



АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН МӨЛЖЛӨГИЙН ЗОРИЛГООР ҮЙЛДСЭН ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭЖ БУЙ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН



АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН МӨЛЖЛӨГИЙН ЗОРИЛГООР ҮЙЛДСЭН ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭЖ БУЙ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

МЭДЭГДЭЛ

Энэхүү тайланг Америкийн Нэгдсэн Улсын Төрийн Департаментын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр “Хүүхэд хамгааллын түншлэлийн компакт: Хүн худалдаалахаас хүүхдийг хамгаалах нь” төслийн хүрээнд хийж гүйцэтгэсэн болно. Энд дурдагдсан үзэл бодол, үр дүн, мэдээлэл, дүгнэлт нь зөвхөн зохиогчийнх бөгөөд Америкийн Нэгдсэн Улсын Төрийн Департаментын болон Азийн сангийн үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно.

“ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН МӨЛЖЛӨГИЙН ЗОРИЛГООР ҮЙЛДСЭН
ХҮН ХУДАЛДААЛАХ ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭЖ БҮЙ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ”

АГУУЛГА

Товчилсон үгсийн жагсаалт	4
Хүснэгт, зургийн жагсаалт	5
УДИРТГАЛ	6
Судалгааны зорилго:	6
Судалгааны хамрах хүрээ:	7
Судалгааны арга зүй:	8
Судлагдсан байдал:	8
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ОЛОН УЛСЫН ХЭМ ХЭМЖЭЭНД ТУСГАГДСАН АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ ГЭМТ ХЭРГИЙН ТАЛААР ОЙЛГОЛТ БА ТҮҮНД ХОЛБОГДОХ БУСАД ГЭМТ ХЭРГҮҮД	9
1.1.Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын конвенцод тусгасан тодорхойлолт	10
1.2.Албадан хөдөлмөрлүүлэх ба түүнтэй холбоотой бусад гэмт хэргүүд	14
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ БА ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ	17
2.1 Албадан хөдөлмөрийг хориглосон үндэсний эрх зүйн зохицуулалт	18
2.2 Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал	21
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. МАРГААН, ЗӨРЧИЛ, ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЭРХ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГУУДАД АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙГ ТАНЬЖ ИЛРҮҮЛЖ БУЙ БАЙДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭЛТЭД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	29
3.1 Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг хөдөлмөрийн зөрчилд хяналт тавих эрх бүхий байгууллагуудад таньж илрүүлж буй байдал	30
3.2 Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн цалин хөлстэй холбоотой маргаануудад хийсэн дүн шинжилгээ	38
3.3 Албадан хөдөлмөрлүүлэх, түүнтэй холбоотой бусад гэмт хэргүүдийг эрүүгийн журмаар хянан шийдвэрлэсэн байдал	42
ДҮГНЭЛТ	54
ЭХ СУРВАЛЖ	59

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
ГБХНХЯ	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ГИХГ	Гадаадын иргэн харьяатын газар
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Хүснэгт, зургийн жагсаалт

Зураг 1.	Албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал төрийн болон хувийн хэвшилд илрэх нь	11
Зураг 2.	Албадан хөдөлмөрлүүлэх ба хүн худалдаалах гэмт хэргийн харилцан хамаарал	16
Зураг 3.	Монгол Улсад ажиллагчидын бүтэц /2024 он/	22
Зураг 4.	Нийт төрийн албан хаагчдын тоо /2020-2024 он/	24
Зураг 5.	Төрийн албан хаагчдын тоо төрийн албаны ангилалаар /2024 он/	25
Зураг 6.	Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчдаас шалгасан гомдол, мэдээллийн тоо /2023-2024 он/	31
Зураг 7.	Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчдаас шалгасан гомдол, мэдээллийн тоо гаргасан субъектээр /2023-2024 он/	31
Зураг 8.	Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид ирсэн өргөдөл, хүсэлтийн утга	32
Зураг 9.	Монгол Улсад оршин суух гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/	34
Зураг 10.	Хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/	36
Зураг 11.	Иргэний хэргийн гурван шатны шүүхээс цалин хөлстэй холбоотой маргааныг шийдвэрлэсэн байдал /2022-2024 он/	39
Зураг 12.	Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн цалин хөлстэй холбоотой нэхэмжлэлийн агуулга	40
Хүснэгт 1.	Эрүүгийн хуульд заасан "Албадан хөдөлмөрлүүлэх" гэмт хэргийн шинжийг ОУХБ-ын конвенцын агуулгатай харьцуулах нь	19
Хүснэгт 2.	Төрийн үйлчилгээний албанд хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл илрэх хэлбэр	26
Хүснэгт 3.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн визтэй гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/	35
Хүснэгт 4.	Бүртгэгдсэн зөрчлийн тоо /2023-2024 он/	36
Хүснэгт 5.	Судалгаанд хамрагдсан 40 хэргийг шалгасан он тус бүрээр	42
Хүснэгт 6.	Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан хэргийн тоо зүйлчлэлээр	43
Хүснэгт 7.	Гэмт хэргийн талаар гомдол, мэдээлэл гаргасан субъект	43
Хүснэгт 8.	Яллагдагчаар татсан хүний тоо хэргийн зүйлчлэлээр	44
Хүснэгт 9.	Эрүүгийн хэрэг үүсгэж, яллагдагчаар татаж шалгагдсан хүмүүсийн хувийн байдал	45
Хүснэгт 10.	Хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн хувийн байдал	46
Хүснэгт 11.	Прокуророос хааж шийдвэрлэсэн хэргийн тоо /зүйлчлэлээр/	47
Хүснэгт 12.	Прокуророос шүүхэд шилжүүлсэн хэргийн тоо /зүйлчлэлээр/	48
Хүснэгт 13.	Шүүхээс оногдуулсан ялын төрөл	48

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО

Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, аливаа хэлбэрийн мөлжлөгийг хориглох нь эрх зүйт төрийн үндсэн чиг үүргийн нэг мөн. Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил бөгөөд бусдын эрхшээлд оруулж, эдийн засгийн хувьд мөлжих, хүний нэр төр, эрхэм чанарыг үгүйсгэх шинжтэй гэмт үйлдэл юм. Монгол Улс нь хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрийг устгах, түүнээс урьдчилан сэргийлэх талаар гаргасан олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орсон хэдий ч энэ төрлийн гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах, улмаар шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагаа тодорхой хүндрэл, бэрхшээлтэй тулгарсаар байгаа нь эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилтэд хөндлөнгийн дүн шинжилгээ хийх шаардлагыг улам бүр нэмэгдүүлж байна.

Тодруулбал, Эрүүгийн хууль (2015)-д албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт үйлдлийг тусгайлан гэмт хэрэгт тооцож, хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг хуульчилсан боловч практикт энэхүү хуулийн хэрэгжилт сул, бүртгэгдэж шийдвэрлэгдсэн гэмт хэргийн тоо хангалтгүй байгаа нь шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны статистик мэдээнээс харагдаж байна. Тухайлбал, эрүүгийн хэргийн шүүхээс судалгаанд хамаарах хугацаанд буюу 2022-2024 оны хооронд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх”, 13.1 дүгээр зүйлд заасан албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор “Хүн худалдаалах” гэмт хэрэгт холбогдуулан хянан шийдвэрлэсэн хэрэг байхгүй байна.¹ Ийнхүү шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа хангалтгүй явагдаж байгаа талаар хөндлөнгийн шинжээчдийн тайланд ч мөн дурджээ.²

Гэтэл Монгол Улсын хувьд алслагдсан хөдөө орон нутаг, эдийн засаг нь цөөн тооны салбаруудаас хэт хамааралтай, төвлөрөл өндөр, мэдээллийн хүртээмж муу байдал зэргээс шалтгаалан иргэд, ялангуяа боловсролын түвшин доогуур хүмүүс, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс албадан хөдөлмөр эрхлэлтэд өртөх эрсдэл байсаар байна. Түүнчлэн сүүлийн жилүүдэд гадаадад зорчиж буй Монгол иргэдийн тоо эрчимтэй нэмэгдэхийн сацуу гадаадаас орж ирж ажиллах хүчний тоо өссөөр буй нь хүнийг хууль бусаар хөдөлмөрлүүлэх тохиолдол нэмэгдэхэд нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна. Үүнээс шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдгүүд ил болон далд хэлбэрээр илэрч байгаа талаар Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс болон Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ILO)-аас нийтэлсэн судалгааны тайлангуудад тэмдэглэжээ.³

¹ Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнд холбогдох зарим гэмт хэргүүдийг шүүхээс хянан шийдвэрлэсэн статистик албан бичгийн хариу (2022-2024).

² Америкийн Нэгдсэн Улсын Төрийн департаментаас жил бүр гаргадаг “Хүн худалдаалах асуудлын төлөв байдлын тухай” 2024 оны тайланд Монгол Улсын шүүх сүүлийн дөрвөн жилийн хугацаанд хөдөлмөрийн мөлжлөгт хамаарах хэргийг хянан шийдвэрлээгүй талаар онцолжээ. Тайланг үзэх холбоос: <https://mn.usembassy.gov/mn/2024-trafficking-in-persons-report-mn/> (Сүүлд үзсэн: 2025.08.29)

³ Энэ талаар судалгааны хоёрдугаар бүлэгт дэлгэрэнгүй авч үзнэ.

Хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлэх зэрэг гэмт хэргүүд нь гол төлөв зохион байгуулалттай, хэд хэдэн төрлийн эрх зүйн зөрчил, гэмт хэргийн шинжийг давхар агуулсан ээдрээ төвөгтэй байдлаар үйлдэгддэг учир практикт түүнийг ялган таньж, илрүүлэхэд бэрхшээлтэй байдаг. Үүний дээр иргэдийн эрх зүйн мэдлэг дутмаг байдлаас шалтгаалан өөрийн болон бусдын эрх, эрх чөлөөг зөрчигдөж байгааг ойлгож мэдэхгүй байх, улмаар эрх бүхий байгууллагад хандаж эрхээ хамгаалах арга хэмжээ авалгүй өнгөрөөх, хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчдын мэдлэг, чадавх дутмаг байх зэрэг нь энэ төрлийн гэмт хэргийн илрүүлэлт буурахад нөлөөлдөг. Энэ мэтчилэн олон анхаарах шаардлагатай асуудлуудыг хөндсөн тайлан, судалгааны ажлууд нийтлэгдсээр ирсэн боловч Эрүүгийн хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжуудын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлсон, түүнд шинжлэх ухааны үндэслэлтэй гарц шийдэл санал болгосон судалгааны ажил ховор байна.

Иймд энэхүү судалгааны ажлаар Монгол Улсад албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах, хяналт тавих болон шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагааны нөхцөл байдал, түүнд тулгамдаж буй эрх зүйн хийгээд практик асуудлуудыг судлан шинжлэх, мөн тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлж, холбогдох саналыг дэвшүүлэхийг зорилоо.

Энэ хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн судалгааг хийж гүйцэтгэлээ:

1. Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ дэх албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаар тодорхойлолт, түүний тайлбарыг дэлгэрүүлэн судалж, дотоодын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулан дүгнэх замаар эрх зүйн орчинд дүн шинжилгээ хийх;
2. Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт явдлын түвшин, төлөв байдлыг судалж, дүн шинжилгээ хийх;
3. Эцэст нь Монгол Улсад хөдөлмөрийн эрх зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх эрх бүхий байгууллагуудаас шийдвэрлэсэн гомдол, мэдээлэл, хэрэг маргаануудад албадан хөдөлмөрийн шинжтэй гомдол, мэдээлэл, маргаан бий эсэхийг тодруулахын сацуу эрүүгийн хэргийг мөрдөн шалгах, хяналт тавих эрх бүхий байгууллагуудаас Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнд холбогдох бусад гэмт хэргүүдийг шалгаж, шийдвэрлэсэн байдалд дүн шинжилгээ хийх замаар уг гэмт хэргийг таньж илрүүлэх ажиллагааны өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгарч буй саад бэрхшээлийг тодорхойлохыг тус тус зорилт болгон дэвшүүлэв.

СУДАЛГААНЫ ХАМРАХ ХҮРЭЭ:

Уг судалгааны хүрээнд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага, ОУХБ-аас баталсан албадан хөдөлмөр, хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаар тодорхойлсон олон улсын эрх зүйн баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийсэн ба сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн Монгол Улс дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн байдлыг судалсан судалгааны тайлангуудад үндэслэн албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт явдлын ерөнхий төлөв байдлыг тодруулав. Мөн улс даяар хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлж буй

хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нар, гадаадын иргэн харьяатын газар, иргэний хэргийн гурван шатны шүүх, прокурорын байгууллагаас 2022-2024 оны хооронд хяналт тавьж, шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн эрх зүйн зөрчил, маргаанууд болон албадан хөдөлмөрлүүлэх, түүнтэй холбоотой бусад гэмт хэргийн шийдвэрлэлтэд дүн шинжилгээ хийсэн.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ:

Судалгааг гүйцэтгэхдээ эрх зүйн социологийн судалгааны аргууд болох задлан шинжилж, нэгтгэн дүгнэх (анализ, синтез) болон баримт бичиг судлах, харьцуулан судлах аргуудыг ашиглав.

СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ:

Монгол Улсад албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шийдвэрлэлтэд тухайлан дүн шинжилгээ хийсэн судалгаа одоогоор байхгүй байна. Сүүлийн жилүүдэд ХЭҮК, ОУХБ тэргүүтэй байгууллагуудаас Монгол Улс дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтэд салбар бүрээр чанарын болон тоон судалгааг хийж гүйцэтгэжээ. Тухайлбал, ОУХБ-аас Үндэсний Статистикийн Хороотой хамтран “Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөрийн төлөв байдлын туршилтын судалгаа”-г 2022 онд гүйцэтгэж хувийн хэвшил дэх албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, албадан хөдөлмөрт өртөгсдийн тоог статистик, магадлалын аргачлалаар хэмжиж, үр дүнг нийтэлжээ.

Бусад судалгаануудын тухайд:

- ОУХБ болон ҮСХ-оос хамтран гүйцэтгэсэн “Монгол Улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт судалгааны үр дүн 2021-2022”;
- ХЭҮК-оос явуулсан “Хүүхдийн хөдөлмөрийн чанарын судалгаа” 2022 он;
- ҮСХ-оос гүйцэтгэсэн “Монгол Улс дахь ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны үндсэн тайлан” 2022 он;
- ОУХБ болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас хамтран явуулсан “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал судалгааны тайлан” 2021 он;
- ОУХБ-с явуулсан “Монгол Улс дахь хоригдлын хөдөлмөрийн нөхцөл байдал судалгааны тайлан” 2024 он;
- ОУХБ-с явуулсан “Монгол Улс дахь цэргийн хөдөлмөрийн судалгааны тайлан” 2024 он зэрэг судалгааны ажлуудыг нийтэлжээ.

Эдгээр судалгаануудад Монгол Улс дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн ерөнхий төлөв байдлыг, хүүхдийн хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, цаашлаад төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх хэлбэрүүд болох хоригдлын болон цэргийн алба дахь хөдөлмөр эрхлэлтэд тоон ба чанарын дүн шинжилгээ хийж энэ чиглэлээр суурь мэдээлэл, тоо баримтуудыг багцлан хүргэсэн нь судалгааны чухал эх сурвалж болсныг дурдах нь зүйтэй.

1

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ.

**ОЛОН УЛСЫН ХЭМ ХЭМЖЭЭНД ТУСГАГДСАН
АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ ГЭМТ ХЭРГИЙН
ТАЛААР ОЙЛГОЛТ БА ТҮҮНД ХОЛБОГДОХ
БУСАД ГЭМТ ХЭРГҮҮД**

ОЛОН УЛСЫН ХЭМ ХЭМЖЭЭНД ТУСГАГДСАН АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ ГЭМТ ХЭРГИЙН ТАЛААР ОЙЛГОЛТ БА ТҮҮНД ХОЛБОГДОХ БУСАД ГЭМТ ХЭРГҮҮД

Нийгэм, хүмүүнлэгийн шинжлэх ухаанд аливаа асуудлыг судлахад тухайн асуудлаар хөндөгдөж буй гол ойлголтын талаар зөв суурь мэдлэгийг бүрдүүлэх нь арга зүйн чухал ач холбогдолтой байдаг. Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаар ойлголтыг анх ОУХБ-ын конвенцод колонилогч орнуудаас колони орнууд дахь хөдөлмөрийн мөлжлөгийг бууруулах зорилгоор тусгасан. Үүнээс хойш уг гэмт хэргийн илрэх хэлбэр өргөжсөөр ОУХБ-аас гаргасан тодорхойлолтыг практикт зөв хэрэглэж, гэмт хэргийн шинжийг танихын тулд нэлээдгүй тайлбар шаарддаг болжээ. Монгол Улсын албадан хөдөлмөрийг хориглосон хуулиудад ч мөн уг ойлголтыг зөрүүтэй тодорхойлсон нь энэ талаар олон улсын жишигт нийцсэн зөв мэдлэг дутагдаж байгааг харуулдаг. Иймээс судалгааны эхэнд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжүүдийг ОУХБ-аас хэрхэн тодорхойлж, тайлбарласан, түүний хамрах хүрээний талаар дэлгэрэнгүй авч үзэх нь зүйтэй.

1.1.АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦОД ТУСГАСАН ТОДОРХОЙЛОЛТ

Албадан хөдөлмөрлүүлэх талаар олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн албан ёсны тодорхойлолтыг НҮБ-ын ОУХБ-аас 1930 онд баталсан “Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц”-д тусгасан.

“Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 1930 оны 29 дүгээр конвенцын 2 дугаар зүйл:

“Аливаа хүн өөрийгөө сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэгэн шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх замаар аливаа ажил, үйлчилгээг эрхлүүлэхийг албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөр гэнэ”.

ОУХБ-ын мэргэжилтнүүдийн хороо (Committee of Experts)-ны тайлбар болон энэ чиглэлээр нийтлэгдсэн судалгааны бүтээлүүдэд дээрх тодорхойлолтод тусгасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн үндсэн шинжүүдийг дараах байдлаар дэлгэрүүлэн тайлбарласан байна.

Нэгдүгээрт, албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн хохирогч нь тухайн улсын иргэн мөн эсэхээс үл хамааран насанд хүрсэн хүн болон хүүхэд байж болно.

Хоёрдугаарт, бүх салбарт хөдөлмөр эрхлэгчид албадан хөдөлмөрт өртөх боломжтой. Хууль ёсны, эсхүл хууль бус ажил, үйлчилгээ байх нь албадан хөдөлмөрлүүлсэн эсэхийг тогтооход ач холбогдолгүй. Иймд ажил, үйлчилгээний төрлөөс үл хамааран ажил олгогч ба ажилтны хооронд бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хэв маягт, ялангуяа хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчмуудыг зөрчиж, хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулсан эсэхэд анхаарал хандуулахыг зөвлөдөг байна.

Зураг 1. Албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал төрийн болон хувийн хэвшилд илрэх нь⁴



Түүнчлэн төрөөс иргэдийг албадан хөдөлмөрлүүлэх нөхцөлийг хууль тогтоомжоор бий болгох; хувийн хэвшлийн ажил олгогч нар хуулиар хориглосон, хязгаарласныг зөрчиж бусдаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх; эсхүл төрөөс бүрдүүлсэн албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдал нь хувийн хэвшилд ашиг орлого бий болгох байдлаар аль ч секторт илэрч болно.

Гуравдугаарт, ажил олгогч болон ажилтны хоорондын харилцааны хэв маяг нь ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэхийн тулд ял шийтгэлээр сүрдүүлж дарамт шахалтад оруулсан шинжтэй байна. Ял шийтгэлээр сүрдүүлэх гэдгийг өргөн агуулгаар авч үзэхийг зөвлөдөг. Энэ нь заавал амаар болон биеэр илэрхийлсэн заналхийлэл, сүрдүүлэг, хүч хэрэглэсэн үйлдэл байхыг шаардахгүй. ОУХБ-ын мэргэжилтнүүдийн хорооноос тайлбарласнаар "ял шийтгэл гэдэгт тухайн ажилтан ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэхээс татгалзсанаар аливаа эрх, боломж, давуу байдлаа алдахаар нөхцөл байдалд оруулахыг"⁵ багтаан ойлгоно гэжээ. Жишээлбэл, албан тушаал ахих, шилжих боломж, ажлаас гарах, шинэ ажилд орох, өдөр тутмын хэрэглээг нь хязгаарлах, орон байрнаас хөөх, их сургуульд суралцах эрхийг нь хязгаарлах зэргээр ямар ч хэлбэрээр илэрч болно.⁶

⁴ Энэхүү схемийг Банког дахь ОУХБ-ын төлөөлөгчийн газрын Хөдөлмөрийн стандарт, хөдөлмөрийн эрх зүйн тасгийн сургалтын материалаас авав. Эх сурвалж: wcms_346426.pdf (Сүүлд үзсэн: 2025.08.11)

⁵ Jean Allain, "What is Forced Labor? A Practical Guide for Humanities and Social Science Research", Researching Forced Labor in the Global Economy: Methodological Challenges and Advances, 79-93, www.researchgate.net.

⁶ Ibid.

Түүнчлэн эдгээр нь зөвхөн ажил олгогчийн идэвхтэй үйлдлээр илэрсэн байхыг шаардахгүй ба тодорхой тохиолдол бүрд нийцүүлэн харьцангуй шалгуураар үнэлнэ. Ажил олгогч илээр сүрдүүлэг, дарамт, шахалтад оруулж, шийтгэл хүлээлгэхээр айлгаагүй боловч хандлага, харилцааны хэв маяг, эс үйлдэхгүйгээрээ ажилтанд айдас, түгшүүрийг зориудаар төрүүлж болно. Энэ нь бусад хүний хувьд бодитой, ноцтой гэж тооцохооргүй байсан ч тухайн ажилтанд тийм агуулгаар хүрсэн, түүнээс шалтгаалан ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэх эсэхээ чөлөөтэй сонгох боломжгүй болсон бол ял шийтгэлээр сүрдүүлэх гэсэн шинжийг хангадаг байна.

Жишээлбэл, Европын холбооны хүний эрхийн шүүхээс 2005 онд шийдвэрлэсэн Силиадины эсрэг Францын хэргээр⁷ дараах зарчмын шинжтэй тайлбарыг хийжээ.

Siliadin v. France

Бүгд Найрамдах Франц Улсад жуулчны визээр ирсэн 15 настай Силиадин охин хатагтай Д-н гэрт түүнээс зээлсэн замын зардлыг буцаан төлж дуусах хүртэл ажиллахаар тохиролцжээ. Энэ хугацаанд хатагтай Д Силиадиныг сургуульд сургах, цагаачлалын асуудлыг зохицуулж өгөхөөр амласан байна. Гэвч хатагтай Д охины паспортыг хураан авч, танилындаа давхар ажиллуулах зэргээр тохирсноос өөр ажлууд хийлгэх болжээ.

Шүүхээс хууль бусаар цагаачилж буй насанд хүрээгүй хүүхдийг цагдаагийн байгууллагад баригдахаас эмээх айдсыг нь ажил олгогч ашиглаж, тохиролцсоноос өөр нөхцөлд ажиллуулсныг ял шийтгэлээр сүрдүүлэхтэй адилтгах нөхцөл гэж дүгнэжээ.

Энэ мэтчилэн далд хэлбэрээс эхлээд цалин, бичиг баримтыг барьцаалах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг дордуулах, цаашлаад хүч хэрэглэх, хорих, амь нас, эрүүл мэндэд нь аюул учруулахаар заналхийлэх, учруулах зэрэг хүнд ноцтой хэлбэрүүдийг хүртэл ашиглаж болно.

Дөрөвдүгээрт, хамгийн сүүлчийн буюу сайн дурын бус хөдөлмөрийн харилцаа байх шинж нь албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг бусад эрх зүйн зөрчлөөс ялгах гол шинж мөн. Энэ нь *ажилтны ажил эрхлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд орох эсэхээ өөрөө сонгох эрх чөлөөг хамгаалах зорилготой*⁸.

Сайн дурын бус буюу ажилтан зөвшөөрөөгүй хөдөлмөр эрхлэлтийг тодорхойлоход зөвхөн гэрээ байгуулагдсан эсэх асуудлаар хязгаарлагдахгүй. Шууд болон шууд бус олон арга, хэлбэрээр ажилтныг сонголтгүй болгодог байна. Тухайлбал, тодорхой ажилд анх ороход хууран мэхлэх, шаардлагатай мэдээллүүдээр хангахгүй байх болон бусад хэлбэрээр ял шийтгэлээр сүрдүүлэх аргуудыг ашиглаж ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлдэг.

Харин тухайн орны эдийн засгийн хөгжил сул, ажилгүйдлийн түвшин өндөр, хүн амын амьжиргааны түвшин доогуур зэрэг хөндлөнгийн хүчин зүйлсээс хамаарч иргэд бага цалин хөлс авч, урт цагаар, хүнд нөхцөлд ажиллахаас өөр сонголтгүй бол шууд

⁷ Siliadin v. France (No.2), 2005-X Eur. Ct. H.R. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-69891%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-69891%22]}) (Сүүлд үзсэн: 2025.08.11)

⁸ Jean Allain, "What is Forced Labor? A Practical Guide for Humanities and Social Science Research", Researching Forced Labor in the Global Economy: Methodological Challenges and Advances, 79-93, www.researchgate.net.

ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэхээр албадсан гэж дүгнэх боломжгүй. Хэрэв ажилтан тухайн нөхцөл байдлыг өөрөө зөвшөөрч ажиллаж байгаа, мөн зохих хугацааны өмнө мэдэгдсэний дагуу өөрийн хүсэлтээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа дуусгавар болгох боломжтой бол хөдөлмөрлөх орчин нөхцөл нь дангаараа албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй.⁹

Дээрхээс дүгнэн үзэхэд бусдыг албадан хөдөлмөрлүүлэх хэмээх ойлголтыг товчхондоо: хүнийг аливаа ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэхийг сайн дурын үндсэн дээр, хангалттай мэдээлэлд үндэслэн зөвшөөрөөгүй байхад; гүйцэтгэсэн хөдөлмөрийн хөлсийг шударгаар авах, ажил, амралтын тэнцвэрийг хадгалах, аливаа эрсдэл, аюулаас зохих түвшинд хамгаалагдах гэх мэт наад захын хөдөлмөрийн стандартуудад нийцээгүй орчин, нөхцөл, болзол дор эмзэг байдлыг нь зориудаар далимдуулж, хууран мэхэлж, хүчээр буюу айлган сүрдүүлэх болон бусад аргаар ял шийтгэл тулгаж ажилд оруулсан, ажиллуулсан, улмаар ажлаас гарах сонголтыг хааж мөлжлөгт автуулах явдал хэмээн тодорхойлж болохоор байна.

Онолын хувьд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг дээрх байдлаар өргөн хүрээнд олон талаас хэлэлцэж болох боловч хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны практикт үүнийг төсөөтэй бусад эрх зүйн зөрчлүүдээс (жишээлбэл, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн зөрчил) ялган танихад бэрхшээлтэй байдаг. Үүнийг хялбарчлах зорилгоор ОУХБ-аас тодорхой нэг тохиолдол гэмт хэргийн шинжтэйг илэрхийлж болох таних тэмдгүүдийг (indicators) боловсруулсан. Эдгээр таних тэмдгүүд нь дангаар болон хамтдаа илэрч болох бөгөөд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг илрүүлэхэд туслах анхдагч сэжүүр байдлаар ашиглах боломжтой. Дурдвал:¹⁰

1. Эмзэг байдлыг далимдуулах;
2. Хууран мэхлэх;
3. Чөлөөтэй зорчихыг нь хязгаарлах;
4. Тусгаарлах;
5. Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлэх;
6. Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх;
7. Бичиг баримтыг нь барьцаалах;
8. Цалингаар барьцаалах;
9. Өрийн барьцаа, төлөөс болгох;
10. Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулах, амьдруулах;
11. Хэт уртасгасан цагаар ажиллуулах гэх мэт болно.

Албадан хөдөлмөрт хамаарахгүй ажлууд ба үл хөндөх зарчмууд

Албадан хөдөлмөрлүүлэхийн эсрэг олон улсын эрх зүйн зохицуулалтад энэ төрлийн хөдөлмөр эрхлэлтийг туйлын агуулгаар хориглоогүй бөгөөд тодорхой нөхцөлд, зохист хэмжээнд, зайлшгүй шаардлагатай ажлыг гүйцэтгэх үүргийг хуулиар хүлээлгэж болно. Тодруулбал, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын 2 дугаар зүйлд зааснаар дараах ажлуудыг албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэнд тооцохгүй:

⁹ Ibid.

¹⁰ International Labour Organization, Indicators of Forced Labour, <https://www.ilo.org/publications/ilo-indicators-forced-labour> -с дэлгэрүүлэн үзэх боломжтой. (Сүүлд үзсэн: 2025.08.11)

1. Хугацаат цэргийн албан хаагчийн хийж гүйцэтгэж байгаа цэргийн зориулалттай ажил, үйлчилгээ;
2. Тухайн нутаг дэвсгэр, хот, тосгон, суурин газрын оршин суугчийн хувьд хийх тохижилт цэвэрлэгээний хөнгөн ажил;
3. Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл ял эдлэх явцад төрийн байгууллага, албан хаагчийн удирдлага, хяналтын доор хийж гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ;
4. Улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгэх, гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос урьдчилан сэргийлэх, түүний хор уршгийг нэн даруй арилгахтай холбоотой ажил, үйлчилгээ зэрэг болно.

Гэхдээ дээрх тохиолдлууд болон бусад ямар ч нөхцөлд үл хөндөгдөх зарчмуудыг тусгайлан тодорхойлсон байдаг. ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенц (1957)-ын 1 дүгээр зүйлд ямар ч нөхцөлд дараах шинж тэмдгүүд илэрч байвал албадан хөдөлмөрт тооцохыг хатуу тогтоожээ:

- I. Улс төрийн дарамт шахалт үзүүлэх эсвэл засан хүмүүжүүлэх хэрэгсэл болгох;
- II. Улс төрийн үзэл бодол, түүнийгээ илэрхийлснийх нь төлөө шийтгэн цээрлүүлэх;
- III. Эдийн засгийн хөгжлийг түргэтгэх зорилгоор дайчлан хөдөлмөрлүүлэх;
- IV. Хөдөлмөрийн сахилга бат сахиулах арга хэмжээ болгох;
- V. Ажил хаялтад оролцсоны төлөө шийтгэх;
- VI. Иргэдийг арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлан гадуурхах зэрэг болно.

1.2.АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ БА ТҮҮНТЭЙ ХОЛБООТОЙ БУСАД ГЭМТ ХЭРГҮҮД

Албадан хөдөлмөрлүүлэх нь олон хэлбэрээр илэрч болох ба тэдгээрийг хэд хэдэн бие даасан олон улсын гэрээнд тодорхойлсон байдаг. Түүхэн үүслийн хувьд албадан хөдөлмөр болон түүнтэй адилтгах хөдөлмөрийн мөлжлөгийн шинжтэй бусад гэмт хэргүүдийн талаарх ойлголт боолын хөдөлмөртэй нягт холбоотойгоор бүрэлджээ.¹¹ Боолчлолтой тэмцэх, боолын худалдааг арилгах талаар Венийн конгрессын 1815 оны шийдвэрээс эхлээд Үндэстнүүдийн лигийн “Боолчлолын тухай” конвенц (1926), НҮБ-ын “Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс, заншлыг устгах тухай конвенц” (1956), ОУХБ-ын “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, нэн даруй устгах тухай конвенц” (1999) болон НҮБ-аас баталсан “Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг конвенц”, түүний нэмэлт болох “Хүн, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол” (2000, цаашид Палермогийн протокол гэх)-д хүнийг өмчлөлийн объектын адил үзэх, хүнд хөдөлмөр эрхлүүлж мөлжих, уг зорилгоор хүнийг худалдаалахыг хориглосон. Эдгээр конвенцуудад тодорхойлсон боолчлол, түүний

¹¹ International Labour Office, Human trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidelines for Legislation and Law Enforcement, (2005), 3.

орчин үеийн хэлбэрүүд болох өрийн барьцаанд оруулах, бусдын биеийг үнэлүүлэх, бэлгийн мөлжлөгт оруулах, эдгээр зорилгоор хүн худалдаалах болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд нь бүгд эцсийн үр дүндээ албадан хөдөлмөрийн шинжийг агуулдаг байна.

Энэхүү хүнийг мөлжлөгт оруулах явдал нь гол төлөв зохион байгуулалттай, олон шат дамжлагыг дамжин үйлдэгддэг. Ийм учраас НҮБ-аас баталсан "Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг конвенц"-ын нэмэлт Палермогийн протоколд нэгдэн орсон улс орон бүр¹² дотоодын хууль тогтоомждоо хүн худалдаалах гэмт хэргийг дараах агуулгаар тодорхойлон тусгаж, хүнийг аливаа хэлбэрээр мөлжих явдлын эсрэг бүх талаас нь тэмцэхийг үүрэг болгожээ.

НҮБ-ын "Хүн ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай нэмэлт протокол"-ын 3 дугаар зүйл.

"Хүн худалдаалах" гэж мөлжих зорилгоор эрхшээлдээ байлгаж буй этгээдийн зөвшөөрлийг олж авахын тулд төлбөр төлөх, хүлээн авах, давуу байдал бий болгох эсхүл эмзэг байдлыг нь ашиглах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, хууран мэхлэх, залилан мэхлэх, хулгайлах, бусад хэлбэрээр албадах, хүч хэрэглэх, заналхийлэх замаар бусдыг элсүүлэх, тээвэрлэх, шилжүүлэх, орогнуулах, хүлээн авах үйлдлийг хэлнэ.

Уг гэмт хэргийн субъектив талд дурдсан мөлжих зорилгоор гэдэгт бусдыг бэлгийн мөлжлөгт оруулах, биеийг нь үнэлүүлэх, албадан хөдөлмөр, үйлчилгээ эрхлүүлэх, боолчлох, түүнтэй төстэй үйл ажиллагаа болон бусад хэлбэрээр мөлжих явдлыг бүхэлд нь багтаадаг.¹³ Эдгээр нь тус бүр бие даасан гэмт хэрэгт тооцогдоно.¹⁴

Хүн худалдаалах болон түүний зорилгод заасан гэмт хэргүүдийн харилцан хамаарлыг үр дүн, үйл явцын дэс дарааллаар тайлбарлаж болдог. Тодруулбал, хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь элсүүлэх, тээвэрлэх, шилжүүлэх, орогнуулах, хүлээн авах идэвхтэй үйлдлүүдээр илэрдэг бол тэдгээр шат дамжлага бүхий үйл ажиллагааны эцсийн үр дүнд албадан хөдөлмөрлүүлэх, бэлгийн мөлжлөгт оруулах, биеийг нь үнэлүүлэх, боолчлох зэрэг гэмт хэрэг үйлдэхийг зорьж байдаг. Өөрөөр хэлбэл, албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнд хамаарах бусад гэмт хэргүүд нь хүн худалдаалах гэмт хэргийн үр дүнд үйлдэгдсэн байж болзошгүй бөгөөд эдгээр гэмт хэргүүд үйлдэгдэх шалтгаан нөхцөлийн хувьд ижил байх магадлалтай. Иймээс НҮБ-аас энэ төрлийн гэмт хэргүүдийн ялын бодлого болон таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг цогцоор нь авч үзэхийг зөвлөдөг.¹⁵

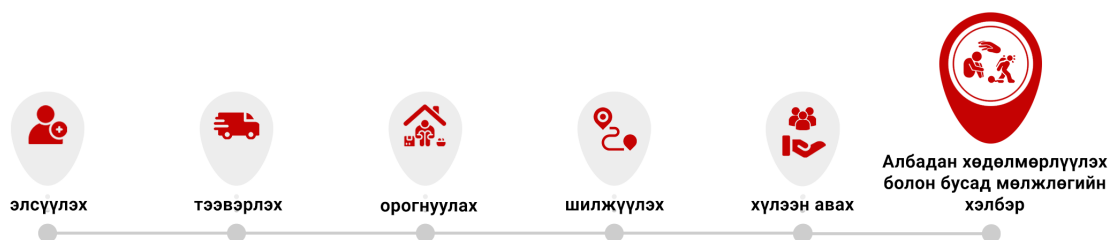
¹² Монгол Улс "Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг НҮБ-ын конвенц" болон түүний нэмэлт болох Палермогийн протоколд 2008 онд нэгдэн орсон.

¹³ United Nations, Legislative Guide for The Protocol To Prevent, Suppress And Punish Trafficking In Persons, Especially Women And Children, (Vienna, 2020), 33.

¹⁴ Гэхдээ мөлжлөгийн бүх хэлбэрийг албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэгт хамааруулан ойлгох нь тохиромжгүй. Зөвхөн бусдыг бэлгийн мөлжлөгт оруулах, биеийг нь үнэлүүлэх, албадан хөдөлмөр, үйлчилгээ эрхлүүлэх, боолчлох болон түүнтэй төстэй үйл ажиллагаанууд нь хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх шинжийг агуулна.

¹⁵ Ibid. Нөгөөтгээгээр эдгээр гэмт хэргүүд нь илрүүлэхэд хүндрэлтэй, эдрээ төвөгтэй аргаар үйлддэгдэг учир тодорхой тохиолдолд хүн худалдаалах гэмт хэргийн бүхэл сүлжээ, шат дамжлагыг илрүүлэх боломжгүй бол мөлжлөгийн хэлбэрүүдийг олж тогтоон зохих этгээдүүдийг ял шийтгэх байдлаар ял завшуулахаас сэргийлэхийг зөвлөдөг байна. Энэ хүрээнд хэрэв албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг илрүүлэхэд бэрхшээлтэй бол хүн худалдаалах гэмт хэргийн шинж бий эсэхийг шалгах, улмаар зохих этгээдүүдэд ял шийтгэл оногдуулах байдлаар эдгээр гэмт хэргүүдийн эсрэг таслан зогсоох арга хэмжээг бүх талаас нь авч хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.

Зураг 2. Албадан хөдөлмөрлүүлэх ба хүн худалдаалах гэмт хэргийн харилцан хамаарал



НҮБ-аас баталсан Хүүхдийн эрхийн конвенцын 32 дугаар зүйлд тус гэрээнд оролцогч улсууд хүүхдийг “эдийн засгийн мөлжлөгөөс хамгаалуулах, хүүхдийн эрүүл мэнд, бие бялдар, оюун ухаан, сэтгэл санаа, ёс суртахуун, нийгмийн хөгжилд аюултай боловсрол эзэмшихэд нь саад болох ажил эрхлэхээс хамгаалуулах эрхийг хүлээн зөвшөөрнө.” Энэ дагуу ОУХБ-ын “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, нэн даруй устгах тухай конвенц”-д заасны дагуу нэгдэн орсон улс орон бүр¹⁶ хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, устгах талаар бүхий л арга хэмжээг авах үүрэгтэй. Хүүхдийн хөдөлмөр нь ОУХБ-аас гаргасан хөдөлмөрийн мөлжлөгийн бүхий л шинжийг хангадаг гэж үздэг.¹⁷ Харин хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд нь хүүхдийн ёс суртахуун, оюун санаа, бие махбодын хөгжилд ноцтой нөлөөлдөг, сурч боловсрох, хөгжих боломж, ирээдүйн сайн сайхан байдлыг дордуулах үр дагавартай нийгэмд аюултай гэмт үйлдэл гэж ойлгож болох юм.

Тус конвенцод зааснаар хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт дараах шинжүүдийг агуулсан бүхий л ажил, хөдөлмөрийн харилцаа хамаарна:

1. Боолчлолын бүх хэлбэр, хүүхдийг худалдах, өрийн барьцаанд оруулах, албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүүхдийг зэвсэгт армид элсүүлэх гэх мэт боолчлолтой төстэй нөхцөл байдал;
2. Хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, энэ талаар санал тавих, хүүхэд оролцуулж садар самуун зураг, бичлэг үйлдвэрлэх;
3. Хүүхдээр гэмт хэрэг үйлдүүлэх, энэ талаар санал тавих, ялангуяа хар тамхи, мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт татан оролцуулах;
4. Бодит шинж чанараараа хүүхдийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ёс суртахуунд хохиролтой ажлуудыг багтаана.

Улс орнууд эрүүгийн хууль тогтоомждоо дээрх гэмт хэргүүдийг нэг, эсхүл хэд хэдэн бие даасан гэмт хэрэгт тооцож хуульчилж болох боловч албадан хөдөлмөрийн илрэх хэлбэрүүдийг бүхэлд нь хамарсан, аль болох хийдэлгүй эрх зүйн зохицуулалтыг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

¹⁶ Монгол Улс тус конвенцод 2002 онд нэгдэн орсон.

¹⁷ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн чанарын судалгаа”, 2022, www.ilo.org

2

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ.

**МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЛБАДАН
ХӨДӨЛМӨРИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ БА
ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ**

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ БА ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Судалгааны өмнөх бүлэгт албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг олон улсын түвшинд хэрхэн тодорхойлж, тайлбарладаг талаар дэлгэрэнгүй авч үзсэн бол энэ хэсэгт Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөрийг хориглосон эрх зүйн зохицуулалтууд олон улсын жишигт хэр нийцэж буйд дүгнэлт өгөхийн сацуу уг гэмт явдлын¹⁸ түвшин, төлөв байдлыг тодруулахын тулд сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт, албадан хөдөлмөрийн төлөв байдлын талаарх судалгаануудад дүн шинжилгээ хийлээ.

2.1 АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙГ ХОРИГЛОСОН ҮНДЭСНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглосон Монгол Улсын үндэсний эрх зүйн зохицуулалтыг олон улсын жишигтэй харьцуулан судалж, засварлан сайжруулах шаардлага бий эсэхийг тодорхойлох нь хоёр чухал үндэслэлтэй. Нэгдүгээрт, НҮБ болон ОУХБ-ын баталсан конвенцуудад нэгдэн орсон орны хувьд албадан хөдөлмөрийг бүх талаас нь таслан зогсоох үүргийг Монгол Улс хүлээсэн. Хоёрдугаарт, аливаа гэмт явдлын эсрэг үр нөлөөтэй тэмцэхийн тулд тухайн гэмт хэргийн шинжийг эрүүгийн хуульд оновчтой, тодорхой заах нь нэн чухал ач холбогдолтой.

Монгол Улс “1999 оноос хойш хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр нэгдэн орсон суурь 4 конвенц, зөвлөмж, нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэх болон ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэхийг хориглосон зохицуулалтуудыг тусгасан”¹⁹ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2021 онд баталсан. Энэ хүрээнд уг хуульд Монгол Улс 2005 онд нэгдэн орсон ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн эсрэг 29, 105 дугаар суурь конвенцуудын агуулгад нийцүүлэн албадан хөдөлмөрлүүлэх асуудлыг тодорхойлсноороо өмнөх Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн зохицуулалтаас дэвшилттэй болжээ.

Тухайлбал, шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт заасан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчмууд, үндсэн эрхэд хөдөлмөрийн мөлжлөгийн эсрэг дараах зарчмуудыг тусгасан байна:

1. үл ялгаварлан гадуурхах;
2. хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах;
3. дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох;

¹⁸ Гэмт явдал гэдэг нь түүхэн цаг хугацаа, нутаг орон, хүмүүсийн үнэт зүйл, зан заншлын онцлогоос хамааран өөрчлөгдөж байдаг өөрийн гэсэн зүй тогтолтой нийгмийн сөрөг үзэгдэл, үйл явцын цогц ойлголт юм.

Эх сурвалж: Хууль зүйн яам, Криминологи /гарын авлага/, (Улаанбаатар: “BCI” Хэвлэлийн газар, 2013), 23 дахь тал.

¹⁹ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, <https://forum.parliament.mn/projects/302> (Сүүлд үзсэн: 2025.08.11)

4. албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох;
5. барьцаа хэрэглэхгүй байх;
6. хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах гэх мэт.

Энэ хүрээнд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэж *“аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх”*²⁰ явдлыг ойлгохоор тодорхойлсон нь өмнөх хуулийн зохицуулалттай харьцуулахад Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын агуулгыг бүрэн илэрхийлжээ.

Харин Эрүүгийн хуульд 2015 оноос өмнө зөвхөн хүүхдийг албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг бие даасан гэмт хэрэгт тооцож байсан²¹ бол Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулга (2015)-д “ОУХБ-ын зөвлөмж болон энэ чиглэлээр Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд үндэслэн хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг гэмт хэрэгт тооцдог” байхаар өөрчлөлт оруулжээ.²² Гэсэн хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021), ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод заасан агуулгатай харьцуулахад албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн заавал байх обьектив шинжүүдийг дутуу тодорхойлсон нь манай улс олон улсын гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлын нэг гарцаагүй мөн.

Хүснэгт 1. Эрүүгийн хуульд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэргийн шинжийг ОУХБ-ын конвенцын агуулгатай харьцуулах нь

Гэмт хэргийн шинж		Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг	ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг
Обьектив тал	Үйлдлийн арга	1. Бусдад хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж; 2. Илт хохиролтой болзол нөхцөл тулгаж; 3. Хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, гэр бүлийн таагүй орчин, амьдрал ахуйн бусад хүнд байдлыг далимдуулан	Ял шийтгэлээр сүрдүүлж /шууд ба шууд бус өргөн агуулгаар тайлбарлана/
	Үйлдэл	Цалин хөлсгүй хөдөлмөр эрхлүүлсэн	Аливаа ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсэн
Субьектив тал		Гэм буруугийн санаатай хэлбэрээр үйлдэгдэх ба шунахай сэдэлтээр үйлдэгдэж болно ²³	Гэм буруугийн санаатай хэлбэрээр үйлдэгдэнэ

Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлд зөвхөн хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, илт хохиролтой болзол, нөхцөл тулгах, амьдрал ахуйн хүнд байдлыг далимдуулах аргаар үйлдэгдэхээр заасан төдийгүй гагцхүү цалин хөлсгүй ажиллуулсан тохиолдолд л ял оногдуулахаар тогтоосон нь ОУХБ-ын тайлбар, үзэл баримтлалаас зөрүүтэй буюу явцуу шинжтэй байна.

²⁰ Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.2 дахь хэсэг.

²¹ 2002 оны Эрүүгийн хуулийн 121 дүгээр зүйлд “Хүүхдийг албадан болон хүчээр хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэгт тооцож байжээ.

²² Хууль зүй дотоод хэргийн яам, Эрүүгийн хууль /сургагч багш нарт зориулсан гарын авлага/, (Улаанбаатар хот: 2017), 133 дахь тал.

²³ Сэнгээгийн Гантулга болон Батзэвэгийн Энхболд нар, Эрүүгийн хуулийн тусгай анги, (Улаанбаатар: Мөнхийн Үсэг ХХК, 2018), 104 дэх тал

Эрүүгийн хууль (2015)-ийн 1.2 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Энэ хуулийн нэр томьёо, ухагдахууныг тайлбарлахад Монгол Улсын хууль, Монгол Улсын хуулиар соёрхон баталсан, нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд заасан тодорхойлолт, хэм хэмжээг баримтална” хэмээн заасан. Энэ дагуу шүүгч, прокурор, мөрдөгч эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад хуулийг тайлбарлан хэрэглэхдээ олон улсын гэрээний зохицуулалтыг баримтлах нь нээлттэй. Гэсэн хэдий ч эрүүгийн эрх зүйн хэм хэмжээг тайлбарлахад *lex stricta* зарчмыг чанд баримталдаг. *Lex stricta* буюу эрүүгийн хуулийг төсөөтэй хэрэглэхгүй байх зарчим нь эрүүгийн эрх зүйн үндсэн зарчмуудын нэг болох “хууль ёсны зарчмын” бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд “хуульд байхгүй зүйлийг нөхөн гаргах, цоорхойг нөхөх, хуульд бичигдсэн өгүүлбэрийг цааш задлан шинээр утга бий болгох”-гүй²⁴ байхыг хууль хэрэглэгч субъектүүдээс шаарддаг. Иймээс одоо хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй эрүүгийн эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд ажилтныг хууран мэхэлж ажилд оруулсан, шийтгэлийн бусад хэлбэрүүдийг ашиглаж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин өгч хүнд нөхцөлд хүчээр хөдөлмөрлүүлсэн, далд хэлбэрээр шахалт, дарамт үзүүлсний улмаас аргагүй нөхцөл байдалд орж ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэсэн зэрэг олон тохиолдлуудад хохирогч эрх ашгаа хамгаалуулахаар хуулийн байгууллагад хандах боломж нь хязгаарлагдаж байна.

Харин албадан хөдөлмөрт хамаарах бусад гэмт хэргүүдийн тухайд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид тус бүр бие даасан гэмт хэрэгт тооцон хуульчилсан. Дурдвал:

- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.1 дүгээр зүйлд заасан “Хүн худалдаалах”;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 12.3 дугаар зүйлд заасан “Бэлгийн мөлжлөг”;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.1 дүгээр зүйлд заасан “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах” гэмт хэрэг;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.4 дүгээр зүйлд заасан “Хүүхдээр гуйлга гуйлгах” гэмт хэрэг;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.8 дугаар зүйлд заасан “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах” гэмт хэрэг;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.9 дүгээр зүйлд заасан “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг;
- Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлд заасан “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэг зэрэг болно.

Эдгээр гэмт хэргүүд нь бүгд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн илрэх хэлбэрүүд тул ялын бодлогын хувьд нэгдмэл байх учиртай талаар өмнө дурдсан. Гэвч Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлд заасан “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэг нь ОУХБ-ын конвенцод тусгагдсан хүүхдийн эсрэг үйлдэгддэг албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн ноцтой хэлбэр атал оногдуулах ялын хэмжээг бусад гэмт хэргүүдээс илт ялгаатай хуульчилсан байна. Тодруулбал, хүүхдээр

²⁴ Лхагвасүрэнгийн Галбадар, “Эрүүгийн хуулийн динамик тайлбар”, legaldata.mn, 2024, 13 дахь тал, (Сүүлд үзсэн: 2025.07.03)

хориглосон буюу тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол “хоёр мянга долоон зуун 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 зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял” оногдуулахаар заасан бол Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд “таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял” шийтгэхээр зөрүүтэй тогтоосныг эрүүгийн хуулийн шударга ёсны зарчимд²⁵ нийцүүлэн өөрчлөх шаардлагатай байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арванзургаа дугаар зүйлийн 14 дэх хэсэгт зааснаар аливаа хүн “Монгол Улсын хууль, олон улсын гэрээнд заасан эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн гэж үзвэл уул эрхээ хамгаалуулахаар шүүхэд гомдол гаргах, бусдын хууль бусаар учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх” эрхтэй. Хөдөлмөрийн эрх зүйн хүрээнд уг эрхийн баталгааг бүрэн хангах, төрөөс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүрэг, хүний эрх, эрх чөлөөг хангах хууль зүйн баталгааг бүрдүүлэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргээ шударгаар биелүүлэхийн тулд Эрүүгийн хууль дахь эдгээр хийдлийг засах нь нэн чухал байна.

2.2 МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн илрүүлэлт, шүүхээр хянан шийдвэрлэж буй практик, түүнд тулгамдсан асуудлыг тодорхойлохын тулд Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөрийн төлөв байдал, илрэх хэлбэр, тархалтын нөхцөл байдлыг хамруулан судлах нь асуудлыг цогцоор нь ойлгож, үр нөлөөтэй бодлого, эрх зүйн арга хэмжээ боловсруулахад чухал ач холбогдолтой. Сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаарх судалгаануудад дүн шинжилгээ хийж үзэхэд албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал салбар бүрд өөр өөр хэв шинжтэй, далд хэлбэрээр үйлдэгдэж байж болзошгүй байна.

Албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгчид албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэл

Манай улсад ажиллах хүчний оролцооны түвшин²⁶ 2024 оны IV дүгээр улирлын байдлаар 62.2 хувь болж, өмнөх оноос 1.7 нэгж хувиар өссөн байна. Нийт 1.4 сая ажиллах хүчний 94.9 (1.3 сая) хувийг ажиллагч, 5.3 (75.4 мянга) хувийг ажилгүй иргэн

²⁵ Эрүүгийн хууль (2015)-ийн 1.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар “эрүүгийн хариуцлага нь тухайн хүн, хуулийн этгээдийн үйлдсэн гэмт хэрэг, гэмт хэргийн нийгмийн аюулын шинж чанар, хэр хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэрт тохирсон байна.”

²⁶ Ажиллах хүчний оролцооны түвшин нь хөдөлмөрийн насны хүн амын хэдэн хувийг ажиллах хүчин эзэлж байгааг харуулж буй үзүүлэлт юм. Ажиллах хүч гэдэгт тухайн хугацаанд зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын хэлбэрийн хүрээнд цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бусдын хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхэд хөдөлмөрөө нийлүүлж байгаа ажиллагчид болон нийлүүлэхэд бэлэн байгаа ажилгүй хүнийг багтаасан ойлгоно. Эх сурвалж: YCSX

бүрдүүлж байна. Ажиллагчдын 226,895 буюу 17.45 хувь нь төрийн албан хаагч, 594,954 буюу 43.9 хувь нь албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид²⁷ байна.

Зураг 3. Монгол Улсад ажиллагчдын бүтэц /2024 он/



Эх сурвалж: УСХ

Дээрх статистик мэдээллээс харахад Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй 10 ажилчин тутмын 4 нь албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгч байна. Улирлын чанартай хөдөлмөр эрхлэгчид, хөдөөгөөс хот руу шилжин ирэгсэд, ялангуяа залуучууд гэх мэт тодорхой бүлгүүдийн ажилгүйдэл албан бус хөдөлмөр эрхлэлт өсөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлс болжээ.²⁸ Тэдгээрийн 53.7 хувь нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээ, 19.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 7.4 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, 6.3 хувь нь бусад үйлчилгээ, үлдсэн нь зочид буудал, нийтийн хоол болон бусад ажил үйлчилгээ эрхэлж байна.²⁹

Албан бус салбарт ажиллаж буй ихэнх хүмүүс өөрийн сайн дураар бус, харин албан эдийн засагт хөдөлмөр эрхлэх боломж хомс, боловсролын түвшин доогуур, амьжиргааны өөр эх үүсвэр байхгүйн улмаас ордог ажээ. Жишээлбэл, ОУХБ болон ХНХЯ-ны хамтран хийсэн “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”-ын судалгаагаар албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгч эрэгтэйчүүдийн 45.4 хувь, эмэгтэйчүүдийн 30.8 хувь нь албан салбарт ажил олоход бэрхшээлтэй буюу ажил олдоггүй³⁰ тул тухайн ажлыг хийхээс өөр сонголтгүй болдог талаар дурдсан байна.

Мөн эдгээр иргэд нь хөдөлмөрийн суурь эрхээ эдэлж, хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал, хүртээмжгүй нөхцөлд ажиллаж, ихэвчлэн албан хөдөлмөр эрхэлж буй цалинтай ажиллагчдаас хамаагүй бага орлого олдог.³¹ Тухайлбал, албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлын судалгааны тайлангаас харахад³²:

²⁷ Албан бус хөдөлмөр эрхлэгч гэж албан бус ажлын байранд хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагч юм. Үүнд: а) хууль эрх зүйн хүрээнд бүрэн зохицуулагдаагүй, орлогын албан татвар, өвчтэй байсны тэтгэмж, ээлжийн амралт, олгодоггүй, нийгмийн хамгааллын бусад асуудал хангагдаагүй нөхцөлд ажиллаж буй цалин хөлстэй ажиллагч; б) албан бус салбарт ажиллаж буй зах зээлд чиглэсэн өрхийн аж ахуйн нэгжийн ажил олгогч болон цалин хөлстэй ажиллагчгүй бие даасан ажиллагч; в) зөвхөн өөрийн эцсийн хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж буй өрхөд цалин хөлстэй ажиллагч; г) хувь нэмэр оруулагч гэр бүлийн гишүүд орно.

²⁸ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл”, 2022, www.legaldata.mn.

²⁹ Мөн тэнд.

³⁰ Мөн тэнд.

³¹ Үндэсний Статистикийн Хороо, “Ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны үндсэн тайлан”, 2022, www.1212.mn.

³² Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал судалгааны тайлан”, 2021, www.sudalгаа.gov.mn

- Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид урт цагаар ажилладаг. Тэд долоо хоногт дунджаар 58.1 цаг ажилладаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан 40 цагийн хязгаараас хавьгүй илүү байна.
- Ажилтнуудын тавны хоёр нь тогтсон хуваарийн дагуу цалин авдаггүй.
- Ажиллах орчин хүнд³³ зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тавигдах шаардлага, стандартууд алдагдсан нөхцөлд ажилладаг болох нь тогтоогджээ.

Ийнхүү албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид хэдийгээр хөдөлмөрийн нөхцөл, орчин нь хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн нөхцөлд ажиллах, албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэл албан салбартай харьцуулахад өндөр боловч тэдгээр ажилчдын дунд албадан хөдөлмөр эрхлэлт бий эсэхийг тогтоосон судалгаа хомс байна.

ОУХБ-аас ҮСХ-той хамтран 2022 онд явуулсан “Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн туршилтын судалгаа”-нд 18 ба түүнээс дээш насны 3,575 орчим хүн хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа талаар тэмдэглэжээ. Өөрөөр хэлбэл, сүүлийн гурван жилийн хугацаанд ойролцоогоор 1,000 насанд хүрэгчдийн хоёр нь хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөр эрхэлж байна гэсэн үр дүн гарчээ.³⁴ Үүнийг нийт 594,954 иргэн албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж буйтай харьцуулан дүгнэвэл цөөнгүй хүн албадан хөдөлмөрт далд байдлаар өртөж байх магадлалтай юм.

Албадан хөдөлмөрт өртөж буй иргэдийн дундаж хугацаа 1,3 жил байх буюу харьцангуй удаан хугацаанд үргэлжилдэг ажээ.³⁵

Ийнхүү ажиллуулахдаа дийлэнх тохиолдолд (68.5 хувь нь) цалин хөлсөөр нь барьцаалах³⁶ аргыг ашигладаг байна. Хүнд нөхцөлд орсон ажилчид хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж чаддаггүй (71.8 хувь нь) бөгөөд өөрөө хүсээгүй байхад нь уртасгасан цагаар ажиллуулах тохиолдол гардаг гэжээ.³⁷

Хэдийгээр дээрх судалгааны тайлангуудад дурдагдсан нөхцөл байдал нь энэ чиглэлээр ерөнхий төлөв байдлыг илтгэх суурь мэдээллийг багтаасан боловч албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгчдийг бүрэн бүртгэх, хяналт тавихад хүндрэлтэй тул тус салбар дахь албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт явдлын түвшнийг бүрэн хэмжих боломж хомс байдлыг харгалзан үзвэл судалгаанд ач холбогдолтой нөхцөл байдлыг тодруулахад хангалттай эх сурвалж болохоор байна. Нөгөөтээгүүр бүртгэл, хяналт сул байх хэмжээгээр тус салбарт үйлдэгдэж буй албадан хөдөлмөр хяналтаас гадуур өнгөрөх, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээд хариуцлагаас мултрах эрсдэл өндөр байгааг анхаарах шаардлагатай байна.

³³ Тухайлбал, барилгын засалчин, будгийн ажил эрхлэгчдийн 48.6 хувь, зорчигч ба ачаа тээврийн жолооч нарын 34.6 хувь нь ажлын байрны нөхцөл нь хүнд гэж үзсэн: тавилга модон эдлэлийн мужааны ажил эрхлэгчдийн 35.9 хувь, машин, механизмын засварчдын 34.6 хувь, барилгын засалчин, будагчин нарын 33.7 хувь нь ажлын байраа тоосжилттой гэж тодорхойлсон ба цай хоол, байр, буудлын ажил үйлчилгээ эрхлэгчдийн 36 орчим хувь нь халуун нөхцөлд ажиллаж байна гэжээ

³⁴ Үндэсний Статистикийн Хороо, өмнөх эшлэл 25.

³⁵ Мөн тэнд, 84 дэх тал.

³⁶ Цалингаар барьцаалах гэдэг нь ажилтанд авах ёстой цалин хөлсийг нь зориуд олгохгүй барьцаалж, ажил олгогчоо солих боломж олгохгүй байхыг ойлгоно. ОУХБ, “Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг таних тэмдгүүд”, https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_11_engl.pdf (Сүүлд үзсэн: 2025.08.25)

³⁷ Үндэсний статистикийн хороо, өмнөх эшлэл 34. Энэ талаар дээрх судалгааны тайлангаас дэлгэрүүлэн үзэх боломжтой.

Төрийн албанд албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэл

ХЭҮК-оос жил бүр нийтэлдэг “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл”-ийн 22 дахь дугаарт төрийн албан хаагчид, ялангуяа төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн нөхцөлд гарч буй сөрөг үзэгдэл, түүний шалтгааны талаар:

“...ажлын байр улс төрөөс хамаарсан шинжтэй, ажлын байрны тогтвортой байдал алдагдаж, хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил их гарч байна. Сонгуулийн хооронд яамдыг нэгтгэх, салгах, нэршил солих, сайдын эрхлэх асуудал, агентлагийг өөрчлөн байгуулах нэрээр байнга бүтцийг өөрчилж байгаа нь төрийн албаны мэргэшсэн тогтвор суурьшилтай ажиллах, тэдгээрийн нийгмийн хамгаалалд анхаарсан бодлого шийдвэр оновчтой байх нөхцөл бүрдэхгүйд хүргэж байгаа бөгөөд олон үр дагавар үүсгэж байна”³⁸ хэмээн дүгнэжээ.

Сүүлийн жилүүдэд эдийн засгийн өсөлт тогтворгүй, хувийн хэвшлийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбар хүндрэлд орж, улсын төсөв тэлж буйтай холбоотойгоор төрийн албанд ажиллагчдын тоо нэмэгдэх хандлагатай байна. Иймээс судалгааны энэ хэсэгт төрийн албан хаагчид албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэлийг тодруулах зорилгоор төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаар холбогдох судалгаануудад тусгайлан дүн шинжилгээ хийлээ.

Зураг 4. Нийт төрийн албан хаагчдын тоо /2020-2024 он/³⁹



Эх сурвалж: ҮСХ

Сүүлийн таван жилийг хамарсан статистик мэдээллээс харахад 2020 онтой харьцуулахад 2024 онд нийт төрийн албан хаагчдын тоо 10.67 хувиар өсжээ. Эдгээрээс дийлэнх нь буюу 67.27 хувийг төрийн үйлчилгээний албан хаагч эзэлж байна.

³⁸ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 22 дахь илтгэл”, 2023, www.legaldata.mn.

³⁹ Үндэсний Статистикийн Хороо, www.1212.mn.

Зураг 5. Төрийн албан хаагчдын тоо төрийн албаны ангиллаар /2024 он/⁴⁰



Эх сурвалж: ҮСХ

Удирдлага тогтворгүйгээс шалтгаалсан төрийн албан хаагчдын ажлын байрны баталгаа үгүйсгэгдэх аюул дарамтаас гадна судалгаанаас харахад төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцаанд ОУХБ-аас гаргасан албадан хөдөлмөрийг таних тэмдгүүдийг илтгэхүйц зарим нөхцөл байдлууд ажиглагдаж байна. Тухайлбал, ХЭҮК-ын захиалгаар Хөгжлийн санаачилга бодлого судлалын төвөөс 2022 онд гүйцэтгэсэн "Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал"-ын судалгааны үр дүн⁴¹ болон "Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл"-ийн 21 дэх дугаарт тусгагдсан хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдлын талаар дүгнэлтээс харахад дараах зөрчлүүд илэрчээ:

- Ажлын ачаалал: Судалгаанд оролцсон төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 58.8 хувь нь өдрийн 8 цаг, 34.6 хувь нь 9-12 цаг, 6.6 хувь нь 13 ба түүнээс дээш цаг ажилладаг гэж хариулжээ.
- Ажлын байрны тодорхойлолтоос гадуур ажлыг гүйцэтгүүлэх: Судалгаанд оролцогчдын 19.5 хувь нь ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр, эсхүл нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэдэг гэж хариулжээ.
- Илүү цаг болон амралтын өдөр, шөнийн цагаар ажилласан нэмэгдэл хөлс олгодоггүй гэж судалгаанд оролцогчдын 37.3 хувь нь хариулсан байна.
- Ажлын байранд камер тавьсан.⁴²
- Хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэлд өртдөг гэх мэт.

Хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгдэх хэлбэрээр нь авч үзвэл хэл амаар доромжлох, ажилтны хувийн нууцыг задруулах, ажлаас хална гэж сүрдүүлэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчин үүсгэх, биед нь халдах, зодох, цохих зэргээр илрэх нь нийтлэг байна.

⁴⁰ Үндэсний Статистикийн Хороо, www.1212.mn.

⁴¹ Энэхүү судалгааны тайланг 21-68 хүртэлх насны нийт 2100 төрийн үйлчилгээний албан хаагчдыг хамруулсан ба олон шатат, санамсаргүй түүвэрлэлт хийсний үр дүнд боловсруулсан байна.

⁴² Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, "Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл", 2022, www.legaldata.mn.

Хүснэгт 2. Төрийн үйлчилгээний албанд хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл илрэх хэлбэр⁴³

Тохиолдлууд	Байнга	Хааяа	Огт үгүй
Хэл амаар доромжлох	10.0	45.2	44.8
Ажилтны хувийн нууцыг задруулах	5.5	34.2	60.3
Ялгаварлан гадуурхах	3.9	37.0	59.1
Ажлаас хална гэж сүрдүүлэх	4.4	23.1	72.4
Заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчин үүсгэх	2.6	19.5	77.9
Биед нь халдах, зодох, цохих	2.8	12.1	85.1
Тэтгэвэртээ гар гэж шахах, шаардах	3.3	14.4	82.3
Ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж залхаах замаар ажлаас гаргах нөхцөл бүрдүүлэх	4.8	23.4	71.8
Албадан хөдөлмөрлүүлэх	2.9	17.6	79.5
Бэлгийн харилцаанд орохыг ятгах	1.3	7.4	91.3

Эх сурвалж: ХЭҮК

Төрийн албаны хөдөлмөр эрхлэлт нь ажилд авах, томилох, ажиллах зарчим, цалингийн системийн хувьд хувийн хэвшлээс ялгаатай ба уг онцлогоос хамаарч хөдөлмөрийн мөлжлөг харьцангуй өөр хэлбэрээр илрэх боломжтой байна. Жишээлбэл, хүчирхийлэл, дарамт даамжирч улмаар албан хаагчдыг албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн байж болзошгүй зарим кейсийг ХЭҮК-ийн тайланд тусгажээ.

Шигтгээ 1.

... 2022 онд байгууллагын дээврийн засвар хийх тендер шалгаруулж 45 сая төгрөгөөр батлуулсан. Гэтэл ажилчид өөрсдөө зассан. Хийхгүй, бид засварын ажилчид биш гэж дуугарсан хүмүүсийн ур чадварын нэмэгдлийг хасаж, нэг хүнийг өөрөөр нь өргөдөл бичүүлж халсан. Энэ засвар хийх явцад нэг хүн дээврээс унаж гэмтсэн. Мөн 2021 онд байгууллагын дотоод засвар хийхдээ ажилчдыг дарамталж хийлгүүлсэн. Эсэргүүцсэн ажилчдын ур чадварын нэмэгдлийг өгөөгүй. 2001 онд байгууллагын гадна хашааг цемент, элс, шороо зөөлгүүлж хийлгэх явцад нэг хүн элсэнд даруулж нуруундаа хүнд гэмтэл авч, хэвтэрт 3 сар орчим байж хөдөлмөрийн чадвараа алдсан...

(Төрийн үйлчилгээний албан хаагчтай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас, Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дугаар илтгэл)

Уг жишээнээс үзэхэд төрийн албан хаагчдыг хэл амаар доромжилж, айлгах, цалингийн нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлсийг хасах, бууруулах, эдийн засгийн хүнд нөхцөлд тогтвортой цалин орлоготой ажил хийх гэсэн иргэдийн хүслийг ашиглан ажлаас халахаар сүрдүүлэх зэргээр ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй, хууль бус тушаал даалгаврыг

⁴³ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 22 дахь илтгэл”, 2023, www.legal-data.mn

хүчээр гүйцэтгүүлсэн нь ОУХБ-ын шинжээчдийн хорооны “ял шийтгэл гэдэгт тухайн ажилтан ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэхээс татгалзсанаар аливаа эрх, боломж, давуу байдлаа алдахаар нөхцөл байдалд оруулсныг” мөн адил тооцно гэсэн тайлбарын дагуу албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг үйлдэгдсэн байж болзошгүй байна.

Гэвч дээрх байдлаар эрх нь зөрчигдсөн ч хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчмуудын талаар мэдлэг хангалтгүйн улмаас өөрсдийн эрх ашгийг хамгаалж чадахгүй байх, гомдол гаргах эрхээ хэрэгжүүлж мэдэхгүй байдал судалгааны үр дүнд тогтоогдсон байна. Тухайлбал, Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал судалгаанд хамрагдсан төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн 4.4 хувь нь хөдөлмөрлөх эрхийн талаар огт мэдэхгүй гэсэн бол 21.6 хувь нь ерөнхийдөө сонсож байсан, 33.8 хувь нь дунд зэрэг мэднэ гэж, 35.0 хувь нь сайн мэднэ гэж хариулсан бол ердөө 5.1 хувь нь маш сайн мэднэ гэж хариулсан байна.⁴⁴ Мөн эрх зүйн мэдлэг дутмагийн улмаас эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн ч 10 хүн тутмын 9 нь гомдол гаргадаггүй гэсэн үзүүлэлт гарчээ.⁴⁵ Ийнхүү хяналт тавих эрх бүхий байгууллагад гомдол, мэдээлэл гаргадаггүй байдал нь далд хэлбэрээр албадан хөдөлмөрлүүлэх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна.

Хүүхэд албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэл

Ажил эрхэлж буй хүүхэд бүр хөдөлмөрт өртсөн гэж үзэхгүй. Хүүхэд насны онцлогтоо тохирсон, бие махбод, эрүүл мэнд, ёс суртахууны хөгжилд нь сөргөөр нөлөөлөхгүй ажил хийж болно. Хүүхдийн хөдөлмөрийг нэг мөр тодорхойлоход бэрхшээлтэй боловч ажиллах орчин, нөхцөл, ажлын шинж чанар, үргэлжлэх хугацаанаас хамааран хүүхдийн насанд нь тохирсон⁴⁶ ажил болон хүүхдийн хөдөлмөрийг ялгах, цаашлаад хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг таних боломжтой. Эрхэлж буй ажил нь тэдний боловсрол, эрүүл мэнд, хувь хүний хөгжилд саад болохгүй, эсрэгээрээ чадвар, туршлагаа хөгжүүлэхэд нь дэмжлэг болж, гэр бүлийнх нь сайн сайханд хувь нэмрээ оруулж байвал хүүхдийн эдийн засаг дахь оролцоо үр дүнтэй байна. Харин хүүхдийн суралцах боломжийг хязгаарлаж, урт цагаар ажиллуулах зэргээр оюун ухаан, бие махбод, ёс суртахууны хувьд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхээр байвал хүүхдийн хөдөлмөрт тооцдог.⁴⁷ Энэ нь даамжирч хүүхдийн хэвийн өсөлт, хөгжил, боловсрол, ёс суртахуун, бие махбодын болон сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд ноцтой нөлөөлөл үзүүлэхээр орчин нөхцөл дор хөдөлмөрлүүлсэн бол хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт тооцогдоно.

Хүүхдийн хөдөлмөр нь ОУХБ-аас гаргасан хөдөлмөрийн мөлжлөгийг тодорхойлох 9 шинжийг бүхэлд нь хангадаг гэж үздэг.⁴⁸ Гэтэл ОУХБ-аас ҮСХ-той хамтран явуулсан

⁴⁴ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 22 дахь”, 2023, www.legaldata.mn

⁴⁵ Хувийн болон төрийн секторт ажиллагч нарын 10 хүн тутмын 9 нь хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн талаар гомдол гаргадаггүй гэжээ. Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл”, 2022, www.legaldata.mn.

⁴⁶ ОУХБ-аас баталсан Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцын 2 дугаар зүйлд зааснаар “насны доод хязгаар нь бүрэн бус дунд боловсрол эзэмших нас байх бөгөөд энэ нь ямар ч тохиолдолд арван таван наснаас доошгүй байна.” Харин зарим төрлийн ажил, үйлчилгээг эрхлэх насны доод хязгаарыг олон улсын гэрээгээр тусгайлан тогтоосон. Тухайлбал, ОУХБ-аас баталсан “Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар” конвенцод газар доорх ажилд хүмүүсийн биеийн хүчийг ашиглаж, техник, хэрэгслийн тусламжтайгаар газрын гүнээс ямар нэг ашигт малтмал олборлодог улсын болон хувийн аливаа үйлдвэрийн газарт 16 наснаас доош насны хүнийг ажиллуулахыг хориглосон.

⁴⁷ Мөн тэнд.

⁴⁸ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн чанарын судалгаа”, 2022, www.ilo.org

“Монгол Улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны үр дүн” (2021-2022)-д тэмдэглэснээр нийт 207,951 хүүхэд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож байгаагаас хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхэд 138,525, аюултай, эрүүл ахуйн таагүй нөхцөлд хийгддэг ажилд хийж буй хүүхэд 58,233 байна.⁴⁹ Үүнээс үзэхэд, эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож буй хүүхдүүдийн 66.1 хувь нь хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөж болзошгүй байдалд, 28 хувь нь тухайлан шалгалт явуулах зайлшгүй шаардлагатай ажил эрхэлж байна.

Мөн ХЭҮК-оос явуулсан судалгаагаар ажил, хөдөлмөр эрхлэх нь хүүхдийн сэтгэл санаанд хэрхэн нөлөөлж байгааг илрүүлэх зорилгоор хөдөлмөр эрхлэгч хүүхдүүдээс “хүүхэд насандаа ажил хийхгүй амьдрахыг хүсдэг эсэх” гэсэн асуулт асуухад 441 хүүхдийн 57.4 хувь нь байнга эсвэл заримдаа ажил хийхгүй амьдрахыг хүсэж байна гэж хариулсан. Уг хариултыг өгсөн хүүхдүүдийн 66.6 хувь нь ажил эрхлэх явцдаа аливаа байдлаар шийтгүүлж байсан нь тогтоогджээ.⁵⁰

Хүүхэд нь эрх зүйн этгээд мөн боловч хөдөлмөрийн харилцаанд оролцохдоо эрх зүйн бүрэн чадамжгүй буюу өөрийн хүсэл зоригоо бүрэн илэрхийлэхэд суралцаагүй, бие даан гэрээ, хэлцэл байгуулах эрхгүй учир албан ёсны гэрээ, хэлцэлгүйгээр ажилд орох, эсхүл эцэг, эхийн шаардлага, тулгалтаар хөдөлмөрийн харилцаанд орж эрхээ хамгаалж чадахгүйд хүрэх нь элбэг байдаг.⁵¹ Улмаар ажил олгогчийн хууль зөрчсөн үйлдлийг эсэргүүцэхгүйгээр хүнд, хортой, аюултай нөхцөлд дуулгавартайгаар ажиллаж эрхээ зөрчүүлэх, биеийн болон сэтгэл санааны хүчирхийлэлд өртөх, гэмтэж бэртэх, ёс зүйн доройтолд орох, цаашилбал боолчлол, гэмт хэрэг, зөрчлийн хохирогч болох эрсдэлтэй тул албадан хөдөлмөрт өртөж болзошгүй хүн амын эмзэг бүлэгт хамаарна. Иймд хүүхдийн ажиллах орчин, нөхцөл, цаг, ажлын шинж чанар хүндрэхийн хэрээр албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн хохирогч болох магадлал нэмэгдэх тул үүнд тогтмол хяналт тавьж байх шаардлагатай байна.

Ийнхүү сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг үнэлсэн судалгаануудад дүн шинжилгээ хийж үзэхэд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэгч нарын жар орчим хувь нь ажиллаж буй албан бус салбар болон төрийн секторт ажиллагч нарын дунд албадан хөдөлмөрт өртөж байж болзошгүй нөхцөл байдал илэрчээ. Хөдөлмөр эрхлэгчид хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчмуудын талаар хангалттай ойлголтгүйн улмаас эрх ашиг нь зөрчигдсөн ч энэ талаар хяналт тавих эрх бүхий байгууллагад мэдэгддэггүй, эсхүл эрх ашиг нь зөрчигдсөн эсэхийг үнэлж мэдэхгүй байх магадлалтай байна. Иймд ажилтан, ажил олгогч нарын эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх, албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаар ойлголтыг нэмэгдүүлэхээс гадна албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх, хариуцлагыг тооцох, урьдчилан сэргийлэх механизмыг улам бүр үр дүнтэй ажиллуулах чиглэлээр зохих арга хэмжээ авах шаардлагатай нь харагдаж байна.

⁴⁹ Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон Үндэсний Статистикийн Хороо, “Монгол Улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт судалгааны үр дүн”, 2021-2022, www.1212.mn.

⁵⁰ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл”, 2022, www.legaldata.mn.

⁵¹ Мөн тэнд.

3

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ.

**МАРГААН, ЗӨРЧИЛ, ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН
ШИЙДВЭРЛЭХ ЭРХ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГУУДАД
АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙГ ТАНЬЖ ИЛРҮҮЛЖ
БУЙ БАЙДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭЛТЭД
ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ**

МАРГААН, ЗӨРЧИЛ, ГЭМТ ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЭРХ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГУУДАД АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙГ ТАНЬЖ ИЛРҮҮЛЖ БУЙ БАЙДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭЛТЭД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Судалгааны энэ хэсэгт Монгол Улсад хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээний зөрчил, албадан хөдөлмөр, түүнд холбогдох бусад гэмт хэрэгт хяналт тавих, шийдвэрлэх эрх бүхий байгууллагуудад сүүлийн 3 жил хугацаанд буюу 2022-2024 оны хооронд ирсэн нийт зөрчил, гомдол, мэдээлэл, хүсэлтүүдийг шийдвэрлэсэн байдалд дүн шинжилгээ хийлээ.

3.1 АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ ГЭМТ ХЭРГИЙН ШИНЖИЙГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗӨРЧИЛД ХЯНАЛТ ТАВИХ ЭРХ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГУУДАД ТАНЬЖ ИЛРҮҮЛЖ БУЙ БАЙДАЛ

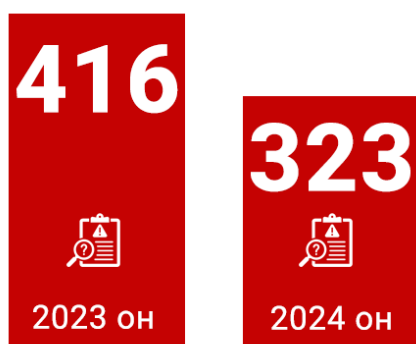
3.1.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН УЛСЫН БАЙЦААГЧИД ГАРГАСАН ГОМДОЛ, ТҮҮНИЙ ШИЙДВЭРЛЭЛТЭД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Улсын Их Хурлын 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн чуулганы хуралдаанаас Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, улмаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 417 дугаар “Хууль хэрэгжүүлэх талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” тогтоолоор 2023 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс төрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг салбарын яамдад шилжсэн. Үүний дагуу хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар болон түүний харьяа 21 аймаг, 8 дүүрэгт⁵² нийт 67 хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавин ажиллаж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид 2023 онд 416, 2024 онд 323, нийт 739 өргөдөл, гомдол, хүсэлтийг хүлээн авч шийдвэрлэсэн байна. Үүнээс, хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн талаарх иргэн, ажилтнаас ирүүлсэн өргөдөл, гомдол 661 буюу 89.4 хувь, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан аж ахуйн нэгж, байгууллагаас ирүүлсэн хүсэлт 78 буюу 10.5 хувийг эзэлж байна.

⁵² Дээрх өөрчлөлтийн хүрээнд нийслэлийн Баганхангай дүүрэгт хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч томилогдоогүй байна.

Зураг 6. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчдаас шалгасан гомдол, мэдээллийн тоо /2023-2024 он/



Эх сурвалж: ГБХНХЯ-ны Салбарын хяналтын газар

Зураг 7. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчдаас шалгасан гомдол, мэдээллийн тоо гаргасан субъектээр /2023-2024 он/



Эх сурвалж: ГБХНХЯ-ны Салбарын хяналтын газар

Иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас ирүүлсэн гомдол, хүсэлтийг агуулгаар нь авч үзвэл:

- ✓ ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхсан тухай 30,
- ✓ ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн тухай 8,
- ✓ албадан хөдөлмөрлүүлсэн тухай 1,
- ✓ ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэсэн тухай 2,
- ✓ хамтын гэрээний асуудлаар 30,
- ✓ хөдөлмөрийн гэрээний асуудлаар 73,
- ✓ ажлын цагийн тухай /шөнийн цаг, бүтэн бус цаг/ 48,
- ✓ уртын ээлжийн тухай 37,
- ✓ илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс 31,
- ✓ ээлжийн амралтын цалин 73,
- ✓ ажилласан хугацааны олгогдоогүй цалин 250,
- ✓ хууль бус суутгал 1,
- ✓ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 3,
- ✓ хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийн тухай 17,
- ✓ ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийн тухай 28,
- ✓ хөдөлмөрийн дотоод журам хууль тогтоомжид нийцээгүй тухай 25,

- ✓ хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийн тухай 5,
- ✓ үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нөхөн төлбөрийн тухай 48,
- ✓ насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 13,
- ✓ эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 1,
- ✓ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 8,
- ✓ гадаадын иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 4 өргөдөл, гомдол, хүсэлт ирсэн байна.

Үүнээс ажил олгогч нь ажилтны цалин хөлс (нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин)-ийг хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хугацаанд олгоогүй талаарх гомдол мэдээлэл нийт гомдол, хүсэлтийн 43.7 хувийг хамаарч байна.

Зураг 8. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид ирсэн өргөдөл, хүсэлтийн утга



Эх сурвалж: ГБХНХЯ-ны Салбарын хяналтын газар

Дээрх гомдол, хүсэлтээс хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаантай холбогдох хамтын хэлэлцээ хийх, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөх, хөдөлмөрийн гэрээг өөрчлөх, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх, эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг зохих журмын дагуу Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор шийдвэрлүүлж, бусад иргэн, ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчилтэй холбоотой өргөдөл, хүсэлт, гомдол, мэдээллийг Төрийн хяналт шалгалтын тухай, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн дагуу шалгаж шийдвэрлэжээ.

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.8 дугаар зүйлийн 6.52 дахь хэсэгт “хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг, 6.28 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 9.1 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэг, 10.12, 10.13, 10.14 дүгээр зүйл, 10.15 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэг, 10.16, 10.25, 10.27, 10.29, 11.2 дугаар зүйл, 15.2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан зөрчил”-ийг харьяалан шалгахаар заасан. Мөн хуулийн 6.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх явцад энэ хуулиар шалган шийдвэрлэхээр харьяалуулсан

зөрчлийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйг илрүүлсэн; хүн, хуулийн этгээд, албан тушаалтнаас зөрчлийн талаар гомдол гаргасан, эсхүл мэдээлсэн; зөрчил үйлдсэн хүн өөрийгөө илчилж ирсэн; байгууллага, албан тушаалтнаас харьяаллын дагуу зөрчлийн талаарх холбогдох баримтыг шилжүүлэн ирүүлсэн” бол эрх бүхий албан тушаалтан прокурорын нэгдсэн бүртгэлд бүртгүүлж, хуульд заасан хугацаанд багтаан зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулна.

Эрх бүхий албан тушаалтан зөрчлийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйг илрүүлсэн, эсхүл гомдол, мэдээллийг шалгаж, гомдол, мэдээллийг харьяаллын дагуу шилжүүлэх, гомдол, мэдээллийг хүлээн авахаас татгалзах, хялбаршуулсан журмаар зөрчил шалган шийдвэрлэх; зөрчлийн хэрэг нээх шийдвэрийн аль нэгийг гаргах бөгөөд энэ тухайгаа прокурорын нэгдсэн бүртгэлд даруй бүртгүүлэх журам үйлчилж байна.

Ийнхүү хуульд заасан журмын дагуу явуулсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн төлөвлөгөөт хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчил дутагдлуудад холбогдуулан 60 хуулийн этгээдэд 161,250,000 (нэг зуун жаран нэгэн сая хоёр зуун тавин мянга) төгрөгийн торгууль ногдуулсан. Бусад зөрчил дутагдлыг арилгуулахаар 96 аж ахуйн нэгж, байгууллагад нийт 438 заалт бүхий улсын байцаагчийн албан шаардлага хүргүүлж зөрчлийг арилгуулсан байна. Мөн 1,309 ажилтны цалин хөлс (нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин)-ийг тогтоосон хугацаанд, хууль тогтоомжид нийцүүлэн олгоогүй, ажилтны цалин хөлсийг салбарын цалин хөлсний хэмжээнээс доогуур олгосон, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцалсны тэтгэмжийг олгоогүй, үйлдвэрлэлийн осолд орж нас барсан ажилтны ар гэрт нөхөн төлбөрийг олгоогүй зэрэг зөрчил үйлдсэн 116 аж ахуйн нэгж, байгууллагад 9,336,361,800 (есөн тэрбум гурван зуун гучин зургаан сая гурван зуун жаран нэгэн мянга найман зуу) төгрөгийн нөхөн төлбөрийн акт тогтоож барагдуулсан байна.

Харин эрх бүхий албан тушаалтан шалгасан гомдол, мэдээлэл нь харьяаллын бус, гэмт хэргийн шинжтэй байж болзошгүй тохиолдолд Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 4.1 дүгээр зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Зөрчил шалгах ажиллагааны явцад гэмт хэргийн шинжийг илрүүлсэн бол эрх бүхий албан тушаалтан прокурорт даруй мэдэгдэж, холбогдох баримтыг хүргүүлнэ”, 6.4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Эрх бүхий албан тушаалтан зөрчлийг хянан шалгах явцад гэмт хэргийн шинжийг илрүүлсэн бол холбогдох баримтыг харьяаллын дагуу шалгуулахаар прокурорт даруй шилжүүлнэ” гэж заасныг үндэслэн прокурорын байгууллагад хүргүүлэх хууль зүйн боломжтой юм.

Гэтэл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчаас 2023, 2024 онд хүлээн авч шалгасан 739 гомдлын 8 нь хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн тухай, 1 нь албадан хөдөлмөрлүүлсэн тухай, 2 нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэсэн тухай байх боловч тэдгээр мэдээллийг шалгах явцад шийдвэрээ чөлөөтэй гаргах боломжгүй буюу аргагүй байдалд оруулсан, ажилтныг ямар нэг хэлбэрээр шийтгэж, эсхүл шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж албадсан талаарх нотлох баримт бүрдэж бэхжээгүй үндэслэлээр цаашид Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэхээр цагдаагийн байгууллагад шилжүүлээгүй байгаа нь анхаарал татаж байна.

Өөрөөр хэлбэл, иргэнээс ирүүлсэн гомдлыг хүлээн авч, хуулийн дагуу шалгах ажиллагааг явуулсан боловч гомдолд дурдсан үйлдлийг нотлох баримтаар тогтоож чадаагүй гэх үндэслэлээр зөрчлийг цааш эрх бүхий байгууллагад шилжүүлэн шалгаагүй орхигдуулжээ.

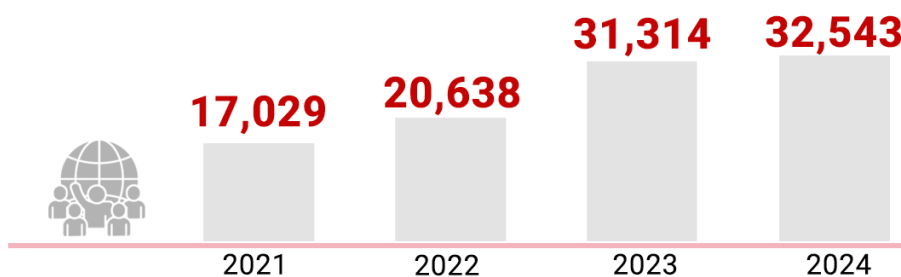
Цаашлаад хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн нийт шалгасан зөрчлүүдээс ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийг таних тэмдгүүдэд хамааралтай 275 зөрчил (ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн тухай 8, албадан хөдөлмөрлүүлсэн тухай 1, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэсэн тухай 2, хууль бус суутгал 1, ажилласан хугацааны олгогдоогүй цалин 250, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 13) буюу 37.2 хувийг ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж болон Эрүүгийн хууль, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуульд нийцүүлэн гэмт хэргийн шинжтэй эсэхийг тогтоолгохоор цагдаагийн байгууллагад шилжүүлэн шалгуулах боломжтой байжээ.

3.1.2. ГАДААД ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Монгол Улсад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн асуудлыг эрхлэн хариуцдаг гадаадын иргэн, харьяатын газар нь Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль, Харьяатын тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд Монгол Улсын виз, визийн зөвшөөрөл олгох, тус улсад байх визийн хугацааг сунгах, визийг хүчингүй болгох, Монгол Улсад түр ирэгч, албан болон хувийн хэргээр оршин суух гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг бүртгэх, оршин суух зөвшөөрөл олгох, зөвшөөрлийн хугацааг сунгах, хэлбэр, төрөл өөрчлөх, хүчингүй болгох, гадаадын иргэнийг цахим үнэмлэхжүүлэх, иргэний харьяалал, цагаачлал, олон улсын болон гадаадын улсын төрийн бус байгууллагын салбар, төлөөлөгчийн газартай холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх, гадаадын иргэн, гэр бүлд Монгол Улсын харьяат хүүхэд үрчлүүлэх, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, илэрсэн зөрчлийг шийдвэрлэх үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсад 2021 онд 17,029, 2022 онд 20,638, 2023 онд 31,314, 2024 онд 32,543 гадаадын иргэн оршин сууж байна.

Зураг 9. Монгол Улсад оршин суух гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/



Эх сурвалж: ГИХГ

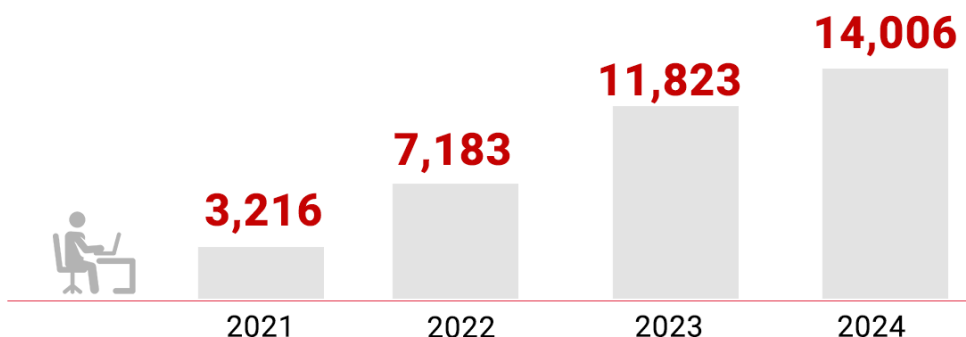
Үүнээс хөдөлмөр эрхлэх визтэй оршин суугчдыг авч үзвэл 2021 онд 3,216, 2022 онд 7,183, 2023 онд 11,823, 2024 онд 14,006 иргэн хөдөлмөр эрхлэлтийн визтэйгээр ажиллаж байна. Үүнээс үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор Монгол Улсын зорьж ирсэн гадаад иргэдийн тоо 2021 онтой харьцуулахад 2024 онд 4.3 дахин нэмэгджээ.

Хүснэгт 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн визтэй гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/

Хөдөлмөр эрхлэлтийн ангилал	2021	2022	2023	2024	Нийт
C1	849	1522	3184	5402	10957
C1-1	98	55	84	219	456
C2	232	954	1239	1417	3842
C2-1	76	396	484	0	956
C3	1162	2265	3887	4590	11904
C3-1	47	109	146	0	302
C4	31	76	120	137	364
C4-1	5	20	32	0	57
C5	2	6	16	18	42
C5-1	0	1	0	0	1
C6	592	1203	1821	1775	5391
C6-1	17	65	113	0	195
C7	1	20	39	22	82
C7-1	1	0	0	0	1
C8	9	33	36	26	104
C8-1	7	18	21	0	46
C9	53	160	198	258	669
C9-1	23	86	80	0	189
C10	4	32	76	123	235
C10-1	0	0	0	0	0
C11	7	162	247	19	435
Нийт	3216	7183	11823	14006	36228

Эх сурвалж: ГИХГ

Зураг 10. Хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад иргэдийн тоо /2021-2024 он/



Эх сурвалж: ГИХГ

Дээрх судалгаанаас үзвэл манай улсад C1 буюу барилга угсралт, зам, гүүр, бүтээн байгуулалтын салбар, C3 буюу геологи, уул уурхай, газрын тос, эрчим хүчний салбар, C6 буюу үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбар, C2 буюу шинжлэх ухаан, боловсрол, мэдээллийн технологийн салбарт ажиллахаар ирж буй гадаадын иргэд олон байна.

Гадаадын иргэний асуудал эрхэлсэн байгууллагаас 2023 онд 519 (төлөвлөгөөт 37, төлөвлөгөөт бус 482), 2024 онд 428 (төлөвлөгөөт 42, төлөвлөгөөт бус 386) удаагийн хяналт шалгалтыг зохион байгуулж, 2023 онд 7,877, 2024 онд 11,067 гадаадын иргэний зөрчлийг илрүүлэн шалгажээ.

Гадаадын иргэн, түүнийг уригч иргэн, хуулийн этгээдээс түгээмэл гаргаж буй зөрчлийг авч үзвэл:

Хүснэгт 4. Бүртгэгдсэн зөрчлийн тоо /2023-2024 он/

Зөрчлийн төрөл	2023	2024	Нийт
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт оршин суух үнэмлэхийг эзэмших, ашиглах, хадгалах журам зөрчсөн /ЗТХ 16.2.1.2/	209	200	409
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт паспорт, паспортыг орлох баримт бичиг, эсхүл оршин суух үнэмлэхээ биедээ авч явах журам зөрчсөн /ЗТХ 16.2.1.3/	49	114	163
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хөдөлмөр эрхлэх журам зөрчсөн /ЗТХ 16.2.1.4/	37	61	98
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын хөрш орнуудтай байгуулсан олон улсын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хил орчмын нутаг дэвсгэрт зорчих бичиг баримтаар зөвшөөрснөөс бусад нутаг дэвсгэрт зорчсон /ЗТХ 16.2.1.5/	73	396	469
Гадаадын иргэнийг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд зохих байгууллагад бүртгүүлээгүй уригч иргэн /ЗТХ 16.2.2/	0	1	1

Гадаадын иргэнийг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд зохих байгууллагад бүртгүүлээгүй уригч хуулийн этгээд /ЗТХ 16.2.2/	17	30	47
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсад хуульд заасан хугацаанд оршин суух зөвшөөрөл аваагүй /ЗТХ 16.2.3.1/	7	3	10
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсад оршин суух хугацааг хэтрүүлсэн /ЗТХ 16.2.3.2/	111	88	199
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсад визийн хугацааг хэтрүүлсэн /ЗТХ 16.2.3.3/	1052	1640	2692
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад хуульд заасан хугацаанд оршин суух зөвшөөрөл аваагүй уригч иргэн /ЗТХ 16.2.4.1/	22	21	43
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад хуульд заасан хугацаанд оршин суух зөвшөөрөл аваагүй уригч хуулийн этгээд /ЗТХ 16.2.4.1/	2238	3528	5766
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад оршин суух зөвшөөрлийн хугацааг хэтрүүлсэн уригч иргэн /ЗТХ 16.2.4.2/	13	14	27
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад оршин суух зөвшөөрлийн хугацааг хэтрүүлсэн уригч хуулийн этгээд /ЗТХ 16.2.4.2/	3279	4307	7586
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад визийн байх хугацааг хэтрүүлсэн уригч иргэн /ЗТХ 16.2.4.3/	8	2	10
Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад визийн байх хугацааг хэтрүүлсэн уригч хуулийн этгээд /ЗТХ 16.2.4.3/	762	662	1424
Нийт	7877	11067	18944

Эх сурвалж: ГИХГ

Дээрх мэдээллээс харвал гадаадын иргэнийг Монгол Улсад уригч хуулийн этгээдүүдийн зүгээс гаргаж буй зөрчлүүд анхаарал татаж байна. Тухайлбал, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад хуульд заасан хугацаанд оршин суух зөвшөөрөл аваагүй уригч хуулийн этгээд 5766, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад оршин суух зөвшөөрлийн хугацааг хэтрүүлсэн уригч хуулийн этгээд 7586, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад байх визийн хугацааг хэтрүүлсэн уригч хуулийн этгээд 1424 бүртгэгдсэн байна.

АНУ-ын Төрийн департаментаас Монгол Улс дахь хүн худалдаалах асуудлын төлөв байдлын тухай 2024 оны тайланд "Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлд тавих хяналтыг сайжруулах, тэдгээрийг хөдөлмөрийн мөлжлөгийн шалгуур үзүүлэлтээр таньж илрүүлэн, үнэлгээ өгөх" зөвлөмжийг өгсөн байна. Мөн "Монгол Улсад барилга, үйлдвэрлэл, газар тариалан, ой мод, загас, ан агнуур, бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, автомашины засвар, уул уурхайн салбарт гэрээгээр ажиллаж буй Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсын ажилчид хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртөх магадлалтай байна" гэж дүгнэжээ.

Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.10 дахь хэсэгт “Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих бүрэн эрхийг гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Хэдийгээр ОУХБ-ын зөвлөмжид албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөг мөн эсэхийг тогтоох шалгуурт оршин суух, хөдөлмөр эрхлэх, визний хугацаа сунгахтай холбоотой зөрчлийг шууд албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөг гэж үзэх боломжгүй ч чухам ямар шалтгааны улмаас энэ зөрчлийг гаргаж байгааг сайтар шалгаж тогтоох нь зүйн хэрэг мөн.

Харин судалгааг хийж гүйцэтгэх явцад гадаадын иргэн харьяатын газраас чиг үүргийн хүрээнд 2024 онд явуулсан хяналт шалгалтаар “Бүгд Найрамдах Сьерра Леон Улсын нэр бүхий 7 иргэний албадан хөдөлмөр эрхлүүлж, ашиг олж байж болзошгүй үйлдлийг илрүүлэн холбогдох материалыг Цагдаагийн байгууллагад шилжүүлсэн” мэдээлэл ирүүлсэн байна. Уг асуудлаар мөрдөн шалгах, хяналт тавих эрх бүхий байгууллагаас мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулж байгаа тул тодорхой мэдээлэл олох боломжгүй байсныг дурдах нь зүйтэй.

Гадаадын болон дотоодын иргэдийн хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчилд хяналт тавьсан эрх бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагааны тайлангаас харахад илэрсэн зөрчлийн төрөл, гомдол, мэдээллийн агуулга нь ОУХБ-аас гаргасан албадан хөдөлмөрийн илтгэх таних тэмдгүүдтэй төстэй боловч цаашид гэмт хэргийн шинжтэй эсэхийг мөрдөн шалгах байгууллагад шилжүүлэн шалгуулаагүй сул тал нийтлэг илэрч байна. Аливаа эрх зүйн маргаан, зөрчлийг шалган шийдвэрлэх явцад тухайн тохиолдол нь гэмт хэргийн шинжтэй эсэхийг шалгах шаардлагатай гэж үзвэл мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах эрх бүхий байгууллагад шилжүүлж, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлэх зохицуулалттай. Гэвч энэхүү журмыг баримталж, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах эрх бүхий байгууллагад харьяаллын дагуу шилжүүлээгүй нь Монгол Улсад албадан хөдөлмөр далд хэлбэрээр үйлдэгдэх явдлыг нэмэгдүүлж, албадан хөдөлмөрийн эсрэг хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр нөлөө буурахад нөлөөлж байна.

3.2 ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ШҮҮХЭЭР ШИЙДВЭРЛЭСЭН ЦАЛИН ХӨЛСТЭЙ ХОЛБООТОЙ МАРГААНУУДАД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

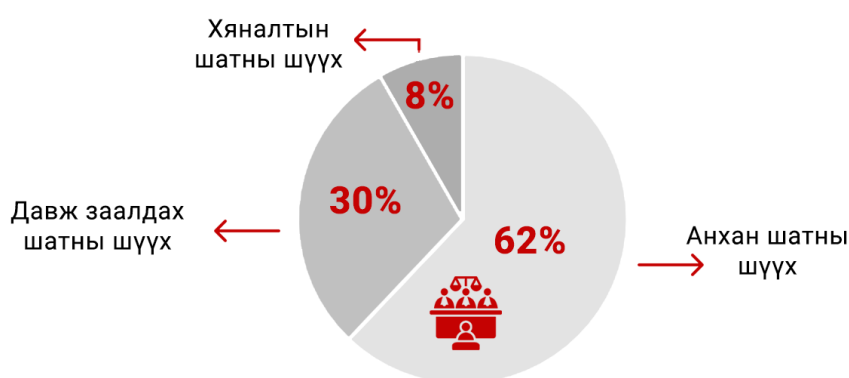
Цалин хөлсөөр барьцаалах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур болон хөдөлмөрийн нөхцөлд үл нийцэхээр хэт бага цалингаар хөдөлмөр эрхлүүлэх нь албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг илтгэх таних тэмдгүүдийн нэгэнд тооцогддог. Иймд энэхүү судалгааны хүрээнд иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой, ялангуяа цалин хөлсний маргаантай хэрэгт албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг агуулсан нөхцөл байдал тусгагдсан эсэхэд дүн шинжилгээ хийв.

Дүн шинжилгээ хийх судалгааны эх сурвалжийг бүрдүүлэхийн тулд Монгол Улсын шүүхийн шийдвэрийн цахим сан (<https://shuukh.mn/>)-аас “цалин хөлсний маргаан” гэх төрлийг сонгон хайлт хийсэн ба гарч ирсэн илэрцүүдээс зохигчдын эвлэрснийг

баталж, нэхэмжлэгч нэхэмжлэлээсээ татгалзсан, эсхүл хариуцагч нэхэмжлэлийн шаардлагыг биелүүлснийг баталж хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон тохиолдол, мөн маргааны төрөлд огт хамааралгүй зарим хэргүүдийг хасахад нийт шийдвэр, магадлал, тогтоол 264 байсан болно. Эдгээрийг аль шатны шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн байдлаар нь авч үзвэл:

- Анхан шатны шүүхийн шийдвэр: 164 /62.1%/
- Давж заалдах шатны шүүхийн магадлал: 78 /29.6%/
- Хяналтын шатны тогтоол: 22 /8.3%/

Зураг 11. Иргэний хэргийн гурван шатны шүүхээс цалин хөлстэй холбоотой маргааныг шийдвэрлэсэн байдал /2022-2024 он/



Харин маргааны агуулгаар нь дээрх шүүхийн шийдвэрүүдийг дараах байдлаар ангилах боломжтой байна:

- Ажил олгогч ажилтныг ажлаас халсан шийдвэр нь хууль бус болохыг тогтоон, ажилд эргүүлэн томилсон шүүхийн шийдвэр гарсан байх тул ажилгүй байсан хугацааны цалинг гаргуулахтай холбоотой маргаан: 142 /53.8%/
- Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан шийдвэрийг хууль бус болохыг тогтоолгон, ажилгүй байсан хугацааны цалинг гаргуулахтай холбоотой маргаан: 47 /17.8%/
- Дутуу олгосон цалин, илүү цагийн хөлс, холбогдох бусад олговрыг ажил олгогчоос гаргуулахтай холбоотой маргаан: 36 /13.6%/
- Холбогдох нэмэгдэл, урамшуулал, тэтгэмж болон тэдгээрийн зөрүүг гаргуулахтай холбоотой маргаан: 32 /12.1%/
- Ажил олгогч нь илүү олгосон цалинг ажилтнаас гаргуулахтай холбоотой маргаан: 7 /2.7%/

**Зураг 12. 2022-2024 онд шийдвэрлэгдсэн цалин
хөлсний маргаан /Маргааны төрлөөр/**



Дээрхээс үзвэл иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн цалин хөлстэй холбоотой маргааны дийлэнх буюу 71.6 хувийг ажилтан өөрийг нь ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хууль бус болохыг тогтоолгож, урьд эрхэлж байсан ажилд эргүүлэн томилогдох, цаашлаад тухайн шийдвэрийн улмаас өөрт учирсан хохирол болох ажилгүй байсан хугацааны цалинг нөхөн гаргуулах талаар нэхэмжлэлийн шаардлага эзэлж байна.

Харин ажилтанд дутуу олгосон цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл цалин, урамшууллыг ажил олгогчоос гаргуулахтай холбоотой маргаанууд дотор албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг илтгэх зарим таних тэмдгийг агуулсан 2 тохиолдол байна. Эдгээрийг дэлгэрүүлэн авч үзье.

Шигтгээ 2.

Сонгинохайрхан дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2022 оны 01 сарын 10 өдрийн 184/ШШ2022/00178 дугаар шийдвэр

Нэхэмжлэгч нь дутуу олгосон цалин болох 18,238,500 төгрөгийг гаргуулах нэхэмжлэл гаргасан ба үндэслэлээ дараах байдлаар тодорхойлжээ:

“2020 оны 8 дугаар сарын сүүлээр цахим ажлын зараар танилцаж, 9 хоног ажилласан. 9 дүгээр сард дахиж холбогдоод, манай уурхайд ажиллаад өгөөч, танд 1 сарын 6,000,000 төгрөгийн цалин өгье гэж тохиролцоод ажиллаж байсан. Ингэж тохиролцохдоо тухайн үедээ гэрээ хийхгүй юм уу гэхэд өмнө нь 9 хоног ажиллахад мөнгөө өгсөн болохоор өгдгөөрөө өгнө, санаа зоволтгүй гэсэн. 2020 оны 9 дүгээр сарын 15-ны өдрөөс 2020 оны 12 дугаар сарын 1-ний өдрийг хүртэл ажилласан, 11 дүгээр сарын эхээр цалингаа нэхэхэд, цалин олгох боломжгүй байна, уурхай буутал ажиллаж бай, 6,000,000 сая төгрөгөөр ажиллуулна гэсэн боловч өгч чадахгүй байна, өдрийн 100,000 төгрөгөөр 1 сарын 3,000,000 төгрөгийн цалинтайгаар ажиллаад өгөөч гэсэн. Та одоо ажлаа хаяад явбал өнөөдрийг хүртэл ажилласан хугацааны цалин олгогдохгүй, анх ажилласан хугацаанаас эхлээд уурхай буутал 3,000,000 төгрөгөөр ажиллаач гэсэн. Харин дараа нь цалингаа нэхэхэд, гэрээгүй учраас явдаг журмаараа яв, мөнгө өгөхгүй гэсэн”.

Шүүхээс зохигчдын хооронд хөлсөөр ажиллах гэрээний харилцаа үүссэн тул холбогдох цалинг нэхэмжлэх эрхтэй хэмээн үзэж, нэхэмжлэлийн шаардлагын зарим хэсгийг хангаж шийдвэрлэжээ.

Тус маргаанд нэхэмжлэгчийн нэхэмжлэлийн шаардлага болон шүүх хуралдаанд гаргасан тайлбараас ажил олгогч ажилтныг анхнаас нь гэрээ байгуулах гэхэд татгалзаж, цалингийн хэмжээг амаар тохиролцсон боловч хожим тохирсон хэмжээнээс бага цалингаар ажиллуулж, уг саналыг зөвшөөрөөгүй тохиолдолд бичгээр гэрээ байгуулаагүй байдлыг зориуд далимдуулан өмнө гүйцэтгэсэн ажлын цалин хөлсийг олгохгүй хэмээн барьцаалсан байж болзошгүй нөхцөл байдалд ажиглагдаж байна. Шүүхийн шийдвэрийн үндэслэл болгосон, талуудаас гаргаж өгсөн нотлох баримтуудыг харахад "нэхэмжлэгчээс Нийслэлийн хөдөлмөрийн маргааныг шуурхай зохицуулах салбар хороонд гаргасан гомдлын хариу, банкны дансны хуулга, фото зураг; хариуцагчаас нэхэмжлэгчийн жолоодож ажил гүйцэтгэсэн гэх экскаваторын гэрчилгээ, фото зураг зэрэг баримтуудыг" үндэслэн хэргийн нөхцөл байдлыг тогтоожээ. Гэвч эдгээр нотлох баримтууд нь нэхэмжлэгч, хариуцагчийн хооронд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны агуулга, түүнд албадан хөдөлмөрлүүлэх шинж бий эсэхийг тогтооход хангалттай, ач холбогдолтой гэж үзэхэд учир дутагдалтай юм.

Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны онцлог нь диспозитив зарчимд тулгуурлан нэхэмжлэгч нэхэмжлэлийн шаардлагаа өөрөө тодорхойлох, талууд өөрсдийн тайлбарын үндэслэлийг нотлох, холбогдох нотлох баримтуудыг гаргаж өгөх замаар шүүхийн өмнө эрх тэгш мэтгэлцэх журмаар явагддаг. Энэ явцад нэхэмжлэгч эрх зүйн мэдлэг дутмагийн улмаас албадан хөдөлмөрт өртсөн эсэхээ тодорхойлж мэдэхгүй байх, зөрчигдсөн эрх ашгаа бүрэн хамгаалуулж чадахгүй байх эрсдэлтэй байна.

Шигтгээ 3.

Хөвсгөл аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүхийн 2024 оны 05 сарын 30 өдрийн 155/ШШ2024/00598 дугаар шийдвэр

Нэхэмжлэгч Ч.Г нь шүүхэд гаргасан нэхэмжлэлдээ:

"Миний бие Ч.Г нь "Л" нэртэй махны үйлдвэрт 11 дүгээр сарын 20-ны өдрөөс ажиллаж эхэлсэн. Тухайн газар эхлээд ачигчаар ороод дараа нь хонь хуулж, хайрцаг зөөж, хөдөө явж мал цуглуулах зэрэг ажлуудыг хийдэг байсан. Ажиллаж эхэлснээс хойш цалингаа хугацаанд нь өгөхгүй 1 сар араасаа утасдуулж ажил дээр хонуулж байж цувуу, увуу өгдөг байсан. Ажлаас гарах гэхээр цалингаараа боогоод гаргадаггүй байсан. Одоо 01 сарын 11-24-ний өдрийг хүртэлх цалинг өгөхгүй байгаа. Цалингаа авах гээд залгахад 2, 3 хоногоос өгнө гээд сүүлдээ утсаа унтрааж эсхүл салгаад авахаа байсан. Иймд 2,300,000 төгрөгийн цалинг гаргуулж өгнө үү" гэжээ.

Шүүхээс хариуцагч нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хүлээн зөвшөөрснөөр хэргийг хэрэгсэхгүй болгожээ.

Хоёр дахь тохиолдлын хувьд мөн адил нэхэмжлэгч тайлбартаа "... ажлаас гарах гэхээр цалингаараа боогоод гаргадаггүй байсан ..." хэмээн дурдсан нь албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн цалингаар барьцаалах буюу ажилтанд авах ёстой цалин хөлсийг нь зориуд олгохгүй барьцаалж, ажил олгогчоо солих боломж олгохгүй байх шинжийг агуулсан байж болзошгүйг анхаарах шаардлагатай байна.

Ийнхүү нийт 264 маргааныг судалж үзэхэд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг таних тэмдгийн нэг болох цалингаар барьцаалах шинжийг агуулсан байж болзошгүй зөвхөн 2 шүүхийн шийдвэр илэрсэнд дүн шинжилгээ хийж үзвэл нэхэмжлэгч талаас албадан хөдөлмөрлүүлсэн байж болзошгүй тайлбар, мэдээллийг гаргасан боловч ач холбогдол бүхий нөхцөл байдлыг дутуу тогтоох, энэ талаар талууд болон шүүхээс дүгнэлт өгөлгүй орхигдуулжээ. Энэ нь мөн адил иргэд болон хуульчдын албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаарх суурь мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгааг илтгэх нэг илрэл болж байна.

3.3 АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХ, ТҮҮНТЭЙ ХОЛБООТОЙ БУСАД ГЭМТ ХЭРГҮҮДИЙГ ЭРҮҮГИЙН ЖУРМААР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах эрх бүхий байгууллагаас 2021-2024 оны хооронд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг болон түүнтэй холбоотой бусад гэмт хэргүүд болох 16.1 дүгээр зүйл “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах”, 16.4 дүгээр зүйл “Хүүхдээр гуйлга гуйлгах”, 16.8 дугаар зүйл “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах”, 16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах”, 16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэгт холбогдуулан гаргасан гомдол, мэдээллийн дагуу нийт 40 хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулжээ. Судалгааны хүрээнд эдгээр хэргүүдийн хавтаст хэргийн материал болон шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийхэд дараах нөхцөл байдал тогтоогдлоо.

Прокурорын байгууллагаас мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан 17 хэрэг буюу нийт хэргийн 42.5 хувийг хааж, 12 хэрэгт буюу 31.7 хувьд нь яллах дүгнэлт үйлдэн шүүхэд шилжүүлсэн бол үлдсэн 11 хэрэг нь одоогийн байдлаар эцэслэн шийдвэрлэгдээгүй буюу хэрэг бүртгэлтийн шатанд шалгагдаж байна.

Хүснэгт 5. Судалгаанд хамрагдсан 40 хэргийг шалгасан он тус бүрээр



Хэргийн зүйлчлэлээр нь авч үзвэл Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг 5, 16.1 дүгээр зүйл “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах” 3, 16.4 дүгээр зүйл “Хүүхдээр гуйлга гуйлгах” болон 16.8 дугаар зүйл “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах” гэмт хэрэг тус бүр 1, 16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг 23, 16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэг 7 байна.⁵³

⁵³ Эдгээр зүйлчлэлүүд нь хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээх тогтоолд тусгагдсан зүйлчлэл ба мөрдөн байцаалтын шатанд хэргийн зүйлчлэл өөрчлөгдсөн байх боломжтой.

Хүснэгт 6. Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан хэргийн тоо зүйлчлэлээр

 13.13 дугаар зүйл "Албадан хөдөлмөрлүүлэх" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 5 Эзлэх хувь 12.5%	 16.8 дугаар зүйл "Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 1 Эзлэх хувь 2.5%
 16.1 дүгээр зүйл "Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 3 Эзлэх хувь 7.5%	 16.9 дүгээр зүйл "Хүүхдэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 23 Эзлэх хувь 57.5%
 16.4 дүгээр зүйл "Хүүхдээр гуйлга гуйлгах" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 1 Эзлэх хувь 2.5%	 16.10 дугаар зүйл "Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх" гэмт хэрэг	Хэргийн тоо 7 Эзлэх хувь 17.5%

Эдгээр хэргүүдийг Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 11.4 дүгээр зүйлд заасан "Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол санаатай учруулах, 11.5 дугаар зүйлд заасан "Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол болгоомжгүйгээр учруулах" гэмт хэрэг болон 12.1 дүгээр зүйл "Хүчиндэх", 12.2 дугаар зүйл "Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах", 13.5 дугаар зүйл "Заналхийлэх", 13.10 дугаар зүйл "Хувь хүний нууцад халдах", 13.11 дүгээр зүйл "Хувь хүний нууцыг задруулах", 17.1 дүгээр зүйл "Хулгайлах", 17.3 дугаар зүйл "Залилах" гэмт хэрэгтэй давхар зүйлчилж шалгажээ.

Хүснэгт 7. Гэмт хэргийн талаар гомдол, мэдээлэл гаргасан субъект

Гомдол, мэдээлэл гаргасан субъект

5  Хохирогч өөрөө гомдол гаргасан	25  Хохирогчийн эцэг, эх, асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүдээс гомдол, мэдээлэл гаргасан
2  Хүүхэд хамгааллын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллагаас мэдээлэл гаргасан	8  Цагдаагийн байгууллага илрүүлэн шалгасан

Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан 40 хэрэг цагдаагийн байгууллагад анх бүртгэгдсэн байдлыг авч үзвэл 5 буюу 12.5 хувь нь хохирогч өөрөө хандсан, 25 буюу 62.5 хувь нь тэдний эцэг, эх, асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүдээс гомдол, мэдээлэл гаргасан, 2 буюу 5 хувийг хүүхэд хамгааллын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллагаас гаргасан, 8 буюу 20 хувийг цагдаагийн байгууллага илрүүлэн шалгажээ.

Эдгээр төрлийн гэмт хэргийн улмаас хохирсон хүүхдүүд өөрсдөө цагдаагийн байгууллагад хандах явдал бага байгаа нь гэмт этгээдийн худал амлалтад автсан, эрхшээлд нь орсон, мөн өөрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах чадвар сул, эрх зүйн мэдлэг дутмаг, эрх зүйн чадамжгүй байдалтай холбоотой байна.

Мөн яллах дүгнэлт үйлдсэн нийт 12 хэрэгт буюу 30 хувьд нь 14 хүнийг холбогдуулан эрүүгийн хэрэг үүсгэн, яллагдагчаар татаж шалгасны 3 буюу 21 хувийг Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх”, 2 буюу 14 хувийг 16.1 дүгээр зүйл “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах”, 1 буюу 7 хувийг 16.8 дугаар зүйл “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах”, 7 буюу 51 хувийг 16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах”, 1 буюу 7 хувийг 16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэгт тус тус яллагдагчаар татаж шалгажээ.

Хүснэгт 8. Яллагдагчаар татсан хүний тоо хэргийн зүйлчлэлээр

	13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг	3
	16.1 дүгээр зүйл “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах” гэмт хэрэг	2
	16.8 дугаар зүйл “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах” гэмт хэрэг	1
	16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг	7
	16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэг	1

Хүснэгт 9. Эрүүгийн хэрэг үүсгэж, яллагдагчаар татаж шалгагдсан хүмүүсийн хувийн байдал

	Үзүүлэлт	Тоо	Эзлэх хувь
Нас 	17-30 хүртэлх	6	43%
	31-44 хүртэлх	4	28.5%
	45-аас дээш	4	28.5%
Хүйс 	Эрэгтэй	13	93%
	Эмэгтэй	1	7%
Боловсрол 	Боловсролгүй, бага боловсролтой	2	14%
	Бүрэн бус дунд	1	7%
	Бүрэн дунд	6	43%
	Тусгай дунд	1	7%
	Дээд	3	21%
Мэргэжил 	Мэргэжилтэй	5	36%
	Мэргэжилгүй	9	64%
Ажил эрхлэлт 	Тодорхой эрхэлсэн ажилтай	4	29%
	Тодорхой эрхэлсэн ажилгүй	10	71%

Бүрэн дунд боловсролтой, мэргэжилгүй, тодорхой эрхэлсэн ажилгүй, 17-30 насны эрэгтэйчүүд энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдүүдийн дийлэнх хувийг эзэлж байх ба гэмт хэрэг үйлдсэн 1 эмэгтэйн тухайд насанд хүрээгүй хүүхдэд амар хялбар аргаар мөнгөтэй болох амлалт өгч, итгэл төрүүлэн хуурч мэхэлж, залилах гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан гэх үйлдэлд холбогдуулан шалгажээ.

Гэмт хэрэг үйлдсэн яллагдагч нарын 5 буюу 35.7 хувь нь урьд "Хүн худалдаалах", "Хулгайлах", "Садар самууныг сурталчлах", "Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах", "Хүчиндэх" "Хүний эрүүл мэндэд хөнгөн хохирол санаатай учруулах", "Залилах" гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгүүлж байсан бол 9 буюу 64.3 хувь нь ял шийтгүүлж байгаагүй байна.

Харин нийт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан 40 хэрэгт хохирогчоор тогтоогдсон 87 хүний 11 буюу 12.6 хувь нь Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх”, 1 буюу 1.2 хувь нь 16.8 дугаар зүйл “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах”, 4 буюу 4.6 хувь нь 16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх”, 71 буюу 81.6 хувь нь 16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэгт тус тус хохирогчоор тогтоогдсон байна.

Хүснэгт 10. Хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн хувийн байдал

	Үзүүлэлт	Тоо	Эзлэх хувь
 Насанд хүрсэн эсэх	Насанд хүрсэн	13	14.9%
	Насанд хүрээгүй хүүхэд	74	85.1%
 Нас	8 хүртэлх	3	3.4%
	8-13 хүртэлх	42	48.3%
	14-17 хүртэлх	29	33.3%
	18-30 хүртэлх	11	12.6%
	31 дээш	2	2.4%
 Хүйс	Эрэгтэй	14	16.1%
	Эмэгтэй	73	83.9%
 Боловсрол	Боловсролгүй, бага боловсролтой	58	66.7%
	Бүрэн бус дунд	19	21.8%
	Бүрэн дунд	10	11.5%
 Мэргэжил	Мэргэжилтэй	1	1.1%
	Мэргэжилгүй	86	98.9%
 Ажил эрхлэлт	Насанд хүрсэн		
	Тодорхой эрхэлсэн ажилтай	5	38.5%
	Тодорхой эрхэлсэн ажилгүй	8	61.5%
	Насанд хүрээгүй хүүхэд		
	Сурагч	74	100%

Дээрх тоон үзүүлэлтээс харахад нийт хохирогчдын үнэмлэхүй олонх нь Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.9 дүгээр зүйлд заасан гэмт хэргийн улмаас эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн байх ба 85.1 хувь нь насанд хүрээгүй хүүхдүүд байна. Үүний 56.8 хувийг 8-13 хүртэлх буюу бага насны хүүхдүүд эзэлж байна.

Хавтаст хэргийн материалд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд гэмт хэргийн улмаас хохирсон хүүхдүүдийн дийлэнх нь цахим орчин ашиглаж үйлдэгдсэн садар самууныг сурталчлах, хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах гэмт хэрэгт уруу татагдаж, улмаар хүчиндэх, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах, заналхийлэх гэмт хэрэгт өртөх нөхцөл болжээ.

Хэрэг бүртгэлтийг хааж шийдвэрлэсэн хэргийн талаар

Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан 40 хэргээс хэрэг бүртгэлтийн шатанд 17 хэрэг буюу 42.5 хувийг “гэмт хэргийн шинжгүй” үндэслэлээр хааж шийдвэрлэжээ.

Хүснэгт 11. Прокуророос хааж шийдвэрлэсэн хэргийн тоо /зүйлчлэлээр/

		Тоо	Эзлэх хувь
	13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг	1	5.9%
	16.1 дүгээр зүйл “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах” гэмт хэрэг	1	5.9%
	16.9 дүгээр зүйл “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг	10	58.8%
	16.10 дугаар зүйл “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэг	5	29.4%

Шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хэргийн талаар

Харин прокурорын байгууллага мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан нийт 40 хэргээс 14 хүнд холбогдох 12 хэрэгт яллах дүгнэлт үйлдэж, шүүхэд шилжүүлсэн байна. Шүүхээс 11 хүнд холбогдох 11 хэргийг хянан хэлэлцэж шийдвэрлэсэн, 3 хүнд холбогдох 1 хэргийг нэмэлт мөрдөн шалгах ажиллагаа хийлгэхээр прокурорт буцаасан. Шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн хэргүүдээс эрүүгийн хэргийг хэрэгсэхгүй болгож шүүгдэгчийг цагаатгасан, эсхүл прокурорын яллах дүгнэлтэд тусгасан зүйлчлэлээс хөнгөрүүлж шийдвэрлэсэн, зүйлчлэлийг өөрчилсөн тохиолдол гараагүй байна.

Хүснэгт 12. Прокуророос шүүхэд шилжүүлсэн хэргийн тоо /зүйлчлэлээр/

	16.8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, уруу татах” гэмт хэрэг	5
	16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1, 2.2 дахь заалтад заасан “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг	3
	16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1 дэх заалтад заасан “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг	2
	16.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Хүүхдийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах” гэмт хэрэг	1

Дээрх хэргүүдээс эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны шүүх хэргийн оролцогчийн гомдлоор 3 хэргийг хянаж, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж шийдвэрлэсэн бол хяналтын шатны шүүхээр хэрэг хянан хэлэлцүүлсэн тохиолдол гараагүй байна. Харин судалгаанд хамаарах хугацаанд буюу 2021-2024 оны хооронд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйл “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэргийг шүүхээр шийдвэрлүүлсэн тохиолдол байхгүй байв.

Хүснэгт 13. Шүүхээс оногдуулсан ялын төрөл

	2 Нийтэд тустай ажил хийлгэх ял, торгох ял		1 Зорчих эрхийг хязгаарлах ял		8 Хорих ял
---	--	---	--	---	----------------------

Шүүхээс 11 шүүгдэгчийг гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, 2 шүүгдэгчид нийтэд тустай ажил хийх, торгох ял, 1 шүүгдэгчид зорчих эрхийг хязгаарлах ял, 8 шүүгдэгчид 2 жилээс 20 жилийн хугацаагаар хорих ял оногдуулсан байна. Тодруулбал:

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.5 дугаар зүйлийн 1, 16.8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 700 цаг нийтэд тустай ажил хийлгэж, 600,000 төгрөгийн торгох ял;

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.5 дугаар зүйлийн 1, 16.8 дугаар зүйлийн 1, 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1, 2.2, 13.10 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-т зааснаар 2 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 1 шүүгдэгчид 3 жил 7 сарын хугацаагаар хорих ял, 1 шүүгдэгчид 6 жилийн хугацаагаар хорих ял;

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.5 дугаар зүйлийн 1, 16.8 дугаар зүйлийн 1, 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1, 2.2, 12.2 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 6 жил 6 сарын хугацаагаар хорих ял;

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.5 дугаар зүйлийн 1, 16.8 дугаар зүйлийн 1, 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1, 2.2, 12.1 дүгээр зүйлийн 4 дэх хэсэгт зааснаар 2 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 1 шүүгдэгчид 20 жилийн хугацаагаар, 1 шүүгдэгчид 14 жил 2 сарын хугацаагаар хорих ял;

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.5 дугаар зүйлийн 1, 16.8 дугаар зүйлийн 1, 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-т зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 2 жил 3 сарын хугацаагаар хорих ял;

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-т зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 2 жилийн хугацаагаар хорих ял;

Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 3.1 дүгээр зүйлийн 1, 3.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасныг журамлан мөн хуулийн тусгай ангийн 17.1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1, 16.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 2 жилийн хугацаагаар хорих ял,

Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 3.7 дугаар зүйлийн 1, 2.2 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасныг журамлан мөн хуулийн тусгай ангийн 17.3 дугаар зүйлийн 1, 16.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 2 жил 6 сарын хугацаагаар хорих ял,

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 11.5 дугаар зүйлийн 1, 16.10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 1 шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, 3,500,000 төгрөгийн торгох ялаар шийтгэжээ.

Дээрх тоон мэдээллүүдээс харахад 2021-2024 оны хооронд Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнд хамаарах бусад гэмт хэргүүдэд холбогдуулан

мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан хэргийн олонх нь буюу 57.5 хувь нь, нийт яллагдагчаар татагдсан этгээдүүдийн тал нь буюу 50 хувь нь “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэгт холбогдож, нийт хохирогчдын 81.6 хувь нь уг гэмт хэргийн улмаас эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн байна. Хохирогч нар нь ихэвчлэн насанд хүрээгүй хүн байх ба талаас илүү хувь нь бага насны хүүхэд байна. Эдгээр хүүхдүүд гол төлөв цахим орчинд үйлдэгдсэн садар самууныг сурталчлах, түүнд уруу татагдах, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах гэмт хэргийн хохирогч болжээ. Энэхүү тоон мэдээлэл болон хавтаст хэргийн материалуудад судалгаа хийх явцад тогтоогдсон нөхцөл байдлаас ажиглахад гэмт этгээдүүд насанд хүрээгүй хүүхэд, ялангуяа бага насны хүүхдүүдийн бүрэн төлөвшөөгүй, болгоомжгүй байдлыг далимдуулан гэмт этгээд өөрийн бэлгийн гаж дур хүслийг хангахын тулд эцэг эхийнх нь хараа хяналтаас хол цахим орчинд ёс бус үйлдэл хийлгэх байдлаар хүүхдийн ёс суртахуун, оюун санааны хөгжилд ноцтой нөлөөлөл үзүүлж гэмт хэрэг үйлдэх нь элбэг байна.

Гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдүүдийн ихэнх нь эрэгтэй (93 хувь), бүрэн дунд боловсролтой, мэргэжилгүй, эрхэлсэн тодорхой ажилгүй хүмүүс байх ба гурван хүн тутмын нэг нь дахин гэмт хэрэг үйлдсэн буюу өмнө нь Хүн худалдаалах, “Хулгайлах”, “Садар самууныг сурталчлах”, “Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах”, “Хүчиндэх” “Хүний эрүүл мэндэд хөнгөн хохирол санаатай учруулах”, “Залилах” зэрэг гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байжээ. Өөрөөр хэлбэл, өмнө нь хүний бэлгийн халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг үйлдэж байсан этгээд дахин хүүхдэд садар самууныг сурталчлах, хүүхдээр тийм үйлдэл хийлгэх гэмт хэрэгт холбогдох магадлал илүү өндөр байна.

Харин судалгаанд хамаарах хугацаанд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэгт холбогдуулан 5 хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулснаас хэрэг бүртгэлтийн шатанд 1 хэргийг хааж, 3 хэрэгт хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаа үргэлжилж байгаа ба 1 хэрэгт 3 хүнийг холбогдуулан эрүүгийн хэрэг үүсгэж яллагдагчаар татан мөрдөн байцаалтын ажиллагааг явуулж байна. Ийнхүү шүүхэд шилжээгүй хэргүүдийн тухайд одоогоор мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байгаа тул судалгаанд дэлгэрэнгүй мэдээлэл тусгах боломжгүй байсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Түүнчлэн нийт 40 хэргүүдийн хавтаст хэргийн материалд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд 61.1 хувь нь цахим орчин ашиглаж үйлдэгдсэн байгаа нь нийгмийн бүхий л салбарт мэдээлэл, харилцаа холбооны дэвшилтэт технологи нэвтэрч, иргэдийн дунд компьютер, таблет, ухаалаг утасны хэрэглээ нэмэгдсэнтэй холбоотой гэж үзэж болохоор байна.

Үүнээс гадна нийт шалгасан хэргийн 38.9 хувь нь худал амлалт өгөх, хуурч мэхлэх, хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, гэр бүлийн таагүй орчин, ахуйн хүнд байдлыг далимдуулан эрхшээлдээ оруулах арга хэлбэрээр үйлдэгдсэн байна. Энэ төрлийн хэргүүдэд хүүхэд гол төлөв амар хялбар аргаар мөнгө олох гэсэн хүсэл сонирхолдоо хөтлөгдөн гэмт этгээдийн худал амлалт, арга мэхэнд автаж, гэмт хэрэгт хамтран оролцох байдлаар хохирогч болжээ. Жишээлбэл:

Шигтгээ 4.

Өсвөр насны 1 хүүхэд амар хялбар аргаар мөнгө олох гэсэн хүсэл сонирхолдоо хөтлөгдөн гэмт этгээдийн "архи уусан талаар чинь ээж аавд чинь хэлнэ" гэсэн сүрдүүлэг, заналхийлэлд автан үйл ажиллагаа явуулах тусгайлан хамгаалсан байр буюу хүнсний дэлгүүрт хууль бусаар нэвтрэн орж, бусдын эд хөрөнгийг хулгайлах гэмт хэрэг үйлдэхэд хамтран оролцжээ. Шүүхээс түүнийг бусадтай бүлэглэн хулгайлах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 3.1 дүгээр зүйлийн 1, 3.2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 8.7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасныг журамлан, мөн хуулийн тусгай ангийн 17.1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-т зааснаар 2 жилийн хугацаагаар хорих ял оногдуулахыг тэнсэж, 1 жилийн хугацаагаар хүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авсан байна.

Харин гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан этгээдийг Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 3.1 дүгээр зүйлийн 1, 3.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасныг журамлан мөн хуулийн тусгай ангийн 17.1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-т заасан хүн байнга амьдрах, үйл ажиллагаа явуулах зориулалттай орон байр, агуулах саванд нууцаар, хууль бусаар нэвтрэн орж, бусдын эд хөрөнгийг хүч хэрэглэхгүйгээр хулгайлан авсан; мөн хуулийн тусгай ангийн 16.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хүүхдэд амлалт өгч, хууран мэхэлж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, хулгайлах гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан гэмт хэргийг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, 2 жилийн хугацаагаар хорих ялаар шийтгэсэн.

Шигтгээ 5.

Мөн өсвөр насны 2 хүүхэд амар хялбар аргаар мөнгө олох зорилгоор гэмт этгээдийн өөрийгөө "жолооны үнэмлэх гаргах, ангилал ахиулж, оноо нэмдэг эрхтэй, амар хялбар аргаар мөнгөтэй болгоно" гэсэн худал амлалтад автаж, залилах гэмт хэрэг үйлдэхэд хамтран оролцсон. Шүүхээс тэднийг бусадтай бүлэглэн залилах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 8.3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасныг журамлан, мөн хуулийн тусгай ангийн 17.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 1 хүүхдэд 250 цагийн, 1 хүүхдэд 310 цагийн хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх ял оногдуулсан байна.

Харин гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан этгээдийг Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 3.7 дугаар зүйлийн 1, 2.2 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасныг журамлан мөн хуулийн тусгай ангийн 17.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан бусадтай бүлэглэн үргэлжилсэн үйлдлээр хуурч, зохиомол байдлыг зориудаар бий болгож, бодит байдлыг нуух замаар бусдыг төөрөгдөлд оруулж залилах; мөн хуулийн тусгай ангийн 16.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хүүхдэд амлалт өгч, хууран мэхэлж, залилах гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан гэмт хэргийг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, 2 жил 6 сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгэсэн байна.

Түүнчлэн "Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх" гэмт гэмт хэргийг шүүхээр шийдвэрлэсэн 1 тохиолдол гарчээ. Тодруулбал:

Энэхүү хэрэг нь эцэг эх, гэр бүлийн амьдралын эмзэг байдлыг нь далимдуулан холбогдох журмуудыг зөрчиж, хүүхдийн аюулгүй байдлыг бүрэн хангаагүй нөхцөлд бага насны хүүхдээр хурдан морь унуулж хөлслүүлэх, уралдуулах зэргээр тогтсон буруу жишгийн эсрэг ач холбогдол бүхий шийдвэр болжээ.

Уралдаанч хүүхдийн эрхийн зөрчил нь Монгол Улсад хүүхдийн эрхийг хамгаалах, баталгаажуулах хүрээнд тулгамдаад буй томоохон асуудлын нэг бөгөөд олон улсын болон дотоодын хуульч, хүний эрхийг хамгаалагчдын дунд хурц шүүмжлэл дагуулдаг сэдэв билээ. Хүний эрхийн шалгуураар унаач хүүхдийн хөдөлмөр нь боолчлолын 4 шинжийг хангадаг тул боолчлолын шинжийг агуулж байгаа гэж дүгнэх бүрэн үндэслэлтэй гэж үздэг.⁵⁴ Гэвч дээрх хэрэгт хууль тогтоомжид заасныг зөрчиж хүүхдийг өрийн барьцаанд оруулан хурдан морь унуулсан этгээд буюу уяачийг гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцсон боловч хохирогч хүүхдийг өрийн барьцаанд оруулахыг зөвшөөрч хурдан морь унуулсан эцэг, эхэд ямар нэгэн байдлаар хариуцлага хүлээлгээгүй байгаа нь эрүүгийн хариуцлага гарцаагүй байх зарчимтай зөрчилдөж байгааг дурдах нь зүйтэй.

Шигтгээ 6.

Дорнод аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүхийн 2025 оны 01 дүгээр сарын 15 өдрийн 2025/ШЦТ/16 шийтгэх тогтоол

“Д.Б нь “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалаар батлагдсан “Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-ын 1.1-т “...хүүхдийн амь нас бие махбодод аюул учруулах...”, 1.2-т “Хүүхдийн хөдөлмөрт албадлага, хүч хэрэглэсэнд тооцох нөхцөл”, 1.2.5-д “эцэг, эх, харгалзан дэмжигч болон бусад хүмүүсийн өрийн барьцаа төлөөсөнд ажил олгогчид ажиллах” гэж заасныг тус тус зөрчиж, Т.Т, М.Т нартай “Барьцаат зээлийн гэрээ” байгуулан, бага насны Т.Т-ийн суралцах сургууль, амьдрах орчныг өөрчлөн, гэрээний барьцаанд хурдан морь унуулж, авсан цалингаас нь суутгуулах нөхцөлтэйгөөр хүүхдийн эрүүл мэнд, бие бялдарт хохирол учруулахуйц аюултай хориглосон ажил зориуд эрхлүүлсэн, улмаар бага насны Т.Т-ээр хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан стандарт, журмыг зөрчиж хамгаалах хэрэгсэлгүйгээр, хориглосон цаг хугацаанд морь унуулсны улмаас хүүхэд морин дээрээс унаж биед нь хүндэвтэр хохирол болгоомжгүйгээр учруулсан” гэх хэрэгт Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлийн 1, 11.5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж, яллах дүгнэлт үйлдэн, шүүхэд шилжүүлжээ.

Шүүх хэргийг хянан хэлэлцээд, “Д.Б нь хориглосон цаг хугацаанд өрийн барьцаа төлөөсөнд насанд хүрээгүй хүүхдийн суралцах сургууль, амьдрах орчныг өөрчлөн, гэрээний барьцаанд хурдан морины унаачаар ажиллуулж, хүүхдийн эрүүл мэнд, бие бялдарт нь хохирол учруулахуйц аюултай, хориглосон ажил зориуд эрхлүүлсэн, түүнчлэн хүүхдээр морины ажил хийлгэхдээ Үндэсний морины уралдааны уралдаанч хүүхдийн хамгаалалтын хувцас, морины хэрэглэлд тавих шаардлага, стандартад заасныг зөрчиж, уяачийн үүргээ биелүүлэлгүй, хориглосон цаг хугацаанд хамгаалах хэрэгсэлгүйгээр морь унуулсны улмаас хүүхэд мориноос унаж, эрүүл мэндэд нь хүндэвтэр хохирол болгоомжгүй учруулсан” гэмт хэргийг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 3,000,000 төгрөг, 11.5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар 500,000 төгрөг, нийт 3,500,000 төгрөгөөр торгох ял оногдуулж шийдвэрлэсэн байна.

Түүнчлэн судалгааны хоёрдугаар бүлэгт дурдсанчлан Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлд заасан гэмт хэрэг нь хүүхдийн эсрэг үйлдэгддэг албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн ноцтой хэлбэр атал ялын бодлого харилцан адилгүй байдлаас шалтгаалан эрүүгийн эрх зүйн шударга ёсны зарчим зөрчигдөх бодит

⁵⁴ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл”, 2022, www.legaldata.mn.

эрсдэлийг дээрх хэргээс харж болохоор байна. Тодруулбал, Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан гэмт хэрэгт торгох ялын доод хэмжээг таван мянга дөрвөн зуун нэгж буюу 5,400,000 төгрөг, дээд хэмжээг хорин долоон мянган нэгж буюу 27,000,000 төгрөгөөр тогтоосон. Гэтэл мөн хуулийн 16.10 дугаар зүйлд заасан гэмт хэрэгт оногдуулах торгох ялын доод хэмжээг хоёр мянга долоон зуун нэгж буюу 2,700,000 төгрөг, дээд хэмжээг таван мянга дөрвөн зуун нэгж буюу 5,400,000 төгрөг байхаар тогтоожээ. Өөрөөр хэлбэл, “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх” гэмт хэрэгт оногдуулах торгох ялын дээд хэмжээ “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэгт оногдуулах торгох ялын доод хэмжээтэй тэнцүү, цаашлаад шүүхээс шүүгдэгч Д.Б-д оногдуулсан торгох ялын хэмжээ албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн торгох ялын доод хэмжээнээс бага байгаа нь энэ төрлийн гэмт хэргүүдийн ялын бодлого нэгдмэл байх чанар алдагдсаныг харуулж байна.

Ийнхүү эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны практикаас харахад Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнтэй холбогдох бусад гэмт хэргүүдээс ихэвчлэн хүүхдийн хөдөлмөрт хамааралтай хэргүүдийн талаар гомдол, мэдээлэлд мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж, хяналт тавьж ажилласан байна. Гэсэн хэдий ч тэдгээр хэргүүдийн дийлэнх нь гэмт хэрэгт холбогдогч өөрийн гаж буруу хүсэл, сонирхлоо хангах үүднээс цахим орчныг ашиглан бага насны хүүхдүүдийн ёс бус зураг, бичлэгийг хийлгүүлэн авч өөртөө ашигласан, цаашлаад хохирогч болсон бага насны охидыг сүрдүүлэн уулзаж хүчиндэх, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах байдлаар үйлдэгджээ. Иймд эдгээр тохиолдлуудыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалаар батлагдсан “Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-д багтсан хүүхдэд аюултай хөдөлмөрийн нөхцөлд, хүүхдийн ёс суртахуун, хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлөх “эротик үзүүлбэртэй холбоотой ажил, эсхүл эротик үзүүлбэр үзүүлдэг газар ажилласан”, “порнографийн болон биеэр үзүүлэх мэргэжлийн урлагийн үзүүлбэрт ашигласан” гэж шууд дүгнэх боломжгүй байна.

Иргэдээс албадан хөдөлмөрлүүлсэн агуулгаар гаргасан гомдол нийт шалгасан хэргийн 12.5 хувийг эзэлж байх боловч хэрэг бүртгэлтийн шатанд гэмт хэргийн шинжтэй нөхцөл байдал тогтоогдоогүй тул 1 хэргийг хааж, 3 хэрэгт хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаанд, 1 хэрэг мөрдөн байцаалтын шатанд мөрдөн шалгах ажиллагаа явагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, судалсан нийт 40 хэргийн ердөө 10 хувьд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг үйлдэгдсэн байж болзошгүй нөхцөл байдалтай холбоотой мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулж байна. Гэтэл судалгааны өмнөх бүлэгт дурдсанчлан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хянан шийдвэрлэсэн өргөдөл, гомдлын 38 гаруй хувийг албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг таних тэмдгийг агуулсан өргөдөл, гомдол эзэлж байна. Үүнээс уг гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хохирогчид өөрсдийн хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг зөв таньж мэдэхгүй, улмаар зөв харьяаллын байгууллагад хандаж эрхээ хамгаалуулж, зөрчигдсөн эрхээ нөхөн сэргээлгэх талаарх мэдлэг дутмаг байгааг дахин харж болохоор байна. Нөгөөтээгүүр, Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэргийн шинжийг олон улсын жишигт нийцүүлэн томьёолоогүй, энэ талаар албан ёсны тайлбар зэрэг эрх зүйн эх сурвалж дутмаг байгаа нь уг гэмт хэргийг таньж илрүүлэх, цаашлаад мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад сөргөөр нөлөөлж байж болзошгүй юм.

ДҮГНЭЛТ

Албадан хөдөлмөрлүүлэх асуудал нь хөдөлмөр эрхлэгч хүн амын эдийн засаг, нийгэм, соёл, улс төрийн эрхүүдийг ноцтой зөрчиж, даамжирвал хүний эрхэмсэг чанар, бие даасан хувь хүн байх (right to self-autonomy) эрхийг бүдүүлгээр зөрчдөг. Ийм учраас НҮБ болон ОУХБ тэргүүтэй олон улсын байгууллагууд албадан хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрийн мөлжлөгийг устгахыг идэвхтэй уриалж, шаардагдах арга хэмжээг авахыг гишүүн орнууддаа үүрэг болгосоор ирсэн. ОУХБ болон ХЭҮК-оос удаа дараагийн судалгаа, илтгэлдээ Монгол Улсад албадан хөдөлмөр эрхлэлт далд хэлбэрээр явагдаж байх магадлалтайг тусгасан боловч Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэгт холбогдуулан шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэсэн хэрэг одоог хүртэл байхгүй байна.

Монгол Улсад нийт ажил эрхлэгч хүн амын 61 гаруй хувь нь ажилладаг албан бус салбар болон төрийн албанд ажиллагсдын эмзэг байдлыг далимдуулан бага цалин хөлсөөр, хүнд нөхцөлд удаан цагаар ажиллуулах, дарамтлах, сүрдүүлэх байдлаар ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх явдал гарсаар байна. Ялангуяа Ковид-19 цар тахлын дараах үеийг даган худалдаа, үйлчилгээний салбарт бий болсон хямрал, ажилгүйдэл, цаг уурын гамшиг, ган зудын уршгаар хөдөөгөөс хотыг чиглэх шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн хүнд бэрх ямар ч нөхцөлийг хүлээн зөвшөөрч тогтмол цалин хөлстэй ажиллах хүсэлтэй иргэдийн тоо нэмэгдсэнээр хөдөлмөрийн харилцаа дахь дарамт, мөлжлөг өсөхөд нөлөөлжээ. Тухайлбал, Монгол Улсад ойролцоогоор ажил хөдөлмөр эрхэлж буй 2 хүн тутмын 1 нь хууль эрх зүйн хүрээнд зохицуулагдаагүй, ямар нэгэн байдлаар татвар төлдөггүй, амралт, чөлөө, тэтгэмж олгодоггүй албан бус салбарт ажиллаж байна. Эдгээр хүмүүс нь гол төлөв боловсролын түвшин доогуур болон бусад шалтгаанаар албан ёсны ажлын байранд ажиллах боломжгүйн улмаас Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаас урт цагаар, тоосжилт ихтэй, харанхуй, халуун нөхцөлд тогтсон хуваарийн дагуу цалинжих бололцоогүй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэж байна.

Судалгаанаас үзэхэд эдгээр ажилчдын 68.5 хувьд нь ажил олгогчоос цалин хөлсөөр барьцаалах аргыг ашигласан байх ба 71.8 хувь нь ямар нэгэн шалтгаанаар хүнд нөхцөлд орсон ч хөдөлмөрийн харилцааг цуцалж чаддаггүй гэжээ. Гэтэл 10 хүн тутмын 9 нь өөрсдийн эрх ашгийг хамгаалж эрх бүхий байгууллагуудад гомдол, мэдээлэл гаргадаггүй, энэ талаар хангалттай мэдлэггүйн улмаас зарим тохиолдолд өөрсдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхол нь зөрчигдөж буйг ойлгож мэдэхгүй байх нөхцөл байдал тогтоогдсон байна. Үүнтэй ижил нөхцөл байдал төрийн албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ч мөн илэрч буйг ХЭҮК илтгэлдээ тусгажээ.

Гэтэл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, гадаадын иргэн харьяатын газарт жил бүр Монгол Улсын иргэд, гадаадын иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой зөрчлийн талаар олон зуун өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хүлээж авдаг боловч тэдгээрээс гэмт хэргийн шинжтэй гомдол, мэдээлэл бий эсэхийг таньж илрүүлэх, дүн шинжилгээ хийх ажил хангалтгүй байна. Тухайлбал, Монгол Улс даяар хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж буй хөдөлмөрийн хяналтын улсын

байцаагч нар 2023, 2024 онуудад нийт 739 өргөдөл, гомдол, хүсэлтийг хүлээн авч шийдвэрлэснээс 275 буюу 37.2 хувь нь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, албадан хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэсэн, ялгаварлан гадуурхсан, дарамт хүчирхийлэлд өртсөн зэргээр ОУХБ-аас боловсруулсан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг таних тэмдгүүдтэй төстэй нөхцөл байдлын талаар гаргасан байна. Гэвч хяналт тавьсан улсын байцаагчаас эдгээр зөрчлүүд нь Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжтэй буюу шийдвэрээ чөлөөтэй гаргах боломжгүй болгож аргагүй байдалд оруулсан, ажилтныг ямар нэг хэлбэрээр шийтгэж, эсхүл шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж албадсан талаарх нотлох баримт бүрдэж бэхжээгүй үндэслэлээр цааш Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэхээр цагдаагийн байгууллагад шилжүүлээгүй байна.

Түүнчлэн Гадаадын иргэн харьяатын газарт 2023, 2024 оны хооронд бүртгэгдсэн нийт зөрчлийн 77.99 хувь нь гадаадын иргэн харьяалалгүй хүнийг хуульд заасан хугацаанд Монгол Улсад оршин суух зөвшөөрөл аваагүй, оршин суух зөвшөөрлийг хугацааг хэтрүүлсэн, эсхүл гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний Монгол Улсад байх визийн хугацааг хэтрүүлсэн уригч хуулийн этгээдүүдэд холбогдох зөрчил байна. Хэдийгээр оршин суух эрх, визийн хугацаа нь шууд агуулгаараа ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөрийг таних тэмдгүүдэд хамаарахгүй боловч хууль бусаар оршин сууж буй хүмүүсийн хувьд ажил олгогч талаас дарамтлах, хүчирхийлэлд өртөх, хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах магадлал илүү өндөр байх боломжтойг харгалзаж үзэх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь гадаадын иргэнийг урьж ажиллуулж буй хуулийн этгээдийн зүгээс ажилтныг албадан хөдөлмөрлүүлэхэд ашиглах арга байж болзошгүй тул энэ чиглэлээр тавих хяналтыг нэмэгдүүлэх, гэмт хэргийн шинжтэй эсэхийг таньж олоход албан хаагчдын мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай байна.

Харин судалгааг хийж гүйцэтгэх явцад гадаадын иргэн харьяатын газраас чиг үүргийн хүрээнд 2024 онд явуулсан хяналт шалгалтаар “Бүгд Найрамдах Сьерра Леон Улсын нэр бүхий 7 иргэний албадан хөдөлмөр эрхлүүлж, ашиг олж байж болзошгүй үйлдлийг илрүүлэн холбогдох материалыг Цагдаагийн байгууллагад шилжүүлсэн” мэдээлэл ирүүлсэн байна. Уг асуудлаар мөрдөн шалгах, хяналт тавих эрх бүхий байгууллагаас мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулж байгаа тул тодорхой мэдээлэл олох боломжгүй байлаа.

Иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн цалин хөлстэй холбоотой маргаанууд дунд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжтэй маргаан харьцангуй цөөн байна. Энэ төрлийн маргаануудын дийлэнх хувийг ажилтан өөрийг нь ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хууль бус болохыг тогтоолгож, урьд эрхэлж байсан ажилд эргүүлэн томилогдох, цаашлаад тухайн шийдвэрийн улмаас өөрт учирсан хохирол болох ажилгүй байсан хугацааны цалинг нөхөн гаргуулах талаар нэхэмжлэлийн шаардлага эзэлж байна. Судалгаанд хамаарах хугацаанд буюу 2022-2024 оны хооронд иргэний хэргийн гурван шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн нийт 264 шийдвэрт дүн шинжилгээ хийхэд 2 тохиолдолд “ажилтныг цалин хөлсөөр барьцаалсан байж болзошгүй” шинж илэрсэн боловч шүүхээс албадан хөдөлмөрлүүлэх шинжтэй эсэхэд дүгнэлт өгөлгүй нэхэмжлэлийг эцэслэн шийдвэрлэжээ.

Дээрхээс дүгнэн үзэхэд хөдөлмөрийн эрх зүйн маргаан, зөрчилд шалгалт явуулах, хяналт тавих, шийдвэрлэх эрх бүхий албан хаагчдын албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаарх мэдлэг дутмаг, төсөөтэй зөрчил, маргаан дундаас гэмт хэргийн шинжтэй байж болзошгүй тохиолдлыг ялган таних явдал хангалтгүй байна.

Харин мөрдөн шалгах эрх бүхий байгууллагаас 2021-2024 оны хооронд Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнд хамаарах бусад гэмт хэргүүдэд холбогдуулан нийт 40 хэрэгт ажиллагаа явуулснаас 5 нь буюу 12.5 хувь нь Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 13.13 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэмт хэрэг байна. Эдгээр хэргүүдэд хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээж шалгахад 1 хэргийг гэмт хэргийн шинжгүй үндэслэлээр хааж, 3 хэрэгт хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээж, 1 хэрэгт эрүүгийн хэрэг үүсгэсэн боловч одоогоор шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн хэрэг байхгүй байна.

Албадан хөдөлмөрт хамаарах бусад гэмт хэргүүдийн тухайд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.9 дүгээр зүйлд заасан “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг нь нийт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан хэргийн 57.5 хувийг, нийт яллагдагчдын 50 хувийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд нийт хохирогчдын 81.6 хувь нь энэ гэмт хэргийн улмаас эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн байна. Хохирогч нар нь ихэвчлэн насанд хүрээгүй хүн байх ба талаас илүү хувь нь бага насны хүүхэд байна. Гэхдээ эдгээр хэргүүд нь ихэвчлэн гэмт хэрэгт холбогдогч өөрийн гаж буруу хүсэл, сонирхлоо хангах үүднээс цахим орчныг ашиглан бага насны хүүхдүүдийн ёс бус зураг, бичлэгийг хийлгүүлэн авч өөртөө ашигласан, цаашлаад хохирогч бага насны охидыг сүрдүүлэн уулзаж хүчиндэх, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах байдлаар үйлдэгджээ. Үүнийг ОУХБ-аас баталсан “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, нэн даруй устгах тухай”, “Албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай 29 дүгээр” конвенцуудад заасан агуулга болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалаар батлагдсан “Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-д багтсан ажлын байранд хүүхдийг албадан хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулсан гэж шууд дүгнэх боломжгүй байна.

Судалгааны явцад хүүхдийн амар хялбар аргаар мөнгө олох гэсэн хүсэл сонирхол, амьдралын бусад эмзэг байдлыг нь далимдуулж эрхшээлдээ оруулан гэмт хэрэгт татан оролцуулсан 2 хэргийг эрүүгийн хэргийн шүүхээс эцэслэн шийдвэрлэжээ. Эдгээрийн хэргүүдэд гэмт этгээдүүд насанд хүрээгүй хүүхдүүдийг “Залилах”, “Хулгайлах” зэрэг өмчлөх эрхийн эсрэг гэмт хэрэгт татан оролцуулсан байна.

Түүнчлэн хууль тогтоомжид заасныг зөрчиж өрийн барьцаанд оруулж, хүүхдээр хурдан морь унуулсны улмаас хүүхдийн биед хүндэвтэр гэмтэл учруулсан нэг хэрэгт шүүгдэгч буюу уяачийг шүүхээс Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлд заасан “Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх”, 11.5 дугаар зүйлд заасан “Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол болгоомжгүйгээр учруулах” гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, 3,500,000 төгрөгөөр торгожээ. Гэсэн хэдий ч хүүхдийг өрийн барьцаанд оруулж, тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зөвшөөрсөн эцэг, эхэд ямар нэгэн хариуцлага тооцоогүй байгаа нь эрүүгийн хариуцлага гарцаагүй байх зарчимд нийцэхгүй байгааг дурдах нь зүйтэй.

Ийнхүү албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг таних, илрүүлэх түвшний сул байдалд нөлөөлж буй гол шалтгаануудын нэг нь Эрүүгийн хуулиар тус гэмт хэргийн тодорхойлолтыг олон улсын жишгээс зөрүүтэй, явцуу агуулгаар тогтоосон явдал юм. Монгол Улс ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн эсрэг 29 болон 105 дугаар конвенцуудад 2005 онд нэгдэн орсон. Улмаар 2021 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулахдаа албадан хөдөлмөрлүүлэх ойлголтыг 29 дүгээр конвенцын агуулгад нийцүүлэн томъёолсон боловч хууль хоорондын уялдаа холбоог хангаж, түүнд нийцүүлэн Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн шинжийг залруулаагүй нь олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд тулгарч буй том бэрхшээл болоод байна.

Дээрх судалгааны үр дүнд тулгуурлан цааш авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан "Албадан хөдөлмөрлүүлэх" гэмт хэргийн шинжийг ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын үзэл санаанд нийцүүлэн боловсронгуй болгох;
2. Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрт хамаарах бусад гэмт хэргүүдийн ялын бодлогын нэг түвшинд хүргэх. Тодруулбал, Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 16.10 дугаар зүйлд заасан "Хүүхдээр тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх" гэмт хэрэг нь хүүхдийн эсрэг үйлдэгддэг албадан хөдөлмөрийн ноцтой хэлбэр болохыг анхааран ялын бодлогыг шударга ёсны зарчимд нийцүүлэн тогтоох;
3. Ажилчид болон ажил олгогч нарын хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээний талаар мэдлэгийг дээшлүүлэх, албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн талаар мэдээллээр хангаж, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн тохиолдолд зөрчигдсөн эрхээ хамгаалуулахаар эрх бүхий байгууллагад хандах журмын талаар таниулах.
4. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, хууль сахиулах болон шүүхийн байгууллагын албан хаагчдад албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах, хяналт тавих, шийдвэрлэх чиглэлээр мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах;
5. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчаас гомдол, хүсэлт хүлээн авч шалгасан болон хяналт шалгалтаар илрүүлсэн үндэслэлгүйгээр цалин хөлс олгоогүй, барьцаалах шинжтэй үйлдэл гаргасан, хүүхдийн тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудлыг цагдаагийн байгууллагаар шалгуулах;
6. Гадаадын иргэн, харьяатын газрын алба хаагчдыг хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрийн мөлжлөгийг таньж илрүүлэх, шаардагдах үйлчилгээ үзүүлэхэд зуучлахтай холбоотой мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх сургалтад үе шаттайгаар хамруулах;

7. Гадаадын иргэнийг Монгол Улсад урьж авч ирсэн боловч визний хугацааг сунгах, виз мэдүүлэх, бүртгүүлэх үүргээ биелүүлээгүй, гадаадын иргэнийг хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртүүлж байж болзошгүй тохиолдол бүрийг албадан хөдөлмөрийн шинжтэй эсэхэд хяналт тавьж, шаардлагатай тохиолдолд цагдаагийн байгууллагад шилжүүлэн шалгуулж, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад дэмжлэг үзүүлэх;
8. Албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнтэй төстэй гэмт хэргийг мөрдөн шалгахад анхаарах асуудлын талаар зөвлөмж боловсруулж, харьяа прокурорын газрын гэмт хэргийн улмаас хүүхэд хохирсон хэрэгт дагнан хяналт тавьж ажиллаж байгаа прокуроруудад мэдээлэл хийх;
9. Эдийн засгийн бүхий л салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй хангах талаар цогц арга хэмжээг зохион байгуулах;
10. Улирлын чанартай ажилчид, цагаачид, хүүхдүүд, албан бус салбарт ажиллагчид зэрэг эмзэг бүлгийг албадан хөдөлмөрөөс хамгаалах зорилтот арга хэмжээ авах. Тухайлбал, эдгээр ажилчдын бүртгэл, хяналтын системийг сайжруулах, эрсдэл бүхий салбарт үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчдийн дунд богино хугацаанд хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх гэрээгээр ажиллагсдыг хамарсан нэгдсэн бүртгэлийг бий болгож, түүнд хөдөлмөр хяналтын улсын байцаагч нар тогтмол хяналт шалгалтыг зохион байгуулах шаардлагатай;
11. Албадан хөдөлмөрийн тархалтыг болон түүний онцлог шинж чанарыг тодорхойлж, бодлого боловсруулах, үйл ажиллагааны стратегиа тодорхойлохын тулд мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх ажлыг нэмэгдүүлэх зэрэг болно.

ЭХ СУРВАЛЖ

Олон улсын гэрээ:

1. НҮБ-ын "Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс, заншлыг устгах тухай конвенц" (1956);
2. НҮБ-ын "Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц" (1989);
3. НҮБ-аас баталсан "Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг конвенц"-ын нэмэлт болох "Хүн, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол" (2000);
4. ОУХБ-ын "Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц" (1930);
5. ОУХБ-ын "Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенц" (1957);
6. ОУХБ-ын "Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенц" (1967);
7. ОУХБ-ын "Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц" (1976);
8. ОУХБ-ын "Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, нэн даруй устгах тухай конвенц" (1999);
9. Үндэстнүүдийн Лигийн "Боолчлолын тухай" конвенц (1926).

Монгол хэл дээр

Хууль тогтоомж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992);
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021);
3. Эрүүгийн хууль (2002);
4. Эрүүгийн хууль (2015);
5. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, 2022 оны А/122 дугаар тушаал, Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт.

Өгүүлэл, ном, тайлан

1. АНУ-ын Төрийн департамент, "Хүн наймаалах асуудлын төлөв байдлын тайлан", 2024;
2. Лхагвасүрэнгийн Галбадар, "Эрүүгийн хуулийн динамик тайлбар", legaldata.mn, 2024;
3. Сэнгээгийн Гантулга болон Батээвэгийн Энхболд нар, Эрүүгийн хуулийн тусгай анги, (Улаанбаатар: Мөнхийн Үсэг ХХК, 2018);
4. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, "Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал судалгааны тайлан", 2021, www.sudalgaa.gov.mn;
5. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон Үндэсний Статистикийн Хороо, "Монгол Улс дахь хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт судалгааны үр дүн", 2021-2022, www.1212.mn;

6. Үндэсний статистикийн Хороо, “Ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны үндсэн тайлан”, 2022, www.1212.mn;
7. Хууль зүйн яам, Криминологи /гарын авлага/, (Улаанбаатар: “BCI” Хэвлэлийн газар, 2013);
8. Хууль зүй дотоод хэргийн яам, Эрүүгийн хууль /сургагч багш нарт зориулсан гарын авлага/, (Улаанбаатар хот: 2017);
9. Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 21 дэх илтгэл”, 2022, www.legaldata.mn;
10. Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 22 дахь илтгэл”, 2023, www.legaldata.mn.

Шүүхийн шийдвэр:

1. Дорнод аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүхийн 2025 оны 01 дүгээр сарын 15 өдрийн 2025/ШЦТ/16 шийтгэх тогтоол;
2. Сонгинохайрхан дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2022 оны 01 сарын 10 өдрийн 184/ШШ2022/00178 шийдвэр;
3. Хөвсгөл аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх /Иргэний хэрэг/-ийн 2024 оны 05 сарын 30 өдрийн 155/ШШ2024/00598 шийдвэр.

Гадаад хэл дээр

Өгүүлэл, ном:

1. International Labour Office, Human trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidelines for Legislation and Law Enforcement, (2005);
2. Jean Allain, “What is Forced Labor? A Practical Guide for Humanities and Social Science Research”, Researching Forced Labor in the Global Economy: Methodological Challenges and Advances, 79-93, www.researchgate.net;
3. United Nations, Legislative Guide for The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, (Vienna, 2020).

Шүүхийн шийдвэр:

1. Siliadin v. France (No.2), 2005-X Eur. Ct. H.R.

Цахим эх сурвалж:

1. Европын холбооны хүний эрхийн шүүхийн шийдвэрийн цахим сан- www.hudoc.echr.coe.in;
2. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага- www.ilo.org;
3. Үндэсний Статистикийн Хороо- www.1212.mn.

