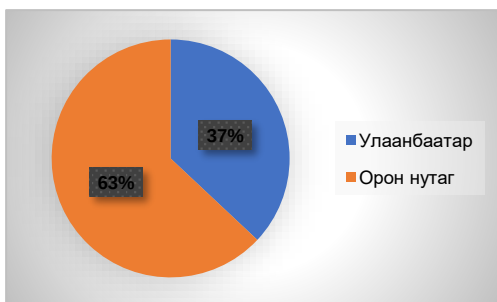
Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 32% буюу 26 нь эрэгтэй, 68% буюу 55 нь эмэгтэй оюутан оролцсон байна.



3. Таны

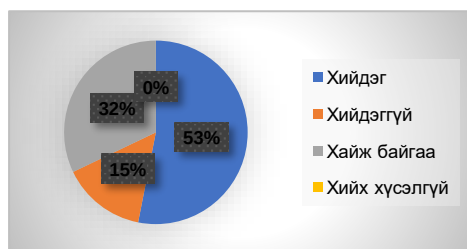
харьяалагддаг нутаг дэвсгэр

Энэхүү судалгаанд 81 хүн оролцсоноос 37% буюу 30 нь Улаанбаатар хотод, 63% буюу 51 нь орон нутагт харьяалалтай байна.



4. Та хичээлийн бус цагаар цагийн ажил хийдэг үү?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 53% буюу 43 нь цагийн ажил хийдэг, 15% буюу 12 нь цагийн ажил хийдэггүй, 32% буюу 26 нь ажил хийх хүсэлтэй буюу хайж байгаа бөгөөд ажил хийх шаардлагагүй гэж үзсэн оюутан байхгүй.

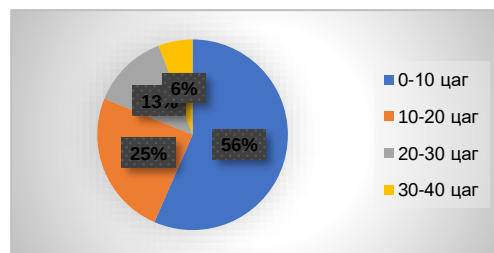


5. Та яагаад цагийн ажил хийдэг вэ?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 85% буюу 69 нь өөрийн хэрэглээнд, 8% буюу 6 нь өөрийгөө хөгжүүлэхээр, 6% буюу 5 нь өрхийн хэрэглээнд, 1% буюу 1 оюутан сургалтын төлбөрөө төлөхөөр цагийн ажил хийдэг байна.

6. Та 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг вэ?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 56% буюу 39 нь 0-10 цаг, 25% буюу 17 нь 10-20 цаг, 13% буюу 9 нь 20-30 цаг, 6% буюу 4 хүн 30-40 цаг ажилладаг байна.



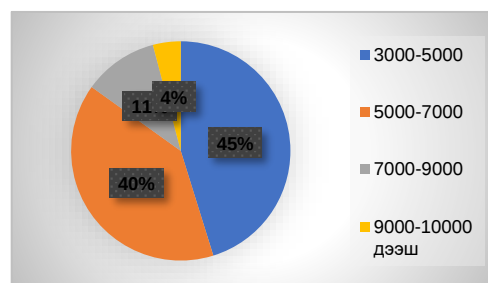
7. Та ямар төрлийн цагийн ажил хийдэг вэ?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 23% буюу 17 нь худалдагч касс, 4% буюу 3 нь бариста бармен, 12% буюу 9 нь барилгын туслах ажилтан, 21% буюу 15 нь зөөгч үйлчлэгч, 10% буюу 7 нь хүргэлтийн ажилтан, 1% буюу 1 нь гэрийн багш, 29% буюу 21 нь, өөр төрлийн ажил эрхэлдэг гэж бөглөсөн байна.



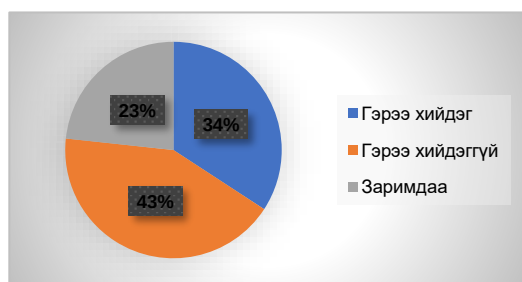
8. Та ихэвчлэн нэг цагийн хөдөлмөрөө хэдэн төгрөгөөр үнэлүүлдэг вэ?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 45% буюу 33 нь 3000-5000 төгрөг, 40% буюу 29 нь 5000-7000 төгрөг, 11% буюу 8 нь 7000-9000 төгрөг, 4% буюу 3 нь 9000-10000 төгрөгөөр цагийн ажлаа үнэлүүлдэг байна.



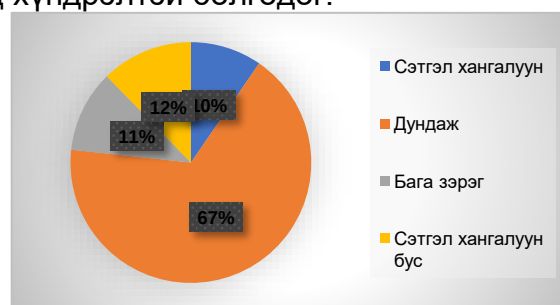
9. Та ажиллахдаа ажил олгогчтойгоо гэрээ хийдэг үү?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 34% буюу 25 нь гэрээ хийдэг, 43% буюу 31 нь гэрээ хийдэггүй, 23% буюу 17 нь зарим тохиолдолд гэрээ хийдэг байна. Хөдөлмөрийн гэрээ хийхгүй байх нь хөдөлмөрийн харилцаанд ямар нэгэн асуудал үүсэхэд асуудлыг шийдвэрлэхэд хүндрэлтэй болгодог.



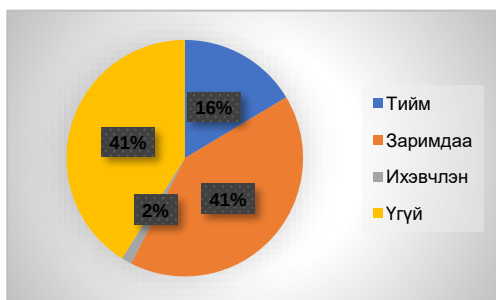
10. Та хийж буй цагийн ажлынхаа үнэлгээнд сэтгэл хангалуун байдаг уу?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 10% буюу 7 нь сэтгэл хангалуун, 67% буюу 49 нь дундаж, 11% буюу 8 нь бага зэрэг, 12% буюу 9 нь сэтгэл хангалуун бус байна.



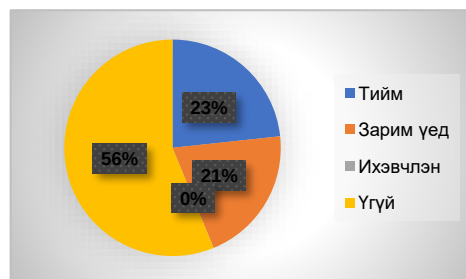
11. Та ажил олгогчтойгоо тохирсон цалингаасаа дутуу цалин авч байсан уу?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцсоноос 16% буюу 12 нь цалин дутуу авч байсан, 41% буюу 30 нь зарим үед дутуу авсан, 2% буюу 1 хүн нь ихэвчлэн дутуу авсан, 41% буюу 30 нь цалингаа дутуу авч байгаагүй байна.



12. Та цагийн ажил хийгээд цалингаа авч чадаагүй тохиолдол байсан уу?

Энэхүү судалгаанд 81 оюутан оролцоноос 23% буюу 17 нь цалин авч чадаагүй, 21% буюу 15 нь зарим үед цалин аваагүй, 56% буюу 41 нь цалингаа авч чадаагүй үе байгаагүй байна.



13. Хэрвээ цалин дутуу авсан эсвэл огт авж чадаагүй тохиолдолд ямар арга хэмжээ авдаг вэ?

Ихэнх оюутнууд энэ тохиолдолд ямар нэгэн арга хэмжээ авалгүй зүгээр орхидог гэсэн хариултыг өгсөн байна. Мөн зарим тохиолдолд хүний нөөцтэй холбогдох, цагдаад хэлэх, биеэр очиж уулзах, өгснийг нь авдаг гэх хариултыг өгчээ. Харин цөөнхөд цалингаа дутуу авах, цалингаа бүр авч чадахгүй байх тохиолдол гараагүй буюу энэ нь ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ хийж харилцаагаа баталгаажуулсантай холбоотой юм.

Дүгнэлт

Оюутан хөдөлмөр эрхэлснээр хувь хүний хөгжилд эерэгээр нөлөөлж байгаа нь ирээдүйд ажлын байран дээр гарахад туршлагатай дадлагажсан боловсон хүчин болон бэлтгэгдэнэ.

Оюутнуудын хувьд ажлын байрны эх сурвалжаа найз нөхөд болон танилын хүрээнээс авдаг ба оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв болон хөдөлмөрийн биржийн талаарх мэдээллийг нийт оюутнуудад дэлгэрүүлэх танин мэдүүлэх хэрэгцээ шаардлагатай байна. Мөн үүний зэрэгцээ хамгийн чухал асуудал болсон баталгаат үнэлэмжийн асуудлыг шийдвэрлэх тодорхой хууль эрх зүйн орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байгааг энэхүү илтгэлийн хүрээнд явуулсан судалгааны үр дүнгээс харж болно.

Өөрөөр хэлбэл Монголын залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд, тэднийг бүрэн бэлтгэж чадахгүй байгаа боловсролын системийн чанар, боловсролын салбар, ажил олгогч хоорондын уялдаагүй байдал болон төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр баримталж буй бодлого, хэрэгжилтийн хангалтгүй байдал зэрэг тогтолцооны олон асуудал нөлөөлж байгаа ба үүнээс үүдэлтэй төгсөгчдийн ур чадварын үл нийцэл, боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үеийн хүндрэл, ажил дээр гарсан ч үр бүтээлтэй ажиллаж чадахгүй байх зэрэг олон бэрхшээл тулгамдаж байна.

Хөдөлмөрөө бодитой үнэлүүлж чадахгүй байгаагаас үүдэн оюутан залуус хөдөлмөрлөх ямар нэгэн сонирхол, хүсэл эрмэлзэлгүй болж байна. Мөн залуучуудад хөдөлмөрийн тухай хуулийг сурталчлан таниулах, оюутнуудад ажил хайх болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадвар эзэмших боломжийг олгох, ажлын байранд зуучлах, зах зээлийн талаар мэдээлэл олгох, сэтгэл зүйн туслалцаа үзүүлэх зэрэг арга хэмжээг авах нь зүйтэй. Оюутан залуусын хөдөлмөрийг зах зээлийн өсөлттэй уяалдуулан зөв үнэлснээр оюутны болоод улс орны санхүүд сайнаар нөлөөлнө гэж дүгнэж байна.

Санал, зөвлөмж

1. Их сургуулийн оюутны зөвлөл нь оюутнуудынхаа ажил эрхлэлтийн тал дээр хамтран ажиллах, тэдний эрх зөрчигдөхөөс сэргийлэх, сургалт зохион байгуулах.

2. “Оюутны цагийн ажил эрхлэх журам”-д дан ганц албан байгууллагад дадлага хийж байгаа оюутныг хамааруулалгүй өөр албан байгууллагад цагаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа оюутнуудын эрхийг тусгаж боловсронгуй болгох. Ингэснээр ажил эрхлэх оюутнуудын тоо өсөж ажилгүйдэл багасна.

3. Төрийн зүгээс оюутнуудад бэлэн мөнгө тараах, үйлчилгээ авах эрх гэхээсээ илүүтэй татварын хөнгөлөлтийг үзүүлснээр оюутнуудын хөдөлмөрийн хөлснөөсөө авах үр ашиг нэмэгдэнэ.

4. Оюутны хөдөлмөрийн хөлсийг бодитой үнэлэх буюу ажлын бүтээмж ачаалалд нь тааруулан нэмэх, хууль тогтоомжинд тогтоон баталгаажуулах. Мөн илүү цагийн ажлын хөлсийг хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу 1.5 дахин нэмэгдүүлэн олгох эсвэл нөхөн амруулах зэрэг хуулийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих.

5. Баталгаат ажлын байраар хангах. Оюутны хөдөлмөр эрхлэх боломжтой буюу цагийн хуваарь нь оюутны хичээлийн хуваартай уялдсан ажлын байрыг санал болгох. Үүний үр дүнд оюутан болоод ажил олгогч хүртэл ажилтнаа олох зэрэг давхар давуу талтай.

Ашигласан материал

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль
2. Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх журам
3. Хөдөлмөрийн харилцаа:эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл.,УБ.,2004 он
4. Л.Баасан.,Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй.,УБ.,2010 он
5. С.Болормаа.,Хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн асуудлууд.,УБ.,2012 он
6. www.collegesidekick.com
7. business.mn
8. <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.unen.mn%2Fa%2F70963&psig=AOvVaw2OQNulT4hmi-2BJ0XYK13B&ust=1713359445162000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwjAiaec6saFAxUAAAAAHQAAAAAQCCQ>
9. https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fmongol.tv.mn%2Fpost%2F122470&psig=AOvVaw0rggWuEnx4AJ_42OwwQHqz&ust=1713361465882000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwi4gIKW78aFAxUAAAAAHQAAAAAQBA
10. https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fhardnews.mn%2F32770%2F&psig=AOvVaw0rggWuEnx4AJ_42OwwQHqz&ust=1713361465882000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAcQrpoMahcKEwi4gIKW78aFAxUAAAAAHQAAAAAQBg

ХҮҮХДИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХӨДӨЛМӨР

Илтгэгч: Б.Мөнх-Эрдэнэ, Э.Энхтүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн 328 дугаар дамжааны сонсогчид)

Удирдагч багш: Д.Баттүшиг (Дотоод хэргийн их сургуулийн Гадаад хэлний институтын ахлах багш, доктор (Ph.D))

Хураангуй: Энэхүү ажлаар Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар судалсан. Хүүхэд гэж хэн бэ, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт гэж юу болох, Олон улс болон Монгол улсын хэмжээнд мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомж, хүүхдийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжээ, бүтэц, тэдгээрт гарч буй өөрчлөлтийг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийсэн болно. Энэ зорилгын хүрээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, аймаг, сумдаар, нас, хүйс, байршлаар гаргахыг зорилоо.

Монгол Улс зах зээлийн харилцаанд шилжих шилжилтийн явцад нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд олонтоо гарч ирсний нэг нь хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудал юм. Эдийн засгийн болон улс төрийн шинэчлэл нь гэнэтийн, таагүй үр дагаврыг авчирсан бөгөөд ядуурал, ажилгүйдэл, нийгмийн үйлчилгээний жигд бус хүртээмж, шилжилт хөдөлгөөн, хямд хүч ажиллуулах бизнесийн сонирхол, эмзэг бүлгийн хүмүүсийн гэр бүлийн орчин, тэдний өөртөө итгэх итгэл алдарсан байдал, эцэг эхийн хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх ойлголт хандлага буруу зэргээс үүдэн хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх, ялангуяа эрүүл мэнд, бие бялдар, оюун ухааны хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхэлсээр байна.

Нөгөө талаас манай улсад эрхлэж буй хөдөлмөрөөсөө шалтгаалан эрх, эрх чөлөөгөө эдэлж чадахгүй байгаа хүүхэд, өсвөр үеийнхний тоо улам бүр өсөн нэмэгдэх хандлагатай байгаа тул хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг нэн даруй устгах тухай олон улсын гэрээ, конвенц болон Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар цогц судалгаа хийж, бодлогын санал зөвлөмж гаргах, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Түлхүүр үг: Монгол улс, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт,

Оршил

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 182 дугаар конвенцыг 179 орон баталж, Монгол Улс 2001 онд нэгдсэн бөгөөд ажилд авах насны доод хязгаарын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцыг 167 орон баталж, Монгол Улс 2002 онд нэгдсэн байна.

ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцын тодорхойлолт: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр гэдэгт:

а) боолчлолын бүх хэлбэр болон хүүхдийг худалдах, дамжуулан худалдах, өрийн төлөөс, хамжлагын албат болгох, хүчээр буюу албадан хөдөлмөрлүүлэх зэрэг боолчлолтой төстэй үйл ажиллагаа;

б) хүүхдийг биеэ үнэлэх, садар самуун сурталчилгааны үйлдвэрлэл буюу садар самуун үзүүлбэрт ашиглах, зуучлах, санал болгох;

в) хүүхдийг мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, хил дамжуулан худалдах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах, зуучлах, санал болгох;

г) ажлын шинж чанар, түүнийг гүйцэтгэх нөхцөл нь хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх ажил зэргийг оруулж өгсөн байна.

ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцын тодорхойлолт (конвенцын зорилгод нийцүүлэн) “Хүүхэд” гэсэн нэр томъёо нь 18 насанд хүрээгүй бүх хүнд хамаарна гэж тусгажээ.

ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц: Ажилд авах насны доод хязгаар-15 нас (бүрэн бус дунд боловсрол эзэмших нас байх) Хөгжиж буй орон - эхний үед 14 нас

Хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй аюултай ажил эрхлэх насны доод хязгаар-18 нас Хөнгөн ажил хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зөвшөөрч болох нас - 13/15 нас

Аюултай ажил гэдэгт ажлын шинж чанар, түүнийг гүйцэтгэх нөхцөл нь хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх ажлыг хамруулна. Үүнд:

а) биеийн, сэтгэл зүйн, бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх нөхцөлийг бий болгох магадлалтай ажил;

б) газрын гүнд, усан дор, хэт өндөрт, болон хавчигдмал орон зайд хийгддэг ажил;

в) аюултай машин, тоног төхөөрөмж ашигладаг, буюу тэдгээр төхөөрөмж дээр гүйцэтгэдэг ажил;

г) аюултай бодистой ажиллах, хэт өндөр буюу нам даралттай орчин, хэт шуугиантай орчинд ажиллах

д) эрүүл мэндэд хор хөнөөл учруулахауиц ажлын хүнд нөхцөлд ажиллах (хэт олон цаг, шөнийн цагаар ажиллах, нэн хүнд зүйл өргөх, ачих, буулгах гэх мэт)

Хөвгүүд охидыг бодвол аюултай ажилд илүү оролцож байна.

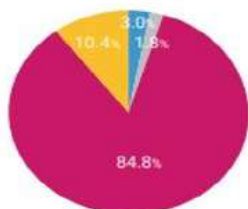


Ажил эрхэлж буй хүүхдүүдийн ихэнх нь том мал, тэжээвэр амьтадтай харьцаж эсвэл өтөг, бууц, ялгадасай орчинд ажиллаж байсан тул аюултай ажил эрхлэлтэд тооцогдсон.

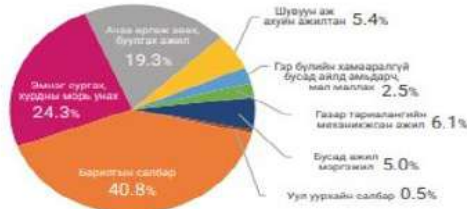
Аюултай ажил эрхэлж буй хүүхдийн ихэнх нь **хөдөө** амьдарч байна.



Аюултай ажил эрхэлж буй 10 хүүхэд тутмын 1 нь ажил, мэргэжлийн хувьд аюултайд тооцогдож, тэдгээрийн 2.0 мянга (40.8%) нь барилгын салбарт дотоод засал, чимэглэлийн ажил туслах, барилгын материал, багаж хэрэгсэл зөөх гэх мэт барилгын тулсан гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд оролцжээ.



■ Зөвхөн салбар, мэргэжлийн хувьд аюултай ажил
■ Зөвхөн хэт их цагаар ажиллах (30 ба түүнээс дээш цаг)
■ Зөвхөн хөдөлмөрийн аюултай нөхцөл
■ Бусад/холомлог



ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц Хөнгөн ажил, хөдөлмөр нь:

а) эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд хортой нөлөө үзүүлэхгүй ажил,

б) хичээлдээ суухад саад учруулахгүй ажил

в) эрх бүхий байгууллагаас батласан мэргэжлийн чиг олгох, мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрт хамрах болон олсон мэдлэгээ ашиглах явцад нь саад учруулахгүй байх шаардлагыг хангасан ажил байх ёстой.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх олон улс болон Монгол улсын баримталж буй баримт бичгүүд

Хүүхэд гэж НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцын 1 дүгээр зүйл болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцын 2 дугаар зүйлд зааснаар 18 насанд хүрээгүй хүнийг хүүхэд гэж тодорхойлно. Хүүхдийн хөдөлмөрийг хэмжих зорилтод хүн ам нь 5-17 насны бүлэгт

багтах бүх хүүхэд байх бөгөөд хүүхдийн насыг түүний хамгийн сүүлчийн төрсөн өдрөөр тасалбар болгох буюу бүтэн насаар тодорхойлно гэжээ.

Хүүхдийн ажил эрхлэлт гэж хүүхдийн хөдөлмөрийг хэмжихтэй холбоотой хамгийн өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд YTC - 2008-д тодорхойлсноор Үндэсний Тооцооны Систем (YTC)-ын үйл ажиллагааны ерөнхий хүрээнд хамаарч буй бусдын эсвэл өөрийн хэрэглээнд зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх аливаа үйл ажиллагааг тухайн хугацаанд нэг цагаас доошгүй эрхэлсэн 5-17 насны хүүхдийн үйл ажиллагаа юм. Өөрөөр хэлбэл, өөрийн хэрэглээний үйлчилгээ эрхэлж байгаа болон өрхийн хэрэгцээнд зориулан сайн дураар үйлчилгээ үзүүлж буй хүүхдийн үйл ажиллагааг YTC-ийн үйлдвэрлэлийн хүрээнээс гадуурх ажлын хэлбэр гэж үзэх ч үйлдвэрлэлийн ерөнхий хүрээн доторх үйл ажиллагаа эрхэлж буй хүүхэд гэж үздэг байна.

Хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх нь түүний суурь эрхийн зөрчилд тооцогдох бөгөөд хүүхдийн өсөлт хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, цаашлаад насан туршид нь бие, сэтгэл зүйн хохирол үүсэж болзошгүй юм. Өөрөөр хэлбэл, хүүхдийн хөдөлмөр гэж хуулиар тогтоосон хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрээгүй хүүхдийн хийж буй ажил, мөн гүйцэтгэж буй ажил нь хүүхдэд бие махбодын болоод сэтгэл зүйн гэмтэл учруулж хүүхдийн эрүүл мэнд, аж байдалд нь нөлөөлөх ажлыг хэлнэ. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамбелаас албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах хүчин чармайлтыг уриалж, 2021 оныг Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах жил болгон зарлаж байсан. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын эрх зүйн баримт нь дэлхий дахинаа хүүхдийн хөдөлмөртэй тэмцэх суурь баримт болдог.

Тухайлбал, 1. Хүүхдийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц (1989 он, ХЭК) Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц нь хүүхдийн эдлэх эрхүүдийг тунхагласан олон улсын эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд уг конвенцод 18 нас хүрээгүй хүн бүрийг "хүүхэд" гэж тодорхойлдог. Тус конвенцын тогтоосон олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний дагуу хүүхэд бүрийг ямар ч алагчлалгүйгээр хүүхэд хамгааллын тусламж, үйлчилгээ хүртэж, боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамрагдаж, бие хүн болж төлөвших, авьяас, чадвараа бүрэн дүүрэн нээн хөгжүүлэх боломжоор хангагдаж, аз жаргал, хайр энэрэл, ойлголцол бүрдсэн орчинд өсөн торниж, өөрсдийн эрхийн талаар мэдлэг, мэдээлэлтэй байж, эрхээ эдлэх үйл явцдаа идэвхтэй оролцох боломжоор хангагдах зэрэг нөхцөлийг бүрдүүлэх үүргийг конвенцын гишүүн орнууд хүлээсэн.

Монгол Улс 1990 онд НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн конвенцод, 2003 онд Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийг үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг Нэмэлт протоколд, 2004 онд Хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд оролцуулахын эсрэг Нэмэлт протоколд нэгдэн орсон. Түүнчлэн Хүүхэд хамгааллын тухай хуульд "Монгол Улсын иргэнийг төрсөн цагаас эхлэн 18 нас хүртэл, эсхүл Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан тохиолдолд 18 наснаас дээш 21 нас хүртэл хүүхэд" гэж тооцон хамааруулахаар зохицуулж, Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 11 дэх заалтад "хүүхдийн ашиг сонирхлыг төр хамгаална" гэж заажээ.

Үүнээс гадна Монгол улс дараах хууль тогтоомжуудад хүүхдийн эрх ашиг болон хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тусгасан байна.

- ❖ Хүүхдийн эрхийн тухай хууль (2016 оны 02 дугаар сарын 05-ны өдөр баталсан.)

- ❖ Хүүхэд хамгааллын тухай хууль (2016 оны 02 дугаар сарын 05-ны өдөр баталсан.)

- ❖ Хөдөлмөрийн хууль (1999 оны 05 дугаар сарын 14-ний өдөр баталсан.)

- ❖ Эрүүгийн тухай хууль (2015 оны 12 дугаар сарын 03-ны өдөр баталсан.)

- ❖ Зөрчлийн тухай хууль (2017 оны 05 дугаар сарын 11-ны өдөр шинэчилсэн найруулга баталсан.)

- ❖ Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт (2016 онд шинэчилсэн.)

❖ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, өргөх зөөх ачааны зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээ MNS 4970:2000 Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах үндэсний хөтөлбөр (2012-2016 он)

❖ Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) Засгийн газрын 2017 оны 270 дугаар тогтоолоор баталсан байна.

Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын тооцоолсноор дэлхий дахинаа нийт хүүхдийн 11 хувь буюу 168 сая¹ хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр хүүхдүүдийн бараг тал хувь нь эрүүл мэндэд хортой, аюултай ажил хөдөлмөр эрхэлдэг бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт сул, ажлын зохион байгуулалт оновчгүй байгаагаас гэмтэх, бэртэх, өвчин эмгэг тусах, улмаар нас барах эрсдэлд хүрдэг байна.

Хүүхдийн хөдөлмөр нь сурч боловсрох, эрүүл байх боломжийг үгүйсгэж, ядуурлыг гүнзгийрүүлж байдаг тул хүний үндсэн эрхийн зөрчил гэж үздэг. Энэ нь эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, улмаар насанд хүрэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсийг бууруулах үр дагавартай тул хувь хүн, гэр бүл, цаашлаад макро эдийн засгийн хувьд ч сөрөг нөлөөтэй байдаг.

Монгол Улсын хүн амын тоо 2022 онд 3 457 548² болж өмнөх оноос 47.6 мянгаар буюу 1.4 хувиар өссөн байна. Хот суурин газарт 2010 оны байдлаар 1.8 (67.9 хувь) сая хүн амьдарч байсан бол 2022 онд 2.4 (70.1 хувь) сая болж 0.6 (2.2 хувь) саяар нэмэгдсэн байна. Үүнээс Улаанбаатар хотод амьдарч буй хүн амын хувь 2010 онд 64.2 байсан бол 2022 онд 69.8 болж 5.6 нэгж хувиар нэмэгджээ.

Хүүхдийн хөдөлмөр нь эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцсон хүүхдүүд гэсэн ойлголтоос илүү нарийвчилсан өөр ойлголт юм. Өөрөөр хэлбэл, хүүхэд хэт их цагаар эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцох, тэдний оролцож байгаа эдийн засгийн үйл ажиллагаа нь нийгмийн болон ёс суртахууны хувьд зохимжгүй гэж үзэн хориглосон, эсвэл хөдөлмөрийн насны доод хязгаараас бага настай хүүхэд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцсон тухай ойлголт юм.

Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгаагаар Монгол улсад 138500³ гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн дийлэнх нь хөдөө аж ахуй (хурдны морь унаж уралдах зэрэг), уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж байна. Барилга, уул уурхайн салбарт аюултай ажлын байр нийтлэг байдаг бөгөөд энэ салбарт ажил эрхэлж буй 15-17 насны хүүхдийн талаас илүү нь аюултай, хортой нөхцөлд ажиллаж байна.

Зураг 1.

Судалгаагаар улсын хэмжээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 16.3 хувь буюу 5-17 насны 138.5 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлсэн байна. Хүйсийн хувьд хөвгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 19.9 хувь, охидынх 12.5 хувь байна. Насны бүлгээр авч үзэхэд, 5-12 насанд 16.8 хувь, 13-14 насанд 12.7 хувь, 15-17 насанд 17.0 хувь байна. Харин байршлын хувьд хот суурин газарт амьдардаг 5-17 насны

хүүхдийн 10.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлсэн бол хөдөөд энэ үзүүлэлт 30.0 хувьтай байна.

Зураг 2. Хөдөлмөр эрхэлж буй охид хөвгүүд



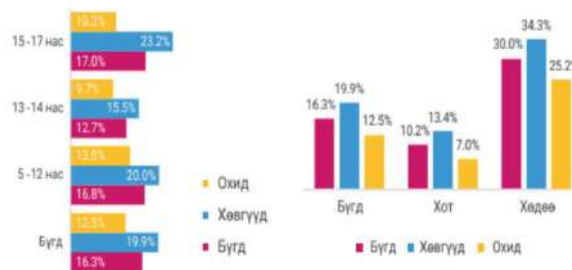
1 Болд.Б. 192@montsame.mn

2 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 21 дугаар хуудас

3 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 21 дүгээр хуудас

Хөвгүүд охидтой харьцуулахад илүү хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хөдөөд хүүхдийн хөдөлмөр их байна.



олох зорилготой ажил эрхэлсэн, 212 (0.2%) нь цалин хөлсгүй дадлагажих ажил эрхэлсэн байна.

Хот, суурин газартай харьцуулахад хөдөө орон нутагт ядуу өрх олон байхын хэрээр хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх нь элбэг байна. Боловсрол дахь гендерийн тэгш бус байдлын улмаас охидтой харьцуулахад хөвгүүд хөдөлмөр эрхлэх илүү эрсдэлтэй, харин охидын хувьд гэрийн ажил хийх нь их байдаг. Ажил олгогчид нь 18-аас доош насны ажилчдыг бүртгэлжүүлэх үүрэг хуулиар хүлээгээгүй тул хүүхдийн хөдөлмөрийн талаар мэдээлэл цуглуулах, хяналт-шинжилгээ хийхэд хүндрэлтэй байдаг.

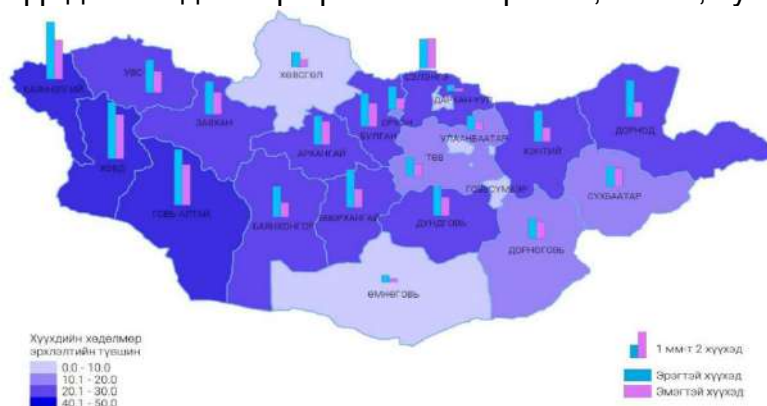
Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийг олон улсын аргачлал болон үндэсний хууль эрх зүйн заалтад тулгуурлан тооцсон ангиллын дагуу авч үзэхэд, тэдний 78.2 мянга (56.5%) нь хөнгөн ажлыг хийж болохуйц наснаас доош нас (5-12)-ны, 58.2 мянга (42.0%) нь аюултай ажил эрхэлж байгаа, 2.1 мянга (1.5%) нь аюулгүй ч хөнгөн бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа 13-14 насны хүүхдүүд байна.⁴

Зураг 3. Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн ажлын хэлбэр

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин Ховд (45.4%), Баян-Өлгий (43.1%), Говь-Алтай (42.3%) аймагт хамгийн өндөр байна. Харин Сэлэнгэ, Булган, Өвөрхангай аймагт 5-17 насны дөрвөн хүүхэд тутмын нэг нь, Завхан, Увс, Архангай, Дорнод, Дундговь, Хэнтий, Баянхонгор, Сүхбаатар аймагт 5-17 насны таван хүүхэд тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхэлж байна.⁵



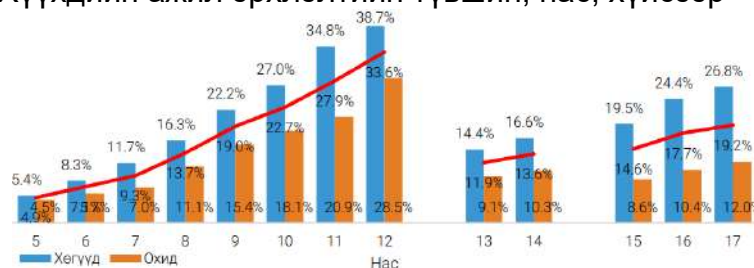
Зураг 4. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, аймаг, сумдаар



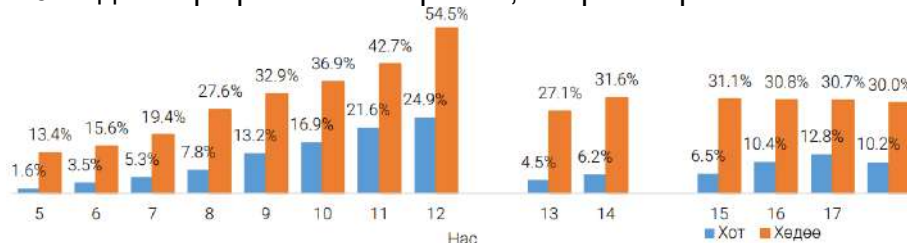
4 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 37 дүгээр хуудас

5 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 39 дүгээр хуудас

Зураг 5. Хүүхдийн ажил эрхлэлтийн түвшин, нас, хүйсээр⁶



Зураг 6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, байршлаар⁷



Монгол Улс Европын Холбоо (ЕХ)-ны Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д хамрагддаг бөгөөд энэхүү худалдааны хөнгөлөлт, урамшууллыг цаашид үргэлжлүүлэхийн тулд олон улсын гэрээ конвенц, түүний дотор хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай конвенцыг бүрэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах хүчин чармайлтыг нэмэгдүүлэх нь зөвхөн хүний эрхийг хангах шаардлага төдийгүй Тогтвортой хөгжлийн найм дахь зорилт болох зохистой хөдөлмөр, эдийн засгийн өсөлтийг хангах тухай заалт болон 2025 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хориглох тухай зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хүүхдийн хөдөлмөрийг тодорхойлохдоо насны онцлогийг авч үздэг. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийг

(а) хөнгөн ажил хийж болохуйц наснаас доош буюу 5-12 настай эдийн засгийн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа хүүхэд,

(б) аюултай ажил эрхэлж байгаа хүүхэд,

(в) аюултайд тооцогдоогүй ч хөнгөн биш ажил эрхэлж байгаа 13-14 насны хүүхдээр тодорхойлсон.

ҮТС-ийн үйлдвэрлэлийн хүрээнд “өрхийн хэрэглээнд зориулж байгалийн болон нийтийн эх үүсвэрээс ус зөөх, түлээ бэлтгэх үйл ажиллагаа” нь хүүхдийн хөдөлмөрт тооцогдох бөгөөд хөдөлмөр эрхэлсэн 5-17 насны арван хүүхэд тутмын тав нь уг үйл ажиллагаанд, мөн гурав нь мал аж ахуй эрхлэх үйл ажиллагаанд, нэг нь газар тариалан эрхлэх үйл ажиллагаанд оролцсон байна. Манай орны эдийн засагт мал аж ахуй чухал үүрэг гүйцэтгэдэг учраас малчин өрхийн хүүхдүүд багаасаа мал аж ахуйн ажилд идэвхтэй оролцож гэр бүлдээ тусалж байдаг нь эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцсон хүүхдийн тоо өндөр гарахад нөлөөлдөг.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх ажлын хэлбэрүүдэд зарцуулсан нийт цагийн хувьд долоо хоногт дунджаар 8 цаг, хөвгүүд 9 цаг, охид 7 цаг зарцуулсан бол хот, суурин газрын хүүхдүүд 6 цаг, хөдөө амьдарч буй хүүхдүүд 10 цаг зарцуулсан байна. Харин зөвхөн цалин хөлс, орлого олох ажилд долоо хоногт дунджаар 19 цаг, өөрийн эцсийн хэрэглээний үйлдвэрлэлийн ажилд 6 цаг, цалин хөлсгүй дадлагажих ажилд 22 цаг зарцуулсан байна.

Улсын хэмжээнд 138.5 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож байгаа хүүхдийн 66.6 хувийг эзэлж байна. Харин 5-17 насны

6 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 39 дүгээр хуудас

7 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 39 дүгээр хуудас

нийт хүүхдэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа тухайн насны хүүхдийн эзлэх хувь буюу хүүхдийн хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшин улсын хэмжээнд 16.3 хувь байна. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хүйсийн хувьд хөвгүүд охидоос 7.4 нэгж хувиар их байна. Харин байршил, бүсийн хувьд ихээхэн ялгаатай буюу хөдөөд хот, суурин газрын хүүхдүүдээс 19.8 нэгж хувиар их, Баруун бүсэд 16.1-26.3 нэгж хувиар их байна.

Зураг 8.

Үзүүлэлтүүд		Насны бүлэг							
		5-12 насны хүүхэд		13-14 насны хүүхэд		15-17 насны хүүхэд		Бүгд	
		%	%	%	%	%	%	%	%
Бүгд		99140	100.0%	15882	100.0%	23503	100.0%	138525	100.0%
Хүйс	Хөвгүүд	60029	60.5%	9994	62.9%	16701	71.1%	86724	62.6%
	Охид	39111	39.5%	5888	37.1%	6802	28.9%	51801	37.4%
Байршил, Хүйс	Хот	47428	100.0%	4614	100.0%	8702	100.0%	60744	100.0%
	Хөвгүүд	30859	65.1%	2878	62.4%	6504	74.7%	40241	66.2%
	Охид	16569	34.9%	1736	37.6%	2198	25.3%	20503	33.8%
	Хөдөө	51712	100.0%	11268	100.0%	14801	100.0%	77781	100.0%
	Хөвгүүд	29170	56.4%	7116	63.2%	10197	68.9%	46483	59.8%
	Охид	22542	43.6%	4152	36.8%	4604	31.1%	31298	40.2%
Бүс	Баруун бүс	29801	30.1%	4753	29.9%	5966	25.4%	40520	29.3%
	Хангайн бүс	18606	18.8%	4090	25.8%	6393	27.2%	29089	21.0%
	Төвийн бүс	11291	11.4%	2545	16.0%	3803	16.2%	17639	12.7%
	Зүүн бүс	7444	7.5%	1877	11.8%	2289	9.7%	11610	8.4%
	Улаанбаатар	31998	32.3%	2617	16.5%	5052	21.5%	39667	28.6%

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа таван хүүхэд тутмын гурав нь хөдөөд амьдарч байгаа бол бүсийн хувьд арван хүүхэд тутмын гурав нь Улаанбаатар хотод, мөн гурав нь Баруун бүсэд амьдарч байна. Хэдийгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн дүнд Улаанбаатар хотод амьдарч байгаа хүүхдийн эзлэх хувь өндөр буюу 32.3 хувьтай байгаа ч Улаанбаатар хотын 5-17 насны нийт хүүхдэд эзлэх хувь буюу хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнээр хамгийн бага (10.0%) дүнтэй байна.⁸

Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн 133.2 мянга (96.2%) нь өөрийн эцсийн хэрэглээний үйлдвэрлэлийн ажил эрхэлсэн (судалгааны хугацаанд энэ үйл ажиллагаанаас гадна ажлын бусад хэлбэрт оролцсон хүүхэд орсон дүн), мөн 11.6 мянга (8.4%) нь цалин хөлс, орлого олох зорилготой ажил эрхэлсэн, 212 (0.2%) нь цалин хөлсгүй дадлагажих ажил эрхэлсэн байна.



Зураг 9. Цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхэд⁹

Судалгаагаар хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт улирлын дүнгээр хэлбэлзэж байгаа бөгөөд 3 дугаар улирал буюу 7-9 сард хамгийн их буюу 158.5 мянган хүүхэд, 4 дүгээр улирал буюу 10-12 сард хамгийн бага буюу 90.1 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлсэн байна. Судалгааны 4 дүгээр улирал нь ил задгай газар эсвэл гадаа ажиллахад тохиромжгүй хамгийн хүйтэн, хатуу ширүүн уур амьсгалтай улирал байдаг учраас хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх боломж бага байж болох талтай юм. Харин 3 дугаар улиралд хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн тоо хамгийн их байгаа нь эдийн засгийн ямар нэгэн үйл

ажиллагаа эрхлэх хамгийн боломжтой дулаан уур амьсгалтай улиралд намар, өвлийн улиралд бэлтгэх олон төрлийн ажил хийгддэг, мөн бүх шатны сургалтын байгууллагын амралт эхэлдэгтэй холбоотой байж болно.

8 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 38 дугаар хуудас

9 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 41 дүгээр хуудас

Зураг 10. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, улирлаар, хүйс, насны бүлэг, байршлаар¹⁰

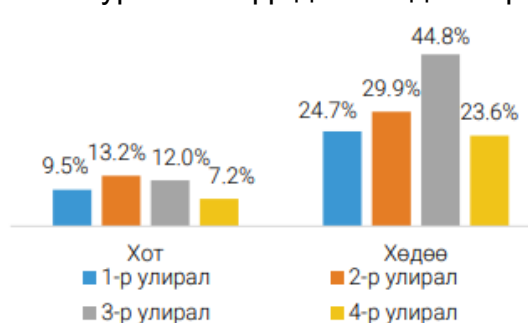
Суурь үзүүлэлт		1-р улирал		2-р улирал		3-р улирал		4-р улирал	
		Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Бүгд		108431	100.0%	141881	100.0%	158464	100.0%	90105	100.0%
Хүйс	Хөвгүүд	68567	63.2%	89580	63.1%	100040	63.1%	56205	62.4%
	Охид	39864	36.8%	52301	36.9%	58424	36.9%	33900	37.6%
Насны бүлэг	5 - 12 нас	80760	74.5%	108555	76.5%	111912	70.6%	61596	68.4%
	13 – 14 нас	9823	9.1%	12955	9.1%	18939	12.0%	10726	11.9%
	15 - 17 нас	17848	16.5%	20371	14.4%	27613	17.4%	17783	19.7%
Байршил	Хот	64544	59.5%	88960	62.7%	81715	51.6%	48296	53.6%
	Хөдөө	43887	40.5%	52921	37.3%	76749	48.4%	41809	46.4%

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин улирлын дүнгээр мөн хэлбэлзэж 1-ээс 3-р улирал хүртэл өсөн 18.6 хувь (хамгийн их)-д хүрч, 4 дүгээр улиралд бууран 10.6 хувь (хамгийн бага) байна.

Зураг 10. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, аюултай ажил эрхлэлтийн түвшин, улирлаар¹¹



Зураг 11. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, байршлаар, улирлаар^{12,12}



Хөдөө орон нутагт 3 дугаар улиралд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хамгийн өндөр буюу 44.8 хувь байгаа бол хот, суурин газарт 2 дугаар улиралд хамгийн өндөр буюу 13.2 хувь байна. Хот, суурин газарт 1-2 дугаар улиралд өсөж, 3 дугаар улирлаас буурсан Зураг 5.34-т харуулснаар нь өрхийн эцсийн хэрэглээний үйлдвэрлэл ус авах, түлээ, түлш бэлтгэх үйл ажиллагаанд оролцох нь буурсантай холбоотой байна.

Хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх явцдаа ажил олгогч, хамтран ажиллагч, үйлчлүүлэгчдийн зүгээс бие махбодийн болон сэтгэл санааны дарамтад өртдөг бөгөөд нийт хүүхдийн 27 орчим хувь нь ийм төрлийн дарамтад тогтмол болон тогтмол бусаар өртдөг байна. Дарамтад өртөж байсан гэх хүүхдүүдийн 71.7 хувь нь загнуулдаг, хэл амаар доромжлуулдаг, 21.9 хувь нь зодуулдаг, 4 хувь нь дээрэмдүүлдэг гэжээ.

3. Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөр

Айлд мал маллаж буй хүүхдийн хөдөлмөр. Монгол орны эдийн засгийн нэг гол салбар болох хөдөө аж ахуйн салбар нь шижилтийн явцад нилээд өвөрмөц шинжтэй болсон. Хөдөө аж ахуйн нэгдлийн малыг хувьчилснаар мал аж ахуй үндсэндээ хувийн хэвшлийн аж ахуй болж, малын тоо толгой эрс өсөж, олон мянган малтай иргэдийн тоо жилээс жилд нэмэгдэх болсон байна. Гэсэн хэдий ч хөдөө орон нутагт мал маллаж

10 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 41 дүгээр хуудас

11 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 41 дүгээр хуудас

12 Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 41 дүгээр хуудас

байсан цөөн тооны малтай иргэд удаа дараагийн ган, зуд, бусад шалтгаанаар малын тоо нь багасаж бусдын малыг маллаж амьдрахад хүрчээ.

Тариа, ногоо тариалж, мал өсгөн үржүүлж байсан сангийн аж ахуйнууд хувьчлагдаж газар тариалангийн салбарт хувийн жижиг аж ахуйнууд зонхилох болсон байна. Зарим иргэдийн малын тоо толгой эрс өссөнөөр тэдгээр малчид бусдаар малаа маллуулах, ажиллах хүч хөлслөх хэрэгцээ шаардлага урган гарч ирсэн байна. Хөдөө аж ахуйн салбарт гарсан эдгээр өөрчлөлтүүдтэй уялдан мал аж ахуйн салбарт айлд мал маллаж байгаа хүүхдийн хөдөлмөрийн шинэ хэлбэр бий болсон байна.

Улсын хэмжээгээр айлд мал маллаж байгаа хүүхдийн тоог нэгтгэн гаргасан нэгдсэн тоо баримт одоогоор байхгүй байна. Харин зарим байгууллагууд хэсэгчилсэн судалгаа хийхэд айлд мал малладаг хүүхдийн тоо бага бус гарсан байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага айлд мал маллаж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгааг хийсэн байна. Судалгаанд Өвөрхангай, Ховд, Хөвсгөл гэсэн гурван аймгийн айлд мал маллаж буй 270 хүүхэд хамрагдсан ба тэдний 64.4 хувь нь эрэгтэй, 35.6 хувь нь эмэгтэй, 21.5 хувь нь 6-11 настай, 36.7 хувь нь 12-14 настай, 41.9 хувь нь 15-17 настай хүүхдүүд байсан байна. Эдгээр хүүхдүүдийн дийлэнхи нь өөрийн орон нутагтаа мал маллаж байсан боловч 28.5 хувь нь өөр орон нутагт (өөр суманд), айлд маллаж байжээ.¹³

Мал маллаж буй хүүхдүүдийн 30 хувь нь өвөө, эмээ, ах, эгчийндээ, 41.9 хувь нь бусад хамаатныдаа, 28.1 хувь нь хамаатан бус айлд ажиллаж байна. Насны бүлгийн хувьд, бага буюу 6-11 насны хүүхдүүд эмээ, өвөө, ах, эгчийндээ (43.1 хувь), харин 12-14 насны хүүхдүүдийн хувьд хамаатан бус айлд (34.3 хувь), 15-17 насны хүүхдүүдийн бусад хамаатныдаа ажилладаг гэсэн хувь тус тус хамгийн өндөр байна.

Нийт хүүхдүүдийн 7.8 хувь нь хагас өнчин, 5.6 хувь нь бүтэн өнчин, 270 хүүхдийн 116 нь буюу 43 хувь нь өөрийн гэртээ эцэг, эхтэйгээ хамт амьдардаггүй байна. Айлд мал маллаж байгаа хүүхдүүдийн тухайд тэдний хөдөлмөрийг шударгаар үнэлэх, хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжихгүй байх, хүүхдийг сурч боловсрох, хөгжих эрхийг нь хангах асуудал чухал байна.

Айлд хөлсөөр мал маллаж байгаа хүүхдүүд ихэнх тохиолдолд ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ хийдэггүй, эцэг эхтэй нь хөдөлмөрийн хөлс, нөхцөлийнх нь талаар урьдчилан тохиролцож бичгийн гэрээ байгуулдаггүй ихэвчлэн аман хэлбэрээр мал маллуулагчийн тавьсан болзлоор хөдөлмөрлөдөг болох нь харагдаж байна. Үүнээс шалтгаалан хүүхдүүд хохирох, хөдөлмөрөө мөлжүүлэх, эрх ашиг нь зөрчигдөх явдал гарсаар байна. Жишээ нь:

Судалгааны тайлан: 2019 оны 3 дугаар сарын сүүлчээр Говь-Алтай аймгийн Цогт сумын Баянтоорой багийн иргэн "С"-ийн хүү 16 настай "У"-г тус сумын мянгат малчин "С" Өвөрхангай хүртэл малаа туулгуулан хүргүүлээд 10 ямаа хөлсөнд нь өгч 12 сарын эхээр зардлыг нь дааж буцаан явуулна гэж тохиролцон авч явсан байна. Малчин "С"-ийнх Өвөрхангайд ирээгүй Дархан-Уул аймагт шилжин ирсэн ба хүүхдийн ар гэр сураг гаргах гээд чадахгүй байсан байна. Гэтэл тэрээр ямарч сураггүй болж У-г тохиролцсон хугацаандаа буцаан явуулахгүй 4 жил 7 сар малаа маллуулж албадан хөдөлмөр хийлгэж, байнга зодож, дарамталж байсан байна. Үүнийг хөрш айлынхан нь мэдэж хотоос ирсэн хүмүүтэй хамт зугтаалган 2003 онд эгчийнд нь хүргэж өгчээ. Тэд ХЭҮК-т хандаж болсон явдлыг шалгаж хохирлыг нь гаргуулж өгсөн байна. Энэ хугацаанд ар гэрт ямар ч мэдээлэл өгөөгүй, ар гэрийнхэн нь эрж сурсан боловч ямарч мэдээлэл авч чадаагүй байсан байна.

Нийгмийн хөгжлийн төвийн зөвлөх нэгжээс Өвөрхангай, Ховд аймгийн 12 сумын 291 малчин хүүхдийн дунд явуулсан судалгаанаас харахад айлд мал маллаж буй хүүхдүүдийн 72.8 хувь нь сургууль завсардсан эсвэл огт сургуульд сураагүй байжээ.

13 Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд судалгааны тайлан 76 дугаар хуудас

Тэдний 87.6 хувь нь өөрийн сонирхлоороо бус амьдралын гачаалаас, ах дүүстээ туслах, өөрийн малаа маллах зэрэг шалтгааны улмаас мал маллах болсон байна. Эдгээр хүүхдүүдийн 45 хувь нь цаашид суралцах сонирхолтой байгаа бөгөөд 9-12 насны хүүхдүүд сургуульд сурах, харин 13-16 насны хүүхдүүд голдуу явуулын багшийн тусламжтайгаар, эсвэл зайны сургалтаар, бие дааж суралцах сонирхолтой байжээ. Үүнээс харахад хүүхэд айлд мал малах хөдөлмөр эрхлэх нь сурч боловсрох ялангуяа суурь боловсрол эзэмших эрхэд сөргөөр нөлөөлж байна. Судалгааны явцад айлд мал маллаж буй зарим хүүхдийн эрх ноцтой зөрчигдсөн, амь насаараа хохирсон тохиолдол ч бүртгэгджээ. Түүнчлэн, Улаанбаатар хотод ам бүл долуулаа амьдарч байсан 16 настай “Г” амьдрахын эрхээр сургуулиасаа гарч Сэлэнгэ аймгийн Зүүнхараа суманд малчин М-ийнд 5 жилийн хугацаатай мал маллахаар очиж хонио хариулж явахад нь хонь руу нь чоно орж, малыг нь чоно барьж тэрээр өөрийгөө боймолж нас баржээ. Энэ мэтээр ядуу айл өрхийн хүүхдүүд ямар ч үнээр хамаагүй, ямар ч хяналтгүйгээр хөдөлмөр эрхэлж эрх ашиг нь хохирч байна.

Эдгээр баримт жишээ нь мал аж ахуйн салбарт гарч буй хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой төр засгийн байгууллагаас ялангуяа орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагаас анхаарах ёстой асуудлууд яах аргагүй мөн.

Өөр айлд мал маллаж хөдөлмөрлөж байгаа хүүхдүүд эцэг, эх, гэр орноо санах, өлсөх, даарах, халууцах, түүнчлэн зодуулах, загнуулах, айх, ажлын ачаалал хэт ихээс ядрах, өвдөх, амиа алдах, охидын хувьд гэрийн эзэд архи уун дарамтлах, бэлгийн дарамтанд өртөх тохиолдол тодорхой хэмжээгээр байгаа болохыг судалгаанд тэмдэглэгдсэн байна. Айлд мал маллаж буй хүүхдүүдийн 50 гаруй хувь нь хоногт 8-10 цагаар ажилладаг зарим тохиолдолд үүнээс ч илүү цагаар ажилладаг, мал төллүүлэх, алдсан мал хайх, салхи шуурганд хөөгдөх, цас бороонд норох, даарах, олон цагаар хоол ундгүй явах, өлсөх, цангах зэрэг хүнд нөхцөл байдлууд тохиолддог тул өөрсдийнхөө хөдөлмөрийг хүнд гэж тодорхойлсон байна. Иймээс айлд мал маллаж буй хүүхдийн хөдөлмөрийг ялангуяа, бага насны буюу суурь боловсрол эзэмших насны хүүхдийн хөдөлмөрийг хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт хамруулж, хориглох, мал аж ахуйн салбар дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтэнд орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагаас тавих хяналтыг сайжруулах, орон нутагтаа байнга хяналт тавьж ажиллах шаардлагатай байна.

Нэгдсэн санал, зөвлөмж.

1. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг үл тэвчих, тэдгээрийг нэн даруй устгах, хориглох, тэмцэх талаар нэгдсэн ойлголт төлөвшүүлэх, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх;

2. Хөдөлмөр эрхэлж буй, янз бүрийн эрсдэлд байгаа хүүхдүүдийн санал, бодолд нийцүүлэн, тэдний нөхцөл байдлыг сайжруулахад чиглэсэн үндэсний хэмжээний бодлого, цогцолбор арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;

3. Хүүхдийн хөдөлмөр, түүний тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах талаар бодлого, эрх зүйн орчны шинэчлэлт хийх, хөдөлмөр зохицуулалтын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;

4. “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох болон устгах тухай” Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182-р конвенцыг хэрэгжүүлж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн жагсаалтыг шинэчлэн баталж гаргах;

5. Хүүхдийн хөдөлмөрийн жагсаалтыг үндэслэн тийм хэлбэрийн хөдөлмөр байгаа газрыг тодохойлж, түүнийг устгах, урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх;

6. Хүүхэд худалдаалах, худалдан авах, хүүхдийг бэлгийн мөлжлөг, садар самууны үйлдвэрлэл, сурталчилгаанд ашиглах, хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжих гэмт хэрэгтэй тэмцэх, энэ талаар гарсан төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг сайжруулж, энэ төрлийн гэмт хэргийг мөрдөх, шалгах, шийдвэрлэх чадавхийг дээшлүүлж, холбогдох

төрийн байгууллагуудын ажилтнуудыг чадавхжуулах, сургах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

7. Насанд хүрээгүй хүүхдийг хил дамжуулан худалдаалах, бэлгийн мөлжлөгт ашиглагдахаас урьдчилан сэргийлэх үүднээс гадаадын иргэдэд хүүхэд үрчлүүлэх журам, дүрмийг хянан үзэж, гадаадад үрчлэгдсэн хүүхдийн эрхийн хэрэгжилтэнд тавих хяналтыг сайжруулах;

8. Улсын хэмжээнд хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлаар нэгдсэн судалгаа явуулж, хүүхэд тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэж буй шалтгаан нөхцөлийг тогтоож, түүнийг арилгах арга хэмжээ авах, тухайн орон нутагт дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг судлан үзэж, хүүхдийг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрөөс ангижруулах орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагын үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэх;

9. Хүүхдүүд нь тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхэлж буй ядуу, нэн ядуу өрхийн насанд хүрсэн гишүүдийг ажлын байраар хангах, төсөл хөтөлбөрт хамруулах замаар өрхийн орлогыг нэмэгдүүлж, хүүхдүүдийг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрөөс хөндийрүүлэх;

Ашигласан материал

Олон улсын гэрээ, дотоодын хууль эрхзүйн актууд:

1. Аж үйлдвэрийн салбарт ажилд авах насны доод хязгаарын тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 59 дүгээр конвенц 1937 он

2. Газар дор болон уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 123 дугаар конвенц 1965 он

3. Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц 1989 он

4. Хүүхдийг хамгаалах болон улс хооронд үрчлэх асуудлаар хамтран ажиллах тухай конвенц 1993 он

5. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг нэн даруй устгах, хориглох тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 182 дугаар конвенц 1999 он

6. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын нэмэлт протокол 1999 он

7. Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенц 1973 он 8.

Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийг үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг хүүхдийн эрхийн тухай конвенцын нэмэлт протокол 2000 он

9. Хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд оролцуулахын эсрэг Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцын нэмэлт протокол 2000 он

10. Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 он

11. Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль 1996 он

12. Монгол улсын эрүүгийн хууль 2002 он

13. УИХ-аас баталсан “Төрөөс хүн амын талаар баримтлах бодлого” 2004 он

14. УИХ-аас баталсан “Төрөөс албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого” 2006 он

15. Монгол Улсын Засгийн газрын 254 дүгээр хавсралт 2002 он 16. Монгол Улсын Засгийн газрын 3 ба 4 дүгээр тайлан илтгэл 2007 он

16. Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд судалгааны тайлан

17. Монгол улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны үр дүн 37-62 дугаар хуудас

ДЭЭД БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХ ЯВЦАД ОЮУТНУУДЫН АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН СОНИРХОЛ ХЭРХЭН, ЯАГААД ӨӨРЧЛӨГДДӨГ ВЭ?

Илтгэгч: Д.Анударь (Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 211 дүгээр дамжааны суралцагч)

Удирдагч багш: Л.Одзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, хошууч)

Сэдвийн үндэслэл: Дээд боловсролын хүрээнд хүнд эрх чөлөөтэй амьдрах, сонголт хийх өргөн боломж олгох зэрэг уламжлалт ойлголтын зэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээл, эдийн засгийн хөгжлийн бодит шаардлагыг гол чиглэл болгох шинэ либерал хандлага хүчтэй боллоо. Эдийн засгийн энэхүү шинэ либерал хандлага нь нийгмийн тэгш бус байдлыг арилгахад илүү үр нөлөөтэй гэж үзэх судлаачид ч олон байна. Үүний зэрэгцээ эдийн засгийн шинэ сонгодог онолын хүрээнд судлаачид хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн байдал, ДНБ ба ажилгүйдлийн өсөлт, бууралтын холбогдолд дүн шинжилгээ хийж боловсрол, дээд боловсролын үр ашгийг дээшлүүлэх бодлого, загварууд боловсруулж байна. Дэлхийн орнуудад аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалын шаардлага, хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн хэрэгцээг харгалзан хүний насан туршийн боловсролын бүх үе шатыг хамарсан Үндэсний мэргэшлийн хүрээг шинэчлэн тодорхойлж байна. Дээд боловсрол эзэмшүүлэх хөтөлбөрүүд, мэргэжлийн стандартыг ISCED 2011 ангилалд нийцүүлэн олон улсын түвшинд өрсөлдөх чадварыг нь дээшлүүлэх шаардлага ч тавигдаж байна. Их сургуулиуд сургалт, судалгаа, инновацын үйл ажиллагааг технологийн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрчимтэй өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр шинэлэг хэв загваруудаар хэрэгжүүлэх болов.¹ Өөрөөр хэлбэл оюутнууд мэргэжил сонголтоо зөв хийсэн ч явцын дунд мэргэжил сонголтын сонирхол өөрчлөгдөх нь сургалтын үйл ажиллагааны давуу тал гэж харж байна. Учир нь тухайн оюутан нь дахин суралцах буюу мэргэших нь илүү чухал зүйл гэдгийг ухамсарласан байж болох талтай юм.

Иймээс манай улс ч гэсэн дээд боловсролын хөгжлийн эрэлттэй болон тэргүүлэх чиглэлүүдийн тодорхойлон танилцуулсан. Эрэлттэй мэргэжлийн чиглэлд багш, программ хангамж, сэтгэл судлал, нийгмийн эрүүл мэнд, сувилахуй, бага эмч зэрэг 38 хөтөлбөр багтсан байна. Харин дэлхийн дахины хувьд эмнэлэг-эрүүл мэнд, инженер, багш, санхүү, менежмент зэрэг хөтөлбөрүүд эрэлттэй байна.

Харин тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэлд нэр бүхий 83 хөтөлбөр тусгагдсанаас тус их сургуульд Онцгой байдал-гамшиг судлал, Аюулгүй байдал судлал, Кибер аюулгүй байдал, Боомтын аюулгүй байдал зэрэг сургалтын хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байна.

Сэдвийн судлагдсан байдал: Монгол банкны 2022 оны “Хөдөлмөрийн орлого ба боловсролын зөрүү” сэдэвт суурь судалгаанд дурдсанаар тус судалгаанд нийт ажиллагчдын 47 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажилладаг, 53 хувь нь мэргэжлийн зөрүүтэй (үүнээс 22.2 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээсээ өөр мэргэжлээр ажилдаг, 30.8 хувь нь мэргэжил эзэмшээгүй) байна. Мөн ажиллагсдын боловсрол нь хөдөлмөрийн орлогод эерэг нөлөөтэй буюу боловсролын өгөөж эерэг гарсан. Тухайлбал, боловсролд зарцуулж буй жил нэгээр нэмэгдэхэд хөдөлмөрийн орлого 3.8 хувиар өсдөг бөгөөд мэргэжлийн зөрүүтэй ажиллагчид (эзэмшсэн мэргэжлээсээ өөр мэргэжлээр ажилладаг, эсвэл мэргэжил эзэмшээгүй хүмүүс) эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад 10 гаруй хувиар бага хөдөлмөрийн орлого олдог гэж дүгнэсэн байна.²

1 World economic forum. COVID action platform. 2020

2 <https://www.mongolbank.mn/mn/research/1029>

Харин Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн 2022 оны судалгаанд дурдсанаар ажиллах хүчний салбарын дотоод болон салбар хоорондын шилжилт хөдөлгөөн их, сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт өндөр хэвээр байгааг анхаарахаас гадна, иргэдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол улам бүр буурч байгааг харгалзан энэ чиглэлд бодит арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх гэж дүгнэсэн байна. Түүнчлэн шинэ ажлын байр бий болохоос илүүтэй одоо байгаа сул орон тоог нөхөх ажиллах хүчний эрэлт багагүй хувийг эзэлж байгаа нь хэвээр бөгөөд энэ нь ажлын байрыг хадгалах, шинээр бий болгохыг дэмжих бизнесийн таатай орчин шаардлагатай байгааг харуулж байна.³

Монгол улс дахь ур чадварын эрэлт 2022 оны судалгаанд боловсрол, сургалтын байгууллагууд хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа ур чадварууд, түүний дотор нийгэм-бүтээлч зан үйлийн үндсэн ур чадварыг хөгжүүлэхэд илүү сайн анхаарах хэрэгтэй. Харин оюутан, төгсөгчид хөдөлмөрийн зах зээлд шаардлагатай ур чадварын талаар мэдээлэл олж аван, хөдөлмөр эрхлэх боломжоо нэмэгдүүлэхийн тулд шаардлагатай ур чадвараа хөгжүүлэхэд хөрөнгө оруулах хэрэгтэй гэжээ.⁴

Түлхүүр үг: Ажил мэргэжлийн хөгжил, хөдөлмөр эрхлэх чадвар, ажил мэргэжлийн эрэл хайгуул

Оршил

Дэлхийн улс орнуудад дээд боловсролын байгууллагууд төгсөгчдийнхөө өмнө хариуцлага хүлээх байдал нэмэгдсээр байгаа нь сурган хүмүүжүүлэгчид дээд боловсролын эзэмших хугацаанд нь оюутнуудын ажил мэргэжлийн хөгжлийг хэрхэн дэмжих талаар нэн даруй ойлгох хэрэгтэй байна. Гэсэн хэдий ч дээд боловсролын байгууллагууд карьерын хөгжлийн талаарх ойлголт нь нэгдмэл бус байна. Аливаа сонирхол нь орчин үеийн оюутнуудын ажил мэргэжлийн талаар шийдвэр гаргах, сэтгэл ханамжид нөлөөлөх чухал хүчин зүйл болохоос гадна боловсрол болон ажил мэргэжлийн олон төрлийн эерэг үр дүнтэй холбоотой байдаг тул оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонирхол чухал байдаг. Энэхүү судалгаа нь оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонирхлол өөрчлөгддөггүй нь тэдний хувийн шинж чанартай холбоотой гэж авч үзсэн байдаг. Уламжлалт ойлголтоор бол ажил мэргэжлийн сонирхол өөрчлөгдсөн гэсэн нотолгоо бага байдаг. Оюутны хөгжлийн онолын парадигмад дээд боловсрол нь оюутнуудын алсын харааг тэлж, ертөнцийг үзэх үзлийг сорьж, оюутнуудад хүн болж төлөвших боломжийг олгодог цогц хөгжлийг дэмжигч гэж үздэг. Энэ талаас авч үзвэл ажил мэргэжлийн сонирхол өөрчлөгдөх нь боловсролын жам ёсны үр дүн гэж үздэг. Гэсэн хэдий ч цөөн тооны судалгаануудад оюутнуудын ажил мэргэжлийн эрэл хайгуул, ялангуяа тэдний сэтгэл зүйн хүчин зүйлийн талаар нилээд судалгаа байдаг. Бидний судалгаа нь дээд боловсрол эзэмших явцад оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонирхол хэрхэн өөрчлөгдөн хөгжиж байгааг судлахын тулд сонирхлын онолд тулгуурласан болно.

Ажил мэргэжлийн боловсрол, сонирхлын хөгжилд нөлөөлдөг хүчин зүйлүүд

Оюутнуудын мэргэжил сонголтод тэдний гэр бүл, найз нөхөд нөлөөлдгөөс гадна дээд боловсролын байгууллагад суралцагчдын сурах сонирхлыг хөгжүүлэхэд урам зориг өгдөг, дэмждэг багш нар чухал үүрэг гүйцэтгэдэг байна. Мөн сургалтын хөтөлбөр нь оюутнуудын аль нэг чиглэлээр ажиллах хүсэлд нь нөлөөлж, сонирхлыг нь өдөөх, эсвэл урмыг нь хугалах, шинэ салбарт татахад нөлөөлдөг болох нь олон төрлийн судалгаанаас харагддаг.

³ <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/>

⁴ <https://mlsp.gov.mn/content/detail/3021>

Тиймээс бид багш нар, сургалтын хөтөлбөр нь оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонирхлын өөрчлөлтөд нөлөөлнө гэж таамаглаж байна.

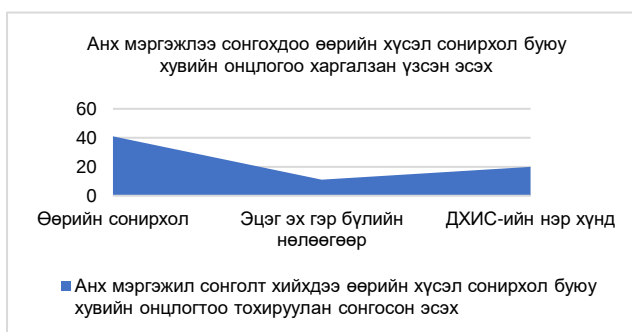
Энэхүү асуулгад ДХИС-ийн ЭЗНУС-ийн 2024 оны бакалаврын түвшний төгсөх ангийн оюутнууд хамрагдсан.



15 оролцогч буюу 20.8% нь эрэгтэй суралцагч оролцжээ.

Судалгааг ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн суралцагчдын цахим хаяг болон ангийн группээр дамжуулан бүртгэлжүүлж 4-р дамжааны нийт 61% буюу 72 суралцагч хамрагдсанаас судалгааны санал асуулгад бүгд ямар нэгэн байдлаар дутуу мэдээлэлгүй бүрэн асуултанд хамрагдаж, шаардлага хангаагүй судалгаа байсангүй. Суралцагчдын хүйсийн байдлыг харахад 57 оролцогч буюу 79.2% нь эмэгтэй,

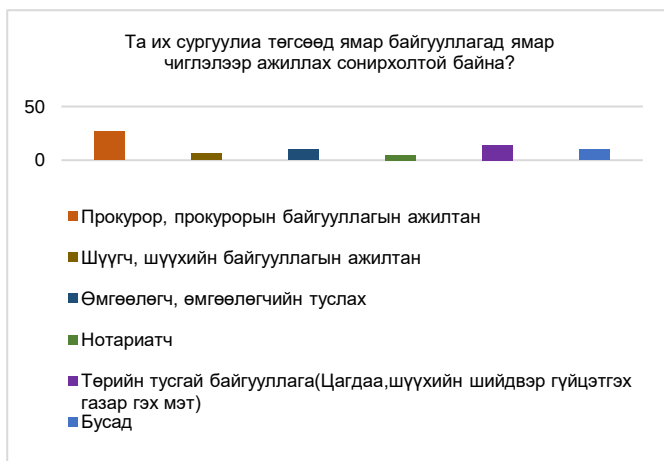
“Анх мэргэжлээ сонгохдоо өөрийн хүсэл сонирхол буюу хувийн онцлогтоо тохируулан сонгосон эсэх” талаар судалгаа хийхэд судалгаанд оролцогчдын 41 буюу 56.9% нь өөрийн сонирхлоороо, 11 буюу 15.3% нь эцэг эх, гэр бүлийн нөлөөгөөр, 20 буюу 27.8% нь тус их сургуулийн нэр хүндэд болсон хэмээн хариулсан байна.



Суралцагчид “Их сургуульд анх орсноос хойш суралцах явцдаа ажил мэргэжил сонголтын сонирхол өөрчлөгдсөн үү?” гэх асуулгад 34 буюу 47% нь “Бага зэрэг өөрчлөгдсөн”, 13 буюу 18% нь “Огт өөрчлөгдөөгүй”, 7 буюу 10% нь “Өөрчлөгдөөгүй”, 11 буюу 15% нь “Маш их өөрчлөгдсөн”, 7 буюу 10% нь “Зарим талаар өөрчлөгдөөгүй” хэмээн хариулсан байна.

Судалгаанд нийт оролцогчдын 72 буюу 100%-иас “Мэргэжил сонголтын талаарх сонирхол нь өөрчлөгдсөн бол их сургуулийн ямар хүчин зүйл нөлөөлсөн бэ?” хэмээх асуулгыг авсан бөгөөд 31 буюу 43.1% нь “Хувийн хүчин зүйл”, 11 буюу 15.3% нь “Өөрийн өрсөлдөх чадвар”, 4 буюу 5.6% нь “Багш нар”, 10 буюу 13.9% нь “Ажлын туршлага”, 6 буюу 8.3% нь “Бусадтай тогтоосон харилцаа холбоо”, 10 буюу 13.9% нь “Хичээл” хэмээн хариулсан байна.





Судалгаанд оролцогчдын “Их сургуулиа төгсөөд ямар байгууллагад ямар чиглэлээр ажиллах сонирхолтой байна?” гэх асуулгыг судлахад нийт оролцогчдын 27 буюу 37.5% нь “Прокурор, прокурорын байгууллагын ажилтан”, 6 буюу 8.3% нь “Шүүгч, шүүхийн байгууллагын ажилтан”, 10 буюу 13.9% нь “Өмгөөлөгч, өмгөөлөгчийн туслах”, 5 буюу 6.9% нь “Нотариатч”, 14 буюу 19.4% нь “Төрийн тусгай байгууллага”(Цагдаа, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар гэх мэт), 10

буюу 13.9% нь “Бусад” хэмээн хариулсан бөгөөд ихэвчлэн хувийн хэвшил болон гаалийн ерөнхий газар гэх хариултыг өгсөн байна.

Судалгаанд оролцогчид бүх нийтээр буюу 100% “Их сургуульд суралцах явцдаа сонгосон мэргэжилдээ хэр зэрэг сэтгэл ханамжтай байна вэ?” хэмээх асуулгад хариулсан бөгөөд 35 буюу 49% нь “Сэтгэл ханамжтай”, 20 буюу 28% нь “Дундаж”, 9 буюу 12% нь “Маш их сэтгэл ханамжтай”, 1 буюу 1% нь “Огт сэтгэл ханамжгүй”, 7 буюу 10% нь “Бага зэрэг сэтгэл ханамжгүй” хэмээн хариулсан байна



Дүгнэлт

Ихэнх судалгаанд саяхныг хүртэл карьерын сонирхол бол тогтвортой, төдийлөн өөрчлөгддөггүй зүйл гэдгийг чухалчилж үздэг байсан бол үүний эсрэгээр боловсролын талаарх сонирхлын онолууд нь сонирхлын өөрчлөлтийг онцолж, нөхцөл байдалд анхаарлаа хандуулан сонирхлыг өдөөх, хадгалах, хөгжүүлэх хүчин зүйлүүдэд ач холбогдол өгөх болсон байна. Энэхүү судалгаа нь оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонголтын талаарх сонирхолд анхаарлаа хандуулснаар судлагдаагүй “хоосон” орон зайг нөхсөн илтгэл болсон гэж бидний зүгээс дүгнэж байна.

Мөн дээрх судалгааны ажлын үр дүнгээс оюутнуудын мэргэжил сонголтод хамгийн их нөлөөлсөн хүчин зүйл бол тэдний сонирхол байсан хэдий ч суралцах явцад буюу төгсөх курсдээ энэхүү мэргэжил сонголтын талаарх сонирхол тодорхой хэмжээгээр өөрчлөгдсөн байна. Ийнхүү мэргэжил сонголтын талаарх сонирхлын өөрчлөлтөд нөлөөлсөн гол хүчин зүйл нь тэдний хувийн хүчин зүйл болон хичээлийн хөтөлбөрүүд нөлөөлсөн байна.

Ашигласан материал

- Монгол банкны 2022 оны “Хөдөлмөрийн орлого ба боловсролын зөрүү” сэдэвт суурь
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн 2022 оны судалгаа
- Монгол улс дахь ур чадварын эрэлт 2022 оны судалгаанд
- World economic forum. COVID action platform. 2020
- Studies in higher education online journal. 2023, VOL. 48, NO. 6
- Patton, L., K. A. Renn, F. M. Guido, and S. J. Quaye. 2016. Student Development in College: Theory, Research, and Practice (Third Edition). San Francisco: Jossey-Bass

МОНГОЛ УЛСЫН БОЛОВСРОЛЫН СИСТЕМ БА ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН АСУУДАЛ

*Илтгэгч: А.Мишээл, Д.Хонгорзул (Дотоод хэргийн
их сургуулийн 413 дугаар дамжааны сонсогчид)*

*Удирдсан багш: Ц.Түвшинбаяр (Дотоод хэргийн их
сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш,
цагдаагийн дэслэгч)*

Хураангуй: Энэхүү судалгааны зорилго нь Монгол улс 2016 онд Улсын их хурлын 19 дүгээр тогтоолоор “Монгол улс тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030 баталсан билээ. Тогтвортой хөгжлийн 17 зарчмын дөрөв дэх буюу боловсролын зорилго тэгш хамрах, сургах, тэгш боломжийг хангасан чанартай боловсрол бүх нийтийн насан туршдаа суралцах боломжийг дэмжих” хэмээн тодорхойлогдсон байдаг. Тиймдээ ч боловсролын системийг сайжруулах чанартай боловсон хүчин бэлтгэх тал дээр анхаарах нь зүй ёсны хэрэг билээ. Боловсрол нь хүн төрөлхтний хувьд тэргүүн зэрэгт тавигддаг чухал асуудал. Энэ дундаа боловсролын хүний нөөцийн асуудал орхигдож болохгүй сэдэв. Боловсролын салбарын хүний нөөц нь бусад нийгмийн салбараас хамгийн өргөн хүрээг хамардаг бөгөөд төрийн албан хаагчдын 21.1%- ийг эзэлж байна. Боловсролын салбарын 2023-2024 оны хичээлийн жилийн алслагдсан сумдын статистик мэдээнээс үзэхэд боловсролын салбарт ажиллах багш ховордсон¹.

“Улсаа хөгжүүлэе гэвэл хүнээ хөгжүүл, хүнээ хөгжүүлэе гэвэл багшаа хөгжүүлэх ёстой гэдэгчлэн чанартай боловсрол эзэмшүүлэхийн тулд хүртээмжтэй боловсон хүчин бэлтгэх нь зүйтэй.

Судалгаанд- Хэнтий аймаг Дадал сум, Дорноговь аймаг Хөвсгөл сумын ЕБС-ийн боловсролын багш нарыг хамруулсан.

Түлхүүр үгс: Боловсролын систем ба хүний нөөц, заах аргын нэгдэл, боловсон хүчин, МУБИС

Үндсэн хэсэг

Монгол улсын боловсролын систем ба хүний нөөц

Социализмын үед бүх нийтээрээ бичиг үсэгтэн болсон гэж гайхуулдаг байсан. Тэгвэл өнөөгийн зах зээлийн нийгэмд юу, хэрхэн өөрчлөгдөв? Бага, дунд, дээд боловсролын зарим үзүүлэлт болон эдгээр шатны байгууллагуудын чанарыг ажил олгогч нар хэрхэн үнэлж байна вэ? Бид яг юун дээр алдаж онож явна?

Монгол Улсын өрсөлдөх чадварын анхдугаар тайлан болон ЮНЕСКО-гийн Засгийн газрын зардлын статистик эмхэтгэлээс үзэхэд, 2008 оны байдлаар Монгол Улс боловсролын салбарт зарцуулсан зардлын ДНБ (Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн)-д харьцах харьцаа нь 6.9% буюу харьцангуй өндөрт тооцогдож байна. Өрсөлдөх чадварын судалгааны тайланд Монгол Улсыг харьцуулсан 15 орны эрэмбэд Мексик улс л Монголоос илүү буюу 7.5% гэсэн үзүүлэлтээр жагсаалтыг тэргүүлжээ. Украинд энэ үзүүлэлт 6.3% байгаа бол, ОХУ-д 4.0%, харин Сингапур болон Катар тус тус харгалзан 3.1%, 3.0% байна. Эндээс үзэхэд Монгол Улс боловсролын салбартаа харьцангуй их хөрөнгө хаядаг гэж дүгнэж болохоор байна. Тэгвэл энэ их хөрөнгө юунд зарцуулагддаг бол? Харамсалтай нь 2008 оноос хойш боловсролын салбартаа төсвөөс гадна 2 тэрбум орчим төгрөгийг Хүний хөгжлийн сангаас зарцуулсан атлаа биелэлтийг нь дүгнэх PISA зэрэг шалгалтад Монгол улс оролцож байсангүй. Өөрөөр хэлбэл Монголын боловсролын тогтолцоо хаана яваа талаар бидэнд ойлголт алга. Угтаа бол ерөнхий боловсролын системийн чанар чансаагаа мэдэж авна гэдэг нь

¹ Монгол улсын засгийн газар, (2019) “Алсын хараа -2050”, Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

Монгол улс глобал өрсөлдөөнд нөөц бололцоогоо хэр зэрэг ашиглаж байгаагийн нэг хэмжүүр юм. Авьяас чадвар гэдэг өвлөгдөж биш санамсаргүй тохиодог зүйл болохоор ерөнхий боловсролын тогтолцооныхоо чанарыг дээшлүүлэх нь өнөөдрийн баян ядуугийн зааг ялгааг арилгах бараг цор ганц арга юм. ²

Хүн болох багаасаа, хүлэг болох унаганаасаа гэж Монголчууд ярьдаг. Тэгвэл ирээдүйд өрсөлдөх чадвартай иргэнийг бэлтгэх суурь боловсролын тогтолцоо ямар байна вэ? Багш нарын тоо хүрэлцээтэй байж чадаж байна уу? 2007 оны байдлаар Монгол Улсад нэг бага ангийн багшид дунджаар 32 сурагч, дунд сургуулийн багшид 20 сурагч ногдож байна (Хятад: 18.8, 16.37, ОХУ: 17.12, 8.63). Гэтэл олон улсад бага ангийн багшид ногдох сурагчдын тоо 18, харин дунд сургуулийнх 14 байдаг бөгөөд эндээс Монголд бага болон дунд сургуулийн багшийн ачаалал олон улсын дунджаас хэд дахин их байгаа нь харагдаж байна. Бага, дунд сургуульд шинжлэх ухааны суурь мэдлэгийг зохих хэмжээнд олгодог эсэхийг үнэлнэ үү гэсэн санал асуулгын дүнд манай улсын 200 гаруй бизнес эрхлэгчид, удирдах албаныхан 4,3 оноо өгсөн нь тайланд эрэмбэлэгдсэн 15 улсын үнэлгээний дунджаас доогуур буюу 9-р байр эзэлсэн байна. Эндээс төр боловсролын салбарт ихээхэн хөрөнгө оруулдаг ч өрсөлдөх чадварын шалгуураар авч үзвэл, үр дүнг нь илүү сайжруулах, хүртээмжийг нь өсгөх зайлшгүй шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

№	Улсын хэмжээнд 2022- 2023 оны хичээлийн жилийн эхний байдлаар 859 ерөнхий боловсролын сургууль үйл ажиллагаа явуулж байна. Үүнд:	
1.	Ерөнхий боловсролын сургууль нийт: 859	төрийн: 688 хувийн: 171
2.	Бага нийт: 74	төрийн: 51 хувийн: 23
3.	Дунд нийт: 109	төрийн: 108 хувийн: 1
4.	Ахлах нийт: 676	төрийн: 529 хувийн: 147

Эх сурвалж: Боловсролын салбарын статистик мэдээлэл

2022- 2023 оны хичээлийн жилд ерөнхий боловсролын сургуульд 746.4 (62.4%) мянган хүүхэд залуучууд суралцаж байна.

2020-2021 ОНЫ ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛ

№	Дүүрэг	Сургуулийн тоо	Үүнээс төрийн өмч	Бүлгийн тоо	Хүүхдийн тоо	3 ээлжтэй сургууль	Нийт ажилтан	Үндсэн багш
0	Улаанбаатар	275		9668	317978	0	20612	14301
	Төрийн өмч	148	148	7606	277762	0	16060	11390
	Төрийн бус өмч	127	—	2062	40216		4552	2511

2021-2022 ОНЫ ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛ

№	Дүүрэг	Сургуулийн тоо	Үүнээс төрийн өмч	Бүлгийн тоо	Хүүхдийн тоо	Нийт ажилтан	Үндсэн багш
0	Улаанбаатар	281		10256	340069	22207	15390
	Төрийн өмч	152	152	8012	294634	16999	12049
	Төрийн бус өмч	129	—	2244	45435	5208	3341

ЕБС-д 36.1 мянган багш ажиллаж байгаагийн 31.9 (88.3%) мянга нь төрийн өмчийн, 4.2 (11.7%) мянга нь хувийн өмчийн сургуульд ажиллаж байна. ЕБС-ийн нэг багшид ногдох суралцагчдын тоо 2022-2023 оны хичээлийн жилд 21 байгаа бөгөөд сургуулийн өмчийн хэлбэрээс хамааран ялгаатай байна.

Өнөөдрийн байдлаар ерөнхий боловсролын сургуулиудад ерөнхий эрдмийн 12-15 хичээл тогтмол орж байна. Түүнээс давхардсан тоогоор хичээлийн дийлэнх цагийг монгол хэл, математик, нийгэм, англи хэл гэсэн хичээл эзэлж байна. Харин физик,

хими, газарзүй гэсэн хичээлүүд нийт орох хичээлийн цагийн 20 гаруй хувь буюу долоо хоног нэг, хоёр цаг ордог гэсэн судалгаа гарчээ.

2022-2023 оны хичээлийн жилд нийслэлийн ерөнхий боловсролын 157 сургууль, насан туршийн боловсролын 5 төв, нийт 162 байгууллага багш, боловсон хүчний хомсдолд орсон гэх судалгаа гарсан.³

Олон нийтийн цахим сүлжээн дэх багш нарын группээр ч “Ажилд авна”, “Багш хайж байна” гэх зарууд түгээмэл байлаа. Тухайлбал, “Хөдөө орон нутагт хими биологийн багш яаралтай авна. Орон байраар хангана”, “Бага ангийн багш ажилд авна. Тэтгэвэрт гарсан байж болно”, “Хотод ойрхон сумд ажиллах математик, бага ангийн багш байна уу?”, “Англи хэл, Орос хэл, Математикийн сэтгэлтэй, зүтгэлтэй багш нарыг ажилд авна”, “Сумын ЕБС-д бага ангийн багш, математик, хими, биологийн багш /үндсэн/, физик, мэдээллийн технологийн багш / түр/ тус тус ажилд авна” гэх мэт зарууд үзэгдэнэ.

Үндэсний статистикийн хорооноос Монгол Улсын хэмжээнд нийт 35110 багш бий гэсэн судалгааны дүн гарчээ. Гэвч жил бүрийн намар ерөнхий боловсролын сургуулийн багшийн орон тоо шинээр зарласан буюу багш ажилд авах зарууд хөвөрч эхэлдэг. Ойрын хоёр жил энэ төрлийн зар өмнөх үеүдтэй харьцуулахад нэлээд хувиар нэмэгдсэн байна. Тодруулбал, зарим сургууль нэг дор 30 багш шинээр ажилд авах зарыг ч байршуулсан байгаа юм. Энэ ганц жишээ асуудал биш өөр бусад ерөнхий боловсролын сургуулиуд ч арваас доошгүй багшийн орон тоог шинээр зарлаж буй нь сонирхол татаж байна. Тиймээс бид эрүүл мэндийн салбар сувилагч, асрагчийн дутагдалд орсон шиг нөхцөл байдал боловсролын салбарт бий болоод байгаа, үгүй эсэх асуудлаар зарим зүйлийг тодрууллаа. Мэргэжлийн хүний яриаг хүргэхийн өмнө хамгийн сүүлд буюу 2022 оны долоодугаар сарын 14-ний өдөр гарсан дутагдалтай багшийн тоон судалгааг танилцуулъя. Энэхүү судалгаагаар манай улсад одоогийн байдлаар 3000-аад багшийн хэрэгцээ шаардлага үүсээд байгаа аж. Үүнд нөлөөлж байгаа зүйлүүдийг юу гэж харж байна? -Хөдөөнөөс хот руу шилжих, хаягийнхаа байршлын дагуу ажиллах, орчин нөхцөлөө сайжруулах гэсэн шилжилт хөдөлгөөн маш ихээр явагдаж байна.

Жишээлбэл, найман хувийн ипотекийн зээлд хамрагдсан багш нар орон сууцаа сонгоод дараа нь өөртөө тохирсон, гэрт ойр ажлын байрыг сонгох гэдэг ч юм уу. Тэгэхээр хэрэгцээ шаардлагыг нь үндэсний хэмжээнд аваад үзэхээр төгсөж байгаа болон шинээр бий болж байгаа эрэлт хэрэгцээ тэнцвэртэй байгаад байдаг. Харин нэгж байгууллага дээр буугаад үзэхээр тухайн хүн амын шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой асуудлууд гарч ирдэг. Дараагийн гол зүйл нь ихэнх их дээд сургуулиуд Улаанбаатар хотод байршилтай. Төгсөж байгаа оюутнуудын 80-90 хувь нь хөдөө орон нутгийн хаягтай мөртлөө их дээд сургуулиа төгсөөд хотод үлдэж ажиллах сонирхолтой. Үүнээс шалтгаалаад хөдөө орон нутаг руу явах залуучуудын тоо цөөнтэй холбоотой байршлаас шалтгаалсан хомсдолууд үүсч байна. Гурав дахь зүйл бол, ерөнхий боловсролын сургууль төгсөж байгаа хүүхдийн тоо сүүлийн гурваас дөрвөн жилд 20-30 мянга байсан. Энэ нь 12 жилийн тогтолцоо руу шилжих явцын үеэрх тоо юм. 2022 оны хувьд 30 мянга гаруй оюутан төгссөн. Гэтэл доороос 80 мянган хүүхэд элсэн орж байна. Тэгэхээр гарцаа байхгүй бага ангийн бүлгийн тоо нэмэгдэж таарна. Ийм учраас бага ангийн багшийн эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа. Мөн хүүхдийн элсэлтийн хувь энэ хэвээр үргэлжилбэл гурван жилийн дараа ерөнхийн боловсролын сургууль төгсөж байгаа хүүхдийн тоо 50-60 мянгад хүрнэ. Энэ тоо байнга өсөх үзүүлэлтийг заах учир гурваас дөрвөн жилийн дараа ахлах ангийн болон дунд ангийн багш нарын эрэлт хэрэгцээ ч нэмэгдэх дүр төрхтэй байгаа учраас шилжилтийн үедээ тохируулсан багш бэлтгэх бодлогыг яам хэрэгжүүлж байгаа. Мөн дээрээс нь хөтөлбөрийн шинэчлэл,

3 Боловсролын үнэлгээний төв, eec.mn

сургалтын төлөвлөгөө, суралцагчийн ачаалалтай холбоотой ажлууд хийгдээд явна гэж ойлгох хэрэгтэй.

Монгол Улсын хэмжээнд багш бэлтгэдэг ууган сургууль нь МУБИС. Энэ л танхимаас ирээдүйн багш нар төрж, бяцхан хүүхдүүдийг эрдмийн аянд хөтөлж, хүсэл мөрөөдөлтэй нь залгуулдаг. Тэгвэл тус сургуульд багш болохоор элсэж буй оюутнуудын 70 хувь буюу ихэнх нь нийгмийн ухааны буюу монгол хэл, математик, нийгмийн ажилтны ангид элсэх сонирхолтой байдаг ажээ.⁴ Тэгвэл энэ жилийн хувьд тус сургуульд физикийн багш мэргэжлээр 35, Газарзүйн багш мэргэжлээр 21, Хими биологи, Газарзүй биологийн багш мэргэжлээр нэг ч оюутан элссэнгүй. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь жилээс жилд эдгээр мэргэжлээр сурах оюутны тоо багасаж, байгалийн ухааны хичээлийн багшийн хомсдолд орж буйг баталж байна. Ялангуяа Монголын боловсролын салбарт газарзүйн багшийн боловсон хүчний нөөц аюулын харанга дэлдэж эхэллээ. Энэ тухай МУБИС-ийн Математик, байгалийн ухааны сургуулийн захирал Т.Ганбаатар "Бид багш бэлтгэдэг гэдэг утгаараа 2014 оноос хойш төрөөс хэрэгжиж буй өндөр онооны тэтгэлгийг олгож байна. Сүүлийн хоёр жил элсэгчдээ татахын тулд эдгээр байгалийн ухааны хичээлүүдэд 500, 580-аас дээш оноотой хүүхдүүдэд МУБИС-ийн тусгай тэтгэлэг гэж олгодог боллоо. Мөн ажаад байхад энэ гурван мэргэжлээр эрэгтэй элсэгчид цөөн байна. Тэгэхээр зөвхөн эрэгтэй оюутнуудад мөн тэтгэлэг олгох замаар энэ мэргэжлийг санал болгож байна. Ер нь сүүлийн гурван жилд байгалийн ухааны хичээлээр элсэгчдийн тоо эрс буурсан" гэсэн юм.

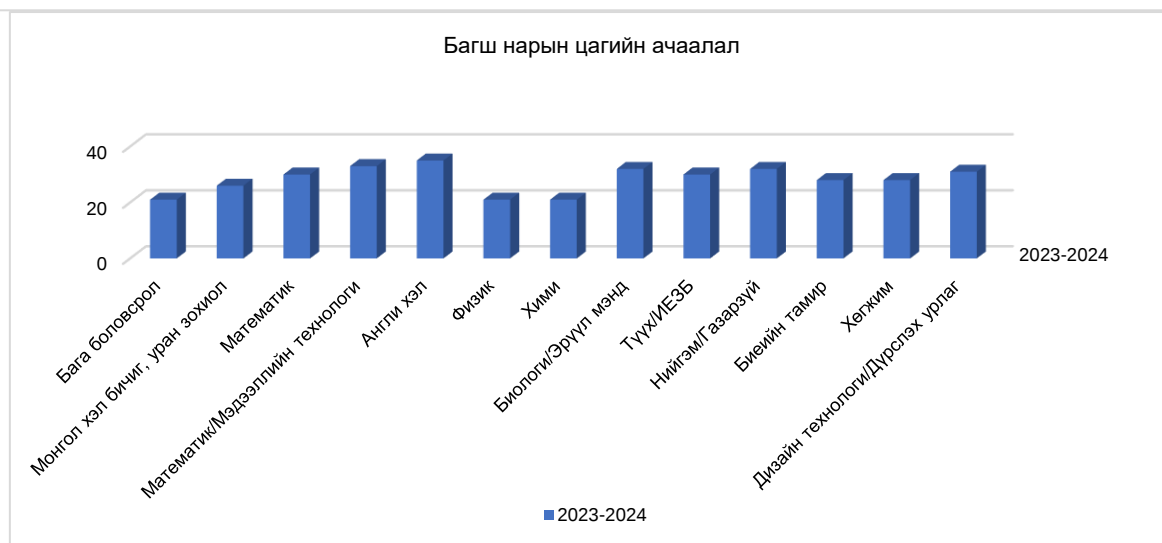
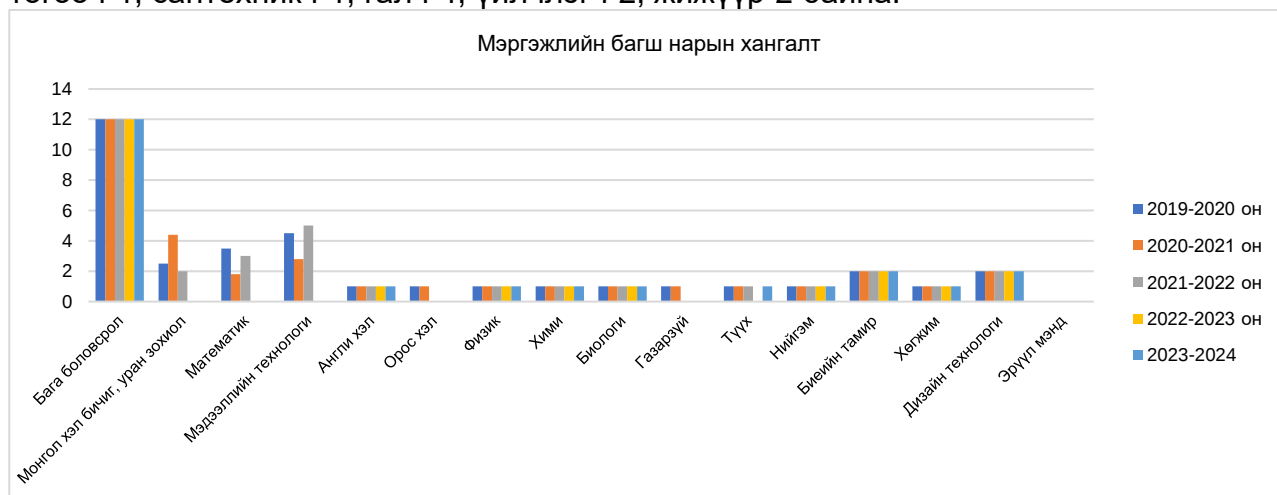
Мөн байгалийн ухааны эдгээр хичээлээр мэргэжилтэн бэлтгэдэг төрийн хэвшлийн дараагийн сургууль нь МУИС. Тус сургуулийн хувьд энэ жил газарзүйн ангид зургаа, химийн ангид найман оюутан элсжээ. Улсдаа тэргүүлдэг, хамгийн сайн боловсон хүчнийг бэлтгэдэг гэх энэ сургуульд дээрх хоёр мэргэжлээр гарын 10 хуруунд хүрэхгүй оюутан элссэн гэхэд харамсмаар. Өнөөдөр боловсролын салбарт хими, газарзүй, физикийн багшийн орон зай үнэхээр эзгүйдэж байна. Манай улсад 80 гаруй их дээд сургууль бий. Үүнээс байгалийн суурь шинжлэх ухаанаар мэргэжилтэн бэлтгэдэг нь ганцхан МУИС билээ. Бусад нь нийгмийн шинжлэх ухааны салбарт мэргэжилтэн бэлтгэдэг. Гэтэл өмнө нь физик болон түүний салбар шинжлэх ухааны сургууль байсныг задалж физикийн тэнхим болгож хүрээг нь багасган, нөгөө салбаруудаа өөр сургуулиуд руу нэгтгэсэн. Энэ нь оюутан цөөрөх нэг шалтгаан болж байгаа тухай тус сургуулийнхан ярьж байсан юм. Энэ тухай МУИС-ийн Элсэлт, бүртгэл хариуцсан ахлах мэргэжилтэн Б.Эрдэнэцогт "Энэ жилийн хувьд манайд хими, биологи, газарзүй гэсэн байгалийн ухааны чиглэлээр нийт 39 хүүхэд элссэн. Энэ нь өмнөх оныхтой харьцуулахад бага тоо. Ер нь жилээс жилд энэ чиглэлд элсэх оюутны тоо багасаж байгаа. Манай сургуулийн эдгээр хөтөлбөр нь жил бүр өөр мэргэжил рүү хөрвөдөг учраас оюутнуудын төгсөлт бага байна. Бид 2019 оноос тусгай, элсэлт цөөхөн байгаа таван мэргэжлийг дэмжих үүднээс байгалийн ухаанаар суралцаж байгаа хүүхдүүддээ тэтгэлэг өгч эхэлсэн. Мөн элсэлт эхлэхийн өмнө сургууль танилцуулга, мэргэжил танилцуулга, үзэсгэлэнг тогтмол зохион байгуулж байна" гэв. Үүнээс харахад боловсролын түвшин маш доогуур үнэлгээтэй байна.

Хэнтий аймгийн Дадал сум болон Дорноговь аймгийн Хөвсгөл сумыг харьцуулан судалсан.

Хэнтий аймгийн Дадал сумын Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын судалгаа: Хэнтий аймгийн Дадал сумын сургууль анх 1924 оны намар Онон голын Буриад хошууны нутаг Эгийн голын баруун эрэг "Бэрхийн төгөл" гэдэг газарт 1 багш 20 сурагчтай анхны сургууль байгуулагдсан. 1954-1955 оны хичээлийн жилд 1-4-р ангийн 8 бүлэгтэй 200 гаруй сурагчидтай болж өргөжин, 1957-1958 оны хичээлийн жилд 7-н жилийн дунд сургууль болон өргөжиж 300 хүүхдийн хичээлийн байртай болсон байна. Тус сургууль нь 1991-1992 оноос 10-р анги төгсгөж бүрэн дунд

боловсрол эзэмшүүлж байсан бөгөөд 2016-2017 оны хичээлийн жилээс 12 жилийн сургалт эрхлэх тусгай зөвшөөрөл авсан.⁵

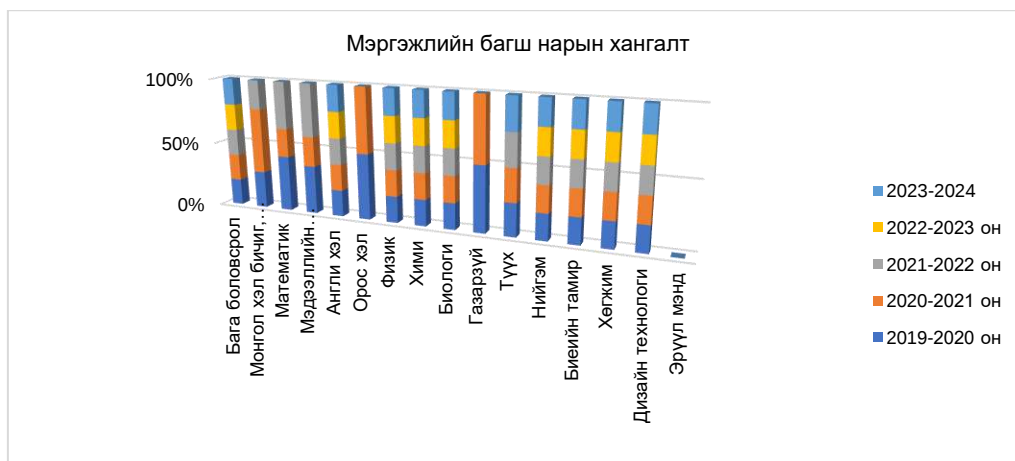
Дадал сумын Ерөнхий боловсролын сургууль нь 2018-2019 оны хичээлийн жилд 683 сурагч, 32 багш, 25 ажилтантай сургалт хүмүүжлийн үйл ажиллагаа явуулж байна. Бүтэн орон тоо албан тушаалаар дурдвал захирал-1, сургалтын менежер-2, сургуулийн нийгмийн ажилтан-1, эмч-1, архив бичиг хэргийн ажилтан-1, технологийн багш-2, бага ангийн багш- 12, математикийн багш -2, мэдээлэлзүйн багш- 1, химийн багш-1, биологийн багш-1, газарзүйн багш-1, түүхийн багш 1, нийгмийн ухааны багш-1, гадаад хэлний багш-3, биеийн тамирын багш-2, хөгжмийн багш-1, физикийн багш-1, Монгол хэл уран зохиолын багш -3, насан туршийн боловсролын багш- 1, Дотуур байрны багш-1, номын санч-1, нярав-1, дотуур байрны жижүүр-4, тогооч-2, туслах тогооч-1, сантехникч-1, галч-4, үйлчлэгч-2, жижүүр-2 байна.



Дорноговь аймгийн Хөвсгөл сумын Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын судалгаа: Дорноговь аймгийн Хөвсгөл сумын Ерөнхий боловсролын сургууль нь 1928-1929 онд нэрийн сургууль эхлүүлж зуны болон өвлийн сургалтанд 43 хүүхэд сурч байсан бол 1929 онд 51 хүүхэдтэй суралцаж байсан.⁶ 1939-1940 оны хичээлийн жилийн эхэнд 6 ханатай хэдэн том гэр барьж 60 гаруй хүүхэд, 2 багштайгаар бага сургуулийг хичээллүүлж байсан түүхтэй. Одоогоор тус сургууль нь 1-9 дүгээр ангийн нийт 10 анги бүлэгт 250 гаруй сурагчидтай удирдах ажилтан 3, багш 15, ажилчид 17 нийт 35 орон тоотойгоор сургалт хүмүүжлийн үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

⁵ Хэнтий аймгийн Дадал сумын 90 жилийн ойн ном 2013 он

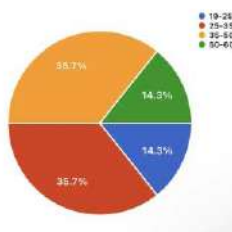
⁶ Дорноговь аймгийн Хөвсгөл сумын ойн ном, 2022 он



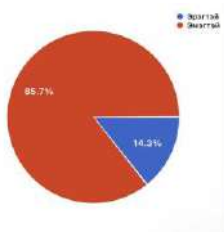
Уг хоёр сум нийт 46 багштай. Үүнээс түүврийн аргаар 30 багшийг судалгаанд хамрагдуулсан.

Хаалттай асуулт

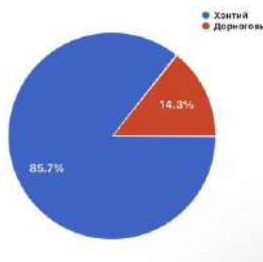
1. Нас:



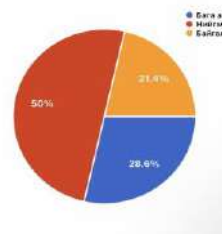
2. Хүйс:



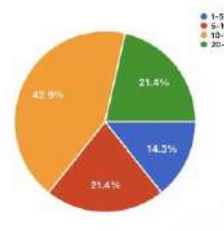
3. Аймаг:



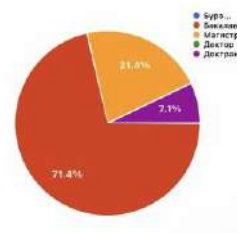
4. Заах аргын нэгдэл:



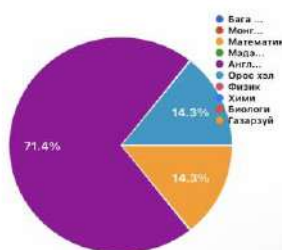
5. Ажилсан жил:



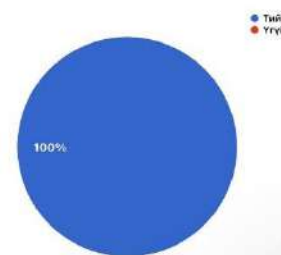
6. Боловсролын зэрэг:



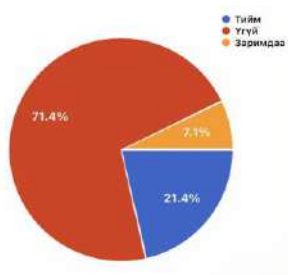
7. Таны бодлоор танай суманд мэргэжлийн боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлагатай байгаа юу?



8. Ямар мэргэжлийн багш нар танай суманд эрэлттэй байгаа вэ?



9. Та давхар хичээл заадаг уу?



Нээлттэй асуултууд:

1. Ямар сургууль төгссөн бэ?

МУБИС- 14;

ҮБТДС-3;

Хүмүүнлэгийн ухааны их сургууль-5;

ДДС-4;

Газарчин дээд сургууль-4

2. Таны бодлоор багш мэргэжлийн боловсон хүчний хомсдлын гол хүчин зүйл юу вэ?

Цалин хөлс-15;

Хөдөө орон нутаг, орчин нөхцөл-10;

Алслагдмал-5;

Ажлын ачаалал-3;

Нийгмийн баталгаа-4;

Хамт олон-2;

3. Мэргэжлийн бус эзэмшээгүй чиглэлээр давхар хичээл заадаг бол аль хичээлээр ихэвчлэн заадаг вэ?

Эрүүл мэнд-3;

Газарзүй-1;

Англи хэл-2;

Мэдээлэл зүй-2;

Судалгааны үр дүн: Уг судалгаанд 30 багш орлцсон. Нийт багш нарын 75% нь 25-50 нас, 14.3% нь 20-25 нас, 14.3% нь 50-60 насны багш нар хамрагдсан. Үүний 85.7% буюу 25 багш нь эмэгтэй үлдсэн 14.3% нь эрэгтэй багш нар байсан. Заах аргын нэгдлээр үзвэл хамгийн их буюу 50% нь нийгмийн ухааны заах аргын нэгдэл, 28.6% нь бага ангийн заах аргын нэгдэл бол 21.4% нь байгалийн ухааны заах аргын нэгдэл гэж тус тус судалгаагаар илэрхийлэгдсэн. Нийт багш нарын дийлэнх нь нийгмийн ухааны чиглэлийн багш нар байсан бол хамгийн бага мөн эрэлттэй байсан чиглэл нь байгалийн ухааны салбар гэж дүгнэгдсэн. Боловсролын зэргийг хархад 71.4% нь баклавр, 21.4% нь магистр, 7.1% нь доктрант мөн алслагдсан суманд нэг ч докторын зэрэгтэй багш ажилдаггүй. Мөн танай сургуульд мэргэжлийн боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлага байгаа юу? Гэхэд 100% тийм гэж хариулсан. Ямар мэргэжлийн багш нар танай суманд шаардлагатай байгаа вэ? Гэхэд ихэвчлэн газарзүй, англи хэл, эрүүл мэнд, мэдээллийн технологи гэж судалгааны үр дүнд гарсан. Түүнчлэн багшийн мэргэжлийн хомсдлын гол хүчин зүйл нь судалгаагаар цалин хөлс, орчин нөхцөл, алслагдсан байдал, мөн ачаалал гэж тодорхойлогдсон.

Дүгнэлт

Монголын хүн амын тавны хоёр нь 1980-2000 онд төрсөн “мянганыхан” буюу өнөөгийн ажиллах хүчний цөм нь юм. Тэдний ажлын ирээдүй нь эх эцгийнхээс нь эрс өөр, үргэлж өөрчлөгдөх ажээ. Мэдээлэл, технологийн хувьсгал ажил, амьдралын орчинг улам хурдтай шинэчлэх болсон учир “мянганыхан” маань ажиллах хугацаандаа

ажлын багаж хэрэгсэл, дадлага чадвараа хэд хэдэн удаа өөрчлөх ажээ. Иймээс хөдөө орон нутагт ажиллах боловсон хүчин байхгүй байна. Монгол Улсад эрэлт хэрэгцээтэй, дутмаг байгаа мэргэжлийн талаар мэдээлэл өгч чадахуйц хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хийж, 3-5 жилийн байдлаар хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын байрны урьдчилсан таамаглал боловсруулах хэрэгцээ, шаардлага байгаа нь компаниуд, их дээд сургуулийн хамтын ажиллагаа, мэдээллийн солилцоо туйлын хангалтгүй буюу Монгол улс энэ үзүүлэлтээр хамгийн сүүлийн байр эзэлснээс харагдаж байна. Ер нь өрсөлдөх чадвар сайтай орнууд өөрийн орны боловсролын системд анхаарсан бодлого хэрэгжүүлж, өөрийн орны аж ахуйн нэгжүүд чадварлаг, мэргэжлийн боловсон хүчнээр хангагдаж байх орчин нөхцөлийг бүрдүүлж чаддаг байна. Хүний нөөцийн талаар болон хөрөнгө оруулалтын зөвлөгөө өгдөг дэлхийн хамгийн том байгууллага Mercer-ийн хийсэн судалгаагаар нийт ажиллагсдын гуравны нэг нь ажилд орсон цагаас хойш 12 сарын дараа ажлаасаа гарахаар төлөвлөдөг аж. Ямар ч байгууллагад чадварлаг хүмүүсийг элсүүлж, удирдаж, тогтоон барих нь бүхий л цаг үеийн турш хүний нөөцийн менежерийн толгойн өвчин байсаар байна. Байгууллагын хүрэхээр тэмүүлж буй зорилгыг өндөр уул гэж төсөөлбөөс оргилд нь гарах хамгийн чухал түлхүүр бол үнэ цэнтэй, тогтвортой ажилтныг тогтоон барихын зэрэгцээ шинэ ажилтныг хурдан хугацаанд өөрсдийн соёлд дасан зохицуулах явдал юм. Гэвч цар тахал болон ажиллах хүчний зах зээлд хүч түрэн орж ирж буй шинэ мянганыхны зан төлөвийн онцлогоос шалтгаалан сүүлийн жилүүдэд нэг газраа удаан хугацаанд тогтвортой ажиллах хандлага улам бүр багассаар байна гэж дүгнэж болохоор байна.

Багш бол тухайн улсынхаа ирээдүйг бэлтгэдэг учир дэлхийн улс орнууд багш нарынхаа цалинг хангалттай хэмжээнд өндөр байлгахыг эрмэлздэг. Харин манай улсын сургуулийн багш нарын цалин дэлхийн хэмжээнд хамгийн багад тооцогдож буй улсаас ч доогуур буюу тооцоолбол 7 дахин бага цалин авч байгаа нь дэлхийн жишиг ярихад Монгол Улс хэт хол байгааг харуулж байна. Сумын хүүхдүүдийн боловсролын түвшин хотынхоос дунджаар 2.5 жилийн хоцрогдолтой байна. Орон нутагт боловсролын байгууллага бие даасан байдлаа баяжуулах эхний зайлшгүй алхам болох орон нутгийн боловсролын хөгжлийн бодлого хөтөлбөрүүдийг онцлогод тохируулан боловсруулж, амжилттай хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх гэсэн дүгнэлтэд хүрлээ.

Ашигласан материал

1. Боловсролын үнэлгээний төв eec.mn
2. Хэнтий аймгийн Дадал сумын 90 жилийн ойн ном 2013 он
3. Дорноговь аймгийн Хөвсгөл сумын ойн ном, 2022 он
4. Боловсролын салбарын статистик мэдээлэл
5. News.mn
6. Esrc.mn
7. Монгол улсын засгийн газар, (2019) “Алсын хараа -2050”, Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

ӨСВӨР НАСНЫ ХҮҮХДҮҮДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

*Илтгэгч: Б.Хишигзаяа, А.Номундарь, М.Уянга,
Э.Ариунзаяа (Дотоод хэргийн их сургуулийн
сонсогчид)*

*Удирдагч багш: Ц.Нямцэцэг (Дотоод хэргийн их
сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш,
дэслэгч)*

Судалгаа хийх болсон шалтгаан: Монгол Улс зах зээлийн харилцаанд шилжих шилжилтийн явцад нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд олонтоо гарч ирсний нэг нь хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудал юм. Эдийн засгийн болон улс төрийн шинэчлэл нь гэнэтийн, таагүй үр дагаврыг авчирсан бөгөөд ядуурал, ажилгүйдэл, нийгмийн үйлчилгээний жигд бус хүртээмж, шилжилт хөдөлгөөн, хямд хүч ажиллуулах бизнесийн сонирхол, эмзэг бүлгийн хүмүүсийн гэр бүлийн орчин, тэдний өөртөө итгэх итгэл алдарсан байдал, эцэг эхийн хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх ойлголт хандлага буруу зэргээс үүдэн хүүхдүүд хөдөлмөр эрхлэх, ялангуяа эрүүл мэнд, бие бялдар, оюун ухааны хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхэлсээр байна.

Манай улсад эрхлэж буй хөдөлмөрийн төрлөөс шалтгаалан эрх, эрх чөлөөгөө эдэлж чадахгүй байгаа хүүхэд, өсвөр үеийнхний тоо улам бүр өсөн нэмэгдэх хандлагатай байгаа тул хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг нэн даруй устгах тухай олон улсын гэрээ, конвенц болон Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар 2021-2022 онд цогц судалгаа хийгдсэн.

Үндэсний статистикийн хорооны судалгаагаар 7000 орчим хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэдний 1.0 хувь нь боловсруулах аж үйлдвэрт, 0.8 хувь нь уул уурхайд, 0.5 хувь нь зочид буудал, цайны газруудад ажилладаг. Худалдааны төв, захуудад тэрэг түрдэг, ачаа үүрдэг, машин угаадаг, гуйлга гуйдаг хүүхдүүд 10 гаруй хувь эзэлдэг аж. Мөн бага насны охидыг хүчээр биеийг нь үнэлүүлэх хэрэг их. Өдгөө манай улсад таван мянга гаруй бүтэн өнчин, 200 гаруй хараа хяналтгүй хүүхэд байгаа гэнэ. Эдгээрээс 1100 гаруй нь асрамжийн газруудад хүмүүжиж буй юм¹.

Энэхүү судалгааны тайланд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд, тэдгээрийн шалтгаан, нөхцөл байдал, үр дагаврыг тодорхойлж, цаашид бууруулах, таслан зогсоох арга замуудыг тодорхойлоход чиглэгдсэн байна. Иймээс хүүхэд ахуй насандаа хөдөлмөр эрхлэх нь олон сөрөг дагавартай боловч, эерэг ямар тал байгаа эсэхийг тодруулахыг зорьлоо.

Судлагдсан байдал: 2023 оны “Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа”-аар улсын хэмжээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 16.3 хувь буюу 5- 17 насны 138.5 мянган хүүхэд хөдөлмөр эрхэлсэн байна. Үүнээс 58233 хүүхэд аюултай ажил эрхэлж байна. Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаанд хамрагдсан хүүхдийн тоо нь 2022 онд 852.4 мянга байгаа нь хүн амын мэдээтэй харьцуулахад 96.2 хувийн хамралттай байна. Мөн хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнээр тооцсон түүврийн алдаа нь 3.7 хувь байгаа нь судалгааны үр дүнгийн төлөөлөх чадвар өндөр байгааг илэрхийлж байна. Хүйсийн хувьд хөвгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 19.9 хувь, охидынх 12.5 хувь байна. Насны бүлгээр авч үзэхэд, 5-12 насанд 16.8 хувь, 13-14 насанд 12.7 хувь, 15-17 насанд 17.0 хувь байна. Харин байршлын хувьд хот суурин газарт амьдардаг 5-17 насны хүүхдийн 10.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлсэн бол хөдөөд энэ үзүүлэлт 30.0 хувьтай байна.

Хөдөлмөр эрхэлсэн хүүхдийн 78.2 мянга (56.5%) нь хөнгөн ажлыг хийж болохуйц наснаас доош буюу 5-12 нас (а)-ны, 58.2 мянга (42.0%) нь аюултай ажил

1 Монгол улсын бодлогын хураангуй “Хүүхдийн хөдөлмөр 2016

эрхэлсэн (б), 2.1 мянга (1.5%) нь аюулгүй ч хөнгөн бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа 13-14 насны хүүхэд (г)-үүд байна.²

Судлах зүйл: Насанд хүрээгүй хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн шалтгаан, хөдөлмөр эрхлэх шалтгаан, түүний эерэг болон сул талыг тодорхойлон

Судалгааны объект: Хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон эрхэлж байсан хүүхдүүд(Оюутан-ДХИС, МУИС, ИЗИС сурагч-БЗД сургууль)

Судалгааны таамаглал: Хүүхэд насандаа хөдөлмөр эрхлэх нь ирээдүйн мэргэжил байр суурьт эерэгээр нөлөөлөх боломжтой.

Судалгааны зорилго, зорилт:

Уг судалгаа нь хүүхдийн хөдөлмөрийн давуу болон сул талыг тодорхойлон ирээдүйн байр суурьт хэрхэн нөлөөлөх боломжийг судлах

Зорилт:

1. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт гэдэг ойлголтыг судлах.
2. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт бусад орон болон Монгол улсад болсон кейс.
3. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх давуу болон сул талыг тодорхойлох.

Нэг.Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ойлголтыг судлах

Хүүхэд: 1989 оны Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцод заасны дагуу 18 хүртэлх насны хүүхдийг хувь хүн гэж тодорхойлдог.

Дэлхий даяар олон сая хүүхэд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож буй хэдий ч бүгдийг нь хүүхдийн хөдөлмөр гэж үзэж болохгүй. Хүүхдийн эрхэлж буй ажил нь тэдний боловсрол, эрүүл мэнд, хувь хүний хөгжилд саад болохгүй, харин чадвар, туршлагаа хөгжүүлэхэд нь дэмжлэг болж, гэр бүлийнх нь сайн сайханд хувь нэмрээ оруулж байвал хүүхдийн эдийн засгийн оролцоо үр дүнтэй байна. Ийм ажил нь 2002 онд Монгол Улсын нэгдэн орсон Насны доод хязгаарын тухай конвенц (1973 он, №138)-д заасны дагуу аюулгүй, тухайн насанд нь тохирсон байх ёстой. Хүүхдийн хөдөлмөрийг тодорхойлох нь маш төвөгтэй.

ОУХБ-ын конвенц, Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасанчлан “18 нас хүрээгүй охид, хөвгүүдийг хүүхэд” гэж үздэг. Аливаа ажил нь хүүхдийн хөдөлмөр мөн эсэх нь хүүхдийн нас, ажлын цаг, нөхцөл, гүйцэтгэж буй ажлын төрлөөс хамаарна. Мөн тухайн салбар, улс орны онцлогоос хамааран ялгаатай тодорхойлж болно.³

Хүүхдийг хэт эрт хөдөлмөр эрхлэхээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд ОУХБ-ын 138-р конвенцод хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг заавал эзэмших боловсролыг бүрэн эзэмших наснаас багагүй буюу ямар ч тохиолдолд 15 наснаас багагүй байхаар тодорхойлсон байдаг. (Конвенцод нэгдэн орсон орны эдийн засаг, боловсролын тогтолцоо буурай хөгжилтэй бол тухайн асуудлаар гурван талт зөвлөлдөх уулзалт хийсний үндсэн дээр насны доод хязгаарыг түр хугацаагаар 14 болгон тогтоож болно).⁴

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн доорх нэмэлтүүд нь (2016 оны 9 сарын 01-нээс хүчин төгөлдөр болно) 15 хүртэлх насны хүүхэд ажил эрхлэхийг зөвшөөрөхгүй, 15 настай хүүхдүүд эцэг эх асран хамгаалагч болон төрийн байгууллагын зөвшөөрлийн үндсэн дээр мэргэжлийн чиг баримжаа эзэмших, тодорхой чадвартай болох зорилгоор гэрээ байгуулан ажиллаж болох ба 16 нас хүрсэн хүүхдүүд ямарваа нэгэн зөвшөөрөл шаардахгүйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор заажээ.⁵

Хоёр.Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт (Гадаад улсууд болон Монгол улс)

² Хүүхдийн хөдөлмөрийн 2021-2022 оны судалгааны дүн

³ Монгол улсын бодлогын хураангуй “Хүүхдийн хөдөлмөр” 2016 он

⁴ Хүүхдийн хөдөлмөр 2016 он

⁵ Хүүхдийн хөдөлмөр 2016 он

Болсон кэйс (Алехандра, Сэнди): Арван хоёр настай Алехандраг өглөө дөрвөн цагт аав Дон Хосе нь сэрээдэг. Тэр сургуульд явдаггүй, харин Сальвадор улсын Усулутан дахь Эспириту Санто арлын мангро намаг дахь хясаа, жижиг нялцгай биетүүдийг цуглуулахаар явдаг.

Ажилдаа яаран явахдаа Алехандра өөртөө өглөөний цай уух цаг гаргадаггүй. Тухайн ажлын өдрийн шаварт өнгөрөөх 14 цагийн ажилдаа хэрэгтэй бүхнээ авсан эсэхээ шалгаж хангах нь түүнд илүү чухал. Эдгээр зүйлд арав орчим навчин тамхи, дор хаяж дөрвийг багтаасан болно энэ нь түүнийг унтуулахгүй байх эм. Түүний олсон мөнгөний нэлээд хэсэг нь эдгээрийг худалдаж авахад зарцуулагддаг. Мангрогийн намагт гуталгүйгээр Алехандра цаг агаарын таагүй байдал болон шумуулд хазуулахтай нүүр тулан, намгийн гүн хэсгээс нялцгай биетийг хусаж зүсэж авдаг. Навчин тамхи нь шумуулыг үргээдэг боловч тамхи дуусмагц тэрээр хясаа хайж нэг газраас нөгөө рүү явж байхдаа шумуултай өөрөө тэмцэх хэрэг гардаг. Гэртээ харих үед Алехандрагийн бие битүү шумуулд хазуулсан байдаг. Тэр маш бага орлого олдог. Хэрэв тэр азтай бол нэг өдрийн дотор хоёр сагс нялцгай биет цуглуулдаг (150 хясаа) нь 1.40 доллар үнэ хүрдэг.

Алехандра дороо долоон дүүтэй бөгөөд дүү нараасаа болж сургуульд сурч хичээл хийх боломж олддоггүй ба бусад хүүхдүүдтэй тоглож чаддаггүй байна. Гэхдээ тэр ийм байхыг илүүд үздэг учир нь хүүхдүүд хамт тоглох үедээ түүнийг муухай үнэртэй хэмээн хамт тоглохоос татгалздаг байна. Алехандра бага багаар өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээ алдсан. Нялцгай биет, хясаа цуглуулах ажил хийдэг бусад хүүхдүүд шиг тэрээр нийгмээс тусгаарлагдсан мэт мэдрэмж авдаг байна. Алехандрагийн хувьд амьдрал гарцгүй хонгил мэт санагддаг.⁶

Кейс-1: Доминиканы Бүгд найрамдах улсын уулын энгэрт дал модны холтос, цайраар хийсэн овоохойнд амьдардаг Сэнди. Тэрээр гурван дүүтэй ба үүр цайх үед газар эзэмшигчийн ачааны машины ачлагын хэсэгт хэсэг насанд хүрсэн хүмүүс болон үеийн хүүхдүүдийн хамт суун ажлын талбай руугаа явдаг. Тэд төмс түүх, ялзарсан сонгино ялгах, байцаа ухах, огтолж авсан саримсаа түүх зэрэг ажил хийдэг. Уг ажлаа өглөөнөөс орой нар жаргах хүртэл хийдэг ба үүнийхээ хөлсөнд 60-120 песо аль эсвэл 5-7 доллар авдаг. Энэ нь гэр бүлийнх нь бага орлогод хувь нэмэр оруулж, дүү нартаа гутал худалдаж авах гэх зэрэгт зарцуулдаг байна.

Сэнди сургуульд явдаггүй ба уулын энгэрт амьдардаг учир ирж очих нь хол, тэр бараг юу ч сурдаггүй гэж хэлэв. Гэвч тэрээр сурч, гэр бүлдээ үргэлжлүүлэн туслахыг хүсдэг. Мөн ээж нь ч түүнийг сургуульд сураасай гэж хүсдэг байна.⁷ Дээрх хоёр жишээ бол хүүхдийн хөдөлмөр тэдний амьдралд ямар сөрөг үр дагавар үзүүлж буйг харуулж байна.

Монгол улс: Өнгөрсөн 2022 оны наймдугаар сард хийсэн хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх судалгаагаар ажил эрхэлдэг хүүхдийн 37 хувь нь 15-17, 52 хувь нь 10-14, 11 хувь нь 5-9 насны хүүхэд байгаа аж. Гол төлөв жижиглэн худалдаа хийдэг. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн 58.6 хувь нь эцэг эх нь ажилгүй, 41.4 хувь нь өөрсдийн санаачилгаар ажил хийж байгаа.

Бодит кейс, тохиолдлууд

6 Child labour stories International Labour Office

7 Child labour stories International Labour Office

Кейс 1: 11-р ангидаа 3,4-р хороололд Next Electronics-д бараа шалгагчаар 1 сарын хугацаанд эцэг эхээсээ мөнгө авахгүй, хэрэгцээнийхээ мөнгийг олохын тулд ажиллаж байсан. Ажиллах хугацаанд тулгарсан хэцүү зүйл нь цалин тийм ч их хүрэлцээтэй биш, ажиллах хугацаа урт санагддаг байсан. Цалингаа хугацаандаа бүтэн аваад өөртөө зарцуулсан.	Кейс 2: 11-р ангийнхаа зун өөрийн хэрэгцээнийхээ мөнгийг олохын тулд (пүүз авах), эцэг эхээсээ мөнгөний хараат бус байдал, өөрийн санхүүгийн орлоготой болох зорилготой 2 сарын хугацаанд барилга дээр ажиллаж байсан. Ажиллаж байх хугацаанд тухайн барилгын 12 давхар луу материалуудаа алхаж зөөж байсан нь маш хэцүү санагддаг байсан. Гэхдээ цалингаа хугацаандаа авч, олсон мөнгөө өөртөө бүрэн зарцуулсан.
Кейс 3: 9-р ангийнхаа зуны амралтын 3 сараас өвөл хүртэл ар гэртээ тус болох, хэрэглээнийхээ мөнгийг олохын тулд машин угаалгын газарт ажиллаж байсан. Энэ нь надад тогтмол орлоготой, өөрийнхөө хэрэгцээг хангачихдаг байсан. Ажиллаж байх хугацаанд хичээл сургалтаас хоцрох, таеквондагийн бэлтгэл цалгарддаг, насанд хүрээгүй байсан учир томчуудтай харилцах хэцүү санагддаг байж билээ. Гэхдээ цалингаа цаг хугацаандаа авч, хэрэглээгээ зохицуулдаг байсан.	Кейс 4: 2021 онд аав ээжийнхээ саналаар, ажил хийх сонирхолтой санагдсан учир хүсэл сонирхлынхоо дагуу 1 сарын хугацаанд ресейпшн хийсэн. Ажиллах хугацаанд тохиолдсон хэцүү зүйл бол ажлаа хэрхэн хийхээ сайн мэдэхгүй, будилж байхад үйлчлүүлэгчид ёс бус харьцдаг, аашлах зэрэг хэцүү зүйлүүд тулгарсан. Гэхдээ уг ажлыг хийгээд маникюр хийж сурч, цалингаа хугацаандаа авч, өөрийн хэрэглээндээ бүрэн зарцуулсан.
Кейс 5: Сурагч байхдаа хэрэглээний мөнгөө олох зорилгоор пүүзний дэлгүүрт 2 сарын хугацаанд ажиллаж байсан. Ажил хийж байхад гэрээсээ хол зайд очиж ажилладаг байсан учраас эрт очиж, орой харьдаг. Тийм болохоор ажиллахаасаа илүү ядардаг байсан ч цалингаа хугацаандаа авч, хувийн орлогоо олж, аав ээжээсээ мөнгө авдаггүй байсан болохоор сэтгэл амар байсан.	

Дээрхи 5 кейс нь ярилцлагын аргаар судалсан баримтууд бөгөөд ажил эрхлэх давуу болон сул талыг нь дурдаж өгсөн байна.

Кейс-1

Тэрээр 3-р ангид сурдаг. Нарантуул олон улсын худалдааны төвийн зүүн хаалганы ойролцоо бохь, чихэр зардаг. Анх сургуульд орохоос өмнө ээж нь чихэр бохь заруулж эхэлсэн ба одоо бол өөрөө зарж мөнгө олохдоо дуртай. Ээж нь уг худалдааны төвийн дэргэд гутал зардаг байна. Тэрээр орлого сайтай өдрөө 10-12 мянган төгрөг олдог, ихэнхдээ 5 мянган төгрөгийн ашиг олдог байна. Олсон мөнгөө ээждээ өгөх аль эсвэл өөрөө дахин чихэр бохь худалдан авч зардаг. Ихэвчлэн ээж нь өөрийнх нь олсон мөнгөөр гэртээ талх, мах авдаг.

Өглөө 07 цагт босоод 08 цаг гэхэд зах дээр ирж орой 20-21 цагийн орчимд гэртээ харьдаг.

Кейс-2

Тэрээр 12 настай бөгөөд Нарантуул зах дээр тэрэг түрдэг уг ажлыг хийгээд жил гаруй болж байгаа. Ээж нь тогооч хийдэг. Ээждээ дэм болох үүднээс сайн дураараа энд тэрэг түрж байна. Тэрээр сургуульд сурдаг ба зуны амралтын үеэрээ өглөө 9 цагт ирж орой 19 цагт буудаг бол өвөл хичээлээ тараад ирж ажилладаг. Ээж нь ажил хийдэгт нь харин ч их баярладаг учир нь гэртээ хоол хүнсээ авдаг бас өөртөө хувцас авч өмсдөг. Дээрээ нэг ахтай 15 настай. Гэхдээ бага дүүг нь хараад гэртээ байдаг. Өдөртөө 15-20 мянган төгрөгтэй буудаг. Тэрээр сагсчин болох мөрөөдөлтэй.

Кейс-3

Аав нь хүнд өвчтэй хэвтэрт байдаг. Цэцэрлэгийн насны хоёр дүү, дунд сургуулийн нэг дүүтэй. Аавын өндөр үнэтэй эм тариаг авахад ээжийнх нь цалин хаана ч хүрдэггүй. Тиймээс сургуулиасаа чөлөө аваад Хүчит Шонхор зах дээр мах ачигч, барилгын туслахаас эхлээд олдсон бүхий л ажлыг хийдэг. Одоо 15 настай.

Кейс-4

Аав ээж хоёр бага байхад салж байсан. Эгч бид хоёр ээж дээрээ өссөн. Амьдралын бололцоо тийм ч сайн биш болохоор Сандэй худалдааны төвийн гуанзанд

зөөгч, угаагч давхар хийдэг. Өдөртөө давхар ажиллаж байгаа учир 50 мянган төгрөгийн цалинтай буудаг. Төгсөх анги учир хичээл сургалтаасаа чөлөө авч болохгүй. Сайн сургуульд орж, хүссэн мэргэжлээ эзэмшихийн тулд сургалтын төлбөрөө эртнээс цуглуулж эхэлсэн. Үнэндээ ээжийнхээ ачаанаас бага ч болов хөнгөлж байгаа учир хэцүү ч гэсэн мөнгөний үнэ цэнийг ойлгож, санхүүгээ удирдахад минь туршлага болдог. Одоо 17 настай.

Дээрх 4 кейс нь Нарантуул худалдааны төв болон Хүчит Шонхор зах, Сандей худалдааны төвд ажиллаж байгаа наймаа эрхлэгч болон ажиллаж байсан хүүхдүүдээс цуглуулсан баримт болно. Баримтуудаас үзэхэд

Харьцуулсан дүгнэлт: Гадаад болон Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх бодит кейсийг харахад нэг маш том нийтлэг шинж шалтгаан байгаа нь гэр бүлийн боломж бололцоо юм. Ихэнх хүүхдүүд ар гэр нь хангалттай орлого олдоггүй, гэр бүлдээ туслах, дүү нараа өсгөх сургах зэрэг асуудлаас болон багаасаа хүнд хүчир хөдөлмөр эрхэлж байна.

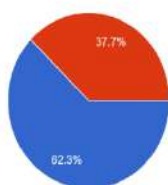
Уг хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн ажлын орчин нөхцөл хүнд бөгөөд бага насны хүүхэд ажиллахад тохиромжгүй байгаа юм. Мөн тэд илүү цагаар ажиллаж байгаа боловч үүнийхээ хариуд маш бага цалин хөлс авч байна. Ихэнх тохиолдолд хөдөлмөрийнхөө хөлсийг авч чадахгүй байх үе ч байдаг. Хөдөлмөр эрхэлснээр тэд сургуульд сурах боломжоо алддаг ба ихэвчлэн сурах хүсэл сонирхолтой байдаг боловч уг хүсэл сонирхлоо гаргуунд нь гаргаж ажилладаг байна.

Гурав.Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх давуу тал болон сул талыг тодорхойлох судалгаа

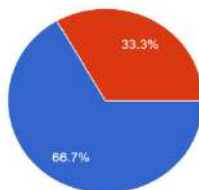
1.Таны хүйс

Оюутан

Сурагч



Эр
Эм



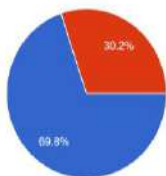
Эр
Эмэгтэй

Судалгаанд оролцсон нийт 160 оюутнаас 62.3% нь эрэгтэй байгаа нь эрэгтэй хүүхдүүд эмэгтэй хүүхдүүдээс илүү хөдөлмөр эрхэлдэг гэж харж болно .

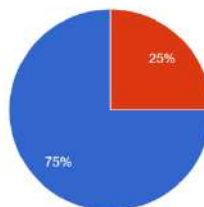
2.Та сургуульд суралцаж байхдаа ажил хийж байсан уу?

Оюутан

Сурагч



Тийм
Үгүй



Тийм
Үгүй

Үүнээс дүгнэхэд судалгаанд оролцсон оюутнуудын ихэнх нь сургуульд суралцаж байхдаа ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлэх буюу ажил хийдэг байсан нь насанд хүрээгүй хүүхдүүд ажил хийдэг гэдгийг баталж байна. Сурахын хажуугаар давхар хөдөлмөр эрхэлдэг байсан нь тэдэнд хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ байсныг харуулж байна.

3.Та ямар зорилгоор ажил эрхэлж байсан бэ? Оюутнуудын хариулт

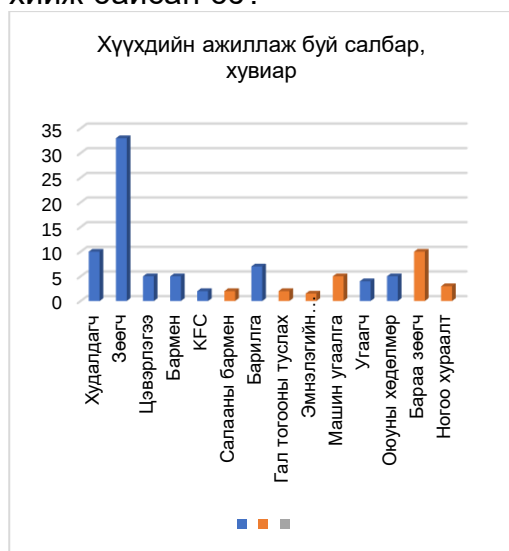


-Та ямар зорилгоор ажил эрхэлж байсан бэ? Сурагчдын хариулт

Энэ судалгаанд 55.6%-59.1 хувь нь хэрэгцээнийхээ мөнгө олох зорилгоор ажил хийдэг гэсэн байна. Өдөр тутмын хэрэгцээний мөнгөө өөрөө хөдөлмөрлөж олох хүүхдийг багаас нь биеэ даасан, бусдаас хараат бус байж санхүүгээ өөрөө удирдаж сурах, хөдөлмөрийн үнэ цэнийг ойлгоход чухал үүрэгтэй.

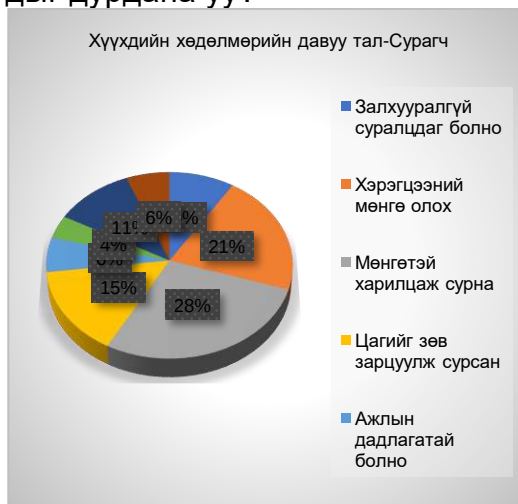
4.Ажил эрхэлж байсан бол ямар төрлийн хийж байсан бэ?

ажил



Хүүхдүүд өөрсдийн биедээ тохирохгүй, хүнд хөдөлмөр эрхэлдгийг харж болно.

5.Ажил хөдөлмөр хийхийн давуу талуудыг дурдана уу?



Үүнээс хүүхэд хөдөлмөр эрхэлснээр ямар олон давуу талтайг харж болно. Энэ бүхэн хүүхдүүд яагаад хөдөлмөр эрхлэх болсоныг харуулахаас гадна хүүхэд бүрт хэрэгцээгээ хангах мөнгөө олох, бие дааж, цагаа зөв хуваарилж сурсан гэсэн хариултууд ирээдүйд өөрийн гэсэн байр сууриа олоход чухал үүрэгтэй хандлага юм.

6. Ажил хөдөлмөр хийхийн сул тал нь юу вэ? Оюутан ба сурагчид



Хүснэгтээс харахад оролцогчид хүүхдийн хөдөлмөрийн сул талыг 25-31 хувь нь ядрана, хичээл хийх цаг бага гэсэн байгаа нь сурч боловсрох цаг хомс болдгийг харуулж байна. 8-15 хувь нь гэмтэж, бэртэх чөлөөт цаг бага, цалингаа авч чадахгүй байх гэж хариулсан нь хүүхдийн хөдөлмөрийн нөхцөлд түгээмэл тохиолддог асуудлууд байгааг харуулж байна.

Судалгааны дүгнэлт: Судалгаанд оролцогчдын 57.1% нь эрэгтэй, 42.9% нь эмэгтэй байна. Нийт оролцогчдын 14.2% нь их дээд сургуульд сурдаггүй, дунд сургуульд сурч байхдаа 72.1% нь ажил хийж байсан байна. Түүнчлэн сурагчдын 75 хувь ямар нэгэн хэлбэрээр ажил хийж байгаа нь эцэг эхчүүд хэрэгцээний мөнгийг тогтмол өгч чадахгүй байгааг харуулж байж болно. Тэдний дийлэнх нь өөрийн хувийн хэрэгцээний мөнгийг олохын тулд ажил эрхэлж байсан ба ажил эрхлэхдээ ихэвчлэн зөөгч, цэвэрлэгч, худалдагч, хар ажил буюу барилга дээр ачаа зөөх зэрэг ажлуудыг хийж байжээ.

Хөдөлмөрийн ашиг тус- Ажил хийж хүн болдог, Ар давж, хүлэг болдог

Хүүхэд ахуйдаа ажил хөдөлмөр эрхлэх нь түүний ирээдүйн байр суурьт эергээр нөлөөлөх боломжтой юу? Бидний амьдралд хүүхэд насандаа ямар нэгэн ажил хийж, цуглуулсан туршлагаараа ирээдүйн амьдралаа өөрчилж чадсан, олон жишээг дурдаж болно. Тухайлбал: Гацуурт ХХК ерөнхий захирал Л.Чинбат малчны хотонд төрж, багштайгаа мотоцикль унан малчны хот янзалж ямаа самнан хашаа хороо засч айл болгоны хар бор ажлыг хийж өсчээ. 15 хүүхэдтэй айлын 5 дахь хүүхэд болж төрсөн тэрсхэн олон дүү нартай байсан тул 10-р анги төгсгөлөө шинэ хувцас өмсөж үзээгүй талаараа дурсан ярьсан байна. Түүний хар багын хүсэл мөрөөдөл адуучин болох явдал байлаа. Түүний бага нас аргал түүх, мал хариулах, гүү барьж айраг бүлэх гээд борви бохисхийх завгүйгээр өнгөрсөн юм. Өдгөө дэлхийгээр нэг хэрэн “тэнэж” юм юм үзсэн Л.Чинбат захирал бага насаа “Миний хамгийн жаргалтай, ахиж хэзээ ч олдохгүй алтан үе минь” гэж дуу алдан дурсдаг.

Дээрх жишээ дүгнэхэд хүн ямар ч ажил хийсэн, ямар ч гэр бүлд төрж өсөж ямар айлын хүүхэд болсон нь тухайн хүн мөрөөдөлдөө хүрэхэд саад болж чадахгүй. Ямар ч хүнд хэцүү хөдөлмөр эрхэлсэн бай тэрхүү хөдөлмөрөө эерэг тал руу нь чиглүүлэх, давуу тал аа болгох юм бол амжилтанд хүрнэ гэдгийг харж болно.

Аманчио Ортегагийн түүх: Zara брендийг үүсгэн байгуулагч Аманчио Ортега Ортегагийн эцэг нь төмөр замын жирийн ажилчин, харин эх нь айлын гэр цэвэрлэн хэдэн зоос олдог эмэгтэй байжээ. Аманчио хоёр ах, нэг эгчтэй айлын отгон хүү. Ортегагийн бага нас туйлын ядуу зүдүү өнгөрсөн бөгөөд тэрээр эцэг эхдээ тус дэм болохын тулд 14-хөн насандаа сургуулиас гарч хувцасны дэлгүүрт туслах ажилтнаар оржээ. сургуулиасаа гарч ажил хийж мөнгө олохоор хатуу шийдсэн” хэмээн ярьсан байдаг. Ингээд тэрээр цамц эвхэхээс эхлэн оёх шидэх, материал сонгох гээд хувцас үйлдвэрлэх бүхий л шат дамжлагатай танилцан хийж сурчээ. Энэ хугацаандаа тэрээр хэн нэгний оёсон хувцсыг цааш дамжуулан зарах биш, харин хэрэглэгчдийн таашаалд нийцсэн хувцсыг өөрөө маш хурдан хийж зарвал мөнгө хийх асар их боломж буйг олж харжээ. “Zara” хэмээх загварлаг дэгжин мөртлөө харьцангуй хямд үнэтэй брэндийг үүсгэн байгуулж, дэлхийн хамгийн амжилттай бэлэн хувцасны брэнд болгож чадсан хүн. Тэрээр сүүлийн арван жилийн турш Европ тивийн хамгийн баян хүнээр тодорч байгаа бөгөөд энэ оны аравдугаар сарын мэдээгээр 83,2 тэрбум америк долларын

хөрөнгөөрөө Амазоны Жэфф Безос (90,6 тэрбум) болон Микрософтийн Билл Гейтс /90,0 тэрбум/ -ийг удаалж гуравдугаар байранд орсон байна.

Эндээс дүгнэхэд тухайн хүнд хүчир ажил нь ямар нэг агуу зүйлийн эхлэл байж болно. Хамгийн гол нь тэр хэцүү зүйлээ амжилт болтол нь хөдөлмөрлөх явдал ба тууштай тэвчээртэй зан болон хүнд хүчир зүйлийг хэрхэн даван туулах арга замыг олох ухаантай, тууштай хүнд амжилт өөрөө ирдэг.

Хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт, хөгжилтөд сөргөөр нөлөөлдөггүй, эсвэл сургуульд суралцахад нь саад болдоггүй ажилд гэр орон ба гэр бүлийнхээ төлөө санаа тавьж эцэг эхдээ туслах, бизнесийн үйл ажиллагаанд нь дэм болох, хичээлийн бус цагаар, эсвэл амралтаараа ойр зуурын хэрэгцээнийхээ мөнгийн олох зэрэг үйл ажиллагааг оруулдаг. Эдгээр нь хүүхдийн хөгжил болон гэр бүлийн амьжиргаанд хувь нэмэр оруулж, тэдэнд чадвар, туршлага, байр суурийг нь эзэмшүүлж, төлөвшүүлэн насанд хүрсэн хойноо нийгэмд үр ашигтай, бүтээлч гишүүн болоход нь тусална.

Дүгнэлт

“Ажил хийвэл дуустал, давс хийвэл уустал” хэмээн монголчууд эртнээс үр хүүхдэдээ сургаж ирсэн. Тиймээс ажлын амтыг эрт мэдэрсэн хүн амьдралдаа алдахгүй, хэл ярианы соёлд суралцах, танилын хүрээгээ нэмэх, мөнгө тооцоонд хянуур болох, зарчимч, хөдөлмөрч болох, тэсвэр хатуужил, өөрийгөө яаж хэрхэн хөгжүүлж болох суух зэрэг олон давуу тал байгааг амьдрал дээрх олон жишээнээс харж болно. Мэдээж сөрөг үр дагаваруудыг маш олон байгаа нь гадаад, дотоодын олон судалгаанууд, баримт бичгүүд бий.

Хүүхэд өөрт таарсан цагаар биеийн болон оюуны хүчний ажил хийх нь ирээдүйн байр суурьт эерэгээр нөлөөлж болно таамаглал ажиглалт болон кейс, баримтыг судласан судалгааны дүнгээр батлагдаж байна.

Санал, зөвлөмж:

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг эерэг тал руу нь чиглүүлэхэд эцэг эхчүүдийн тусламж, зөвлөгөө маш их хэрэгтэй. Тухайлбал: Санхүүгийн хувьд тогтвортой эцэг эхчүүд хүүхдээ бие даан ажил хийж, хөдөлмөрийн амтыг мэдрүүлэхэд анхаардаг болсон нь хөдөлмөрөөр дамжуулан хүүхдээ хүмүүжүүлэх нэг арга хэмээн үздэг байна.

Монгол улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар 15 байх бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна гэж хуульчлан гаргасан тул нас, бие, сэтгэхүйн онцлогт тохирсон ажлын эцэг эх, багшийн хамтын ажиллагаагаар нийгэмд тустай ажлуудыг ч зохион байгуулах боломжтой. (Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрийн газрууд)

13-15 насны хүнийг хууль ёсны төлөөлөгчийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд хөнгөн ажил эрхлүүлж болох ба тухайн ажил нь хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход саад учруулахгүй байх ёстой. Тиймээс эцэг эх, асран хамгаалагчид хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай ойлголттой болохын зэрэгцээ хүүхдийг аюулгүй, баталгаатай ажлын байр сонгоход нь хувь нэмэр оруулдаг байх нь зүйтэй.

Ашигласан материал

1. Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд, Улаанбаатар хот 2008 он
2. Хүүхдийн эрх, хүүхэд хамгаалал, Улаанбаатар хот 2011 он
3. Хүүхдийн хөдөлмөрийн мониторинг хэрэгжүүлэх удирдамж, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
4. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахад чиглэсэн нөлөөллийн стратеги 2007-2011 он

5. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах нь ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцын арга зүйн удирдамж
6. Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл
7. Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэл
8. Ирээдүйн судлаач 2018, Улаанбаатар хот 2018 он
9. Child labour stories, International labour office
10. Child labour, International labour organization, Unicef
<https://www.worldvision.org/child-protection-news-stories/child-labor-facts>

МЭРГЭЖИЛ ЭЗЭМШИН СУРАЛЦАХ ЯВЦАД ГАРЧ БУЙ ЗӨРЧИЛ: ҮЕ ТЭНГИЙНХНИЙ ДЭЭРЭЛХЭЛТ, ТҮҮНИЙ ШАЛТГААН НӨХЦӨЛ

*Илтгэгч: Ц.Өсөхбаяр, О.Анхцэцэг, Г.Билгүүн,
Ц.Оргилбаяр (Дотоод хэргийн их сургуулийн
Цагдаагийн сургуулийн 316 дугаар дамжааны
сонсогчид)*

*Г.Билгүүн (Дотоод хэргийн их сургуулийн
Цагдаагийн сургуулийн 315 дугаар дамжааны
сонсогч)*

*Удирдагч багш: А.Мөнхцэцэг (Дотоод хэргийн их
сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш,
цагдаагийн дэслэгч)*

Удиртгал

Сэдвийн үндэслэл: Монгол улсын Хүн ам орон сууцны 2015 оны тооллогоор 15-34 насны 1 сая гаруй залуучууд байгаа ба энэ нь нийт хүн амын 34.9 хувийг эзэлдэг.¹ Хүний хөгжлийн 2016 оны илтгэлд тусгаснаар 2040 он гэхэд манай улсын хүн ам 4 саяд хүрэх бөгөөд ажлын хэсгийн тооцоогоор 15-34 насныхан тэр үед хүн амын 29 хувийг эзлэх төлөвтэй байна². Харин 2023 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогоор 15-34 насны залуучуудын 14.6 хувь нь их дунд сургуульд суралцаж байна гэсэн тоо гарчээ.

Оюутан залуусын дунд далд байдлаар элбэг тохиолддог тулгамдсан асуудлын нэг нь дээрэлхэлт юм. Монгол улсад 13-25 насны залуусын 30 гаруй хувь нь сарын хугацаанд ямар нэгэн дарамтад өртдөг гэсэн судалгаа байна. ЕБС болон их дээд сургуулиудын дийлэнх хувьд нь хүүхэд залуучуудын дундах дарамт, шахалт, дээрэлхэлт байдаг ч үүнийг багш, эцэг эхчүүд мэддэггүй, анзааралгүй өнгөрдөг. Учир нь тэдний нүдэн дээр нь хүүхэд залуучууд бие биеэ дээрэлхдэггүй учраас багш нар манай ангид, сургуульд, дотуур байрны багш нар манай байранд дээрэлхэлт байхгүй" гэж ярьдаг.

Оюутнуудын дундах дээрэлхэлт нь янз бүрийн хэлбэртэй, олон хүчин зүйлстэй холбоотой бөгөөд тэдний амьдралын янз бүрийн үе шатанд илэрч болно. Хүүхэд залуучуудын дээрэлхэлт, ялгаварлан гадуурхалтын түвшний эрсдэлт хүчин зүйлсэд нь өмнө нь тэдний хүмүүжил, төлөвшил, өссөн орчин, томчуудын үлгэр дууриал, харьцаа, хандлага, түрэмгий зан байдал, дээрэлхэлтэд өртөж байсан байдал зэрэг хүчин зүйлүүд нөлөөлж байна.

Сэдвийн судлагдсан байдал:

Үе тэнгийн дээрэлхэлтийн асуудлыг сүүлийн жилүүдэд эрдэмтэн судлаачид, судалгааны байгууллагууд эрчимтэй судалж байгаа хэдий ч өргөн хүрээнд судалсан суурь судалгаа үгүйлэгдсэн хэвээр байна. Нээлттэй нийгэм форум 2017 онд "Залуучуудын дундах хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх нь" нотлох баримтын тоймыг судалсан судалгаанд залуучуудын дундах дээрэлхэлтийн нөхцөл байдлыг илүү нарийвчлан илрүүлсэн байна. Тухайн сэдвийн хүрээнд Боловсролын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгээс (2019) "Үе тэнгийнхний дундах дарамт дээрэлхэлтийг урьдчилан сэргийлэх нь" сургалтын хөтөлбөр, 2019 онд Үе тэнгийнхний дээрэлхэлтийн өнөөгийн байдлыг судалсан нь судалгааг Б.Бямбасүрэн магистр (NLM тусламжийн байгууллагын ХЭХ-төслийн ажилтан), Курсийн ялгаа ба үе тэнгийн дээрэлхэлтийг судалсан нь судалгааг Г.Өлзийхүү, Г.Дугаржав (ДХИС-ийн цагдаагийн сургуулийн 3211 дамжаа), Бүх нийтийн боловсролын төлөө иргэний нийгмийн үндэсний эвслээс (2020),

1 Хүн амын орон сууцны тооллого . УБ. 2015

2 Хүний хөгжлийн илтгэл УБ. 2016

Үе тэнгийн дарамт, дээрэлхэлтээс урьдчилан сэргийлэх аргачлал, гарын авлага, 2020 онд ЕБС дахь дээрэлхэлтийг бууруулах арга замыг судалсан нь судалгааг Г.Гэрэлтуяа (бакалаврын дипломын ажлын хүрээнд) тус тус судалсан байна.

Онолын хэсэг

Оюутнуудын дундах хүчирхийллийн нэг хэлбэр бол дээрэлхэлт юм. Гэтэл манайд бусдад дээрэлхүүлж шоглуулах нь байх зүйл, хүний өсөж том болох үйл явцын нэг хэсэг хэмээн хүлээн зөвшөөрч, нийгмээрээ ноцтой асуудал гэж үзэхгүй байх хандлага одоо хүртэл байсаар байна.

Харин зарим улс оронд дээрэлхэлттэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн хууль эрх зүйн баримт бичгийг боловсруулж мөрдсөөр байна. Тухайлбал АНУ-д 1999 оноос хойш 49 муж улс болон Колумбын дүүрэгт дээрэлхэлтийн эсрэг хуулийг батлан хэрэгжүүлж байна. Бусдад дээрэлхүүлэх нь олон сөрөг үр дагавартай бөгөд тэдгээрийг нэрлэвэл түгшүүр, сэтгэл гутрал, сурлагын амжилт муудах, зан үйлийн өөрчлөлттэй болох, амиа хорлох бодол тээх эсвэл үйлдэх зэрэг орно. АНУ-ын Сэтгэл зүйн үндэсний ассоциациас дарамт дээрэлхэлт гэдэг нь нэг хүн нөгөө хүнийг зориуд давтамжтайгаар хор учруулах, тааламжгүй байдлаар довтлох үйлдэл бөгөөд энэ нь бие махбодын болоод хэл ярианы өөр бусад далд үйлдлээр хохирол учруулж болно хэмээн тодорхойлжээ.

Дээрэлхэлтийн учир шалтгааны үндсэн хүчин зүйлийг тайлбарласан сэтгэл судлалын, гэмт хэргийн, социологийн гэх мэт олон шинжлэх ухааны салбаруудын онолууд байдаг. Психоанализын онолыг үндэслэгч Зигмунд Фрейд нь хувь хүн төлөвших суурь таван наснаас өмнө тавигддаг бөгөөд хүний хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл нь төрөлхийн үл ухамсарлагдсан зөн билэг хэмээн үздэг. Энэхүү зөн билэг нь өсч үржих, амьдрахад шаардлагатай хүч төдийгүй бие хүний хөгжлийн үндэс болдог хэмээн үзжээ.

Улс орнуудад эрүүл мэндийн байдал, хүний хөгжилд ихээхэн ололт амжилт гарч байгаа хэдий ч залуучууд тэр дундаа өсвөр насны хүүхэд, оюутнуудад зохистой эрүүл, аюулгүй орчимд хөгжих, боловсрох бүхий л боломжоор хангагдах, төрөл бүрийн үйлчилгээ хүртэх, нийгмийн амьдралд оролцож, нийгэмд байр сууриа эзлэх, цаашилбал: хувь хүний хөгжил, нийгмийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах идэвхтэй зөв иргэн болгон төлөвшүүлэх асуудал бусад улс оронтой адил манай улсад ч чухал болсоор байна. Өсвөр насныхны хөгжилд хөрөнгө оруулалт хийх нь улс оронд үүсэх нийгмийн олон асуудлаас сэргийлж байгаа явдал хэмээн үздэг.

Оюутан залуусыг аливаа хүчирхийлэл, дарамтаас ангид, амар тайван нөхцөлд амьдруулах нь улс үндэстний ирээдүйн хөгжлийн тухай асуудал юм. 15-24 насны хүүхэд, залуучуудын нийгэм-сэтгэл зүйн байдал нь өвөрмөц онцлогтой байх бөгөөд эрдэмтдийн судалснаар өсвөр буюу 12-20 насанд хүүхдүүд өөрийгөө таньж мэдэх, өөрийн дотоод ертөнцийг хүлээн зөвшөөрөх хэрэгт өндөр байдаг. Энэ насанд өөрийн байдлаа бусадтай адилтгаж жиших явцад сургууль, багш, нэг ангийнхан ихээхэн үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд бусад хүмүүс ч хүлээн зөвшөөрөх нь чухал юм. Харин 20-25 насныхны хувьд бусадтай тогтвортой, тайван, нөхөрсөг итгэлтэй харилцааг тогтоож чадахгүй бол ганцаардаж нийгмээс тасрах хандлага давамгайлдаг байна. Юу юунаас илүү өөрийгөө буюу "Би"-ээ олох, нийгэмд байр суурь эзлэх, сурч боловсрох, хөгжих хэрэгцээ тэдний хувьд хамгийн чухал эгзэгтэй үе байдаг. Тийм ч учраас дэлхийн хэмжээнд залуу хүний амь нас, эрүүл мэнд сайн сайхан байдалд аюул учруулж буй орчин, нийгмийн хүчин зүйлүүд олон байгааг судлан тогтоох бодлого, хөтөлбөр гаргахад илүү анхаарч байна. Энэ бүх онол үзэл баримтлалын агуулга, хууль зүй тогтлоос үзвэл бага балчир хүүхдүүд, өсвөр насныхны эрүүл аюулгүй осож хөгжих орчныг бий болгож, зөв хандлага төлөвшлийг бэхжүүлснээр дарамт, дээрэлхэлт, хүчирхийллийг бууруулж, нийгмийн сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлэх боломжтой юм.

Дээрэлхэлтийг үйлдэгдэж буй нөхцөлөөс нь шалтгаан шууд (дээрэлхэгч дээрэлхүүлэгчийн хооронд шууд харилцаа үүссэн үед) болон шууд бус (худал цуу яриа тараах гэх мэт шууд бус харилцааны үед) гэж ангилдаг. Мөн бие махбодын, үг хэлээр, харилцааны болон цахим дээрэлхэлт хэмээн ангилж үздэг.

"Дээрэлхэлт" гэдэг нь хэн нэг залуу эсвэл бүлэг залуучуудын зүгээс бусдын ялгаатай байдлыг үл хүлээн зөвшөөрөх, тэдэнд тааламжгүй, ялгавартай хандах, илт дээрэнгүй зан үйлийг гаргаж бие биеэ эрх мэдлийн тэнцвэрт бус харилцаанд удаа дараа оруулах эсвэл үйлдэх магадлалтай байдлыг хэлнэ"³ хэмээн тодорхойлсон байна.

Оюутнуудын дундах дээрэлхэлт нь түрэмгийлэгч нь сэтгэл ханамжийг, хохирогч тал нь ялгаварлалтаас сэтгэл зүйн хямралыг мэдрүүлэн, бие махбод, сэтгэл санааны тэнцвэргүй байдалд оруулах замаар, давтамжтайгаар үйлдэгдэж байна. Дээрэлхэлтийг залуучуудын дунд гардаг санамсаргүй "алдаа" гэхээс илүүтэй хэн нэгнийг зориудаар хорлох, хохироох гэсэн сэдлээр үйлдэгддэг гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Дээрэлхэлтийн мөн чанар нь түрэмгий зан үйлээр илэрдэг. Дээрэлхэлтийг бие махбодын, үг хэлээр, харилцааны болон цахим дээрэлхэлт гэж ангилж үздэг. Мөн өсвөр насандаа хэн нэгнийг дээрэлхэх эсвэл дээрэлхүүлэх нь хожим илүү ноцтой хүчирхийлэлд өртөх, эсвэл эсрэгээрээ хүчирхийлэл үйлдэх эрсдэлтэй юм. Оюутнуудын дундах дарамт дээрэлхэлт нь бие махбодын, харилцаа нөхөрлөлийн, үг хэлээр, кибер цахим орчны зэрэг хэлбэрээр илэрдэг бөгөөд дарамт дээрэлхэлтээс үүдэж гэмтэл, шарх, өвдөлт, цухалдал, уурлах, айх, гадуурхагдах, уйтгарлах, гуних гутрах, ганцаардах, өөртөө итгэлгүй болох, сэтгэл санаа тогтворгүй, түгшүүртэй болох, стресс, бусдаас өөрийгөө дорд үзэх, бусдаас ичих гэх мэт мэдрэмж үүсдэг байна.

Бие махбодын дээрэлхэлт нь цохих, түлхэх, нудрах, чимхэх, дэгээдэх, гэх мэтээр илэрдэг. Сургуулийн бие засах өрөөнд нэгнээ бүлэглэн дээрэлхэх, өмд шувтлах, хормойг нь сөхөх, зохимжгүйгээр биед нь хүрэх зэрэг үйлдлүүдийг тооцож болно. Өсвөр үеийнхэн өсөж том болохын хэрээр тэдний хоорондын дээрэлхэлт нь илүү түрэмгий, хүчирхийллийн шинжтэй болдог.

Үг хэлээр дээрэлхэх нь нэр хоч өгөх, шоолох, ёжлох, өөдөөс нь зангичих, хараах, дорд үзэх зэргээр илэрнэ. Өсвөр үеийнхэн өсөж том болохын хэрээр үг хэлээр дээрэлхэх нь их ч улмаар үзэн ядалтын шинжтэй үг хэлэх, басах, зангах, бие махбод болон сэтгэцийн ялгаатай байдлыг дөвийлгөх, байдлаар даамжирдаг. Харин ахлах ангид орсон өсвөр үеийнхэн бие биеийндээ, өөртөө итгэх итгэл, өөрийгөө хүндлэх байдалд сөргөөр нөлөөлдөг.

Дээрэлхэлтийн өөр нэгэн хэлбэр бол **бусадтай харилцах харилцааг нь хязгаарлах** явдал юм. Энэ нь найзалж, байсан оюутнууд харилцаагаа таслах, хов хэлэх, худал цуу тараах, тоглоом хийх, олны өмнө ичгэвтэр, аюултай байдалд оруулах зэрэг ганцаардуулах байдлаар илэрнэ.

Цахим буюу мэдээлэл технологийн хэрэгсэл ашиглан дээрэлхэх нь сүүлийн үед олширч байна. Энэ нь цахим орчинд бусдыг дээрэлхэх бүх үйлдлийг хамаатуулдаг. Тухайлбал текст мессеж, дуут шуудан, и-мэйл, цахим хуудас, аудио болон видео бичлэг, чат ашиглан бусдыг дээрэлхэх үйлдлийг хамааруулна. Эцэг эх, асран хамгаалагчдын зүгээс энэ хэлбэрийн дээрэлхэлтэд анхаарал хандуулах шаардлагатай, энэ хэлбэрийн дээрэлхэлт өртсөн оюутнууд сэтгэл санаа дарамтад орсон байдаг. Өсвөр үе, залуучууд техникийн дэвшлийг насанд хүрэгчдээс түрүүлж мэдэж хэрэглээ болгосон байдаг тул анхаарал хяналт тавихын тулд өөрсдийгөө бэлдэхэд цаг их ордог. Дэлхий нийтэд энэ төрлийн дээрэлхэлтийг тулгамдсан асуудал болохыг харуулсан харамсалтай явдал бол Тайлор Клементэй хэмээх оюутан цахим дээрэлхэлтийн бай болж улмаар 2011 онд 18 насандаа амиа хорлосон явдал юм.

3 Жаргалсайхан,Т., Ба нар., (2017). Залуучуудын дундах хүчирхийллээс урьдчлан сэргийлэх нь, Томопресс

Хүчирхийллийн энэ төрлийг Монголд “залуучуудын дундах хүчирхийлэл” хэмээн тайлбарлаж байна. Түүнчлэн МУ-ын эрүүгийн хуулийн 181 дүгээр зүйлд “танхайрах” гэсэн зүйл анги байгаа бөгөөд энэ нь “Бусдын илтэд үл хүндэтгэн хүч хэрэглэсэн буюу хэрэглэхээр заналхийлсэн, нийгмийн хэв журмыг ноцтой зөрчсөн үйлдэл” бол энэхүү зөрчлийн үндсэн бүрэлдэхүүнд “бусдыг үл хүндэтгэсэн”, “хүч хэрэглэсэн”, “нийгмийн хэв журмыг зөрчсөн”, “догшин авирлах” зэрэг үйлдэл багтаж байна.

Дээрэлхэгч: Цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр дээрэлхэгч оюутнуудын зан авир өөрчлөгдөж, түрэмгий зан байдалтай болсон байдаг. Учир нь тэднийг тойрон хүрээлэгчид болон бусдын зүгээс ирэх хариу үйлдэл нь ийнхүү сөрөг зан үйл төлөвшихөд хүргэдэг. Барбараа Колорозо⁴ дээрэлхэгчийн 7 төрлийг гаргаж ирсэн байна.

1. Өөртөө итгэлтэй дээрэлхэгч Өөрийнхөө хүч, харагдах байдалд итгэж бусдыг дээрэлхэх хандлагатай.

2. Социаль дээрэлхэгч- Бусдыг сэтгэл зүйн байдлаар дээрэлхэх хандлагатай. Ингэхдээ худал цуу яриа хов жив ашиглан түүний хүрээлэлд хэн орж, хэн орохгүй вэ? Гэдгийг шийддэг.

3. Хамгаалалт сайтай дээрэлхэгч: өөрийн гадна төрх, биеэ авч яваа байдлаар үүнийг нуун далдлах хандлагатай

4. Хэт идэвхжилттэй дээрэлхэгч: Энэ төрлийн дээрэлхэгчид нь сурлагын үзүүлэлт хангалтгүй байх нь элбэг байдаг.

5. Өөртөө итгэлгүй (дээрэлхүүлсэн) дээрэлхэгч: Энэ төрлийн дээрэлхэгчид нь өөрсдөө дээрэлхүүлэгч байдаг. Бусдад дээрэлхүүлсэн уур бухимдлаа өөрөөсөө сул дорой нэгнийг дээрэлхэх байдлаар илэрхийлдэг.

6. Бүлгээр дээрэлхэгч: Ганцаараа байхдаа бусдыг дээрэлхдэггүй боловч олуулаа байхдаа дээрэлхэх сэдэлтэй болдог.

7. Бүлгэлэн дээрэлхэгч: Тэд тодорхой газар хязгаарт өөрсдийн эрх мэдэл, нөлөөг тогтоох гэсэн зорилготой бүлэглэлд хамаардаг. Мөн тухайн бүлгийнхээ төлөө юуг ч хийхээс буцдаггүй.

Дээрэлхэх зан үйлийг гаргаж буй оюутнууд хүүхэд байхдаа эцэг эхийн дэмжлэг ялангуяа сэтгэл санааны дэмжлэг харьцангуй бага авсан байдаг. Мөн эцэг эх нь бие махбодын шийтгэлийг үндсэн сахилга батын стратеги болгон ашигладаг байсан, эцэг эхчүүд гэр бүлдээ асуудал шийдвэрлэхдээ бие махбодын шийтгэл ашиглах, хүч хэрэглэснээр хүүхдийг дээрэлхэх зан үйлтэй болоход нөлөөлдөг гэдгийг анхаарах нь зүйтэй. Дээрэлхэгчид илрэх зан байдлын онцлог шинжүүдийг аваад үзье.

- Бусадтай юм бол зодолдох, хэрэлдэх хандлагатай байх.
- Өсвөр үеийнхний хүүхдүүд дээрэлхдэг зан үйлтэй нэгэнтэй найзлан нөхөрлөдөг
- Түрэмгий ширүүн зантай
- Өөрийн хийсэн буруутай үйлдлээс болж өмнө нь ямар нэгэн арга хэмжээ сануулга авч байсан
- Илүү мөнгө, шинэ эд зүйлтэй болох, хэрхэн тийм зүйлтэй болсноо тайлбарлаж чадахгүй байх
- Өөрийнхөө асуудалд бусдыг буруутгах хандлагатай
- Өөрийнхөө хийсэн үйлдэлд хариуцлагаа хүлээж чадахгүй

Дээрэлхүүлэгч: Дээрэлхүүлж буй нэгэн ихэвчлэн нийгмийн харилцааны ур чадвар сул, өөртөө итгэх итгэл муу, дэмжлэгийн сүлжээгүй, эрүүл мэндийн асуудалтай, суралцах чадвар муу эсвэл эсрэгээрээ хичээлдээ сайн байдаг. Дээрэлхүүлэгчид илрэх зан байдлын онцлог шинжүүд илэрдэг байна:

- Дотогшоогоо чиглэсэн, ичимхий, хаалттай, цөөн хэдэн найзтай, сурлага нь муудах, хичээл номдоо сонирхолгүй болох, идэвхгүй болох, найз нараасаа хөндийрөх, нийгмийн харилцаанд орохоос зайлсхийх, татгалзах

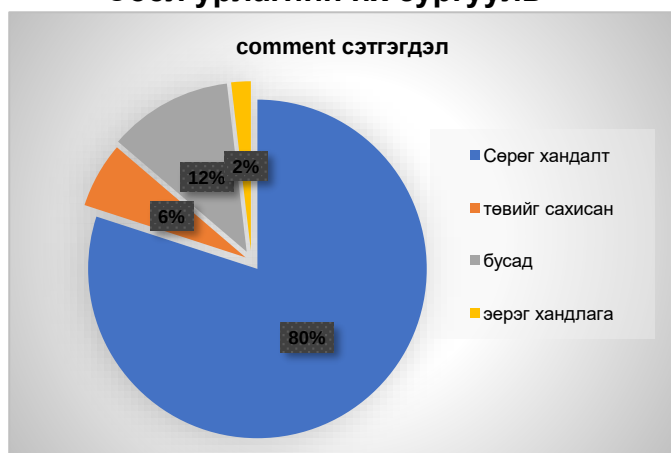
4 The Bully, the Bullied and the Bystander (2003)

- Бие болон сэтгэл зүйн хувьд сул эсвэл бусдаас ялгагдах шинжтэй (намхан, ээрүү, шүдний аппараттай, хэт идэвхжилттэй гэх мэт)
- Өөрийгөө илэрхийлэх, хамгаалах чадвар сул, амархан бууж өгөх хандлагатай, бэртэл гэмтлээ тайлбарлаж чадахгүй байх эсвэл тайлбарлахаас зайлсхийх
- Бусдаас тусламж авч чаддаггүй
- Дутуу дулимгийн хам шинжтэй
- Өөртөө итгэх итгэл багатай, амиа хорлох тухай бодох, унтаж чадахгүй байх, хар дарж зүүдлэх, өөрөө өөртөө гэм учруулах, гэрээсээ зугтах, өөрийгөн гэмтээх, амниа хорлолтын талаар ярих, өөрийгөө гэмтээх зэрэг шинж ажиглагдана.
- Стрессийн шинж тэмдгүүд тухайлбал, толгой нь байнга өвдөх, эсвэл өвдөж байна гэж хэлэх, хувцас, ном, үзэг харандаа, чимэг зүүлт, тоглоом, эд зүйлсээ алдсан байх, эсвэл эвдэрсэн байх, хооллолтод өөрчлөлт гарах, хоолоо идэхгүй ирэх, өлссөн ирэх.

Сул дорой л бол дээрэлхүүлэгч байдаг гэж үзэж болохгүй. Зарим тохиолдолд бусдаас илүү амжилттай, чадвартай нэгэн ч дээрэлхүүлж байдаг. Нийгмийн янз бүрийн нөхцөлд дасан зохицох, бусдаас өөр ч өөрийнхөөрөө байх, зөрчил шийдэх зэрэг нийгмийн харилцааны чадваруудыг эзэмшүүлэх нь дээрэлхэлтээс урьдчилан сэргийлэх гол хүчин зүйл юм. Дээрэлхэлтийн хохирогч болсон оюутнууд сэтгэл санааны эерэг дэмжлэг үзүүлэх, ярилцах, сэтгэл санаагаа илэрхийлэх боломжийг олгох нь зүйтэй.

Гэрч буюу хөндлөнгийн ажиглагчид: Дээрэлхэх явцыг хөндлөнгөөс идэвхгүй ажиглаж байдаг хүмүүсийг энэ ангилалд хамаатуулна. Үүнд оюутнууд, багш, ажиллагсад ч энд хамаатуулна. Хөндлөнгөөс ажиглаж буй этгээдүүд хурдан хариу үйлдэл үзүүлдэг, зохих арга хэмжээг яаралтай авч асуудлыг зохицуулж чаддаг байх нь дээрэлхэлтийг багасгах, урьдчилан сэргийлэх нэгэн төрлийн гэмт хэрэг гарах эрсдэлийг бууруулах юм. Тийм ч учраас анги удирдсан багш нарыг урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээнд чухал үүрэгтэй хүмүүс гэж үздэг.

Соёл урлагийн их сургууль



Сэтгэгдэл үлдээсэн иргэд бухимдалтайгаар сөрөг сэтгэгдэлүүдээр хүч түрэн орж ирж буй нь уг сөхөгдсөн асуудал нь оюутан залууст тулгамдаж буй маш том асуудлуудын нэг хэмээн үзэхэд хүргэж байна.

Жүжигчин Т.Бадамжав цахим хуудсандаа “Хүн гүтгэх хуультай шүү. Баримт нотолгоотой зүйл ярихыг хүсье. Гүтгэсэн хүмүүсийг Цагдаагийн байгууллагад өгнө” гэх агуулга бүхий сэтгэгдэл бичин удалгүй устгасан юм. Энэхүү сэтгэгдэлд өөр нэгэн эмэгтэй

шүүмжлэл бичжээ.

СУИС-ийн Театрын урлагийн сургуулийн захирал Д.Даваасүрэнгээс тодрууллаа. Тэрээр “Би 2019 онд энэ албан тушаалд томилогдон ажиллаж байна. Энэ таван жилийн хугацаанд оюутнууд хоорондоо зодолдож, хамраа хугалсан, мөнгө нэхдэг гэх асуудлууд эрс цөөрсөн. Гэхдээ огт оюутнуудын хэв журам, сахилга батын зөрчил гардаггүй гэж хэлэхгүй. Залуучуудын дунд санаатай болон санаандгүй зөрчил гарсан гомдлууд ирдэг. Энэ сургуульд анх ирээд 4,3,1 курсийн оюутнууд нэгнийгээ дээрэлхсэн тохиолдол гарсан. Тухайн үед нотлох баримтыг нь шалгаж, эцэг эхчүүдтэй нь уулзаж, сургуулиас хасах шийдвэр гаргаж байсан. Үүнээс хойш ноцтой асуудал гараагүй.

Кэйс-1

СУИС-ийн 2020 оны төгсөгч: Намайг СУИС-ийн салбар сургуульд сурдаг байхад Соёлын сургуулийн төгсөх ангийн "Ө" гэдэг ах доод үеийнхнээ их дээрэлхдэг байсан. Нэг удаа доод курсийн хөвгүүдээ зодсон юм билээ. Зодуулсан хүүхэд тэр шөнөдөө хүндэрч хоноод, үүрээр гэртээ ороод нас барсан гэдэг. Гэхдээ нас барсан шалтгаан нь зодуулснаас болоогүй гэж тухайн үед дүгнэгдсэн. Зодсон хүүхдүүдээс ганцхан "Ө" гэдэг ах сургуулиас хөөгдсөн. Гэхдээ ял аваагүй. Хамт байсан ангийнх нь хэдэн хүүхдүүдэд жилийн чөлөө өгч, тухайн жилд хичээлээс чөлөөлсөн. Зодуулсныхаа дараа нас барсан учраас бид "Ө" гэх ахыг алсан гэдэгт итгэдэг.

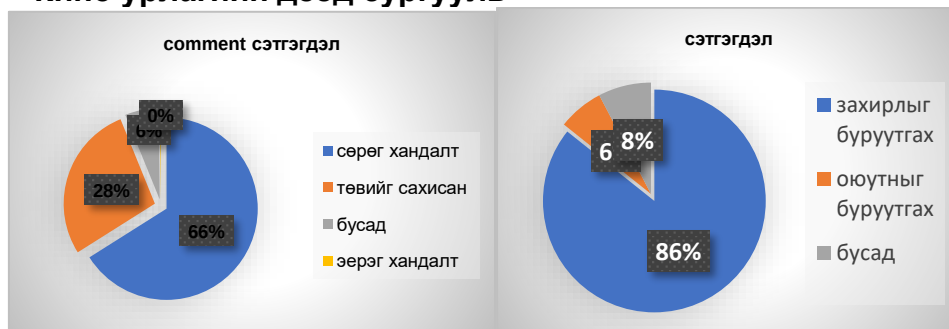
Хамгийн сонин нь сургуулиас хөөчихсөн хойно сургуулийн аваргын тэмцээнд тэд нар орж байсан. Ах нарыг хүндэлж байгаа учраас бид нар тэмцээнд орохыг эсэргүүцэж чадаагүй. Бас сүүлийн жил учраас хожигдоотхоорой гэсэн. Тэгээд тэд медалийн төлөө тоглолтод шалгарч, алт билүү мөнгөн медаль авсан санагдаж байна. Бид нар 2016 онд элсэж ороод сургуулийн коридор голлож алхаж үзээгүй. Дандаа л 3, 4 дүгээр курсийн эгч нар коридорын голоор алхдаг. Бид нар ханаа дагаад шал харж явдаг байсан. Биднийг элссэн жилд маш өөр болж, дээрэлхэлт байхгүй болсон гэж яригддаг байсан. Тухайн жилд анги бүрийг камержуулсан юм.

Кэйс-2

СУИС-ийн 2018 оны төгсөгч: Би СУИС-ийн театрын ангид 2014 онд элсэн орж байсан. Тухайн үед манай сургуулийн дээд курсийн эгч нар бид нарыг хичээл тасрын дараа сургуулийн ойролцоо дуудаад архи авхуулж уудаг байсан нь наад захын л асуудал. Зүгээр ч нэг архи авхуулахгүй заавал хамт уу, уугаад дуустал зогсож бай зэрэг асуудал бол үнэхээр хэцүү санагддаг байсан. Бас манай ангийн зарим охидыг ах захха мэддэггүй гээд эгнүүлж зогсож байгаад алгадана, тийрнэ, дарамтална. Бид ч гэсэн хэсэг гадуурхалтад өртөж байсан. Энэ мэт асуудлыг ямар ч багшид хэлэхгүйгээр дотроо л учраа олдог байсан.

Тухайн үед манай ангийн зарим охид дээрэлхэлтээс болж зарим нь хичээлээ тасална зарим нь Сити, КУДС зэрэг сургууль руу явсан байдаг. Оюутнуудыг тийм хэцүү байдалд оруулсан ах эгч нарт сануулга өгөөд л үлдээсэн. Ерөнхийдөө СУИС-д суралцаж байх хугацаандаа худлаа инээж, хэн нэгэнд тал засахыг маш сайн сурсан. Бидний дээд үеийнхэн бүр хүнд хэцүү байсан гэж ярьдаг юм билээ. Одоо ингээд бодоход биднийг энэ сургуульд орох цаг үеэс л диктатур гэдэг зүйлийг ярьж эхэлсэн. Хэрэв өөрсдийнх нь нэг яргалалыг даван туулах юм бол нэгэн төрлийн чадвар гэж хаацалдаг байсан. Магадгүй тухайн үеийн дээд курсийн ах эгч нар хэтэрхий хэтрүүлдэг байсан байгаа юм. Одоо бол энэ асуудал нь харьцангуй дээр болсон гэж сонссон.

Кино урлагийн дээд сургууль



Үүнээс үзэхэд сэтгэгдлээ хуваалцаж буй иргэдийн дийлэнх хувь нь маш бухимдалтайгаар уг болсон явдалд зохих ёсны байгууллагаас нь тохирох арга хэмжээ оногдуулахыг шаардаж байна.

Төгсөгчийн ярилцлага: Сайн байна уу. Би хэдэн жилийн өмнө КУДС-ийн харьяат Урлаг-Урлан МСҮТ-ийг төгссөн. Төгсөх жил бид уг нь дадлагад гарах ёстой. Гэтэл цөөн хүүхэдтэй мэргэжлийн ангийг сургуульдаа үлдээж, хохироодог байсан. Бусад мэргэжлийн хүүхдүүд телевиз, студи зэрэгт дадлага хийн ажиллаж байхад бид нар сургуульд байдаг тоо томшгүй олон хог новш, эд хогшил болсон өрөөнүүдийг цэвэрлэж өглөө 09-өөс орой 08 эсвэл 10 цаг хүртэл тэнд байдаг байлаа. Охидуудыг өрөөндөө цэвэрлэгээ хийлгэж, бичиг цаас янзлуулж, өрөөнд нь орж ирсэн хүмүүст цай хоолонд үйлчлүүлж гүйлгэнэ, үйлчлэгчтэй цуг цэвэрлэгээ хийлгүүлнэ, ирэхгүй бол төгсгөхгүй гэж бооно. Хөвгүүдийг зуслангийнхаа модыг бэлдүүлэх гэж, нохойгоо хооллуулах гэж авч явна. Элдэв янзын гэрэл, утас, эвдэрсэн гээд өчнөөн зүйлсийг өдөрт суух ч зав өгөхгүй янзлуулна. Энийгээ дадлага гэж хэлдэг. Энэ бүх зүйлсээ урлаг хэцүү гэсэн нэр дор халхалдаг. Тэнд Өнөрөө найруулагч жүжигчин Энхжин нар хүүхэд алгадаад зогсох эн тэр бол тийм ч цочирдмоор зүйл биш. Урлаг угаас хэцүү хүчирхийлэлтэй. Манай ангийн охин киноны нүүр хувиргалтын газар дагалдаад нэлээн удсаны дараа одоо цалинтай ажлуулна гэж хэлээд хагас жил ажлуулсан мөртлөө 50000 төгрөг өгсөн.

Бас анх сургуульд орж байхад КУДС-д курсийн ялгаа байдаг юм гэж инээдтэй юм яриад. Дээд ангийн ах нар охидын хөх, бөгс оролдож, эндээс төгсөхдөө та нар

онгон төгсөхгүй гэж сүрдүүлж, өөртэй нь унтахыг шаарддаг байсан. Ах нар нь бид нарыг дуудаж уулзана гэснээ зодож, архи тамхинд гүйлгэж, эгч нар нь охидуудыг алгадаж, нулимж зоддог байсан. КУДС-ийн оюутнууд нь ч ялгаагүй. Охидууд нь өөрсдийгөө үнэхээр том гэж боддог үнэн харгис гаж, хөвгүүд нь ч ялгаагүй. Анх сургуульд орохдоо маш их баярлаж, хүсэл тэмүүлэл дүүрэн орсон, 9 дүгээр ангиа амжилттай төгссөн ч урлагт хайртай болохоор МСҮТ-ийг сонгосон хүүхдүүдийг үнэхээр тамладаг газар даа. Ийм золбин, хэрэгцээгүй, хичээлдээ унасан хүүхдүүдийн мөнгийг нь идэх гэж байлгадаг сургууль шүү дээ. Энэ сургуулиудад шалгалт хийж татан буулгаасай гэж хүсч байна.

За мөн захирлын зүгээр л нэг банкны дансанд 100 сая төгрөг бэлэн байдаг. Тэгэхээр өөр олон дансанд нь хэд ч байдаг юм. Тэгсэн хэр нь үйлчлэгчээ 500,000 төгрөгөөр цалинжуулдаг. Тийм том газрыг ганцхан үйлчлэгч л цэвэрлэдэг. Сурагчдын ашиглах мэдээллийн технологийн кабинетад ажилладаг компьютер бараг ховор доо. Багш нарын цалинг өгөхгүй их л юм болдог газар. Тэнд байхад маш их айдастай байдаг байсан, сүүлдээ уйлаад ээж ааваасаа гуйж байж сургуульдаа явахаа больсон доо.

Batbold Namsrai
2008-2012 оны төгсөлтийн хохирогчдын нэг нь би. Энэ замыг л туулсан даа.

1y Like Reply Edited

73 🗨️ 👍 🙄

Bulgan Manidar
Очсон газар болгоноо бузарлаж, хөрөнгийг нь цусалж, хүүхдүүдийг дарамталж, зодож дээрэлхэж байдаг хараал идсэн заваан гэр бүл юм даа энэ Солонго, Соронзон гэсэн бузрууд.

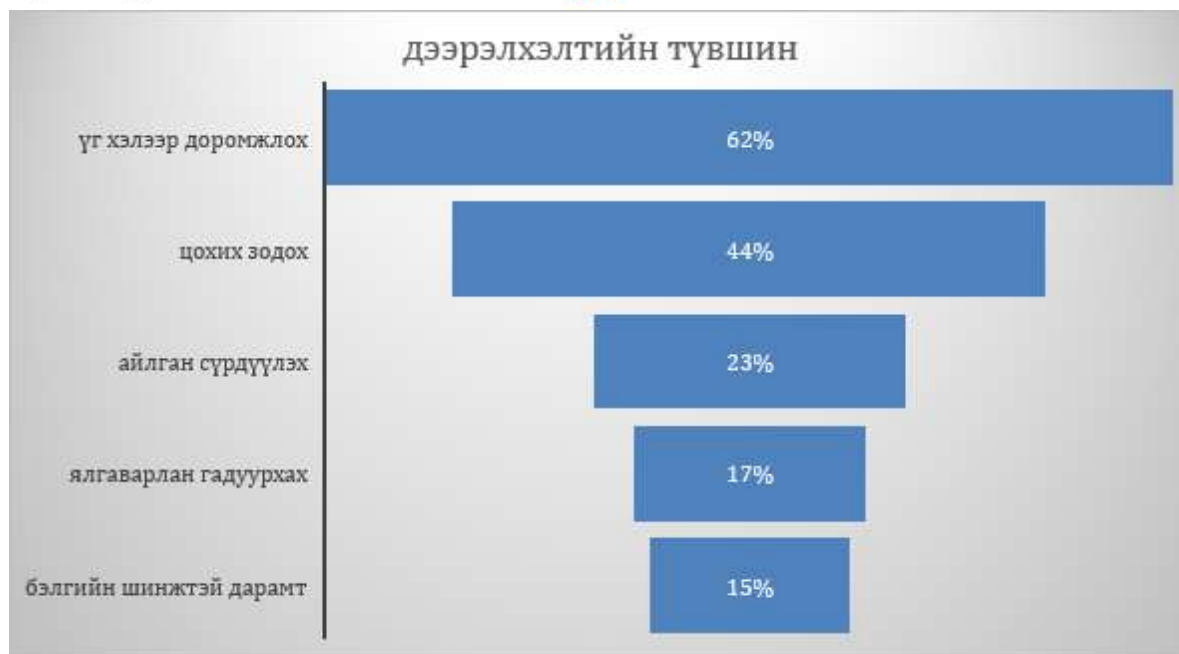
1y Like Reply

22 👍

Enkhtuya Byambaa
Яг л ийм гэсэн үнэн л юм байна.
Дүүгийн ганц охин аймаар зодуулсан байсан. Маш их дарангуйлалд их хэцүү байдаг гэсэн. Дээхэн үеийн цэргүүдийн оны ялгааны дэглэлт гэдэг шиг курсын ялгаа байгаа юм билээ шүү!

1y Like Reply

14 👍 🙄 🗨️



Улаанбаатар хотын зарим их дээд сургуулиас үзэхэд нийт хамрагдсан оюутан залуусаас 79,4% нь үе тэнхийн дээрэлхэлт, хүчирхийлэлд өртөж байсан гэж хариулжээ.

Эксперт ярилцлага-№1

(БЗД-ийн Цагдаагийн 3 дугаар хэлтэсийн ахлах мэргэжилтэн, цагдаагийн хошууч Б.Мягмар)

- Оюутан залуусын дундах ялгварлан гадуурхалттай холбоотой Цагдаагийн байгууллагад хэр их дуудлага мэдээлэл ирж байна вэ? Танд энэ сэдэвтэй холбоотой судалгаа байна уу?

- Үе тэнгийн дээрэлхэлт нь хүүхдийг ухаан орсон цагаас буюу аль цэцэрлэгт, бага ангид байхаас эхлэж байна. Хүмүүс тэр дундаа эцэг эх, асран хамгаалагчид хүүхдийн үе тэнгийн дээрэлхэлтийг хуучин уламжлалт аргаараа ойлгож хүүхдүүд нэг, нэгнийгээ шоглох, зодолдох бие махбодод нь халдах асуудлыг байх зүйл, энэ нь тухайн хүүхэд бие, биетэйгээ харьцаж сурах, биеэ хамгаалж сурч байна гэсэн байдлаар ханддаг. Эсрэгээрээ үүний хор уршиг нь юу байна вэ гэхээр тухайн хүүхэд сэтгэлзүйн дарамтад орох, цаашлаад бие махбод, амь насаараа хохирох эрсдлийг дагуулдаг. Үе тэнгийн дээрэлхэлтийн цаад хор уршиг нь гэмт хэрэг, зөрчлийн шинжтэй болж хуулийн байгууллага шийдвэрлэх, эргээд хүүхдүүдэд ял, хариуцлагын асуудал яригдаж эхэлдэг. Маш их хор хөнөөлтэй асуудал учир байх л зүйл гэсэн байдлаар хандаж огт болохгүй гэдгийг хэлэх нь зүйтэй.

Их дээд сургуулиудын оюутнуудын дунд ч үе тэнгийн дээрэлхэлт маш их байна. Оюутнуудын хувьд үе тэнгийн дээрэлхэлт нь улам бүр танхайн сэдэлтэй хүний биед халдах зэргээр үйлдэгдэж байна. Нэгнийхээ гэр бүлийн байдал, өмссөн зүүсэн хувцас, гаднах үзэмжээр ялгаварлан гадуурхсанаар сургууль завсардах, сэтгэл санаагаа унах, бүр цаашлаад амиа хорлох эрсдэл үүсч байна.

- Сүүлд СУИС-ийн оюутнуудын дунд гарсан дээрэлхэлтийн хэрэг дээрх таны үзэл бодол.

- КҮДС болон СУИС нь хоорондоо их төстөй. Курсийн ялгаа буюу оны ялгаа гаргадаг. Үүгээрээ доод курсийн оюутнууддаа их дарамт шахалт үзүүлдэг. СУИС-ийн хувьд бол од болох олны танил болно гэсэн хүсэл мөрөөдөл дээр нь суурилан үе тэнгийн дээрэлхэлт дарамтад өртдөг. “Чи энэ сургуульд сурсанаараа энэ дарамтыг үзэх ёстой бүгд л туулаад гардаг. Ингэж байж амжилтад хүрнэ. Од болно” гэх мэтээр дарамталдаг.

Жишээлбэл: БЗД-т үйл ажиллагаагаа явуулдаг Кино үйлдвэрийн дээд сургуулийн захирал нь оюутнуудаа зодож дээрэлхэж байгаа бичлэг олон нийтийн цахим сүлжээнд тавигдсан. Гэтэл зарим нэр бүхий олны танил хүмүүс энэ үйлдлийг зөвтгөж “Бид энэ хүний буянаар энэ хүн байсны ачаар буруу замаар яваагүй” гэх зэргээр хүний эрхийн мэдрэмжгүй үйлдлийг зөвтгөсөн байсан. Гэвч ингэж бичсэн хүмүүс нь өөрсдөө үе тэнгийнхэндээ дарамт шахалт үзүүлдэг байсан юм. Тухайн үед хүмүүс энэ талаар тийм ч их цагдаагийн байгууллагад ханддаггүй байсан боловч одоо үед шүгэл үлээх тохиолдол их болсон. Энэ нь нийгэм болон цахим орчин хөгжиж хүмүүсийн хууль эрх зүйн талаарх мэдлэг дээшилж байгаатай холбоотой.

- Ямар шартгаан нөхцөлийн улмаас хүүхдүүд нэгнийгээ дээрэлхэж ялгаварлан гадуурхдаг вэ?

- 2021 онд бид БЗД даяар нийт гэмт хэрэг, хэрэг зөрчилд холбогдож байгаа нийт хүүхдүүдийн ямар шалтгаанаас үүдэж байгаа нийт хүүхдүүдийн амьдралд юу давахцаж байгааг судалсан судалгааг гаргасан. Үүнд :

1 дүгээрт-Ар гэрийн тогтворгүй байх (ээж эсвэл аав нь салсан, айлд байдаг, хагас болон бүтэн өнчин, ар гэр нь архины хамааралтай, санхүүгийн хувьд асуудал ихтэй) зэрэг байдал нь хүүхдүүдийг хэрэг хийх болон хэргийн хохирогч болох өндөр эрсдэлд хүчин зүйл болдог байна. Гэр бүлийн суурь хүмүүжил нь хүүхдийн хариуцлагатай иргэн болох төлөвшилд хамгийн чухал юм.

2 дугаарт сургуулийн орчны хүмүүжил,

3 дугаарт мэлээллийн орчин,

4 дүгээрт зарим төрлийн хүүхдүүд дээр удамшлын өгөгдөл гарч ирсэн. Тухайлбал гэр бүлд нь сэтгэцийн хувьд өөрчлөлттэй хүн байхад тухайн хүүхэд дуулж огцом түргэн ууртай болох зэрэг үзэгдэл бий болсон. Гэхдээ энэ тохиолдол маш цөөхөн байсан.

5 дугаарт найз нөхдийн хүрээлэл байна

- Оюутан залуус буюу 18 аас дээш насны эрх зүйн бүрэн чадамжтай хүмүүсийн хувьд энэ төрлийн хэрэг хийлээ гэж бодоход хуулийн дагуу ямар хариуцлага хүлээх вэ?

- Мэдээж хэрэг цахим гэмт хэрэг дээр жишээ авч үзье. Цагдаагийн байгууллага нь хэрэв олон нийтийн цахим сүлжээнд тавигдсан гэмт хэргийн, зөрчлийн шинжтэй үйлдлийг шууд бүртгэн авдаг. Мөн “Emongolia” аппликейшнаар өргөдөл гомдол авдаг. Олон нийтийн цахим сүлжээнд хүний нэр зураг, бичлэгийг тавьж байгаа үүнийг бид нэн яаралтай бүртгэн авч устгах арга хэмжээ авах эргээд нөгөө хүнд хариуцлага тооцох үндэслэл болж байгаа юм. Тэгээд **Зөрчлийн тухай хуулийн 5.9 дүгээр зүйл. Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль зөрчих⁵** хэргээр торгодог. Сүүлд гарсан КҮДС-ийн захирал С нь 3, 4 удаа шүүх хурлаар ороод байна.

Харин өөрөө хохирсон талаарх гомдол мэдээллээ өгвөл бид шалгаж үзээд гэмтлийн зэрэг байхгүй бол **Зөрчлийн тухай хуулийн 5.2 дугаар зүйл. Танхайрах⁶** зэргээр бусдыгаа дээрэлхсэн оюутнууд их арга хэмжээ авхуулж байна.

Эксперт ярилцлага №2

(Эксперт ярилцлага-№2 МУБИС-ийн НХУС-ийн багш, улс төр судлаач докторант Т.Туяачимэг)

-Их дээд сургуулиудын оюутан хоорондын дээрэлхэлт буюу оны ялгааг та юу гэж тодорхойлох вэ?

- Сургууль болон сургалтын байгууллагууд хоёр талаас бүрддэг, нэг талаас сургууль, сургалтын орчин нөгөө талаас оюутан, оюутны нийгмийн орчин. Аль нэг талаас шаардлагатай аюулгүй байдлыг хангаагүйгээс оюутан хоорондын дээрэлхэлт үүсдэг гэж боддог.

- Сошиал ертөнцөд хөл тавихийн хэрээр хүмүүс ямар нэгэн айдас, хязгаарлалтгүй өөрийн бодол санаагаа илэрхийлдэг болсон нь нөлөөлсөн гэж бодож байна уу ?

- Нэг үеэ бодвол уламжлалт дадал болсон, байх ч ёстой, дээрэлхэлт гэдэг энгийн зүйл гэж бодож байсан нь техник, технологи хөгжсөнөөр буруу болохыг хүмүүс ухамсартаа суулгаж эхэлсэн. Мөн сургууль сургалтын байгууллагууд хүний сэтгэл зүйн хэрэгцээг сайн хангаж чаддаг болсонтой холбоотой байх. Сургуулиуд дээрэлхэлтийн асуудлыг шийдэх нийгмийн ажилтан, сэтгэл судлаач, эмчтэй болж удирдлагууд нь тухайн ажилчидтай энэ асуудлаар тулж ажиллаж байгаа нь сайшаалтай ч өнгөц, хайнга ажиллаж байгаа юм уу гэж би боддог. Зарим их сургуулиуд дээрэлхэлтийн эсрэг арга хэмжээ авч эхэлж байгаа ч зарим их сургуулиуд тоохгүй байгаа нь эмгэнэлтэй. Үндсэндээ энэ дээрэлхэлт гэдэг зүйл чинь багштай, оюутантай, сургуультай бүгдэнтэй нь холбоотой учир аль нэг тал нь арга хэмжээ аваад нөгөө тал нь арга хэмжээ авахгүй бол энэ асуудал хэвээр л үлдэнэ. Зарим багш нар хүртэл өөрт таалагддаггүй оюутан, сурагчдад дээрэнгүй аашилж, өөрсдийн сургууль доторх статусаараа сүрдүүлдэг. Бие

⁵ 1.Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуульд заасан үүргээ биелүүлээгүй бол хүнийг нэг зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

⁶ 1.Олон нийтийн газарт, эсхүл орон байранд:

1.1.хэрүүл маргаан үүсгэж;

1.2.бусдыг өдөөн хатгаж;

1.3.бусдын амгалан тайван байдал алдагдуулж;

1.4.олон нийтийг үл хүндэтгэж;

1.5.үйлчилгээний болон дарааллын журам зөрчиж биеэ авч явах нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээг зөрчсөн, эсхүл аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулсан бол хүнийг нэг зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна. Тайлбар: Энэ хуульд заасан "орон байр" гэж хүн байнга, түр амьдрахад зориулагдсан төрөл бүрийн орон сууц, байшин, гэр, урц, зочид буудал, амралт сувиллын газар, зуслангийн байр, майхан зэргийг ойлгоно.

даалт авахдаа шалтгаангүй оноо хасах, хичээл дээр ёжлох гэх мэтээр багш нар бас дээрэлхэж болно.

- Ёс зүйн зөрчил гаргасан оюутан суралцагчдад ямар арга хэмжээ авдаг вэ?

- Та хэд ямар ч их сургууль дээр очоод “Сайн байна уу? танайд нэг жилд хэдэн оюутан гомдол гаргаад хэргээ шийдүүлдэг вэ? Хэдэн оюутан иргэний шүүх рүү хэргээ шилжүүлдэг вэ?” гээд асуу. Бүгдээрээ тийм тохиолдол байхгүй эсвэл бүртгэж байгаагүй л гэж хэлнэ. Хамгийн эхлээд хариу үзүүлэх, арга хэмжээ авах системтэй байх ёстой. Системтэй байх ёстой гэхээр эхлээд тухайн гомдол саналын дагуу ажиллах бүрэлдэхүүнтэй байх ёстой. Хүн хэзээ ч үнэгүй ажилладаггүй. Тийм учраас төсөвтэй, тухайн хариу арга хэмжээ авах болон гомдол сонсох бүрэлдэхүүн сонгогдох ээлжийн сонгуультай хүн бүрийн тэгш эрхийг хангасан байх ёстой болж таарч байна. Одоогийн байдлаар дээрэлхэлтийн хохирогчийг хохирогч болсон үгүйг гэмтлийн зэргээр тогтоодог энэ нь их буруу юм аа. Гэмтлийн зэрэг тогтоогдохгүй далд хэлбэртэй дээрэлхэлт байж болно шүү дээ. Гэмтлийн зэрэг тогтоогдоод хохирсон хохироосон нь сургуулийн зөвлөлд хуралдаад баталгаажсан тохиолдолд 1 жилийн чөлөөнөөс авахуулаад сургуулиас хөөх хүртэлх арга хэмжээ авдаг. Хэрвээ сургуулиараа шийдүүлмээргүй байгаа тохиолдолд иргэний шүүхээр хэргээ шилжүүлдэг.

- Их сургуулиуд энэ асуудлыг яаж шийдвэл зүгээр вэ?

- Хамгийн эхлээд хүний эрхийн боловсрол олгох хөтөлбөрөө сайжруулж байхгүй бол тийм хөтөлбөрийг сургалтад оруулах хэрэгтэй. Мөн нийт оюутнуудаасаа их сургуулийн аль байршилд хамгийн их дээрэлхэлт явагддаг талаар судалгаа авч хамгийн их олон давхцсан газарт камер суурилуулах гэх мэтээр аюулгүй байдлыг хангах ёстой. Гадаадын их сургуулиудын танхим болон багш, профессоруудын өрөө шилэн байдаг. Ямар ч багш нь өрөөндөө хүчирхийлэл үйлдэх юм билээ гээд тэгдэг байх. Мөн оюутны холбоо, саяны хэлсэнчлэн гомдол хүлээн авах бүрэлдэхүүн, комисс байх шаардлагатай л гэж бодож байна даа.

Дүгнэлт

Бид энэхүү илтгэлээрээ их дээд сургуулийн дээрэлхэлт, оны ялгаа гэх асуудал бусдын нүднээс далдуур өдийг хүртэл үйлдэгдэж буй асуудлын учир шалтгааныг тодруулах, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах талаар судалгаа хийсэн бөгөөд дээрэлхэлт үүсэх шалтгаануудаас нэгдүгээрт, ар гэрийн байдал буюу тухай ч хүүхдийн суурь хүмүүжил чухал байна. Эндээс дүгнэн үзвэл бид хүүхдийн хүмүүжилд бага наснаас нь эхэлж анхаарч, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Иргэд, сургуулийн оюутан, залуус эрс эсэргүүцэх чиг хандлага давамгайлсан ба зохих шатны арга хэмжээ авахыг шаардсан байр суурьтай байна. Яг ийм хэргүүд удаа дараа давтагдаж байна. Үүнд авч байгаа арга хэмжээ дутагдалтай байна гэсэн үг. Энэ бол хэмжээ хязгаар нь хэтэрч нийтэд ил болсон хэргүүдийн нэгээхэн хэсэг.

Яг тийм нөхцөлд орсон тохиолдолд мэдэгдэх арга маш хомс. Энхүү чиглэлд мэдэгдэж зөвөлгөө авах, зохицуулалт хийх утас, chat bot зэрэг байдаггүй. Жижиг худалдааны байгууллагад хүртэл байдаг зүйлс энэ чиглэлд байдаггүй. Бусад улс орнуудын жишгээс илт дутагдалтай байна.

Ашигласан материал

1. Хүн амын орон сууцын тооллого . УБ., 2015
2. Хүний хөгжлийн илтгэл УБ., 2016
3. Жаргалсайхан,Т., Ба нар., (2017). Залуучуудын дундах хүчирхийллээс урьдчлан сэргийлэх нь,
4. The Bully, the Bullied and the Bystander (2003)
5. Хүн амын орон сууцын тооллого . УБ., 2015

6. Хүний хөгжлийн илтгэл УБ., 2016



2. (Эксперт ярилцлага-№2 МУБИС-ийн НХУС-ийн багш, улс төр судлаач докторант Т.Туяачимэг)

ХАВСРАЛТ

1. (Эксперт ярилцлага-№1 БЗД-ийн Цагдаагийн 3 дугаар хэлтэсийн ахлах мэргэжилтэн, цагдаагийн хошууч Б.Мягмар)



ЗӨВЛӨМЖ

Эрдэм шинжилгээний хуралд маань маш олон их, дээд сургуулиудын судлаач оюутнууд оролцсон байна. Тухайлбал: Монгол улсын их сургууль, Монгол улсын боловсролын их сургууль, Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль, Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль, Шихихутуг их сургууль, Отгонтэнгэр их сургууль, Дотоод хэргийн их сургуулиудын эрх зүйч, нийгэм судлаач оюутнууд оролцсон өргөн цар хүрээтэй хурал болж байна.

Өнөөдрийн энэ хуралд маш өрсөлдөөнтэй сайн илтгэлүүд ирүүлжээ Илтгэгч нараас “судалгааны ажил хэр практикт суурилсан, хэр онолын үндэслэлтэй, мөн илтгэх ур чадвар, дэвшүүлсэн саналын хэрэгжих байдал хэр байна” гэх мэтчилэн зүйлүүдийг шалгуур болгон оноо өгч нэгтгэлээ.

Эрдэм шинжилгээний хуралд ирүүлсэн илтгэлүүдийг эмхэтгэл болж гаргана. Энэ хуралд маань оролцож чадаагүй суралцагч, оюутнууд маань энэхүү эмхэтгэлтэй танилцаж эрдэм шинжилгээний судалгааны ажилдаа илүү практик олж аваарай гэж хүсэж байна.

Эрдэм шинжилгээний хуралд оролцсон илтгэлч нар маань илтгэл нь цаашид эмхэтгэлд орох учраас эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын стандарт маш сайн хангаж ирүүлээрэй. Дээр нь энэ хуралд маань ирээд сууж байгаа та нараас дараа жилийн “Ирээдүй судлаач-2025”-д доод тал нь 60-аас их хувь нь оролцох байх гэж найдаж байна.

Та бүхнийхээ оюунлаг, эрдэм шинжилгээ судалгааны ажлын эрэлхийлэл энэ бүх зүйлд нь өндрөөс өндөр амжилт хүсье.

Хууль зүйн доктор, дэд профессор Ж.Нямдулам