

# **АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР**

**Монгол Улсын шүүх эрх мэдлийн болон  
хууль сахиулах байгууллагын алба  
хаагчдад зориулсан сургалт**

Сургагч багшийн гарын авлага

Төсөл №2

2024 оны 11 дүгээр сар

## Агуулга

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Товчилсон үгийн жагсаалт .....                                                                                                | 3  |
| Удиртгал .....                                                                                                                | 4  |
| Сургагч багшид зориулсан зөвлөмж.....                                                                                         | 7  |
| Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт.....                                                                 | 9  |
| 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт.....                                                                          | 14 |
| 1. Албадан хөдөлмөрийн гурван үндсэн шинж:.....                                                                               | 14 |
| 2. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах ажил, үйлчилгээ: Юуг албадан хөдөлмөр биш гэж үзэх вэ? .....                | 30 |
| 3. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцын дагуу албадан хөдөлмөрийн хэлбэр ашиглахыг хориглосон тохиолдол..... | 30 |
| 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, тэдгээрийн онцлог .....                                                           | 31 |
| 1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах.....                                              | 36 |
| 1. Албадан хөдөлмөр ба хүн худалдаалах гэмт хэрэг.....                                                                        | 36 |
| 2. Албадан хөдөлмөр ба хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд .....                                                         | 37 |
| 3. Албадан хөдөлмөр ба хөдөлмөр эрхлэлтийн зохих шаардлага хангаагүй нөхцөл .....                                             | 39 |
| Бүлгийн ажил №1: Тохиолдол шинжлэн албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинжийг тогтоох .....                                           | 40 |
| Модуль 2. Албадан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт: Давхардал ба уялдаа холбоо .....                                  | 46 |
| 2.1 дэх хэсэг. Дэлхий дахины албадан хөдөлмөрийн тойм: Дэлхийн хэмжээн дэх албадан хөдөлмөрийн сүүлийн үеийн тооцоолол.....   | 51 |
| 2.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт .....                                             | 52 |
| 2.3 дахь хэсэг. Бүс нутгийн шинжтэй эрх зүйн зохицуулалт .....                                                                | 55 |
| 2.4 дэх хэсэг. Дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалт .....                                                                   | 57 |
| 2.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх Монгол Улсын хууль тогтоомжийн зохицуулалт .....                                  | 57 |
| 2.6 дахь хэсэг. Дотоодын хууль тогтоомжийг олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэх нь .....                                | 65 |
| 2.7 дахь хэсэг. Шүүхээс олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг тайлбарлан хэрэглэх.....                                              | 67 |
| Бүлгийн ажил №3. ОУХБ-ын конвенц болон бусад эх сурвалжийг шүүхийн шийдвэрт хэрэглэх .....                                    | 68 |
| Модуль 3. Албадан хөдөлмөрийг таньж тогтоох, мөрдөн шалгах.....                                                               | 76 |
| 3.1 дэх хэсэг. ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг.....                                 | 80 |
| 3.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг тодорхой хэргийн тохиолдол дээр илрэх нь .....            | 81 |
| - Эмзэг байдлыг далимдуулах.....                                                                                              | 81 |
| - Хууран мэхлэх.....                                                                                                          | 84 |

|                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| - Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах.....                                                                                                                               | 87  |
| - Тусгаарлах.....                                                                                                                                                 | 89  |
| - Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэл .....                                                                                                                    | 92  |
| - Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх.....                                                                                                                              | 95  |
| - Бичиг баримтыг нь барьцаалах.....                                                                                                                               | 97  |
| - Цалин хөлсийг нь барьцаалах.....                                                                                                                                | 99  |
| - Өрийн барьцаанд оруулах .....                                                                                                                                   | 101 |
| - Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулах .....                                                                                                                   | 103 |
| - Илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулах.....                                                                                                                           | 105 |
| 3.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж дангаар болон хавсарсан байдлаар илрэх нь .....                                                      | 107 |
| 3.4 дэх хэсэг. Хуулийн этгээдийн эрүүгийн хариуцлага .....                                                                                                        | 110 |
| 3.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголт.....                                                                                                    | 113 |
| Бүлгээр ажиллах тохиолдол №4. Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг шинжлэх .....                                | 115 |
| Модуль 4. Албадан хөдөлмөрийн талаар төрийн хүлээх үүрэг.....                                                                                                     | 118 |
| 4.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах, буруутай этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар төрийн хүлээсэн үүрэг ..... | 122 |
| 1. Албадан хөдөлмөртэй тэмцэхэд чиглэсэн хууль тогтоомжийн зохицуулалт бүрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангуулах .....                                                    | 122 |
| 2. Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцээгүй хууль тогтоомж, захиргааны хэм хэмжээний акт, бусад дүрэм, журмыг хүчингүй болгох .....                             | 125 |
| 3. Хохирогчийг хамгаалах (эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх гэх мэт) .....                                                                                    | 127 |
| 4.2 дахь хэсэг. ОУХБ-аас хориглодог төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаа .....                                                                             | 129 |
| 1. Хугацаат цэргийн алба хаагчийн эрхийн зөрчил .....                                                                                                             | 131 |
| 2. Иргэний ердийн үүргээс хэтэрсэн ажил гүйцэтгүүлэх.....                                                                                                         | 135 |
| 3. Хоригдлын хөдөлмөрөөр далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх.....                                                                                                  | 135 |
| 4. Онцгой нөхцөл байдлын үед заавал гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээг далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх .....                                                           | 144 |
| 5. Хамтын шинжтэй жижиг хэмжээний үйлчилгээнээс хэтрүүлж хөдөлмөр эрхлүүлэх .                                                                                     | 144 |
| Бүлгийн ажил №4. Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдлыг таньж илрүүлэх.....                                                                                    | 146 |
| Модуль 5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх, иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага .....                             | 148 |
| 5.1 дэх хэсэг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага .....                                                               | 152 |
| 1. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн онцлог .....                                                                                                                   | 152 |
| 5.2 дахь хэсэг. Хохирогчийн хууль зүйн хамгаалалт, хэргийг хянан шийдвэрлэж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм .....                                             | 159 |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Хохирогчид эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх.....                                  | 159 |
| 2. Нөхөн төлбөр:.....                                                                     | 163 |
| 3. Өш хонзон авахаас хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх .....                           | 167 |
| 5.3 дахь хэсэг. Хууль хяналтын байгууллага болон шүүхэд хандах эрх .....                  | 171 |
| Бүлгийн ажил №5: Хохирогчийг ойлгох нь .....                                              | 174 |
| Хавсралт №1. ОУХБ-ын хяналтын зарим механизм .....                                        | 177 |
| Хавсралт №2. Дуализм болон Монизм. Олон улсын эрх зүйд хандах хандлагын харьцуулалт ..... | 178 |
| Хавсралт №3. Хүний эмзэг байдал болон түүнийг далимдуулан ашиглах үйлдлийн жишээ .        | 180 |
| Хавсралт №4. Шүүгчийн анхаарах асуудал.....                                               | 184 |
| Хавсралт №5. Нотлох баримт.....                                                           | 188 |
| Хавсралт №6.Албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах .....                             | 189 |
| Хавсралт № 7. Хохирогчоос мэдүүлэг авах зөвлөмж.....                                      | 194 |



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

### Товчилсон үгийн жагсаалт

|        |                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------|
| АНУ    | Америкийн Нэгдсэн Улс                                    |
| КЭХХШХ | Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо |
| НҮБ    | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага                            |
| ОУХБ   | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага                       |
|        |                                                          |
| ХБНГУ  | Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс                       |

## Удиртгал

Монгол Улсын Үндсэн хуульд хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй гэж хуульчилсан.<sup>1</sup> Монгол Улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай (29 болон 105) суурь конвенцуудад 2005 онд нэгдэн орсноор албадан хөдөлмөрийг арилгах, хориглох талаар хүлээсэн үүрэг амлалтаа дахин баталгаажуулсан билээ. Энэ цагаас хойш эдгээр олон улсын конвенцын хэрэгжилтийг хангуулах үүднээс дотоодын хууль тогтоомжийг шинэчлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж ирсэн. Тухайлбал, Улсын Их Хурлаас 2015 онд баталсан Эрүүгийн хуульд албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүн худалдаалах (албадан хөдөлмөрлүүлж ашиглан мөлжих зорилгоор) үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцон хуульчилснаас гадна 2012 онд баталсан Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуульд албадан хөдөлмөрийг мөлжлөгийн нэг хэлбэр болгон заажээ. Цаашлаад 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг эдийн засгийн бүхий л салбарт хориглохын зэрэгцээ төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалт явуулах зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн тодорхой бүрэн эрхийг тусган бэхжүүлсэн байна. Мөн онд батлагдсан Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулиар гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйл ажиллагаанд тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбоотой тодорхой зохицуулалтыг тусгажээ.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооноос ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр гүйцэтгэж, 2024 оны 7 дугаар сард нийтэлсэн судалгаагаар сүүлийн гурван жилийн хугацаанд 18 болон түүнээс дээш насны 152,000 хүний 3,575 хүнийг хувь этгээдүүдийн зүгээс болон хувийн хэвшилд ямар нэг байдлаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн гэсэн дүн гарчээ. Мөн тус судалгааны дүнгээр 262 хүнийг хугацаат цэргийн албан хаагчийн хувиар нь сургалт дадлагын үйл ажиллагаанд хамруулсан боловч цэргийн бус шинжтэй ажил хөдөлмөр эрхлүүлснийг тогтоожээ. Цэргийн бус шинжтэй ажил үүргийн хувьд зөвхөн онц болон бүх нийтийн бэлэн байдал зарласан үед авах хариу арга хэмжээгээр зогсохгүй өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байсан учир төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж үздэг.

Гэтэл практикт хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор худалдаалах цөөн тооны хэргийг шалгаж шийдвэрлэсэн бол албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг шалгаж шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн тохиолдол тун цөөн байна. Эдгээр үйлдлийн аль алиныг 2017 оны Эрүүгийн хуульд хуульчлан заасан.<sup>2</sup> Албан бус баримт болон өөр бусад судалгаанд дурдсанаар бодит байдал дээр Монгол Улсын болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг хүлцэн тэвчих бололцоогүй хүнд нөхцөл, хэлбэрээр эдийн засгийн хэд хэдэн салбарт ажиллуулдаг талаар дурджээ. Энэхүү нөхцөл байдал нь хууль тогтоомжийн зохицуулалт тодорхойгүй, энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх цогц шинжтэй арга хэмжээ байдаггүй, албадан хөдөлмөрлүүлэх болон энэ зорилгоор хүн худалдаалах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах, шийдвэрлэх чадавх хязгаарлагдмал зэргээс шалтгаалсан байж болзошгүй юм.

Монгол Улсын Засгийн газраас шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын хүн худалдаалах болон бэлгийн мөлжлөгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр олон улсын хөгжлийн түнш байгууллагуудтай хамтран ажиллаж ирсэн. Мөн АНУ-ын Төрийн Департаментын Хүний наймааны төлөв байдлын тайлан (USDOS TIP) зэрэг гадаад болон

<sup>1</sup> Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг. ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй;

<sup>2</sup> Эрүүгийн хуулийн 13.1 дүгээр зүйлд хүн худалдаалах гэмт хэргийг, 13.13 дугаар зүйлд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг заасан.

дотоодод хийгдсэн цөөнгүй судалгаа, тайлан мэдээгээр хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын албадан хөдөлмөрлүүлэх болон албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиглэлээр мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах шаардлагатайг удаа дараа онцлон тэмдэглэжээ.

Иймд Монгол Улсад албадан хөдөлмөрийг арилгах чиглэлээр үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор АНУ-ын Хөдөлмөрийн яам (USDOL)-ны дэмжлэгтэйгээр ОУХБ-аас хэрэгжүүлж байгаа "Бриж-II" төслийн зүгээс шүүгч, прокурор, цагдаа, хуульч, өмгөөлөгч зэрэг шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад зориулсан албадан хөдөлмөрийн талаарх сургалтын материал болон өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглах хэрэглэгдэхүүн боловсруулах замаар Монгол Улсын Засгийн газарт техникийн дэмжлэг үзүүлж байгаа юм. Уг ажлыг Монгол Улсын Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, түүний Ажлын албатай хамтран хэрэгжүүлж байна.

Одоогийн байдлаар боловсруулж гаргасан сургалтын дийлэнх материал нь хүн худалдаалах гэмт хэрэгт илүүтэй анхаарч, албадан хөдөлмөрийг бие даасан гэмт хэрэг болох талаас нь авч үзээгүй байна. Иймд шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах салбарын оролцогч талуудтай сургалтын эрэлт хэрэгцээний талаар болон шаардлагатай байгаа мэдлэг мэдээллийг тодруулах, санал зөвлөмжийг нь авах үүднээс зөвлөлдөх уулзалтуудыг зохион байгуулсан.

Эдгээр уулзалтаас үзвэл албадан хөдөлмөрийг хэрхэн тодорхойлох, ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, тодорхойлолтыг хэрхэн тайлбарладаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны бусад зөрчлөөс болон хөдөлмөрийн мөлжлөг, хүүхдийн хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд зэрэг гэмт хэрэг, мөн албадан хөдөлмөртэй төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгаж салгах талаар ойлголт дутмаг хэвээр байгааг дурдсан. Мөн уулзалтаар бусад улс орны хууль тогтоомжийн зохицуулалт, шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн бодит хэргийг судлах, төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголт, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд албадан хөдөлмөрлүүлэхтэй тэмцэх талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, зохицуулалт зэргийг сургалтын агуулгад оруулахыг санал болгожээ. Албадан хөдөлмөрт өртөж болзошгүй эмзэг бүлгийн хувьд туслах малчид, хүүхэд (морь унаач болон урлаг, соёлын үзүүлбэр үзүүлдэг хүүхэд гэх мэт<sup>3</sup>), гэрийн үйлчилгээний ажилтан, гар аргаар болон бичил уурхайд ажиллаж буй уурхайчид, хөрш орноос ирж ажиллаж байгаа гадаад ажилтан зэргийг онцолсон байна.

Мөн сургалтын үндсэн зорилгын тухайд шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах салбарын хэмжээнд албадан хөдөлмөрийн талаар нэг мөр – нэгдмэл ойлголт төлөвшүүлэхэд чиглэх ёстой талаар оролцогч бүх тал санал нэгдэж байв. Сургалтын агуулгын тухайд албадан хөдөлмөрийг таньж тогтоох, илрүүлэх, мөрдөн шалгах, шүүхээр хянан шийдвэрлэх зэрэг эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны бүх үе шатыг хамруулсан цогц материал боловсруулах саналтай байсан. Мөн шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын практикт ашиглах аргачлал, хэрэглэгдэхүүнийг хамтад нь боловсруулж гаргах саналыг тавьж байв.

Шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын төлөөллөөс тавьсан эдгээр санал хүсэлт, хүлээлтийг шийдвэрлэх эхний алхам болгож энэхүү сургалтын материалыг боловсрууллаа. Хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг ноцтой гэмт хэрэг төдийгүй хүний эрхийн зөрчил гэдэг талаас нь нэг мөр ойлголт төлөвшүүлэх, улмаар шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдыг энэ төрлийн гэмт хэргийг илрүүлэх, шалгаж шийдвэрлэхдээ үндэсний хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг олон улсын нийтлэг стандарттай уялдуулан хэрэглэх чадавхыг бэхжүүлэх нь энэхүү сургалтын үндсэн зорилго юм. Сургалтын материалыг

<sup>3</sup> Харандааны адал явдал: Нугараач охидыг гадаад рүү бүү явуул, ОУХБ, 2017, Хаврын морин уралдаан ба хүүхдийн эрх, ОУХБ, НҮБХС болон бусад, 2015.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

боловсруулахдаа Монгол Улсын үндэсний онцлог, хууль тогтоомжийн зохицуулалт болон Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцыг тайлбарлан хэрэглэх нөхцөл боломж зэргийг харгалзан үзэж, тусгасан болно.

Цаашид албадан хөдөлмөрийн асуудлыг тусгасан зарим хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт орж болзошгүй нөхцөл байдлыг харгалзан үзээд сургалтын агуулгыг боловсруулахдаа энэ чиглэлийн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, тэдгээрийн агуулга, үзэл баримтлал, гадаадын зарим улс орны энэ төрлийн гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэдэг шүүхийн практик, хохирогч хамгааллын асуудлуудыг голчлон анхаарч тусгасан болохыг зориуд тэмдэглэж байна. Мөн шаардлагатай зарим хэсэгт дотоодын судлаач, мэргэжилтнүүдийг оролцуулж, тодорхой тохиолдлыг танилцуулах юм. Улмаар албадан хөдөлмөрийн талаарх дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг салбарын мэргэжилтнүүд, судлаачид шинжлэн судалж, цаашид боловсронгуй болгох, шинэчлэхэд үлэмж хувь нэмэр оруулна гэж найдаж байна.

Түүнчлэн сургалтын агуулгыг боловсруулах явцдаа улам бүр цахимжиж буй нийгмийн харилцаанд энэ төрлийн гэмт хэргийг үйлдэж буй сүүлийн үеийн чиг хандлага, арга барил зэргийг харгалзан үзсэн бөгөөд энэ хүрээнд цахим орчинд залилангийн шинжтэй ажил албадан хийлгэх, нийгмийн цахим сүлжээгээр хүнийг ажилд зуучлах нэрийдлээр хууран мэхлэх, өндөр технологи ашиглагддаг эдийн засгийн салбарт хүний хөдөлмөрийг ашиглан мөлжих явдал зэргийг тодорхой тусгасан болно. Мөн цаашлаад олон улсын ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүний эрх зөрчигдөж буй эсэхийг магадлан шинжилдэг зохицуулалтын шинэ механизмыг нэвтрүүлж буй бөгөөд энэ нь улс орнуудын хувьд дэлхийн зах зээлд нийгмийн хариуцлагатайгаар өрсөлдөх сайн жишгийг тогтоож буй талаар онцгойлон авч үзэх юм.

Сургагч багшид зориулсан зөвлөмж

1. Энэхүү сургалтын материалын хүрээнд сургагч багшийн уншиж судалбал зохих олон улсын гэрээ, конвенц, хууль тогтоомж, аргачлал, заавар, журам, судалгаа, эрдэм шинжилгээний өгүүллийн жагсаалт бий. Эдгээрийг уншиж судлах нь цаашид сургалтад үр дүнтэй бэлдэх, сургалтыг удирдан явуулахад ач холбогдолтой юм. Мөн эдгээр баримт материалын тухайн сэдэвт холбогдох хэсгийг хэвлэн бэлтгэж, оролцогчдод тараан өгч болно.
2. Сургалтын агуулгад улс орнуудын онцлог, өнөөгийн нөхцөл байдал, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ялгаатай байдал зэргийг танилцуулах, ойлголт өгөх үүднээс үндэсний болон бүс нутгийн шүүхийн байгууллагаас эцэслэж шийдвэрлэсэн 30 гаруй хэргийн шийдвэрийг оруулсан болно. Сургагч багшийн зүгээс сургалтад оролцогчдын онцлогт тулгуурлан эдгээр шийдвэрээс сонгон авч ашиглах боломжтой. Зарим шүүхийн шийдвэрийн хувьд гаргасан шийдвэр, тэдгээрийн үндэслэлийн талаар санал, шүүмж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх нөхцөл байдал үүсэхийг үгүйсгэхгүй. ОУХБ-ын хувьд өөрийн гаргасан олон улсын конвенцуудад заасан суурь зарчимд үлэмж нөлөөлөхөөс бусад тохиолдолд аливаа улс орны шүүхээс гаргасан шийдвэрийг хөндлөнгөөс үнэлж дүгнэдэггүй. Иймд сургагч багш нь оролцогч нараас гаргаж буй санал, шүүмж, үндэслэл байр суурь зэргийг нээлттэй хүлээн авах, улмаар идэвхтэй хэлэлцүүлэг өрнүүлж чиглүүлэх нь зүйтэй юм. Ингэснээр шүүхийн шийдвэрүүдийг харьцуулан шинжлэх, ижил төстэй хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхэд баримталсан аргачлал, хандлага зэргийг дэлгэрүүлэн судлах боломжтой юм.
3. Сургалтын модуль 3-т ОУХБ-аас гаргасан Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг танилцуулах үүднээс хэд хэдэн тохиолдлыг бэлдэж оруулсан. Цагийн багтаамжаас шалтгаалаад сургалтыг удирдан зохион байгуулах, оролцогчдыг бүрэн хамруулах, хөндөгдөж буй сэдэвт хамаатуулан авч үзэх нөхцөлийг хангах үүднээс хэд хэдэн шинж тэмдгийг хамтад нь агуулсан тодорхой тохиолдлыг сонгож болно.
4. Сургагч багш нь оролцогчдын мэдлэг, чадварыг аль болох сайжруулан нэмэгдүүлэх, тухайн хөндөж буй асуудлын талаар олон талын байр суурь, үндэслэл тайлбар дэвшүүлэн тавьж хэлэлцэхийг зорих нь зүйтэй. Мөн сургалтад шүүгч, прокурор, ТББ-ын төлөөллийн аль алиныг хамруулах, бүлгийн ажлын дүрийг сэлгэх нь эдгээр оролцогч тал тус бүрийн өмнө тулгамддаг асуудал, баримталдаг зарчим, хандлага, байр суурь зэргийг харилцан ойлгож мэдэхэд дөхөмтэй болно.
5. Сургалтын модуль бүрийн эхэнд тухайн сэдвийн хүрээнд судлах агуулга болон мэдлэг шалгах сорил бэлдэж оруулсан. Иймд сургалтыг удирдан чиглүүлэх явцдаа оролцогчдын хувьд эргэлзээтэй, тодорхойгүй байсан зарим асуултыг эргэн авч үзэх, сануулах боломжтой.
6. Энэхүү сургалтын материалыг боловсруулж байх хугацаанд Монгол Улсад албадан хөдөлмөрийн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шүүхийн шийтгэх тогтоол нэг байсан. Сургалтаас өмнө өөр шүүхийн шийдвэр гарсан тохиолдолд бүлгийн ажил болон тохиолдол шинжлэхдээ тухайн хэргийг эн тэргүүнд бэлдэж оруулах нь зүйтэй.

## **Гарын авлагын бүтэц**

*Сургагч багшийн гарын авлага нь 5 модулиас бүрдэнэ:*

**Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт.** ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийг тодорхойлдог гурван үндсэн шинж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн бодитой хэргүүд, түүхэн цаг хугацаанд тайлбарлаж ирсэн байдал зэргийг шинжлэн судалж, энэ төрлийн гэмт хэргийн талаарх тодорхойлолт, үйлдэгддэг хэлбэр, бусад ижил төстэй хэрэг, зөрчлөөс ялгагдах онцлог зэргийн талаар иж бүрэн мэдлэгтэй болно.

**Модуль 2. Албадан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт.** Энэ хүрээнд албадан хөдөлмөрийн хэргийг мөрдөх шалгах, хянан шийдвэрлэхэд ашигладаг хэрэглэгдэхүүнийг танилцуулна. Албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнтэй төстэй гэмт хэргийн талаар зохицуулсан хууль тогтоомж болон олон улсын хэм хэмжээг авч үзнэ. Энэ хүрээнд олон улсын болон бүс нутаг, улс орны онцлог болон эрх зүйн зохицуулалтуудын харилцан уялдаа, тэдгээрийн Монгол Улсад үзүүлэх нөлөөлөл зэргийг хөндөнө. Түүнчлэн ОУХБ-ын хяналтын механизм, уг байгууллагаас гаргасан албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй байдалд хийсэн үнэлгээ зэргийг танилцуулахын зэрэгцээ шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад зориулж дээр дурдсан олон улсын стандарт зөрчигдсөн тохиолдолд түүнийг арилгаж, цаашид зохих шаардлагыг

хангуулах үүднээс бусад улс орны авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг танилцуулна.

**Модуль 3. Албадан хөдөлмөрийн хэргийг илрүүлэх, шалгах.** ОУХБ-аас тодорхойлсон Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг, албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинжээс ялгагдах онцлог, ашиглах аргачлал зэргийг танилцуулна. Энэ хүрээнд албадан хөдөлмөрийн нэг буюу хэд хэдэн шинж тэмдэг хавсарч илэрсэн бодит хэргийг шийдвэрлэсэн тодорхой шүүхийн шийдвэрүүдийг авч үзнэ.

**Модуль 4. Албадан хөдөлмөрийн талаар төрийн хүлээх үүрэг.** Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх, арилгах талаар төрийн хүлээдэг позитив болон негатив үүргийн талаар болон төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх тухай ойлголт, хувь хүн, хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрлүүлэхээс ялгагдах онцлог зэргийг авч үзнэ.

**Модуль 5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх болон иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага.** Энэ хүрээнд хохирогчид үзүүлдэг эрх зүйн хамгаалалт, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга зам зэргийг танилцуулахын зэрэгцээ хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны туршид хүндэтгэн авч үзвэл зохих хохирогчийн эрхүүдийг танилцуулна.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл үчир иш татахгүй байхыг хүсье.



## Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт

1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт

1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, тэдгээрийн онцлог

1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэргээс ялгах нь

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суралцахуйн зорилт         | <p>ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийг тодорхойлдог гурван үндсэн шинж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн бодитой хэргүүд, түүхэн цаг хугацаанд тайлбарлаж ирсэн байдал зэргийг шинжлэн судалж, энэ төрлийн гэмт хэргийн талаарх тодорхойлолт, үйлдэгддэг хэлбэр, бусад ижил төстэй хэрэг, зөрчлөөс ялгагдах шинж зэргийн талаар иж бүрэн мэдлэгтэй болно.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                            | <p><b>1.1 дэх хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод болон тус байгууллагаас албадан хөдөлмөрийг хэрхэн тодорхойлдог талаар танин мэдэх;</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод заасан үндсэн шинжийг судалж мэдэх зорилгоор улс орнуудын шүүхээс албадан хөдөлмөрийн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шийдвэрийг судлах;</li> <li>Албадан хөдөлмөртэй холбоотой хөндөгддөг ойлголтуудын зааг ялгааг танин мэдэх (албадлага, хууран мэхлэх, зөвшөөрөл гэх мэт);</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах тохиолдол, ялангуяа төрөөс хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх талаарх ойлголт (Энэ талаар Модуль 5-д дэлгэрүүлэн авч үзнэ.)</li> </ul> |
|                            | <p><b>1.2 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Боолчлол, зохиотой хөдөлмөр, хүртэлж хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд албадан хөдөлмөрийн харилцан адилгүй хэлбэрүүдийн онцлогийг тодорхой тохиолдолд тулгуурлан мэдэх;</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн тодорхой хэлбэрүүдийг улс орны шүүхээс гаргасан шийдвэрийг судлах замаар танин мэдэх.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                            | <p><b>1.3 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Хүн худалдаалах, хүүхдийн хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчилгүй хэлбэрүүд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартын зөрчил зэрэг албадан хөдөлмөртэй ойролцоо буюу давхацсан шинжтэй гэмт хэрэг, зөрчлийн талаар мэдлэг, ойлголттой болох.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Үндсэн ойлголт, нэр томъёо | <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадан хөдөлмөр гэж "Аливаа хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сурдуулан ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх"-ийг ойлгоно.</li> <li>Албадан хөдөлмөрөөс ангид байх нь бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний үндсэн эрх юм.</li> <li>Албадан хөдөлмөрийг гэмт хэрэгт тооцож, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэнэ. Ял шийтгэл нь тохирсон байх бөгөөд тарцаагүй эдлүүлнэ.</li> <li>Албадан хөдөлмөр нь хүн худалдаалах гэмт хэргийг үйлдэх зорилго буюу шинж байж болох боловч хүн худалдаалахаас хамааралгүй бие даасан гэмт хэрэг мөн.</li> </ul>                                                                                                               |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хусье.

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------|-------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|--------------|---------|
| Арга зүй                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадан хөдөлмөр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд баримталбал зохих хэм хэмжээг зөрчсөнөөс улбаатайгаар үүсдэг үр дагавар юм.</li> <li>1. Сорил: Сургалт эхлэхийн өмнө дэлгэц дээр гаргаж, эсхүл хэвлэж тарааг ажилдүүлнэ.</li> <li>2. Лекц               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг тайлбарлах</li> <li>✓ Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинжтүс бүрийг тохиолдол шинжлэн танилцуулах</li> </ul> </li> <li>3. Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Уншиж судлах эх сурвалж                                                        | <p>ОУХБ, НҮБ-ын конвенц, зөвлөмж, заавар:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц</li> <li>ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенцын 2014 оны Протокол</li> <li>ОУХБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дүгээр конвенц</li> <li>НҮБ-ын Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай тэмцэх Хүн, ялангуяа эмэгтэйнүүд, хүүхэд худалдаалахаас үрэгдчилэн сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай 2000 оны протокол</li> <li>Хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих явдлын талаарх хууль тогтоомжийн болон хууль сахиулах үйл ажиллагаанд зориулсан гарын явлага (2005)</li> </ul> <p>ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийн талаар олон улсын хэмжээнд гаргасан тайлан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадлагын өртөг зардал, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2009)</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн эсрэг даян дэлхийн эвсэл, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2005)</li> <li>Албадан хөдөлмөрийг таслан зогсоох нь, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2001)</li> </ul> <p>ОУХБ-ын хяналтын чиг үүрэг бүхий байгууллагуудаас гаргасан ерөнхий судалгаа:</p> <p>Даяарчлалын үйл явцыг хүчлэг болгож нь (2012)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийг устгах нь, 2007 (Суурь конвенцуудын талаарх ерөнхий судалгаа)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийг халах нь (1979)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийн талаарх ерөнхий судалгаа (1968)</p> <p>Жишгийн эрх зүй:</p> <p>Асуудлын тойм – Албадан хөдөлмөр ба хүн худалдаалах явдал, Европын хүний эрхийн цүүх</p> |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Санал болгож буй хугацаа, цаг төлөвлөлт                                        | <table border="1"> <tr> <td>Сорил</td><td>10 минут</td></tr> <tr> <td>1.1 дэх хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт</td><td>60 минут</td></tr> <tr> <td>1.2 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог</td><td>60 минут</td></tr> <tr> <td>1.3 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь</td><td>60 минут</td></tr> <tr> <td>Бүлгийн хэлэлцүүлэг</td><td>30 минут</td></tr> <tr> <td>Нийт хугацаа</td><td>220 мин</td></tr> </table>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Сорил | 10 минут | 1.1 дэх хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт | 60 минут | 1.2 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог | 60 минут | 1.3 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь | 60 минут | Бүлгийн хэлэлцүүлэг | 30 минут | Нийт хугацаа | 220 мин |
| Сорил                                                                          | 10 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.1 дэх хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт                                | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.2 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог                             | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.3 дахь хэсэг: Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Бүлгийн хэлэлцүүлэг                                                            | 30 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Нийт хугацаа                                                                   | 220 мин                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |       |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |



## **Сорил**

**1. ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн талаар гаргасан хэм хэмжээний дагуу тухайн улсад мансууруулах бодис худалдаалах зэрэг үйлдлийг хориглодог бөгөөд хэрэв эдгээр үйлдлийг бусдаар албадуулж аргагүйн эрхэнд үйлдсэн тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага ногдуулна. Харин тухайн үйлдлийг хийхдээ бусдын албадлага нөлөөнд автсан тохиолдолд эрүүгийн хариуцлагыг хөнгөрүүлэх нөхцөл байдалд тооцож болно.**

☐ Үнэн ☐ Худал

**Хариулт:** Худал

**Тайлбар:** ОУХБ-ын хэм хэмжээ ёсоор тухайн албадан хөдөлмөрийн хохирогчид хүч хэрэглэж, эсхүл хүч хэрэглэхээр заналхийлж мансууруулах бодис худалдаалах гэх мэт үйлдлийг албадан хийлгэсэн тохиолдолд албадлагын улмаас хийсэн үйлдэлд нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх хэрэгтэй гэж үздэг. Энэ хүрээнд хохирогчийг хамгаалж, шаардлагатай тусламж дэмжлэг үзүүлэхийн зэрэгцээ гэмт этгээдэд тохирох эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь гол асуудал юм.

**2. Тухайн хүн нь ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажлын байрны хомсдол зэргийн улмаас өөрт таарсан ажил олж чадахгүй байгаа тохиолдолд албадан хөдөлмөрийн нэг шинж бүрдсэн гэж үзнэ.**

☐ Үнэн ☐ Худал

**Хариулт:** Худал

**Тайлбар:** ОУХБ-ын хяналтын байгууллагуудын зүгээс ажил олгогч, эсхүл төр нь “аливаа хөндлөнгийн шинжтэй хүндрэл бэрхшээл, практикт байгаа шууд бус хэлбэрийн албадлагын үр дагаврыг хариуцахгүй” гэж үздэг. Харин аж амьдралаа залгуулж ажил хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ шаардлага нь чухам ажил олгогч эсхүл төрийн хариуцвал зохих өөр бусад хүчин зүйлстэй гарцаагүй холбогдсон тохиолдолд албадан хөдөлмөрт хамааралтай болж ирнэ.

**3. Илүү цагаар заавал ажиллуулдаг байх нь албадан хөдөлмөр биш юм. Хэрэв тухайн үйлдвэр, аж ахуйн газрын дүрэм, хөдөлмөрийн дотоод журамд ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзвал үүсэх үр дагавар, хариуцлага, цаашилбал ажлаас халах, цалингаас хасах шийтгэл оногдуулахаар заасан бол илүү цагаар ажиллахыг шаардах нь албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй.**

☐ Үнэн ☐ Худал

**Хариулт:** Худал

**Тайлбар:** Үйлдвэрийн дүрэм, хөдөлмөрийн дотоод журам зэргээр ажилтныг илүү цагаар ажиллахаас татгалзсаны төлөө ажлаас халах сахилгын шийтгэл ногдуулахаар заасан, мөн хуульд заасан илүү цагийн дээд хязгаараас давсан байвал албадан хөдөлмөрийн шинжтэй болно. Тодруулбал, дээрх нөхцөл байдалд нь ажилтныг өөрийн хүсэл зоригийн эсрэг илүү цагаар ажиллуулахаар албадаж буй хэрэг бөгөөд аливаа ажил үүргийг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч гүйцэтгэх суурь зарчим зөрчигдөж буй хэрэг юм.

**4. ОУХБ-ын Дэлхий нийтийн тооцоололд дурдсанаар ажилтны эсрэг ашиглагддаг албадлагын хамгийн түгээмэл хэлбэр нь бие махбодын хүчирхийлэл юм.**

☐ Үнэн ☐ Худал

**Хариулт:** Худал

**Тайлбар:** Ажилтанд хамгийн ихээр тулгадаг албадлагын хэлбэр нь цалин хөлсийг нь барьцаалах, олгохгүй байх, мөн ажлаас халахаар сүрдүүлэх явдал юм.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

5. Албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн нийт хохирогчдын 10-11 хувь нь албадлагад орсон, худалдаалагдсаны улмаас хууль бус үйл ажиллагаанд татагдан орсон байдаг.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн талаарх Дэлхий нийтийн 2021 оны тооцоололд дурдсанаар албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын 11 орчим хувийг албадах замаар гуйлга гуйх болон хууль бус бусад үйл ажиллагаанд татан оруулсан байдаг. НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны Хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх 2022 оны тайланд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн 10 орчим хувь нь албадлагад орж, аргагүйн эрхэнд гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл хийсэн талаар дурджээ.

6. Биеийг нь үнэлүүлэх болон бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор үйлдэгдсэн хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь албадан хөдөлмөрийн нэг хэлбэр мөн.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: ОУХБ-ын хувьд албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод байгаа “бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ” гэсэн ойлголтод хүний биеийг үнэлүүлэх болон бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөгт оруулах үйл ажиллагаа багтана гэж үздэг.

7. Ажил олгогчийн зүгээс ажилтандаа хандан “Энэ сард илүү цагаар ажиллахгүй бол тушаал дэвшүүлэхгүй шүү!” гэж хэлжээ. Албан тушаал дэвших явдал нь ажилтан нэг бүрт адил олгогдсон эрх биш, зөвхөн тодорхой ажилтны хувьд үүсдэг боломж буюу давуу байдал юм. Ийм учир ажил олгогчийн хэлсэн үг нь ОУХБ-ын гаргасан албадан хөдөлмөрийн тухай тодорхойлолтод заасан “шийтгэхээр сүрдүүлэх” шинжийг агуулаагүй байна.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: ОУХБ-ын хувьд “шийтгэхээр сүрдүүлэх” гэсэн ойлголтод ажилтан аливаа хэлбэрийн нөхцөл боломж, эрхээ алдах явдал нэгэн адил хамаарна гэж үздэг.

8. Хүүхдийн хөдөлмөрийн хувьд дараах хоёр нөхцөл хангагдсанаар хүүхдээр албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн гэж үздэг: i) Гуравдагч этгээдийн зүгээс хүүхдийг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж, тодорхой ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэхээр албадах, ii) Гэр бүлийн гишүүдийг бүхэлд нь хамруулан албадан хөдөлмөрлүүлж байгаа тохиолдолд хүүхэд тухайн ажил үүрэгт татагдан орох тохиолдол.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Гэр бүл нь албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа тохиолдолд хүүхдийг албадан хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн нэгэн адил тооцдог.

9. ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах таван нөхцөлийг заасан. Тэдгээрийн нэг нь заавал хамрагдвал зохих мэргэжлийн боловсрол, сургалт юм.

☐ Үнэн ☐ Худал

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Хариулт: Худал

Тайлбар: Заавал эзэмших мэргэжлийн боловсрол гэдэг нь заавал эзэмших боловсролтой адил бөгөөд Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрт үл хамаарах нөхцөлийн нэг биш юм. Гэхдээ заавал эзэмших мэргэжлийн боловсрол нь тодорхой нөхцөл, хугацаа зэргийг заасан тусгайлсан хөтөлбөртэй, суралцахуйн тодорхой зорилттой, суралцагчийн үр чадварыг хөгжүүлэх зорилготой, цаашлаад тодорхой ажил хөдөлмөрт албадах, ашиглан мөлжих бус, зөвхөн сургалт хөгжлийн зорилготой байлгахад чиглэсэн бүсэд шалгуурыг агуулсан байвал зохино. Эдгээр нөхцөл шаардлагад нийцээгүй, эсхүл мэргэжлийн боловсрол, сургалттай хамааралгүй ажил хөдөлмөрт суралцагчдыг дайчлан ажиллуулж болохгүй.

10. Албадан хөдөлмөрийн цөөнгүй тохиолдол нь НҮБ-ын Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай тэмцэх, Ялангуяа хүн, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протоколд заасан хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлж ашиглан мөлжих зорилгоор худалдаалах шинжтэй биш байдаг.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг хохирогчийг тээвэрлэх, шилжүүлэх ямар нэг үйлдэл хийхгүйгээр үйлдэх боломжтой. Гол төлөв хохирогчийг тухайн улс орон болон харьяа нутаг дэвсгэрт нь айлган сүрдүүлэх замаар ажил хөдөлмөр албадан хийлгэдэг онцлогтой. Харин хүн худалдаалах гэмт хэргийн хувьд хохирогчийг элсүүлэх, тээвэрлэн шилжүүлэх, ялангуяа хил дамнуулан тээвэрлэх зэрэг үйлдэлтэй байдгаараа ялгагдана. Тодруулбал, хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь хохирогчийг ашиглан мөлжих зорилгын дор олон янзын үйлдэл, арга тактик ашиглан үйлдэгддэг онцлогтой. Ийм учир олон улс орон эрүүгийн хууль тогтоомждоо албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг тусад нь хуульчилсан байдаг. Ингэснээр гэмт этгээдэд эрүүгийн хариуцлагыг зохих ёсоор, гарцаагүй хүлээлгэх нөхцөл бүрддэг байна.

### 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт

#### 1. Албадан хөдөлмөрийн гурван үндсэн шинж:

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>“Аливаа хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг албадан хөдөлмөр гэнэ”</b></p> <p>Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод албадан хөдөлмөр гэдэг нь “Аливаа хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх” гэж тодорхойлжээ. (2 дугаар зүйлийн 1)</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ОУХБ-ын дээрх тодорхойлолтод дараах гурван үндсэн шинж бий:

#### 1.1 Бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ

“Бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ” гэдэгт тухайн ажил, үйлчилгээний албан болон албан бус шинж, хуульд нийцсэн эсэхээс үл хамаараад бүх төрлийн ажил, үйлчилгээг хамруулан ойлгоно.

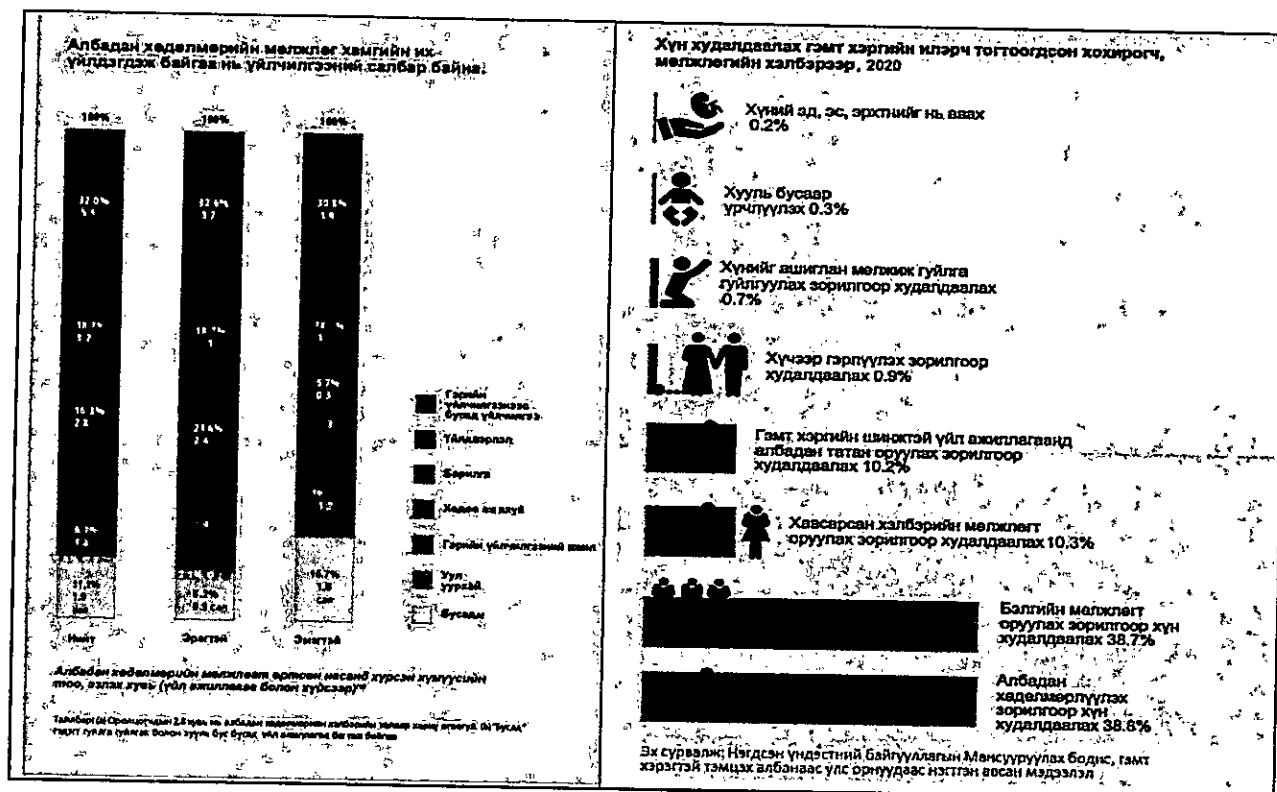
Тухайн ажил, үйлчилгээ хуульд нийцсэн эсэх нь албадан хөдөлмөрийг тогтооход зайлшгүй харгалздаг хүчин зүйл биш юм. Тодруулбал, тухайн ажил, үйлчилгээг хууль зүйн хувьд хэрхэн тодорхойлох гэхээсээ илүүтэй түүнийг гүйцэтгэж буй нөхцөл дээр төвлөрч албадан хөдөлмөрийг тогтоодог. Жишээ нь эмэгтэй хүнийг хүчээр биеийг нь үнэлүүлсэн тохиолдлоор авч үзвэл тухайн ажлыг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч гүйцэтгээгүй, уг ажлыг заавал хийлгэхээр айлган сүрдүүлсэн нөхцөл байдалд илүүтэй анхаарах бөгөөд харин уг ажил, үйлчилгээг хуулиар зөвшөөрсөн эсэх нь энд төдийлөн хамааралгүй болно.

Гэхдээ албадан хөдөлмөрийн цөөнгүй тохиолдол албан бус салбарт үйлдэгддэг. Хууль, эрх зүйн зохицуулалт болон хяналт сул байдаг, нийтийн өмнө ил байдаггүй, далд бөгөөд хязгаарлагдмал хүрээнд байдаг, хууль сахиулах байгууллагын нөөц бололцоо, арга хэрэгсэл дутмаг байдаг зэрэг олон хавсарсан хүчин зүйлсээс шалтгаалаад энэ салбарт албадан хөдөлмөр олонтоо үйлдэгддэг байна.

ОУХБ-аас гаргасан орчин цагийн боолчлолын тооцооллоор дэлхий нийтийн хэмжээнд албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын 11 орчим хувь нь гуйланчлах болон хууль бус бусад үйл ажиллагаанд албадан орсон байдаг. Мөн НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны Хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх 2022 оны тайланд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн 10 орчим хувь нь албадлагад орж, аргагүй байдлаар гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл хийсэн талаар дурджээ. (График №1)

**График №1. Албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүс (салбар болон үйл ажиллагаагаар)**

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.



Сүүлийн үед цахим орчинд энэ төрлийн гэмт хэрэг шинэ тутам үйлдэгдэх болсон байна. Жишээ дурдахад хэдэн мянгаар тоологдох хүмүүс цахим залилан, тухайлбал “романс” хөрөнгө оруулалтын залилан, крипто залилан, мөнгө угаах, хууль бусаар мөрийтэй тоглоом зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагааг бусдын албадлага эрхшээлд орж гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хүнлэг бус тэвчишгүй харьцаа, орчин нөхцөлийг тэсвэрлэхээс өөр аргагүй болдог. Ийм хууль бус үйл ажиллагааг явуулахдаа үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, цахим платформ зэргийг хослуулдаг онцлогтой бөгөөд гол төлөв алслагдсан, эсхүл зерчил тэмцэл ихтэй газар орныг сонгодог.

ИНТЕРПОЛ-оос 2023 оны 07 дугаар сард хүн худалдаалах гэмт хэрэгт суурилсан залилангийн талаар дэлхий нийтийг хамарсан анхааруулга гаргасан бөгөөд хохирогч нараа зар сурталчилгаагаар хууран мэхэлж элсүүлээд улмаар тэднээр цахим орчинд суурилсан санхүүгийн гэмт хэргийг үлэмж өргөн хэмжээнд үйлдүүлдэг болохыг онцлон тэмдэглэсэн байна.

Хохирогчийг эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх (эрүүгийн хэрэг үүсгэж яллагдагчаар татахгүй, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх) зарчим нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч болсон хүн албадлагад орсны улмаас үйлдсэн аливаа үйлдлийнхээ улмаас үүссэн хууль зүйн үр дагаврыг хариуцахгүй гэж үздэг. (Энэ сургалтын материалын Модуль 6-д хохирогч хамгааллын асуудлыг авч үзнэ.) Доорх тохиолдол №1-д энэхүү зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлсэн талаар жишээ болгон оруулав.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №1. Хууль бус үйлдэл, эс үйлдэхгүйг албадан хийлгэсэн тохиолдол

| Шүүхийн шийдвэр № 623/Pk.Sus/2022/PN Btm, Батам дүүргийн шүүх (Огноо 2022 оны 10 дугаар сарын 28-ны өдөр), Индонез (Жакарта дахь ОУХБ-ын хийсэн албан бус орчуулга)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ</b><br/>         2022 оны эхээр Жулье Эвелин гэх этгээд Индонез улсын 19 иргэнийг Камбож дахь Хонгли групп компанид тус компанийн менежерийн өгсөн чиглэлийн дагуу ажилд эвчлж оруулсан байдаг. Ингэхдээ эдгээр ажлыг өндөр цалин, урамшууллаар халхалсан зар байршуулж сурталчилсан байдаг бөгөөд аяллын агентлагаар дамжуулан ажилтнуудын орон байр, тээврийн асуудлуудыг зохион байгуулсан. Эдгээр ажилтанд тодорхой хөдөлмөр эрхлүүлэх нөхцөл болой цалин урамшууллыг амласан боловч үнэн хэрэгтээ Хонгли группийн нэрийн өмнөөс залилангийн шинжтэй үйл ажиллагаанд татагдан орж, илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллаж, хөдөлмөрийн мөхлөгт өртсөн байдаг. Ажилтнуудыг зуучлан оруулсныхав шайд Жулье гэх этгээд үлэмж хэмжээний урамшуулал авсан. Шүүх хуралдаанд цагаатгах талын зүгээс Жулье Эвелиний хувьд зөвхөн гайгүй ажлын боломж нөхцөл эрж хайсан хүмүүст дэмжлэг үзүүлснээр энэ хэрэгт оролцсон оролцоо нь хязгаарлагдах бөгөөд ажилтнууд өөрсдөө тухайн ажлыг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн гэж тайлбарладаг.</p> <p><b>ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР</b><br/>         Шүүхээс шүүгдэгчийг Индонез улсын иргэдийг ашиглан мөлжих зорилгоор гадаад улсад худалдаалах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцсон. Улмаар дөрвөн жилийн хугацаагаар хорих, 200,000,000 индонез рупигээр торгох ял ногдуулж, Гэрч, хохилогчийг хамгаалах албаны тооцоолсон дүнгээр 9 хохилогчид учруулсан хохилогч нөхөн төлхийг даалгасан байна.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Асуудал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Хохилогчийн нөхцөл байдал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Шүүгдэгчийн буюу цагаатгах талын байр суурь, үндэслэл                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ажил зүүчлэх, авах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Утсаар ярих, WhatsApp-аар мессеж бичих, биечлэн уулзах зэрэг олон аргаар дамжуулан тухайн ажилд сонирхлыг нь төрүүлж</li> <li>Хуурамч ажил (онлайн худалдааны маркетинг), өндөр цалин (сэрд 700-1000 ам.доллар), өдөрт 13-14 цаг ажиллана, тавтай орчин нөхцөл (хоол хүнс, байр сууцаар хангана)-оор хангагдана гэж ажилд зүүчлүүлэн орсон.</li> </ul>                                                                                                                  | Гэрчтэй ярилцсан этгээд нь Хонгли Групп компанийн менежер байсан.                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Зохих баримт бичиг, зөвшөөрөл байхгүй (хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл, нийгмийн даатгалгүй гэх мэт)</li> <li>Компаниас тавьж өгсөн гурван утсыг ашиглан Facebook, Instagram, whatsapp, telegram зэрэг цахим сүлжээнд хуурамч аюулгүй үүсгэх, тодорхой аюулгүйг онилж залилангийн үйл ажиллагаа явуулахыг Хонгли группээс шаардсан байна.</li> <li>Өдөрт 18 цаг ажилладаг. Заримд нь огт цалин өгөөгүй бол бусдад нь замын зардал гэж 200 ам.доллар зээлүүлжээ.</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажил олгогч нь шүүгдэгч өөрөө биш, харин Хонгли Групп байхын зэрэгцээ хохилогч нар өөрсдөө сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч ажилласан.</li> <li>Нэг гэрч нь цалингаа авсан, өдөрт 2 цагийн хугацаатай амрааж байсан, мөн 30 минутын хугацаагаар өдөрт 4 удаа хоол өгч байсан гэж хэлдэг.</li> </ul> |
| Харилцаа                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Хэл амаар дайрч доромжих, бие махбодын болон мөнгөн хэлбэрийн шийтгэл: <ul style="list-style-type: none"> <li>Зорилготой тооны хэрэглэгчийг залилан мэхэлж чадаагүй бол 50 сунналгаж, торгох (20-50 ам.доллар)-ын зэрэгцээ заримыг нь зоддог</li> <li>Ажилдаа хоцрох (минут нь 20 ам.доллар), өгчтэй байх, эсхүл ажил таслах (өдрийн 40 ам.доллар), ажлаас халагдах (компанид ажилласан нийт хугацааг өдрийн 150 ам.доллараар тооцдог), гэр утас хэрэглэх (50 ам.доллар) зэрэг тохиолдолд торгодог.</li> </ul> | Мөн дээрх гэрч: Ажлын байранд гар утас авч ирж болдоггүй байсан. Гэхдээ Индонезийн компаниудад ажилхан дүрэм үйлчилдэг.                                                                                                                                                                                                                   |
| Чөлөөтэй зорчих                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Амьдардаг байрнаасаа амралтын өдөр байсан ч гадагш гарах бололцоогүй. Байр нь төмөр хаалгатай, харуул хамгаалалттай.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Мөн дээрх гэрч: Ажлын байранд нэвтрэх, гарахад хязгаарлалт тогтоосон нь нийт ажилтнуудын аюулгүй байдлын төлөө хийсэн зүйл байсан.                                                                                                                                                                                                        |

**Сүргэлтөөр түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.**

**Дүн шинжилгээ:**

- Ажилтнуудыг хууль бус үйл ажиллагаанд, тухайлбал цахим орчинд залилангийн шинжтэй үйл ажиллагаанд албадан татаж оруулсан бөгөөд энэ байдлаар албадуулж үйлдсэн гэмт хэргийн улмаас тэдэнд учирсан гэм хорыг шүүхээс тогтоосон. Улмаар Гэрч болон хохирогчийг хамгаалах байгууллагад хохирогч нараас гаргасан хохирол барагдуулах тухай хүсэлтийг нягтлан шалгаж, шийдвэрлэх талаар шүүхийн шийдвэрт тусгагджээ. Шүүхээс хохирогч Нарын нөхцөл байдал, хуульд заасны дагуу хамгаалуулах, хохирол нөхөн төлүүлэх хэрэгцээ шаардлага зэргийг нь иж бүрэн харгалзан үзсэн. Мөн Индонезийн ЭСЯ-ын зүгээс хохирогч Нарын азраг суллах, эх оронд нь буцаах асуудалд голлох үүрэгтэй ажилласан.
- Ажилд зүүчилсэн этгээд энэ тохиолдолд хүн худалдаалах гэмт хэрэгт хамжиж болон гардан оролцсоны хувиар гарцаагүй хариуцлага хүлээсэн байна. Түүний үйлдлийг нарийвчлан авч үзвэл хүүийг ашиглан мөджих зорилгоор өлсүүлэх буюу хүн худалдаалах гэмт хэргийн тодорхойлолт, шинжид тохирч байсан.
- Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр гарсан мэдээнд дурдсанаар Хонгли Групп нь Сингапур Улсын мөнгө угаахтай тэмцэх өргөн хүрээний ажиллагааны гол объект болсон байх боловч энэхүү хэргийн мэдээллийг бэлдэж байх явцад мөрдөн шалгах ажиллагааны үр дүн гараагүй байв.

# АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР

Монгол Улсын шүүх эрх мэдлийн болон  
хууль сахиулах байгууллагын алба  
хаагчдад зориулсан сургалт

Сургагч багшийн гарын авлага

Төсөл №2

2024 оны 11 дүгээр сар



## Агуулга

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Товчилсон үгийн жагсаалт.....                                                                                                 | 3  |
| Удиртгал.....                                                                                                                 | 4  |
| Сургагч багшид зориулсан зөвлөмж.....                                                                                         | 7  |
| Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт.....                                                                 | 9  |
| 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт.....                                                                          | 14 |
| 1. Албадан хөдөлмөрийн гурван үндсэн шинж:.....                                                                               | 14 |
| 2. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах ажил, үйлчилгээ: Юуг албадан хөдөлмөр биш гэж үзэх вэ?.....                 | 30 |
| 3. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцын дагуу албадан хөдөлмөрийн хэлбэр ашиглахыг хориглосон тохиолдол..... | 30 |
| 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, тэдгээрийн онцлог.....                                                            | 31 |
| 1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах.....                                              | 36 |
| 1. Албадан хөдөлмөр ба хүн худалдаалах гэмт хэрэг.....                                                                        | 36 |
| 2. Албадан хөдөлмөр ба хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд.....                                                          | 37 |
| 3. Албадан хөдөлмөр ба хөдөлмөр эрхлэлтийн зохих шаардлага хангаагүй нөхцөл.....                                              | 39 |
| Бүлгийн ажил №1: Тохиолдол шинжлэн албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинжийг тогтоох.....                                            | 40 |
| Модуль 2. Албадан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт: Давхардал ба үялдаа холбоо.....                                   | 46 |
| 2.1 дэх хэсэг. Дэлхий дахины албадан хөдөлмөрийн тойм: Дэлхийн хэмжээн дэх албадан хөдөлмөрийн сүүлийн үеийн тооцоолол.....   | 51 |
| 2.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт.....                                              | 52 |
| 2.3 дахь хэсэг. Бүс нутгийн шинжтэй эрх зүйн зохицуулалт.....                                                                 | 55 |
| 2.4 дэх хэсэг. Дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалт.....                                                                    | 57 |
| 2.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх Монгол Улсын хууль тогтоомжийн зохицуулалт.....                                   | 57 |
| 2.6 дахь хэсэг. Дотоодын хууль тогтоомжийг олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэх нь.....                                 | 65 |
| 2.7 дахь хэсэг. Шүүхээс олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг тайлбарлан хэрэглэх.....                                              | 67 |
| Бүлгийн ажил №3. ОУХБ-ын конвенц болон бусад эх сурвалжийг шүүхийн шийдвэрт хэрэглэх.....                                     | 68 |
| Модуль 3. Албадан хөдөлмөрийг таньж тогтоох, мөрдөн шалгах.....                                                               | 76 |
| 3.1 дэх хэсэг. ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг.....                                 | 80 |
| 3.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг тодорхой хэргийн тохиолдол дээр илрэх нь.....             | 81 |
| - Эмзэг байдлыг далимдуулах.....                                                                                              | 81 |
| - Хууран мэхлэх.....                                                                                                          | 84 |

|                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| - Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах.....                                                                                                                               | 87  |
| - Тусгаарлах .....                                                                                                                                                | 89  |
| - Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэл.....                                                                                                                     | 92  |
| - Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх.....                                                                                                                              | 95  |
| - Бичиг баримтыг нь барьцаалах.....                                                                                                                               | 97  |
| - Цалин хөлсийг нь барьцаалах .....                                                                                                                               | 99  |
| - Өрийн барьцаанд оруулах.....                                                                                                                                    | 101 |
| - Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулах.....                                                                                                                    | 103 |
| - Илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулах.....                                                                                                                           | 105 |
| 3.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж дангаар болон хавсарсан байдлаар илрэх нь.....                                                       | 107 |
| 3.4 дэх хэсэг. Хуулийн этгээдийн эрүүгийн хариуцлага.....                                                                                                         | 110 |
| 3.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголт .....                                                                                                   | 113 |
| Бүлгээр ажиллах тохиолдол №4. Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг шинжлэх.....                                 | 115 |
| Модуль 4. Албадан хөдөлмөрийн талаар төрийн хүлээх үүрэг .....                                                                                                    | 118 |
| 4.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах, буруутай этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар төрийн хүлээсэн үүрэг ..... | 122 |
| 1. Албадан хөдөлмөртэй тэмцэхэд чиглэсэн хууль тогтоомжийн зохицуулалт бүрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангуулах.....                                                     | 122 |
| 2. Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцээгүй хууль тогтоомж, захиргааны хэм хэмжээний акт, бусад дүрэм, журмыг хүчингүй болгох .....                             | 125 |
| 3. Хохирогчийг хамгаалах (эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх гэх мэт) .....                                                                                    | 127 |
| 4.2 дахь хэсэг. ОУХБ-аас хориглодог төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаа .....                                                                             | 129 |
| 1. Хугацаат цэргийн алба хаагчийн эрхийн зөрчил .....                                                                                                             | 131 |
| 2. Иргэний ердийн үүргээс хэтэрсэн ажил гүйцэтгүүлэх .....                                                                                                        | 135 |
| 3. Хоригдлын хөдөлмөрөөр далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх.....                                                                                                  | 135 |
| 4. Онцгой нөхцөл байдлын үед заавал гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээг далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх .....                                                           | 144 |
| 5. Хамтын шинжтэй жижиг хэмжээний үйлчилгээнээс хэтрүүлж хөдөлмөр эрхлүүлэх..                                                                                     | 144 |
| Бүлгийн ажил №4. Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдлыг таньж илрүүлэх .....                                                                                   | 146 |
| Модуль 5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх, иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага.....                              | 148 |
| 5.1 дэх хэсэг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага.....                                                                | 152 |
| 1. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн онцлог .....                                                                                                                   | 152 |
| 5.2 дахь хэсэг. Хохирогчийн хууль зүйн хамгаалалт, хэргийг хянан шийдвэрлэж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм.....                                              | 159 |

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Хохирогчид эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх.....                                  | 159 |
| 2. Нөхөн төлбөр: .....                                                                    | 163 |
| 3. Өш хонзон авахаас хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх .....                           | 167 |
| 5.3 дахь хэсэг. Хууль хяналтын байгууллага болон шүүхэд хандах эрх .....                  | 171 |
| Бүлгийн ажил №5: Хохирогчийг ойлгох нь .....                                              | 174 |
| Хавсралт №1. ОУХБ-ын хяналтын зарим механизм.....                                         | 177 |
| Хавсралт №2. Дуализм болон Монизм. Олон улсын эрх зүйд хандах хандлагын харьцуулалт ..... | 178 |
| Хавсралт №3. Хүний эмзэг байдал болон түүнийг далимдуулан ашиглах үйлдлийн жишээ..        | 180 |
| Хавсралт №4. Шүүгчийн анхаарах асуудал.....                                               | 184 |
| Хавсралт №5. Нотлох баримт.....                                                           | 188 |
| Хавсралт №6. Албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах.....                             | 189 |
| Хавсралт № 7. Хохирогчоос мэдүүлэг авах зөвлөмж .....                                     | 194 |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

### Товчилсон үгийн жагсаалт

|        |                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------|
| АНУ    | Америкийн Нэгдсэн Улс                                    |
| КЗХХШХ | Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо |
| НҮБ    | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага                            |
| ОУХБ   | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага                       |
|        |                                                          |
| ХБНГУ  | Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс                       |

## Удиртгал

Монгол Улсын Үндсэн хуульд хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй гэж хуульчилсан.<sup>1</sup> Монгол Улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай (29 болон 105) суурь конвенцуудад 2005 онд нэгдэн орсноор албадан хөдөлмөрийг арилгах, хориглох талаар хүлээсэн үүрэг амлалтаа дахин баталгаажуулсан билээ. Энэ цагаас хойш эдгээр олон улсын конвенцын хэрэгжилтийг хангуулах үүднээс дотоодын хууль тогтоомжийг шинэчлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж ирсэн. Тухайлбал, Улсын Их Хурлаас 2015 онд баталсан Эрүүгийн хуульд албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүн худалдаалах (албадан хөдөлмөрлүүлж ашиглан мөлжих зорилгоор) үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцон хуульчилснаас гадна 2012 онд баталсан Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуульд албадан хөдөлмөрийг мөлжлөгийн нэг хэлбэр болгон заажээ. Цаашлаад 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг эдийн засгийн бүхий л салбарт хориглохын зэрэгцээ төлөвлөгөөт бүс хяналт шалгалт явуулах зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн тодорхой бүрэн эрхийг тусган бэхжүүлсэн байна. Мөн онд батлагдсан Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулиар гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйл ажиллагаанд тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбоотой тодорхой зохицуулалтыг тусгажээ.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооноос ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр гүйцэтгэж, 2024 оны 7 дугаар сард нийтэлсэн судалгаагаар сүүлийн гурван жилийн хугацаанд 18 болон түүнээс дээш насны 152,000 хүний 3,575 хүнийг хувь этгээдүүдийн зүгээс болон хувийн хэвшилд ямар нэг байдлаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн гэсэн дүн гарчээ. Мөн тус судалгааны дүнгээр 262 хүнийг хугацаат цэргийн албан хаагчийн хувиар нь сургалт дадлагын үйл ажиллагаанд хамруулсан боловч цэргийн бүс шинжтэй ажил хөдөлмөр эрхлүүлснийг тогтоожээ. Цэргийн бүс шинжтэй ажил үүргийн хувьд зөвхөн онц болон бүх нийтийн бэлэн байдал зарласан үед авах хариу арга хэмжээгээр зогсохгүй өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байсан учир төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж үздэг.

Гэтэл практикт хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор худалдаалах цөөн тооны хэргийг шалгаж шийдвэрлэсэн бол албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг шалгаж шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн тохиолдол түн цөөн байна. Эдгээр үйлдлийн аль алиныг 2017 оны Эрүүгийн хуульд хуульчлан заасан.<sup>2</sup> Албан бүс баримт болон өөр бусад судалгаанд дурдсанаар бодит байдал дээр Монгол Улсын болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг хүлцэн тэвчих бололцоогүй хүнд нөхцөл, хэлбэрээр эдийн засгийн хэд хэдэн салбарт ажиллуулдаг талаар дурджээ. Энэхүү нөхцөл байдал нь хууль тогтоомжийн зохицуулалт тодорхойгүй, энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх цогц шинжтэй арга хэмжээ байдаггүй, албадан хөдөлмөрлүүлэх болон энэ зорилгоор хүн худалдаалах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах, шийдвэрлэх чадавх хязгаарлагдмал зэргээс шалтгаалсан байж болзошгүй юм.

Монгол Улсын Засгийн газраас шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын хүн худалдаалах болон бэлгийн мөлжлөгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр олон улсын хөгжлийн түнш байгууллагуудтай хамтран ажиллаж ирсэн. Мөн АНУ-ын Төрийн Департаментын Хүний наймааны төлөв байдлын тайлан (USDOS TIP) зэрэг гадаад болон

<sup>1</sup> Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг. ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй;

<sup>2</sup> Эрүүгийн хуулийн 13.1 дүгээр зүйлд хүн худалдаалах гэмт хэргийг, 13.13 дугаар зүйлд албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг заасан.

дотоодод хийгдсэн цөөнгүй судалгаа, тайлан мэдээгээр хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын албадан хөдөлмөрлүүлэх болон албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиглэлээр мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах шаардлагатайг удаа дараа онцлон тэмдэглэжээ.

Иймд Монгол Улсад албадан хөдөлмөрийг арилгах чиглэлээр үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор АНУ-ын Хөдөлмөрийн яам (USDOL)-ны дэмжлэгтэйгээр ОУХБ-аас хэрэгжүүлж байгаа "Бриж-II" төслийн зүгээс шүүгч, прокурор, цагдаа, хуульч, өмгөөлөгч зэрэг шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад зориулсан албадан хөдөлмөрийн талаарх сургалтын материал болон өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглах хэрэглэгдэхүүн боловсруулах замаар Монгол Улсын Засгийн газарт техникийн дэмжлэг үзүүлж байгаа юм. Уг ажлыг Монгол Улсын Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, түүний Ажлын албатай хамтран хэрэгжүүлж байна.

Одоогийн байдлаар боловсруулж гаргасан сургалтын дийлэнх материал нь хүн худалдаалах гэмт хэрэгт илүүтэй анхаарч, албадан хөдөлмөрийг бие даасан гэмт хэрэг болох талаас нь авч үзээгүй байна. Иймд шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах салбарын оролцогч талуудтай сургалтын эрэлт хэрэгцээний талаар болон шаардлагатай байгаа мэдлэг мэдээллийг тодруулах, санал зөвлөмжийг нь авах үүднээс зөвлөлдөх уулзалтуудыг зохион байгуулсан.

Эдгээр уулзалтаас үзвэл албадан хөдөлмөрийг хэрхэн тодорхойлох, ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, тодорхойлолтыг хэрхэн тайлбарладаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны бусад зөрчлөөс болон хөдөлмөрийн мөлжлөг, хүүхдийн хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд зэрэг гэмт хэрэг, мөн албадан хөдөлмөртэй төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгаж салгах талаар ойлголт дутмаг хэвээр байгааг дурдсан. Мөн уулзалтаар бусад улс орны хууль тогтоомжийн зохицуулалт, шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн бодит хэргийг судлах, төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголт, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд албадан хөдөлмөрлүүлэхтэй тэмцэх талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, зохицуулалт зэргийг сургалтын агуулгад оруулахыг санал болгожээ. Албадан хөдөлмөрт өртөж болзошгүй эмзэг бүлгийн хувьд туслах малчид, хүүхэд (морь унаач болон урлаг, соёлын үзүүлбэр үзүүлдэг хүүхэд гэх мэт<sup>3</sup>), гэрийн үйлчилгээний ажилтан, гар аргаар болон бичил уурхайд ажиллаж буй уурхайчид, хөрш орноос ирж ажиллаж байгаа гадаад ажилтан зэргийг онцолсон байна.

Мөн сургалтын үндсэн зорилгын тухайд шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах салбарын хэмжээнд албадан хөдөлмөрийн талаар нэг мөр – нэгдмэл ойлголт төлөвшүүлэхэд чиглэх ёстой талаар оролцогч бүх тал санал нэгдэж байв. Сургалтын агуулгын тухайд албадан хөдөлмөрийг таньж тогтоох, илрүүлэх, мөрдөн шалгах, шүүхээр хянан шийдвэрлэх зэрэг эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны бүх үе шатыг хамруулсан цогц материал боловсруулах саналтай байсан. Мөн шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын практикт ашиглах аргачлал, хэрэглэгдэхүүнийг хамтад нь боловсруулж гаргах саналыг тавьж байв.

Шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын төлөөллөөс тавьсан эдгээр санал хүсэлт, хүлээлтийг шийдвэрлэх эхний алхам болгож энэхүү сургалтын материалыг боловсрууллаа. Хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг ноцтой гэмт хэрэг төдийгүй хүний эрхийн зөрчил гэдэг талаас нь нэг мөр ойлголт төлөвшүүлэх, улмаар шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдыг энэ төрлийн гэмт хэргийг илрүүлэх, шалгаж шийдвэрлэхдээ үндэсний хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг олон улсын нийтлэг стандарттай уялдуулан хэрэглэх чадавхыг бэхжүүлэх нь энэхүү сургалтын үндсэн зорилго юм. Сургалтын материалыг

<sup>3</sup> Харандааны адал явдал: Нугараач охидыг гадаад рүү бүү явуул, ОУХБ, 2017, Хаврын морин үралдаан ба хүүхдийн эрх, ОУХБ, НҮБХС болон бусад, 2015.

боловсруулахдаа Монгол Улсын үндэсний онцлог, хууль тогтоомжийн зохицуулалт болон Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцыг тайлбарлан хэрэглэх нөхцөл боломж зэргийг харгалзан үзэж, тусгасан болно.

Цаашид албадан хөдөлмөрийн асуудлыг тусгасан зарим хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт орж болзошгүй нөхцөл байдлыг харгалзан үзээд сургалтын агуулгыг боловсруулахдаа энэ чиглэлийн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, тэдгээрийн агуулга, үзэл баримтлал, гадаадын зарим улс орны энэ төрлийн гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэдэг шүүхийн практик, хохирогч хамгааллын асуудлуудыг голчлон анхаарч тусгасан болохыг зориуд тэмдэглэж байна. Мөн шаардлагатай зарим хэсэгт дотоодын судлаач, мэргэжилтнүүдийг оролцуулж, тодорхой тохиолдлыг танилцуулах юм. Улмаар албадан хөдөлмөрийн талаарх дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг салбарын мэргэжилтнүүд, судлаачид шинжлэн судалж, цаашид боловсронгуй болгох, шинэчлэхэд үлэмж хувь нэмэр оруулна гэж найдаж байна.

Түүнчлэн сургалтын агуулгыг боловсруулах явцдаа улам бүр цахимжиж буй нийгмийн харилцаанд энэ төрлийн гэмт хэргийг үйлдэж буй сүүлийн үеийн чиг хандлага, арга барил зэргийг харгалзан үзсэн бөгөөд энэ хүрээнд цахим орчинд залилангийн шинжтэй ажил албадан хийлгэх, нийгмийн цахим сүлжээгээр хүнийг ажилд зуучлах нэрийдлээр хууран мэхлэх, өндөр технологи ашиглагддаг эдийн засгийн салбарт хүний хөдөлмөрийг ашиглан мөлжих явдал зэргийг тодорхой тусгасан болно. Мөн цаашлаад олон улсын ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүний эрх зөрчигдөж буй эсэхийг магадлан шинжилдэг зохицуулалтын шинэ механизмыг нэвтрүүлж буй бөгөөд энэ нь улс орнуудын хувьд дэлхийн зах зээлд нийгмийн хариуцлагатайгаар өрсөлдөх сайн жишгийг тогтоож буй талаар онцгойлон авч үзэх юм.

Сургагч багшид зориулсан зөвлөмж

1. Энэхүү сургалтын материалын хүрээнд сургагч багшийн уншиж судалбал зохих олон улсын гэрээ, конвенц, хууль тогтоомж, аргачлал, заавар, журам, судалгаа, эрдэм шинжилгээний өгүүллийн жагсаалт бий. Эдгээрийг уншиж судлах нь цаашид сургалтад үр дүнтэй бэлдэх, сургалтыг удирдан явуулахад ач холбогдолтой юм. Мөн эдгээр баримт материалын тухайн сэдэвт холбогдох хэсгийг хэвлэн бэлтгэж, оролцогчдод тараан өгч болно.
2. Сургалтын агуулгад улс орнуудын онцлог, өнөөгийн нөхцөл байдал, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ялгаатай байдал зэргийг танилцуулах, ойлголт өгөх үүднээс үндэсний болон бүс нутгийн шүүхийн байгууллагаас эцэслэж шийдвэрлэсэн 30 гаруй хэргийн шийдвэрийг оруулсан болно. Сургагч багшийн зүгээс сургалтад оролцогчдын онцлогт тулгуурлан эдгээр шийдвэрээс сонгон авч ашиглах боломжтой. Зарим шүүхийн шийдвэрийн хувьд гаргасан шийдвэр, тэдгээрийн үндэслэлийн талаар санал, шүүмж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх нөхцөл байдал үүсэхийг үгүйсгэхгүй. ОУХБ-ын хувьд өөрийн гаргасан олон улсын конвенцуудад заасан суурь зарчимд үлэмж нөлөөлөхөөс бусад тохиолдолд аливаа улс орны шүүхээс гаргасан шийдвэрийг хөндлөнгөөс үнэлж дүгнэдэггүй. Иймд сургагч багш нь оролцогч нараас гаргаж буй санал, шүүмж, үндэслэл байр суурь зэргийг нээлттэй хүлээн авах, улмаар идэвхтэй хэлэлцүүлэг өрнүүлж чиглүүлэх нь зүйтэй юм. Ингэснээр шүүхийн шийдвэрүүдийг харьцуулан шинжлэх, ижил төстэй хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэхэд баримталсан аргачлал, хандлага зэргийг дэлгэрүүлэн судлах боломжтой юм.
3. Сургалтын модуль 3-т ОУХБ-аас гаргасан Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг танилцуулах үүднээс хэд хэдэн тохиолдлыг бэлдэж оруулсан. Цагийн багтаамжаас шалтгаалаад сургалтыг удирдан зохион байгуулах, оролцогчдыг бүрэн хамруулах, хөндөгдөж буй сэдэвт хамаатуулан авч үзэх нөхцөлийг хангах үүднээс хэд хэдэн шинж тэмдгийг хамтад нь агуулсан тодорхой тохиолдлыг сонгож болно.
4. Сургагч багш нь оролцогчдын мэдлэг, чадварыг аль болох сайжруулан нэмэгдүүлэх, тухайн хөндөж буй асуудлын талаар олон талын байр суурь, үндэслэл тайлбар дэвшүүлэн тавьж хэлэлцэхийг зорих нь зүйтэй. Мөн сургалтад шүүгч, прокурор, ТББ-ын төлөөллийн аль алиныг хамруулах, бүлгийн ажлын дүрийг сэлгэх нь эдгээр оролцогч тал түс бүрийн өмнө тулгамддаг асуудал, баримталдаг зарчим, хандлага, байр суурь зэргийг харилцан ойлгож мэдэхэд дөхөмтэй болно.
5. Сургалтын модуль бүрийн эхэнд тухайн сэдвийн хүрээнд судлах агуулга болон мэдлэг шалгах сорил бэлдэж оруулсан. Иймд сургалтыг удирдан чиглүүлэх явцдаа оролцогчдын хувьд эргэлзээтэй, тодорхойгүй байсан зарим асуултыг эргэн авч үзэх, сануулах боломжтой.
6. Энэхүү сургалтын материалыг боловсруулж байх хугацаанд Монгол Улсад албадан хөдөлмөрийн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шүүхийн шийтгэх тогтоол нэг байсан. Сургалтаас өмнө өөр шүүхийн шийдвэр гарсан тохиолдолд бүлгийн ажил болон тохиолдол шинжлэхдээ тухайн хэргийг эн тэргүүнд бэлдэж оруулах нь зүйтэй.



## **Гарын авлагын бүтэц**

*Сургагч багшийн гарын авлага нь 5 модулиас бүрдэнэ:*

**Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт.** ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийг тодорхойлдог гурван үндсэн шинж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн бодитой хэргүүд, түүхэн цаг хугацаанд тайлбарлаж ирсэн байдал зэргийг шинжлэн судалж, энэ төрлийн гэмт хэргийн талаарх тодорхойлолт, үйлдэгддэг хэлбэр, бусад ижил төстэй хэрэг, зөрчлөөс ялгагдах онцлог зэргийн талаар иж бүрэн мэдлэгтэй болно.

**Модуль 2. Албадан хөдөлмөрийн талаарх эрх зүйн зохицуулалт.** Энэ хүрээнд албадан хөдөлмөрийн хэргийг мөрдөх шалгах, хянан шийдвэрлэхэд ашигладаг хэрэглэгдэхүүнийг танилцуулна. Албадан хөдөлмөрлүүлэх болон түүнтэй төстэй гэмт хэргийн талаар зохицуулсан хууль тогтоомж болон олон улсын хэм хэмжээг авч үзнэ. Энэ хүрээнд олон улсын болон бүс нутаг, улс орны онцлог болон эрх зүйн зохицуулалтуудын харилцан уялдаа, тэдгээрийн Монгол Улсад үзүүлэх нөлөөлөл зэргийг хөндөнө. Түүнчлэн ОУХБ-ын хяналтын механизм, уг байгууллагаас гаргасан албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй байдалд хийсэн үнэлгээ зэргийг танилцуулахын зэрэгцээ шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад зориулж дээр дурдсан олон улсын стандарт зөрчигдсөн тохиолдолд түүнийг арилгаж, цаашид зохих шаардлагыг

хангуулах үүднээс бусад улс орны авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг танилцуулна.

**Модуль 3. Албадан хөдөлмөрийн хэргийг илрүүлэх, шалгах.** ОУХБ-аас тодорхойлсон Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг, албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинжээс ялгагдах онцлог, ашиглах аргачлал зэргийг танилцуулна. Энэ хүрээнд албадан хөдөлмөрийн нэг буюу хэд хэдэн шинж тэмдэг хавсарч илэрсэн бодит хэргийг шийдвэрлэсэн тодорхой шүүхийн шийдвэрүүдийг авч үзнэ.

**Модуль 4. Албадан хөдөлмөрийн талаар төрийн хүлээх үүрэг.** Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх, арилгах талаар төрийн хүлээдэг позитив болон негатив үүргийн талаар болон төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх тухай ойлголт, хувь хүн, хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрлүүлэхээс ялгагдах онцлог зэргийг авч үзнэ.

**Модуль 5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх болон иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага.** Энэ хүрээнд хохирогчид үзүүлдэг эрх зүйн хамгаалалт, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга зам зэргийг танилцуулахын зэрэгцээ хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны туршид хүндэтгэн авч үзвэл зохих хохирогчийн эрхүүдийг танилцуулна.



## Модуль 1. Албадан хөдөлмөрийн ойлголт болон тодорхойлолт

- 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт
- 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, тэдгээрийн онцлог
- 1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэргээс ялгах нь

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суралцахуйн зорилт | <p>ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийг тодорхойлдог гурван үндсэн шинж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн бодитой хэргүүд, түүхэн цаг хугацаанд тайлбарлаж ирсэн байдал зэргийг шинжлэн судалж, энэ төрлийн гэмт хэргийн талаарх тодорхойлолт, үйлдэгддэг хэлбэр, бусад ижил төстэй хэрэг, зөрчлөөс ялгагдах шинж зэргийн талаар иж бүрэн мэдлэгтэй болно.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1.1 дэх хэсэг:     | <p>✓ ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод болон тус байгууллагаас албадан хөдөлмөрийг хэрхэн тодорхойлдог талаар танин мэдэх;</p> <p>✓ Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод заасан үндсэн шинжийг судалж мэдэх зорилгоор улс орнуудын шүүхээс албадан хөдөлмөрийн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шийдвэрийг судлах;</p> <p>✓ Албадан хөдөлмөртэй холбоотой хөндөгддөг ойлголтуудын зааг ялгааг танин мэдэх (албадлага, хууран мэхлэх, зөвшөөрөл гэх мэт);</p> <p>✓ Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах тохиолдол, ялангуяа төрөөс хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх талаарх ойлголт (Энэ талаар Модуль 5-д дэлгэрүүлэн авч үзнэ.)</p>                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.2 дахь хэсэг:    | <p>✓ Боолчлолоос зохиотой хөдөлмөр хүртэлх хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд албадан хөдөлмөрийн харилцан адилгүй хэлбэрүүдийн онцлогийг тодорхой тохиолдолд тулгуурлан мэдэх;</p> <p>✓ Албадан хөдөлмөрийн тодорхой хэлбэрүүдийг улс орны шүүхээс гаргасан шийдвэрийг судлах замаар танин мэдэх.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 1.3 дахь хэсэг:    | <p>✓ Хүн худалдаалах, хүүхдийн хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартын зөрчил зэрэг албадан хөдөлмөртэй ойролцоо буюу давхцсан шинжтэй гэмт хэрэг, зөрчлийн талаар мэдлэг, ойлголттой болох.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Албадан хөдөлмөр гэж "Алиёга хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх"-ийг ойлгоно.</li> <li>• Албадан хөдөлмөрөөс ангид байх нь бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний үндсэн эрх юм.</li> <li>• Албадан хөдөлмөрийг гэмт хэрэгт тооцож, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэнэ. Ял шийтгэл нь тохирсон байх бөгөөд гарцаагүй эдлүүлнэ.</li> <li>• Албадан хөдөлмөр нь хүн худалдаалах гэмт хэргийг үйлдэх зорилго буюу шинж байж болох боловч хүн худалдаалахаас хамааралгүй бие даасан гэмт хэрэг мөн.</li> </ul> |

**Сүргэлтээр туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.**

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|-------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|--------------|---------|
| <b>Арга зүй</b>                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадан хөдөлмөр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд баримталбал зохих хэм хэмжээг зөрчсөнөөс улбаатайгаар үүсдэг үр дагавар юм.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
|                                                                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сорил: Сүргэлт эхлэхийн өмнө дэлгэц дээр гаргаж, эсхүл хэвлэж тараан ажиллуулна.</li> <li>2. Лекц <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг тайлбарлах</li> <li>✓ Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж түс бүрийг тохиолдол шинжлэн танилцуулах</li> </ul> </li> <li>3. Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| <b>Уншиж судлах эх сурвалж</b>                                                 | <p>ОУХБ, НҮБ-ын конвенц, зөвлөмж, заавар:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1950 оны 29 дүгээр конвенц</li> <li>ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенцын 2014 оны Протокол</li> <li>ОУХБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчиштүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц</li> <li>НҮБ-ын Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай тэмцэх Хүн, ялангуяа эмэгтэйнүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай 2000 оны протокол</li> <li>Хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих явдлын талаар хууль тогтоомжийн болон хууль сахиулах үйл ажиллагаанд зориулсан гарын авлага (2005)</li> </ul> <p>ОУХБ-аас албадан хөдөлмөрийн талаар олон улсын хэмжээнд гаргасан тайлан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадлагын өртөг зардал, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2009)</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн эсрэг даан дэлхийн эвсэл, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2005)</li> <li>Албадан хөдөлмөрийг таслан зогсоох нь, Албадан хөдөлмөрийн талаарх дэлхий дахины тайлан (2001)</li> </ul> <p>ОУХБ-ын хяналтын чиг үүрэг бүхий байгууллагуудаас гаргасан ерөнхий судалгаа:</p> <p>Данарчулалын үйл явцыг хүчлэг болгох нь (2012)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийг үстэх нь, 2007 (Суурь конвенцуудын талаарх ерөнхий судалгаа)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийг халах нь (1979)</p> <p>Албадан хөдөлмөрийн талаарх ерөнхий судалгаа (1968)</p> <p>Жишгийн эрх зүй:</p> <p>Асуудлын тойм – Албадан хөдөлмөр ба хүн худалдаалах явдал, Европын хүний эрхийн шүүх</p> |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| <b>Санал болгож буй хугацаа, цаг төлөвлөлт</b>                                 | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="386 358 467 1224"><b>Сорил</b></td><td data-bbox="386 1224 467 2093">10 минут</td></tr> <tr> <td data-bbox="354 358 386 1224">1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт</td><td data-bbox="354 1224 386 2093">60 минут</td></tr> <tr> <td data-bbox="321 358 354 1224">1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог</td><td data-bbox="321 1224 354 2093">60 минут</td></tr> <tr> <td data-bbox="289 358 321 1224">1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь</td><td data-bbox="289 1224 321 2093">60 минут</td></tr> <tr> <td data-bbox="256 358 289 1224">Бүлгийн хэлэлцүүлэг</td><td data-bbox="256 1224 289 2093">30 минут</td></tr> <tr> <td data-bbox="224 358 256 1224">Нийт хугацаа</td><td data-bbox="224 1224 256 2093">220 мин</td></tr> </table>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Сорил</b> | 10 минут | 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт | 60 минут | 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог | 60 минут | 1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь | 60 минут | Бүлгийн хэлэлцүүлэг | 30 минут | Нийт хугацаа | 220 мин |
| <b>Сорил</b>                                                                   | 10 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт                                | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, онцлог                             | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| 1.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийг ижил төстэй бусад хэрэг, зөрчлөөс ялгах нь | 60 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Бүлгийн хэлэлцүүлэг                                                            | 30 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |
| Нийт хугацаа                                                                   | 220 мин                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |              |          |                                                 |          |                                                    |          |                                                                                |          |                     |          |              |         |

## **Сорил**

1. ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн талаар гаргасан хэм хэмжээний дагуу тухайн улсад мансууруулах бодис худалдаалах зэрэг үйлдлийг хориглодог бөгөөд хэрэв эдгээр үйлдлийг бусдаар албадуулж аргагүйн эрхэнд үйлдсэн тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага ногдуулна. Харин тухайн үйлдлийг хийхдээ бусдын албадлага нөлөөнд автсан тохиолдолд эрүүгийн хариуцлагыг хөнгөрүүлэх нөхцөл байдалд тооцож болно.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: ОУХБ-ын хэм хэмжээ ёсоор тухайн албадан хөдөлмөрийн хохирогчид хүч хэрэглэж, эсхүл хүч хэрэглэхээр заналхийлж мансууруулах бодис худалдаалах гэх мэт үйлдлийг албадан хийлгэсэн тохиолдолд албадлагын улмаас хийсэн үйлдэлд нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх хэрэгтэй гэж үздэг. Энэ хүрээнд хохирогчийг хамгаалж, шаардлагатай тусламж дэмжлэг үзүүлэхийн зэрэгцээ гэмт этгээдэд тохирох эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь гол асуудал юм.

2. Тухайн хүн нь ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажлын байрны хомсдол зэргийн улмаас өөрт таарсан ажил олж чадахгүй байгаа тохиолдолд албадан хөдөлмөрийн нэг шинж бүрдсэн гэж үзнэ.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: ОУХБ-ын хяналтын байгууллагуудын зүгээс ажил олгогч, эсхүл төр нь "аливаа хөндлөнгийн шинжтэй хүндрэл бэрхшээл, практикт байгаа шууд бус хэлбэрийн албадлагын үр дагаврыг хариуцахгүй" гэж үздэг. Харин аж амьдралаа залгуулж ажил хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ шаардлага нь чухам ажил олгогч эсхүл төрийн хариуцвал зохих өөр бусад хүчин зүйлстэй гарцаагүй холбогдсон тохиолдолд албадан хөдөлмөрт хамааралтай болж ирнэ.

3. Илүү цагаар заавал ажиллуулдаг байх нь албадан хөдөлмөр биш юм. Хэрэв тухайн үйлдвэр, аж ахуйн газрын дүрэм, хөдөлмөрийн дотоод журамд ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзвал үүсэх үр дагавар, хариуцлага, цаашилбал ажлаас халах, цалингаас хасах шийтгэл оногдуулахаар заасан бол илүү цагаар ажиллахыг шаардах нь албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Үйлдвэрийн дүрэм, хөдөлмөрийн дотоод журам зэргээр ажилтныг илүү цагаар ажиллахаас татгалзсаны төлөө ажлаас халах сахилгын шийтгэл ногдуулахаар заасан, мөн хуульд заасан илүү цагийн дээд хязгаараас давсан байвал албадан хөдөлмөрийн шинжтэй болно. Тодруулбал, дээрх нөхцөл байдалд нь ажилтныг өөрийн хүсэл зоригийн эсрэг илүү цагаар ажиллуулахаар албадаж буй хэрэг бөгөөд аливаа ажил үүргийг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч гүйцэтгэх суурь зарчим зөрчигдөж буй хэрэг юм.

4. ОУХБ-ын Дэлхий нийтийн тооцоололд дурдсанаар ажилтны эсрэг ашиглагддаг албадлагын хамгийн түгээмэл хэлбэр нь бие махбодын хүчирхийлэл юм.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Ажилтанд хамгийн ихээр тулгадаг албадлагын хэлбэр нь цалин хөлсийг нь барьцаалах, олгохгүй байх, мөн ажлаас халахаар сүрдүүлэх явдал юм.

**5. Албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн нийт хохирогчдын 10-11 хувь нь албадлагад орсон, худалдаалагдсаны улмаас хууль бус үйл ажиллагаанд татагдан орсон байдаг.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн талаарх Дэлхий нийтийн 2021 оны тооцоололд дурдсанаар албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын 11 орчим хувийг албадах замаар гуйлга гуйх болон хууль бус бусад үйл ажиллагаанд татан оруулсан байдаг. НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны Хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх 2022 оны тайланд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн 10 орчим хувь нь албадлагад орж, аргагүйн эрхэнд гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл хийсэн талаар дурджээ.

**6. Биеийг нь үнэлүүлэх болон бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор үйлдэгдсэн хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь албадан хөдөлмөрийн нэг хэлбэр мөн.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: ОУХБ-ын хувьд албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод байгаа “бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ” гэсэн ойлголтод хүний биеийг үнэлүүлэх болон бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөгт оруулах үйл ажиллагаа багтана гэж үздэг.

**7. Ажил олгогчийн зүгээс ажилтандаа хандан “Энэ сард илүү цагаар ажиллахгүй бол тушаал дэвшүүлэхгүй шүү!” гэж хэлжээ. Албан тушаал дэвших явдал нь ажилтан нэг бүрт адил олгогдсон эрх биш, зөвхөн тодорхой ажилтны хувьд үүсдэг боломж буюу давуу байдал юм. Ийм учир ажил олгогчийн хэлсэн үг нь ОУХБ-ын гаргасан албадан хөдөлмөрийн тухай тодорхойлолтод заасан “шийтгэхээр сүрдүүлэх” шинжийг агуулаагүй байна.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: ОУХБ-ын хувьд “шийтгэхээр сүрдүүлэх” гэсэн ойлголтод ажилтан аливаа хэлбэрийн нөхцөл боломж, эрхээ алдах явдал нэгэн адил хамаарна гэж үздэг.

**8. Хүүхдийн хөдөлмөрийн хувьд дараах хоёр нөхцөл хангагдсанаар хүүхдээр албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн гэж үздэг: i) Гуравдагч этгээдийн зүгээс хүүхдийг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж, тодорхой ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэхээр албадах, ii) Гэр бүлийн гишүүдийг бүхэлд нь хамруулан албадан хөдөлмөрлүүлж байгаа тохиолдолд хүүхэд тухайн ажил үүрэгт татагдан орох тохиолдол.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Гэр бүл нь албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа тохиолдолд хүүхдийг албадан хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн нэгэн адил тооцдог.

**9. ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах таван нөхцөлийг заасан. Тэдгээрийн нэг нь заавал хамрагдвал зохих мэргэжлийн боловсрол, сургалт юм.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Заавал эзэмших мэргэжлийн боловсрол гэдэг нь заавал эзэмших боловсролтой адил бөгөөд Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрт үл хамаарах нөхцөлийн нэг биш юм. Гэхдээ заавал эзэмших мэргэжлийн боловсрол нь тодорхой нөхцөл, хугацаа зэргийг заасан тусгайлсан хөтөлбөртэй, суралцахуйн тодорхой зорилттой, суралцагчийн үр чадварыг хөгжүүлэх зорилготой, цаашлаад тодорхой ажил хөдөлмөрт албадах, ашиглан мөлжих бус, зөвхөн сургалт хөгжлийн зорилготой байлгахад чиглэсэн бусад шалгуурыг агуулсан байвал зохино. Эдгээр нөхцөл шаардлагад нийцээгүй, эсхүл мэргэжлийн боловсрол, сургалттай хамааралгүй ажил хөдөлмөрт суралцагчдыг дайчлан ажиллуулж болохгүй.

10. Албадан хөдөлмөрийн цөөнгүй тохиолдол нь НҮБ-ын Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай тэмцэх, Ялангуяа хүн, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхэд худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протоколд заасан хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлж ашиглан мөлжих зорилгоор худалдаалах шинжтэй биш байдаг.

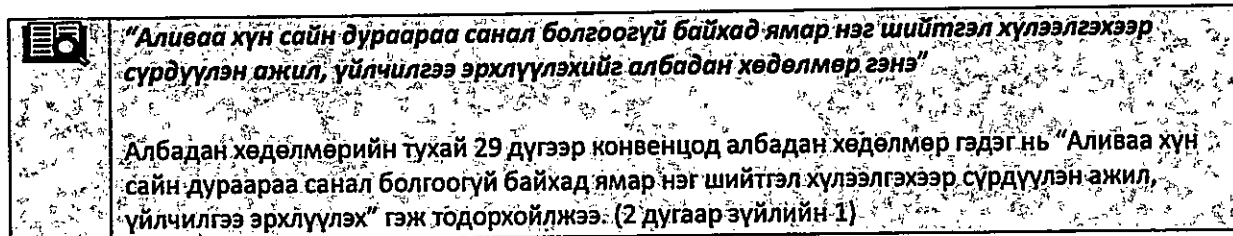
☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг хохирогчийг тээвэрлэх, шилжүүлэх ямар нэг үйлдэл хийхгүйгээр үйлдэх боломжтой. Гол төлөв хохирогчийг тухайн улс орон болон харьяа нутаг дэвсгэрт нь айлган сүрдүүлэх замаар ажил хөдөлмөр албадан хийлгэдэг онцлогтой. Харин хүн худалдаалах гэмт хэргийн хувьд хохирогчийг элсүүлэх, тээвэрлэн шилжүүлэх, ялангуяа хил дамнуулан тээвэрлэх зэрэг үйлдэлтэй байдгаараа ялгагдана. Тодруулбал, хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь хохирогчийг ашиглан мөлжих зорилгын дор олон янзын үйлдэл, арга тактик ашиглан үйлдэгддэг онцлогтой. Ийм учир олон улс орон эрүүгийн хууль тогтоомждоо албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг тусад нь хуульчилсан байдаг. Ингэснээр гэмт этгээдэд эрүүгийн хариуцлагыг зохих ёсоор, гарцаагүй хүлээлгэх нөхцөл бүрддэг байна.

## 1.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт

### 1. Албадан хөдөлмөрийн гурван үндсэн шинж:



ОУХБ-ын дээрх тодорхойлолтод дараах гурван үндсэн шинж бий:

#### 1.1 Бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ

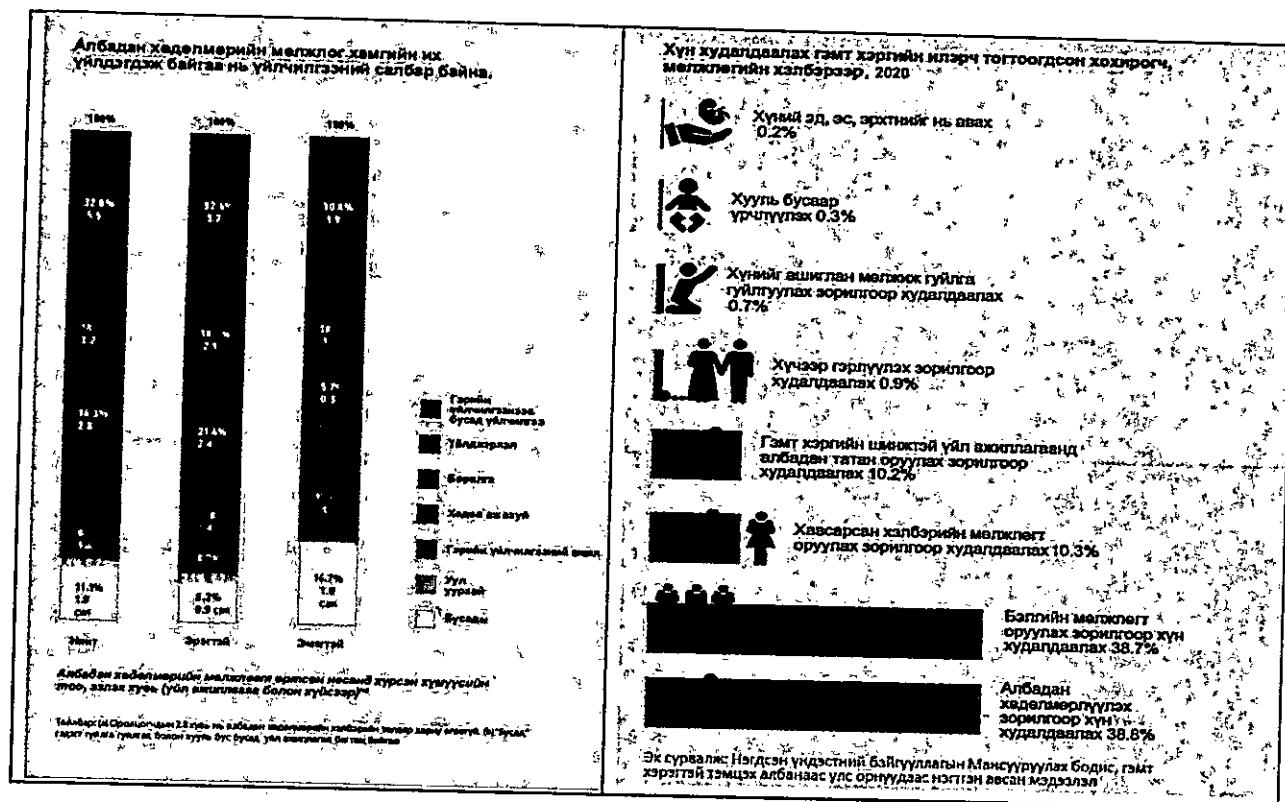
“Бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ” гэдэгт тухайн ажил, үйлчилгээний албан болон албан бус шинж, хуульд нийцсэн эсэхээс үл хамаараад бүх төрлийн ажил, үйлчилгээг хамруулан ойлгоно.

Тухайн ажил, үйлчилгээ хуульд нийцсэн эсэх нь албадан хөдөлмөрийг тогтооход зайлшгүй харгалздаг хүчин зүйл биш юм. Тодруулбал, тухайн ажил, үйлчилгээг хууль зүйн хувьд хэрхэн тодорхойлох гэхээсээ илүүтэй түүнийг гүйцэтгэж буй нөхцөл дээр төвлөрч албадан хөдөлмөрийг тогтоодог. Жишээ нь эмэгтэй хүнийг хүчээр биеийг нь үнэлүүлсэн тохиолдлоор авч үзвэл тухайн ажлыг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч гүйцэтгээгүй, уг ажлыг заавал хийлгэхээр айлган сүрдүүлсэн нөхцөл байдалд илүүтэй анхаарах бөгөөд харин уг ажил, үйлчилгээг хуулиар зөвшөөрсөн эсэх нь энд төдийлөн хамааралгүй болно.

Гэхдээ албадан хөдөлмөрийн цөөнгүй тохиолдол албан бус салбарт үйлдэгддэг. Хууль, эрх зүйн зохицуулалт болон хяналт сул байдаг, нийтийн өмнө ил байдаггүй, далд бөгөөд хязгаарлагдмал хүрээнд байдаг, хууль сахиулах байгууллагын нөөц бололцоо, арга хэрэгсэл дутмаг байдаг зэрэг олон хавсарсан хүчин зүйлсээс шалтгаалаад энэ салбарт албадан хөдөлмөр олонтоо үйлдэгддэг байна.

ОУХБ-аас гаргасан орчин цагийн боолчлолын тооцооллоор дэлхий нийтийн хэмжээнд албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын 11 орчим хувь нь гуйланчлах болон хууль бус бусад үйл ажиллагаанд албадан орсон байдаг. Мөн НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны Хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх 2022 оны тайланд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүсийн 10 орчим хувь нь албадлагад орж, аргагүй байдлаар гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл хийсэн талаар дурджээ. (График №1)

**График №1. Албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчоор тогтоогдсон хүмүүс (салбар болон үйл ажиллагаагаар)**



Сүүлийн үед цахим орчинд энэ төрлийн гэмт хэрэг шинэ тутам үйлдэгдэх болсон байна. Жишээ дурдахад хэдэн мянгаар тоологдох хүмүүс цахим залилан, тухайлбал “романс” хөрөнгө оруулалтын залилан, крипто залилан, мөнгө угаах, хууль бусаар мөрийтэй тоглоом зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагааг бусдын албадлага эрхшээлд орж гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хүнлэг бүс тэвчишгүй харьцаа, орчин нөхцөлийг тэсвэрлэхээс өөр аргагүй болдог. Ийм хууль бус үйл ажиллагааг явуулахдаа үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, цахим платформ зэргийг хослуулдаг онцлогтой бөгөөд гол төлөв алслагдсан, эсхүл зөрчил тэмцэл ихтэй газар орныг сонгодог.

ИНТЕРПОЛ-оос 2023 оны 07 дугаар сард хүн худалдаалах гэмт хэрэгт суурилсан залилангийн талаар дэлхий нийтийг хамарсан анхааруулга гаргасан бөгөөд хохирогч нараа зар сурталчилгаагаар хууран мэхэлж элсүүлээд улмаар тэднээр цахим орчинд суурилсан санхүүгийн гэмт хэргийг үлэмж өргөн хэмжээнд үйлдүүлдэг болохыг онцлон тэмдэглэсэн байна.

Хохирогчийг эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх (эрүүгийн хэрэг үүсгэж яллагдагчаар татахгүй, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх) зарчим нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч болсон хүн албадлагад орсны улмаас үйлдсэн аливаа үйлдлийнхээ улмаас үүссэн хууль зүйн үр дагаврыг хариуцахгүй гэж үздэг. (Энэ сургалтын материалын Модуль 6-д хохирогч хамгааллын асуудлыг авч үзнэ.) Доорх тохиолдол №1-д энэхүү зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлсэн талаар жишээ болгон оруулав.



**Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахагүй байхыг хусье.**

**Тохиолдол №1. Хууль бус үйлдэл, эс үйлдэхгүйг албадан хийлгэсэн тохиолдол**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------|
| <p>Шүүхийн шийдвэр № 623/Pld.Sus/2022/PN Bktl, Батам дүүргийн шүүх (Огноо 2022 оны 10 дугаар сарын 28-ны өдөр); Индонез (Жакарта дахь ОУХБ-ын хийсэн албан бус орчуулга)</p> <p><b>ХЭРТГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ</b></p> <p>2022 оны эхээр Жулье Эвелин гэх этгээд Индонез улсын 19 иргэнийг Камбодж дахь Хонгли групп компанийн менежерийн өгсөн чиглэлийн дагуу ажилд зүүчилж оруулсан байдаг. Ингэхдээ эдгээр ажлыг өндөр цалин, урамшуулаар халхалсан зар байршуулж сурталчилсан байдаг бөгөөд аллын агентлагтар дамжуулан ажилтнуудын орон байр, тээврийн асуудлуудыг зохион байгуулсан. Эдгээр ажилтанд тодорхой хөдөлмөр эрхлүүлэх нөхцөл болон цалин урамшууллыг амласан боловч үнэн хэрэгтээ Хонгли группийн нэрийн өмнөөс залилангийн шинжтэй үйл ажиллагаанд татагдан орж, илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллаж, хөдөлмөрийн мөдлөгт өртсөн байдаг. Ажилтнуудыг зүүлэн оруулсныхаа шанд Жулье гэх этгээд үлэмж хэмжээний урамшуулал авсан. Шүүх хуралдаанд цагаатгах талын зүгээс Жулье Эвелиний хувьд зөвхөн гайгүй ажлын боломж нөхцөл эрж хайсан хүмүүст дэмжлэг үзүүлснээр энэ хэрэгт оролцсон оролцоо нь хязгаарлагдах бөгөөд ажилтнууд өөрсдөө тухайн ажлыг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн гэж тайлбарладаг.</p> <p><b>ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР</b></p> <p>Шүүхээс шүүгдэгчийг Индонез улсын иргэдийг ашиглан мөлийх зорилгоор гадаад улсад худалдаалах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцсон. Улмаар дөрвөн жилийн хугацаагаар хорих, 200,000,000 Индонез рупигээр торгох ял ногдуулж, Гэрч, хохирогчийг хамгаалах албаны тооцоолсон дүнгээр 9 хохирогчид учруулсан хохирлыг нөхөн төлөхийг даалгасан байна.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>Хохирогчийн нөхцөл байдал</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  | <p><b>Шүүгдэгчийн буюу цагаатгах талын байр суурь, үндэслэл</b></p> |
| Ажил зүүчлэх, авах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Утсаар ярих, WhatsApp-аар мессеж бичих, биечлэн уулзах зэрэг олон аргаар дамжуулан тухайн ажилд сонирхлыг нь төрүүлж</li> <li>Хуурамч ажил (онлайн худалдааны маркетинг), өндөр цалин (сард 700-1000 ам.доллар), өдөрт 13-14 цаг ажиллана, таатай орчин нөхцөл (хоол хүнс, байр сууцаар хангана)-аар хангагдана гэж ажилд зүүчлүүлэн орсон.</li> </ul>                                                                                                                 | Гэрчтэй ярилцсан этгээд нь Хонгли Групп компанийн менежер байсан.                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                     |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Зохих баримт бичиг, зөвшөөрөл байхгүй (хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл, нийгмийн даатгалгүй гэх мэт)</li> <li>Компаниас тавьж өгсөн гурван үгсэг ашиглан Facebook, Instagram, whatsapp, telegram зэрэг цахим сүлжээнд хуурамч аккаунт үүсгэх, тодорхой аккаунтыг онилж залилангийн үйл ажиллагаа явуулахыг Хонгли группээс шаардсан байна.</li> <li>Өдөрт 18 цаг ажилладаг. Заримд нь огт цалин өгөөгүй бол бусдад нь замын зардал гэж 200 ам.доллар зээлүүлжээ.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажил олгогч нь шүүгдэгч өөрөө биш, харин Хонгли Групп байхын зэрэгцээ хохирогч нар өөрсдөө сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч ажилласан.</li> <li>Нэг гэрч нь цалингаа авсан, өдөрт 2 цагийн хугацаатай амрааж байсан, мөн 30 минутын хугацаагаар өдөрт 4 удаа хоол өгч байсан гэж хэлдэг.</li> </ul> |  |                                                                     |
| Харилцаа                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Хэл амаар дайрч доромжлох, бие махбодын болон мөнгөн хэлбэрийн шийтгэл: <ul style="list-style-type: none"> <li>Зорилтот тооны хэрэглэгчийг залилан мэхэлж чадаагүй бол 50 сүниалгаж, торгох (20-50 ам.доллар)-ын зэрэгцээ заримыг нь зоддог</li> <li>Ажилдаа хоцрох (минут нь 20 ам.доллар), өвчтэй байх, эсхүл ажил таслах (өдрийн 40 ам.доллар), ажлаас халагдах (компанид ажилласан нийт хугацааг өдрийн 150 ам.доллараар тооцдог), гар утас хэрэглэх (50 ам.доллар) зэрэг тохиолдолд торгодог.</li> </ul> | Мөн дээрх гэрч: Ажлын байранд гар утас авч ирж болдоггүй байсан. Гэхдээ Индонезийн компаниудад адилхан дүрэм үйлчилдэг.                                                                                                                                                                                                                   |  |                                                                     |
| Чөлөөтэй зорчих                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Амьдардаг байрнаасаа амралтын өдөр байсан ч гадагш гарах бололцоогүй. Байр нь төмөр хаалгатай, харуул хамгаалалттай.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Мөн дээрх гэрч: Ажлын байранд нэвтрэх, гарахад хязгаарлалт тогтоосон нь нийт ажилтнуудын аюулгүй байдлын төлөө хийсэн зүйл байсан.                                                                                                                                                                                                        |  |                                                                     |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эзслэх төсөл учир цш татахгүй байхыг хүсье.

Дүн шинжилгээ:

- Ажилтнуудыг хууль бус үйл ажиллагаанд, тухайлбал цахим орчинд залилангийн шинжтэй үйл ажиллагаанд албадан татаж оруулсан бөгөөд энэ байдлаар албадуулж үйлдсэн гэмт хэргийн улмаас тэдэнд учирсан гэм хорыг шуухээс тогтоосон. Улмаар Гэрч болон хохирогчийг хамгаалах байгууллагад хохирогч нараас гаргасан хохирол барагдуулах тухай хүсэлтийг нягтлан шалгаж, шийдвэрлэх талаар шуухийн шийдвэрт тусгагдажээ. Шуухээс хохирогч нарын нөхцөл байдал, хүүхдээсээс дагуу хамгаалуулах, хохирол нөхөн төлүүлэх хэрэгцээ шаардлага зэргийг нь иж бүрэн хэргэлээн үзсэн. Мөн Индонезийн ЭС-ын зүгээс хохирогч нарыг авран сулгах, эх оронд нь буцаах асуудалд голлох үүрэгтэй ажилласан.
- Ажигд эучигдсан этгэдэнэ тохиолдолд хүн хуудалдаагдах гэмт хэргт хамжиж болон гардан оролцсоны хувиар гарцаагүй хариуцлага хүлээсэн байна. Түүний үйлдлийг нарийвчлан авч үзвэл хүнийг ашиглан мөлжих зорилгоор асгуулах буюу хүн худалдаалах гэмт хэргийн тодорхойлолт, шинжид тохирч байсан.
- Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр гарсан мэдээнд дүрсээр Хонгли Групп нь Сингапур улсын мөнгө угаахтай тэмцэх өргөн хүрээний ажиллагааны гол объект болсон байх боловч энэхүү хэргийн мэдээллийг бэлдэж байх явцад мөрдөн шалгах ажиллагааны үр дүн гараагүй байв.

Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх явдал гуйлга гуйлгах гэх тодорхой бус, зохицуулалтгүй, "саарал бүс" гэж нэрлэгддэг орчинд явагдаж байж болдог. Ийм учир орон нутгийн засаг захиргаанаас дүрэм журам гаргаж энэ төрлийн үйл ажиллагааг зохицуулах, бусдыг албадаж буюу түрэмгий арга замаар гуйлга гуйлгахад хүргэх явдлыг хязгаарлах нь нийтлэг чиг хандлага болж байна. Зарим улс орны хувьд жишээ нь Сенегал улсад талиб хүүхдүүдийн адилаар хэчнээн дүрэм, журам, зохицуулалт гаргасан ч зохион байгуулалттайгаар буюу албадан гуйлга гуйлгуулах явдал хэвээр байна.

Хүүхдийн хувьд гудамжинд худалдаа наймаа хийх, гар аргаар ашигт малтмал олборлох, хог хаягдал түүж цуглуулах, дахин боловсруулах, гудамж талбайд төрөл бүрийн үзүүлбэр үзүүлэх зэрэг олон янзын үйл ажиллагааны хүрээнд хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг. Эдгээр үйл ажиллагааны хувьд зохицуулалт дутмаг, хуулийг сахиулан хэрэгжүүлэх явдал хангалтгүй байдаг, аюул эрсдэл өндөртэй нөхцөл байдалд явагддаг зэргийг нь харгалзан үзээд ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод зааснаар хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт тооцдог юм.

 ОУХБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенцод "боолчлолын бүх хэлбэр болон хүүхдийг худалдах, дамжуулан худалдах, өрийн төлөөс, хамжлагын албат болгох, хүчээр буюу албадан хөдөлмөрлүүлэх, түүний дотор зэвсэгт мөргөлдөөнд ашиглах зорилгоор хүчээр буюу албадан оролцуулах зэрэг боолчлолтой төстэй үйл ажиллагаа хамаарна" гэж заасанчлан албадан хөдөлмөр нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр юм. Хүүхдийг хөндлөнгийн этгээдийн зүгээс шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж ажил хөдөлмөр хийлгэхээс гадна гэр бүлийн гишүүд нийтээрээ албадан гүйцэтгэж буй аливаа ажлын тодорхой хэсгийг хүүхэд гүйцэтгэж байгаа бол албадан хөдөлмөрт тооцогдоно.

Тохиолдол №2. Хүүхдийг албадаж гуйлга гуйлгуулсан тохиолдол

Centre for Human Rights and la Rencontre Africaine pour la Defense des Droits de l'Homme (RADDHO) v Senegal, Comm/001/2012, on 2014 оны 04 дүгээр сарын 15, Хүүхдийн эрх, сайн сайхан байдлын талаарх Африкийн шинжээчдийн хороо

ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ, НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ:

Хүүхдийн эрх, сайн сайхан байдлын талаарх Африкийн шинжээчдийн хороонд Хүүхдийн эрхийн болон сайн сайхан байдлын тухай Африкийн Хэргийн зөрчсөн үйл явдлын талаар дээрх хоёр төрийн бүс байгууллага 2012 онд гомдол гаргасан. Гомдолд дурдсанаар Сенегал болон зэргэлдээ улсуудын 4-12 насны "талиб" хүүхдүүдийг Сенегалын "Даара" гэж нэрлэдэг коран судрын агуулгыг номлон заадаг сургуульд "маработ" хэмээх багш номлогч нараар шашны хичээл заагдуулахаар авчирсан боловч гудамжинд олон цагаар гуйлга гуйлгуулсан талаар дурджээ. Гуйлга гуйн олох ёстой эд зүйлсийг олоогүй, бол зодож занчин "маработ" нараар шийтгүүлдэг байв. Уг сургуульд олгож буй боловсрол нь стандарт шаардлагад нийцэхгүй, аюултай, эрүүл ахуйн шаардлага хангахгүй бохир орчин нөхцөлд амьдрүүлж, хоол хүнсний дутагдалд оруулахаас гадна эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэггүй байв. Хүнийг албадан гуйлга гуйлгуулахыг хориглосон хууль тогтоомжийн зохицуулалттай боловч хэрэгжилт хангалтгүй байсны улмаас маш цөөн хүнийг гэм буруутгайд тооцож эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэснээс гадна оногдуулсан хорих ялын хэмжээ бага байна. Даара сургуулиудыг төрөөс шалгах, хяналт тавих ажил туйлын торгууль оногдуулахаар хуульчилсан боловч эдгээрийг хэрэгжүүлэх тал дээр төдийлөн хүчин чармайлт гаргаагүй. 2011 оны байдлаар шүүхээр нийтдээ 10 орчим хэрэг шийдвэрлэгдсэнээс 9 хэрэгт гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутгайд тооцсон боловч хамгийн ихдээ 1 сарын хугацаагаар хорих ял оногдуулжээ. Төрөөс эдгээр сургуулиудад хяналт тавьдаггүй, хяналт шалгалт хийдэггүй байв.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

Хорооны зүгээс Сенегал улс нь хүүхдээр албадан гуйлга гуйлгуулахыг хориглосон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулаагүй, үүний улмаас талиб хүүхдүүдийг төрөл бүрээр ашиглан мөлжиж буй Маработуудыг хангалттай хэмжээгээр эрүүгийн хариуцлагад татаж ял шийтгэл ногдуулахгүй байгаа гэдгийг тогтоосон. Хүүхдээр албадан гуйлга гуйлгуулах явдлыг гэмт хэрэгт тооцон хориглосон байх боловч ийм хууль зөрчсөн үйл ажиллагаа оршин байсаар байгаа нь хүүхдийн мөлжлөгөөс үрдчилэн сэргийлэх ажил туйлын хангалтгүй байгаагийн илрэл юм. Хорооны зүгээс хүүхдээр албадан гуйлга гуйлгуулахтай тэмцэх тухай Сенегалын хууль тогтоомжийн зохицуулалтын хэрэгжилт хангалтгүй байгааг тогтоосон. Мөн тус улсыг даара сургуулиудаа хяналт шалгалтад хамруулах талаар дорвитой арга хэмжээ аваагүй, хүүхдүүдэд шаардлагатай тусламж дэмжлэг үзүүлээгүй гэж шүүмжилсэн. Ийнхүү дорвитой арга хэмжээ аваагүй, хяналт шалгалт явуулаагүй эс үйлдэхүй нь Африкийн хэргийн зөрчсөн олон улсын үүргийн зөрчил гэж тооцогдоно. Хорооны зүгээс албадан гуйлга гуйлгуулах нь ОУХБ-ын "хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчигшгүй хэлбэр" -ийн тодорхойлолтод багтаж буй боловч "хүүхдээр албадан гуйлга гуйлгуулсан, ноцтой байдлаар үл хайхарсан, хүчирхийлсэн үйлдэлд нэг ч маработ хариуцлага хүлээгээгүй" -г тэмдэглээд маработ багш номлогч нар хүүхдийг өөрсдийн ашиг сонирхлын тулд хөдөлмөр эрхлүүлэхээр авч явах нь хүүхэд худалдаалах гэмт хэрэг мөн гэж тогтоожээ.

"Хэрэв төр нь үрбдчилэн сэргийлэх, хохирогч нарт шаардлагатай дэмжлэг тусалцаа үзүүлээгүйн" улмаас төрд хянааралгүй этгээдийн үйлдсэн зөрчил нь төрд хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл бий болгох бөгөөд улмаар төр нь уг зөрчлийг хүлээн зөвшөөрсөн, хориглож хянааралаагүй эс үйлдэхүүдээ хариуцлага хүлээж, түүний байгууллага, албан тушаалтан нь гардан үйлдсэн, хамтран оролцсонд тооцогдох, эсхүл конвенцод заасан бүсэд хариуцлагыг хүлээнэ". Ийм учир эдгээр сургуулиудад зохих хяналт шалгалт явуулаагүй, талиб хүүхдүүдийг боловсрол, орон байр, хоол хүнс зэрэг суурь хэрэгцээ шаардлагаар хангаж чадаагүй нь олон улсын өмнө хүлээсэн үүртээ зөрчсөн гэж үзэхээр байна. Хүүхдийг худалдаалах, албадаж гуйлга гуйлгуулахыг хориглосон хууль тогтоомж гаргасан чармайлтыг нь хүлээн зөвшөөрч буй боловч эдгээр арга хэмжээ нь талиб хүүхдүүдийн эрхийг хамгаалахад дангаараа хангалтгүй гэж Хорооноос дүгнэсэн. Мөн Сенегал улсын Засгийн газрыг хуулийн хэрэгжилтээ сайжруулах, даара сургуулиудад хяналт шалгалт явуулах, зэргэлдээ улс орнуудтай хамтран судалгаа хийх, олон улсын байгууллагуудтай хамтран ажиллахыг зөвлөсөн.

ГОЛ АГУУДАЛ

Сурвалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Хорооны зүгээс зөвхөн Засгийн газар үүрээ биелүүлээгүй тухай асуудлыг нягталж шалгаснаас гадна талиб хүүхдүүд мөлжлөгт өртөх болсон суурь шалтгааныг тогтоож, өгсөн зөвлөмждөө тусгасан. Тухайлбал, Засгийн газрын зүгээс албан сургалтын тогтолцоог бүрдүүлж, хүүхдүүд чанартай боловсрол олж авах нөхцөлийг хангах, бичиг, үсгийн болон тодорхой мэргэжлийн үр чадаарыг сайжруулах чиглэлээр арга хэмжээ авахыг зөвлөсөн. Мөн талиб хүүхдүүдийн нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй эмзэг сул талыг нөхөх үүднээс эрүүл мэнд, орон байр, шим тэжээлээр хангах нь зүйтэй гэж үзсэн. Эдгээр арга хэмжээ нь цогцлоороо талиб хүүхдүүдийг мөлжлөгт эмзэг өртөмтгий болгож буй системийн шинжтэй асуудлуудыг шийдвэрлэнэ.

Гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн процессын үүднээс авч үзвэл Хороо нь гишүүн улсын дотоод дахь зөрчилдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх, хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа сунжрах, явагдах боломжгүй болох, үр нөлөөгүй, хангалттай биш зэргийг харгалзан үзэж, дотоодын маргаан хянан шийдвэрлэх механизмыг гүйцээхгүйгээр, мөн эрх нь зөрчилдсөн хохирол нараас ямар нэг зөвшөөрөл авахыг шаардахгүйгээр гомдлыг шууд хүлээн авсан. Өөрөөр хэлбэл, тухайн асуудлыг дотоодын механизм аар бүрэн гүйцэд шийдвэрлүүлсэн байх шаардлага энэ тохиолдол дээр үйлчлээгүй.

## 1.2 Шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх

**“Шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх”** гэсэн ойлголтыг туйлын өргөн хүрээнд авч үзнэ. Эрүүгийн ял шийтгэлээс эхлээд бие махбодын болон сэтгэл санааны хувьд албадан шахах, бичиг баримтыг нь хураан авах зэрэг албадлагын бусад хэлбэр нэгэн адил хамаардаг. Мөн тухайн хүн тодорхой эрх, боломж, давуу байдлаа алдахад хүргэх нь ч шийтгэлийн нэг хэлбэрт тооцогдоно<sup>4</sup>.

Шийтгэл хүлээлгэх, шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх гэсэн энэхүү шинжийг тухайн сүрдүүлэг нь бусад этгээдийн хувьд бодитой, ноцтой гэж ойлгогдохооргүй байсан ч зөвхөн ажилтны өнцгөөс авч үзэж үнэлнэ. Ялангуяа ажилтан нь хүүхэд, гадаад ажилтан зэрэг тухайн торгууль, шийтгэл, сүрдүүлгийг ердийн хүнээс ялгаатайгаар ухамсарлаж хүлээн авдаг эмзэг бүлгийн хувьд энэ арга барилаар хандах нь чухал ач холбогдолтой байна.



Зөвхөн “айлган сүрдүүлэх” замаар ажилтныг албадан хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэж болно. Тодруулбал, албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт ёсоор гэмт этгээд ажилтныг айлгасан, сүрдүүлснээ заавал бодит байдалд гүйцэтгэсэн, хэрэгжүүлсэн байхыг шаарддаггүй. Дотоодын зарим хууль тогтоомжид ОУХБ-ын тодорхойлолтыг явцууруулж, тодорхой үйлдэл, эс үйлдэхүй, тухайлбал хохирогчийн чөлөөтэй зорчин явахыг хязгаарлах, цалин хөлсийг олгохгүй байх зэргийг албадан хөдөлмөрийн заавал байх шинж-урьдчилсан нөхцөл болгож хуульчилсан байна. Хууль тогтоомжийн эдгээр зохицуулалт нь ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан тодорхойлолтод нийцэхгүй юм.

1.2.1 Албадлага: Шууд ажиглагдахгүй далд хэлбэрээс маш хэрцгий арга хүртэл Гэмт этгээдүүд дараах арга тактикаар дамжуулан хохирогчийг өөрийн эрхшээл, хяналтдаа байлгаж, ноцтой сөрөг үр дагаварт өртөхгүйгээр тухайн ажлын байрыг чөлөөтэй орхин явах боломжгүй байдалд ажилтныг оруулдаг. Шууд ажиглагдахааргүй буюу далд хэлбэрээс гадна хүч хэрэглэх, амь насыг нь хохироохоор заналхийлэх зэрэг албадлагын ноцтой хэлбэрийг хэрэглэх, цаашлаад үүнийгээ харгис хэрцгийгээр мөрдүүлдэг.

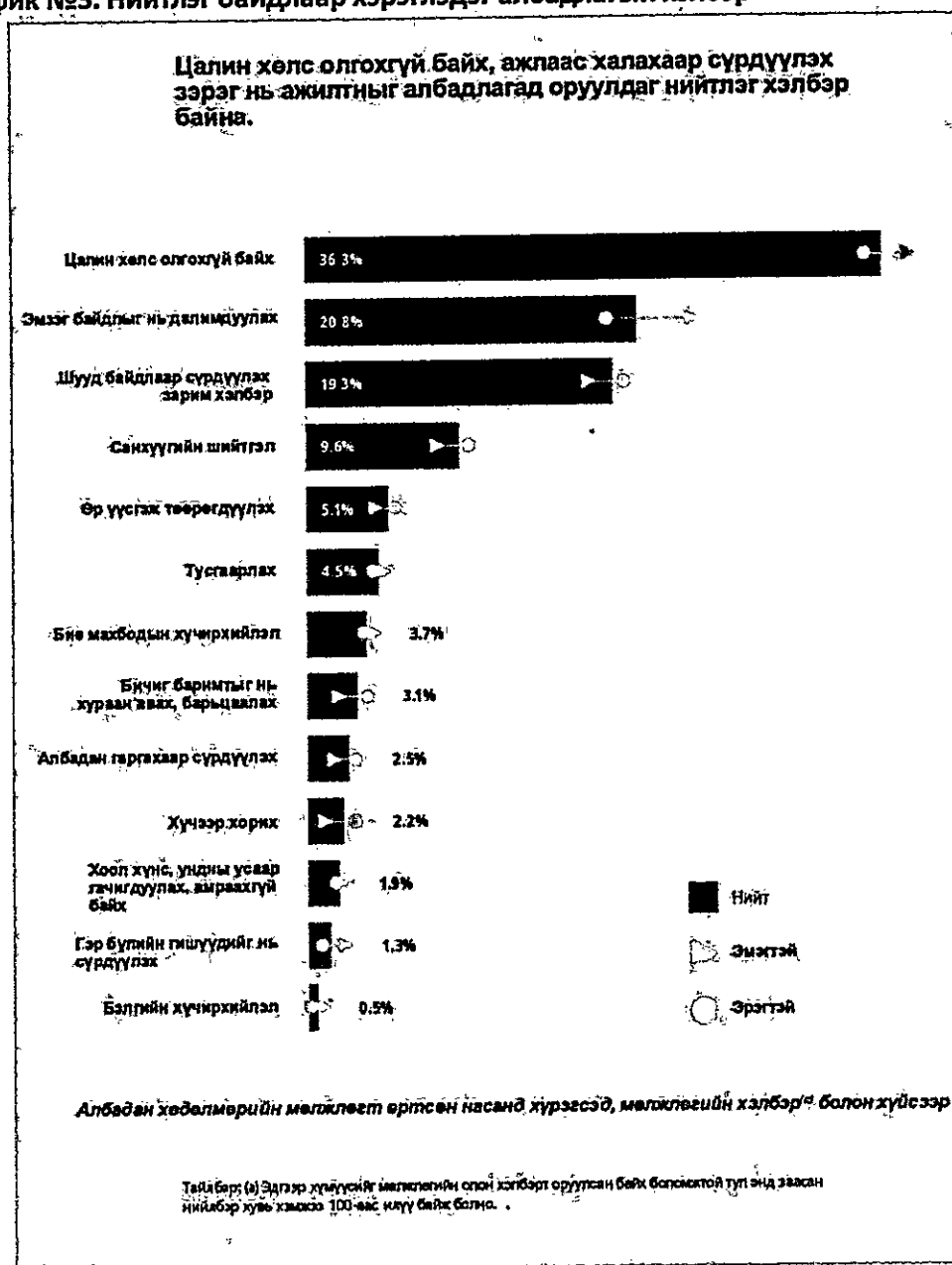
**График №2. Албадлагын жишээ**

| Далд албадлага                                                                                                                                                                                           | Шууд бус албадлага                                                                                                                                                                                                                                                                     | Шууд албадлага                                                                                                                                                                                                                                                              | Туйлын албадлага                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Хамт ажиллагсдаар шахалт үзүүлэх</li><li>• Шууд бусаар сүрдүүлэх</li><li>• Соёл, уламжлалын хувьд хүлээлт үүсгэх</li><li>• Харилцааны төөрөгдөл үүсгэх</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Нийгмийн шинжтэй шахалт үзүүлэх</li><li>• Сэтгэл зүйн хувьд шахалт үзүүлэх</li><li>• Мэдээлэл өгөхгүй байх</li><li>• Бичиг баримтыг хураан авах</li><li>• Ажиглах, хянах</li><li>• Газар зүй, байр байршлын хувьд бусдаас тусгаарлах</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Бие махбодын хүчирхийлэл</li><li>• Хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх</li><li>• Цалин хөлсийг нь олгохгүй барьцаалах</li><li>• Хулгайлж авах</li><li>• Эмзэг байдлыг далимдуулах</li><li>• Өрийн барьцаанд оруулах</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Дайн, зэвсэгт мөргөлдөөн</li><li>• Харгис хэрцгийгээр дарлах</li><li>• Бөөнөөр хорих</li><li>• Шоронд хорих</li><li>• Хүн хулгайлах</li></ul> |

<sup>4</sup> 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 270 дахь догол мөр.

ОУХБ-ын тооцоолсноор дэлхий нийтийн хэмжээнд ажил олгогчийн зүгээс ажилтанд хуримтлуулж олсон орлогоо алдах айдас төрүүлэх замаар тухайн ажил дээр нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүднээс хамгийн нийтлэг хэрэглэдэг арга нь цалин хөлсийг санаатайгаар, тогтмол олгохгүй байх явдал байдаг байна. Хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүсийн гуравны нэг орчим (36 хувь) нь энэ хэлбэрийн албадагад өртсөн байна.

**График №3. Нийтлэг байдлаар хэрэглэдэг албадлагын хэлбэр<sup>5</sup>**



<sup>5</sup> Эдгээр хүмүүсийг нэгээс олон хэлбэрээр албадсан байх учир энд дурдсан хувь хэмжээ 100-аас илүү байна.

1.2.2 Шийтгэл болон эрх, боломж, давуу талаа алдах гэдэгт дараах зүйлс багтана:

- ирээдүйд тодорхой ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болгох
- нийгмийн амьдрал, эргэн тойрны харилцаанаас тусгаарлаж гаргах
- тодорхой эрх, боломжийг нь хасах (албан тушаал дэвших, тодорхой эрх эдлэх боломж гэх мэт)
- хоол хүнс, орон байр болон бусад зайлшгүй хэрэгцээгээр нь гачигдуулах
- илүү дордүүлсан, таагүй нөхцөлд оруулж ажиллуулах

1.3 Сайн дураараа зөвшөөрөөгүй буюу өөрөө хүсээгүй байх

Ажилтан нь ямар ч тохиолдолд сайн дураараа зөвшөөрсний үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд орох, дуусгавар болгох эрхтэй байна. Тухайн ажил үүргийн талаар зохих мэдээллийг авсны үндсэн дээр чөлөөтэйгээр зөвшөөрөх нь ажилтны салшгүй эрх юм. Иймд энэ хүрээнд дараах асуултын дагуу нөхцөл байдлыг үнэлэх шаардлага үүсдэг:

- Тухайн ажлыг зөвшөөрч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг эхлүүлэхдээ хангалттай мэдээлэл авсан, бусдын албадлага, нөлөөллөөс ангид чөлөөтэй байсан эсэх;
- Ийнхүү өгсөн зөвшөөрлөө хэдийд ч цуцлах буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа дуусгавар болгох боломжтой байгаа эсэх.

Түүнчлэн ажилтны тухайн ажлыг зөвшөөрсөн, албадуулсан гэх байдлыг тухайн нөхцөл байдалд тохируулан үнэлж дүгнэх ёстой. Тухайлсан улс орон, эрх зүйн зохицуулалтаас хамаараад энэ үнэлгээ ялгамжтай байхыг үгүйсгэхгүй. Гэхдээ хууль тогтоох болон хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд тухайн нөхцөл байдалд хохирогч сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн мэт харагдах боловч түүнийг төөрөгдүүлсэн, эсхүл хангалттай мэдээлэл өгөхгүйгээр шийдвэр гаргуулсан байж болзошгүйг анхаарах учиртай.<sup>6</sup>

Мөн шүүгч нарын хувьд албадан хөдөлмөрийн гэмт хэрэг үйлдэгдсэн эсэхийг тогтоохдоо тухайн албадлага, сүрдүүлэг болон хийлгэсэн ажил хөдөлмөр хоорондын шалтгаант холбоог харгалзан үзэх ёстой. Тодорхой үйлдлийг албадан хөдөлмөрт тооцохын тулд албадлага, хүчирхийлэл нь мөлжлөгтэй шүүд холбоотой байна. Жишээ нь гадаад ажилтны тухайд тодорхой ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр албадах, хүчлэхтэй огт холбогдолгүйгээр ажиллаж байгаа улс орноосоо албадан гаргуулж, нутаг буцах нөхцөл байдалд орсныг “мөлжлөгтэй шүүд холбоотой” гэж үзэх бололцоогүй.

Дээр дурдсанаас гадна хохирогч тухайн нөхцөл байдлыг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөөгүй, эсхүл зөвшөөрсөн боловч түүнийг хүчин төгөлдөр гэж үзэхгүй байх дараах нөхцөл байдал практикт нийтлэг тохиолддог байна:

- Тодорхой хугацаагүй хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой: Боломжит хугацааны өмнө мэдэгдсэний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцааг цуцлахыг хориглож, тодорхой хугацаагүй, эсхүл урт хугацаагаар ажиллуулахаар тогтоосон. Жишээлбэл, зарим төрийн албан хаагчид, мөн хөлөг онгоцон дээр ажилладаг зарим ажил дээр ийм нөхцөл байдал тохиолдож болзошгүй байна.
- Хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой: Хүүхдийг цэрэг болгон ашиглах, ашиг олох зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт оруулах, бусад хэлбэрээр албадан хөдөлмөрлүүлэх зэрэг нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тохиолдолд хүүхэд өөрөө сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн эсэх нь хамааралгүй байна.

<sup>6</sup> ОУХБ: Хүн худалдаалах болон албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих – Хууль тогтоох болон хууль сахиулах үйл ажиллагаанд зориулсан зөвлөмж 2005



Ихэнх улсын хууль тогтоомжоор насанд хүрээгүй хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахтай холбоотой тодорхой насны доод хязгаар тогтоож өгсөн байдаг бөгөөд энэхүү хязгаар нь бүрэн дунд боловсрол эзэмших настай ижил байна. Харин ОУХБ-ын тогтоосон хэм хэмжээгээр 18 насанд хүрээгүй хүүхдээр эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд нь харшлах ажил хийлгэхийг зөвшөөрдөггүй. Тодруулбал, тухайн хүүхэд болон эцэг, эхийн аль аль нь энэ төрлийн ажлыг хийлгэхээр зөвшөөрөх бололцоогүй. Цаашилбал, амаар болон бичгээр зөвшөөрсөн ч шүүх үүнийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэдэг.

Дээрхтэй адилаар хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртсөн хүүхдийн хувьд өөрөө зөвшөөрсөн эсэх нь хамааралгүй байна. 18 насанд хүрээгүй хүүхдийн хувьд мөлжлөгт оруулах зорилгоор элсүүлэн авсан, эсхүл тээвэрлэсэн даруйд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болох бөгөөд тухайн үйлдлийг хийхдээ албадсан, хууран мэхэлсэн, залилсан, эрх мэдлээ урвуулан ашигласан эсэх нь хамаагүй байна. Харин хүн худалдаалах болон албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн хохирогч болсон насанд хүрсэн хүний тохиолдол дээр эдгээр хууль бүс аргын аль нэгийг заавал ашигласан байхыг шаарддаг. Хүүхэд худалдаалах гэмт хэргийн тухайд тухайн хүүхдийг элсүүлэн авах, тээвэрлэх зэрэг явцад өөрөө зөвшөөрсөн эсэх нь огт хамаарахгүй. Хууран мэхэлсэн, залилсан үйлдэл байхгүй байсан ч мөн адил зөвшөөрлийг огт харгалзан үзэхгүй.

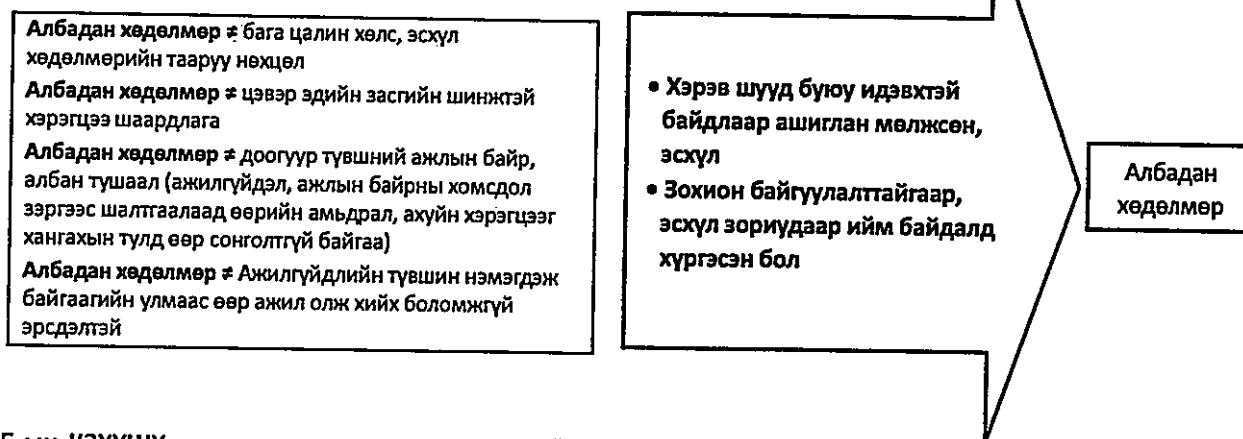
- Хууран мэхлэгдэж, залилуулсан бол зөвшөөрөл өгсөн эсэх нь хамаагүй: ажилтан аль ч цаг хугацаанд ажил, хөдөлмөрөө чөлөөтэй сонгох салшгүй эрхийг эдэлнэ. Энэ дагуу өөрийн сонгосон ажлаа хэдийд ч зогсоож, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа дуусгавар болгох эрхтэй байх ёстой. Хэрэв хууран мэхлэх, эсхүл хангалттай мэдээлэл зориуд өгөхгүйгээр ажилтны зөвшөөрлийг авч ажиллуулсан бол тухайн зөвшөөрлийг хүчингүй гэж үзнэ. Жишээ нь ажилтанд өгөх цалин хөлсний талаар худал мэдээлэл өгч зөвшөөрлийг нь авсан бол хууран мэхлэгдсэн гэж үзнэ.
- Хөндлөнгийн шинжтэй хүндрэл бэрхшээл: Зарчмын хувьд ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах хорооноос зөвхөн ажил олгогчийн хууран мэхэлсэн, бодит бүс буюу худал амлалт өгсөн, ажилтны бичиг баримтыг хураан авсан зэрэг үйлдлийг конвенцын илэрхий зөрчил гэж үзэхээс гадна ажилтныг сэтгэл зүйн хувьд албадсан бол "шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлсэн" гэж хүлээн зөвшөөрдөг. Гэхдээ ажилтныг тухайн ажил дээрээ үргэлжлэн ажиллахаас өөр аргагүй байдалд хүргэж буй эдийн засгийн асуудал, хүндрэл бэрхшээл зэрэг хөндлөнгийн шинжтэй хүчин зүйлсийн тухайд албадан хөдөлмөрийн нэг гол шинж болох "шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж байгаа"-тай агуулгын хувьд эн тэнцүү үр дагавартай гэж үзэхээс цааргалж ирсэн. Тодруулбал, "ажилгүйдэл өсөн нэмэгдэж буй ерөнхий нөхцөл байдлын улмаас өөр ажил олдохгүй байж болзошгүй эрсдэлтэй тулгарсан нь түүнийг одоогийн ажил олгогчтойгоо хамт ажиллахыг албадан шахаж, "шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж" буй явдал гэж үзэж болохгүй"<sup>7</sup> гэж дүрджээ.

Ажилтныг бага болон хангалтгүй хэмжээний цалин хөлстэй ажлыг зөвшөөрч хийхээс өөр аргагүй байдалд оруулж буй эдийн засгийн хүндрэл бэрхшээлийг дангаар нь Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцын агуулгаар авч үздэггүй. Тухайлбал, Ирландын үйлдвэрчний эвлэлүүдээс ажилгүй болсон тодорхой иргэд Засгийн газраас гаргасан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хүрээнд бага цалинтай, өөрт нь үл тохирох ажлыг зөвшөөрч хийхээс өөр аргагүй байдалд орсон талаараа ОУХБ-д хандсан. ОУХБ-ын КЗХХШХ-ноос "ажилтныг ахуй амьдралын хэрэгцээгээ хангах үүднээс хүсээгүй

<sup>7</sup> ОУХБ-ын Португал улс 24 дүгээр зүйлд заасныг хэрэгжүүлж буй байдлыг шалгахар байгуулагдсан Хорооны тайлан, 1985, 97 дахь догол мөр: "Хорооны зүгээс ажилгүйдэл өсөн нэмэгдэж буй ерөнхий нөхцөл байдлын улмаас өөр ажил олдохгүй байж болзошгүй эрсдэлтэй тулгарсан нь түүнийг одоогийн ажил олгогчтойгоо хамт ажиллахыг албадан шахаж, "шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж" буй явдал гэж үзэж болохгүй" гэж заасан байна.

**ажлаа хийхэд хүргэж байгаа ажилгүйдэл болон ажлын байр, ялангуяа доогуур түвшнээс дээш ажлын байр хомсдолтой байгаа нөхцөл байдал нь уг конвенцын үйлчлэх хүрээнд хамаарахгүй.”<sup>8</sup>** гэж дүгнэсэн байдаг.

**График №4. Албадлагын бүс хөндлөнгийн шинжтэй хүндрэл бэрхшээл**



ОУХБ-ын КЭХХШХ-оос ажил олгогч, эсхүл төр нь “тухайн нөхцөл байдалд бий болсон бүхий л хөндлөнгийн шинжтэй хүчин зүйлс, хүндрэл бэрхшээл, шууд бүс албадлагын үр дагаврыг хариуцахгүй” бөгөөд ийм учир зөвхөн төр буюу ажил олгогчийн зүгээс хариуцвал зохиох байсан тухайлсан асуудалтай шууд холбоотой байсны<sup>9</sup> улмаас тухайн хүн өөрийн амьдрал ахуйн хэрэгцээгээ хангах үүднээс аргагүйн эрхэнд уг ажлыг хийх болсон бол албадан хөдөлмөрт хамааралтай болж ирнэ. Жишээ нь амьжиргааны түвшин доогуур бүс нутагт амьдардаг хүн санхүүгийн зохиох нөөц бололцоогүй, төрийн халамж, дэмжлэггүй байсны улмаас тухайн нутаг дэвсгэрт зээлийн үйл ажиллагаа явуулдаг этгээдүүдэд их хэмжээний өр зээлтэй болсон байдаг. Ингээд өр зээлээ эргүүлэн төлөхийн тулд олдсон ажлаа хийхээс өөр аргагүй байдалд орно. Гэхдээ энэ нөхцөл байдалд ажил олгогч түүнийг заавал ажиллуулахаар албадаж айлган сүрдүүлээгүйн зэрэгцээ ажилтны тавьсан өр зээлийг ч хариуцах учиргүй билээ.

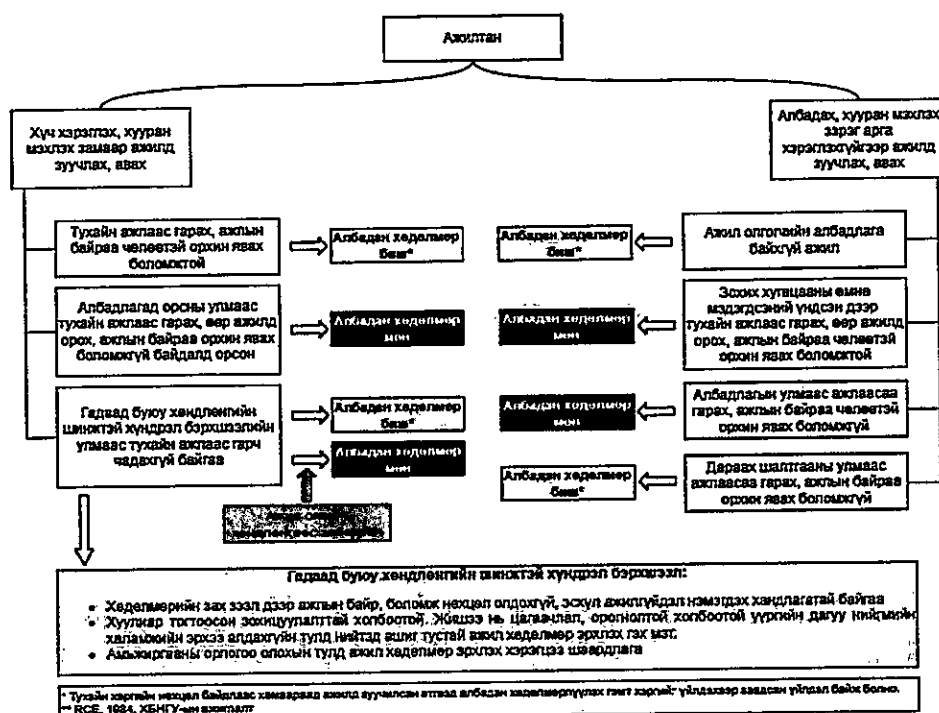
Өөрөөр хэлбэл, ажилтан шийдвэрээ гаргахад нөлөөлж буй гадаад буюу хөндлөнгийн шинжтэй хүчин зүйлс, хүндрэл бэрхшээл бүрийг ажил олгогч хариуцахгүй. Ажилтныг аргагүй байдалд оруулан албадаж буй нөхцөл байдал нь ажил олгогчийн тодорхой шийдвэр, үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон уу, эсхүл түүний мэдэл-хяналтаас давсан гадаад хүчин зүйлээс шалтгаалсан уу гэдэг зааг ялгааг тогтоодог. Шийдвэр гаргалтын талаарх дор оруулсан дүрснээс гадаад хүчин зүйлс болон ажил олгогчийн албадлага хоорондын харилцааг үзээрэй.

**График №5. Хөндлөнгийн шинжтэй хүчин зүйлс ба албадан хөдөлмөр**

<sup>8</sup> КЭХХШХ-оос Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцын талаар гаргасан шууд хүсэлт, Ирланд, ОУХБ, 2001.

<sup>9</sup> ОУХБ, КЭХХШХ-ны тайлан, III (1А хэсэг), Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 90 дэх чуулган, Женев, 2002, 98 дахь тал, 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 39 дэх догол мөр

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.



ОУХБ-ын зүгээс албадан хөдөлмөртэй холбоотой доод хэм хэмжээг тогтоож өгдөг бөгөөд гишүүн улсуудаас уг хэм хэмжээг ахиулж, ажилтнуудыг хамгаалсан зохицуулалт бүрдүүлэхийг уриалдаг. Зарим улсын шүүхээс КЗХХШХ-ны албадлагын бус хөндлөнгийн шинжтэй нөхцөл байдал, хүчин зүйлсийн талаарх тайлбар, тодорхойлолтыг цааш өргөжүүлж, туйлын ядуу тарчиг байдалтай, ажил олгогчтой хэлэлцэн зөвшилцөх боломж байхгүй, ар гэрийн гачигдал, дарамттай, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажлын байрны хомсдол, эдийн засгийн засгийн бусад гадаад нөхцөл байдал хавсран бүрдсэн үед ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин хөлс олгоогүй тохиолдол нь албадлагын шинжийг бүрдүүлнэ гэж шийдвэрлэснийг доорх тохиолдол №3-аас үзнэ үү.

Тохиролдол №3. Эдийн засгийн шинжтэй дарамтын тохиолдол

Ардчилсан эрхийн төлөөх ард түмний холбоо v. Энэтхэгийн Засгийн газар, A.I.R. 1982, S.C. 1473 (1982 оны 09 дүгээр сарын 19) Энэтхэг

ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

"Азийн тоглолтын хэрэг" гэж мөн нэрлэдэг энэхүү хэрэг нийтийн ашиг сонирхлын төлөө ажилладаг нэгэн байгууллагаас Энэтхэгийн Дээд шүүхэд хандан захидал илгээнээр эхэлдэг. Уг захидалд Энэтхэгийн Засгийн газар, Делигийн засаг захиргаа зэрэг нь Азийн тоглолтын бэлтгэл ажлын хүрээнд барилгачид авч ажиллуулахдаа хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж зөрчсөн болохыг нийгмийн шинжлэх ухааны гурван эрдэмтдийн хийсэн судалгаанд тулгуурлан хөндөн тавьжээ. Үндсэн хуулийн албадан хөдөлмөрийг хориглосон 23 дугаар зүйлд заасны дагуу үндсэн эрхийн зөрчлийн талаар гаргасан мэдээлэл гэж уг албан бичгийг үзсэн. Уг мэдээлэлд дүрдсанаар гэрээлэгч нар нь жамадар буюу бригадын ахлагч нарт төлбөр өгдөг, бригадын ахлагч нар нь үүнээс суутан авч улмаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ буюу өдрийн 9.25 рупигээс бага хэмжээний цалин хөлсийг барилгын ажилтнуудад олгож байсан байна. Дээд шүүхийн хувьд ийнхүү барилгын ажилтнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлс олгосонгээ тохиолдолд Үндсэн хуулийн 23 дугаар зүйл хамаарах эсэхийг тогтоох шаардлага гарчээ.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Дээд шүүхээс Үндсэн хуулийн 23 дугаар зүйл нь "тухайн хүн нь уг ажил, үйлчилгээг үзүүлэх үүргийг сайн дурын үндсэн дээр хүлээж гэрээ байгуулсан тохиолдолд ч албадан хөдөлмөрийн аливаа хэлбэр" ийг таслан зогсоох үндсэн зорилготой гэж үзсэн. Шүүх цаашлаад үндэслэх хэсгийн дийлэнхэд нь албадан хөдөлмөрийн "албадан" гэсэн нэр томъёог гүнзгийрүүлэн тайлбарласан. Аливаа ажил, үйлчилгээг "албадан хөдөлмөр" гэж үзэхэд хүртэж байгаа "албадлага" нь дараах хэд хэдэн арга замаар бүрдэж болно: 1) бие махбодын хувьд хүнийг хүчилж нөгөө этгээдийн өмнө ажил, үйлчилгээ үзүүлэхэд хүртэх, 2) хууль тогтоомжийн зохицуулалт, тухайлбал ажилтан тодорхой ажил, үйлчилгээг үзүүлээгүй бол хорих, эсхүл торгох ял шийтгээр заасан зохицуулалтаар албадан шахах, 3) тарчит, өлөн эзлмүүн байдал, гачигдал, үгээгүй хоосон ээргээс үүдэлтэй дарамт шахалт.

"Хүнийг тодорхой нэг замыг сонгохоос өөр сонголтгүй болгож буй ямар ч хүчин зүйлийг албадлага гэж зүй ёсоор үзэж болох бөгөөд хэрэв ажил, үйлчилгээг ийм албадлагын үр дүнд гүйцэтгэж байгаа бол албадан хөдөлмөр гэж үзнэ. Өлсгөлөн, өлөн эзлмүүн байдалд шантран зовсон, өвчин эмгэгийг давж туулах, эхнэр, хүүхдэдээ аяганы амсар зуулахаа ямар ч бололцоогүй, өмсөх ч хуучасгүй, үзээгүй ядуугийн улмаас тартагтаа тулж, цөхрөнгөө барсан, ядуу тарчиг ахуйгаа өөд нь татгах өөр ямар ч ажил хөдөлмөр байхгүй хэцүү байдалд орсон хүн өөрт олдсон ямар ч ажлыг, түүний дотор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлстэй ажлыг уг дуугүй зөвшөөрч хийхээс өөр сонголтгүй билээ. Ийм хүнд ажил олгогчтой хэлэлцэн тохирох ямар ч зөвшилцол үл гарах бөгөөд гагцхүү санал болгож тулгаасан бүхнийг зөвшөөрөх л ганц зам бий. Эдийн засгийн шинжтэй дарамт шахалтд автсаны улмаас олон хувилбарын дундаас өөрийн дурсаар шийдэх ямар ч бололцоо үл гарах бөгөөд ийм нөхцөл байдалд хийж буй аливаа ажил, үйлчилгээг "албадан хөдөлмөр" гэж үзэхээс өөр аргагүй. Үүнээс үзвэл шинэ социалист бүгд найрамдах улсыг цэцэрлүүлж, нийгэм, эдийн засгийн хувьд хүн бүр адил тэгш байж, хөдөлмөр эрхлэх, сурч боловсрох, аж амьдралаа хангалттай хэмжээнд залгуулах арга замаар тэгш эрхийг хангах арга зорьж буй нийгмийн тулгуур баримт бичиг буюу Үндсэн хуульд байгаа "албадан" гэх үгийг зөвхөн бие махбод, хууль цаазын дагуу албадах гэж явууруулан томъёолох үндэслэл огт алга байна.

Иймд "албадан" гэдэг нэр томъёог зөвхөн хууль цааз, бие махбодын албадлагаас гадна эдийн засгийн нөхцөл байдлаас улбаатай дарамтыг ч багтаан тодорхойлох нь зүйтэй. Ядуу тарчиг байдалд буй хүнийг чухам ийм дарамт хавчлагын улмаас өөр ямар ч сонголт олгохгүйгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалингаар ч болтугай хийж буй аливаа ажил, үйлчилгээг Үндсэн хуулийн 23 дугаар зүйлд заасан албадан хөдөлмөр гэсэн билгэлтэд багтаах нь дамжиггүй юм". Шүүхээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй хэмжээний цалин хөлсийг тэдгээр ажилтнуудын гарт шууд олгох, ингэхдээ ажилтнуудын цалингаас ямар нэг байдлаар суутгал хийх эрхгүй жамадар нарыг хөндлөнгөөс оролцуулахгүй байхыг даалгасан. Цаашлаад шүүхээс тухайн ажлын байранд хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж мөрдөгдөж байгаа эсэх, ажилтнуудад цалин хөлс, урамшууллыг нь зохих ёсоор олгож буй эсэхийг хянаж шалгах гурван омбудсмен томилсон.

ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:

Сугаслтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Энэтхэгийн Дээд шүүхээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин олгож гүйцэтгүүлсэн ажил нь албадан хөдөлмөрт тооцогдоно гэж дүгнэсэн. ОУХБ-ын зүгээс зарчмын хувьд үүнийг хүлээн зөвшөөрдөггүй болно.

Гэхдээ Энэтхэгийн Дээд шүүхийн зарим үндэслэлтээ нь ОУХБ-ын бусад тайлбар мэдэгдэлд тусгалаа олсон байдаг. Тухайлбал, хэрэв эдийн засгийн хүндэрл бэрхшээлтэй үед төр засгийн зүгээс маш бага цалин хөлс санал болгон нөхцөл байдлыг дэлгмдүүлж байгаа тохиолдолд "үг нөхцөл байдлыг шууд бүрдүүлээгүй байсан ч зохих хэмжээнд хариуцлага хүлээж болох юм". Чили улсын үйлдвэрчний эвлэлийн зүгээс тус улсын Засгийн газар нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих албан ёсны хөтөлбөрт хамрагдсан ажилтнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлс олгосон учир Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцыг зөрчсөн гэж мэдүүлсэн байдаг. ОУХБ-ын КЭХХЦХ-оос Засгийн газраас авч хэрэгжүүлж буй үг хөтөлбөрт хамрагдаж буй хүн нь "өөр ажил хөдөлмөр хийх боломж бололцоогүйн улмаас аргагүйн эрхэнд бага хэмжээний цалин орлоготой байх" шаардлагад хөтөлгдсөн болохыг тэмдэглэж, үг хөтөлбөрийн "сайн дурын шинж" дээр эргэлзэж буйгаа илэрхийлжээ.

График №5. Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийг тодорхойлох гурван үндсэн шинж

### Бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ

- "Ажил" гэдэгт аливаа нас, хүйсийн хүн хэн боловч бүсдэн болон өөрийн хэрэгцээнд зориулан эд зүйл, бараа бүтээгдэхүүн бэлдэх, үйлчилгээ үзүүлэх зорилгоор гүйцэтгэж буй аливаа үйл ажиллагааг ойлгоно.
- Тухайн ажил, үйлчилгээний төрөл, хэлбэр, хууль тогтоомжид нийцсэн эсэхээс үл хамаараад ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцааны шинж чанараар тодорхойлогддог.
- Тухайн үйл ажиллагаа нь "эдийн засгийн үйл ажиллагаа"-нд албан ёсоор тооцогдсон байхыг шаардахгүй. Тухайлбал, гудамжинд гүйлгэ гүйх, худалдаа эрхлэх, үзүүлбэр үзүүлэх зэрэг албан бус үйл ажиллагаа багтана.
- Заавал эзэмших болон мэргэжлийн боловсролын үйл ажиллагаанаас ялгаатай.

### Шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх

- Шийтгэл хэмээх ойлголтыг харьцангуй өргөн хүрээгээр авч үзвэл зохино. Эрүүгийн хуульд заасан ял шийтгэлээс хэзээд биенхэбэдийн хүчирхийлэл, сэтгэл зүйн хувьд албадаж хүчлэх, хувийн бичиг баримтыг нь барьцааж авах зэрэг албадлагын аливаа хэлбэр багтана.
- Хамгийн ноцтойдоо хүч хэрэглэх, хорьж, цагдах, хохиротгийг өөрийг нь болон гэр бүлийн гишүүдийн амь насыг хохироохоор сүрдүүлэх зэрэг тохиолдол байж болно.
- Мөн зохих зөвшөөрөлгүйгээр хууль зөрчин ажиллаж байгаа тохиолдолд эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх, цалинг нь барьцаалах, олгохгүй байх, аймган сүрдүүлэх зэвсгээр хууинар зөвшөөрөгдсөн дээд хэтрүүлж ажиллуулах зэрэг сэтгэл зүйн хувьд сүрдүүлсэн байж болдог.
- Хувийн бичиг баримтыг нь барьцаалан авах замаар албадлагад оруулдаг.
- Түүнчлэн заавал хууль зүйн талаасаа "шийтгэл" гэх ойлголт биш боловч ажилтны тодорхой эрх, бодомж, давуу байдал зэргийг нь алдагдуулсан байж болно. (жишээ нь түшаал дөвшиж, шинжин ажиллах, шийнэ ажил эрхлэх гэх мэт)
- Ажилтны нөхцөл байдал, өнгцөөс үнэлж дүгнэх ёстой,

### Сайн дураараа зөвшөөрөөгүй

- Ажилтан анх зөвшөөрч ажилласан боловч дараах тохиолдолд сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөөгүй гэж үзнэ:
  - Ажилтныг тохиролцсон хугацаанаас цааш үргэлжлүүлэн ажиллахыг албадаж шавсан гэрээтэй байх, эсхүл цэргийн алба хаагч нар сайн дурын үндсэн дээр чөлөөлөгдөхийг хориглодог зэрэг нь ажилтан анх өгсөн зөвшөөрлөө сайн дурын үндсэн дээр цуцлах, дуусгавар болгох ямар ч бололцоотой тохиолдол;
  - Хянгалттай хамжээний мэдээлэл аяагүй байхдаа зөвшөөрсөн (хууран мэхэлсэн, худал амалсан, хувийн бичиг баримтыг нь хураан авсан, ажил олгогчийн мэдэлд байлгаж албадан хүчилсэн гэх мэт);
  - Хуульд үл нийцсэн (жишээ нь хүүхдээр ажил, үйлчилгээ хийлгэхээр зөвхөн эцэг, эхээр нь зөвшөөрүүлэх);
  - Нийт ажил үүргийн зөвхөн тодорхой хэсэгт холбогдуулан зөвшөөрөл өгсөн байх тохиолдол. Жишээ нь сайн дурын үндсэн дээр чөлөөлөгдөхийг зөвшөөрдөггүй төрийн албан хаагчийн тухайд албан тушаалаас шилжүүлж өөр ажилд ажиллуулах.
- Харин ажил олгогч болон төр нь тухайн нөхцөл байдалд бодитоор оршин байгаа гадаад хүчин зүйлс, хүндрэл бэрхшээл, түүний үр дүнд бий болсон шууд бус шинжтэй албадлагын нөхцөл байдалын улмаас үүсэх үр дагаврыг харьцуулдаггүй. Тэхээ үүссэн хүндрэл бэрхшээлийг зориудаар далимдуулсан гэх мэт ажил олгогч, эсхүл төрийн зүгээс харьцуулал зохих асуудал, хүндрэл бэрхшээлийн улмаас ядууралд өрсөн, эсхүл тухайн хүн өөрийн амьжиргааг залгуулах үүднээс уг ажлыг хийхээс өөр аргагүй болсон тохиолдолд үл хамаарна.

### Албадан хөдөлмөрт үл хамаарах:

- Заавал гүйцэтгэх цэргийн алба (зөвхөн цэргийн шинжтэй ажил гүйцэтгэх);
- Иргэний хувьд үүрэг хүлээж гүйцэтгэх ажил үүрэг;
- Шүүхээр ял шийтгүүлсний дагуу төрийн эрх бүхий байгууллага, албан хаагчийн хяналтан дор гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ;
- Дайн, гамшиг зэрэг онцгой байдлын үед гүйцэтгэх ажил үйлчилгээ;
- Тодорхой бүлгийн ашиг тусын үүднээс гүйцэтгэх хамтын шинжтэй бага хэмжээний үйлчилгээ;

2. Албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах ажил, үйлчилгээ: Юуг албадан хөдөлмөр биш гэж үзэх вэ?

**?** ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын 2 дугаар зүйлийн 2-т албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах зарим үйл ажиллагааг дараах байдлаар заасан байна: Үүнд, заавал гүйцэтгэх цэргийн алба (зөвхөн цэргийн шинжтэй ажил гүйцэтгэх), иргэний хувьд үүрэг хүлээж гүйцэтгэх ажил үүрэг, шүүхээр ял шийтгүүлсний дагуу төрийн эрх бүхий байгууллага, албан хаагчийн хяналтан дор хувь хүн, компани, холбоо, хоршоо зэргээс бусад этгээдийн өмнө гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ, дайн, гамшиг зэрэг онцгой байдлын үед гүйцэтгэх ажил үйлчилгээ, тодорхой бүлгийн ашиг тусын үүднээс гүйцэтгэх хамтын шинжтэй бага хэмжээний үйлчилгээ зэрэг багтана.

Албадан хөдөлмөрт тооцоггүй байх эдгээр тохиолдол нэг бүр нь нарийвчлан тогтоосон тодорхой нөхцлөөр хязгаарлагдах ёстой. ОУХБ-ын хяналтын байгууллагын зүгээс уг конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улсын зүгээс албадан хөдөлмөрт үл хамаарах заавал хийлгэх ажлыг гүйцэтгүүлсэн тохиолдол бүр дээр тус конвенцод заасан нөхцөлийг хангасан эсэхийг нягтлан шалгадаг.

Жишээ нь хамтын шинжтэй бага хэмжээний үйлчилгээг албадан хөдөлмөр гэж үзэхгүй байхын тулд тодорхой нөхцөл хангагдсан байх ёстой. Үүнд тухайн үйлчилгээ нь тодорхой бүлгийн ашиг тусад чиглэсэн байх, тухайн бүлгийн гишүүд, тэдгээрийн төлөөлөл нь уг ажлыг гүйцэтгэхийг зөвшөөрсөн байх, ажлын цар хүрээ нь хэт их ачаалал

3. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцын дагуу албадан хөдөлмөрийн хэлбэр ашиглахыг хориглосон тохиолдол

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын агуулга, үзэл баримтлалыг бэхжүүлэх зорилготойгоор батлагдсан Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц нь албадан буюу заавал гүйцэтгэвэл зохих хөдөлмөр ашиглахыг хориглох таван тохиолдлыг онцлон заасан. Энэхүү хориглолт нь шүүхийн шийтгэх тогтоолын үндсэн дээр тухайн ажлыг заавал хийлгэх тохиолдолд ч нэгэн адил хамаарна. (1 дүгээр зүйл)

(a) Улс төрийн дарамт шахалт үзүүлэх, хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн буюу оюун санааны үзэл бодолтой байх, түүнийгээ илэрхийлсний төлөө шийтгэл болгох;

(b) Эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчнийг дайчлах, ашиглах арга хэрэгсэл болгох;

(c) Хөдөлмөрийн сахилга бат хангуулах арга хэмжээ болгох;

(d) Ажил хаялтад оролцсоны төлөө шийтгэл болгох;

(e) Иргэдийг арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлан гадуурхах арга хэрэгсэл болгох;

## 1.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэр, тэдгээрийн онцлог

### 1. Хөдөлмөрийн харилцааны үргэлжлэл

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нь дийлэнх тохиолдолд мөлжлөгийн шинжтэй хөдөлмөрийн харилцааг тэсвэрлэн түүлж, хувь хүний хувьд болон ажилтны хувьд эдлэх суурь эрхээ зөрчүүлсэн байдаг.

**График №7. Давхацмал ойлголт**



Эх сурвалж: Албадан хөдөлмөр гэж юу вэ? | ОУХБ (ilo.org)

Гэхдээ бодит байдалд хөдөлмөрийн харилцааны ердийн зөрчил болон албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүн худалдаалах гэмт хэрэг зэргийг яв цав ялган таних нь төвөгтэй. Энэхүү зааг ялгааг тодорхойлоход дөхөм болгох үүднээс ОУХБ-аас албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгүүдийг боловсруулж гаргасан бөгөөд эдгээр шинж тэмдгүүд нь айлган сүрдүүлэх, албадах, хүч хэрэглэх, хууран мэхлэх зэрэг хүнийг албадан ажиллуулах, чөлөөтэй орхин явах нөхцөл бололцоог нь хязгаарлахад чиглэсэн арга хэлбэрүүдийг тусгасан юм.

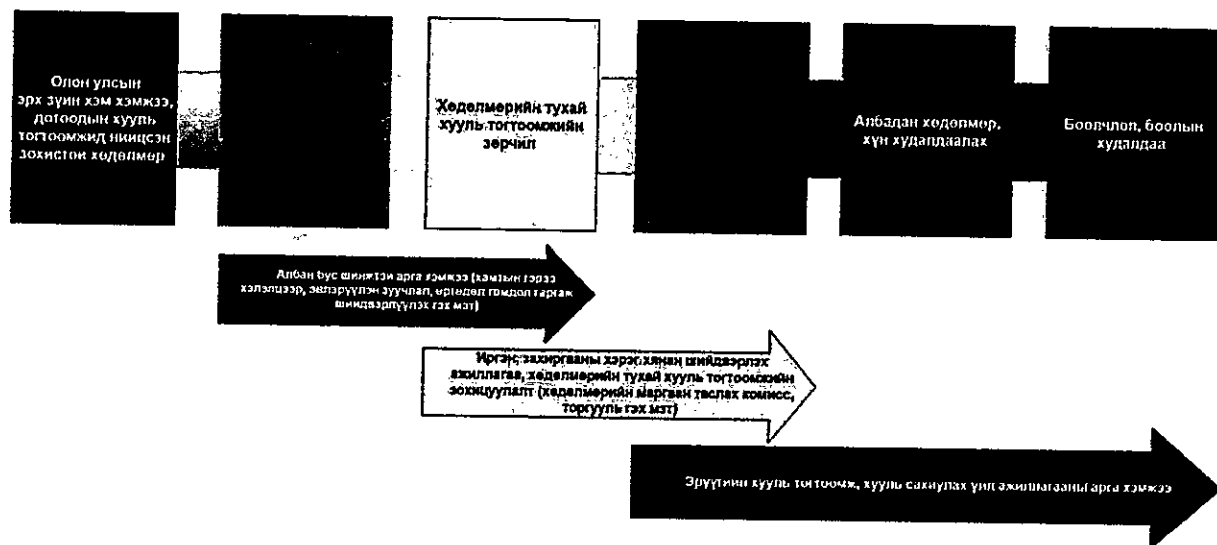
Эдгээр шинж тэмдгийг албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь нэг талаас зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанаас эхлээд боолчлол хүртэл өргөн хүрээтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хүний хөдөлмөрийг ашиглан мөлжсөн аливаа үйл ажиллагааны үргэлжлэл гэдэг талаас нь авч үздэг.<sup>10</sup> Доорх графикаас хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа хэдийд албадан хөдөлмөрийн шинжтэй болдог талаар үзүүлжээ:

**Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны цар хүрээ – Зохистой хөдөлмөрөөс боолчлол хүртэл**

<sup>10</sup> Global guidelines on the prevention of forced labour through lifelong learning and skills development approaches, ILO, 2020, Stopping Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2001, para.145.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.



Эх сурвалж: <https://freedomcollaborative.org/newsletter-archive/a-legal-training-program-offers-broader-perspective-on-redress-for-victims>

## 2. Албадан хөдөлмөрийн илрэх хэлбэрүүдийн онцлог

Албадан хөдөлмөр нь олон хэлбэрээр үйлдэгддэг. Эдгээр хэлбэр нь зарим тохиолдолд өөр хоорондоо ижил төстэй, давхцдаг боловч суурь агуулга, олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээгээр тодорхойлогдсон байдлаараа ялгагддаг. Тухайлбал,

- Боолчлол гэдэгт “өмчлөх эрхэд хамаарах бүх, эсхүл зарим эрх мэдлийг хүн дээр хэрэгжүүлсэн байдал буюу нөхцөл”-ийг ойлгоно. Тодруулбал, хүнийг эд зүйл гэж үзэх, хувийн эрх чөлөөг нь хязгаарлах, өөр бусдын хараа хяналт, эрхшээл дор ажиллуулж амьдруулахыг хэлдэг. Энэхүү тодорхойлолт нь олон улсын цөөнгүй гэрээ, конвенц, түүний дотор Боолчлол, боолын худалдааг хориглох тухай 1926 оны конвенц (Боолчлолын тухай 1926 оны конвенц)-д тусгалаа олсон бол Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс, заншлыг устгах тухай нэмэлт конвенцод өргөжүүлэн заажээ. Боолчлолын хүрээнд тодорхой ажил хөдөлмөр хийлгэдэг учир ямагт албадан хөдөлмөрт тооцогдож ирсэн. Гэрийн үйлчилгээний ажлын явцад гардаг ноцтой зарим зөрчил буюу гэрийн үйлчилгээний албат зарц болгох нь боолчлолтой төстэй нөхцөл байдалд тооцогдож болно. (Европын хүний эрхийн шүүхийн Siliadin v France гэх хэргийн талаар гаргасан шийдвэрийг үзэх)
- Өрийн барьцаа буюу барьцаалагдсан хөдөлмөр гэдэгт хүнийг өмнө тавьсан өр, зээлийг нь эргэн төлүүлэхээр албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг ойлгох бөгөөд ингэхдээ тухайн өр, зээлийг хэзээ ч төлөх бололцоогүй, байнга давтагдаж тухайн хүнийг урхинд оруулан ашиглан мөлжих нөхцөл байдал үүсгэдэг. Ихэнх тохиолдолд хэт өндөр хүүгийн хэмжээ тогтоох, данс бүртгэлийг худал тооцоолох, нэмэлт төлбөр хураамж авах, цалин хөлснөөс үндэслэлгүй суутгах зэрэг арга замаар өр зээлийн хэмжээг байнга нэмэгдүүлж, авч буй цалингаараа хэзээ ч төлж барагдуулах боломжгүй байдалд хүргэдэг байна.

Өрийн барьцаа нь өөрийнхөө, эсхүл өөрөөсөө хараат хүний үзүүлэх үйлчилгээгээр өрөө төлөх үүргээ биелүүлэхтэй холбоотойгоор үүссэн барьцааны байдал буюу нөхцөл байдлыг ойлгох бөгөөд тэрхүү үйлчилгээг зохих ёсоор үнэлсэн үнэлгээ нь уг өрийн төлөөсөнд тооцогдохгүй, эсхүл тэрхүү хөдөлмөрийн шинж чанар, үргэлжлэх хугацаа нь тодорхой бус байдаг. Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс,

заншлыг устгах тухай нэмэлт конвенц, 1956 (Боолчлолыг устгах тухай 1956 оны нэмэлт конвенц)

- Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хувьд:  
"Хүнийг мөлжих зорилгоор хүч хэрэглэхээр заналхийлэх буюу хүч хэрэглэх, эсхүл хүчирхийллийн бусад хэлбэрийг ашиглах, хулгайлах, залилах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах буюу эмзэг байдлыг нь ашиглах, эсхүл өөр этгээдийг хяналтдаа байлгаж буй этгээдийн зөвшөөрлийг авахын тулд төлбөр хийж буюу ашиг олгон хахуульдах зэргээр хүмүүсийг урвуулан элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, орогнуулах, хүлээн авах"-ыг хэлнэ. Мөлжих гэдэгт наад зах нь бусдын биеийг нь үнэлүүлэх буюу бэлгийн харилцаанд оруулан мөлжих бусад хэлбэрүүд, албадан ажиллуулах буюу үйлчлүүлэх, боолчлол буюу боолчлолтой төстэй заншил, эрх чөлөөгүй байлгах, эд эрхтнийг нь авах зэргийг ойлгоно. Хүнийг бэлгийн болон хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор худалдаалах нь албадан хөдөлмөрийн шинжтэй байдаг бол цус, эд, эрхтэн зэргийг хууль бусаар авах зорилгоор худалдаалах нь албадан хөдөлмөртэй хамааралгүй.

Хүснэгт №1. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэрүүд

| Асуудал                          | Боолчлол                                                                                                                                                                                                                                                                 | Албадан хөдөлмөр                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Өрийн барьцаа                                                                                                                       |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тодорхойлолт                     | Өмчлөх эрхэд хамаарах бүх, эсхүл зарим эрх мэдлийг хүн дээр хэрэгжүүлсэн байдал буюу нөхцөл                                                                                                                                                                              | Аливаа этгээдээс өөрөө сайн дураар гүйцэтгэхийг санал болгоогүй байхад нь ямар нэг торгууль, шийтгэл хүлээлгэхээр заналхийлэн шаардах бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ                                                                                                                                                                                    | Шударга бус, төөрөгдүүлсэн нөхцөлтэй өр зээл, үүргийг өөрийн ажил, үйлчилгээгээр нөхөн төлөхөөр барьцаанд орсон байдал              |
| Эрх зүйн зохицуулалт             | Боолчлолын тухай 1926 оны конвенц, Боолчлолыг устгах тухай 1956 оны нэмэлт конвенцод тус тус тодорхойлсон бөгөөд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээ болжээ. (jus cogens)                                                                                         | Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод тодорхойлсон. (1930)                                                                                                                                                                                                                                                                           | Боолчлолыг устгах тухай 1956 оны нэмэлт конвенц болон дотоодын хууль тогтоомжуудад тодорхойлогдсон.                                 |
| Гол онцлог                       | - хувь хүний боловсрол (сургуульдаа явах эсэхийг нь), ажил (хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, төрөл хэлбэр), бүр цаашилбал хувийн амьдрал (хэнтэй гэрлэх гэх мэт)-ыг нь бүрэн эрхшээлдээ оруулж хянадаг<br>- эрх чөлөөг нь хязгаарладаг<br>- өмч хөрөнгө, эд зүйл мэт харьцдаг | -сайн дураар гүйцэтгээгүй ажил<br>-албадлага, сүрдүүлэг<br>-зөвшөөрлийг нь аваагүй                                                                                                                                                                                                                                                                   | -өр зээл, эсхүл үүрэг үүсгэсэн<br>-шударга бус, эсхүл төөрөгдүүлсэн нөхцөлтэй<br>-өрийг нь төлүүлэхээр албадаж ажиллуулдаг.         |
| Жишээ                            | -сонгодог боолчлол<br>- хүнийг өмч хөрөнгө, эд зүйл мэт үзэж, худалдах, худалдан авах                                                                                                                                                                                    | -Тариаланч, ногоочин гэх мэт хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсдыг айлган сүрдүүлж албадан ажиллуулах, бичиг баримтыг нь барьцаалах<br>- Үйлдвэр аж ахуйд ажиллаж буй хүмүүсийг илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулах, цалин хөлсийг нь олгохгүй байх<br>- эмэгтэйчүүдийг худал амалж, ашиг олох зорилготой бэлгийн мөлжлөгийн үйл ажиллагаанд татан оруулах | - хөдөө аж ахуйн салбарын ажилтнуудыг зээлээр нь барьцаалж ажиллуулах<br>-төөрөгдүүлж өр төлбөр үүсгэн тоосгоны үйлдвэрт ажиллуулах |
| Олон улсын эрх зүйн баримт бичиг | - Боолчлол, боолын худалдааг хориглох тухай 1926 оны конвенц<br>-Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс, заншлыг устгах тухай 1956 оны нэмэлт конвенц                                                                                                   | - Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц (1930)                                                                                                                                                                                                                                                                                         | - Боолчлол, боолын худалдаа болон боолчлолтой адилтгах ёс, заншлыг устгах тухай 1956 оны нэмэлт конвенц                             |

**Сургалтаар туршин баталгаажуулж эзэлэх төсөл үнцр иш татахгүй байхыг хүсье.**

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Үндсэн ойлголт, нар томьёо              | <b>2.5 дахь хэсэг: Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан албадан хөдөлмөрийн талаарх зохицуулалтыг танин мэдэх.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          |
|                                         | <b>2.6 дахь хэсэг:</b><br>✓ ОУХБ-ын хяналтын механизм, Монгол Улс нь албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын стандартыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа байдлыг өгсөн үндэслэл дүгнэлтийг нэгдсэн байдлаар танин мэднэ. Мөн энэхүү олон улсын стандартад нийцээгүй гэж дүгнэгдсэн нөхцөл байдлаа сайжруулахаар гишүүн улсууд ямар арга хэмжээ авч буй талаар бодитой жишээг авч үзнэ.                                                                                                                                                                                                                              |          |
|                                         | <b>2.7 дахь хэсэг:</b><br>✓ Улс орны шүүх, хууль сахиулах байгууллагаас ОУХБ-ын конвенц болон жишиг болгож гаргасан материалд тулгуурлан үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн тогтолцоог ОУХБ-ын стандартад нийцүүлэх зорилгоор бусад улс орны туршлагад суралцана.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          |
|                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>хүдэлдааны гэрээ хэлэлцээр дэх хөдөлмөрийн холбогдолтой азалт</li> <li>дэлхий дахины ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хүний эрхийн матадлан шинжилгээ</li> <li>дүгалист болон монист загвар</li> <li>шүүхээс олон улсын гэрээг шууд хэрэглэх</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |          |
| Арга зүй                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Сорил: Сургалт эхлэхийн өмнө дэлгэцэн дээр гаргах, эсхүл хэвлэн тарааж ажиллуулана.</li> <li>Лекц</li> <li>Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          |
| Уншиж судлах эх сурвалж                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Орчин цагийн боолчлолын талаарх дэлхий дахины тооцоо: Албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүчээр гэрлүүлэх явдал, ОУХБ, 2021</li> <li>ОУХБ-ын 29, 105, 182 дугаар конвенцын хэрэгжилтэд КЭХХЦХ-ноос өгсөн зөвлөмж, жилээр болон төрлөөр (ажиглалтын болон шууд хүсэлт)</li> <li>Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлийн тухай удирдамж, 2018</li> <li>Олон улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээг шүүхээс хэрэглэх нь: Онол, сүүлийн үеийн судалгаа, практик асуудлууд, Констанс Томас нар, ОУХБ, 2004</li> <li>Монгол Улс дахь албадан хөдөлмөр, ОУХБ, 2024</li> </ul> |          |
| Санал болгож буй хугацаа, цаг төлөвлөгт | Сорил                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 10 минут |
|                                         | 2.1 дэх хэсэг, Дэлхий дахины албадан хөдөлмөрийн тойм: Дэлхийн хэмжээн дэх албадан хөдөлмөрийн сүүлийн үеийн тооцоолол                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 10 минут |
|                                         | 2.2 дахь хэсэг, Албадан хөдөлмөрийн талаарх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 15 минут |
|                                         | 2.3 дахь хэсэг, Бүс нутгийн шинжтэй эрх зүйн зохицуулалт                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 10 минут |
|                                         | 2.4 дэх хэсэг, Дотоодын хууль тогтоомж                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 45 минут |
|                                         | 2.5 дахь хэсэг, Албадан хөдөлмөрийн талаарх Монгол Улсын хууль тогтоомж                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 30 минут |
|                                         | 2.6 дахь хэсэг, Дотоодын хууль тогтоомжийг олон улсын стандартад нийцүүлэх                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 30 минут |
|                                         | 2.7 дахь хэсэг, Шүүхээс олон улсын гэрээг тайлбарлан хэрэглэх                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 30 минут |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

|              |           |
|--------------|-----------|
| Бүлгийн ажил | 20 минут  |
| Нийт хугацаа | 180 минут |

Бүлгийн ажил №3. ОУХБ-ын конвенц болон бусад эх сурвалжийг шүүхийн шийдвэрт хэрэглэх

Үндэсний шүүхийн байгууллагуудаас гаргасан шийдвэр, баримт бичгийг судлан үзвэл олон улсын эрх зүйн дуалист болон монист<sup>32</sup> хандлагыг баримталдаг улс орнуудын аль алины дотоодын шүүхээс ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн конвенцуудыг шүүн таслах ажиллагаандаа хэрэглэсэн байдаг.

ОУХБ-ын конвенцууд, түүний дотор Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцыг үндэсний шүүх хэрэглэх эсэх нь тэдний шүүхийн шийдвэрээ хэр зэрэг үндэслэгээтэй гаргах хэрэгцээ шаардлагаас хамаардаг гэж үзэж болно. Зарим улсын шүүх ОУХБ-ын конвенцуудыг нэр дурдан авч үздэггүй боловч хувь хүмүүсийн зүгээс эдгээр конвенцод заасан эрхийг тодорхой илэрхийлж нотолдог. Мөн зарим шүүхийн зүгээс Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын заалтыг шүүд эшлэн хэрэглэдэг, эсхүл хэм хэмжээг тайлбарлахдаа жишиг стандарт болгон авч үздэг байхад өөр зарим нь дотоодын хууль тогтоомжийг тайлбарлахдаа холбоо хамаарал, ач холбогдлыг нь хүлээн зөвшөөрөх эрмэлзэлтэй байдаг. Бодит байдалд олон улсын эрх зүйн эх сурвалжийг ашиглах энд дурдсан болон бусад хэлбэр нь өөр хоорондоо ямар зааг ялгаатай талаар нэг мөр тогтсон зүйл байхгүйг дурдах нь зүйтэй.<sup>33</sup>

ОУХБ Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцууд бүс нутгийн хүний эрхийн стандарт хөгжихөд чухал нөлөө үзүүлсэн. Европын хүний эрхийн шүүх, Америкийн хүний эрхийн шүүх зэрэг бүс нутгийн шинжтэй хүний эрхийн шүүх нь шийдвэр гаргахдаа эдгээр конвенцоос тогтмол эш татдаг. Европын хүний эрхийн шүүхийн хувьд зөвхөн хэрэг маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаандаа Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг судалж үндэслэл болгосноос гадна хоригдлын хөдөлмөрийн талаар ОУХБ-ын хяналтын байгууллагуудаас гаргасан тайлбар (жишээ нь *Stummer v. Austria*)-ыг хууль тайлбарлан хэрэглэх хэрэглэгдэхүүн болгон ашигласан байдаг бол Америкийн хүний эрхийн шүүхээс Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц зэрэг хүний эрхийн олон улсын гэрээг "орчин цагийн шаардлагад нийцүүлэн үргэлж хөгжүүлж байх ёстой амьд баримт бичиг" гэдэг үүднээс нь хандаж тайлбарлах ёстой гэсэн Европын хүний эрхийн шүүхүүдийн шийдвэрийн агуулгыг давтан батжуулж өгсөн байдаг. (*Hacienda Brasil Verde* ажилчид v. Бразил)

Дор оруулсан тохиолдол №4-т ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцод нэгдэж ороогүй улсын шүүх хэрхэн тус байгууллагын конвенц болон бусад эх сурвалжийг албадан хөдөлмөрийг тодорхойлж тайлбарлахдаа хэрэглэсэн жишээг авч үзье. Мөн тохиолдол №5-д үндэсний шүүхээс дотоодын хууль тогтоомжийг тайлбарлахдаа ОУХБ-ын конвенцыг ашигласан жишээг оруулав.

<sup>32</sup> Монист болон дуалист хандлагын ялгааг Хавсралт №2-оос үзнэ үү.

<sup>33</sup> Constance Thomas, Martin Oelz and Xavier Beaudonnet, *The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence, and practical implications*, 2004, (Geneva, ILO)

Roe v. Bridgestone Corp., АНУ-ын дүүргийн шүүх, 492 F. Supp. 2d 988 (S.D. Ind. 2007), АНУ

### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ, НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Либерти улсад байдаг Файрстон резин эдийн тариалангийн талбайд ажиллаж байсан насанд хүрэгсэд болон хүүхдүүдийн зүгээс шүүхэд хандан нэхэмжлэл гаргасан. Ийнхүү нэхэмжлэл гаргахдаа хариуцагч этгээд нь тэднийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн, хүүхдийг хөдөлмөрлүүлсэн зэрэг олон улсын нийтийн эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн<sup>34</sup> гэж үзэн ийм тохиолдолд шүүхэд хандах эрхийг нээж өгсөн гадаадад учруулсан гэм хорыг нэхэмжлэн шаардах эрхийн тухай хууль (Alien Tort Claims Act)-ийн дагуу ханджээ. Нэхэмжлэгч нарын зүгээс албадан хөдөлмөрийг бүх нийтээрээ зөвшилцөн хориглодог болохын нотлох баримт болгож, ОУХБ-ын "Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаг"-ийг шүүхэд өгснөөс гадна Албадан хөдөлмөрийн тухай 29, Албадан хөдөлмөрийг хориглох тухай 105 дугаар конвенцуудыг бусад хүний эрхийн олон улсын баримт бичгүүдийг эш татан дурдсан байв. Мөн ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн эсрэг дэлхийн эвсэл гэсэн нэртэй тайланг ашигласан бөгөөд үүнийг нь хариуцагч тал мөн өөрсдийн тайлбарт дурдсан байна. Мөн тэдний зүгээс албадан хөдөлмөрийн эсрэг олон улсын нийтлэг хэм хэмжээ хэвшин тогтсон болохыг "Мьянмар улс дахь албадан хөдөлмөр" гэсэн сэдэвтэй Хянан шалгах хорооны тайланг шүүхэд гарган өгчээ.

### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

Шүүхээс нэхэмжлэгч нар нь тухайн ажлын байрыг чөлөөтэйгөөр орхин явах бололцоогүй байсан, хариуцагчийн зүгээс цалин хөлсийг нь олгоогүй, бие махбодын хувьд хүч хэрэглэсэн, эсхүл хууль зүйн хувьд асуудал, бэрхшээл үүсгэсэн гэж дурдаагүй боловч ядуу тарчиг байдал, айдас, үл хайхрах зэрэг зүйлсийн үр дагаварт аргагүй байдалд орж уг ажлыг эрхэлсээр байсан болохыг тогтоожээ.

Мөн шүүхийн шийдвэрт "ажил олгогч нь хариуцлага хүлээх эсэхийг шийдэх үндсэн зааг ялгааг ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцод заасан тодорхойлолтоор нэг мөр хүлээн зөвшөөрч тогтоожээ. Энэ дагуу албадан хөдөлмөр гэдэг нь "аливаа хүн сайн дурдараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг ойлгоно" гэжээ.

Шүүх "Албадан хөдөлмөрийн эсрэг дэлхийн эвсэл" тайланг эш татан "Албадан хөдөлмөрийг бага цалингаар, тэвчицгүй ажлын нөхцөлд ажиллуулахтай шууд дүйцүүлэн авч үзэж болохгүй. Мөн бодит байдалд, эсхүл төсөөллийн түвшинд өөр ажил олдохгүйн улмаас тухайн ажлаас гарах боломжгүй байгаа цэвэр эдийн засгийн нөхцөл байдлыг ч хамруулах боломжгүй... Мөн нэхэмжлэгч этгээдүүдийн хувьд Либерит өөр сонголт байхгүй байгаа нөхцөл байдлыг ажил олгогчийн зүгээс тэднийг ажиллуулахын тулд албадлага, хүч хэрэглэх нөхцөл байдалтай шууд адилтгаж болохгүй юм." хэмээн үндэслэлээ тайлбарлажээ.

Шүүхээс дээр дурдсан ОУХБ-ын тайланд байх албадан хөдөлмөрийг практик таньж тогтоох хүчин зүйлсийн жагсаалтыг нягтлан үзээд "ОУХБ-ын тайланд болон нэхэмжлэгчдийн аль нь ч энэхүү ажил олгогчийн зүгээс ажлаас халахаар сүрдүүлсэн явдал нь бодит байдал дээр жинхэнээсээ тухайн ажилд албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхэд хүргэдэг "айлган сүрдүүлэх" явдал болохыг тайлбарлаагүй байна. Өөрөөр хэлбэл, эрхэлж буй ажлаа алдах вий гэсэн айдас нь нэхэмжлэгч нарын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь албадан хөдөлмөрийн шинжгүй байсныг тун тодорхой илтгэж байна."

Шүүхээс "албадан хөдөлмөр" гэж нэрлэдэг хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим нэгдэл нь олон улсад нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн, заавал дагаж мөрдөх шинжтэй хэм хэмжээний зөрчилд тооцдог болохыг олон улс даяар зөвшилцөн тогтсон болохыг хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд резиний түүхий эд тариалдаг талбайн

<sup>34</sup> АНУ нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нэгдэн ороогүй байна.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш мэтлэхгүй байхыг хүсье.

хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой энэ тохиолдлын хувьд "олон улсын эрх зүйн илэрхий зөрчил (цэргээр бүү тулгуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх, боолчлох гэх мэт) болон хөдөлмөр эрхлэлтийн зохих шаардлага хангаагүй нөхцөл, хэт бага цалин хөлс олгодог буюу хөдөлмөрийн мөлжлөгийн шинжтэй тодорхой бүс нөхцөл байдлын дунд оршин байгаа нөхцөл байдал" гэж дүгнэжээ.

Ингээд хариуцагч нарын гаргасан үндэслэл нь илүү бодитой гэж үзэн улмаар насанд хүрсэн ажилтнуудаас албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж үзсэн нэхэмжлэлийн шаардлагыг нь хэрэгсэхгүй болгожээ.

|                                                                                                                                                                                                    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ</b><br>Нэхэмжлэгч, хариуцагч, мөн шүүхийн зүгээс албадан хөдөлмөр гэж юу болохыг тодорхойлох үүднээс ОУХБ-аас гаргасан баримт бичиг, эх сурвалжийг өргөн хүрээнд шийлгэсэн байна. |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|



| Standard Chartered Bank Zambia Limited v. Peter Zulu and 118 others, Замби улсын Дээд шүүх, 1996 оны № 59, 1997 оны 11 сарын 13-ны өдрийн тогтоол, Замби                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
| Уг маргаан анх Замби дахь Стандарт Чартеред Банкаас тодорхой тооны ажилтнаа зөвшөөрлийг нь авахгүйгээр шилжүүлснээс эхэлж үүссэн бөгөөд ийнхүү шилжүүлсэн нь тус улсын хууль тогтоомж болон олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн үү гэдэг асуултыг төрүүлсэн.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| Өмнө нь давж заалдах шатны шүүхээс ажилтнуудын талд шийдвэр гаргаж, дээрх байдлаар шилжүүлсэн үйлдэл нь тус улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйл болон ОУХБ-ын конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийг хориглох зохицуулалтыг зөрчсөн гэж тогтоосон. Улмаар хариуцагч банкны зүгээс уг шийдвэрийг эс зөвшөөрч, Замби улсын хууль тогтоомжийг тайлбарлахдаа ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцыг хэрэглэсэн нь буруу гэж марган томдол гаргасан байдаг.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| Ажилтнуудын хувьд шинэ ажлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, болзол зэрэг нь өмнөхөөс үндсээрээ өөр байгаа бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан гарцаагүй бөгөөд зайлшгүй тавигддаг шаардлага ёсоор тэдний мэдээлэлд тулгуурласан зөвшөөрлийг аваагүй гэж маргадаг.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
| Нөгөө талд хариуцагч банкны зүгээс банкны зохион байгуулалтын өөрчлөлтийн асуудлыг зохицуулдаг Банк, санхүүгийн үйлчилгээний тухай хуулиар "Зохион байгуулалтын өөрчлөлтөд орж буй банкны ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээ нь өөр ажил олгогч банканд шилжихдээ хүчин төгөлдөр хавээр байхаар зааж ажилтнуудын эрх ашгийг нь хамгаалсан байдаг тул тэдгээрийн зөвшөөрлийг авах хууль зүйн үүрэг" үүсэхгүй гэж тайлбарладаг. Цаашлаад уг хууль цаг хугацааны хувьд сүүлд батлагдсан учир Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зүйл, заалтыг хэрэглэхгүй гэдэг. Банкны зүгээс мөн хууль зүйн хувьд ОУХБ-ын конвенцыг шүүх шүүд хэрэглэхээс урьтаж дотоодын хууль тогтоомжийн нэг хэсэг болгон баталсан байх ёстой гэж үздэг. Иймд энэ хэрэг дээр олон улсын гэрээг шүүд хэрэглэсэн нь үндэслэлгүй гэж банкны зүгээс эсэргүүцсэн.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| <b>ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
| Шүүхээс хариуцагч банкны дүрдсэн хууль нь "банк болон санхүүгийн үйлчилгээний үйл ажиллагааг зохицуулж, банк, санхүүгийн байгууллагын хөрөнгө оруулагч болон хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах" зорилготой учир "уг хууль нь Замби улс дахь хөдөлмөрийн суурь харилцаанд хамаарахгүй" гэж дүгнэсэн. Улмаар шүүхээс эдгээр хоёр хууль зөрчилдөж байх тул сүүлд батлагдсан хуулийг баримтлах талаар банкны тавьж буй үндэслэлийг хүлээж аваагүй бөгөөд Банкны тухай хууль нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтаас давуу хүчин чадалтай биш гэдгийг бататгасан.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| ОУХБ-ын конвенцыг эш татан дүрдсэн нь хууль ёсны үндэслэлтэй эсэх асуудлын хувьд шүүхээс тус улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлд албадан хөдөлмөрийг тодорхойлж үзсэн боловч уг тодорхойлолт нь шинэ тутам үүссэн нийгмийн харилцаа буюу нөхцөл байдлыг бүрэн хамруулаагүй, эсхүл Замби улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцыг чиглэл болгох зорилгоор авч үзэх тохиолдол гарч болно гэж үзсэн. Улмаар Дээд шүүхээс давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэрийг хавээр үлдээсэн бөгөөд ингэхдээ дотоодын хууль тогтоомжийг тайлбарлахдаа, ялангуяа албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолт, хамрах хүрээ зэрэг шинэ тутам үүсэж байгаа, өмнө нь гарч байгаагүй асуудлыг хөндсөн, эсхүл үндсэн хууль болон бусад хуулийн зүйл, заалтыг тодруулах шаардлагатай тохиолдолд нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцыг ашиглаж болохыг ойлгон тэмдэглэхээ. Мөн "уг хэргийг хянан шийдвэрлэхэд талууд үйл баримт дээр маргаангүй байсан бөгөөд доод шатны шүүхээс олон улсын гэрээ, конвенцыг эшлэн дүрдсаныг алдаа гаргасан гэж үзэх боломжгүй" гэж дүрдаад тус улсын Үндсэн хуулийг шүүх тайлбарлан хэрэглэхдээ олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг эх сурвалж болгон ашиглах боломжтой бөгөөд иймд доод шатны шүүх ОУХБ-ын конвенцыг шийдвэртээ эшлэн дүрдсэн явдлыг зөвтгөн дүгнэжээ. |  |
| Шүүх "хэрэгт оролцогч талууд тохиролцсон баримтууд дээр үндэслэн шийдвэр гаргасан тул доод шатны шүүх конвенцуудад хандаж алдаа гаргасан гэж үзэх боломжгүй" гэж дүгнэн, Үндсэн хуульд ОУХБ-ын конвенцыг иш татах нь хууль ёсны болохыг нотолсон шийдвэр гаргажээ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |

## ГОЛ ДҮГНЭЛТ

- Шүүхээс ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцыг эш татан дурдсан нь уг конвенцыг хэлбэрийн төдий сурталчлан таниулсан хэрэг бус, харин нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц нь Замби улсын хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг тайлбарлан хэрэглэхэд хэрэглэгдэхүйц бөгөөд нөлөөлөхүйц гэдгийг бататган харуулсан явдал юм.
- Гэхдээ дээрх тохиолдолд үндэслэн Замби улсыг монист тогтолцоотой улс гэж үзэх боломжгүй бөгөөд энэ нь Дээд шүүх шийдвэртээ "дааж заалдах гомдол гаргасан талын зүгээс дүрдсэн олон улсын гэрээ, конвенц нь дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн хэсэг болж үйлчилсэн гэдгийг нотлох баримт гаргаж өгөөгүй гэсэн нь зарим талаар үндэслэлтэй" гэж дурдах замаар үүнийгээ илэрхийлсэн байдаг. Өөрөөр хэлбэл, энэ хэргийн хувьд олон улсын конвенцыг шууд бус байдлаар хэрэглэсэн бөгөөд ердийн нөхцөлд олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг даган мөрдөхийн тулд дүалист тогтолцоотой улсуудын нэгэн адилаар дотоодын хууль тогтоомжийн нэг хэсэг болгох шийдвэр гарсан байх учиртай.

## НЭМЭЛТ ТАЙЛБАР:

- Дээрх шийдвэр нь Замби улс дахь хөдөлмөрийн харилцаанд чухлаар нөлөөлж, хөдөлмөрийн харилцааны маргааныг шийдвэрлэх, ялангуяа ажилтны эрхийг хамгаалах тал дээр жишиг болсон байдаг. Энэхүү хэргийг шийдсэн шүүхийн шийдвэрээр тогтоосон зарим зарчмыг тус улсад хожим гарсан ихээхэн эздрээ төвөгтэй хэрэгт баримталсан нь эрх зүйн хөгжилд чухал ач холбогдолтой байсныг илтгэж байна.
- Дээд шүүхийн хожим хянан шийдвэрлэсэн өөр хэрэгт нэгэн аж ахуйн нэгжийн ажилтнууд шинэ хувьцаа эзэмшигчдийн удирдлага дор албадан хөдөлмөрлөж байгаа талаараа шүүхэд хандсан байдаг. Шүүхээс компанийн хувьцааны эзэмшил солигдож буй явдлыг хөдөлмөрийн харилцааны ажил олгогч солигдсонтой шууд адилтган үзэхгүй гэж дурдах замаар тухайн хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигч солигдсон нь ажил олгогч солигдохоос ялгаатай гэж асуудлыг тодруулжээ.

## Бүлгийн хэлэлцүүлэг

Бүлгээр ажиллах тохиолдол №3. Дотоодын хууль тогтоомж, бүс нутгийн болон олон улсын гэрээ, конвенц, баримт бичиг хэрэглэн тохиолдол шийдвэрлэх

### ҮЙЛ БАРИМТ

С гэгч нь 1994 онд 15 настайдаа Того улсаас Францад иржээ. Аав нь түүнийг нэг айлд ажиллуулах, үүнийхээ хариуд сургуульд сургах, улмаар оршин суух эрх авахуулахаар тохиролцсон байжээ. Гэвч бодит байдал дээр С нь гэрийн эзэд болох А нарын гэрийн үйлчлэгч болж, цалин хөлс ч аваагүйгээс гадна гадаад паспортоо хураалгажээ. Энэ явцад С нь Францын Эрүүгийн хуульд боолчлох болон албадан хөдөлмөрөөс бүрэн дүүрэн хамгаалсан үр дүнтэй зохицуулалт байхгүй гэж үзэн Европын хүний эрхийн шүүхэд хандахаар болж, түүнд нь нэгэн ТББ дэмжлэг үзүүлсэн байна.

Тэрээр долоо хоногийн бүх өдөр амралтгүй ажилладаг байв. Маш цөөн тохиолдолд ням гаригийн сүмийн мөргөлд явахыг зөвшөөрдөг байлаа. Ажлын өдрийн өглөө 7:30 цагт ажил нь эхэлж, өглөөний цай бэлдэх, хүүхдүүдийг нь хувцаслаад цэцэрлэг болон дугуйлан зэрэгт нь хүргэх, нялх хүүхдийг нь асрах, гэрийг нь цэвэрлэх, хувцсыг нь угаах, индүүдэх гээд олон ажлыг хийж гүйцэтгэдэг байв. Орой болоход хоол хийж, арай том болсон хүүхдүүдийг нь харж, аяга тавгийг нь угаан шөнийн 22:30 цаг хүртэл ажиллаад унтдаг байжээ. Тэрбээр 1995 оны 12 дугаар сард Гайти улсын нэгэн иргэний тусламжтайгаар энэ айлаасаа зугтаж гарсан бөгөөд тэднийд 5-6 сарын хугацаанд боломжийн орчин нөхцөлд амьдарч хоёр хүүхдийг нь асраад сард 2,500 франк авдаг болов.

Улмаар А нартай холбоо тогтоож ярьсан авга ахынхаа үгэнд орж буцан ирсэн бөгөөд гэрийн эздийн зүгээс визний асуудлыг нь шийдэж өгөхөөр амлажээ. Гэвч гэрийн ажлыг нь цаг наргүй хийж, хүүхдийг нь асарч нөхцөл байдал нь огт өөрчлөгдсөнгүй. Эхлээд хүүхдийн өрөөний шалан дээр гудас дэвсэж, дараа нь эвхдэг орон дээр унтдаг байснаас гадна хуучин хувцас өмсдөг байв. Оршин суух эрхээ ч авч чадаагүйгээр гадна огт цалин хөлсгүйгээр ажиллаж, сургуульд ч сураагүй байна.

1. Тухайн хэрэг хянан шийдвэрлэгдэж байх үед хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байсан албадан хөдөлмөрийг гэмт хэрэгт тооцсон хууль тогтоомжийн зохицуулалт

Эрүүгийн хуулийн 225-13 дугаар зүйл

Эмзэг байдалтай, эсхүл бусдаас хамааралтай гэдгийг нь мэдсээр байж, эсхүл уг нөхцөл байдал нь бусдад илэрхий байгаа хүнийг цалин хөлсгүйгээр буюу гүйцэтгэсэн ажил үүрэгт нь огт таарахгүй бага хэмжээний цалин хөлс олгож ажил, үйлчилгээ хийлгэсэн бол 5 жилийн хугацаагаар хорих, 150,000 еврогоор торгох шийтгэл оногдуулна.

Эрүүгийн хуулийн 225-14 дүгээр зүйл

Эмзэг байдалтай, эсхүл бусдаас хамааралтай гэдгийг нь мэдсээр байж, эсхүл уг нөхцөл байдал нь бусдад илэрхий байгаа хүнийг хүний эрхэм чанарт харшилсан нөхцөлд ажиллуулж амьдруулсан бол 5 жилийн хугацаагаар хорих, 150,000 еврогоор торгох шийтгэл оногдуулна.

2. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын Пакт болон Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлд "Хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгах, боолчлох ёсгүй" гэж дурдсан хүнийг бусдын эрхшээлд оруулах тухай ойлголтыг Европын хүний эрхийн шүүхийн жишиг тогтоосон шийдвэрээр боловсронгуй болгон хөгжүүлж ирсэн:

"Хүнийг бусдын эрхэнд байлгах" гэдэгт хүнийг албадан үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг хүлээлгэхийг хэлэх бөгөөд бусдад тодорхой үйлчилгээ үзүүлэх үүргээс бусад байдлаараа "боолчлол" гэх ойлголттой холбогдоно. ...бусдын эрхэнд байгаа хүний хувьд тухайн этгээдийн өмчийн газарт амьдрах бөгөөд энэ нөхцөл байдлаа өөрчлөх боломжгүй байдалд байдаг.

3. ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан тодорхойлолт

#### 4. Боолчлолын тухай 1926 оны конвенцод заасан боолчлолын тодорхойлолт

Өмчлөх эрхэд хамаарах бүх, эсхүл зарим эрх мэдлийг хүн дээр хэрэгжүүлсэн байдал буюу нөхцөл

##### Бүлгийн хэлэлцүүлгийн асуулт:

- Тухайн хэрэг гарахад нөлөөлсөн суурь хүчин зүйлсийг олж тодорхойлох.
- Хэрэв та Европын хүний эрхийн шүүгч байсан бол аль олон улсын гэрээ, конвенц, дотоодын хууль тогтоомж, шүүхийн жишиг тогтоосон шийдвэрийг энэ тохиолдолд хэрэглэх нь хамгийн зөв гэж үзэж байна вэ?
- Дээр дурдсан 4 тодорхойлолт болон ойлголтын зааг ялгааг тайлбарлаж, энэ гэмт хэргийн шинжийг үнэлж тогтоохдоо баримталсан үндэслэлээ танилцуулна уу.

Энэ тохиолдлын хувьд *Siliadin v. France* гэсэн хэргийн шийдвэрт тулгуурлан бэлтгэсэн болно. Энэ хэргийг шүүх хянан үзэхдээ конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасан зохицуулалт нь гишүүн улсуудад позитив үүрэг үүсгэсэн эсэхийг анх удаа нягтлан үзсэн бөгөөд улмаар Франц улс нь энэ үүргээ зөрчсөн гэж үзжээ. Энэ хүрээнд уг шүүхээс дөрвөн эх сурвалжийг бүгдийг нягтлан авч үзсэн бөгөөд дараах гол асуудлыг тайлбарлан дүгнэсэн:

**Эхний алхам:** Шүүхээс ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцын тодорхойлолтод тулгуурлан албадан хөдөлмөрийн үндсэн гурван шинжийг шинжилж үзээд дараах хүчин зүйлсэд үндэслэн С нь албадан хөдөлмөрт өртсөн гэж дүгнэсэн:

С нь өдөрт дунджаар 15 цагаар долоо хоногийн бүх өдөр ажилладаг байсан.

А нарын өмнө ажил хөдөлмөр эрхлэх гэж өөрөө сонголт хийгээгүй.

Насанд хүрээгүй учир өөрийн гэх эд хөрөнгө байхгүй, эмзэг сул байдалтай, бусдаас тусгаарлагдсан байсны зэрэгцээ А нарын гэрт хорогдохоос өөрөөр амь зуух боломжгүй байсан.

Бичиг баримтыг нь хураан авсан, биелээгүй боловч оршин суух зөвшөөрөл авч өгнө гэж амласан зэргээс үзвэл бүхэлдээ А нарын эрхшээлд орсон байна.

Цагдаад баригдахаас эмээдэг байснаас гадна хүүхдийг нь сургууль болон бусад газарт хүргэж өгөхөөс бусад үед тэрээс нь гарах эрхгүй байсан – чөлөөтэй зорчихыг нь хязгаарласан, чөлөөт цаг гаргаж өгдөггүй байсан.

Аавд нь анх амласнаас эсрэгээр сургуульд огт явуулаагүй учир түүний бусад нөхцөл байдал дээрдэнэ гэх ямар ч итгэл найдваргүй байсны зэрэгцээ шүүгдэгч нараас бүрэн хараат болсон байв.

Шүүхээс Францын Эрүүгийн хуулийн 225-13, 225-14 дүгээр зүйлд заасан зохицуулалт нь Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйл (албадан хөдөлмөр болон боолчлол)-д баталгаажуулсан эрхийг огт хамрахгүй боловч явцуу буюу хязгаарлагдмал агуулгаараа хүний хөдөлмөрийг мөлжиж, эрхэм чанарт нь харшилсан орчин нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулсан байна гэж тус тус дүгнэсэн байна.

**Хоёр дахь алхам:** Шүүхээс уг хэргийн шүүгдэгч этгээд нь хохирогч дээр өмчийн эзний хувиар хэрэгжүүлдэг эрхийг хэрэгжүүлээгүй учир боолчлолын шинжийг хангахгүй байна гэж тогтоосон.

**Гурав дахь алхам:** Шүүхээс “бусдын эрхшээлд байлгах” гэсэн ойлголтыг авч үзээд Европын комиссоос гаргасан тодорхойлолт болон жишгийн эрх зүйг хэрэглэх нь зүйтэй гэж үзсэн байна.

Сургагч багшийн зүгээс цааш лавшруулан асууж болох зүйлс:

Нэгэн судлаачийн тэмдэглэснээр энэхүү хэрэг нь “боолчлол болон албадан хөдөлмөр гэсэн хоёр ойлголтын ялгаа заагийг хэвээр нь үлдээхийн зэрэгцээ хооронд нь орхигдсон орон зайг бусдын

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

эрхшээлд байлгах гэсэн тодорхойлолтоор нөхсөн<sup>35</sup> Оролцогчдоос үүнтэй санал нэгдэж буй эсэхийг нь лавлаарай. Франц улс хэдэн жилийн дараа дотоодын хууль тогтоомждоо өөрчлөлт оруулж, Эрүүгийн хуульдаа албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийг нэмсэн байдаг.

<sup>35</sup> Virginia Mantouvalou, "Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers", in *Industrial Law Journal*, Vol. 35, December 2006, pp. 395, 406-407

## Модуль 3. Албадан хөдөлмөрийг таньж тогтоох, мөрдөн шалгах

3.1 дэх хэсэг. ОУХБ-аас тодорхойлсон Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг ба албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж

3.2 дахь хэсэг. Албадан байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг тодорхой хэргийн жишээн дээр илрэх

3.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг дангаар болон хавсарсан байдалтай илрэх

3.4 дэх хэсэг. Хуулийн этгээдэд хүлээлгэх эрүүгийн эрх зүйн хариуцлага

3.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголт

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суралцахуйн зорилт | <p>① Албадан хөдөлмөр байж болзошгүй тодорхой тохиолдол, хэв шинжийг дангаар нь болон хавсарсан байдлаар нь таньж тогтоох чадвар эзэмшиж, энэ төрлийн хэргийг илрүүлэн шалгаж шийдвэрлэхэд мэргэжилтний хувиар хувь нэмэр оруулах</p> <p>② Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг боловсруулсан зорилго, хэрэглээний талаар, мөн албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдэг болон үндсэн шинжийн ялгааг танин мэдэх; эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд ашиглаж</p> <p>③ Бусад улс оронд шийдвэрлэгдсэн бодит хэргээс албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг хэрхэн таньж тогтоодог, тодорхойлдог талаар болон албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдгийг хэрхэн байдгийг мэдэх</p> <p>④ Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголтыг танин мэдэх, зайлсхийх</p> |
|                    | <p><u>3.1 дэх хэсэг:</u></p> <p>✓ ОУХБ-ын тодорхойлсон албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгүүд болон эдгээрийг гаргасан зорилгыг танин мэдэх</p> <p>✓ Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж болон дээрх шинж тэмдэг хоорондын ялгааг мэддэг болох</p> <p>✓ Дээрх шинж тэмдгүүдийг дангаар нь болон хавсарсан байдлаар агуулсан албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг бусад улсын шүүх хэрхэн шийдвэрлэдэг талаар мэдэх</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                    | <p><u>3.2 дахь хэсэг:</u></p> <p>✓ Албадан хөдөлмөрлүүлсэн, хүн худалдаалсан бодит хэргийг бусад улс орны шүүхээс хянан шийдвэрлэсэн талаар, мөн эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд нэг буюу хэд хэдэн шинж баримтаар эсхүл эргэлзээтэйгээр илрэх үед албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг хэрхэн тодорхойлдог талаар танин мэдэх</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                    | <p><u>3.3 дахь хэсэг:</u></p> <p>✓ Зөрчлийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйг дангаар нь бус, цогц байдлаар авч үзэх үндэслэл, хэрэгцээ шаардлагыг танин мэдэх</p> <p><u>3.4 дэх хэсэг:</u></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | ✓ Монгол Улсад болон бусад улсад хуулийн этгээдийн хүлээдэг хууль зүйн хариуцлагын талаар ойлголттой болох                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                         | 3.5 дахь хэсэг:<br>✓ Ихэнх хохирогч нь эмзэг бүлгийн хүн байдаг бөгөөд ийм байдалтай гэж анзаарагдахгүй, эсхүл тодорхой давуу эрх, боломж бололцоотой мэт харагдах хохирогч нарыг орхигдуулахгүй байхад анхаарах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Үндсэн ойлголт, нэр томъёо              | <ul style="list-style-type: none"> <li>ОУХБ-аас тодорхойлсон дээрх шинж тэмдгийг албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг илрүүлэхэд ашиглах хэрэгтэй боловч эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үндсэн оролцогчид тэдгээрийн талаар иж бүрэн мэдлэг ойлголттой байж, зөвхөн эдгээр шинж тэмдэгт найдах, шууд утгаар нь хэрэглэхээс зайлсхийвэл зохино.</li> <li>Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, эмзэг байдлыг нь далимдуулах, хууран мэхлэх, түсгаарлах, өрийн барьцаанд оруулах</li> <li>Зөрчил ба албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг</li> <li>Хуулийн этгээдэд хүлээлгэх эрүүгийн эрх зүйн хариуцлага</li> </ul> |
| Арга зүй                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Сорил: Сургалт эхлэхийн өмнө дэлгэц, дээр гаргаж, эсхүл хэвлэн тарааж ажиллуулна.</li> <li>Лекц</li> <li>Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Унших судлах эх сурвалж                 | <p>ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг</p> <p>Хүнийг хөдөлмөрийн мөшлөгт оруулах зорилгоор худалдаалсан гэмт хэргийн талаарх жишгийн эрх зүйн судалгаа, Эцсийн тайлан, Европын холбоо, 2015</p> <p>ОУХБ болон Европын комиссоос гүйцэтгэсэн Дельфигийн судалгааны үр дүнд боловсруулсан хүн худалдаалах гэмт хэрэг байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг, ОУХБ, 2009</p>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Санал болгож буй хугацаа, цаг төлөвлөлт | <p>Сорил</p> <p>3.1 дэх хэсэг. ОУХБ-аас тодорхойлсон Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг ба албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж</p> <p>3.2 дахь хэсэг. Албадан байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг тодорхой хэргийн жишээн дээр илрэх</p> <p>3.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг дангаар болон хавсарч илрэх</p> <p>3.4 дэх хэсэг. Хуулийн этгээдэд хүлээлгэх эрүүгийн эрх зүйн хариуцлага</p> <p>3.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголт</p> <p>Бүлгийн ажил</p>                                                                                                               |
|                                         | <p>10 минут</p> <p>20 минут</p> <p>60 минут</p> <p>15 минут</p> <p>15 минут</p> <p>15 минут</p> <p>25 минут</p> <p>160 минут</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

**СОРИЛ**

1. ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх 11 шинж тэмдгийг тодорхойлж гаргасан бөгөөд гишүүн улсын шүүгчдийг албадан хөдөлмөрийн хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ заавал хэрэглэхийг шаарддаг.

☐Үнэн ☐Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Эдгээр шинж тэмдэг нь тухайн тохиолдол нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэсэн анхаарал татсан шинжийн буюу сэрэмжлүүлэх үүрэгтэй юм. Тодруулбал, практикт ажиллаж буй хууль сахиулах байгууллагын алба хаагч албадан хөдөлмөр байж болзошгүй тохиолдлыг илрүүлэхэд ашиглах хэрэглэгдэхүүн юм. Шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч шүүгч нарын хувьд эдгээр шинж тэмдэгт хязгаарлагдахгүй боловч шийдвэрийн үндэслэлдээ эшлэн дурдаж болно.

2. Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагч нь газар зүйн хувьд алслагдсан, гадна орчноос тусгаарлагдсан ажлын байранд шалгалт явуулж албадан хөдөлмөрийн нөхцөлийг сэжиглэн тогтоох явцад тухайн газар ажиллаж буй хүмүүс хаанаас хэрхэн хоол хүнс, хувцас, ажлын багаж хэрэгслээ авдаг болохыг асууж тодруулдаг.

☐Үнэн ☐Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Алслагдсан буюу тусгаарлагдсан газар ажиллаж байгаа ажилтан нь өөрийн өдөр тутмын хэрэгцээний эд зүйлс, ажлын багаж хэрэгслээ ажил олгогчийн эзэмшилд байдаг дэлгүүрээс авахаас өөр аргагүй байдалд орох нь бий. Ийм байдал Амазоны ширэнгэн ойн бүсэд байрладаг ферм дээр, мөн усан тээврийн хөлөг онгоц дээр гарсан. Хөлөг онгоцон дээр ажилладаг нэгэн тохиолдол дээр зөвхөн уг хөлөг онгоц дээр байдаг ажил олгогчийн эзэмшлийн дэлгүүрээс хоол хүнс, хувцас, эм тариа, ажлын багаж хэрэгслээ авахаас өөр аргагүй байдаг бөгөөд эдгээр нь зах зээлийн үнээс 25 хувиар өндөр байдаг байна. Ажиллаж эхэлснээс хойш 4 жилийн дараа гэхэд ажил олгогчид төлөх ёстой өр төлбөр нь хасагдах бус, улам ихээр хуримтлагдсан. Уг хэрэгт шүүхээс "компанийн" буюу ажил олгогчийн дэлгүүр ажиллуулах нь ажилтан өрийн барьцаанд орох гинжин хэлхээг бий болгодог гэж дүгнэжээ.

3. Ажил олгогчийн зүгээс ажилтны хувийн бичиг баримт, бусад үнэ бүхий эд зүйлийг нь хураан авч барьцаалах үйлдэл нь дангаараа албадан хөдөлмөрт тооцогдоно.

☐Үнэн ☐Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Хэрэв ажилтан шаардлагатай үедээ эдгээр эд зүйлээ авах боломжгүй байдаг бөгөөд мөн эдгээр эд зүйлээ алдана гэж айж эмээсний улмаас тухайн ажлаас гарч чадахгүй байгаа тохиолдолд албадан хөдөлмөрийн шинж болно.

4. Илүү цагаар ажиллуулсны нэмэгдэл хөлс нь маш бага байдаг боловч ажилтан өөрөө үүнийг сайн дураараа зөвшөөрсөн тохиолдол нь ОУХБ-ын тодорхойлсон шинж тэмдгийн дагуу албадан хөдөлмөр болно.

☐Үнэн ☐Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Гол нь ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцааны мөн чанараас хамаарна. Ажилтан үнэхээр сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн бол албадан хөдөлмөр гэж үзэхгүй.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

5. Цалинг нь барьцаалах, эсхүл цалингаас нь хэт их хэмжээгээр суутгах зэрэг нь ажилтныг тухайн ажлын байранд заавал ажиллуулахад хүргэдэг тохиолдол нь ОУХБ-аас тодорхойлсон шинж тэмдгийн дагуу албадан хөдөлмөр болно.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Энэ нь ажилтныг цалингаа авч чадахгүй болох эрсдэлд оруулж, улмаар ажлаа орхин явах боломжгүй болгодог нэг арга юм.

**Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.**

3.1 дэх хэсэг. ОУХБ-аас тодорхойлсон албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг

ОУХБ-ын холбогдох судалгаа болон түршлагаас үзвэл албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг нь албадан хөдөлмөр, эсхүл хүн худалдаалах гэмт хэргийн тохиолдол байж болзошгүйг илтгэн заадаг хамгийн нийтлэг шинж тэмдэг буюу “сэжүүр” юм.

Эдгээр шинж тэмдэг нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч болсон хүнийг таньж тогтоох, яаралтай тусламж шаардлагатай байгаа эсэхийг тодорхойлоход нь хууль сахиулах байгууллагын алба хаагч, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, ТББ-ын ажилтан болон албадан хөдөлмөрийн тохиолдол дээр анхлан гардаж ажилладаг бусад хүнд туслах зорилгоор боловсруулсан хэрэглэгдэхүүн юм.

**Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг нь:**

- **Иж бүрэн, эцэслсэн шинж тэмдэг биш:** Эдгээр нь хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдыг чиглүүлэх, “сэжим” өгөх боловч албадан хөдөлмөр байж болзошгүй бүхий л нөхцөл байдлыг бүрэн илэрхийлэхгүй. Энэ хэрэглэгдэхүүнд ороогүй боловч албадан хөдөлмөрийг илтгэх өөр шинж тэмдэг байхыг үгүйсгэхгүй.
- **Нэг мөр эцэслэж тогтоосон нотолгоо биш:** Нэг буюу хэд хэдэн шинж тэмдэг тухайн нөхцөл байдалд ажиглагдаж байгаа нь гэмт хэрэг үйлдэгдсэнийг нэг мөр нотолж буй явдал биш юм. Өөрөөр хэлбэл, цаашид эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд шалгаж тогтоовол зохих нөхцөл байдлыг зааж чиглүүлж өгдөг.
- **Хэргийг тал бүрээс нь иж бүрэн үнэлэх явдал биш:** Албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдэг нь зөвхөн энэ гэмт хэргийг илрүүлэх хэрэгсэл бөгөөд хэргийн нөхцөл байдлыг үйл баримтын болон хууль зүйн агуулгаар нь тал бүрээс нь иж бүрэн үнэлж дүгнэж буй явдал огт биш.
- **Нэг мөр эцэслэн тогтоогоогүй:** Албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдэг нь хувирч өөрчлөгдөшгүйгээр эцэслэж тогтоогдсон зүйл биш. Албадлага, мөлжлөгийн шинэ тутам гарч буй хэлбэрт нийцүүлэн тогтмол өөрчлөн шинэчилдэг.

3.2 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг тодорхой хэргийн тохиолдол дээр илрэх нь

Энэхүү хэсэгт албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг тодорхой тохиолдлын жишээн дээр дэлгэрүүлэн авч үзнэ. Тохиолдол нь тухайн авч үзэж буй шинж тэмдэгт хамаарах боловч нэг хэрэгт түүнээс олон шинж тэмдэг зэрэгцээ илрэх боломжтой юм.

- Эмзэг байдлыг далимдуулах

Эмзэг байдлыг далимдуулах нь хохирогчид өмнө байсан эмзэг сул талыг далимдуулан ашиглах, эсхүл зориудаар үүсгэж ашиглахыг хэлэх бөгөөд тухайн улсын хэл, соёлыг мэдэхгүй байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй байх, нийгмийн цөөнх хэсэгт хамаардаг байх, бичиг үсэг мэдэхгүй байх зэргээр эмзэг сул талтай байж болно.

Палермогийн протоколын төслийг боловсруулах, зөвлөлдөх шатны баримт материалд “эмзэг байдлыг далимдуулах” гэдэгт “тухайн хүнд тэвчишгүй хүнд нөхцөл байдлыг нь орлохуйц бодит болон хүлээн зөвшөөрөхүйц хувилбар байхгүй байдал”-ыг ойлгохоор заажээ.<sup>36</sup> Энэ ойлголтыг туйлын өргөн хүрээнд тодорхойлсон.

ОУХБ-ын хувьд эмзэг байдлыг далимдуулах нь албадлагын нэг хэлбэр гэж үздэг.<sup>37</sup>

Харин тухайлсан улсын хууль тогтоох байгууллагын зүгээс “эмзэг байдал”, түүнийг далимдуулах явдлыг дор дурдсанаар тодорхойлсон байна:

- Албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн шинжийг хууль тогтоомжид нэг бүрчлэн зааж тодорхойлсон. Жишээ нь Францын Эрүүгийн хуулийн 225-4-1 дүгээр зүйлд хүн худалдаалах гэмт хэргийг тодорхойлохдоо *“Хохирогчийн нас, өвчин эмгэг, бие махбодын болон оюун санааны хомсдол, бэрхшээлтэй, жирэмсэн зэрэг эмзэг байдал нь илэрхий, эсхүл мэдсээр байж тухайн нөхцөл байдлыг нь далимдуулах”* гэж заасан байна. Мөн Люксембургийн Эрүүгийн хуулийн 382-2-(1)-2-д “энэ гэмт хэргийг үйлдэхдээ хохирогчийн эмзэг байдлыг, ялангуяа хууль тогтоомж зөрчсөн, эсхүл эрх зүй, нийгмийн байдал нь тодорхойгүй, жирэмсэн, өвчтэй, туйлдаж ядарсан, бие махбодын болон оюун санааны хомсдол, бэрхшээлтэй байдлыг далимдуулсан” байхыг ойлгохоор заажээ.
- Дээрх нэр томъёог тусгасан боловч тодорхойлоогүй. Жишээ нь Филиппиний 9208 дугаар хуулийн 3 (d) хэсэгт *“Аливаа хүнийг ятгах, хүчирхийлэл үйлдэх, айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх, эрх чөлөөг нь хязгаарлах зэргээр албадлага, хүч хэрэглэх, эрх мэдэл, ёс суртахууны давуу байдал, нөлөөллөө далимдуулах, урвуулах, өрийн барьцаанд оруулах, хууран мэхлэх зэрэг арга замаар шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлж ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх”*-ийг хэлнэ. Хууль тогтоогчийн зүгээс энэхүү ойлголтыг тайлбарлах орон зайг шүүгчийн дотоод итгэл үнэмшилд үлдээсэн байна.
- Мөн цөөнгүй улс орны жишгийн эрх зүйгээс үзвэл хувь хүний эмзэг байдлыг бичиг үсэг мэдэхгүй явдал (Малайзын 26 дугаар тохиолдол), газар зүйн байршлын хувьд тусгаарлагдсан (Бразилын 10 дахь тохиолдол) зэргээр тайлбарлан ирсэн.

Доорх хүснэгтэд “эмзэг байдал” (ажил олгогчийн зориуд бий болгосон эмзэг байдал гэх мэт) болон түүнийг “далимдуулах” үйлдлийн зарим жишээг үзүүлэв.

<sup>36</sup> TRAVAUX PRÉPARATOIRES of the negotiations for the elaboration of the United Nations Convention against Transnational Organized Crime and the Protocols thereto P. 347, C. Interpretative notes

<sup>37</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, Тэмдэглэл 169, 134 дахь догол мөр. 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 297 дахь догол мөр.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Хүснэгт №1. Хохирогчийн эмзэг байдал: Урьд байсан болон ажил олгогчийн зориуд бий болгосон

| Төрөл                                       | Тодорхойлолт                                                                                                                                                                                                                                                         | Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Хөндлөнгийн шинжтэй хүчин зүйлээс үлбаалсан | Оршин суух зөвшөөрөлгүй, боловсролгүй, санхүүгийн асуудал бэрхшээлтэй, өмнө нь хүчирхийлэлд орж байсан, сэтгэцийн гэмтэлтэй байсан гэх мэт хүчин зүйлс үүнд багтана. Урьд өмнө байсан эдгээр нөхцөл байдал нь тухайн хүнийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оруулдаг. | <p><b>Хууль зүйн болон ёс зүйн хариуцлага:</b> Ажил олгогч нь эдгээр эмзэг байдлыг далимдуулан ашиглахгүй байх үүрэгтэй юм. Харин сүрч боловсрох, шударгаар цалин хөлс авах, аюулгүй ажлын орчин нөхцөлийг нь бүрдүүлж дэмжлэг үзүүлэх ёстой юм.</p> <p><b>Зохицуулалтыг мөрдөх:</b> Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын журам, заавар зэрэг ажилтны эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалсан хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, стандартыг нягт мөрдөж ажиллах ёстой.</p>        |
| Ажил олгогч зориуд үүсгэсэн                 | Ажил олгогч эсхүл хүн худалдаалах гэмт хэрэг үйлдэгч этгээд нь бичиг баримтыг нь хураан авах, дэмжлэг туслалцаа авах нөхцөл боломжоос нь тусгаарлах, өрийн барьцаанд оруулах зэргээр эмзэг байдлыг шинээр бий болгох, эсхүл дордуулсан нөхцөл байдлыг хэлнэ.         | <p><b>Шууд хүлээх хариуцлага:</b> Ажил олгогч нь өөрөө зориуд бий болгосон (жишээ нь хангалттай цалин олгоогүй, аюултай орчин нөхцөл гэх мэт) эмзэг байдлын төлөө шууд хариуцлага хүлээнэ.</p> <p><b>Хууль зүйн үр дагавар:</b> Ажил олгогч ажилтны эмзэг байдлыг зориудаар хүндрүүлсэн бол торгууль, шийтгэл зэрэг хууль зүйн хариуцлага, үр дагавар үүсэх бөгөөд мөлжлөг нь хэр ноцтой байсан гэдгээс хамаарч албадан хөдөлмөр, хүн худалдаалсан үйлдэлд нь эрүүгийн хариуцлагын асуудал хөндөгдөнө.</p> |

Нийтийн яам v Чингиз Йонел, Абделла Боуссам, Вьерверийн эрүүгийн шүүхийн 69.98.954/06 (2007 оны 01 дүгээр сарын 15) дүгээр шийдвэр, Бельги

### Хэргийн үйл баримт, нөхцөл байдал

Мехмет Орманчи гэх Турк улсаас хууль бусаар цагаачлан ирсэн этгээд нь Ченгиз Йонел болон Абделла Боуссам гэх хүмүүсийн нарийн боовны цехэд хоёр сарын хугацаанд ажилласан байдаг. Мехметийн хувьд гурилын шуудай, уутыг суулаж цээрлэх, цехийн шалыг цээрлэх ажил хийдэг байлаа, 2006 оны 01 дүгээр сарын 24-ний өдөр нийгмийн халамжийн байцаагч ирж ажиллаад Орманчи нь зохиг зөвшөөрөлгүй хөдөлмөр эрхэлж байгаагаас гадна гар дээрээ цалин хөлс авдаггүй, зөвхөн зарагдаагүй үлдсэн бүтээгдэхүүнийг багахан олговор байдлаар авдгийг олж тогтоожээ.

Ингээд Ченгиз Йонел болон Абделла Боуссам нар нь "ОРМАНЧИ Мехметийг ажиллуулах, эсхүл эрхэм чанарт нь харцилсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд байлгах үүднээс ажилд авах, тээвэрлэх, шилжүүлэх, орогнуулах, хүлээн авах" үйлдлийг тус тус хийх замаар 2005 оны 08 дугаар сарын 10-ны өдрийн хуулийг зөрчсөн хэрэгт яллагдагчаар татагдсан. Тодруулбал, эрүүл ахуйн стандарт хангахгүй нөхцөлд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлстэйгөөр ажиллуулахаар анх ажилд авсан. Бодит байдалд зарагдаагүй үлдсэн жимс, ногооны үлдэгдлийг цалин болгож өгдөг байсан. Шүүдэгчид нь эдгээр үйлдлийг хийх явцдаа Орманчийн зохиг зөвшөөрөлгүй, нийгмийн болон эрх зүйн хувьд тодорхойгүй байгаа эмзэг байдлыг далимдуулсан нь хүндрүүлэх нөхцөл байдал болж байв.

### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

Шүүдэгч нар нь Орманчиг талх барих ажилд түслүүлэхээр ажилд авснаа хүлээн зөвшөөрсөн. Шүүрээс 2005 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрийн хуулийг баримтлан хүний эрхэм чанарт харшилсан нөхцөлд хүнийг ажиллуулах гэнт хэрэгт хохирогч өөрөө зөвшөөрсөн эсэх нь хамааралгүй гэж үзсэн. Орманчи шүүхийн хэлэлцүүлэгт өгсөн мэдүүлэгтээ 7 хоногт 3-4 удаа өглөөний 5 цагаас өдрийн 13 цаг хүртэл ажилладаг байснаа хэлсэн. Ахлын төлбөрт хоол хүнс авдаг байв. Боуссамын зүгээс Орманчид 30 евро өгсөнгэж байгаа боловч энэ талаар баримт нотолгоо байхгүйгээс гадна Орманчийн гүйцэтгэсэн ажил үүрэгт огт дүйлэхгүй бага хэмжээтэй гэж шүүх үзсэн.

Ингээд шүүхээс дээр дурдсан шинж байдлаас үзвэл эдийн засгийн хувьд нь мөлжлөгт оруулж байсан бөгөөд мөн Орманчи нь эмзэг байдалтай байсан нь тус тус "маргаангүйгээр" тогтоогдсон гэж үзсэн. Орманчиг энэ ажилд орохын өмнө тус улсад цагаачлах хүсэлтийг нь хэрэгсэхгүй болгосон бөгөөд нийгмийн халамж дэмжлэгийг нь зогсоосон байв. Тэрбээр эхнэр, гурван хүүхдийн хамт амьдардаг байсан бөгөөд нэг хүүхэд нь өвчтэй байв. Эдгээр нөхцөл байдал нь түүнийг ажил олгогчийн эрхшээлд ороход хүргэсэн нь туйлын тодорхой байсан. Мөн Боуссам нь хэрэв Орманчид өөр ажил буюу сонголт байсан бол Йонелийн нарийн боовны цехэд хэзээ ч ажиллахгүй байсан гэж боддог. Нийгмийн халамжийн байцаагчийн өмнө хүлээн зөвшөөрснийг шүүх шийдвэртээ онцлон дурджээ. Шүүхээс дээр дурдсан хуулийг шүүдэгчийн аль нь зөрчсөн гэж дүгнэсэн. Ингээд Ченгиз Йонелийг 14 сар хорьж 5000 еврогоор торгох, Абделла Боуссамыг 1 жилийн хугацаанд тэнсэж, 5500 еврогоор торгох шийтгэл тус тус ногдуулсан байна. Орманчи үг хэрэгт иргэний нэхэмжлэгчээр оролцохгүй гэж өөрөө шийдсэн тул гэм хорын асуудлыг шүүх шийдвэрлээгүй.

### ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Шүүхээс ажилтан зохиг зөвшөөрөлгүй оршин суух буюу ажиллах, мөн ар гэрийн гачигдалтай байгаа зэрэг нь эмзэг байдал мөн болохыг иж бүрэн тогтоож, шийдвэр гаргахдаа харгалзан үзсэн.

Ажилтан дээр дурдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг төдийгүй хоол хүнсний үлдэгдлээр цалингаа авахыг өөрөө зөвшөөрсөн байна. Харин шүүх үзэхдээ энэхүү зөвшөөрөл нь хуулийн дагуу хүчингүйд тооцогдоно гэж дүгнэсэн. Палермогийн протокол ёсоор тухайлан дурдаж хориглосон аргаар хохирогчийг зөвшөөрүүлсэн бол хамаарахгүй байхаар завсан боловч Бельгийн хууль тогтоомжид эдгээр арга нь гэмт хэргийг тодорхойлдог шинж бий, харин зөвхөн хүндрүүлэн авч үзэх нөхцөл байдал байгаа юм. Иймд Бельги улсын хувьд ажилтан хүний эрхэм чанарт харшилсан нөхцөлийг зөвшөөрөх гэсэн ойлголт байхгүй. Тодруулж хэлбэл, Бельгийн хууль тогтоомжийн зохицуулалт нь мөлжлөгт өртсөн хохирогчийг илүүтэй хамгаалахад чиглэж байна.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Хууран мэхлэх

Хууран мэхлэх нь ажил олгогч ажилтанд амаар болон бичгээр өгсөн амлалтаа биелүүлээгүй эс үйлдэхүйгээр илэрнэ. Албадан хөдөлмөрийн цөөнгүй тохиолдолд хүнийг мөлжлөгийн нөхцөлд оруулах үйл явц хууран мэхлэлтээр эхэлдэг. Улмаар ажилтан мэхлэгдсэн болохоо ухамсарлаж ойлгох үед ажил олгогчийн зүгээс өөрийн эрхшээл хяналтдаа үргэлжлүүлэн байлгах үүднээс өөр арга ашиглаж эхэлдэг. Иймд прокурор болон хуульч нарын хувьд тухайн гэмт хэргийн хүрээнд сүүлд хийгдсэн үйлдэл, үйл баримтаар хязгаарлагдахгүйгээр хохирогч албадан хөдөлмөрийн ийм байдалд ороход нөлөөлсөн анхдагч хүчин зүйлс, нөхцөл байдлыг буюу анх ажилд зуучилсан, оруулсан үйлдлийг давхар анхаарч шалгавал зохино. Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг цаг хугацааны хувьд удаан үргэлжилсэн бол үүнийг олж тогтоох нь бэрхшээлтэй. Цаашлаад ажилтан буюу хохирогч янз бүрийн заналхийлэл, дарамт, хүчирхийлэлд орсноосоо болоод өнгөрсөнд болж өнгөрсөн үйл явдлын талаар мэдэгдэж чадахгүй байх нь бий. Мөн гадаад ажилтны тухайд өөрийн эх орондоо ирсний дараа болсон үйл явдлыг мэдэгдэхгүй өнгөрдөг.

Мөн гэмт этгээдүүд тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэхийг ажилтнаар зөвшөөрүүлэхийн тулд хууран мэхлэх нь нийтлэг байдаг учир хэрэг нь илрээд шалгагдах явцдаа хохирогч өөрөө тухайн ажлыг зөвшөөрч хийсэн гэж өөрсдийгөө зөвтгөн тайлбарладаг. Ийм учир анхнаасаа тухайн ажлын байрны хаяг байршил, тавигдах шаардлага, хийж гүйцэтгэх ажил зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар ажилтанд мэддэг хэл дээр нь хангалттай тодорхой мэдээлэл өгсөн эсэхийг тодруулж шалгах нь чухал юм. Ажилтныг хууран мэхэлсэн тохиолдолд тухайн ажлыг сайн дураараа зөвшөөрөх гэсэн ойлголт байх боломжгүй бөгөөд дор оруулсан шүүхийн шийдвэрүүд нь албадан хөдөлмөрийн энэхүү нийтлэг шинжийн жишээ юм.

АНУ Ч. Барай, АНУ-ын Есдүгээр тойргийн давж заалдах шатны шүүхийн 20-10318 дугаар шийдвэр  
Тохиолдол №7. Хуурамч сурталчилгаагаар дамжуулан ажилд авч ажиллуулсан тохиолдол

### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

Шүүгдэгч Шармиста Барай болон Сатиш Картан нар нь 2014 оны 2 дугаар сараас 2016 оны 10 дугаар сар хүртэл хугацаанд доод тал нь зургаан "хүүхэд асрагч"-ийг ажилд авч гэртээ байлган ажиллуулсан байна. Хүүхэд асрагч нарыг өдөрт 18 цаг ажиллуулдаг, хоол ундгүй байлгадаг, ар гэрээс нь тусгаарласан, байнгын хэл амаар болон бие махбодын хувьд хүчирхийлэл үйлддэг, хүч хэрэглэх, хууль хяналтын байгууллагад мэдэгдэхээр заналхийлдэг, цалинг нь огт өгдөггүй зэрэг нөхцөл байдалд ажиллуулдаг байв.

Гэтэл интернетэд болон Энэтхэгт хэвлэгддэг сонинд ажлын зар тавихдаа цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар худал мэдээлэл оруулсан байв. Шүүхийн хэлэлцүүлэгт авагдсан нотлох баримтад дурдсанаар шүүгдэгч нар нь дараах аргаар ажилтнуудаа буюу хохирогч нарыг авсан байдаг:

- Цахим орчны болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зар тавьсан: Барай, Картан нар нь гэрийн үйлчилгээний ажилтан аргаар төрөл бүрийн сувгаар сурталчилгаа байршуулсан. Тухайлбал, pragathi.com зэрэг цахим хуудас, мөн Энэтхэгийн "Bepadu" гэх сонин болон бусад платформыг үүндээ ашигласан.
- Давтамж болон хамарсан хүрээ: Яллах дүгнэлтэд дурдсанаар pragathi.com цахим хуудаст 47 зар, "Sulekha US" гэх компанийн эзэмшлийн цахим хуудаст 7 зарыг 2014 оны 2 дугаар сараас 2016 оны 10 дугаар сарын хооронд тавьжээ.
- Худал агуулга: Эдгээр зар тавихдаа цалин хөлс (сард 2000 ам.доллар гэсэн), гүйцэтгэх ажил үүрэг, тухайн ажлыг гүйцэтгэх орчин нөхцөл зэрэг тухайн ажилтай холбоотой мэдээллийг худал агуулгатай тавьсан.

Улмаар хохирогч нарын нэг нь уг айлаас гарч зугтаан цагдаагийн байгууллагад хандсан бол өөр нэг хохирогч мөн зугтааж хөрш айлаас нь тусламж гуйсан байна.

Шүүгдэгч нарыг үгсэн тохиролцож хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн нь холбогдох хууль тогтоомжийн 18 U.S.C. §1594(b) гэсэн заалтыг, мөн уг гэмт хэргийг давтан буюу хоёр удаагийн үйлдэл хийснээрээ §1589(a) гэсэн заалтыг тус тус зөрчсөн гэж яллах дүгнэлт үйлдэн шүүхэд шилжүүлжээ.

### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Албадан хөдөлмөрлүүлэх хэрэгт нь шүүгдэгч нарт 188 сарын хорих ял оногдуулсан. Мөн Дүүргийн шүүхийн шүүгч гэм хорын асуудлыг шийдвэрлэж 15,657 ам.долларыг хохирогч нарт олгогдоогүй цалин хөлс болон бусад хохирлыг нь нөхөн төлүүлж олгох шийдвэр гаргасан.

### Дүн шинжилгээ:

Барай, Картан нарын гэмт хэрэг үйлдэхдээ хууран мэхэлсэн үйл ажиллагаа явуулсан нь хэвлэл мэдээлэл, цахим сүлжээгээр зар тавьж, хохирогч нарыг ажилд авснаар илэрч байна. Энэ үйлдэл нь гадна талдаа хууль ёсны ажил хөдөлмөрийн байдлаар халхавчлагдсан байх боловч хохирогч нарыг цааш хөдөлмөрийн мөjlлөгт оруулах, зүй бүс харьцах зэрэг бусад үйлдлийг нөхцөлдүүлсэн шинжтэй байсан.

Хэргийн дугаар 07821-2018-0-1801-JR-PE-02, 2019, Перу

### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

Филиппин улсын харьяат таван эмэгтэй Фейсбүүкт тавигдсан зарыг ихэд сонжин үзсэн. "Перуд ажилла" гэсэн нэртэй аккаунтаас байршуулсан үг зард, "Перу улсад өндөр цалинтай ажил" -д орохыг урьсан агуулгатай байв. Түүнд дурдсанаар сарын цалин нь 450 ам.доллар байхаас гадна Перу руу явах, ирэх хоёр талын тийзийн зардлыг хариуцна гэсэн байв. Улмаар Перуд сормуус хийдэг ажилд орохоор зурчлалын компанид хандан англи хэл буюу өөрсдийн мэддэг хэл дээр гэрээ хийв. Гэрээнд дурдсанаар өдөрт 8 цаг ажиллах бөгөөд хоол, байрыг ажил олгогч хариуцахаар байв. Ингээд Перу улсын Лима хотод ирэхэд нь огт мэддэггүй испаний хэл дээр өмнө тохирсон нөхцөлийг өөрчилж дахин гэрээ байгуулна гэв. Гадаад паспортыг нь хураан авсан. Хөдөлмөрийн нөхцөл нь өмнөхөөс уртасгасан цагаар буюу өдөрт 12 цаг ажиллахаар болгосон байв. Мөн ажил олгогч нь хэрэв ажиллахаас татгалзвал цагаачдлын албанд мэдэгдэнэ гэж сурдүүлэв.

Үүгээр зогсохгүй Филиппинээс ирүүлсэн замын зардал гэж 500 ам.доллар нэхсэн бөгөөд одоо авах цалингаараа энэ өрийг төлөх ямар ч боломжгүй байв. Энэ өрөө өгөхгүй бол цагаачдлын албанд мэдэгдэнэ гэж ажил олгогчийн зүгээс тогтмол сурдүүлж байсан бөгөөд улмаар зарим нь энэ нөхцөл байдлыг цагдаагийн байгууллагад мэдэгдэв.

Шүүгдэгч нарын зүгээс эдгээр ажиглан өөрсдөө зөвшөөрч гэрээнд гарын үсэг зурсан, мөн энэ асуудал нь гэмт хэрэг гэхээс илүүтэй анх Филиппинд байгуулсан гэрээний нөхцөлийг зөрчсөнтэй холбоотой иргэний эрх зүйн маргаан гэж тайлбарладаг.

### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Шүүхээс анх байгуулсан гэрээг испани хэл дээрх гэрээгээр сольсон үйлдэл нь хохирогчдыг хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулж худалдаалах гэмт хэргийг үйлдсэн арга байсан гэж үзэвд энэхүү асуудал иргэний эрх зүйн маргаан гэх үндэслэлийг няцаасан.

Ингээд нийт турван шүүгдэгчээс ажил олгогч болон хохирогч нартай гэрээ байгуулсан этгээдийг хүнийг хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор худалдаалах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, хорих ял оногдуулан үчруулсан гэм хорыг нөхөн төлүүлэхээр шийдвэрлэжээ. Харин гурав дахь шүүгдэгч буюу ажил олгогчийн эхнэрийн хувьд нөхөр нь байнгын бие махбодын болон сэтгэл санааны хүчирхийлэл үйлддэг байсан хохирогч гэдгийг шүүхийн шинжилгээгээр тогтоогдсон бөгөөд гэм буруугүй гэж үзсэн байна.

### ҮНДСЭН АСУУДАЛ:

Хохирогч нарыг нийгмийн цахим сүлжээнд худал зар байршуулах замаар эхэлж татаад дараа нь гэрээг нь оруулж солих байдлаар хууран мэхлэх үйл ажиллагаа явуулсан байна. Ажилтнуудаар өөрсдийнх нь ойлгодог англи хэл дээр гэрээ байгуулсан агад дараа нь огт мэддэггүй испани хэл дээр гэрээ байгуулахаар тусгасан байна. Энэ гэрээг дээр нь цалин хөлсийг нь анх тохирсноос тэн хагасыг нь өгөхөөр заасан байх төдийгүй Перугийн мөнгөн давсгэртээр олгоно гэж заажээ. Мөн Перуд хүртэл ирсэн замын зардлыг нэхсэн нь хууран мэхэлсэн шинжтэй байна.

Гэмт этгээдүүд ажилтны сонирхлыг нь татаж өөрийн эрхшээл хяналтдаа татан оруулахын тулд хууран мэхлэх аргыг ашиглана. Анх байгуулсан гэрээг оруулан сольсноороо ажилтнууд анхнаасаа эдгээрээ нөхцөлөө зөвшөөрч ажилласан гэж төөрөгдүүлэх зорилготой байсан байна.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хусье.

- Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах

Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах гэдэгт ажилтныг ажлын байранд нэвтрүүлэхгүй, эсхүл гаргахгүй байх, зугтахаас нь сэргийлж түгжих, байнгын хараа хяналтад байлгах (харуул хамгаалалт, камер гэх мэт)-ыг ойлгоно. Ажилтны ажлын байр болон амьдарч буй газар хооронд зорчин явах хөдөлгөөнийг нь хянадаг тохиолдолд мөн энэ шинж тэмдэгт хамааруулан авч үзнэ.

Тохиолдол №9. Хорьж цагдсан тохиолдол

Шаньси муж дахь Хар тоосгоны үйлдвэрийн хэрэг, БНХАУ

**ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

2006 оны эхээр энэ хэргийн шүүдэгч Хэнг Тинхан гэгч нь Шаньси мужид зохих зөвшөөрөлгүйгээр тоосгоны үйлдвэр ажиллуулах гэрээ хийсэн байдаг. Тэрбээр уг үйлдвэрээ хэвийн ажиллуулахын тулд өөр бусдын түслэмж авч 31 хүнийг өөр өөр газраас хулгайлж авч ирсэн байна. Эдгээрийн 9 нь оюуны хомсдолтой байжээ. Ердийн байдлаар ажилд авч ажиллуулна гэж хууран мэхлээд ирүүлсэн бөгөөд үнэн хэрэгтээ маш бага, эсхүл огт цалин хөлс өгдөггүй байв. Эрхшээлдээ оруулж хянах, хорьж, цагдахын тулд төрөл бүрийн арга хэрэглэж байснаас зарим тохиолдолд зодсоор байгаад амь насанд нь хүрэх зэргээр хүчирхийллийн ноцтой хэлбэрийг үйлддэг байв.

**Хорьж цагдсан үйлдэл**

- Цагдаж хорьсон: Олон цагаар ажиллуулсны дараа шөнийн цагаар том хэмжээний ажилтнуудын байранд цоожилдог байсан бөгөөд цоожтой байх хугацаа нь өдөрт 14-16 цаг байв. Өөрөөр хэлбэл, шөнийн харанхуйд оргож гарах боломжгүй байлгасан байна.
- Харуул хамгаалалт дор явах: Ахуйн хэрэгцээний эд зүйл авах, ариун цэврийн өрөө орох зэргээр байрыг орхин гарах тохиолдолд харуул дагаж явдаг байсан. Ийнхүү хянаж цагдах нь зугтаагдахаас сэргийлэхээс гадна ажилтнуудыг байнгын айдастай байлгахад чиглэж байв. Мөн ажилтнуудыг 4 том нохойгоор мануулдаг байсан.
- Биед нь гэмтэл учруулах: Зодож гэмтэл учруулахаас гадна тоосгыг гаргаж ирсний дараа хүчилж халуунаар нь бариулдаг байсан. Ердийн нөхцөлд ийм тоосго хөрөх хүртэл 5-6 өдөр болдог. Ийнхүү яарахын учир нь ажилтнуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг үл хайхарч бүтээгдэхүүний гарцыг дээд хэмжээнд нь тулгаж явдал байв. Хэрэгт авагдсан нотлох баримтууд болон эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээгээр хэд хэдэн ажилтан тодорхой түвшинд түлэгдсэн нь тогтоогдсон.

**Хүчирхийлэл үйлдэх, айлган сүрдүүлэх**

- Зодож шийтгэх: Харуулууд нь Хэнг Тинханы даалгасны дагуу ажилтнууд зугтах гэж оролдсон, эсхүл ажилдаа залхуурсан бол хүчирхийлэл үйлдэх замаар шийтгэж цээрлүүлдэг байв. Ийм байдал нь тогтмол шинжтэй байсан бөгөөд улмаар ажилтнуудын дунд эсэргүүцэх, зугтаах гэх мэт бодлыг нь үгүй хийж, шийтгүүлэхээс аих мэдрэмж бүрдүүлэх зорилготой байсан.
- Амь насдаа алдахад хүргэж хүн хэрэглэх: Хамгийн эмзэглэм нэгэн тохиолдол дээр Луй Бао гэдэг нэртэй ажилтныг харуул Жао Яанбин гэгч этгээд зодсоор байгаад амь насыг нь бүрэлгэсэн. Улмаар ажилтны цогцсыг тоосгоны үйлдвэрийн ар талын толгойд булсан.

**Сэтгэл зүйн хувьд албадах**

Айдас төрүүлэх: Байнга зоддог, хатуу чандаар хянадаг, өрсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлэхгүй бол бусдын нүдэнд илээр үр дагаврыг нь үзүүлдэг (хамт ажилладаг хүн нь зөрчил гаргасны улмаас зодуулахыг хардаг) зэрэг үйлдвэрийн дотоод орчин нөхцөл нь ажилтныг сэтгэл зүйн хувьд цагдаж хорих үүрэг гүйцэтгэж байсан. Тогтмол зодуулахаас аих айдастай болгосон нь ямар ч түгжээ цоожноос илүүтэй чөлөөтэй зорчих, оргох, зугтаахаас сэргийлдэг байв.

Сурвалтаар туршин баталгаажуулж эдэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүхээс тус улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хүнийг хууль бусаар хорьсон, албадан хөдөлмөрлүүлсэн үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзсэн. Шүүгдэгч нарыг албадан хөдөлмөрлүүлэх санаатайгаар гэмтэл учруулах (улмаар амь насыг нь хохироох), хууль бусаар хорих зэрэг хэд хэдэн гэмт хэрэг үйлдсэн гэм бүрүүтэйд тооцож, бүх насаар нь хорих, цаазаар авах, урт хугацаагаар хорих ял шийтгэсэн.

**ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ, ОНЦЛОН АНХАРАХ ЗҮЙЛС**

- Энэхүү хэрэгт ажигтнуудын чөлөөтэй зорчихыг хягаарласан арга нь биечлэн цагдаж хорихоос гадна дамжуулан эрхшээл, хяналтдаа оруулж, сэтгэл зүйн хувьд төөрөгдсөн байдал үүсгэсэн. Үүгээрээ энэ хэрэг нь хөдөлмөрлөх эрхийн болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх хэлэлцүүлгийн нэг онцгой эх сурвалж болж үлдсэн юм.
- Мөн энэ хэрэг нь Хятадын хууль тогтоомжид боолчлолын талаар тухайлсан тодорхойлолт байхгүй боловч хохирогчийн чөлөөтэй зорчихыг ноцтойгоор хягаарлах болон боолчлолтой төстэй нөхцөл байдалд байлгах үйлдлийн жишээ болж үлдсэн юм.

- Тусгаарлах

Хохирогчийг газар зүйн (тухайн ажлын байр нь хот суурин газар, зам, тээвэр, нийтийн үйлчилгээнээс зайтай, хүрч очиход хүндрэлтэй) болон нийгмийн хувьд (бусад хүнтэй харилцахад хэл, соёлын хувьд бэрхшээлтэй) тусгаарлах нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэнэ. Ажил олгогч ийм нөхцөл байдлыг далимдуулан ажилтныг ашиглан мөлжиж болдог.

Газар зүйн хувьд тусгаарлагдсан газарт ажилтныг ажиллуулахдаа үнэ төлбөргүй унаа тээвэр явуулахгүйгээр нөхцөл байдлыг далимдуулж, албадан хөдөлмөрлүүлж болдог. Нөгөө талаас нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагдсан нөхцөл байдлыг ч ажил олгогч далимдуулан бусдаас тусламж эрх хайх бололцоогүй болгодог. Дор оруулсан хэргийн хувьд Америк хоорондын хүний эрхийн шүүхээс хүн худалдаалах, түүнээс улбаатай боолчлох, бусдын эрхшээл дор оруулах, албадан хөдөлмөрлүүлэх зэрэг мөлжлөгийн шинжтэй үйл ажиллагааг хориглох үүргээ биелүүлээгүйн улмаас хүний эрх зөрчигдөхөд хүргэсэн үйл явдалд төрийн хүлээх үүрэг хариуцлагыг шууд бөгөөд цогц байдлаар шинжлэн тогтоосон шийдвэр байгаа юм. Ингэхдээ албадан хөдөлмөрийн тохиолдол дээр газар зүйн байршлын хувьд хүнийг тусгаарласан жишээг оруулж өгчээ.

Сургалтоор туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №10. Ажилтнуудыг үхрийн фермд тусгаарласан тохиолдол

**Хасенда Бразил Вердегийн ажилтнууд v. Бразил, Америк хоорондын хүний эрхийн шүүх, 2016**

**ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Хасенда Бразил Верде гэх ферм нь Бразилын Пара мужид байрладаг байв. 1988 оноос эхлээд уг ферм дээр "боолын хөдөлмөр" эрхлүүлж байна гэсэн гомдол ирж байснаас гадна мөн хоёр залуу алга болсон талаар мэдэгдсэн байдаг. 1996 онд Хөдөлмөрийн хяналтын хөдөлгөөнт бүлэг уг ферм дээр очсон бөгөөд зөвхөн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим зөрчлийг шийдсэн байдаг. Үүний дараа буюу 1997 онд Холбооны цагдаагийн газарт хоёр ажилтан нь хандсан бөгөөд тэд уг фермд ямар нөхцөлд байсан талаараа болон хэрхэн зугтааж гарснаа мэдүүлсэн байдаг. Тэдний өгсөн мэдүүлэгт үндэслээд Хөдөлмөрийн хяналтын хөдөлгөөнт бүлэг дахин ирж шалгалт явуултал туйлын хүнд нөхцөл байдал илэрсэн. Тухайлбал, хуванцар эд зүйлс, сүрэл зэргээр хүчиж далдалсан түр сууцанд байлгаж байснаас гадна эрүүл ахуйн наад захын нөхцөлийг бүрдүүлээгүй, цөөнгүй ажилтан өвчин туссан бөгөөд огт эмчилгээ хийгээгүй, усыг нь үүж хэрэглэх боломжгүй, нийт ажилтнуудыг галт зэвсэг зэргээр байнга айлгаж сүрдүүлсэн байдалтай байв. Энэхүү шалгалтын үр дүнд 81 ажилтныг аварч гаргасан байдаг. 2000 онд уг фермийн зүгээс боломжийн цалин, урьдчилгаа олговор, хөдөлмөрийн тааламжтай орчныг амлаж, дахин ажилтан авч эхэлсэн байна. Гэвч ажилтнууд газар дээр нь ирээд амьдрах байр нь тог цахилгаан, ор дэвсгэр, шүүгээ сав зэрэг наад захын эд зүйлс байхгүйг мэдэв. Дэврийг нь даавуун материалаар хүчиж бүрсэн учир байнга дусаал гоождог байв. Цаашилбал, цөөнгүй ажилтан гадаа дүүжин ор, тор зэрэг дээр хоног төөрүүлэхээс өөр аргагүй байв. Ариун цэврийн өрөө нь мод бутан дунд байдаг, хаалт хашлагагүй, шаардлага хангахгүй байсан учир зарим нь аргагүйн эрхэнд ойр байх гуу жалганд бие засаж, усанд ордог байв. Хоол хүнс хомс, чанар тааруу байснаас гадна хоолны зардлыг цалингаас нь суутгаж авдаг байв. Ингээд өдөрт 12 цагаас доошгүй хугацаагаар ажиллахын зэрэгцээ ямар ч эмнэлгийн тусламж авах боломжгүй байснаас олон хүн өвчин эмгэг тусдаг байв. Байнга албадлагад оруулдаг, зэвсэглэн хянадаг нөхцөл байдал дор ажилладаг байв. Энэ байдлыг орхин зугтахыг хүсвч байнгын ажиглалт хяналт тавьдаг, цалинг нь барьцаалж авсан, алслагдсан газар байгаа, эргэн тойронд нь зэрлэг ан амьтан сүрэглэн амьдардаг зэрэг нөхцөл байдал энэ бодлыг нь бололцоогүй болгодог байв.

Бие болон сэтгэл санааны хүчирхийлэлд өртсөний дараа хоёр залуу ажилтан оргож чадсан бөгөөд хэдэн өдрийн турш явсаар Мараба хот дахь Холбооны цагдаагийн газарт очсон байна. Цагдаагийн байгууллага тэдний нөхцөл байдлыг сонсоод Хөдөлмөрийн яамтай холбогдон хойшлуулшгүй арга хэмжээ авч шалгалт явуулжээ. Шалгалтын явцад ажилтан бүр буцаж явах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлсэн. Хөдөлмөрийн яамны хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид нь тухайн үед илэрч тогтоогдсон боолчлолын 82 тохиолдол дээр гэрээг нь цуцлах, нөхөн төлбөр олгуулах шийдвэр гаргажээ. Тухайн эдлэнгийн газар 1998-2000 оны хооронд эрх бүхий байгууллагаас хэд хэдэн удаа ажиллагаа зохион байгуулж, 300 гаруй ажилтныг сулласан боловч компанийг огт эрүүгийн хариуцлагад татаагүйгээс гадна нэг ч ажилтанд нөхөн төлбөр өгөөгүй байна.

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүхээс Бразил улс боолчлол болон хүн худалдаалахаас ангид байх эрхийг зөрчсөн гэж үзээд (Америкийн хүний эрхийн конвенцын 6.1 дүгээр зүйл) шийдвэр гаргасан бөгөөд уг хэрэгт 2000 оны 3 дугаар сарын байдлаар тогтоогдсон үйлдэл, үйл явдлуудад холбогдуулан зохих ёсоор мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар асуудлыг нэг мөр шийдвэрлэх ёстой гэж тогтоожээ. Шүүхийн шийдвэрийн зорилго нь гэмт этгээдүүдийг боломжит богино хугацаанд олж тогтоон эрүүгийн хэрэг үүсгэн яллагдагчаар татан шалгаж, улмаар гэм буруутай нь тогтоогдвол эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх, мөн холбогдох бусад шаардлагатай арга хэмжээг авхуулахад чиглэж байв.

**Дүн шинжилгээ:**

Бразил улсын хойд хэсгийн Пара мужийн хамгийн том үхрийн фермийн нэг Бразил верде дээр хүнийг тусгаарлах замаар хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулдаг систем бий болгосон байна. Хохирогч нар нь 85,440,000 м.кв талбайг хамарсан, хөдөө орон нутагт байрладаг, эргэн тойрон зэрлэг ан амьтнаар байнга эргэлддэг газар байж, газар зүйн хувьд тусгаарлагдсан байв. Шүүхийн үзсэнээр "уг газрын зөвхөн байршил нь гэхэд ажилтны эрх чөлөөг хязгаарласан шинжийг бүрдүүлж байв". Алслагдсан газар тусгаарлагдсан гэж үзэхэд зөвхөн газар зүйн байршлаас гадна замын нөхцөл тааруу, тээвэр унаа байхгүй зэрэг хүчин зүйлс нөхцөлдүүлж байсныг дурдах нь зүйтэй. Амь насаа алдахаас айж оргосон гарсан хоёр ажилтны хувьд шигүү ойгоор явган явсаар авто зам хүрсэн бөгөөд тэндээсээ ачааны машины жолоочоос тусламж гүйн ойролцоо хотод нэг өдрийн дараа ирсэн байна. Цаашлаад тээвэр унаа байхгүй



*Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

нь ажилтнууд өөрөө хүсвэл өөрийн хот, сууриндаа буцан явах боломжийг хязгаарласан байна. Фермд ажиллахаар ирсэн хэсэг ажилтны хувьд автобус, галт тэрэг болон ачааны машин дамжин гурван өдөр явж байж ирсэн байдаг. Иймд тээвэр унаа дутагдаж байсан нь эдгээр ажилтныг урхидан эрхшээлдээ байлгах гэсэн гэмт этгээдүүдийн арга тактик болсон байдаг. Прокурорын байгууллагаас дүгнэхдээ тусгаарлагдсан байршилтай, цалин хөлс өгдөггүй, мөн зэвсэглэн хянадаг нөхцөл байдлыг үзвэл "хувийн хэвшлийн шорон байсан" хэмээн тодорхойлсон байна (179 дүгээр зүйл).

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэл

Ажилтныг өөрийг нь болон хамтран ажиллагсад, эсхүл гэр бүлийн гишүүдийг нь хүчирхийлсэн байж болно. Мөн анх тохиролцоогүй ажил үүргийг албадан гүйцэтгүүлэх зорилгоор хүчирхийлэлд оруулж болно. Хүчирхийлэл нь ямар ч тохиолдолд сахилгын шинжтэй арга хэмжээнд тооцогдоггүй.

Тохиолдол №11. Ажилтныг шийтгэж зодсон, хорьж цагдсан тохиолдол

**Золетич болон бусад v. Азербайжан, 2021, Европын хүний эрхийн шүүх**

Хэрэгтэй танилцаад хүчирхийллийн үйлдлийг тодорхойл. Энэ хэрэгт тэвчишгүй нөхцөлд амьдруулахаас өөр зүйл тодорхойгүй байна.

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

“Сербаз дизайн, барилга” ХХК-ийн төлөөлөгчид Босни-Герцеговин улсаас нийт 33 ажилтан сонгон Азербайжан руу барилгын түр ажилтнаар ажиллуулахаар авч явсан байна. Эдгээр ажилтан тус улсад барилга дээр ажилласан бөгөөд зарим барилгыг нь төрийн байгууллагаас захиалсан байв. Азербайжанд ирсний дараа компани паспортыг нь хураан авсан бөгөөд тус улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлгүй байв. Эдгээр хүмүүсийг ажилтны байр болгон өөрчилж зассан таван байшинд байрлуулсан бөгөөд 12-24 хүн нэг өрөөнд хамт оруулж давхар орон дээр унтуулж байв. Эдгээр байшин нь үндны үсгүй, халуун үс, хий, халаалтгүй байсан бөгөөд амьдрах нөхцөл нь туйлын хүнд байсан. Компаниас тогтоосон маш хатуу дотоод журмыг мөрдөх ёстой байснаа ажилтнууд хэлжээ. Эдгээр журмын талаар ажилтнуудын байрны хана, хаалган дээр анхааруулга болгон байрлуулсан бөгөөд зөрчсөн тохиолдолд торгох, зодох, “тухайлан бэлдсэн газар хорих”, сүрдүүлэх зэргээр шийтгэдэг байв.

Хэсэг хугацаа өнгөрсний дараа цалингаа авч чадахгүй болж, амьжиргааны хэрэгцээгээ ч хангаж чадахгүйд хүрчээ. Тэд Сербаз компанид холбогдуулан харьяа Сабайл дүүргийн шүүхэд хандан нэхэмжлэл гаргасан бөгөөд үүндээ цалингаа нөхөн төлүүлэх, эрхийг нь зөрчсөнтэй холбоотой эдийн бүс гэм хорыг шаардсан байна. Гэтэл шүүхээс эдгээр ажилтан нь өөр компанитай гэрээ байгуулсан, дараа нь Сербайз компани руу түр шинжтэйгээр шилжүүлсэн байгааг тогтоожээ.

Улмаар эдгээр ажилтан Европын хүний эрхийн шүүхэд хандсан. Засгийн газрын зүгээс тэдний гаргасан бодит нөхцөл байдал, үйл баримтын талаарх зүйлсийг няцаагаагүй бөгөөд тэдний тавьсан шаардлага, гаргасан үндэслэлийн талаар хууль сахиулах байгууллагаас нь шалгасан эсэх талаар ямар нэг мэдээлэл гаргаж өгөөгүй байна.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүх Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлийн 2 (Боолчлол, албадан хөдөлмөрийг хориглох) дахь заалт зөрчигдсөн байх бөгөөд энэ нь тухайн улсын Засгийн газрын зүгээс эдгээр ажилтнуудын гаргасан албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх асуудалд эрүүгийн хэрэг үүсгэн үр дүнтэй шалгаж шийдвэрлэх үүргээ биелүүлээгүйгээс шалтгаалсан байна гэж үзжээ.

Хохилогчдын мэдүүлэгт дурдсанчлан бие махбодын хүчирхийлэлд өртдөг байсан гэж шүүх үзсэн. Гэмт этгээдүүдийн зүгээс эдгээр ажилтанд маш хатуу дүрэм гарган мөрдүүлсэн. Хэрэв эдгээр дүрэм журмыг хүндэтгэн мөрдөөгүй бол зодох, хорих зэрэг шийтгэл оногдуулдаг байв. Цаашлаад мөн дүрмээр ажлын бус цагаар дээр дурдсан байраа орхихыг хориглодог байжээ.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Шүүхийн шийдвэрт мөн 2009 оны хоёрдугаар хагасаас эхлээд цалинг нь зогсоож, үүний араас тэдний эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх нь улам бүр нэмэгдсэн талаар дурджээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулсантай холбоотойгоор тэвчишгүй хүнд нөхцөлд үргэлжлүүлэн албадан ажиллуулах арга хэрэгсэл нь хүч хэрэглэх явдал болсныг тэмдэглэсэн. Мөн ажлын талаар гомдол гаргасан ажилтнуудын эсрэг бие махбодын хүчирхийлэл үйлддэг байсныг дурдсан. Эцэст нь дүгнэвэл, эдгээр нөхцөл байдал нь ажилтнуудыг тэвчишгүй хүнд нөхцөлийг эсэргүүцэх боломж нөхцөлийг арилгах, улмаар хүсэл зоригийн эсрэг албадан ажиллуулах зорилгоор хүч хэрэглэдэг байсан нь тодорхой тогтоогджээ.



Нийтийн прокурор v Секда Сомон болон бусад, №19/404 SC/CRML, 2022 оны 6 сарын 22-ны өдөр Вануату улсын шүүхийн шийдвэр

### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ

Бангладеш улсад нийт 107 ажилтан Австрали, Куба, Шинэ Каледони зэрэг улсуудад өндөр цалинтай боломжийн ажлын байр санал болгож байгаа ажилд зуучлагч нарын саналд татагдсан байна. Гэвч ажилд зуучлах үйл явцын төгсгөлд тэднийг Вануату улсад ирүүлжээ. Энэ бүх үйл ажиллагааг дөрвөн этгээд зохион байгуулсан байна. Тэднийг эхлээд Энэтхэгт авчирсан бөгөөд их хэмжээний бэлэн мөнгө өгч Вануату улсын хилээр нэвтрүүлсэн бөгөөд зорилго нь мөнгө угаахад чиглэж байв. Ингээд Вануатад ирсэн даруйд нь тэдгээр ажилтнуудын зорчин явах болон хувийн бичиг баримтыг хураан авч, тухайн бүлгийн толгойлогчийн ажиллуулдаг хувцас үйлдвэрлэлийн цехэд ажиллуулж эхлэв. Уг цех нь Өмнөд Африкт бүртгэлтэй өөр нэг компанийн нэр, лого, бизнес загварыг хууль бусаар ашиглан үйлдвэрлэл явуулдаг байсан бөгөөд үл мэдэгдэх арга барилаар гар ажиллагааны зарчмаар ажилладаг байв.

Ажилтнууд толгойлогчийн эзэмшлийн байранд амьдарч байсан бөгөөд ажлын бүс цагаар байрнаасаа гарахгүй байх, мөн бусадтай холбоо барихгүй байхыг шаардан гэр ахуйн ажил хийлгэж байсан. Цаашлаад дээрх бүлгийн гишүүд тэднийг барьж хадан цохион дээр гарган хагархай шилээр амь насанд нь заналхийлсэн. Мөн бүлгийн толгойлогч тэднийг машинаар дайрах, хоолойг нь хэрчиж модноос дүүжлэх, ширэнгэн ойд аваачин орхих, хөлдөөгчинд хийж хөлдөөх, цогцосны зургийг нь дарж ар гэрт нь илгээх зэрэг харгис хэрцгий зүйл хийх талаар ярьдаг байв.

Байнгын цуглралт зохион байгуулж, бусдынх нь нүдэн дээр ажилчдыг зэвсэг болон зэвсгийн чанартай эд зүйлсээр зодох, мод, углаашаар занчих зэргээр биемахбодид нь гэмтэл учруулж, айдас хүйдэстэй орчинг зориуд бүрдүүлсэн. Цалин хөлсийг олгохгүй саатуулж, үндэслэлгүйгээр суутгаж байсан. Ингэхдээ тус улсад огт байхгүй орлогын татвар гэх мэтээр шалтагласан. Мөн ажилтнуудыг урт хугацаанд тэвчишгүй хүнд нөхцөлд байлгаж, чанар тааруу хоол үнд өгч ажиллуулсан.

Улмаар зарим ажилтан тухайн нөхцөл байдлаас зугтаж, цагдаад хандсан. Эдгээрийн зарим нь тэр даруйдаа нутаг буцаагдсан бол бусад нь үлдэж, гэмт хэргийн талаар мэдүүлэг өгсөн байдаг. Гэхдээ олонх нь өөрт тохиолдсон зүйлсийн талаар мэдүүлэх хүсэлгүй байв.

### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

Шүүх дээрх дөрвөн этгээдийг хүн худалдаалах (Эрүүгийн хууль, 102(b) зүйл) болон боолчлолын (Эрүүгийн хууль, 102(a) зүйл) гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцсон.

### ГОЛ АСУУДАЛ

Хохирогч болсон ажилтнуудыг зөвхөн мөнгө угаах төдийгүй боолын хөдөлмөрт ашиглан мөлжих зорилгоор худалдаалжээ. Мөн тэдэнд шийтгэл болгож төрөл бүрээр биемахбодын хүчирхийлэл үйлдсэн байна. Цаашлаад байрлаж буй газраасаа гарч болохгүй, гэр ахуйн ажил заавал хийх, бусадтайгаа болон ар гэртэйгээ харьцахгүй байх зэрэг дүрэм тулгаж мөрдүүлсэн. Ингээд дүрэм зөрчсөн гэж үзвэл хүчирхийлэл үйлдэж шийтгэдэг байсан.

Бие махбодын хүчирхийлэл нь айдас хүйдэс бүхий орчинг бүрдүүлэх арга юм. Айдас хүйдэс нь хохирогч нарын дунд итгэл найдвараа алдсан, айж эмээсэн мэдрэмжийг, тухайн бүлгийн толгойлогч гэх этгээдэд өмчийн эзний мэдрэмжийг бий болгосон. Улмаар бие махбодын болон сэтгэл зүйн хувьд халдан довтолж, тэднийг өөрийн эрхшээлд байгаа, өөрт нь таалагдахгүй бол сайнаа үзэхгүй гэсэн төсөөлөл, санаа бодлыг тулгаж байсан.



- Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх

Хөдөлмөрийн харилцаанд ажилтныг айлган сүрдүүлдэг, заналхийлдэг нөхцөл байдал байгаа нь ажилтан өөрөө сайн дурын үндсэн дээр уг ажлыг анхнаасаа зөвшөөрч гүйцэтгээгүй, эсхүл айлган сүрдүүлсэн, заналхийлсэн цагаас эхлээд анх өөрөө сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн шинж байдал дуусгавар болсон байх өндөр магадлалтай байдаг. Хуульч мэргэжилтнүүдийн хувьд ийм шинж тэмдэг нь ажил олгогчийн зүгээс тухайн ажлыг анх зөвшөөрч хийсэн гэж албадан хөдөлмөрлүүлсэн үйлдлээ зөвтгөн тайлбарлаж буй нөхцөл байдал, тохиолдлыг бодитой үнэлж дүгнэхэд тун ач холбогдолтой байдаг. Сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөх шинжийг аливаа ажлаас салгаж ойлгох боломжгүй бөгөөд харин айлган сүрдүүлсэн, заналхийлсэн цагаас эхлээд сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч байсан ажил албадан хөдөлмөрт хувирч шилжсэнийг илтгэнэ.

Илэрхий байдлаар хүч хэрэглэхээр заналхийлэхээс эхлээд далд байдлаар сэтгэл зүйн хувьд айлгаж сүрдүүлэх зэрэг олон хэлбэр бий. Зарим сүрдүүлэг, заналхийллийн хувьд хөдөлмөрийн харилцааны гадна талаас бодитой ажиглагдахааргүй байж болно. Ажилтныг сүрдүүлдэг нийтлэг хэлбэр нь гадаадын иргэн, харьяатын албанд хууль бусаар оршин суугааг нь мэдэгдэх, цалин хөлсийг нь өгөхгүй байх, тодорхой газар, орон байранд нь нэвтрүүлэхгүй, гэр бүлийн гишүүдэд нь гэм хор учруулах, ажлын орчин нөхцөлийг нь дордуулах, тухайн ажлыг чөлөөтэй орхин явах гэх мэт тодорхой эрх, боломжийг нь хасаж хязгаарлахаар сүрдүүлэх зэрэг байдаг.

Харин хууль сахиулах, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын алба хаагчдын зүгээс албадан хөдөлмөрийн шинж байгаа эсэхийг тогтоохдоо тухайн ажилтны нөхцөл байдал нь ямар байсан, айлган сүрдүүлсэн, заналхийлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэрхэн ойлгож хүлээн авч байсныг гярхай шинжлэн тогтоох нь чухал юм. Энэ шинж тэмдэг албадан хөдөлмөрийн тодорхой тохиолдол дээр хэрхэн илэрдгийг дараах шүүхийн шийдвэрээс олж үзэх боломжтой.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №13. Барилгын салбарт ажилтныг айлган сүрдүүлсэн, заналхийлсэн тохиолдол

Сейшелийн Арлуудын Бүгд Найрамдах Улс в. Файсаль Алам, [2018] SCSC 946, Сейшелийн Арлуудын Дээд шүүхийн 2018 оны 10 дугаар сарын 19-ны өдрийн тогтоол

#### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

Сейшелийн Арлуудад Ф.А гэх этгээд Хүн худалдаалахыг хориглох тухай 2014 оны хуулийг дөрвөн удаагийн үйлдлээр зөрчсөн хэрэгт эрүүгийн хариуцлагад татагджээ. Тэрээр Бангладешийн дөрвөн иргэнийг тус улсад цалин сайтай, боломжийн нөхцөлтэй, ажиллаж амьдрах таатай орчинтой ажил амлан зүүчилсэн. Гэвч бодит байдал дээр мөлжлөгийн шинжтэй ажил хөдөлмөр хийлгэж, айлган сүрдүүлж байсны зэрэгцээ туйлын тааруу орчин нөхцөлд байрлуулав.

Хохирогч нарын зүгээс Бангладешт байхдаа М.А (шүүгдэгчийн төрсөн ах) гэх этгээдэд их хэмжээний бэлэн мөнгө өгсөн, мөн тус улсад ирснийхээ дараа шүүгдэгчид мөнгө өгсөн талаараа мэдүүлсэн. Улмаар анх амалж байснаас илүү дор нөхцөлд өөрсдийнх нь зөвшөөрлийг авахгүйгээр гуравдагч этгээдэд гэрээлэн ажиллуулж байснаас гадна цалин хөлсийг нь олгохгүй, бичиг баримтыг нь хураан авсан байдалтай байв.

Нэг ажилтан цалингаа дөрвөн сарын хугацаанд авч чадахгүй байсан учир шүүгдэгчид энэ талаар сануулж хэлсэн боловч хутга барин дайрч сүрдүүлсэн. Өөр нэг ажилтныг энэ талаар бусдад мэдэгдвэл ар гэрт нь хор хөнөөл учруулахаар сүрдүүлсэн. Эдгээр сүрдүүлэг, заналхийлэл нь хохирогч нарыг эрх бүхий байгууллагад асуудлыг мэдэгдэхээс сэргийлэх зорилготой байсан.

#### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

Шүүхээс ажил олгогч нь Хүн худалдаалахыг хориглох тухай 2014 оны хуулийн 3(1) дүгээр зүйлийн (a), (b), (e), мөн 5(1) дүгээр зүйлийг тус тус баримтлан хүн худалдаалах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, мөн хуулийн 5(2)-т заасны дагуу шийтгэл оногдуулах нь зүйтэй гэж үзжээ.

#### Дүн шинжилгээ:

Шүүх дараах хэд хэдэн хүчин зүйлсийг анхааралтай шинжилсэн:

Гэм буруугийн буюу субъектив талын асуудал: Шүүгдэгч этгээд анхнаасаа хохирогч нарыг ашиглан мөлжиж албадан хөдөлмөрлүүлэх сэдэл зорилготой байсныг шүүх тогтоосон. Энэ нь гэмт хэргийг үйлдэх явцдаа хийсэн үйлдлүүд нь хохирогчийг хууран мэхлээд дараа нь өөртөө санхүүгийн давуу байдал, ашиг тус бий болгох зорилготой зориудаар төлөвлөгдсөн гэдэг нь нотлогдсон. Тухайлбал, паспортыг нь хураан авах, цалин хөлсийг нь олгохгүй байх, айлган сүрдүүлэх, албадах, өөрсдийнх нь зөвшөөрлийг авахгүйгээр гуравдагч этгээдэд дамжуулан гэрээлж ажиллуулах зэрэг үйлдлээр илэрч байна. Хутга барьж дайрсан, гэр бүлийн гишүүдийг нь заналхийлсэн зэрэг нь шүүгдэгч этгээд хохирогч нарыг эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэхээс сэргийлсэн шинжтэй үйлдэл байсан байна.

Гэмт үйлдэл буюу объектив талын асуудал: Шүүхээс хохирогч болох ажилтнуудыг ажилд зуучлан авах, тээвэрлэх, мөлжих шинжтэй үйлдэл хийсэн гэдгийг тогтоосон. Тодруулбал, шүүгдэгч нь өөрийн төрсөн ахаар дамжуулан хохирогч нарыг ажилд зуучлан авч тус улсад ирүүлэн улмаар мөлжлөгт оруулсан.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Бичиг баримтыг нь барьцаалах

Ажилтан шаардлагатай үедээ бичиг баримтаа авч чадахгүй байх, мөн ажил олгогчид өгч хадгалуулсан бичиг баримтаа алдах эрсдэлд хүрэхгүйгээр тухайн ажлын байрыг орхин явах бололцоогүй байдалд байгаа тохиолдолд албадан хөдөлмөрийн нэг шинж болно. Ялангуяа зохих зөвшөөрөлгүй гадаад ажилтанд энэ аргыг ашиглах нь нийтлэг байна.

Тохиолдол №14. Гэрийн үйлчилгээний ажил гүйцэтгүүлэхдээ бичиг баримтыг нь барьцаалсан тохиолдол

DPP (Cth) v Kannan & Anor, [2021] VSC 439, Мельбурн хот дахь Викториа мужийн дээд шүүх, Австрали

#### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

Энэ хэргийг хянан шийдвэрлэсэн тангарагтнуудын зүгээс “боол” гэж тодорхойлсон хохирогч нь 2007 онд Энэтхэгийн Тамил Наду мужаас жуулчны визээр Мельбурн хотод ирсэн байдаг. Түүнийг ирэхээс өмнө Каннан нарын эхнэр, нөхөр хоёр түүнийг Моунт Вэверли дэх гэртээ үйлчилгээний ажил хийлгэх, мөн визний болон замын зардлыг хариуцахаар амаар тохирсон байсан бөгөөд ирсний дараа паспортыг нь хураан авсан.

Хохирогч тухайн улсын хэлийг мэдэхгүй байсны зэрэгцээ охиныхоо хуримыг хийх гэж их хэмжээний өр тавьсан, өөрийн дөрвөн хүүхдийг өсгөн хүмүүжүүлэх зэрэг амаргүй нөхцөл байдалд байсан. Ингээд Австрали улсад 30 хоногийн аялал жуулчлалын визтэйгээр ирсэн бөгөөд ажил олгогч гэж этгээд бичиг баримтыг нь хурааж аваад хаана байгааг нь хэлээгүй бөгөөд улмаар эх орондоо буцах боломжийг нь хязгаарласан. Анх 80,000 орчим рупи буюу 900 долларын цалин санал болгож байсан боловч 2013 оноос хойш огт цалин өгөөгүй. Ажил олгогчийн зүгээс нийтдээ 185,000 рупиг 37 сарын хугацаанд өгсөн гэх боловч тангарагтны шүүхийн өмнө хангалттай нотлох баримт гаргаж өгөөгүй тул хэрэгсээгүй байна.

Хохирогч үг айлд долоо хоногийн бүх өдөр байнгын бэлэн байдалд гэрийн үйлчилгээний ажил хийж байснаас гадна эрүүл мэндийн даатгалд хамруулаагүй. Ажил олгогчийн зүгээс “манай гэр бүлийн хайртай гишүүн” гэсэн нэр зүүхээр оролдсон боловч үнэн хэрэгтээ хохирогчийг гадна орчноос тусгаарлахад чиглэсэн ноцтой үйлдлүүдийг хийсэн байв. Тухайлбал, олон хүн цугласан үед хүнтэй үг дуугарахыг нь хорьсноос гадна ар гэртэйгээ холбогдож ярихад нь байнгын хяналт тавьдаг байв.

Хохирогч үг айлд 8 жил амьдарч, хүүхдүүдийг нь асарч, гэрийн ажлыг нь хийж байжээ. Гэтэл 2015 онд биеийн байдал нь маш хүнд эмнэлэгт хүргэгдэн ирсэн байдаг. Эмчийн хэлснээр гар, хөлөн дээр нь олон тооны шарх сорвигтой, хэд хэдэн газар арьс нь цоорсон, биеийн хэм нь 28.5°C, жин нь 40 кг орчим буурсан, туйлдаж ядарсан байдалтай тун хүнд байсан байна. Улмаар гэмт этгээд өөрийн эрхшээл хяналтыг хадгалж үлдэх зорилгоор удаа дараа хууран мэхэлж худал хэлсэн. Анхнаасаа виз мэдүүлэх шатанд, мөн хэргийг шалгаж байх явцад ч эрх бүхий байгууллагад худал мэдээлэл гарган өгч байсан. Цагдаагийн байгууллагаас асуудлыг нарийвчлан шалгаж эхлэхэд хохирогчийн нэрийг худал хэлэх, үзлэг, нэгжлэгийн явцад хохирогчийн бичиг баримтыг гарган өгөхгүй байх зэргээр мөрдөн шалгах ажиллагааны бүхий л явцад “цагдаагийн алба хаагчдыг төөрөгдүүлэх, саад учруулах, худал хэлэх” үйлдэл гаргасан.

Тодруулбал, 2015 оны 7 дугаар сард түргэн тусламжийн эмч нар түүнийг маш хүнд байдалтай олсон бөгөөд Каннан нар хохирогчийн талаар худал мэдүүлсээр байсан тул Австралийн Холбооны цагдаагийн газрын Хүн худалдаалахтай тэмцэх баг мөрдөн шалгах ажиллагаа эхлүүлсэн байна. Хохирогчийн ар гэрийн зүгээс 2015 оны 8 дугаар сард консулдаа хандсан нь цагдаагийн байгууллагаас хэвийн эсэхийг нь нягтлах шалгалт хийсэн. Ингээд үзлэг нэгжлэг хийсний дараа сэжигтэн этгээдүүдийг

*Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

баривчилсан байна. Шүүх хуралдааны үеэр хохирогч эхнэр, нөхөр Каннан нарын зүгээс хүчирхийлэлд оруулдаг байсан, эрүүл мэнд нь хэрхэн доройтсон, ар гэртэйгээ харилцах эрх нь хэрхэн хязгаарлагдсан тухай мэдүүлсэн байна.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР**

Шүүх Каннан нарыг Эрүүгийн хуулийн 270.3(1)-д заасныг зөрчиж, хүнийг албадан боолчилсон, өмчлөлийн эрхэд хамаарах эрхийг хүн дээр буюу боол дээр хэрэгжүүлсэн гэсэн хоёр үйлдэлд гэм буруутай гэж үзсэн. Эхнэр Каннанд эдгээр хоёр үйлдэл тус бүрд нь 8 жилийн хорих ял оногдуулж зэрэгцээ байдлаар биечлэн эдлүүлэх, мөн эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд зориудаар саад учруулахыг завдсан үйлдэлд гэм буруутайд тооцож, 2 жил 6 сарын ял нэмж оноожээ. Нөхөр Каннанд хоёр үйлдэлд тус бүр 6 жилийн хорих ял оноож, зэрэгцээ байдлаар биечлэн эдлүүлэхээр тогтоосон байна. Хохирогч олгогдоогүй цалин хөлсөө нөхөн гаргуулахаар Австралийн шударга хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу нэхэмжлэл гаргасан бөгөөд 485,411.12 ам.долларыг нөхөн төлүүлэх шийдвэр гарчээ.

#### **Дүн шинжилгээ**

- Шүүхээс “хохилогчийн өдөр тутмын амьдралын аливаа асуудлыг бүрэн хяналтдаа оруулсан” бөгөөд боолчлолын талаар зөв ойлголт бүрдүүлэх үүднээс “том дарвуулт онгоцны доод хэсэгт эрэгтэйчүүдийг гинжлэн суулган, хамжлага дарлалын нөхцөлд хүчээр ажиллуулдаг гэж бидний төсөөлөл гүн суусан ойлголтоос ангижрах шаардлагатай юм. Боолчлол нь бие махбодын хувьд хүнийг хорьж цагдахгүйгээр илүү далд нарийн арга хэлбэрээр ч үйлдэгдэх бүрэн боломжтой. Хүнийг боолчлон ашиглах нь нэр төрийг нь гутаан доромжилж, нөхцөл байдлыг нь дордуулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчил болохыг бататган авч үзэх ёстой” гэж шийдвэртээ дурдсан байдаг.
- Ингээд шүүхээс “хатагтай Натаражаныг бие махбодын хувьд хүчирхийлсэн таны үйлдлийн хувьд прокурорын зүгээс түүнийг боолчлолтой төстэй нөхцөлд байлгасныг нотлон үнэмшүүлэх эдгээрийн аль ч шаардлагагүй гэж үзсэн”. Хохирогч хэд хэдэн өвчин эмгэг туссан нь үнэн боловч эдгээр нь хохирогч өөрөө бие махбодын хүчирхийлэлд өртсөнийг нотлоход шаардлагагүй гэж үзжээ.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Цалин хөлсийг нь барьцаалах

Албадан хөдөлмөрийн явцад ажилтны цалинг зориудаар саатуулан барьцаалахаас эхлээд тогтмол бус байдлаар буюу алдаг оног олгох зэрэг олон хэлбэрээр энэ шинж тэмдэг илэрдэг. Тодруулбал, тухайн нөхцөл байдалд үргэлжлүүлэн ажиллах, өөр ажилд орох боломжгүй болтол нь шахахын тулд зориудаар системтэй байдлаар цалин хөлсийг нь олгохгүй саатуулдаг.

Зарим тохиолдолд хөдөлмөрийн харилцааг зохих ёсоор буюу шударгаар дуусгавар болгох нөхцөлийг бүрдүүлэхгүй байх зорилготой байдаг. Ажилтан өөрийн хүсэл зоригийн эсрэг тухайн ажлыг албадуулан хийхдээ энэ бүхний эцэст цалинг нь олгох байх гэж найддаг. Чухам энэ байдал нь анх сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч эхэлсэн хөдөлмөрийн харилцаанд ямар үр дагавар үзүүлэхийг авч үзэх нь чухал юм.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №15. Үйлчилгээний салбарт улирал дүүстал цалин хөлсийг барьцаалсан тохиолдол

**Хэргийн дугаар 2017/318, 2017, Норвеги**

**ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Цэцэрлэгжүүлэлтийн ажил эрхэлдэг нэгэн байгууллагын менежерүүд (бүгд нэг гэр бүлийн гишүүд) Энэтхэг улсаас хэдэн ажилтан авч ажиллуулжээ. Эдгээр ажилтан зургаан сарын хугацаатай түр ажилтнаар өөр өөр хэсэг болж ирсэн. Зарим нь нэгээс дээш улирал дараалан ажиллаж байв.

Ажилтнууд норвеги хэл огт мэддэггүй байсан бөгөөд өөрийн гарын үсэг зурсан хөдөлмөрийн гэрээ болон бусад баримт бичгийг түс хэл дээр үйлдсэн байв. Улмаар долоо хоногийн өдөр бүр 12-16 цаг ажиллаж байсан бөгөөд улиралдаа ганцхан амралтын өдөртэй байсан. Илүү цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэлт олговор өгдөггүй байсан. Ирсэн даруйд нь гадаад паспортыг нь хураан авсан бөгөөд улирлын эцэст Энэтхэг рүү буцахад нь өгсөн.

Цалингийн хэмжээний хувьд Энэтхэгт байх ижил төстэй бусад ажлаас өндөр байсан боловч Норвегийн хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага байв. Мөн цалинг нь зөвхөн улирлын төгсгөлд олгодог. Үүнээс гадна хяналт шалгалт ирэх үед цалингийн талаар худал хэлэхийг ажил олгогч нь үүрэг болгосон. Уг цэцэрлэгжүүлэлтийн аж ахуйн нэгжийн талбайгаас гарахдаа заавал зөвшөөрөл авдаг байсан бөгөөд чөлөөт цагт нь ч энэ дүрэм нэгэн адил үйлчилдэг байсан.

Ажилтнуудын нэг нь ажил олгогчтой маргаан үүсгэсэн бөгөөд улмаар ажил олгогч нь дараа өдөр гэхэд түүний паспортыг буцаан өгч, Энэтхэг буцах онгоцны тийз авч өгсөн байна. Гэвч уг ажилтан цалингаа авахгүйгээр буцахгүй гэсэн бөгөөд Норвегийн зохих стандартын дагуу цалин авах эрхтэй гэж үзжээ. Улмаар цагдаад хандан гомдол гаргасан байна.

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүхээс уг байгууллагын хоёр менежерийг хүн худалдаалах болон бусад гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож хэргийг шийдвэрлэсэн. (Эрүүгийн хуулийн 224.4)

**ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:**

Шүүхээс ажил олгогчийн зүгээс баримталж буй цалин олгох хуваарь, журам нь хуульд нийцсэн эсэхийг шинжилж үзсэн. Эдгээрийг нягтлаад үзэхэд анх ажилд авахдаа харилцан тохирч байсан нөхцөлтэй зөрчилдөөгүй байв. Ажил олгогчийн зүгээс цалинг зөвхөн улирлын төгсгөлд олгоно гэж анхнаасаа хэлж тохирсон байв. Шүүх харин цалин хөлсийг ийнхүү барьцаалсан нь ажилтан хүссэн үедээ ажиллахаа зогсоож, хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох боломжийг хязгаарласан шинжтэй байна гэж үзсэн. Ингэснээр ажилд анх авах үед ажилтан сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч байсан боловч Норвегид ирэхээс эхлээд улирал дуусах хүртэл энэ зөвшөөрлөө цуцлах бололцоогүй байдалд оруулсан байна.

Энэ хэрэгт ажил олгогчийн хэрэглэсэн схем нь цалинг барьцаалах замаар ажилтнуудыг гэмт этгээдүүдээс бүрэн хамааралтай болгох хэрэгсэл болгосон явдал юм. Ажилтнууд ямар нэг мөнгөн эх үүсвэргүй учир ажлаа орхиод гарлаа гэхэд байр, хоолны наад захын зардлаа шийдвэрлэх чадамжгүй байсан бөгөөд Норвегид байх хугацаанд бие даан шийдвэр гаргаж чадахгүй байсан. Эх орондоо буцах нислэгийн зардлын хувьд мөн боломжгүй байсан.

- Өрийн барьцаанд оруулах

Өрийн барьцаа гэдэг нь хохирогч өөрөө зээлсэн, эсхүл өвлөгдөж ирсэн өрийг зориудаар төөрөгдүүлэн нэмж, эргэн төлөх бололцоогүй хэмжээнд хүргэсэн нөхцөл байдлыг хэлдэг. Голчлон цалинг нь урьдчилан зээлээр тавих, эсхүл ажилд зуучлах, авах явцад гарсан зардлыг төлөхөөр зээл авах, тээвэр унаа, өдөр тутмын амьжиргааны зардал, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ гэх мэт гэнэтийн нөхцөл байдлын улмаас гарсан зардалтай холбоотойгоор өр төлбөр үүсгэдэг.

Өрийн барьцаанд оруулдаг хөдөлмөр нь уламжлал талаасаа Непал, Пакистан зэрэг улсад, ялангуяа хөдөө аж ахуйн салбарт ажилладаг хүмүүсийн хүрээнд зонхилон тархсан байна. Ажилтнууд нь газрын эзэд, мөнгө хүүлэгч нараас үр тариа, багаж хэрэгсэл авах, амьжиргааны зардлаа нөхөх зорилгоор зээл авч өрийн барьцаанд ордог. Ингээд хариуд хариуд нь маш бага хэмжээний, эсхүл огт цалин хөлс авахгүйгээр ажиллаж, албадан хөдөлмөрт өртдөг байв.

Өрийн барьцаанд оруулах явдал мөн Африк, Өмнөд Америкийн бичил уул уурхайн салбарт нийтлэг гардаг бөгөөд уурхайчид амьжиргааны зардлаа төлөх, тоног төхөөрөмж авахын тулд мөнгө зээлж, өрөнд ордог байна. Ингээд өрөө төлж барагдуулахын тулд маш аюултай орчинд ажиллахаас өөр аргагүй болдог.

Ойрхи Дорнодын улсуудын барилгын салбарт ажиллаж буй гадаад ажилтнуудын хувьд мөн энэ байдлаар өрийн барьцаанд ордог. Ажилд зуучилсны, амьжиргааны зэрэг зардлыг цалингаас нь суутгаад гар дээр нь цалин гэх зүйл үлддэггүй байна.



Сүргэлтээр түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №16. "Гинжин хэлхээ" үүсгэх зорилгоор компанийн эзэмшлийн дэлгүүр ашигласан тохиолдол

**Хөдөлмөрийн яам v. Лазаро Хосе Велосо (Фазенда Сао Луйз), шийдвэрийн дугаар 218/2002, 2003 оны 04 дүгээр сарын 30**

Хөдөлмөрийн хяналтын хөдөлгөөнт нэгжээс 2001 оны 1 дүгээр сард Фазенда Сао Луйз гэх газарт шалгалт явуулсан бөгөөд ажилтнууд нь "тэвчишгүй нөхцөлд чөлөөтэй зорчих эрхээ хязгаарлуулан ажиллаж байгаа" талаар мэдэгдсэн. Ажилтнууд нь цалин хөлс огт аваагүй, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ байхгүй, мал, амьтан ундаалдаг уснаас уудаг, газрын эзэнээс зээл авч өрийн барьцаанд орсон байдалтай байв. 2002 оны 11 дүгээр сард сард Хөдөлмөрийн яамнаас газрын эзэн Лазаро Хосе Велосо нь "хүнлэг бус, нэр төрийг гутаан доромжилсон байдлаар харьцахыг хориглосон" Холбооны Үндсэн хууль, мөн Эрүүгийн хуулийн 149 дүгээр зүйлийг зөрчсөн гэж урьдчилсан байдлаар тогтоосон бөгөөд энэ зөрчлөө арилгах хугацаатай үүрэг өгсөн. Гэвч уг этгээд нь эдгээр нөхцөлийг биелүүлээгүй учир 8 дугаар тойргийн Дүүргийн хөдөлмөрийн шүүх уг урьдчилсан шийдвэрийг баталж шийдсэн.

Шүүх шийдвэртээ тухайн ажлын байрны хувьд ажил олгогч нь хоол хүнс, хувцас, ажлын багаж хэрэгслээр хангадаг цорын ганц этгээд байгаа учир ажилтнууд хэзээ ч төлж чадахгүй өрөнд орсон гэдгийг дурдсан. Газар өмчлөгч этгээдийн зүгээс хөдөө орон нутгийн хувьд ийм байдал нийтлэг гэж өөрийгөө өмгөөлж байсан боловч шүүх үүнийг нь үндэслэлтэй гэж үзээгүй. Улмаар шүүх ажил олгогч нь ийм дэлгүүр ажиллуулсан нь "өөрийн ажилтнуудад тус дэм болох гэхээс илүүтэй өр зээл бий болгож улмаар тэднийг өөрийн өмчлөлийн газраас зугтаж чадахааргүй болгон ажиллуулах" зорилготой байсныг тогтоосон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, дэлгүүр нь өөрөө өрийн барьцаа үүсгэх, түүнийг цааш хэвээр үргэлжлүүлэх арга хэрэгсэл нь болсон байдаг.

Шүүхээс шийдвэрийн үндэслэлээ гаргахдаа ажилтныг өр төлбөрт оруулдаг үйлдвэрлэлийн тогтолцоо нь гурван түвшинд сөрөг үр дагавартай байдгийг дурджээ. Нэгдүгээрт, ажилтны хувьд тааруу тэвчишгүй хөдөлмөрийн нөхцөлд цалин хөлсгүй ажилладаг. Хоёрдугаарт, ажил олгогчийн хувьд татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй учир нийгэмд сөрөг үр дагавар бий болдог. Гуравдугаарт, өрөнд оруулж бусдын эрхшээлд байлгадаг үйлдвэрлэлийн систем бий болдог бөгөөд үүнийг арилгахын тулд төр их хэмжээний төсөв хөрөнгө зарцуулах шаардлагатай болдог.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх: Шүүхээс ажилтнуудад учруулсан эдийн бүс гэм хорын төлбөрт 50,000 бразил реал, мөн олгоогүй цалин хөлсийг нөхөн төлүүлэх шийдвэр гаргажээ.



- Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулах

Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж амьдруулах нь өөрөө дангаараа албадан хөдөлмөр биш боловч ажилтантай эрхэм чанарыг нь хүндэтгэн харьцахгүй байгаагийн илрэл болдог.

Тэвчишгүй (гутаан доромжилсон, бохир заваан), аюултай нөхцөл (нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, тусгай хувцасгүйгээр ажиллахад хүндрэлтэй, эрсдэлтэй)-д ажиллуулах нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн ноцтой зөрчил юм. Мөн хэт олон хүнийг шахцалдуулсан, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцээгүй, хувийн орон зайгүй орчинд ажилтнуудыг амьдруулдаг. Хэдийгээр энэхүү нөхцөл байдал нь дангаараа албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй боловч албадан хөдөлмөрийн дийлэнх тохиолдолд ийм шинж тэмдэг ажиглагддаг. Энэ хүрээнд гол анхаарах асуудал нь ажилтан энэхүү нөхцөлийг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч ажиллаж байгаа эсэх, хүссэн үедээ орхин явах боломжтой эсэх юм.

Ажил олгогчоос амьдрах байрыг нь гаргаж өгсөн бөгөөд тухайн байрны орчин нөхцөл тааруу байгаа бол ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлсэн, сайн дурын үндсэн дээр бодитоор зөвшөөрлийг нь аваагүй тэвчишгүй шинжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа байгааг илтгэдэг.

Иймд хууль сахиулах, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын алба хаагчид, хуулийн мэргэжлийн хүмүүсийн зүгээс ус, хоол хүнс авах, ариун цэврийн өрөө хэрэглэх боломжийг нь зүй бусаар хязгаарласан, татгалзсан үйлдэл бий эсэх, мөн үндны ус, хоол хүнсний чанар тааруу байгаа зэрэг анхаарал татсан асуудлыг соргоогоор ажиглах явдал чухал байна. Мөн ажиллаж, амьдарч буй газарт нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, эрүүл ахуйн зохин стандарт шаардлага зөрчигдсөн, хүний эрхэм чанарт харшилсан нөхцөл байдалтай байгаа бол энэ шинж байна гэж үзнэ. Энэ шинж тэмдэг тодорхой хэрэг дээр хэрхэн илэрч болохыг дараах жишээ тохиолдлоор авч үзье.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №17. Уул уурхайн салбарт боолчлолтой төстэй тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулсан тохиолдол

**Хэргийн дугаар 0000857-53.2020.5.08.0113, 2022, Бразил**

**ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, прокурор, цагдаагийн алба хаагчдын хамтран явуулсан шалгалтаар хууль бус уурхайд ажиллаж байсан 39 ажилтныг илрүүлсэн байна. Хөдөлмөрийн гэрээгүй байсны зэрэгцээ цалинг нь тогтмол олгоогүй байв. Тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагддаг аюулгүй ажиллагааны сургалтад огт хамрагдаагүйн зэрэгцээ хамгаалах хэрэгсэлгүй ажиллаж байжээ.

Цаашлаад зайлшгүй шаардлагатай хэрэгцээний эд зүйлс, ажлын багаж хэрэгсэл авч өгсөн хэмээн ажилтнуудыг өрөнд оруулсан байсан. Ажил олгогч нь ингэхдээ эдгээр бараа бүтээгдэхүүн, эд зүйлсийг хэт өндөр үнээр зарж өр төлбөрийг зориудаар хуурч үүсгэсэн байна.

Ажилтнуудад тавьж өгсөн байр нь хүн амьдрахад тохиромжгүй, ариун цэврийн өрөө, орчингүй байв. Ой модон дунд байрлаж байсан бөгөөд ойрхон мод бутан дунд орж бие засдаг байв. Мөн хэрэглээний болон үндны усаар хангагдаагүй. Мөн химийн болон бусад хортой бодис, бараа бүтээгдэхүүнийг ажилтнуудын ойролцоо хадгалдаг байжээ. Хоол хүнсээ хадгалах, бэлтгэх зориулалтын газар байхгүй.

Ингээд эрх бүхий байгууллагаас шалгалтын үр дүнд тулгуурлан тухайн уурхайг зогсоох шийдвэр гаргасан бөгөөд Хөдөлмөрийн прокурорын албаны зүгээс шүүхэд хандаж, уг уурхайг хууль тогтоомжид нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа эрхлэх, мөн ажилтнуудад нөхөн төлбөр гаргуулж өгөхийг даалгуулах хүсэлтийг гаргажээ.

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүхээс эдгээр ажилтныг боолчлолтой төстэй нөхцөлд оруулан ажиллуулсан (Эрүүгийн хуулийн 149 дүгээр зүйл) тус уурхайн өмчлөгч гэх гурван этгээдэд учруулсан гэм хорын хохирлыг нөхөн төлөх, мөн хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж сахин мөрдөхийг даалгаж, хэрэв биелүүлэхгүй бол торгууль ногдуулах тухай шийдвэр гаргасан.

Дээрх ажилтнууд ой модон дунд байрласан уурхайн хүнд нөхцөл байдалд ажиллаж байсан нь албадан хөдөлмөрийн тохиолдол байсныг илтгэж байна. Үндны үс огт байхгүй байсан. Өөр газраас модон хоолой татаж, үс авдаг байсан бөгөөд уг хоолой дотор нь янз бүрийн шавж хорхой, навчтай, ногоон өнгийн үс гардаг байв.

Ажилтнуудын амьдарч байсан байр хийц бүтээцийн хувьд мөн аюултай байсан. Шүүхээс тогтоосноор “Ажилтнууд өөрсдийн барьсан гэх ойр зуурын мод бутар барьж, дээгүүр нь даавуугаар бүтээсэн, ямар ч ая тухтай, аюулгүй орчин бүрдүүлэхээргүй тааруу байранд амьдарч байсан”.

Зохих ариун цэврийн байгууламж, бие засах суултуур, угаалтуур байхгүй. Угаалгын өрөө гэх газар нь ариун цэврийн өрөөний зориулалтаар ашиглахад огт шаардлага хангаагүй байсан. Ийм учир аргагүйн эрхэнд ой мод руу орж бие засдаг байжээ.

**ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:**

Уурхайн ажилтнууд тэвчишгүй нөхцөлд ажиллаж, амьдарч байсан байна. Үндны үс байхгүй, байрлаж байсан байр нь муу, ариун цэврийн өрөө, орчин нөхцөлгүй зэрэг нь ажилтнуудыг тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулж байсныг илтгэх шинж тэмдэг юм.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулах

Илүү цагаар ажиллуулсан нь дангаараа албадан хөдөлмөрийн шинжийг бүрдүүлэхгүй боловч асуудлыг нарийвчлан шалгавал зохих сэжиг болдог. Ялангуяа хууль тогтоомжид заасан илүү цагийн дээд хязгаарыг хэтрүүлэн ажиллуулсан бол заавал шалгана.

- Ажилтныг гүйцэтгэлээр нь ажиллуулж байна үү? Тухайн бүтээгдэхүүн, эсхүл үйлдвэрлэлийн зорилтот хэмжээ нь бодитой эсэх? Заавал илүү цагаар ажиллаж байж үг зорилтот хэмжээнд хүрдэг эсэх?
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин хөлс авахын тулд заавал илүү цагаар ажиллах ёстой болдог үү?
- Илүү цагаар ажиллахаас татгалзсан тохиолдолд ямар нэг шийтгэл хариуцлага хүлээлгэдэг үү? Ажлаас халах боломжтой байна үү? Нэг удаа татгалзсан бол дахиж илүү цагаар ажиллах боломж нөхцөлийг нь хязгаарладаг байна үү?

Албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүс хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ хэлэлцээрт заасан илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлэн ажиллах үүрэг хүлээсэн байж болно. Мөн амралтын цаг, өдөргүй байх, ээлж солихгүйгээр үргэлжлүүлэн ажиллах, долоо хоногийн бүх өдөр 24 цагийн бэлэн байдалд ажилладаг байж болзошгүй.

Тохиолдол №18. Үйлчилгээний салбарын ажилтнуудыг "робот мэт" хэт уртасгасан царааг ажиллуулсан тохиолдол

Grefte no. 2012/3925, GE.69.98.2654/11, 2012, Бельги

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Шатахуун түгээх станцын дэргэд цайны газар ажиллуулдаг компани нь өөр компаниас ажилтан авч ариун цэврийн өрөөгөө цэвэрлүүлдэг байв. Улмаар нэг өдөр цагдаагийн алба хаагч эдгээр ажилтан нь өөр өөр улсаас ирсэн, хөдөлмөрийн гэрээгүй гадаад ажилтан байсныг илрүүлсэн бөгөөд хариуцсан компаниас нь бие дааж ажилладаг гэрээт ажилтан гэж хэлсэн байв.

Цалингийн хэмжээ нь тун бага байсан бөгөөд ажилласан цаг, хийсэн ажил үйлчилгээнд нь дүйцээгүй байсан. Мөн ажилтнуудад цалин хөлс олгоогүй удсан бөгөөд хэзээ цалин тавихыг нь мэдэхгүй байсан. Нэг ажилтны хувьд хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусгавар болж, нутаг буцах үедээ цалингаа авна гэсэн ойлголттой байгаагаа хэлжээ.

Эдгээр ажилтан компаниас олгосон байранд амьдардаг байсан бөгөөд үг компани өглөө бүр шатахуун түгээх станц руу хүргэж, орой нь авдаг байсан. Өдөр бүр 07:00-22:00 цагийн хооронд ажилладаг байв.

Цагдаагийн байгууллага болон хөдөлмөрийн хяналтын албанаас уг асуудлыг шалгасан бөгөөд эдгээр ажилтныг ажилд зүүчилсэн, мөн үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгжээс нь холбогдох баримт бичиг гарган өгөхийг шаардсан.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүхээс ажилд авах үйл явцад оролцсон 4 этгээд, мөн тухайн компанийн менежер болон бусад холбогдох албан тушаалтнуудыг хүн худалдаалах болон бусад гэмт хэрэг үйлдсэн гэм бүрүүтайд тооцсон. (Эрүүгийн хуулийн 433 дугаар зүйл) Компанийн хувьд эдгээр ажилтнуудыг ажилд авсан, ажиллуулсан үйлдэлдээ албан ёсоор хариуцлага хүлээсэн бол эдгээр ажилтны үйлчилгээг авч байсан компанид торгууль ногдуулсан байна.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Хөдөлмөрийн харилцааны тодорхой зөрчил байгааг илтгэсэн нөхцөл байдлаас гадна шүүх эдгээр ажилтан илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллаж байсныг онцлон авч үзсэн бөгөөд өдөрт 15 цаг ажиллах үүрэгтэй байв. Хүний унтаж амрах, хоол идэх, бие засах гэх мэт наад захын хэрэгцээг тооцоод үзвэл үндсэндээ өдрийг бүхэлд нь ажиллаж өнгөрүүлэх ёстой байжээ.

Долоо хоногийн бүх өдөр ажиллуулдаг байсан бөгөөд амралтын өдөр гаргаж өгдөггүй байсан. Өдөр бүр илүү цагаар хэтрүүлэн ажилладаг, амралтын өдөргүй байсан зэргээс үзвэл ажиллахаас өөр ямар ч үйл ажиллагаа хийх бололцоогүй байжээ.

Ажлын дүндүүр амрах цаг гэж байхгүй байв. Ийм цаг гаргах нь ажилтны эрүүл мэндийн талаасаа зайлшгүй шаардлагатай байдаг боловч ийм нөхцөл боломжоор хангаагүйн зэрэгцээ өдөрт 15 цаг тасралтгүй ажиллуулдаг байсан нь нөхцөл байдлыг улам бүр дордуулсан. Шүүхийн шийдвэрт дурдсанаар “Ийм өндөр ажлын хэмнэлд оруулснаар ажилтан чөлөөт цагаараа хүн болохын хувьдаа өсөж хөгжих боломжгүй болгосон.. Энэ байдлаараа ажилтнуудыг робот мэт үзсэн байна. Мөн ажлын бус цагаар хүн ёсоор байх буюу эрхэм чанараа эдлэх ямар ч бололцоогүй байжээ.”

**ГОЛ АСУУДАЛ:**

- Үйлчилгээний салбарт илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулсан байна. Уртасгасан цагаар ажиллуулах нь ажилтан ажлын бус цагаараа хүн ёсоор хөгжиж дэвших боломжгүй байсныг илтгэж байна.
- Амралтын өдөр, цаггүй байсан нь илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулсны шинж юм.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

3.3 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж дангаар болон хавсарсан байдлаар илрэх нь

Дээр дурдсан албадан хөдөлмөрийн тохиолдол, нөхцөл байдлыг авч үзэхдээ тухайн үйлдэл нь албадан хөдөлмөр байх, мөн хохирогчийн эмзэг байдлыг улам лавшруулдаг онцлог асуудлуудыг хамтад нь авч үзэх ёстой. Жишээ нь Экспортын бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг тодорхой бүс, мөн хууль сахиулах үйл ажиллагаа огт байхгүй зөрчил мөргөлдөөнтэй газарт хөдөлмөрийн хяналт шалгалт хийхгүй байх нь энд дурдсан эмзэг байдлыг улам бүр нэмэгдүүлнэ.



Тухайн нөхцөл байдал нь албадан хөдөлмөр мөн эсэхийг тогтоох нь тодорхой хэд хэдэн шинжийг нийлүүлж нийлбэрийг нь олж байгаа мэт хялбар ажиллагаа биш юм. Ийм учир эдгээр шинж тэмдэг хавсарсан байдлаар илэрч болзошгүйг онцгой анхаарах хэрэгтэй. Өөр хоорондоо уялдсан олон үйлдэл, шинж тэмдгийг тусад нь зааглаж орхигдуулах, эсхүл зөрчлийн хэрэг болгон салгах зэрэг нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил нэг бүрд тохирсон эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй болно. Улмаар Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрт үр нөлөөтэй, тохирсон ял шийтгэлийг оногдуулж, гарцаагүй эдлүүлэх шаардлага хангагдахгүй болно.

Дор оруулсан тохиолдлуудын хувьд албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдгийг өөр хоорондоо уялдаа холбоотой гэхээс илүүтэй тухайлсан байдлаар нь авч үзсэн эргэлзээтэй шүүхийн шийдвэрүүд дээр тулгуурлан боловсруулсан болно.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №19. Албадан хөдөлмөрийн өөр хоорондоо холбоотой үйлдлийг тусад нь авч үзсэн тохиолдол

| Прокурорын байгууллага v. Тай Бүүн Кийт, Жохор Бахру дахь эрүүгийн хэргийн шүүх, шүүгч Мухамад Халдар Абдул Азиз, 2015 оны 03 дугаар сарын 25                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:</b><br>Санти гэх Индонези улсын харьяат иргэн нь гэрийн үйлчилгээний ажил хийж сард 700 малайз рингитийн цалин авна гэсэн нөхцөлийн дагуу Малайз улсад иржээ. Уг ажилд Петр Яап гэгч этгээд зүүчилсэн байна. Гэтэл харилцан тохирсон энэ нөхцөлийг үл харгалзан ажил олгогч Тай Бүүн Кийт гэгч нь нэг ч удаа цалин өгөөгүй бөгөөд эхний хэдэн сарын цалинг тэр чигт нь ажилд зүүчилсэн хүнд өгсөн гэж хэлжээ. Санитгийн паспортыг хураан авснаас гадна түүнтэй зүй бусаар харьцсан байна. Улмаар цагдаа нар Санитг олж гаргасан бөгөөд Хүн худалдаалах, гадаадын иргэдийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэхтэй тэмцэх тухай 2007 оны хуулийн дагуу уг хэргийг шалгаж шүүхэд шилжүүлжээ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:</b><br>Шүүхээс шүүгдэгчийг гэм буруугийд тооцож цагаатгах шийдвэр гаргасан байна. Ингэхдээ хохирогчийг албадсан гэх хангалттай нотлох баримт байхгүй байгааг дурджээ. Харин хохирогч хүнлэг бус, тэвчишгүй нөхцөлд ажиллаж, амьдарч байсан нь тогтоогдож байх боловч Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль тогтоомжоор бус, өөр хуульд заасан зөрчлийн шинжтэй байна гэж дүгнэжээ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Асуудал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Хохирогчийн нөхцөл байдал (Санти)                                                                                                                                                                                                                                                                 | Ажил олгогчийн тайлбар, үндэслэл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Хөдөлмөрийн орчин нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Өглөөний 06:00 цагаас шөнийн 02:00 цаг хүртэл гэрийн ажил хийлгэдэг.</li> <li>Шалыг хумсаараа болон будаг шингэлгээр хусаж цэвэрлэдэг, зохих багажгүйгээр нүх ухаж, үр суулгадаг байсан.</li> <li>Ялимгүй алдаа гаргахад зэмлэн донгоддог байв.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>хохирогчийг авч ажиллуулахдаа огт албадаагүй.</li> <li>Хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн харилцаа хууль ёсны байсан.</li> <li>Тус улсад ирэх, хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой бүх зохион байгуулалтыг зүүлчигч хийсэн.</li> </ul>                                                                                                         |
| Амьдарч байсан нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | өдөрт нэг удаа хооллодог. Машины зогсоолын шалан дээр хуванцар дэвсгэр дэвсэж үнтдэг байсан. (ор, матрасс, дэр байхгүй) Тухайн гэрийнхний ордог ариун цэврийн өрөөнд орох эрхгүй.                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>эдгээр асуудалд тайлбар хийгээгүй.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Эхний дөрвөн сарын цалинг нь тус улсад ирэхтэй холбоотой зардал болгон суутгаж зүүлчигчид өгсөн учир огт цалин аваагүй. Энэ хугацаа өнгөрсний дараа цалин хөлсөө авах байсан боловч цалинг нь огт олгоогүй.                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Зохих ёсоор авах байсан цалинг нь барьцаалах ямар нэг санаа зорилгогүй байсан бөгөөд харилцан тохирсон нөхцөлийн дагуу эхний саруудын цалинг ажилд зүүлчигчид өгсөн, мөн бусад хугацааны цалинг гэрээнд заасны дагуу олгох байсан гэж маргадаг.</li> <li>Цалин олгоогүй тохиолдол байвал үл ойлголцол байсан гэж хэлдэг.</li> </ul> |
| Хорьж цагдсан эсэх                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Чөлөөтэй зорчихыг нь хязгаарласан бөгөөд угалгын өрөөнд орохыг зөвшөөрдөггүй, хоосон байшинд бие засах шаардлагатай болсон.                                                                                                                                                                       | Санти үс авахаар явдаг байсан учир хорьж цагдсан гэж үзэхгүй гэж хэлсэн.                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Бусад хязгаарлалт                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажил олгогч паспортыг нь хураан авсан.</li> <li>Хохирогч өөрөө Индонезийн иргэн бөгөөд Малайзад таньж мэддэг хүн байхгүй.</li> </ul>                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>эдгээр асуудалд тайлбар өгөөгүй.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Цалин хөлсийг нь олгоогүй, паспортыг нь хураан авсан, тэвчишгүй хүнд нөхцөлд ажиллуулж амьдруулсан зэрэг шинжүүд байгааг үл харгалзан шүүхээс хохирогч үс авахаар гадагш гарч байсан нь чөлөөтэй зорчин явах боломжтой байсны илрэл гэж тайлбарлан зөвхөн биечлэн хорьж цагдсан шинжийг анхаарч авч үзсэн байна. Түүнчлэн хохирогчийн эмзэг байдал (Малайз улсад тань мэддэг хүнгүй Индонезийн иргэн, паспортоо хураалгасан, цалин хөлсөө аваагүй) байдлыг огт харгалзан үзээгүй.</li> <li>Шүүхээс "Аман хэлбэрээр харилцан тохиролцож байгуулсан гэрээ байгаа" учир хохирогч Малайз улсад сайн дурын үндсэн өөрөө зөвшөөрч ирсэн бөгөөд ажил олгогчийн зүгээс ажилд зүүлчигчид тодорхой төлбөр төлсөн нь анхнаасаа мөлжлөгт оруулах санаа зорилгогүй байсныг илтгэнэ гэж дүгнэсэн байна.</li> <li>Шүүх хуралдаан болж байсан тухайн цаг үед Хүн худалдаалах, гадаадын иргэнийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэхтэй тэмцэх тухай хуульд албадлага гэдэгт а) тухайн хүний эсрэг ноцтой гэм хор учруулахаар сүрдүүлэх, чөлөөтэй зорчих, хөдөлхийг хязгаарлах, б) зөрчсөн тохиолдолд ноцтой гэм хор амсах, эсхүл чөлөөтэй зорчих, хөдөлхийг нь хязгаарлах</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

*Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

үр дагавар үүснэ гэж тухайн хүний үнэмшсэн аливаа төлөвлөгөө, схем, хэв маяг, с) хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг зүй бусаар ашиглах, эсхүл ийм үйлдэл хийхээр сүрдүүлэх зэргийг ойлгохоор заажээ.

- Малайз улсад 2015 оноос 2021 оны 6 дугаар сар хүртэл хугацаанд нийт хүн худалдаалах гэмт хэргийн 1854 тохиолдол бүртгэгдэж, 2732 хүнийг баривчлан саатуулжээ. Малайз улсын Засгийн газрын зүгээс эрх зүйн зохицуулалтаа боловсронгуй болгож, дээр дурдсан хуульд өөрчлөлт оруулан албадлагыг зөвхөн бие махбодын хувьд чөлөөтэй зорчих, хөдлөхийг хязгаарлах хүрээнд авч үздэг тодорхойлолтыг хүчингүйд тооцжээ. Ингэснээр шүүх албадлагын аливаа хэлбэрийг өргөн хүрээнд авч үзэх, энэ хүрээндээ эмзэг байдлыг далимдуулах, сэтгэл зүйн хувьд албадах зэргийг оруулах боломжтой болжээ.



### 3.4 дэх хэсэг. Хуулийн этгээдийн эрүүгийн хариуцлага

Хүний эрхийн асуудалтай холбогдуулан хуулийн этгээдэд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлага нь компани, корпораци зэрэг хуулийн этгээдийн зүгээс хүний эрхийг зөрчсөн үйл ажиллагаа явуулсан тохиолдолд хариуцлагын асуудлыг шийдвэрлэдэг онцлогтой. Уламжлалт ойлголтоор хүний эрхийг хангаж хамгаалах нь зөвхөн төрийн үүрэг байсан бол өдгөө хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, ялангуяа үндэстэн дамнасан томоохон корпорациуд хүний эрхийг хүндэтгэх, зөрчихгүй байх тал дээр үүрэг хүлээлгэх явдал нийтлэг болж байна.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн зарчмууд, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан аж ахуйн нэгжийн удирдамж, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаглал зэрэг суурь асуудлуудыг тусгасан зөөлөн эх сурвалжийн шинжтэй баримт бичгүүд энэ чиглэлд тодорхой нөлөөллөө үзүүлсээр байна.

Хүний магадлан шинжилгээ хийхийг хууль тогтоомжоор шаардах болсноор компаниуд хүний эрхийн болон хүрээлэн буй орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг илрүүлэн тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, багасгах, сөрөг нөлөөлөл учруулсан тохиолдолд хариуцлагаа хүлээх үндэслэл болж байна.

Зарим улсын хууль тогтоомжоор бизнесийн байгууллагуудад дотоодод төдийгүй гадаад улсын нутаг дэвсгэрт хүний эрхийг хангаж хамгаалах үүрэг хүлээлгэсэн байна:

- АНУ-ын Гадаад улсад учруулсан гэм хорын тухай хуулиар гадаадын иргэдийн зүгээс тус улсын бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжүүд тухайн гадаад улсын нутаг дэвсгэрт хүний эрхийг зөрчих гэх мэт олон улсын хэм хэмжээг ноцтой зөрчсөн үйл ажиллагаа явуулсан тохиолдолд АНУ-ын шүүхэд хандаж зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн байна. Үүний нэг жишээ нь Doe v. Unocal хэрэг юм.<sup>38</sup>
- Францын Анхаарал, сонор сэрэмжтэй байх үүргийн тухай хуулиар тус улсын аж ахуйн нэгжүүд үйл ажиллагаа, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээндээ хүний эрх, хүрээлэн буй орчны зөрчил гаргахгүй байх, урьдчилан сэргийлэх тусгайлсан төлөвлөгөөг гарган хэрэгжүүлэх үүргийг тусгасан байна. Хэрэв аж ахуйн нэгжийн зүгээс ийм төлөвлөгөө гаргах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих үүргээ биелүүлээгүйн улмаас бусдад гэм хор учруулсан бол Франц улсын шүүх зөрчлийг хянан шийдвэрлэх харьяаллыг тогтоожээ.

Мөн зарим улсад компани, корпорациуд хүний эрхийн ноцтой зөрчил гаргасан, хүрээлэн буй орчныг доройтуулж сүйтгэсэн тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр хууль тогтоомждоо тусгасан байна. Гэвч хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх асуудал нь ээдрээ төвөгтэйн зэрэгцээ улс орон бүрийн эрх зүйн зохицуулалтаас хамаараад харилцан адилгүй байна.

Хуулийн этгээдийн үйлдсэн гэмт хэрэгт компани болон түүнийг удирдах, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх шатанд оролцдог субъектүүдэд хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэх нь хууль зүйн хувьд болон нотлох ажиллагааны талаасаа тодорхой хүндрэл бэрхшээл дагуулж болно. Жишээ нь энэ асуудлыг зохицуулсан холбогдох хуульд хариуцлага хүлээлгэхэд баримтлах хууль зүйн тодорхой шалгуур зааж өгсөн байна. Зарим улсын эрүүгийн хууль тогтоомжид шүүгдэгчийн гэмт хэрэг үйлдэхдээ хандсан гэм буруугийн асуудлыг төр нотлох үүрэг хүлээдэг байхад зарим улс орны хувьд шүүгдэгчийн гэм буруугийн асуудал хамаарахгүй байдаг, эсхүл хариуцлагыг шууд хүлээлгэдэг байна.

Мөн зарим хууль тогтоомжид зөвхөн хуулийн этгээдэд хамаарах гэмт хэргийг тусгайлан заасан байдаг. Иймд тухайн эрх зүйн тогтолцоонд үйлчилж буй хууль тогтоомж, хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд үндэслэх нотлох баримт зэргийг мэддэг байх ёстой юм.

Мөн өөр зарим улс оронд хуулийн этгээдийн үндсэн үйл ажиллагааны хүрээнд гаргасан шийдвэрийн хариуцлагыг гүйцэтгэх захирал, санхүү эрхэлсэн захирал, үйл ажиллагаа хариуцсан захирал болон удирдлагын түвшинд ажиллаж буй бусад албан тушаалтан хүлээдэг жишиг бий.

<sup>38</sup> [Forced Labour and Human Trafficking Casebook of Court Decisions](#), ILO, 2009, p.84

Жижиг болон дунд хэмжээтэй аж ахуйн нэгжийн хүрээнд хөдөлмөрийн харилцааны ноцтой зөрчил гарсан бөгөөд тухайн хуулийн этгээдийн өмчлөгч, эсхүл гүйцэтгэх удирдлагын түвшинд ажилладаг албан тушаалтны шууд оролцоотойгоор, эсхүл зориуд үгсэн тохиролцож уг нөхцөл байдалд хүргэсэн бол хувь хүний хувьд хариуцлага хүлээдэг тохиолдол цөөнгүй юм. Харин томоохон хуулийн этгээдийн хувьд удирдлагын олон шатлал, зохион байгуулалттай учир удирдлагын түвшинд ажиллаж буй албан тушаалтанд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь хүндрэлтэй болдог.

Жишээлбэл, Франц улс 1994 оноос хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэдэг болсон. 2016-2022 оны хугацаанд хүнийг ашиглан мөлжсөн (хүн худалдаалах, бэлгийн болон хөдөлмөрийн мөлжлөг, гуйлга гуйлгах гэх мэт)-тэй холбоотойгоор 200 гаруй хуулийн этгээдэд хариуцлага хүлээлгэж, худалдаалах гэмт хэрэгт 27,500 евро, биеэ үнэлэлт зохион байгуулсан хэрэгт 20,000 евро, хөдөлмөрийн мөлжлөгийн хэрэгт 500,000 еврогийн торгууль ногдуулсан байна.<sup>39</sup>

Монгол Улсын хувьд 2015 онд батлагдсан Эрүүгийн хуульд хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар зохицуулалт тусгагдсан. Тус хуулийн 9.1 дүгээр зүйлд Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид хуулийн этгээдэд ял оногдуулахаар заасан гэмт хэргийн шинжийг хуулийн этгээдийг төлөөлөх эрх бүхий албан тушаалтан дангаараа, эсхүл хамтран шийдвэр гаргаж, эсхүл хуулийн этгээдийн ашиг сонирхлын төлөө хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйгээр хангасан бол тухайн хуулийн этгээдэд ял оногдуулах үндэслэл болохоор заасан байна. Цаашлаад хуулийн этгээдийг төлөөлөн шийдвэр гаргасан, зөвшөөрөл өгсөн эрх бүхий албан тушаалтныг ялаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй талаар мөн зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан.

Гэхдээ Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид хуулийн этгээдэд эрүү ял оногдуулахаар тусгайлан заасан тохиолдолд дээр дурдсанаар ял шийтгэл оногдуулна. Иймд Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлд заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэгт зөвхөн хувь хүнд ял оногдуулахаар заасан учир хуулийн этгээдэд ял шийтгэл оногдуулахгүй.

<sup>39</sup> [La traite et l'exploitation des êtres humains en 2022 : une approche par les données administratives](#), by French Ministry of Justice, October 2023



Тохиолдол №20. Бусдын эрхшээлд зөвшөөрөлгүй байлгаж ажиллуулсан үйлдвэрийн эзнийг гэм буруутайд тооцож эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн тохиолдол

АНУ v. Кил Су Ли, АНУ

**Хэргийн нөхцөл байдал, үйл баримт<sup>40</sup>:**

Кил Су Ли нь Америкийн Самоад байрлах "Daewoosa" нэртэй хувцасны үйлдвэрийн эзэн бөгөөд 200 гаруй вьетнам болон хятад ажилтнуудыг боолчилсон гэж яллагдагчаар татагдсан. Тэвчишгүй хүнд нөхцөлд ажиллуулж, бие махбодын хүчирхийлэл үйлддэг байсны зэрэгцээ цалин хөлс огт өгөөгүй байна. Зарим ажилтан өлсөхийн эрхээр хоол хайж, үйлдвэрийн байрнаас сэм зугтаасан бөгөөд ингэхдээ хүмүүнлэгийн байгууллагатай холбоо тогтоох, иргэдтэй уулзаж тусламж хүсжээ.

Энэхүү хэргийг 2000 онд батлагдсан Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг хамгаалах хуулийн дагуу шийдвэрлэсэн бөгөөд уг хууль нь хууль сахиулах байгууллагуудад албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн хэргийг мөрдөн шалгах эрхийг олгосон байдаг. Мөн уг хуульд бусдын эрхэнд зөвшөөрөлгүй байлгах гэдгийг бие махбодын болон хууль зүйн хувьд албадлага хэрэглэж хүнийг бусдын эрхшээлд байлгахыг ойлгоно гэж тодорхойлжээ.

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүх хуралдааны явцад хохирогчдын зүгээс өөрсдийг нь байлгаж байсан хүнд орчин нөхцөл болон тэднийг ажилд зуучлан авахдаа хэрхэн хууран мэхэлсэн талаар дэлгэрэнгүй мэдүүлсэн. Прокурорын зүгээс эдгээр мэдүүлэгт тулгуурлан албадлага, хүчирхийллийн тодорхой хэв маягийг тодорхойлсон бөгөөд эдгээр нь хуульд заасан дээрх тодорхойлолтод тохирч байв. Улмаар шүүхээс Кил Су Ли хүнийг бусдын эрхшээлд зөвшөөрөлгүй байлгасан удаа дараагийн үйлдэлд нь гэм буруутайд тооцож, 40 жилийн хорих ял оногдуулжээ.

Шүүх бусдын эрхшээлд зөвшөөрөлгүй байлгасан үйлдэлтэй холбоотой хэд хэдэн чухал асуудлыг онцлон авч үзсэн байдаг:

- Бие махбодын болон хууль зүйн хувьд албадсан: Үйлдвэрийн хашаанд шөнө болоход аливаа хөдөлгөөнийг хориглож, оройн 20-21 цаг өнгөрсний дараа ирсэн ажилтнуудыг харуул алгадаж шийтгэдэг байсан. Ажилтнуудын бичиг баримтыг хураан авч, гадагш чөлөөтэй гарч явахыг нь хориглосноор тухайн үйлдвэрт үлдэхээс өөр аргагүй болгосон. Гомдол гаргах эсхүл орхин явах гэж оролдвол албадан нутаг буцаана гэж сүрдүүлдэг байв. Цаашилбал, Кил Су Ли нь вьетнам ажилтныг төмөр хоолойгоор нүд рүү нь цохиж гэмтээхийг Самаогийн харьяат ажилтанд даалгасан тохиолдол гарч байв.
- Санхүүгийн шинжтэй албадлага: Гадаад ажилтнаас урьдчилгаа барьцаанд 500 ам. доллар, гадаадын иргэний үнэмлэхийн төлбөрт 1,000 ам.доллар (бодит байдалд 15 ам.доллар) бэлнээр тус тус шаардан авдаг. Хөдөлмөрийн хяналтын албанаас торгуулах үедээ ажилтнуудаас мөнгө цуглуулсан бөгөөд өгөөгүй ажилтнаа нутаг буцаана гэж сүрдүүлсэн.
- Ажиллаж, амьдрах нөхцөл: Ажилтнуудын ажиллаж, амьдарч байсан нөхцөл нь бусдын эрхшээлд зөвшөөрөлгүй байлгасан шинжийг давхар бүрдүүлсэн. Цалин хөлс авдаггүй, эсхүл маш бага хэмжээтэй авдаг, илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулдаг, хоол хүнсгүй, ажил олгогчоос олгосон орчин муутай байранд олуулаа шахалдаж байдаг байсан. Нэг өрөөнд 32 хүртэл тооны ажилтан байснаас гадна жоом, харх ихтэй байв.

**ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:**

Кил Су Ли нь дээр дурдсан зөрчил гарсан "Daewoosa" үйлдвэрийн өмчлөгч, үйл ажиллагаа хариуцсан захирал, ерөнхийлөгч байсан. Ийм учир түүний шийдвэр, үйлдэл нь үйлдвэрийн үйл ажиллагаанд болон ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд шууд нөлөөлсөн. Ийм шалтгаант холбоо хамааралтай байдал нь түүнийг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны анхаарлын төвд оруулж, улмаар хүн худалдаалах гэмт хуулийн үйл ажиллагааны гол төвд байлгаж, АНУ-ын Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг хамгаалах тухай холбооны хуульд заасны дагуу хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцож, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн.



### 3.5 дахь хэсэг. Албадан хөдөлмөрийн талаарх ташаа ойлголт

Шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид албадан хөдөлмөрийн гэмт хэргийг шалгаж шийдвэрлэх явцдаа хэвшмэл болон ташаа ойлголтын талаар мэддэг байх, улмаар уг гэмт хэргийн хохирогч хэн ч байж болохыг ухамсарлан ойлгосон байх нь чухал юм. Учир нь энэ төрлийн гэмт хэрэгт тэр бүр өртдөггүй, эмзэг бүлэгт хамаардаггүй иргэн ч албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд орсон байж болно. Албадан хөдөлмөрийн талаар нийтлэг байдаг ташаа ойлголтыг авч үзье.

- **Албадан хөдөлмөр нь үйлдвэр, ферм гэх мэт зөвхөн уламжлалт ажлын байранд гардаг:** Бодит байдалд албадан хөдөлмөр нь зөвхөн үйлдвэр, ферм зэрэг уламжлалт орчинд бус, хувь хүний гэр (эрхшээлдээ байлгаж гэрийн үйлчилгээний ажил хийлгэх), алслагдсан газар (загас агнуурын онгоц гэх мэт) зэрэгт тохиолдож болно. Албадан хөдөлмөр гэж үзэхэд харгалзан үзэх гол хүчин зүйл нь ажлын байр биш, харин албадлага, мөлжлөг юм.
- **Албадан хөдөлмөр зөвхөн хөгжиж буй оронд тохиолддог:** Албадан хөдөлмөр нь хууль зүйн зохицуулалт, хамгаалалт султай газар нийтлэг байдаг боловч дэлхийн хэмжээнд, үүний дотор хөгжингүй улс орнуудад ч нэгэн адил үйлдэгддэг. Орчин цагийн албадан хөдөлмөрийн тохиолдлыг хөдөө аж ахуй, барилга, гэрийн үйлчилгээний ажил болон томоохон аж ахуйн нэгжүүдийн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүртэл олж илрүүлж болзошгүй хэвээр байна.
- **Албадан хөдөлмөр заавал бие махбодын хувьд хязгаарлалт тогтоох, хорьж цагдах байдлаар илэрдэг:** Албадан хөдөлмөр нь ихэвчлэн сэтгэл зүйн хувьд албадах, өрийн барьцаанд оруулах, хууль зүйн шинжтэй баримт бичгийг хуурамчаар үйлдэж төөрөгдүүлэх зэргээр үйлдэгддэг. Мөн ажилтныг ажлын байраа чөлөөтэй орхин явуулахгүй байх зорилгоор паспортыг нь хураан авах, хуульд заасан арга хэмжээ авхуулахаар сүрдүүлдэг.
- **Албадан хөдөлмөр нь гарцаагүй хууль бус үйл ажиллагаатай холбогддог:** Албадан хөдөлмөр нь өөрөө хууль бус боловч хуулийн дагуу үйл ажиллагаа явуулж буй салбар дотор гарч болно. Жишээ нь гадаад ажилтнуудыг хуульд заасны дагуу ирүүлсэн боловч хууран мэхлэх замаар мөлжлөгийн шинжтэй нөхцөлд албадан ажиллуулж байхыг үгүйсгэхгүй.
- **Хохирогч нь гарцаа байхгүй ядуу зүдүү амьдралтай хүмүүс байдаг:** Албадан хөдөлмөрт хэн ч өртөж хохирох магадлалтай. Нийгэм, эдийн засгийн янз бүрийн түвшний хүмүүс ажилд зуучлах, авах хууран мэхэлсэн үйл ажиллагаанд өртөж хохирогч болдог. Жишээ нь **тохиолдол №4** дээр гарсан хохирогч нь банк санхүүгийн байгууллагад ажилладаг өндөр боловсролтой хүн байсан бол **тохиолдол №1** дээр гарсан хохирогчийн хувьд олон хэлтэй, компьютерын мэдлэгтэй хүмүүс байсан.
- **Албадан хөдөлмөр нь бусдад илэрхий мэдэгдэхүйц байдаг:** Албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдэг далд хэлбэртэй байж болох бөгөөд ялангуяа сэтгэл зүйн болон санхүүгийн шинжтэй албадаж байгаа тохиолдолд гаднын хүнд ил ажиглагдахгүй. Бие махбодын хувьд ямар нэг хязгаарлалт тогтоогоогүй бол олон нийтийн дунд ажиллаж амьдарч байхыг ч үгүйсгэхгүй. Зарим тохиолдолд сүрдүүлсэн, өрийн барьцаанд оруулсан, бусад хэлбэрээр эрхшээлдээ байлгах зэрэг үйлдэл нь ямар нэг илэрхий шинж үүсгэдэггүй, далд байдлаар хэрэгждэг учир хууль хяналтын байгууллагууд илрүүлэхэд төвөгтэй байдаг.
- **Албадан хөдөлмөр нь заавал хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй холбоотой байх ёстой:** Хэдийгээр албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүн худалдаалах гэмт хэргүүд өөр хоорондоо холбоотой боловч албадан хөдөлмөрийн тохиолдол бүр нь хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй хамааралтай буюу уг гэмт хэргийн эцсийн үр дагавар биш байж болно.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн хувьд заавал бодитоор ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлсэн байхыг шаарддаг бол хүн худалдаалах гэмт хэргийн хувьд мөлжих зорилготой байснаар үйлдэгдсэнд тооцогддог онцлогтой. Мөн хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь үйлдэл, арга, зорилго гэсэн тодорхой шат дараатай үйл явцаар дамжин үйлдэгддэг бол албадан хөдөлмөрийн гэмт хэрэгт ийм урьдчилсан нөхцөлийг шаардахгүй.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

### **Бүлгийн хэлэлцүүлэг**

Бүлгээр ажиллах тохиолдол №4. Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж, албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгийг шинжлэх

#### **Заавар:**

- Оролцогч нарыг багт хуваана. Баг тус бүр нь дор дурдсан хэргийг өөр талаас нь шинжилнэ.
- Баг тус бүрд асуулт хуваарилна. Багууд нь асуултын дагуу хэргийн талаар хэлэлцэж, үр дүнгээ танилцуулахад бэлдэнэ.

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Хөгжлийн бэрхшээлтэй Ж.Н 2019 оны 6 дугаар сард зах дээр явж байхад нь Баяраа гэдэг хүнтэй таарчээ. Баяраа түүнд Д.Д гэдэг хүн туслах малчин хайж байгаа бөгөөд цалинтай байх аа гэж хэлсэн.

Ингээд Баяраа түүнийг Д.Д-тэй танилцуулж, улмаар туслах малчин нь болжээ. Д.Д нь хонь, ямаа хариулна гэж хэлсэн бөгөөд Ж.Н ч зөвшөөрч сард 200 мянган төгрөгийн цалин авахаар тохирсон байна.

Улмаар Дорнод аймгийн Гурванзагал сумын нутаг Баян гэх газар байрлах Д.Д-ийн гэрт ирж ажиллах болов. Гэтэл анх амалсан зүйлсээс тэс өөр нөхцөл байдал угтлаа. Сар бүр тогтмол цалин өгөөгүй бөгөөд харин өдөрт ганц хоол өгч, өвлийн тэсгим хүйтэнд хуучин ноорхой дээл, нимгэн бээлий өмс гэжээ. Дулаан хувцасгүйгээр мал хариулж яваад хуруугаа хайрч хөлдөөсөн байна. Биеийн байдал нь сайнгүй байсан ч ийм хүнд нөхцөлд ажилласаар байсан. Хоёр ч удаа зугтахыг оролдсон боловч бие нь тааруу байсан учир хол явж чадаагүй.

Ингээд Ж.Н нь 2020 оны 2 дугаар сарын 15-ны өдөр Д.Д-ийн гэрээс гарч зугтаан 10 гаруй км газар алхаж Дорж гэдэг айлд ирээд аймгийн төв хүргэж өгөхийг гуйжээ. Дорж нөхцөл байдлыг сонсоод тэр цаана байгаа айлын хүмүүс аймгийн орж магадгүй гээд дагуулан явж Лүймэд гэдэг хүн дээр ирэв. Лүймэд нь Д.Д-г машиндаа суулган аймгийн төв рүү эмчид үзүүлэхээр явжээ. Гэвч Д.Д замыг нь тосож зогсоогоод Ж.Н-ийг хүчээр авч гэрийн зүг явсан байна.

Энэ хооронд Ж.Н-ийн биеийн байдал муудсаар байсан бөгөөд цаг алдсаны улмаас хожим эмнэлэгт үзүүлээд хэд хэдэн хуруугаа тайруулахад хүрсэн байдаг. Үүний өмнө Ж.Н-ийн эгч нь түүнийг хайсаар байсан бөгөөд багагүй хугацаа өнгөрсөн учир цагдаад ханджээ.

Удалгүй Ж.Н-ийн байгаа газрыг олж тогтоогоод цагдаагийн алба хаагчид эмчийн хамтаар Д.Д-ийн гэрт ирсэн бөгөөд хохирогчид эмнэлгийн тусламж үзүүлсэн байна.

Энэ хэрэг удалгүй шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн бөгөөд Ж.Н-ийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байдлыг далимдуулж, цалин хөлс олгохгүйгээр албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцсон.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

#### Бүлгийн хэлэлцүүлгийн асуулт:

##### 1 дүгээр баг: Албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг

- Энэ тохиолдол дээр албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх ямар шинж тэмдэг байна вэ?
- Мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад хийлгэсэн шинжилгээний дүгнэлт, гэрч, хохирогчоос авсан мэдүүлэг зэрэг нь албадан хөдөлмөрийн үйлдлийг нотлоход ямар үүрэг гүйцэтгэх вэ?

##### 2 дугаар баг: Албадан хөдөлмөрийн үндсэн шинж

- Д.Д-ийн ямар үйлдэл нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг бүрдүүлсэн бэ?
- Д.Д-ийн тухайн үйлдэлдээ хандах сэдэлт, зорилго, гэм бүрүүгийн хэлбэрийн талаар ямар нотлох баримт байна вэ?
- Д.Д-ийн үйлдлүүд нь Ж.Н-д ямар байдлаар хор хохирол (бие махбодод нь болон сэтгэл санаанд нь) учруулсан бэ? (Шалтгаант холбоо)
- Ямар нотлох баримтаар Д.Д-ийн үйлдлийн улмаас хохирогчид хор уршиг учирсныг нотлох вэ?

##### 3 дугаар баг: Хууль зүйн болон форензик чиглэлийн асуудал

- Монгол Улсын шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид “эмзэг байдлыг далимдуулах” гэсэн ойлголтыг хэр зэрэг мэддэг вэ? Хэрэв мэддэг бол эмзэг байдал гэдэгт ямар хүчин зүйлс багтах вэ? Эдгээр хүчин зүйлс, нөхцөл байдлыг заасан хууль тогтоомжийн болон бусад эх сурвалж бий юу?
- Эрүүгийн хууль болон ОУХБ-аас гаргасан тодорхойлолтоор албадан хөдөлмөр гэж юуг хэлдэг вэ? Эдгээр тодорхойлолтод заасан шалгуурыг энэ тохиолдол хангаж байна уу? Дотоодын хууль тогтоомжид эрх зүйн хийдэл байна уу?

#### СУРГАГЧ БАГШИД ЗОРИУЛСАН МЭДЭЭЛЭЛ:

Дорнод аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2021 оны 05 дугаар сарын 18-ны өдрийн 2021/ШЦТ/163 дугаар шийтгэх тогтоол

Энэхүү тохиолдлын хувьд Дорнод аймаг дахь Сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн 2021 оны 05 дугаар сарын 18-ны өдрийн 2021/ШЦТ/163 дугаар шийтгэх тогтоолд үндэслэн бэлдсэн.

- Энэхүү тохиолдлыг бэлтгэж байх цаг хугацаанд Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн 13.1 дүгээр зүйлийн 1-д заасан албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн тодорхойлолт нь ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нийцээгүй байсан. (Эрүүгийн хуулийн 13.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг: *Бусдад хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, илт хохиролтой болзол, нөхцөл тулгаж, эсхүл хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, гэр бүлийн таагүй орчин, амьдрал ахуйн бусад хүнд байдлыг далимдуулан эрхшээлдээ оруулж цалин хөлсгүй хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол 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 шийтгэнэ.*)

Сургагч багшийн зүгээс энэ тохиолдлын талаар дараах чиглэлээр нэмэлт хэлэлцүүлэг хийж болно:

- Мал аж ахуйн салбарт хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн гүйцэтгэх үүрэг



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэж төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй насанд хүрсэн эрэгтэй хохирогчийн тусгай хэрэгцээ шаардлага
- Тусгай дугаар гэх мэт энэ төрлийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, авран хамгаалах, дэмжлэг үзүүлэх бусад арга хэмжээ

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

## Модуль 4. Албадан хөдөлмөрийн талаар төрийн хүлээх үүрэг

4.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, хохилогчийг хамгаалах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар төрийн хүлээх үүрэг

4.2 дахь хэсэг. ОУХБ-аас хориглодог төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаа

4.3 дахь хэсэг. Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлын хувь хүн, хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрлүүлэхээс ялгагдах онцлог

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суралцахуйн зорилт         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Албадан хөдөлмөрийг устгах, хохилогчийг хамгаалах, хууль, шүүхийн байгууллагад хандаж зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар төрийн гүйцэтгэх позитив болон негатив үүрэг, хүлээх хариуцлагын талаар иж бүрэн ойлголттой болно.</li> <li>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдолд шүүхэд хандах боломжит гарц, замын талаар мэдлэгтэй болно.</li> </ul> <p><b>4.1 дэх хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Олон улсын хүний эрхийн эрх зүйн дагуу албадан хөдөлмөртэй тэмцэх талаар төрийн хүлээсэн позитив үүргийн талаар танин мэдэх</li> <li>Засгийн газраас уг үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд дотоодын шүүхийн байгууллагаас авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар суралцаж мэдэх</li> </ul> <p><b>4.2 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголтын тодорхойлолт, хамрах хүрээг танин мэдэх, тодорхой жишээн дээр суралцах</li> <li>Засгийн гаргасан алдааг залруулах, тухайн хамгаалагдсан бүлгийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх чиглэлээр дотоодын шүүхийн байгууллагаас бодит хэргийг хянан шийдвэрлэж гаргасан шийдвэрийг судлах</li> </ul> <p><b>4.3 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголтын онцлог, ялангуяа шүүхэд хандах эрхийн асуудлыг хувь хүн, хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголттой жишиж судлах</li> </ul> |
| Үндсэн ойлголт, нэр томъёо | <ul style="list-style-type: none"> <li>Төрийн позитив болон негатив үүрэг</li> <li>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголт, түүний онцлог</li> <li>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдолд хууль, шүүхийн байгууллагад хандах</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Арга зүй                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Сорил: Сургалт эхлэхийн өмнө дэлгэцэн дээр гаргаж, эсхүл хэвлэн тарааж ажиллуулна.</li> <li>Лекц</li> <li>Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Уншиж судлах эх сурвалж    | <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">Ажиллахад бэрх, тооцоход бүр бэрх: Албадан хөдөлмөрийн судалгааны гарын авлага</a>, ОУХБ, 2024</li> <li>ОУХБ-ын КЗХХШХ-ны 105 дүгээр конвенцын хэрэгжилтийн талаар гаргасан санал, зөвлөмж</li> <li>ОУХБ-ын КЗХХШХ-ны 29 дүгээр конвенцын хэрэгжилтийн талаар гаргасан санал зөвлөмж</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Санал болгож буй           | <p>4.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар төрийн хүлээх үүрэг</p> <p>15 минут<br/>45 минут</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл үчир иш татахгүй байхыг хүсье.

|                           |                                                                                                                         |          |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| хугацаа, цаг<br>төлөвлөлт | 4.2 дахь хэсэг. ОУХБ-аас хориглодог төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаа                                         | 60 минут |
|                           | 4.3 дахь хэсэг. Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлын хувь хүн, хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрлүүлэхээс ялгагдах онцлог | 30 минут |
|                           | Бүлгийн ажил                                                                                                            | 30 минут |



## СОРИЛ

1. ОУХБ-ын хяналтын байгууллагуудын зүгээс Монгол Улсад хугацаат цэргийн алба хаагчдаар “цэргийн зориулалтгүй” ажил гүйцэтгүүлэх, мөн хоригдлыг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллуулах зэргээр ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцод үл нийцсэн үйл ажиллагаа явуулсанд шүүмжлэлтэй хандаж санал, зөвлөмж өгсөн байна.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: КЗХХШХ-ноос Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын талаар гаргасан санал зөвлөмжийг үзнэ үү.

2. Хоригдол нь албан ёсоор, сайн дурын үндсэн дээр, мэдээлэлд тулгуурлан зөвшөөрсний дагуу хувь хүн, аж ахуйн нэгжид заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэх нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нийцнэ.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Тухайн ажлыг төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналт дор гүйцэтгүүлэх ёстой. Мөн ердийн хөдөлмөрийн харилцаатай дүйцэхүйц нөхцөл, баталгааг бүрэн хамруулсан байвал зохино.

3. Гудамж талбай цэвэрлэх, барилга дээр ажиллах, ургацын талбайд ажиллуулах зэрэг тухайн бүлгийн шууд ашиг тусын түлд гүйцэтгэдэг ажилд хүн амыг тогтмол татан оролцуулахаар төрийн захиргааны эрх бүхий байгууллагаас шаардлага тавьжээ. Энэ нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах тохиолдол тул албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж үзэхгүй.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Дээрхээс гадна үргэлжлэх хугацаа, шаардагдах бие махбодын үйл хөдлөлийн хувьд боломжийн жижиг хэмжээний үйлчилгээ байх ёстой.

4. ОУХБ-ын 2021 оны Дэлхий дахины тооцооллоор төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлж буй тохиолдлын дийлэнх хэсэг нь хоригдлын албадан хөдөлмөр байсан бол түүний дараа хугацаат цэргийн алба хаагчийн албадан хөдөлмөр болон эдийн засгийн бүтээн байгуулалт, бүлгийн гишүүдийн хувьд шууд ашиг тусын түлд гүйцэтгэдэг жижиг биш ажил үйлчилгээ байсан.

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Ойролцоогоор 56 хувьд нь хоригдлыг албадан хөдөлмөрлүүлсэн, 27 хувьд нь хугацаат цэргийн алба хаагчийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн, 17 хувьд нь иргэний ердийн үүрэгт хамаарахгүй эдийн засгийн хөгжилд чиглэсэн ажилд албадан ажиллуулсан, мөн бүлгийн хамтын шинжтэй үйлчилгээ нь ОУХБ-аас зөвшөөрсөн шинж, хүрээнээс хэтэрсэн тохиолдол байжээ.

**5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд цагдан хоригдсон этгээдийг хорих ял эдэлж байгаа ялтнаас тусад нь байрлуулах ёстой бөгөөд заавал гүйцэтгэх ажил хийлгэж болохгүй.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх шударга ажиллагааны дагуу гарсан шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолын үр дүнд гүйцэтгүүлэх ажил, үйлчилгээ байхаар заасан учир цагдан хоригдож байгаа этгээдээр ийм ажил, үйлчилгээ эрхлүүлж болохгүй.

4.1 дэх хэсэг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах, буруутай этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар төрийн хүлээсэн үүрэг

Төр нь албадан хөдөлмөртэй тэмцэх талаар цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх чиглэлээр үндсэн үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг субъект юм.

Нэгдүгээрт, төр нь албадан хөдөлмөрийн аливаа хэлбэрийг шүүд хориглосон хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг бүрдүүлж, хэрэгжилтийг нь хангуулах ёстой. Эдгээр хуулийн хэрэгжилтийг хангуулахын тулд хяналт шалгалтын үр нөлөөтэй механизм бүрдүүлэн ажиллуулна.

Хоёрдугаарт, ОУХБ-ын конвенцод тухайлан хатуу заасан нөхцөлөөс бусад аливаа тохиолдолд албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг эрхлүүлж болохгүй.

Гуравдугаарт, иргэдээ, ялангуяа илүү эмзэг өртөмтгий хэсгийг албадан хөдөлмөрт өртөхөөс хамгаалах, тэдэнд орон байр, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, хууль зүйн туслалцаа зэрэг зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг үзүүлэх ёстой. Мөн хохирогч бие махбод, сэтгэл санааны хувьд нөхөн сэргэх, нийгмийн амьдралд эргэж ороход тохирсон дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай.

Эцэст нь төр энэ гэмт хэргийг үйлдсэн гэмт этгээдүүдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх ёстой. Үүнд албадан хөдөлмөрийн тохиолдолд иж бүрэн мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх шударга ажиллагааны дагуу гэмт хэрэгтнүүдэд шүүхийн өмнө хариуцлага хүлээлгэх, гэмт үйлдэлд нь тохирсон ял шийтгэл ногдуулах зэргээр албадан хөдөлмөрийг цээрлүүлж хориглоход чиглэсэн үр нөлөөтэй арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэрэг асуудал багтдаг. Хил дамнан үйлдэгдсэн албадан хөдөлмөрийн хэргийг үр дүнтэй шийдвэрлэх үүднээс олон улсын байгууллагууд болон бусад улс орнуудтай хамтран ажиллах нь мөн чухал юм.

Дээр дурдсанаар хэрэг тохиолдлын араас арга хэмжээ авахаас гадна албадан хөдөлмөрийн суурь шалтгаан болсон ядуурал, нийгмийн тэгш бус байдал, боловсрол мэдлэггүй байдлыг шийдвэрлэхэд хөрөнгө оруулалт хийж идэвхтэй арга хэмжээ хэрэгжүүлэх ёстой. Иргэдээ эдийн засгийн хувьд бэхжүүлэх, мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх, нийгмийн оролцоог хангаснаар албадан хөдөлмөрийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх боломжтой.

1. Албадан хөдөлмөртэй тэмцэхэд чиглэсэн хууль тогтоомжийн зохицуулалт бүрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангуулах

Энэ сургалтын гарын авлагын Модуль 2-т заасны дагуу улс орнууд нь ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцуудад нэгдэн орсны дараа дотооддоо хууль тогтоомж шинээр батлан гаргах, эсхүл конвенцыг дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил шүүд хэрэглэх явдлыг хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Ихэнх улс орон энэхүү үүргээ биелүүлж байгаа боловч зарим улс орны хувьд хууль тогтоомжийн зохицуулалт нь конвенцод нийцэхгүй байх асуудал гарсаар байна.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №21. Төрөөс эмзэг бүлгийг хамгаалахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх үүргээ биелүүлээгүй тохиолдол

Доктор Балрам Сингх v. Энэтхэгийн Засгийн газар, Энэтхэгийн Дээд шүүх, 2023 оны 10 дугаар сарын 20, Энэтхэг

#### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

Доктор Балрам Сингх нь Энэтхэгийн Үндсэн хуулийн 32 дугаар зүйлд заасны дагуу шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан бөгөөд Засгийн газраас бие засах газрын бохирыг хүнээр цэвэрлүүлэхийг хориглох, ажилтнуудыг хамгаалах зорилгоор 1993 болон 2013 онд батлагдан гарсан хуулиудыг хэрэгжүүлээгүй эс үйлдэхүй гаргасан гэж үзсэн байна. Тэрбээр нэхэмжлэлдээ эдгээр хуулиудыг нэг мөр хэрэгжүүлж, гар аргаар бие засах газрын бохирыг зайлуулж цэвэрлэх ажлыг бүрэн хориглож, уг хөдөлмөрт өртсөн хохирогчдыг эргэн нийгэмшүүлэх, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авахыг шаардсан. Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гаргасан хөндлөнгийн этгээдийн дүгнэлтээр ажилтныг нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд байгууллага, зохион байгуулалтын болон хууль тогтоомжийн алдаа хийдал байгааг онцлон дурдсан байна. Хариуцагч талын зүгээс дээр дурдсан ажил эрхлүүлсэн ажилтнуудыг олж тогтоох, нийгэмшүүлэх, нөхөн сэргээх, нүхэн жорлонг өөрчлөх, уг ажлыг хийж байгаад амиа алдсан хохирогчдын гэр бүлд нөхөн төлбөр олгох зэргээр хүчин чармайлт гаргаж байгаагаа дурдсан боловч Сафай Карамчарисын үндэсний комисс нь хуулиар олгогдсон бүрэн эрхийн болон хүн хүчний дутагдалтай байгааг хүлээн зөвшөөрчээ.

#### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Шүүхийн шийдвэрт иргэдийн, ялангуяа бохир ус зайлуулах ажил хийж буй хүмүүсийн аюулгүй бөгөөд сайн сайхан байдлыг хангах нь Үндсэн хуулиар хүлээсэн үүрэг байх бөгөөд хүнээр бохир цэвэрлүүлэх ажил нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал төдий бус, харин Үндсэн хуулийн 23 (хүн худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох), 17 (ялгаварлан гадуурхахыг хориглох), 21 (амьдрах, эрх чөлөөтэй байх эрх) дүгээр зүйлд зааж баталгаажуулсан хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг зөрчдөг албадан хөдөлмөрийн ноцтой хэлбэр гэж дүгнэсэн.

Албадан хөдөлмөрийн тухай асуудлыг шүүх хөндөхдөө 1982 онд гаргасан Ардчиллын эрхийг хамгаалах ардын холбоо v. Энэтхэгийн Засгийн газар шүүхийн шийдвэрийг жишиг болгож авч үзсэн байна. Шүүх энэ хэргийг шийдвэрлэхдээ албадан хөдөлмөрийн ойлголтыг өргөжүүлж, эдийн засгийн дарамт шахалт нь албадлагын нэг хэлбэр гэж үзсэн байдаг юм.

Шүүх энэ хэргийн шийдвэрээр тухайн хүн анх ажилд орохдоо эдийн засгийн дарамт шахалтад орж уг ажлыг зөвшөөрсөн, эсхүл бодит байдалд өөр сонголт байхгүй байсны улмаас аргагүйн эрхэнд албадан хөдөлмөрийн шинжтэй хөдөлмөрийн харилцаанд ороход хүргэсэн бол анх өгсөн зөвшөөрлийг хүчингүйд тооцож болох зарчим тогтоосныг онцолсон: "Хөдөлмөрийн гэрээ нь сайн дурын үндсэн дээр байгуулагдсан мэт харагдах боловч үнэн чанартаа ажилтан эдийн засгийн хүнд нөхцөл байдалд орсон, Хобсоны сонголт буюу эрх мэдэл бүхий ажил олгогчийн тогтоосон мөжлөгийн шинжтэй нөхцөл ёсоор хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл өлсгөлөнд орох сонголтын аль нэгийг хийх шаардлагатай болсны улмаас аргагүйн эрхэнд гэрээ байгуулсан бол сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөөгүй болж хувирна"

"89. ...Ардчиллын эрхийг хамгаалах ардын холбооны энэхүү хэргийг шүүх хянан шийдвэрлэхдээ албадан хөдөлмөр хэмээх ойлголтын агуулгыг өргөжүүлж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаарх стандартыг баримтлахгүйгээр хүний суурь эрхэм чанарыг зөрчсөн нөхцөлийг хамруулан авч үзэхээр заасан. Тодруулбал, шүүхээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлс олгож байгаа хөдөлмөрийн харилцаа нь Үндсэн хуулийн 23 дугаар зүйлийг зөрчсөн явдал бөгөөд албадан хөдөлмөрийн тохиолдолд тооцогдоно.

90. Дээрх зарчмуудад тулгуурлан авч үзвэл аюултай ажил эрхэлж байгаа ажилтнуудад наад захын хамгаалах хэрэгсэл, цэвэрлэгээний багаж хэрэгсэл тавьж олгоогүй нь албадан хөдөлмөрт тооцогдох бөгөөд ийм учир Үндсэн хуульд харшилна гэж үзэхээр байна. Эдгээр хамгаалах хэрэгсэл, багаж хэрэгсэл нь тавьж олгох асуудал нь зөвхөн

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэж төсөл үчир иш татахгүй байхыг хүсье.

хууль тогтоомжоор олгогдсон ердийн эрх төдий биш бөгөөд Үндсэн хуулийн суурь зохицуулалтад нийцүүлэн 2013 онд гаргасан хуулийн зохицуулалтад тусгайлан заасан эрх юм. ...Ажилтан сайн дурын үндсэн дээр нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, цэвэрлэгээний багаж хэрэгсэлгүйгээр бохирын суваг шүүдүү, саванд орж ажилласан гэх гэрээлэгч байгууллага, эсхүл эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны зүгээс гаргах аливаа тайлбар, үндэслэл нь үндсэн хуулийн эрх зүйн хувьд огт үндэслэлгүй юм."

Улмаар шүүхээс 14 заалт бүхий захирамж гаргасан бөгөөд үүнд хүнээр бие засах газрын бохир цэвэрлүүлэх ажлыг үе шаттайгаар арилгах, уг ажлыг эрхэлсний улмаас амиа алдсан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажилтнуудад олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, тухайн асуудлыг хариуцсан байгууллага, албан тушаалтны хариуцлагын механизмыг бүрдүүлэх, уг ажил эрхэлж байсан ажилтнуудыг нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд хамруулах ажлыг зохион байгуулах мужийн болон дүүргийн түвшний хороо байгуулахыг даалгасан байдаг. Мөн бохир цэвэрлэх ажил эрхэлж буй ажилтнууд болон тэдний гэр бүлд чиглэсэн сургалт, боловсролын үйл ажиллагаа зохион байгуулахыг үүрэг болгожээ.

#### **ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ**

Шүүхийн шийдвэрээр хүнээр бие засах газрын бохир цэвэрлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх, энэ талаар зохицуулсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулахад чиглэсэн механизм нь огт үр нөлөөгүй байгааг тогтоосон бөгөөд энэ ажлыг гүйцэтгэж буй нөхцөлийг сайжруулах, суурь шалтгааныг шийдвэрлэх зорилгоор шүүрхай арга хэмжээ авах шаардлагатайг онцолсон байна.



2. Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцээгүй хууль тогтоомж, захиргааны хэм хэмжээний акт, бусад дүрэм, журмыг хүчингүй болгох

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улсууд нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээгээр хууль бус байхаар тооцсон албадан хөдөлмөрийн шинжтэй аливаа ажил, үйлчилгээг төрийн байгууллага, албан тушаалтан, хувь хүн шаардаж, эсхүл хувийн хэвшилд эрхлүүлж болохоор заасан аливаа хууль тогтоомж, захиргааны хэм хэмжээний акт, бусад дүрэм, журмыг хүчингүй болгох ёстой.

Дор оруулсан тохиолдолд Баруун Африкийн Эдийн засгийн холбооны шүүх (БАЭЗХШ) -ээр хянан шийдвэрлэсэн боолчлолын хэргийг бэлтгэн оруулав. Нигер болон Баруун Африкийн бусад улс орнуудад боолчлолыг халсан боловч ул мөр нь хадгалагдан үлдсэн хэвээр байгаа юм. Тухайлбал, боол байсан хүмүүсийн үр хүүхдийг бусдын эрхшээлд байлгаж, гэрийн үйлчилгээний ажил, эсхүл газар тариалан, мал аж ахуйн ажил эрхлүүлэх явдал гардаг байна. "Боолын үр хойч хүмүүсийг ажлаа орхин зугтаахаас сэргийлж, сүрдүүлэх, шийтгэх явдал бүртгэгджээ. Ийм нөхцөл байдалд нийгмийн болон сэтгэл зүйн шинжтэй олон хүчин зүйлс нөлөөлж болох бөгөөд хувь тавилангаар тогтоосон ажил үүргээ орхин явах нь нүгэлд тооцогдож цээрлэл хүлээнэ гэсэн айдас, мөн уламжлалт эзэн айлын гадна байх таньж мэдэхгүй ертөнцөөс айж эмээх зэрэг нь үүний жишээ юм." <sup>41</sup>

<sup>41</sup> A Global Alliance against Forced Labour, ILO, para. 203

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хусье.

Тохиолдол №22. Хүний эрхийг зөрчсөн заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээг халж арилгаагүй улсад хариуцлага хүлээлгэсэн тохиолдол

Хассан Абдоу Нухоу v. Нигерийн Бүгд Найрамдах Улс, ECW/CCJ/JUD/30/23, 2023 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдөр, БАЭЭХШ

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Нухоу гэх иргэн Нигер улсад холбогдуулан 260 гэр бүлийн өмнөөс гомдол гаргасан байна. Уг гомдолдоо хуучин цагийн боолын эзэд эдгээр гэр бүлийг боолчлолтой төстэй нөхцөлд ажиллуулахад нь Нигерийн Засгийн газар дэмжлэг үзүүлсэн гэж дурджээ. Боолчлолыг аль 1899 онд халсан боловч ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй заншлын эрх зүйн хэм хэмжээ хэвээр үйлчилж байсны улмаас эдгээр айл өрхүүд өвөг дээдсийнхээ хөдөлмөрлөж ирсэн газрыг эзэмших боломжгүй байсан. Коурмогийн гэр бүл 2007 оноос эхлэн овгийн татвар хураамж аваагүй бөгөөд үүний дараа тухайн татвар хураамж төлбөл зохих хүмүүсийн амьдарч байсан газрыг өмчлөлдөө авахаар шүүхэд хандсан. Шүүх хэргийг шийдвэрлэхдээ овгийн татвар хураамж нь үнэн чанартаа газрын түрээсийн төлбөр байсан бөгөөд төлбөрийг хэнд төлж байгаагаар нь өмчлөгчийг тодорхойлж болно гэж үзсэн байдаг. Ингээд уг тосгоны оршин суугчдыг нүүн явахыг шаардсан төдийгүй Коурмо овгийнхны сүрдүүлэг, заналхийлэлд орсон байна. Харин Нухоугийн зүгээс Засгийн газар нь энэ тосгоны иргэд газар өмчлөх эрхгүй бөгөөд бусдын эрхшээлд байх ёстой гэж заасан ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй заншлын эрх зүйн хэм хэмжээг баримталж, тосгоны иргэдийн эрхийг зөрчсөн үйл ажиллагаа явуулсан гэж буруутгасан байдаг. Эсрэг талаас буюу Засгийн газрын зүгээс энэхүү газар нь Коурмо овгийн өмчлөлд хамаардаг, мөн түрээсийг тохирч тогтоосныг нотолсон гэрчийн мэдүүлгийг үндэслэл болгон тайлбар гаргасан.

Ингэхдээ Коурмо овгийн гэр бүл нь тус газрыг эзэмшиж ирсэн, гомдол гаргаж буй хүний өвөг дээдэс нь уг газарт амьдарсны төлөө түрээс төлөхөөр тохирсон гэж мэдүүлсэн гэрчийн мэдүүлгийг гарган өгсний зэрэгцээ гомдол гарагч нь хүний эрхийн зөрчил гарсан гэдгийг бодитой нотолж чадаагүй гэж тайлбарласан байдаг.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Нэгдүгээрт, шүүхээс Нигерийн шүүх нь боолчлолтой төстэй үйл ажиллагааг зөвшөөрсөн заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлсэн явдал нь Хүний болон ард түмний эрхийн тухай Африкийн хартын 3 болон 5 дугаар зүйлүүдийг зөрчсөн гэж тогтоосон. Нигерийн 2010 оны Үндсэн хуулиар боолчлолоос ангид байх эрхийг баталгаажуулсан боловч төр энэ баталгааг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай бусад арга хэмжээг аваагүй гэж үзсэн. Заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлсэн явдал нь "талуудын хооронд үүссэн харилцааг тодорхойлж, шүүх хуралдаан явуулахаас өмнө үйл баримтыг шударга бусаар, ялгавартай тогтоосон" хэрэг бөгөөд уг шийдвэрийн ялгаварлан гадуурхах үр дагаврыг онцлон тэмдэглэсэн. Иймд хариуцагч улс нь олон улсын өмнө хүлээсэн үүргээ зөрчиж, ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлсэн байна.

Хоёрдугаарт, хариуцагч нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох үүргээ зөрчсөн гэж үзсэн. Заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээ нь өнгөц үзвэл иргэдэд тэгш үйлчлэхээр байгаа боловч дагуулж буй үр дагавар нь тодорхой бүлэгт тэгш бус, шударга бус байгаа нь шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгож байна.

Гуравдугаарт, хариуцагч нь тухайн тосгоны оршин суугчдын өсөж хөгжих эрхийг зөрчиж буй хууль тогтоомж, зан заншил, үйл ажиллагааг халах талаар позитив үүргээ биелүүлээгүй гэж тогтоосон. Шүүх шийдвэртээ заншлын шинжтэй эрх зүйн хэм хэмжээг "төрийн эрх мэдлийн чухал хэсэгт хэрэглэсэн явдал нь Данки тосгоны оршин суугчдыг ялгаварлан гадуурхахдаа хүргэсэн нотлох баримт болсон байна" гэж тэмдэглэжээ. Мөн жишиг тогтоосон шийдвэрээр "тухайн улс эдийн засгийн хязгаарлагдмал нөөцөө хэрхэн хуваарилах" -аа өөрөө мэдэх эрхтэй байх боловч мөн "өсөж хөгжих эрхийг тууштайгаар хэрэгжүүлэх зорилгоор өөрийн нөөц боломжоор хөрөнгө оруулах үүрэгтэй" бөгөөд үүнд нь эдгээр иргэдэд хангалттай нөхөн олговор, дэмжлэг олгох, эсхүл дүйцэхүйц газар олгох асуудал багтана гэж тогтоожээ.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Төгсгөлд нь шүүхээс "хариуцагч улсын үндэсний шүүх нь нэхэмжлэл гаргах, зөвхөн нотлох баримтад үндэслэн хэрэг маргаанаа шүүхээр шийдвэрлүүлэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлээгүй" учир гомдол гаргагчийн шударгаар шүүлгэх эрхийг зөрчсөн гэж тогтоосон байна. Шүүх "ялгаварлан гадуурхах агүүлгатай, шударгаар шүүлгэх эрхийн шалгуурыг хангаагүй" заншлын эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэглэсэн байна.

Хариуцагч улсыг Данки тосгоны 260 өрхийн тэргүүн бүрт эдийн бус гэм хорын нөхөн төлбөр болгож 500,000 франк олгох, мөн шүүхэд хандах зорилгоор гаргасан зардлыг тус тус төлж барагдуулахыг даалгасан байна.

#### **ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:**

Шүүхийн шийдвэртээ "Аль ч улс өөрийн хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг олон улсын өмнөө хүлээх үүргээ үгүйсгэн няцаах арга хэрэгсэл болгож болохгүй" гэдгийг онцлоод "олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ нь дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтаас давуу хүчин чадалтай байх зарчим"-ыг тэмдэглэжээ. Энэ зарчим нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, гэрээ, конвенц нь дотоодын хууль тогтоомжоос давуу хүчин чадалтай байх тухай тогтсон ойлголт юм.

#### **3. Хохирогчийг хамгаалах (эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх гэх мэт)**

Тохиолдол №23. Төрийн зүгээс хохирогчийг хамгаалахын оронд албадан хөдөлмөрийг хүлцэн тэвчиж зөвшөөрсөн тохиолдол

Итуангогийн аллага v. Колумби, 2006 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдөр, **Америк хоорондын хүний эрхийн шүүх**

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ**

Колумбийн Антиокиа мужийн хойд хэсэгт орших Итуанго хотод нөхцөл байдал хурцдаж, зэвсэгт бүлэглэлүүд, хагас цэргийн шинжтэй хүчин, армийн хооронд мөргөлдөөн үүссэн байна. Тус хотын цагдаагийн газарт 20 орчим цагдаа байв. 1996-1997 оны хооронд хагас цэргийн шинжтэй хүчин хяналтыг гартаа авч оршин суугчдыг хоморголон хөнөөж, байшин барилгыг галдан шатаан эд хөрөнгө хулгайлж, хүмүүсийг дүрвэхэд хүргэж байсан бөгөөд хууль сахиулах байгууллагын ямар нэг эсэргүүцэл гараагүй. Улмаар 17 тариачныг амь насыг нь хөнөөн гэж сүрдүүлэн 17 хоногийн турш мал маллуулсан боловч цалин хөлс олгоогүй нь Америкийн хүний эрхийн конвенцыг зөрчсөн гэж үзэн маргаан үүсгэжээ. Колумби улсын зүгээс олон улсын өмнө хүлээсэн хүний эрхийн хэд хэдэн зөрчлийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч уг конвенцын 6 (боолчлол болон бусдын эрхшээлд байлгахыг хориглох) болон 7 дугаар зүйл (хувь хүний эрх чөлөө болон аюулгүй байх эрх)-д заасан эрхийг зөрчөөгүй гэж маргасан байдаг.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Шүүх Америкийн конвенцын 6(2) болон 7 дугаар зүйлд заасныг шинжлэн үзсэн бөгөөд эдгээр өөр хоорондоо нягт үйлдвэртэй энэ хоёр зүйл, заалтын давхар зөрчсөн эсэх, мөн төрийн зүгээс уг зөрчил гарахад шүүд, эсхүл хүлцэн тэвчиж өнгөрүүлэх байдлаар оролцсон эсэхийг тогтоох зорилготой байв. Улмаар хагас цэрэгжсэн алба хаагчдын гаргасан үйлдлийн зарим хариуцлагыг тус улсын Засгийн газарт хүлээлгэх үндэслэл болохуйц дараах хэд хэдэн зэрэгцээ бөгөөд нийлмэл нөхцөл байдал тогтоосон байна:

- Эхэндээ өөрийгөө хамгаалах гэж өөрсдийгөө нэрлэсэн, олон хүний амь насыг хороож, хүний эрхийн ноцтой зөрчлийн дийлэнхийг үйлдсэн хагас цэрэгжсэн зэвсэгт хүчин болж хувирсан бүлэглэл үүсэн бүрэлдэхэд нөлөөлсөн эрх зүйн зохицуулалтыг гаргахад төр онцгой үүрэг гүйцэтгэжээ.
- Колумбийн зэвсэгт хүчин нь эдгээр хагас цэрэгжсэн бүлгүүдтэй хамтран ажилладаг, хууль бус үйл ажиллагааг нь дэмжсэн тушаал, шийдвэр гаргадаг байсан нь баримтаар тогтоогдсон.
- Зэвсэгт хүчний зүгээс фермерүүдийг хамгаалахын оронд хулгайд алдсан малын заримыг авдаг байсан нь "малчин хүмүүсийн дунд тэднийг хэн ч хамгаалахгүй, эмзэг байдалд орсон гэсэн мэдрэмж төсөөллийг бүрдүүлсэн" байна.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Мөн шүүх шийдвэртээ эдгээр иргэдийг “зугтахаар оролдвол амийг нь хөнөөнө гэж илэрхий заналхийлсэн” нь ноцтой хэлбэрээр “шийтгэхээр сүрдүүлсэн явдал” байсан нь тодорхой байгаа талаар дурджээ. Шүүх шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэх үйлдлийг “хохирогчийг өөрийг нь, эсхүл ойр тойрны хүнд биемахбодийн хүчирхийлэл үйлдэх, амь насыг нь хохироохоор заналхийлэх” гэж тодорхойлсон бөгөөд энэ хэргийн хувьд ноцтой байдлаар хүчирхийлэл үйлдэх, зэвсэглэсэн хүмүүсийг харуулах, хохирогчийн эрх чөлөөг хязгаарлах, ойр орчмын хүмүүсийг гадна орчноос тусгаарлах, тосгоны иргэдийг дур зоргоор цаазлах, мөн хохирогч хүмүүсийг хамгаалах үүрэгтэй зэвсэгт хүчнийг энэ нөхцөл байдлыг хүлцэн өнгөрүүлэхэд хүргэх зэргээр өөрсдийн сүрдүүлэг, заналхийллийг улам бүр хүндрүүлж байсан.

Шүүхийн үзсэнээр хагас цэрэгжсэн зэвсэгт бүлэглэлүүд нь улс орны аюулгүй байдлыг хангах албадтай хамтран ажилласан, эсхүл тэдгээрийн үйлдлийг хүлцэн өнгөрүүлснээр төрийн нэрийн өмнөөс төлөөлөн үйл ажиллагаа явуулж байгаа субъектэд тооцогдох бөгөөд тэдгээрийн үйл ажиллагааг хүний эрхийн зөрчил гэж үзнэ. Ийм учир эдгээр хагас цэрэгжсэн зэвсэгт хүчний зүгээс иргэдийг үй олноор хөнөөсөн, албадан хөдөлмөрлүүлсэн үйл ажиллагаа гарахаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах үүргээ биелүүлээгүй зэргээр Засгийн газар нь хүний эрхийн зөрчил гаргасан бөгөөд хариуцлага хүлээх нь зүйтэй гэж тогтоосон.

Хүний эрхийн олон улсын эрх зүйн хөгжлийг хүлээн зөвшөөрөхийн зэрэгцээ хүний эрхийн олон улсын гэрээ нь тухайн хувьсан өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдал, цаг хугацааны хүчин зүйлд харгалзан тайлбарлавал зохих динамик шинжтэй гэж Силладин в. Францын хэрэгт тодорхойлсон зарчмыг дахин баталгаажуулсан байдаг. Олон улсын гэрээ нь хөгжиж буй дэлхий дахинд хамааралтайгаар зэрэгцэн орших, нийцэж өөрчлөгдөх зайлшгүй шаардлагатай учир энэхүү хандлага нь Америк хоорондын олон улсын шүүхийн тайлбар хийх нийтлэг дүрэмд болон Олон улсын гэрээний тухай Венийн конвенцэд тус тус нийцнэ.

**Нэмэлт тайлбар**

- Энэхүү шүүхийн шийдвэрийн хувьд НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас гаргасан “Төрийн албан хаагч, эсхүл эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны өмнөөс тэдгээрийн дэмжлэг болон зөвшөөрлийн үндсэн дээр үйл ажиллагаа явуулж буй хувь хүн, хүүлийн этгээд, бүлгийн зүгээс олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан бол хүний эрхийн зөрчил болно” гэсэн байр суурийг бататгасан байна.<sup>42</sup>
- Мөн шүүх албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг судлан шинжлэхдээ ОУХБ-ын 2005 оны Дэлхийн дахины тайланг эш татан хэрэглэжээ.

<sup>42</sup> Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the situation of human rights in Colombia, E/CN.4/2001/15, March 20, 2001, para. 24;

#### 4.2 дахь хэсэг. ОУХБ-аас хориглодог төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаа

ОУХБ-ын тооцооллоор албадан хөдөлмөрийн тохиолдлын 14 орчим хувьд нь тухайн ажил, үйлчилгээг төр, түүний байгууллага, албан тушаалтан болон адилтгах бусад субъект гүйцэтгүүлсэн байна.

ОУХБ-ын хяналтын байгууллагуудаас улс орнуудын хууль тогтоомж, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх тухай ойлголтыг илүү тодорхой болгож ирсэн бөгөөд үүгээрээ хувьсан өөрчлөгдөж буй соёл, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн агуулгаар шинэ тутам үүсч буй хэлбэрүүдийг олж тогтооход ач холбогдолтой байна.

Энэхүү сургалтын Модуль 1-д дурдсанчлан Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын 2 (2)-т албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод үл хамаарах таван нөхцөлийг заасан бөгөөд эдгээр нөхцөл байдалд заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлүүлж болох юм. Эдгээр онцлон дурдсан тохиолдол бүр дээр хүрээ хязгаарыг нь тогтоож өгсөн тодорхой нөхцөлийг чанд мөрдөх шаардлага тавигддаг. Эдгээр хүрээ хязгаарыг зөрчсөн тохиолдолд тухайн улсын хууль тогтоомж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлж байгаад тооцогдоно.

Цаашлаад ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар нь албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөр ашиглахыг хориглох таван нөхцөлийг тусгайлан тогтоох замаар ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын агуулга, үзэл баримтлалыг бэхжүүлж өгсөн. Хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийтгэх тогтоолын үр дүнд уг албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг гүйцэтгүүлж байгаа тохиолдлыг ч уг конвенцод дурдсан нөхцөл байдалд хамаарахаар байвал хориглоно. (1 дүгээр зүйл):<sup>43</sup>

1. Улс төрийн дарамт шахалт үзүүлэх, хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн буюу оюун санааны үзэл бодолтой байх, түүнийгээ илэрхийлсний төлөө шийтгэл болгох;
2. Эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчнийг дайчлах, ашиглах арга хэрэгсэл болгох
3. Хөдөлмөрийн сахилга бат хангуулах арга хэмжээ болгох
4. Ажилт хаялтад оролцсоны төлөө шийтгэл болгох
5. Иргэдийг арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлан гадуурхах арга хэрэгсэл болгох

Төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлж буй үйл ажиллагааны өөр өөр хэлбэрүүд, мөн ийм тогтолцоо нь нэгэн зэрэг давхардсан байдлаар гарч болох бөгөөд Албадан хөдөлмөрийн тухай 29, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцын аль алиныг зөрчсөн явдал болно. Жишээ нь төрөөс улс төрийн албадлагын хэрэгсэл болгон ашиглаж албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх явдал нь тухайн улс орны эдийн засгийн хөгжилд бодитой үр шим бий болгох зорилготойгоор хэрэгжиж болно. Мөн хөдөлмөрийн сахилга бат зөрчсөний улмаас хорих ангид хоригдсон хүмүүс, эсхүл ялгаварлан гадуурхалтад өртсөний улмаас эрх чөлөөгөө хязгаарлуулан хоригдож байгаа үндэстний цөөнхийн бүлгийн хүмүүсээр тухайн улсын эдийн засгийг хөгжүүлэх төлөвлөгөөг биелүүлэх үүднээс заавал гүйцэтгэх ажил хөдөлмөр эрхлүүлэх тохиолдлоор илэрч болно.

Мөн зарим хэлбэрийн хувьд хувь хүн, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж нь төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлж буй үйл ажиллагаанаас тодорхой үр шим хүртэж, ашиг олж байж болзошгүй байдаг. Цаашлаад зарим тохиолдолд дэлхий нийтийн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх тохиолдол гарахыг үгүйсгэхгүй. Тодруулбал, төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлсний үр дүнд бий болсон бараа бүтээгдэхүүнийг хувийн хэвшлийн хүрээнд явагддаг худалдааны үйл ажиллагаагаар дамжуулан олон улсын зах зээлд нийлүүлэх нь үүний нэг жишээ юм.

ОУХБ-ын 29 болон 105 дугаар конвенцууд нь хамтаараа төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох эрх зүйн үндсийг тодорхойлдог. Дор оруулсан хүснэгтэд холбогдох заалтуудыг хураангуйлан оруулав.

<sup>43</sup> 1962 оны Ерөнхий судалгаа, 195 дахь тал, 11 дэх догол мөр.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

**Хүснэгт №4. Төр, түүний байгууллага, албан тушаалтан зэрэг субъектээс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох болон зөвшөөрөх тохиолдол**

| <b>Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх тухай ойлголтыг тодорхойлох нь</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Төрөөс иргэнээрээ хууль ёсны дагуу албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлж болох нөхцөл – 2 дугаар зүйлийн 2-т заасан хязгаарлалтаас гадуур албадан хөдөлмөр хийлгэсэн бол төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж үзнэ.</b>                                                                                                          | <b>Эх сурвалж</b>                  |
| Заавал хаах цэргийн албаны хүрээнд гүйцэтгэх цэвэр цэргийн зориулалттай ажил, үйлчилгээ;                                                                                                                                                                                                                                                  | ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2.2(a) |
| өөрийгөө бүрэн удирдах улсын иргэний ердийн үүрэгт хамаарах ажил буюу үйлчилгээ;                                                                                                                                                                                                                                                          | ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2.2(b) |
| <b>Шүүхийн шийдвэрээр оногдуулсан шийтгэлийн үр дүнд аливаа этгээдээр төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтад дор гүйцэтгүүлэх ажил буюу үйлчилгээ байх бөгөөд тухайн этгээдийг хувь хүн, компани, эсхүл нийгэмлэгийн мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх ёстой</b>                                                                      | ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2.2(c) |
| Дайн буюу гамшгийн үед, эсхүл гал түймэр, үер, өлсгөлөн, газар хөдлөлт, гоц халдварт өвчний тархалт, амьтан, шавж буюу ургамлын хортон шавжийн нүүдэл зэрэг гамшиг тулгарсан, цаашлаад нийт хүн ам буюу түүний тодорхой хэсгийн амьд явах буюу хэвийн амьдрахад аюул учруулах аливаа нөхцөл байдалд гүйцэтгэх аливаа ажил үйлчилгээ;      | ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2.2(d) |
| Бүлэглэлийн <b>шүүд ашиг тусын</b> тулд тухайн бүлэглэлийн гишүүдийн гүйцэтгэдэг бөгөөд тиймээс тухайн бүлэглэлийн гишүүдийн иргэний ердийн үүрэг гэж үзэж болох <b>хамтын шинжтэй жижиг үйлчилгээ</b> . Гэхдээ тухайн үйлчилгээ шаардлагатай эсэхийг нь тухайн бүлгийн гишүүд, тэдгээрийн шүүд төлөөлөгч нартай <b>зөвлөлдөх ёстой</b> . | ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2.2(e) |
| <b>Төрөөс заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлүүлэхийг шүүд хориглох нөхцөл</b>                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Эх сурвалж</b>                  |
| Улс төрийн дарамт шахалт үзүүлэх, хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн буюу оюун санааны үзэл бодолтой байх, түүнийгээ илэрхийлсний төлөө шийтгэл болгох;                                                                                                          | ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1(a)  |
| Эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчнийг дайчлах, ашиглах арга хэрэгсэл болгох                                                                                                                                                                                                                                                   | ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1(b)  |
| Хөдөлмөрийн сахилга бат хангуулах арга хэмжээ болгох                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1(c)  |
| Ажилт хаялтад оролцсоны төлөө шийтгэл болгох                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1(d)  |
| Иргэдийг арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлан гадуурхах арга хэрэгсэл болгох                                                                                                                                                                                                                               | ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1(e)  |

Төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх үйл ажиллагаанд дор дурдсан тодорхой бүлгээс гадна ямар ч иргэнийг татан оруулж ажиллуулах боломжтой байдаг:

- нийтлэг байдлаар хугацаат цэргийн алба хаагч, төрийн албан хаагч, багш, оюутан зэрэг бүлэг;
- эмч гэх мэт тусгайлсан чиглэлийн мэргэжилтэн;



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- төрийн зохион байгуулалттай хэрэгждэг ажиллах хүчин шилжүүлэх, гадагш илгээх хөтөлбөрт хамаарах салбар дундын ажилтнууд;
- нийгмийн ялгаварлан гадуурхагдсан бүлэг.

Монгол Улсын хувьд ОУХБ-ын КЗХХШХ-ноос дараа асуудлуудыг нягтлан шалгасан:

- Цэргийн хөдөлмөртэй холбоотой: Хууль тогтоомжийн болон түүнийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хугацаат цэргийн албанд татагдан алба хааж байгаа цэргийн алба хаагчдаар “цэвэр цэргийн шинжтэй” биш ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх (ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц)
- Хоригдлын хөдөлмөртэй холбоотой: Хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад хорих ангийн дотор болон гадна талд энгийн хөдөлмөрийн харилцаатай дүйцэхүйц нөхцөлөөр шаардлагатай мэдээллийг авсны дагуу сайн дурын үндсэн дээр чөлөөтэй зөвшөөрч ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх (ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц)
- Үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх чөлөөтэй холбоотой: 2015 оны Эрүүгийн хуулийн 14.8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан зохицуулалтыг практикт хэрэгжүүлсэнтэй холбоотой мэдээллийг үргэлжлүүлэн гаргаж өгөх. (ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц)

#### 1. Хугацаат цэргийн алба хаагчийн эрхийн зөрчил

Цэргийн албанд татагдсан иргэдээр цэвэр цэргийн бус шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэхийг ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын 2 (2)-т хориглосон байдаг. Ийнхүү хориглох нь нийгэмд тустай хөдөлмөрт цэрэг дайчлан ажиллуулахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэдэг бөгөөд эдийн засгийн хөгжлийн зориулалтаар хөдөлмөрийг дайлах, хэрэглэх арга болгохыг хориглосон зохицуулалтаас **үлбаатай юм**.<sup>44</sup>

Хугацаат цэргийн албанд татагдсан иргэдийн хувьд цэргийн заавал биелүүлбэл зохих үүргийн хүрээнд ажил хөдөлмөр гүйцэтгэдэг учир тухайн ажлыг зөвшөөрөх эсэх нь хамааралгүй байдаг. Цэргийн үйл ажиллагааны үндсэн шинж нь өгсөн үүргийг заавал биелүүлэх, түүнд захирагдах байдлаар илрэн гардаг. ОУХБ-ын 29 болон 105 дугаар конвенцын зөрчилд тооцогдох болон эс тооцогдох жишээг дурдвал:

#### ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцын зөрчилд тооцогдох жишээ:

- Хугацаат цэргийн албанд татагдсан иргэдийг барилга, уул уурхай, эдийн засгийн хөгжил, хөдөө аж ахуй, төрийн өмчит болон хувийн хэвшлийн үйлдвэрт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн ажилд татан оролцуулах (ялангуяа эзвсэгт хүчин нь тодорхой аж ахуйн нэгж эзэмшдэг, бизнесийн шинжтэй үйл ажиллагаа явуулдаг улсуудын хувьд)
- Цэргийн идэвхтэй үүрэг гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй байгаа иргэдийг эдийн засгийн хөгжлийн зорилгоор үйлдвэр, аж ахуйн зэрэг газарт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн нэгж дээр ажиллуулах.<sup>45</sup>
- Залуу алба хаагчдыг цэргийн албаны заавал гүйцэтгэх ажлын нэг хэсэг болгож, эсхүл түүнийг орлуулж эдийн засгийн хөгжлийн шинжтэй ажилд оролцуулах.<sup>46</sup>

#### ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцын зөрчилд тооцогдохгүй жишээ:

- Хугацаат цэргийн алба хаагчдаар зөвхөн цэргийн шинжтэй ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэх.
- Офицер, ахлагчдаар зөвхөн цэргийн шинжтэй ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэх.
- Цэргийн албанаас тайван цагт өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөх эрхтэй байх нөхцөлтэйгөөр офицер, ахлагчдаар цэргийн бус шинжтэй ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэх.<sup>47</sup>
- Онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед бусад иргэдийн нэгэн адилаар ажиллах.

<sup>44</sup> 2012 оны Ерөнхий судалгаа 112 дэх тал, 274 дэх догол мөр

<sup>45</sup> 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 289 дэх догол мөр, тэмдэглэл 656.

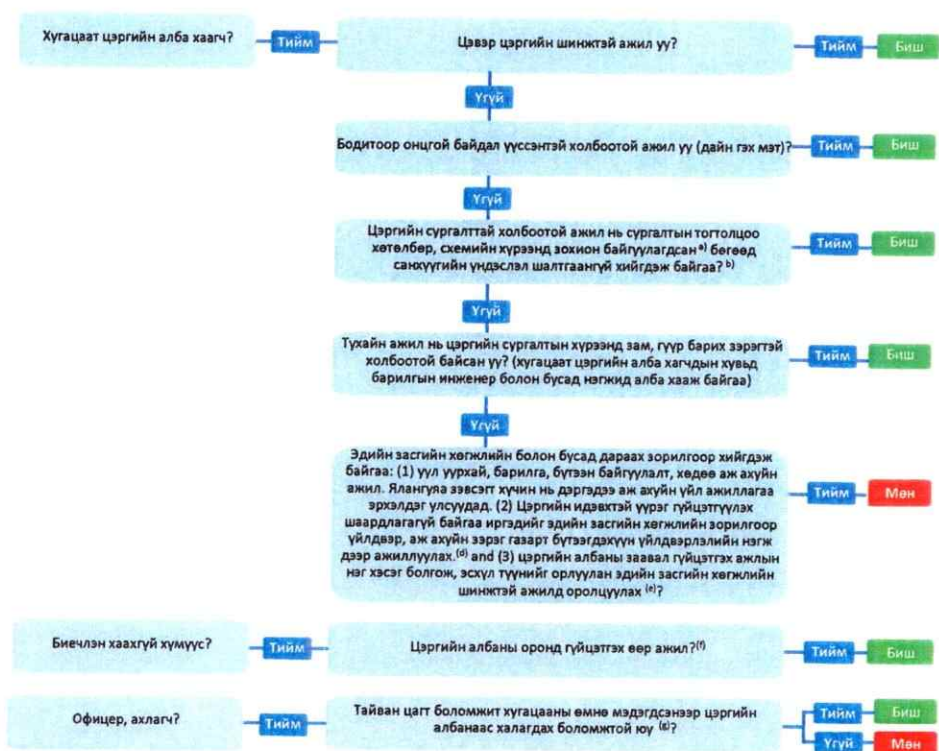
<sup>46</sup> 1979 оны Ерөнхий судалгаа, 49 дэх догол мөр

<sup>47</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа 23 дахь тал, 45-46 дахь догол мөр

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Инженерийн буюу түүнтэй төстэй цэргийн ангид алба хааж байгаа хугацаат цэргийн алба хаагчдыг цэргийн бэлтгэл сургуулилалтын нэг хэсэг болгож зам, гүүр барих ажилд оролцуулах.<sup>48</sup>
- Цэргийн жинхэнэ алба хаагаагүй иргэдийг эдийн засгийн аливаа зорилго агуулаагүй хэлбэрээр цэргийн албыг дүйцүүлэн хаалгуулах<sup>49</sup>
- Хугацаат цэргийн алба хаагчдыг эдийн засгийн аливаа зорилго агуулаагүй<sup>50</sup> мэргэшил олгох сургалтад хамруулах<sup>51</sup>

**График №12. Төрөөс хугацаат цэргийн алба хаагчдаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлж байгааг тогтоох нь**



**Тайлбар:** (а) 1968 оны Ерөнхий судалгаа, 26 болон 33 дахь догол мөр; (б) 1962 оны Ерөнхий судалгаа, 80 дахь догол мөр; (в) 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 44 дэх догол мөр; (г) 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 289 дэх догол мөр; (д) 1979 оны Ерөнхий судалгаа, 49 дэх догол мөр; (е) 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 275 дахь догол мөр; (ё) 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 46 дахь догол мөр.

<sup>48</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 44 дэх догол мөр, тэмдэглэл 76

<sup>49</sup> Өмнөхтэй адил. 44 дэх догол мөр

<sup>50</sup> 1962 оны Ерөнхий судалгаа, 215 дахь талд, 80 дахь догол мөр. Мөн үзэх. 1961 ILC [\\*09616\(1961-45\).pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/english/condemnation/1961/1961-45.pdf) 747 дахь тал Грек.

<sup>51</sup> 1968 оны Ерөнхий судалгаа.. 26, 33 дахь догол мөр



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №24. Төрөөс цэргийн мэргэжлийн сургалтад хамруулсан зардлыг үндэслэлгүй дүнгээр шаардсан тохиолдол

**CHITOS v. GREECE**, (Өргөдлийн дугаар 51637/12), 2015 оны 06 дугаар сарын 04, Европын хүний эрхийн шүүх

#### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ

Читос 1986 онд Цэргийн академид элсэн суралцаж, улмаар хожим цэргийн алба хаах үүрэг хүлээж, эмчийн мэргэжлийн зэрэгтэй болсон бөгөөд дараа нь мэдээгүйжүүлэлтийн амч болж мэргэшсэн байдаг. Тухайн үед мөрдөгдөж байсан хууль тогтоомжийн дагуу мэргэшүүлэх сургалтаа хамрагдаж дуусаад таван жилийн хугацаанд зэвсэгт хүчинд алба хаах үүрэг хүлээв. Гэвч 2006 онд тэрээр цэргийн албанаас хугацаанаас өмнө халагдахаар шийдсэн байна. Энэ үед нь түүнд зэвсэгт хүчинд дахин 9 жил алба хаах, эсхүл үлдсэн хугацаанд нь дүйцүүлэн тооцсон төлбөр төлөх шаардлагатай гэжээ. Төлбөрийн хэмжээг тооцохдоо цэргийн алба хааж байх хугацаандаа хамрагдсан сургалт болон түүний үр шимд тулгуурлан тооцжээ. Европын хүний эрхийн шүүхээс уг төлбөр нь Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан албадан хөдөлмөрт тооцогдох эсэхийг хэлэлцсэн байна.

#### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Шүүхээс Читост хүлээлгэсэн үүрэг нь "албадан хөдөлмөр" байсан эсэх дээр төвлөрөн дүн шинжилгээ хийсэн бөгөөд ингэхдээ дараах хүчин зүйлсийг авч үзсэн:

- **Сайн дурын алба:** Читос нь анхнаасаа цэргийн үүрэг хүлээж хариуд нь тодорхой үр шим хүртэх талаар заасан хууль зүйн зохицуулалтын дагуу шийдвэр гаргаж, улмаар цэргийн албанд болон түүний дараах мэргэшлийн сургалтад "сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрч" хамрагдсан эсэхийг шалгасан. Улмаар тэрбээр сайн дурын үндсэн дээр Цэргийн академид элсэн орох болон хожим мэдээгүйжүүлэлтийн эмчийн мэргэшлээр суралцах сонголтыг хийсэн бөгөөд зохих хууль тогтоомжид заасны дагуу уг сонголт нь дагалдах шинжтэй хууль зүйн үүргийг бий болгосон гэж шүүх дүгнэсэн. Иймд хууль тогтоомжийн болон зэвсэгт хүчний тогтолцооны хүрээнд урьдчилан тодорхойлогдсон нөхцөлийн дагуу сайн дурын үндсэн дээр цэргийн албанд болон мэргэшүүлэх сургалтад хамрагджээ.
- **Шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлсэн байдал:** Шүүхээс Читост цэргийн албанаас хугацаанаас өмнө халагдах тохиолдолд үлэмж хэмжээний шийтгэл хүлээлгэж байгаа асуудалд төвлөрч шалгасан. Улмаас нэг бол өндөр дүнтэй торгууль төлөх, эс бөгөөс нэмэлтээр зэвсэгт хүчинд алба хаах шаардлага тулгасан нь "шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлсэн" явдал мөн гэж шүүх дүгнэсэн.
- **Үндэслэлтэй бөгөөд тохирох байдал:** Шүүх Читост хүлээлгэхээр заасан санхүүгийн шийтгэл буюу үр дагавар нь түүний Цэргийн академид болон мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсаны үндсэн дээр олж авсан үр шимтэй харьцуулбал хэр зэрэг үндэслэлтэй бөгөөд дүйцэхүйц байгааг үнэлж үзсэн. Ингэхдээ цэргийн албаа хугацаанаас өмнө дуусгавар болгож халагдсан тохиолдолд үлэмж хэмжээний санхүүгийн шийтгэл оногдуулахаар байгаа нь "санхүүгийн шийтгэл" нэрээр халхавчилж, эрх чөлөөг нь хязгаарлаж буй дарамт шахалт байна гэж шүүх үзсэн байна. Уг торгуулийн хэмжээ нь түүнийг анх алба хааж эхлэх үед тооцсон хугацаанаас үлдэх хэсэгтэй нь харьцуулба үзвэл огт тохирохооргүй байх бөгөөд шүүхийн шийдвэр гарч хэрэгжих гэж байгаа цаг үед эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны зүгээс уг төлбөрөө даруй төлөхийг шаардаж байгаа нь энэхүү санхүүгийн үүрэг хариуцлагын шийтгэлийн шинж чанарыг онцлон харуулж байна гэж дүгнэсэн.
- **Хууль тогтоомжийн зохицуулалт:** Шүүх Читост төлбөр төлөх үүрэг хүлээлгэсэн хууль тогтоомжийн өөрчлөлтийг судалж үзээд нийт алба хаах хугацааг багасгасан боловч хугацаанаас өмнө халагдах байгаа иргэдэд хатуу үүрэг хүлээлгэсэн хэвээр байгааг тэмдэглэсэн.

Шүүхийн "энэхүү төлбөр төлүүлэхээр заасан нөхцөл байдал нь зарим тохиолдолд хүний эрх, эрх чөлөө болон хууль тогтоомжийн зорилгын хоорондын зохистой тэнцвэрийг алдагдуулсан" гэж үзэн Читост хүлээлгэсэн санхүүгийн шийтгэл нь хэт их дарамт бий болгож, улмаар Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийг зөрчсөн гэж дүгнэв.

#### ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:

Сүргэлтээр туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл үчир иш татахгүй байхыг хүсье.

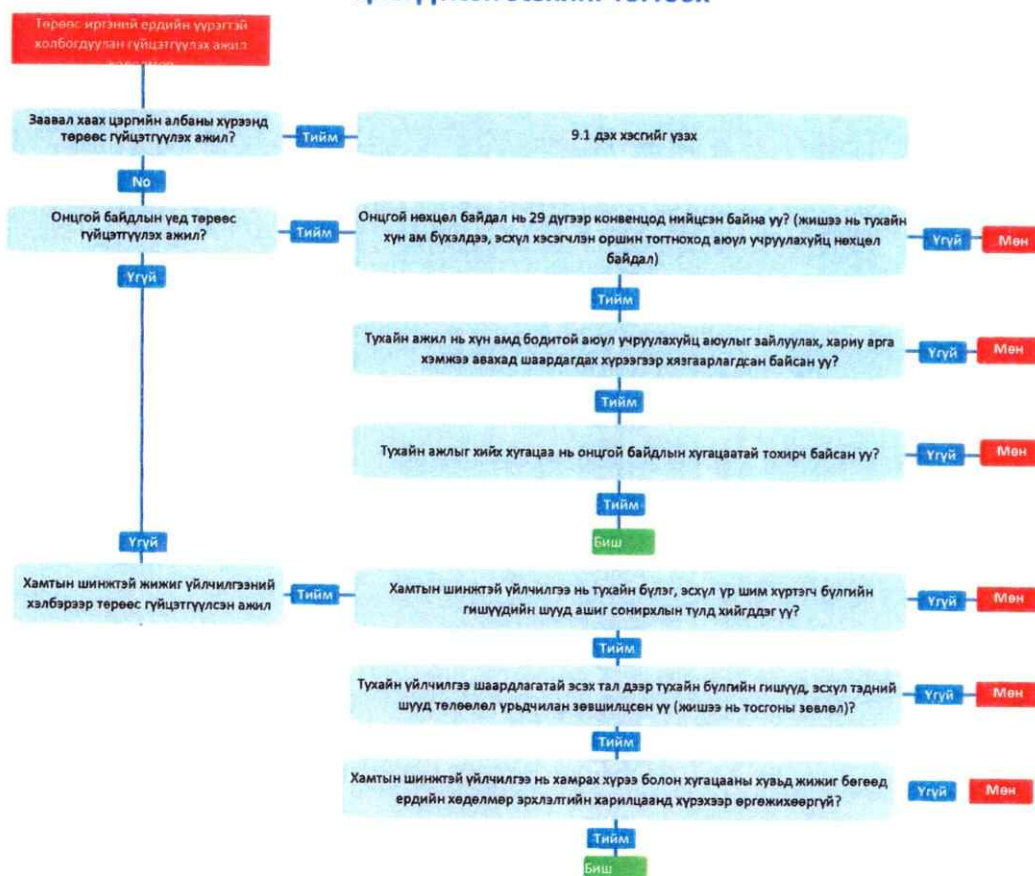
- Шүүх цэргийн албанаас гарахтай холбоотой нөхцөл нь тодорхой, урьдчилан таамаглах боломжтой, үндэслэлтэй байх ёстойг дүрдсэн. Читосын тохиолдлын хувьд шүүхээс түдгэлзүүлэх захирамж гаргасаар байхад эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас тухайн төлбөрийг даруй төлүүлэхээр шахаж байсан нь зөрчлийг даамжруулахад хүргэжээ. Цэргийн алба нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасан үл хамаарах нөхцөлд тусгайлан заасан заавал хийлгэх шинжтэй байгаа тохиолдолд албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй.
- Энэхүү шийдвэрт хугацаанаас өмнө халагдах хүсэлтэй байгаа цэргийн алба хаагчид шударга бөгөөд тодорхой сонголт хийх боломжийг бүрдүүлсэн хууль зүйн зохицуулалт шаардлагатай байгааг онцлон тэмдэглэжээ.
- Хүний эрхийн зөрчил үүсгэх нөхцөл нь зөвхөн хувийн ажилтан гэлтгүй олон нийтийн үйлчилгээнд оролцогчдын хувьд ч албадан хөдөлмөрт хамаарч болохыг харуулсан.
- Хууль тогтоомжийн болон гэрээний асуудалтай зохицуулалтаас шалтгаалан хугацаанаас өмнө хөдөлмөрийн харилцааг цуцлах, дуусгавар болгосонтой холбогдуулан торгууль үүсгэж, өр төлбөрт оруулах явдал нь албадан хөдөлмөрийг хориглох тухай хэм хэмжээг зөрчиж болзошгүй байдаг. Шүүхээс хийсэн дүгнэлт төрийн албан хаагчдын тохиолдол дээр ч мөн адилаар заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор хэт өндөр хэмжээний төлбөр тогтоох явдлыг нийтийн ашиг сонирхолд суурилсан гэж зөвтгөх боломжгүй.



## 2. Иргэний ердийн үүргээс хэтэрсэн ажил гүйцэтгүүлэх

- Заавал хаах цэргийн алба, онцгой байдлын үед гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ, хамтын шинжтэй жижиг ажил зэрэг Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын дагуу зөвшөөрөгдсөн иргэний ердийн үүрэг
- Төр, эсхүл тодорхой бүлгийн өмнө хүлээсэн хариуцлагын хүрээнд иргэний хувиар заавал биелүүлэхийг шаарддаг бөгөөд сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөөгүй, хөдөлмөрийг нь ашиглан мөлжих зэргээр хүний эрхийг зөрчихөөргүй үүрэг. Ийм үүргийг зонхилон хууль тогтоомжоор хүлээлгэх бөгөөд иргэний ердийн үүргийн нэг хэсэг болдог. Тухайлбал, шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчөөр заавал ажиллах, аюултай нөхцөл байдалд байгаа хүнд тусламж үзүүлэх, сонгуульд заавал оролцож санал өгөх үүрэг хүлээлгэх зэрэг нь албадан хөдөлмөрт тооцогдохгүй.

**График №13. Төрөөс иргэний ердийн үүргийг далимдуулан албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн эсэхийг тогтоох**



## 3. Хоригдлын хөдөлмөрөөр далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх

ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн талаарх хэм хэмжээ нь зөвхөн тодорхой нөхцөлийг хангасан тохиолдолд хоригдлоор хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зөвшөөрсөн байна. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх шударга ажиллагааны дагуу гарч хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоолоор ял шийтгүүлсэн байна. Мөн ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцод заасан улс төрийн хэрэг үйлдсэн, хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил гаргасан, тайван арга замаар ажил хаялтад оролцсон, эсхүл арьс үндэс, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр алагчлах арга хэрэгсэл болгох зэрэг үндэслэлээр ял шийтгээгүй байх ёстой.



**Дараах нөхцөл хангагдсан тохиолдолд хоригдлоор заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлүүлж болно:**

- Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх шударга ажиллагааны дагуу гарсан шүүхийн шийтгэх тогтоолоор гэм буруутай нь тогтоогдож ял шийтгүүлсэн байх ёстой.
- Мөн ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцод заасан улс төрийн хэрэг үйлдсэн, хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил гаргасан, тайван арга замаар ажил хаялтад оролцсон, эсхүл арьс үндэс, нийгмийн байдал, яс үндэс, шашин шүтлэгээр алагчлах арга хэрэгсэл болгох зэрэг үндэслэлээр ял шийтгүүлээгүй байх ёстой.

**1) Цагдан хоригдож буй этгээдээр албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх**

Цагдан хоригдсон этгээд нь өөрт холбогдох хэргээ шударга шүүхээр шийдвэрлүүлээгүй байдаг бөгөөд ийм учир гэм буруутай нь эцэслэн тогтоогдоогүй байгаа “сэжигтэн” этгээд гэж үзнэ. Цагдан хорих байранд тодорхой гэмт хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй гэж үзсэн субъектүүд буюу яллагдагч, шүүгдэгчийг эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд саадгүй оролцуулах нөхцөлийг хангах зорилгоор авсан цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг газар байна. Тодруулбал, цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ нь тухайн этгээдийг цээрлүүлэх, нийгэмшүүлэх гэхээс илүүтэй яллагдагч, шүүгдэгч эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанаас оргон зайлах, зориудаар нөлөөлөх, хүний амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөд хохирол учруулах гэх мэт сөрөг үр дагавар үүсэхээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ юм. Ийм учир уг арга хэмжээг зүй бусаар далимдуулах, дүр зоргоор хэрэгжүүлэх явдлаас сэргийлж, хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулах, хэлбэрэлтгүй мөрдүүлэх шаардлагатай байдаг.

Холбогдсон хэрэг нь шүүхээр хянан шийдвэрлэгдэх хүртэл хугацаанд цагдан хоригдож буй этгээдийг<sup>52</sup> хууль тогтоомжийн зохицуулалтын болон хэрэгжилтийн түвшинд хөдөлмөр эрхлүүлбэл энэ нь ОУХБ-ын 29, 105 дугаар конвенцыг зөрчсөнд тооцогдоно. Мөн цагдан хоригдож байгаа этгээдийг хорих ангид байрлуулах, ялантай хамт байлгах зэрэг нь албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэлийг үлэмж нэмэгдүүлдэг бөгөөд хүний эрхийн олон улсын стандартын зөрчилд тооцогддог. Ихэнх улс оронд цагдан хорих хугацаа нь хэдэн долоо хоног, сараар үргэлжилдэг. Зарим улсад тухайн этгээдэд яллах дүгнэлт үйлдэж шүүхэд шилжүүлэхгүйгээр хэдэн жилийн хугацаанд цагдан хорих явдал байна. Энэ нь бүтээмж, үр ашиг хангалтгүй байдаг шүүхийн тогтолцоонд зонхилон гардаг бөгөөд шүүхийн ачаалал хэт их байгаагаас шалтгаалсан байдаг.

**График №14. Цагдан хоригдож буй яллагдагч, шүүгдэгчээр хөдөлмөр эрхлүүлэх**

<sup>52</sup> Principle 8 Persons in detention shall be subject to treatment appropriate to their un-convicted status. Accordingly, they shall, whenever possible, be kept separate from imprisoned persons. Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment





## 2) Захиргааны журмаар саатуулагдсан хүнийг шүүхээс гадуур албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх (Саатуулах арга хэмжээ авсан)

Зарчмын хувьд ямар ч тохиолдолд захиргааны журмаар саатуулагдсан хүнээр заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй. Хэрэв ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцын 1 (а) – 1 (е)-д заасан бүлэгт хамаарах этгээдээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол энэхүү конвенцын болон ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын зөрчил болно. Энэ хүрээнд эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулж гэм буруутай эсэхийг нь шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэх шаардлагагүй боловч ялимгүй хэмжээнд “засан хүмүүжүүлэх” шаардлагатай этгээдээр хууль сахиулах байгууллага, албан тушаалтан албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх нь энэ хүрээнд нийтлэг гардаг зөрчил болдог байна. Мөн мансуурах донтой, гуйлга гуйдаг, бие үнэлдэг, орон гэргүй хүмүүс, хараа хяналтгүй тэнэмэл хүүхдүүд болон бусад эмзэг бүлгийн хүмүүсийг захиргааны журмаар саатуулагдсан байх хугацаанд нь “засан хүмүүжүүлэх”, “нийгэмшүүлэх” зэрэг зорилгоор албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх нь зөрчилд тооцогдоно. Цаашлаад улс төрийн албадлага, дарамт шахалт үзүүлэх зорилгоор дур зоргын үндсэн дээр саатуулж хорьсон этгээдээр албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхтэй холбоотой зөрчил мөн гардаг.<sup>53</sup>

## 3) Хувь хүн, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн эрх ашгийн төлөө хоригдлын хөдөлмөрийг далимдуулан ашиглах

Дараах нэмэлт шаардлагыг хангасан тохиолдолд хоригдлын хөдөлмөрийг хувь хүн, компани, аж ахуйн нэгжийн төлөө ашиглаж болно.

- Хоригдол нь тухайн ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэхээр сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн байх бөгөөд ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлээгүй байна. (Жишээ нь тодорхой эрх, боломж, нөхцөлийг нь дордуулахаар сүрдүүлээгүй)
- Ажил олгогчоос санал болгож буй ажил нь хөдөлмөрийн зах зээл дээрх бусад ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөлтэй дүйцэхүйц байна. Тодруулбал, цалин хөлс, ажлын цаг зэрэг нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид нийсэн, хууль тогтоомжийн зохицуулалтад нийцүүлэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохих арга хэмжээг авсан, ердийн ажилтны адил баталгаагаар хамгаалагдсан байна.
- Төрийн эрх бүхий байгууллагын байнгын хяналт дор хоригдлоор хөдөлмөр эрхлүүлэх бөгөөд эрх бүхий байгууллагаас тогтмол хугацаанд хөдөлмөр эрхэлж буй газрыг нь шалгах төдий байвал ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод заасан шаардлагыг хангаагүй гэж үзнэ.<sup>54</sup>

## 4) Нийтэд тустай ажил хийлгэх ял

Эрүүгийн эрх зүйд хорихоос өөр төрлийн ял шийтгэлийн хувьд хамгийн эхэнд оногдуулдаг нь нийтэд тустай ажил хийлгэх ял юм. (Гол төлөв богино хугацаагаар) Нийтэд тустай ажлыг ямар нэг цалин

<sup>53</sup> All Comments (ilo.org)

<sup>54</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 53 дахь догол мөр.



хөлсгүйгээр эрхлүүлдэг. ОУХБ-ын зүгээс энэ төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааг Албадан хөдөлмөрийн 29 дүгээр конвенцод нийцүүлэх талаар дараах шаардлагыг тавьдаг:

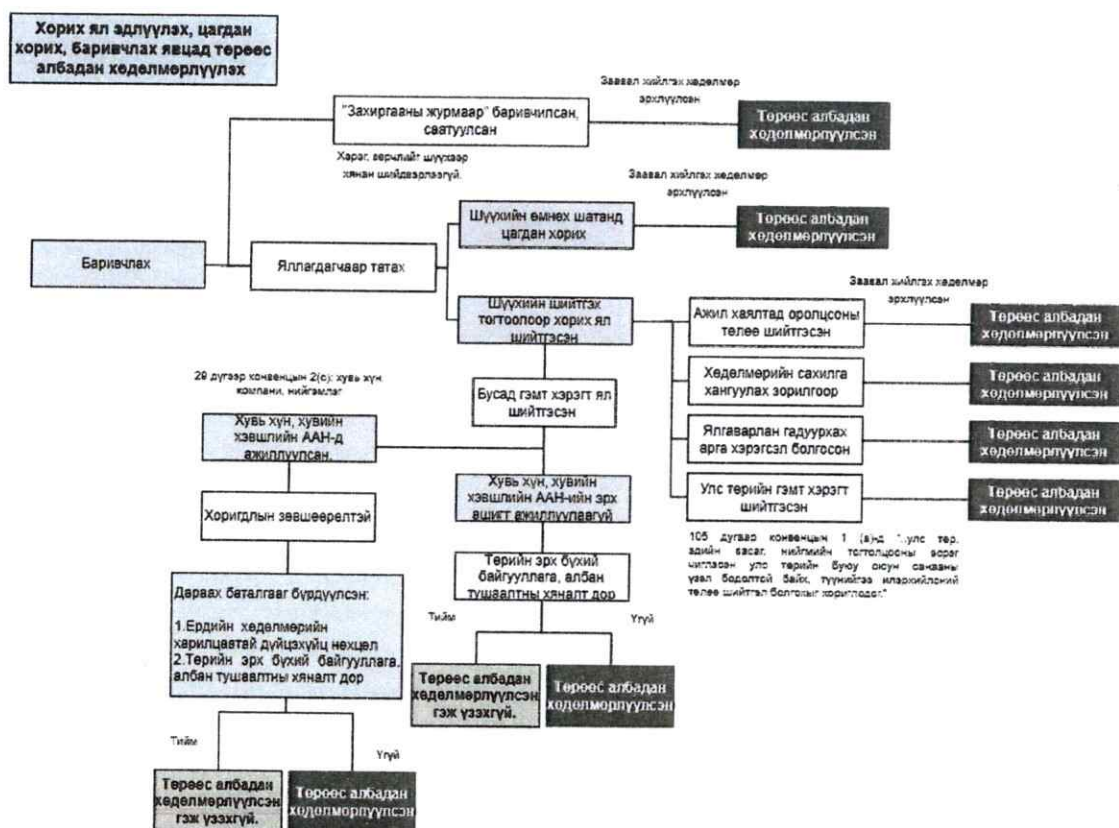
- Хууль зүйн үндэслэл, хяналт: Нийтэд тустай ажил хийлгэх ялыг гагцхүү шүүхийн шийтгэх тогтоолоор оногдуулах бөгөөд ял эдлүүлэх явцад төрийн эрх бүхий байгууллагын зүгээс конвенцод заасан албадан хөдөлмөрийн шинжийг агуулахгүй байх шаардлагыг хангуулж, хяналт тавина.
- Нийтийн шинжтэй, ашгийн бус байх: Тухайн ажлыг нийтийн эрх ашгийн тулд гүйцэтгүүлнэ. Хувийн эрх ашигт, тухайлбал сайн үйлсийн үйл ажиллагаа явуулдаг холбоо зэрэгт ажиллуулах тохиолдолд хоёр шаардлагыг хангасан байна. Нэгд, хоригдол тухайн ажлыг ял эдлэх хугацаандаа хийж гүйцэтгэхээр зөвшөөрсөн байх, хоёрт, хоригдлыг тодорхой зохион байгуулалтын дор ажиллуулах, цаашлаад тухайн ажил хөдөлмөрийг нийтлэг эрх ашгийн төлөө гүйцэтгүүлэх, мөн тухайн аж ахуйн нэгж ашиг орлого бий болгохгүйгээр ажиллуулах тал дээр төрийн эрх бүхий байгууллага хяналт тавих ёстой.
- Шүүхийн хяналт, ил тод байдал: Шинжээчдийн хорооны зүгээс нийтэд тустай ажил хийлгэх ялыг хэрхэн эдлүүлж байгаа талаар мэдээлэл гаргуулахаар Засгийн газарт хандаж болох бөгөөд энэ хүрээнд уг үйл ажиллагаанд оролцож байгаа эрх бүхий байгууллагуудын жагсаалт, нийтэд тустай ажлын хүрээнд гүйцэтгүүлдэг ажил, үүрэг зэргийг гаргуулан авч конвенцод заасан стандарт, шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг шалган баталгаажуулдаг.

Эдгээр шаардлага нь гэмт этгээдэд заавал хорих ял оногдуулахгүйгээр нийгэмшүүлэх зорилгоор нийтэд тустай ажил хийлгэх, энэ явцдаа албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэдэг.

#### 5) Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцод хориглосон үндэслэлээр ял шийтгүүлсэн хүнээр заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлүүлэх

хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцод заасан хэрэгт шүүхээр ял шийтгүүлсэн хүнээр заавал гүйцэтгэх шинжтэй хөдөлмөр эрхлүүлэх нь төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлж буй явдал юм.

**График 15. Хоригдлын заавал гүйцэтгэх хөдөлмөрийг ашиглан албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдлыг тогтоох**



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын зөрчил нь хоригдлын хөдөлмөрийн хувьд сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөөгүй байхад нь цалин хөлсгүйгээр хувь хүн, хувийн хэвшлийн ашиг сонирхолд ажиллуулахтай холбоотойгоор гардаг. Хэд хэдэн улсад сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсний дагуу хувь хүн, хувийн хэвшлийн ашиг сонирхлын төлөө ажиллуулдаг боловч цалин хөлс огт олгоогүй, эсхүл зөвхөн нэрлэсэн цалин авдаг байна. Дор оруулсан тохиолдлууд нь хоригдлын хөдөлмөрт олгох цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг үндэсний шүүхүүд хэрхэн шийдвэрлэдгийг жишээ болгон үзүүлнэ.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №25. Хөдөлмөр эрхэлсэн хоригдлын цалин хөлсний талаар Дээд шүүхээс гаргасан шийдвэр, ХБНГУ

Шийдвэр 2 BvR 166/16, 2 BvR 1683/17, №. 56-2023, 2023 оны 06 дугаар сарын 20, Үндсэн хуулийн шүүх, ХБНГУ (Тус шүүхээс гаргасан шийдвэрийн тоймыг албан бусаар англи хэл рүү орчуулсан хувилбарт тулгуурлан бэлдсэн болно).

#### ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:

ХБНГУ-ын Бавари мужийн хорих ангид бүх насаар хорих ял эдэлж байгаа, мөн Умард Райн – Вестфален мужид цагдан хоригдож буй этгээдүүд нь хорих ангийн хэвлэх цехэд ажилладаг байв. Аль аль нь цалингаа нэмэгдүүлэх хүсэлт гаргасан боловч хорих ангийн удирдлагаас татгалзсан. Улмаар шүүхэд хандсан боловч нэхэмжлэлийг нь хэрэгсэхгүй болгосон тул шүүхийн шийдвэрт холбогдуулан Үндсэн хуулийн шүүхэд гомдол гаргасан. Ингэхдээ хоригдлын цалин хөлсний асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийг шүүд бус байдлаар мөн гомдолдоо хамруулсан байна. Гомдолдоо өнөөгийн цалин хөлсний нөхцөл эрхийг нь зөрчиж байх тул хууль тогтоомжийн зохицуулалт үндсэн хууль болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэхийг нягталж өгөхийг хүссэн байдаг.

#### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

Холбооны Үндсэн хуулийн шүүхээс тус улсын Үндсэн хуульд заасан хоригдлыг цогц, үр нөлөөтэй, уялдаа холбоотой байдлаар эргэн нийгэмшүүлэх ойлголтын ач холбогдлыг онцлон дурдаад хоригдлын хөдөлмөр болон цалин хөлсний зорилгыг тухайн хуульд тодорхой заасан байх ёстойг тэмдэглэсэн. Шүүхээс хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, түүний дотор цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын асуудлын хүрээнд ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцын тус улсын хууль тогтоомж болон Үндсэн хуулийг тайлбарлах үйл ажиллагаанд хамааралтайг онцлон авч үзсэн байдаг. Шүүх шийдвэрээ гаргахдаа үндсэн хуулийн 1.1 болон 2.1 дүгээр зүйлд тусган бэхжүүлсэн ялтныг нийгэмшүүлэх асуудалд төвлөрсөн. Тодруулбал, шүүхээс хууль тогтоогч нь хоригдлыг цогц, үр нөлөөтэй, уялдаа холбоотой байдлаар эргэн нийгэмшүүлэх талаар Үндсэн хуульд заасан заалтын хэрэгжилтийг хангуулах үүрэгтэй болохыг дурдсан. Үндсэн хуулийн энэхүү ойлголт нь хоригдлын хөдөлмөр, цалин хөлсний зорилтод тусгалаа олж, үндсэн хуулийн суурь үзэл баримтлалд нийцүүлсэн байх ёстой талаар дурджээ.

Шүүх шийдвэртээ "Хууль тогтоогч нь зохицуулалтын тодорхой ойлголт, үзэл баримтлалд захирагдахгүйгээр өргөн хүрээнд хууль зохион бүтээх боломжтой. Шүүхээс оногдуулсан ял шийтгэлийг гүйцэтгэх ажиллагааны хэлбэр, загварт тавигдах шаардлагыг туйлын хянамгай, болгоомжтой тооцсон таамаглал, төсөөлөлд тулгуурлан тодорхойлох ёстой бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэх зохион байгуулалт, арга ажиллагааны үр нөлөөнд шинжлэх ухаанд суурилсан хяналт, үнэлгээг тогтмол хийвэл зохино" гэж заажээ. Харин аль аль мужийн хувьд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс нь нийгмийн амьдралд эргэн оруулж нийгэмшүүлэхэд нь ямар үр нөлөөтэй байгааг шинжлэх ухааны үүднээс ямар нэг хяналт, үнэлгээ хийдэггүй байсан. Ийм үнэлгээ байхгүйн улмаас хоригдлыг нийгмийн амьдралд эргэн нэгтгэж нийгэмшүүлэх ажлыг эмпирик баримтад тулгуурлан сайжруулах, нөхцөл байдалд нийцүүлэн тохируулах боломжгүй болгосон талаар дурджээ.

Мөн шүүхээс ялтныг нийгэмшүүлэх талаар ойлголт, үзэл баримтлал болон хоригдлын хөдөлмөр, цалин хөлсний зохицуулалтын зорилгыг тодорхойлж тогтоосон бол энэ зорилгод бодитоор хүрэхүйц хэмжээгээр цалин хөлсийг тогтоох ёстойг онцлон тэмдэглэсэн. Мөн үүнд хоригдлууд сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэх, ялангуяа хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажил хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг нийгэмшүүлэх суурь зорилгод нийцүүлэн бүрдүүлэх асуудлыг ч хамруулсан байдаг.

Улмаар шүүхээс "хоригдлын цалин хөлснөөс төр зарим зардлыг гаргуулан суутгахыг хориглоогүй" бөгөөд "тодорхой зардлаа гаргуулан авах төрийн эрх ашиг болон хоригдлын санхүүгийн нөхцөл байдал, эрхийн зохистой тэнцвэр"-ийг тодорхой хэмжээнд хангахын зэрэгцээ цалин хөлсний зохистой эсэхийг үнэлэхдээ дараах хүчин зүйлсийг харгалзан үзэхийг зөвлөжээ:

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- “хөдөлмөрийн нээлттэй зах зээл дээр ижил төстэй ажилд олгож буй цалин хөлсийг жишиг болгон харгалзан үзэх. Ингэхдээ хоригдлын хөдөлмөрийн бүтээмж арай бага байдаг нөхцөлийг мөн давхар тооцож болно.
- Хоригдлын хөдөлмөрт гадаад компаниудын олгодог цалин хөлсний үнэлгээ, гадаадад бараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлүүлэх зэрэг үйлдвэрлэлийн бусад арга хэрэгслээс үүсэх өрсөлдөөн, хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий нөхцөл
- Ажлын бүс өдөр зэрэг мөнгөн бүс элемент”

Эцэст нь шүүхээс мужуудын аль аль нь хоригдлын хөдөлмөрийг эргэн нийгэмшүүлэх арга хэмжээ болох хувьд нь үялдаа холбоотой, иж бүрэн бөгөөд нэг мөр байдлаар ашигладаггүй болохыг тогтоожээ. Эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах, ял эдлүүлэх ажиллагааны нарийвчилсан төлөвлөлт зэрэг чухал асуудлуудыг ч орхигдуулсан байна. Мөн хоригдлыг эргэн нийгэмшүүлэхэд хөдөлмөр эрхлэлт болон цалин хөлс ямар үр дүн үзүүлж буйг шинжлэх ухааны үндэстэй үнэлсэн судалгаа байхгүй байна. Иймд 2025 оны 06 дугаар сарын 30 –ны өдөр гэхэд эдгээр асуудлыг шийдвэрлэсэн шинэ хууль тогтоомжийн зохицуулалт бүрдүүлэхийг хууль тогтоох байгууллагад даалгасан байна.

#### ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:

ОУХБ-ын КЭХХШХ-ноос хоригдлыг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллуулахдаа сайн дурын үндсэн дээр хангалттай мэдээлэл өгсний дагуу зөвшөөрлийг нь авах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь ердийн хөдөлмөрийн харилцаатай дүйцэхүйц байлгах зэргээр дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтаа Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод нийцүүлэх талаар олон жилийн түрш ХБНГУ-ын Засгийн газарт зөвлөсөн.

Энэхүү шийдвэр нь Умард Райн – Вестфален мужийн хүрээнд хоригдлын хөдөлмөрийн цалин хөлсний хэмжээний асуудлыг Үндсэн хуулийн сүүрш шаардлагад нийцүүлэн шийдвэрлэснээрээ чухал ач холбогдолтой байсан.

Шүүхээс хоригдлыг нийгмийн амьдралд эргэн нэгтгэх талаар оновчтой тодорхойлсон, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, үялдаа холбоотой эрх зүйн зохицуулалт, мөн энэ зорилгыг үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэхэд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт болон зохистой цалин хөлсний гүйцэтгэх тодорхой үүргийн ач холбогдлыг онцгойлон авч үзсэн. Харин хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой асуудлыг хууль тогтоогчийн бүрэн эрхэд үлдээж, өөрийн эрх хэмжээг зөвхөн үндэслэлтэй эсэхийг нь хянан үзэх хүрээгээр хязгаарласан байдаг.

Энэхүү шийдвэрийг гаргаснаараа Үндсэн хуулийн шүүхээс дэвшилтэт хандлагыг баримталж, мужуудыг хоригдлын цалин хөлсний холбогдолтой зарим зарчмын асуудлыг шийдвэрлэсэн боловч үүнээс урьтаж, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг цогцоор нь тодорхойлсон эргэн нийгэмшүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх талаар чиглүүлж өгсөн байдаг.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №26. Хоригдлын цалин хөлс нь гүйцэтгэсэн ажил хөдөлмөртэй дүйцэхүйц бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдсан байх асуудал, Энэтхэг

**Тохиолдол 1: Гүжарат муж v. Гүжаратын Дээд шүүх (1998 оны 09 дүгээр сарын 24)**

Энэхүү хэргийн хувьд хүнд хүчир хөдөлмөр эрхэлж байгаа хоригдол нь ердийн бусад ажилтантай ижил цалин авах нь зүйтэй эсэхийг авч үзсэн байдаг. Энэтхэгийн Дээд шүүхээс Үндсэн хуулийн албадан хөдөлмөрийг хориглодог 23 дугаар зүйлд заасныг баримтлан мужийн Дээд шүүхүүдийн гаргасан ялгаатай шийдвэрүүдийг нэг мөр шийдвэрлэсэн.

Шүүхээс оногдуулсан хорих ялыг эдлэх явцдаа дээр дурдсан хүнд хүчир хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь Үндсэн хуулийн 23 дугаар зүйлд заасан албадан хөдөлмөрөөс ялгаатай гэж үзсэн. Тодруулбал, шүүх шийдвэртээ ялсныг нийгэмшүүлэх зэрэг нийгмийн хамтын зорилгын тулд хоригдлоор хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа нь албадан хөдөлмөр биш гэж үзсэн. Мөн шүүхээс хорих ялын гэмт этгээдийг нийгэмшүүлэх болон эергээр өөрчлөх (transformation) зорилтыг онцлон дурдаад хоригдлоор хөдөлмөр эрхлүүлж тодорхой цалин хөлс олгох нь цаашид эргэн нийгэмшихэд дөхөм болж, нийтийн ашиг сонирхлыг хангах учиртайг тэмдэглэжээ.

Мөн шүүхээс хорих ялын цээрлүүлэх гол зорилт нь ялсны хувийн эрх чөлөөг хязгаарлах замаар илэрдэг гэдгийг тэмдэглээд хоригдлын хөдөлмөрт ердийн ажилтанд олгож байгаагаар ижил цалин хөлс олгох нь гэмт хэргийн гаралтыг нэмэгдүүлнэ гэсэн байр суурийг үгүйсгэсэн.

Улмаар хоригдлын хөдөлмөрт дүйцэхүйц цалин хөлс олгох талаар санал гаргадаг цалин тогтоох эрх бүхий байгууллага байгуулах, мөн хорих ялын зөрчигдсөн эрхийг сэргээх болон нийгэмшүүлэх зорилтыг хослуулан хэрэгжүүлж хоригдлын цалин хөлсний тодорхой хувийг хохирогчид нөхөн төлбөр болгон төлүүлдэг болгох хуулийн төсөл боловсруулан санал болгохыг даалгажээ.

**Тохиолдол 2. Картик Пол v. Баруун Бенгал муж (2020 оны 06 дугаар сарын 11)**

Энэтхэгийн Калькутта хотын Дээд шүүхээс Баруун Бенгал мужийн хоригдлын хөдөлмөрт олгох цалин хөлс нь 1948 оны Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нийцэх ёстой эсэх асуудлыг энэхүү хэрэгт шийдвэрлэсэн байна. Шүүх юуны өмнө хоригдол нь гүйцэтгэсэн ажилдаа тохирохуйц цалин хөлс авах нь зарчмын хувьд зүйтэй боловч хорих ялын эдлэх явцдаа эрхэлж буй хөдөлмөр нь заавал гүйцэтгэх шинжтэй байдаг онцлогтой тул цалин хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харгалзсан байх шаардлагагүй бөгөөд хоригдол нь нэмэгдэл орчин нөхцлөөр хангуулдаг гэж үзсэн. Шүүхээс мөн хоригдлын цалин хөлс нь түүний цаашид нийгэмших болон боломжтой тохиолдолд хохирол нөхөн төлөхөд нь дэмжлэг болохуйц хэмжээнд байвал зохистой гэж дурдсан. Мөн хоригдол нь өөрийн эрхлэх хөдөлмөрийн талаар хэлэлцэх, зөвшилцөх эрхгүй байдгаас гадна Баруун Бенгал мужид хөдөлмөрийн ерөнхий хууль тогтоомжоос илүү нарийвчилсан харилцааг зохицуулсан хоригдлын цалин хөлсний тухай тусгайлсан хууль тогтоомж байгааг дурдаад хоригдлын хөдөлмөрийн харилцааг ердийн хөдөлмөрийн харилцаанаас зааглан авч үзсэн.

**Тохиолдол 3. Индражит Сингх v. Ражастан муж (2020 оны 09 дүгээр сарын 03)**

Хорих ял эдэлж байгаа ялтан Индражит Сингх нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөн байх боловч хоригдлын цалин хөлсний хэмжээг 2015 оноос хойш огт шинэчлээгүй талаар гомдол гаргасан. Ражастан мужийн Дээд шүүхээс гүйцэтгэсэн ажил хөдөлмөрт тохирсон цалин хөлсний талаар өмнө гаргаж байсан шийдвэрийн агуулгад нийцүүлэн шударга байдлыг хангаж, хоригдлын цалин хөлс цалин хөлсийг шинэчлэхыг Засгийн газарт даалгажээ. Энэ хүрээнд шүүхээс



*Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хусье.*

цалин хөлсийг шинэчлэн тохируулах санал, зөвлөмж боловсруулах үүрэг бүхий хороо байгуулах, улмаар хоригдлын цалин хөлс хөдөлмөрийн стандартад нийцсэн, шударга байх нөхцөлийг бүрдүүлж, шинээр гаргах санал зөвлөмж, чиглэлийг хэрэгжүүлж ажиллахыг Засгийн газарт даалгасан.

**Дүн шинжилгээ:**

Дээрх шүүхийн шийдвэрүүд нь хоригдлын цалин хөлсний хэмжээ нь цаашид нийгэмших үйл явцад нь дэмжлэг болж, хууль тогтоомжийн болон ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээнд нийцэж гүйцэтгэсэн хөдөлмөрт нь тохирсон байх шаардлагатайг онцолж, Энэтхэг улс дахь хоригдлын цалин хөлсийг нэн төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэснээрээ ач холбогдолтой юм. Шүүх нийтийн захиргааны болон хоригдлыг эргэн нийгэмшүүлэх гэсэн үндсэн хоёр асуудлын зохистой тэнцвэрийг баримтлан хоригдлын эдлэх эрх, төрийн хүлээх үүрэг хариуцлагын талаар хувьсан өөрчлөгдөж буй ойлголтуудыг шийдвэртээ тусгасан.

4. Онцгой нөхцөл байдлын үед заавал гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээг далимдуулан албадан хөдөлмөрлүүлэх

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын хамрах хүрээнд хамаарахгүй байхаар заасан “иргэний ердийн үүрэг”-ийн гурван ангилал нь цэргийн заавал хаах алба (цэвэр цэргийн шинжтэй байх шаардлага тавигддаг), онцгой нөхцөл байдлын үед заавал гүйцэтгэх ажил буюу үйлчилгээ, “хамтын шинжтэй жижиг үйлчилгээ”-ний хүрээнд гүйцэтгэх ажил юм.<sup>55</sup>

Онцгой нөхцөл байдлын үед заавал гүйцэтгэх ажил хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зөвшөөрдөг бөгөөд гагцхүү тухайн нөхцөл байдал нь бодитоор онцгой байдал, эсхүл гэнэтийн буюу давагдашгүй хүчин зүйл бий болгож байгаа тохиолдолд зөвшөөрнө. Хүнийг хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах шалтаг болгох зорилгоор энэ байдлыг далимдуулах нь дараах онцлогтой байна:

- Нийтийн шинжтэй ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлдэг (нийтийн зориулалттай барилга байгууламж, зам, гүүр, далан барих, ойжуулалт, үсалгааны ажил, байгалийн нөөцийг хамгаалах, тариа, ногооны талбайд албадан ажиллуулах гэх мэт)
- Тухайн ажил нь нийтлэг эсхүл тухайлсан орон нутгийн хувьд ач холбогдолтой байна (хамтын шинжтэй жижиг ажлаас ялгаатай нь)<sup>56</sup>.
- Хууль тогтоомжид хэт өргөн хүрээний нэр томьёо тусгасан.<sup>57</sup> (жишээ нь “эдийн засгийн ноцтой хямрал”, “үндэсний эрх ашиг”, “хэрэгцээ шаардлага”, эсхүл “орон нутгийн хөгжил”, “өөртөө туслах”, “хүний нөөцийг дайчлах”<sup>58</sup> зэрэг ойлголтыг ойлгомжгүй, дутуу тайлбарласан, мөн хүн амыг бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн аюулд оруулсан гэнэтийн болон давагдашгүй шинжтэй нөхцөл байдал, байгалийн гамшиг болон бусад ижил төстэй тохиолдолд хамаарахгүй нөхцөл байдлыг тусгасан.)
- Тухайн асуудлыг зохицуулахаар албан ёсоор батлан гаргасан хууль тогтоомжийн зохицуулалт байхгүй бөгөөд оронд нь орон нутгийн эрх бүхий байгууллага, түүний дотор дарга, захирагч зэрэг улс төрийн уламжлалт удирдах албан тушаалтны баталсан дүрэм, журам үйлчилдэг.<sup>59</sup>
- Хууль тогтоомжид онц байдал тогтоох шалгуурыг нарийвчлан, эсхүл огт заагаагүй, түүнчлэн албан ёсны бөгөөд гадагш чиглэсэн нийтэд хамаарах шийдвэрээр онц байдлыг цуцлах ажиллагааны талаар зохицуулаагүй.<sup>60</sup>
- Онц байдал тогтооход хүргэсэн хойшлуулшгүй нөхцөл байдал дууссан боловч иргэдийг заавал гүйцэтгэх ажил хөдөлмөр үргэлжлүүлэн хийлгэх бүрэн эрх байдаг.<sup>61</sup>
- Иргэний үүрэг болон цэргийн бус шинжтэй үйлчилгээ (цэргийн идэвхтэй үүрэг гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй байгаа иргэд гэх мэт)-г ашиглах замаар хэрэгжүүлэх эдийн засгийн хөгжлийн зорилготой аливаа ажлыг зөвхөн сайн дурын ажилтнуудаар гүйцэтгүүлнэ.<sup>62</sup>

5. Хамтын шинжтэй жижиг хэмжээний үйлчилгээнээс хэтрүүлж хөдөлмөр эрхлүүлэх

Тухайн үйлчилгээ нь “жижиг” буюу хэмжээний хувьд бага, хугацааны хувьд богино байх ёстой бөгөөд тухайн бүлгийн гишүүд, тэдгээрийн шууд төлөөлөгч нь уг үйлчилгээ шаардлагатай эсэх дээр урьдчилан зөвлөлдөх эрхтэй байх ёстой.<sup>63</sup> Ийм ажил нь ердийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж болохгүй. Хамтын шинжтэй жижиг үйлчилгээний жишээ дурдвал баг, хороо, байр, гудамжны хэмжээнд бүх

<sup>55</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 47 дахь догол мөр

<sup>56</sup> 1962 оны Ерөнхий судалгаа, 46 дахь догол мөр

<sup>57</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 63 дахь догол мөр

<sup>58</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, Тэмдэглэл 634 Кени.

<sup>59</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 89 дэх догол мөр

<sup>60</sup> 2012 оны Ерөнхий судалгаа, 285 дахь догол мөр тэмдэглэл 645

<sup>61</sup> 2007 оны Ерөнхий судалгаа, 63 дахь догол мөр

<sup>62</sup> 2012 оны Ерөнхий судалгаа 288 дахь догол мөр

<sup>63</sup> 2007, 63(e) догол мөр

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

нийтийн цэвэрлэгээ хийх, дундын зам, талбай, цэцэрлэг, ойр орчмын иргэдийн цугладаг газар, оршуулгын газар зэргийн хэвийн ашиглалтыг зохион байгуулах зэрэг байж болох бөгөөд дээр дурдсан нөхцөлийг хангасан байвал зохино. Харин эдгээр нөхцөлийг зөрчиж хамтын шинжтэй үйлчилгээ гүйцэтгүүлсэн бол энэ нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын зөрчил болно. Ийм зөрчлийн хувьд гол төлөв хэт урт хугацаатай, эсхүл хэмжээний хувьд “жижиг”-т тооцогдохооргүй хэт төвөгтэй ажил гүйцэтгүүлэх, мөн тухайн эрх ашиг нь хөндөгдөж буй хүн амын хэсэгтэй зохих ёсоор урьдчилан зөвшилцөхгүйгээр нэг талын шийдвэрээр гаргасантай холбоотой үүсдэг байна.

Эсватини (хуучнаар Свазиланд) улсад гарсан жишээг авч үзье. Тус улсын хүн амыг эзэн хааны мэдлийн тариан талбайд албадан [ур тариалах](#), хураан авах ажилд [цалин хөлсгүйгээр](#) татан оролцуулсаар иржээ. ОУХБ-ын КЗХХШХ-ноос энэхүү захиргааны шийдвэр нь тус байгууллагын конвенцуудад нийцэхгүй байгааг [тэмдэглээд](#) мөн тус улсын Дээд шүүхээс гаргасан шийдвэрт нийцүүлэн хүчингүй болгохыг шаардсан байдаг. ([1996 оны захиргааны шийдвэр №6](#)) “...Свази иргэдийг ургац хураах, хөрсний элэгдэлтэй тэмцэх, зам барих, арчлах, хамгаалах зэрэг ажил хийлгэх шийдвэрийг заавал хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээлгэсэн байх бөгөөд эс биелүүлсэн тохиолдолд хатуу хариуцлага хүлээлгэхээр заасан...”



## Бүлгийн ажил №4. Төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн тохиолдлыг таньж илрүүлэх

Оролцогчдыг 5-6 хүнтэй багт хувааж, дор оруулсан тохиолдлыг шинжлүүлнэ.

Ингэхдээ дараах асуудлаар 20 минутын хугацаанд баг дотроо ярилцаж дүн шинжилгээ хийнэ:

- 1.Тухайн тохиолдол нь албадан хөдөлмөрийн шинжтэй эсэх, төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлсэн явдал мөн эсэхийг олон улсын гэрээ, конвенц болон дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтын үүднээс үнэлж дүгнэнэ.
- 2.Тухайн нөхцөл байдалд хамаарах олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ болон үндэсний хууль тогтоомжийг тодорхойлно.
- 3.Тухайн нөхцөл байдал үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийг хамгаалах, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх ямар механизм байгаа талаар хэлэлцэнэ.

### Тохиолдол №1. Цэргийн алба хаагчдаар авто зам бариулсан

Улаанбаатар-Мандалговь чиглэлийн улсын чанартай автозамд сүүлийн жилүүдэд нүүрс тээврийн ачааны автомашин ихээр зорчсоны улмаас ихээхэн эвдэрч тээврийн хэрэгслийн хөдөлгөөний аюулгүй байдал алдагдахад хүрчээ. Улмаар зөвхөн 2022-2023 оны хооронд 300 гаруй зам тээврийн осол гарч, олон тооны хүний амь нас, эрүүл мэнд, өмч хөрөнгө хохирсон байна. Засгийн газрын мөрийн хөтөлбөрт эдийн засгийн ач холбогдолтой зам, тээвэр, харилцаа холбооны дэд бүтцийг шинээр байгуулах асуудлыг тэргүүлэх чиглэл болгон тодорхойлсон бөгөөд дээр дурдсан онцгой нөхцөл байдлын улмаас хүний амь нас, эрүүл мэнд, өмч хөрөнгө цаашид улам их сүйдэж хохирохоос сэргийлж яаралтай автозамын ажлыг эхлүүлэхээр шийдвэрлэн тогтоол гаргасан. Ингэхдээ Төв аймаг, Дундговь аймагт байрлаж байгаа цэргийн ангиудаас офицер, ахлагч болон хугацаат цэргийн алба хаагчдыг сайн дурын үндсэн дээр татан оролцуулж бүтээн байгуулалтын ажлыг хурдан шуурхай гүйцэтгэхээр шийдвэрлэсэн байна.

*Хариултын шийдэл: Хугацаат цэргийн алба хаагчдаар зөвхөн цэргийн шинж чанартай ажил хийлгэж болно. Офицер, ахлагчийн хувьд тайван цагт зохих журмаар урьдчилж мэдэгдсэний үндсэн дээр цэргийн албанаас чөлөөлөгдөх эрхтэй байх ёстой. Мөн дээр дурдсан тохиолдол нь онцгой нөхцөл байдал үүссэн гэж үзэхээргүй байна.*

### Тохиолдол №2. Баттерей хураагуурын станцын барилгын ажилд хоригдол авч ажиллуулсан тухай

Монгол Улсад сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд эрчим хүчний эрэлт улам бүр нэмэгдэж, улмаар нийлүүлэлтийн дутагдалд орж байна. Ийм учир аймаг орон нутаг бүр цахилгаан эрчим хүчний хэрэгцээгээ бие даан хангах бодлогын шийдвэр гарсан. Үүний дагуу Төв аймгийн Чандмань сумын нутаг дэвсгэрт цахилгаан эрчим хүчний баттерей хураагуурын станц барих ажил эхэлсэн бөгөөд эрчим хүчний аюулгүй байдлыг хангах үүднээс бүтээн байгуулалтын ажлыг шуурхайлах шаардлагатай болсон байна. Улмаар тухайн станцыг барих ажлыг хариуцаж буй компанийн зүгээс тухайн сумын нутаг дэвсгэрт байдаг 05 дугаар нээлттэй хорих ангийн удирдлагатай гэрээ байгуулжээ. Уг гэрээнд 20 орчим хоригдлыг уг бүтээн байгуулалтын ажилд ажиллуулах, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын орчин, багаж хэрэгсэл зэргийг компани хариуцахаар, хорих анги үүнээс үүдэлтэйгээр гарах аливаа эрсдэлийг хариуцахгүй байхаар заажээ. Улмаар 20 хоригдлыг ажиллуулсан бөгөөд бодит байдал дээр өдөрт 16 цаг тасралтгүй ажиллуулдаг, энгийн ажилтан хийж гүйцэтгэж чадахааргүй бүтээмжийн түвшинг тавьсан бөгөөд биелүүлэхгүй бол шагналын хоног, өдрийн хоол өгөхгүй байхаар шийтгэдэг, өвлийн хүйтэнд гадаа ажиллахад шаардлагатай дулаан хувцас, бээлий зэргийг тавьж өгөөгүй байна. Үүний улмаас 5 хоригдол гараа хөлдөөж эмнэлгийн тусламж авчээ. Энэ тохиолдол гарсны дараа хоригдлуудын зүгээс ажиллахаас татгалзсан бөгөөд хорих ангийн удирдлагууд тэднийг шийтгэж, хорих ангийн цэвэрлэгээний ажлыг нэмж хийлгэсэн байна.

*Хариултын шийдэл: Тухайн аж ахуйн нэгжид ажиллуулах, гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл зэргийн талаар мэдээлэл өгч зөвшөөрлийг нь аваагүй, илүү цагаар хэтрүүлэн ажиллуулдаг, хөдөлмөрийн*



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон бусад шаардлага хангагдаагүй, тэвчишгүй нөхцөлд амьдруулж ажиллуулсан, мөн заавал хийлгэх ажлыг шийтгэл болгон хэрэглэсэн нөхцөл байдал ажиглагдаж байна.

### **Тохиолдол №3. Ургац хураалтын ажил**

Газар тариалангийн ганц бүсэд тооцогддог А аймгийн хэмжээнд намрын ургац хураалтын үед тариаланчид хүрэлцдэггүй учир их хэмжээний ургац алддаг. Ингэснээр тариа, ногоогоо хангалттай хэмжээнд хадгалж чаддаггүй тул дараа өвөл, хаврын улиралд зах зээл дээр хомсдол бий болж улмаар хөрш улсаасаа их хэмжээгээр худалдан авдаг байна. Хүнсний аюулгүй байдалтай холбоотой энэхүү нөхцөл байдлыг шийдвэрлэх үүднээс аймгийн Засгийн газраас тогтоол гаргаж, ургац хураалтын ажлыг зохих хугацаанд гүйцэтгэх зорилгоор их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн оюутан, сонсогч, хугацаат цэргийн алба хаагчид, мөн иргэдийг сайн дурын үндсэн дээр ургац хураалтын ажилд татан оролцуулах тухай захирамж гаргасан байна. Хугацаат цэргийн алба хаагчид болон зарим иргэдийн хувьд сайн дураар очиж ажиллахыг зөвшөөрсөн бөгөөд харин их, дээд сургуулийн оюутнуудын эцэг, эхчүүд ийнхүү шийдвэр гарсныг эсэргүүцжээ. Гэвч тухайн их, дээд сургуулиуд нь оюутнуудын сургалтын төлөвлөгөөг гаргахдаа ургац хураалтад оролцох хугацааг бие даах ажил болгон хуваарилсан учир уг ажилд оролцоогүй оюутнууд кредит цагаа авах боломжгүй гэж мэдэгдсэн байна.

*Хариултын шийдэл: хугацаат цэргийн алба хаагч, офицер, ахлагчийн хувьд тохиолдол №1-ээс үзэх. Оюутан, сонсогчийн хувьд сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн буюу өөрийн хүсэл зоригийн дагуу ургац хураалтад ажилласан гэж үзэхгүй. Мөн албадлага, шийтгэлийн шинж ажиглагдаж байна.*

*Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

## Модуль 5. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх, иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага

5.1 дэх хэсэг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага

5.2 дахь хэсэг. Хохирогчийн хууль зүйн хамгаалалт, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм

5.3 дахь хэсэг. Хууль, шүүхийн байгууллагад хандах эрх

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суралцахуйн зорилт         | <p>Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад өөрийн чиг үүргийн хүрээ хохирогчийн эрх, хэрэгцээ шаардлагыг эн тэргүүнд хангаж, хохирогч төвтэй хандлага баримтлах мэдлэг, чадвартай болох.</p> <p><b>5.1 дэх хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн нийтлэг шинж, тулгамддаг хэрэгцээ шаардлагыг энэхүү гарын авлагад оруулсан тохиолдолд тулгуурлан таньж мэдэх</li> <li>✓ Хохирогч өөрийгөө гэмт хэрэгт өртөж хохирсон гэж үздэггүй тохиолдлыг судалж суралцах</li> </ul> <p><b>5.2 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Судлан үзсэн тохиолдлоос хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг хэрхэн сэргээдэг, ялангуяа хохирлын нөхөн төлбөрийн бүрдэл, шүүхийн байгууллагаас авч хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ зэргийн талаар таньж мэдэх.</li> <li>✓ Хохирогч хамгааллын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох зорилгоор бусад улс орны хохирогч хамгааллын мэргэжлийн механизм, тогтолцоог судлах</li> </ul> <p><b>5.3 дахь хэсэг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Хохирогчид тусламж дэмжлэг үзүүлэх, хууль шүүхийн байгууллагад хандах нөхцөлийг өргөжүүлэх талаар бусад улс орны туршлагыг судлах.</li> </ul> |
| Үндсэн ойлголт, нэр томьёо | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Авран суллах, нөхөн төлбөр, амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгө, бусад эрх, эрх чөлөөнд халдахаас хамгаалах, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад үзүүлэх дэмжлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Арга зүй                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сорил</li> <li>• Лекц</li> <li>• Бүлгийн хэлэлцүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

*Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

|                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уншиж<br>судлах эх<br>сурвалж                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Хүн худалдаалахтай тэмцэх гарын авлага, хэрэглэгдэхүүн</a>, НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба, 2008</li> <li>• <a href="#">Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үндсэн оролцогч нэрт зориулсан хүн худалдаалахтай тэмцэх гарын авлага</a>, НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба, 2009</li> <li>• <a href="#">Хүн худалдаалах гэмт хэргийн тодорхойлолтод заасан эмзэг байдлыг далимдуулах болон бусад аргын талаар</a> НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба, 2013</li> <li>• <a href="#">Эмэгтэйчүүдийн хууль хяналтын болон шүүхийн байгууллагад хандах эрхийг хангах талаар шүүгч, прокурорт зориулсан гарын авлага</a>, Европын зөвлөл</li> <li>• Гэмт хэргийн болон эрх мэдлээ урвуулан ашигласны улмаас хохирсон хүмүүсийн эрх зүйн хамгаалалтыг хангах үндсэн зарчмууд (НҮБ)</li> <li>• НҮБ-ын Хууль сахиулах алба хаагчдын ёс зүйн дүрэм</li> <li>• Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч хүүхдийн эрхийг хамгаалах удирдамж (UNICEF)</li> </ul> |
| Санал<br>болгож буй<br>хугацаа, цаг<br>төлөвлөлт | <div>5.1 дэх хэсэг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага 45 минут</div> <div>5.2 дахь хэсэг. Хохирогчийн хууль зүйн хамгаалалт, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм 60 минут</div> <div>5.3 дахь хэсэг. Хууль, шүүхийн байгууллагад хандах эрх 30 минут</div> <div>Бүлгийн ажил 45 минут</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                  | Нийт хугацаа 180 минут                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



## СОРИЛ

**1. НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны Хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаарх дэлхий дахины тайланд дурдсанаар нийт бүртгэгдсэн хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаас илүү хувь нь хохирогчийг хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор үйлдэгдсэн байна. Мөн албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн талаас илүү хувь нь насанд хүрсэн эрэгтэй хүмүүс байв.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Үнэн

Тайлбар: Хохирогчдын 50-иас илүү хувь нь албадан хөдөлмөрлүүлэх, түүний дотор албадан гүйлгэ гүйлгүүлэх болон бусад гэмт хэргийн шинжтэй үйл ажиллагаа хийлгэхээр худалдаалагдсанаас гадна эдгээрийн тал нь насанд хүрсэн эрэгтэй хүмүүс байна. Ийм учир хохирогч хамгааллын бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхдээ энэ нөхцөл байдлыг анхаарах шаардлагатай. Тухайлбал, түр хамгаалах байрыг зөвхөн эмэгтэйчүүдэд төдийгүй эрэгтэйчүүдэд зориулж байгуулах гэх мэт.

**2. Мөн дээрх тайланд дурдсанаар хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор үйлдэгдсэн хүн худалдаалах гэмт хэргийн дийлэнх хохирогчийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч илрүүлсэн байдаг.**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Нийт хохирогчийн 41 орчим хувьд нь хохирогч өөрөө зугтааж, эрх бүхий байгууллагад очсон байдаг. Хууль сахиулах байгууллагын илрүүлж сулласан хохирогчийн эзлэх хувь 28 хувь байсан. Бусад хохирогч нарын хувьд 11 хувийг нь үл таних хөндлөнгийн болон тухайн орчинд амьдардаг бусад хүмүүс, 10 хувийг хохирогчийн ар гэр, 9 хувийг иргэний нийгмийн байгууллага болон бусад байгууллага, үлдэх 1 хувийг бусад этгээд анх илрүүлсэн байна.<sup>64</sup>

**3. Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцод гишүүн улсуудын зүгээс албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн үйлдсэн хууль бус үйл ажиллагаанд холбогдуулан эрүүгийн хариуцлагад татах, ял шийтгэл оногдуулахгүй байх арга хэмжээ авахыг гишүүн улсуудад**

☐ Үнэн ☐ Худал

Хариулт: Худал

Тайлбар: Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчим нь зөвхөн тухайн үйлдэл, эс үйлдэхүйг албадан хөдөлмөрт өртсөний шууд үр дагаварт үйлдсэн тохиолдолд үйлчлэх бөгөөд хууль зөрчсөн бүх үйл ажиллагааг хамруулдаггүй.

**4. Хохирогчийг хамгаалах, тусламж үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг дараах тохиолдолд хэрэгжүүлнэ:**

А. Хохирогч тухайн гэмт хэргийн шүүх хуралдаанд оролцож мэдүүлэг өгөхөөр болсон бол

Б. Эрүүгийн хэргийг мөрдөн шалгах, шийдвэрлэхэд хамтран ажиллахаа илэрхийлсэн эсэхээс үл хамаараад.

В. Зөвхөн хэргийг мөрдөн шалгах шатанд

<sup>64</sup> UNODC Global Report on Trafficking in Persons 2022, Figure 48, p.69.



Г. Гэмт этгээдийг шалгаж шийтгэхэд хамтран ажилласан бол

Хариулт: Б

**5. Насанд хүрээгүй хохирогчтой ажиллах талаар дараах тайлбарын аль нь үнэн бэ?**

- А. Насанд хүрээгүй хохирогч хамгийн тохиромжтой гэсэн шийдвэрээ өөрөө гаргах хэрэгтэй.
- Б. Өөрийгөө насанд хүрээгүй гэдгийг тодорхойлох боломжгүй байгаа бол насанд хүрсэн хүнтэй адилтган авч үзнэ.
- В. Хохирогч хүүхдийг бүхий л тохиолдолд гэр бүлийн насанд хүрсэн хүнээс тусгаарлаж, асралт гэр бүлд хариуцуулна.
- Г. Ямар ч тохиолдолд хүүхдийг ар гэрт нь хүлээлгэн өгч нэгтгэх хэрэгтэй.
- Д. Бүгд үнэн
- Е. Хохирогч хүүхдийн хэрэгцээ шаардлагыг тусгайлан бэлтгэгдсэн мэргэжилтэн ярилцлага хийж үнэлэх ёстой.

Хариулт: Е

## 5.1 дэх хэсэг. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд баримтлах хохирогч төвтэй хандлага

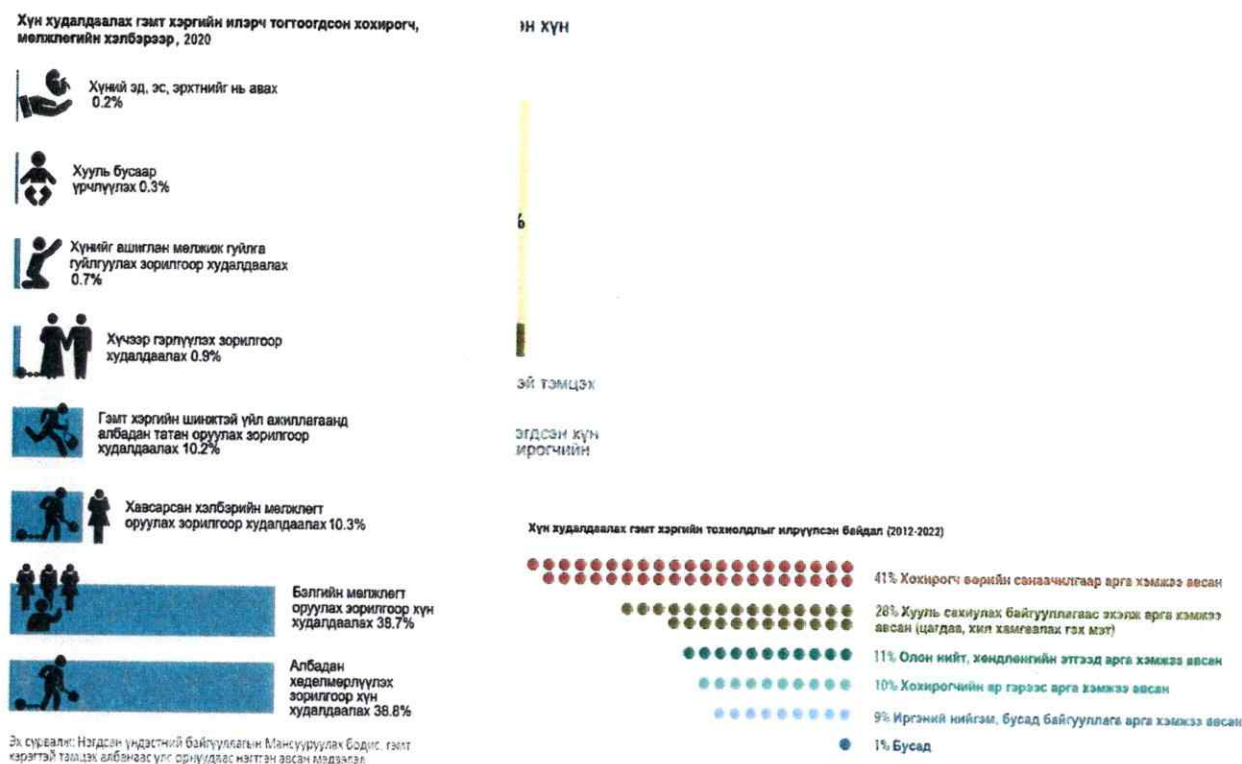
### 1. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн онцлог

**Албадан хөдөлмөрийн хохирогч нь зөвхөн хүүхэд, эмэгтэйчүүдээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд эрэгтэйчүүд мөн хохирогч болж болзошгүй:** Модуль 1-д зааснаар НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны 2022 оны дэлхий дахины тайланд дурдсанаар хүн худалдаалах гэмт хэргийн бүртгэгдсэн хохирогчдын 38.3 хувь нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч байсан бөгөөд хэрэв албадан гүйлгэ гүйлгэх, албадлага шахалт үзүүлж гэмт хэргийн шинжтэй үйл ажиллагаанд татан оруулах гэмт хэргийн хохирогчдын тоог нэмж тооцвол 50 хувиас давахаар байгаа юм. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын талаас илүү хувь нь насанд хүрсэн эрэгтэйчүүд байна. ОУХБ-ын 2022 оны Орчин цагийн боолчлолын талаарх дэлхий дахины тооцооллоор албадан хөдөлмөрийн гэмт хэргийн дэлхийн хэмжээнд илэрсэн хохирогчдын 57 хувь нь эрэгтэй, 43 хувь нь эмэгтэй байна.<sup>65</sup>

**Ноцтой хүчирхийлэлд өртсөн хохирогчдын хувьд 70-аас илүү хувь нь зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэл, зарим тодорхой тохиолдолд ийм зэвсэглэсэн гэмт бүлэглэлийн хууль бус үйл ажиллагаанд өртөж хохирчээ.** Энэ төрлийн гэмт этгээдүүд нь хохирогчийг өөрийн үгээр байлгахын тулд бие махбодын болон сэтгэл санааны хувьд албадах, хорьж цагдах зэрэг аргыг огт эргэлзэхгүй ашигладаг онцлогтой. Үүний улмаас маш олон тооны хохирогч сэтгэцийн гэмтэлтэй болсон байна. “Өөрийгөө авран сулласан” байдлын хувьд хүн худалдаалахтай тэмцэх хариу арга хэмжээ хангалттай бус байгаагийн улмаас нийт хохирогчийн 41 хувь нь гэмт этгээдүүдээс зугтаж, эрх бүхий байгууллагад хандсан байна. Хууль сахиулах байгууллага, олон нийт, иргэний нийгмийн зүгээс тодорхой санаачилгаар ажилласан тохиолдол цөөн байна. Ердөө гурван хэрэг түтмын нэг нь цагдаагийн байгууллагын хүн худалдаалах болон мансууруулах бодис, хууль бус цагаачлалын зэрэг хэргийг илрүүлэхэд чиглэсэн зорилтот арга хэмжээний үр дүнд илэрсэн байна. Тодруулбал, хохирогч өөрийгөө хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртөж хохирсон гэж үзэхгүй байгааг харуулсан анхаарал татах ноцтой асуудал үүссэнийг илтгэж байна.

<sup>65</sup> ILO, [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#), September 2022, Table 1, p.17.

## График №16. Хохирогчийн нарийвчилсан мэдээлэл



ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 2014 оны протоколыг дагалдан гарсан 203 дугаар зөвлөмжид гишүүн улсуудыг албадан хөдөлмөрийн хохирогчид яаралтай дэмжлэг түслалцаа үзүүлэх, урт хугацаандаа эдгэрэх, нөхөн сэргэх хэрэгцээ шаардлагыг нь хангасан дараах хамгааллын үр нөлөөтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэж заасан:

- Албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрт өртсөн хохирогч болон түүний гэр бүлийн гишүүд, гэрч нарын аюулгүй байдлыг хангаж, дотоодын хууль тогтоомжид заасан эрхээ хэрэгжүүлсэн, эсхүл эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хамтран ажилласны төлөө айлган сүрдүүлэх, өш хонзонгийн шинжтэйгээр гэм хор учруулахаас хамгаалах идэвхтэй арга хэмжээ авах;
- Хангалттай хэмжээнд зохих шаардлага хангасан хамгаалах байр сууцаар хангах;
- Албадан хөдөлмөр, түүний дотор бэлгийн хүчирхийлэлд өртөж хохирсон хохирогч нарт эмнэлгийн болон сэтгэл зүй түсламж үйлчилгээ, нөхөн сэргээх тусгайлсан арга хэмжээ авах;
- Эд хөрөнгийн шинжтэй дэмжлэг үзүүлэх;
- Хувийн нууцлалыг хангах, таниулах мэдээллийг нууцлах;
- Сургалт, боловсролын үйл ажиллагаанд хамруулах, зохистой ажил хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зэргээр нийгэм, эдийн засгийн дэмжлэг үзүүлэх.

Хохирогч хүүхдийн хувьд мөн зөвлөмжийн 10 (а) гэсэн хэсэгт “охид, хөвгүүдэд боловсрол эзэмшүүлэх”, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч томилох, хүүхдийн дээд ашиг сонирхолд нийцэхээр байгаа тохиолдолд гэр бүлд нь эргэн нэгтгэх, гэр бүлд түшиглэсэн түсламж үйлчилгээ үзүүлэх ёстой талаар заажээ.



Палермогийн протоколд мөн хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчид бие махбод, сэтгэл зүй, нийгмийн шинжтэй нөхөн сэргээх тусламж үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг дараах арга хэмжээг боломжтой тохиолдолд төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн бусад субъектүүдтэй хамтран хэрэгжүүлэхийг гишүүн улсуудад уриалсан байдаг:

- Зохистой байр сууцаар буюу хамгаалах байраар хангагдах;
- Хохирогчийн мэддэг хэл дээр зөвлөгөө өгөх, эдлэх эрх зэргийг талаар шаардлагатай мэдээллээр хангах
- Эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн болон эд материалын шинжтэй тусламж үйлчилгээ үзүүлэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаанд хамрагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Албадан хөдөлмөрийн хохирогч нь практикт дараах бэрхшээлтэй тулгардаг байна:

1. Эрүү, иргэний болон хөдөлмөрийн хэрэг маргааныг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа сүнжирч удааширснаар хохирогч эдгээр ажиллагаанд биечлэн оролцох, мэдүүлэг өгөх нөхцөл боломж хязгаарлагдах.
2. Хууль зүйн туслалцаа дутагдалтай, төлөөлүүлж чадахгүй байх
3. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үр дүнд тулгуурладаг байх (гэм буруугийн асуудлыг тогтоосны үндсэн дээр)
4. Гэмт этгээдийн эзэмшлийн эд хөрөнгийг тогтоох, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг урьдчилан хангуулах арга хэмжээ дутмаг байх.

Энэхүү сургалтын гарын авлагад оруулсан тохиолдлуудаас үзвэл албадан хөдөлмөрийн хохирогч хамгааллын дараах арга хэмжээг авчээ:

1. **Аюулгүй байдлыг шуурхай хангаж, хамгаалах**
  - Авран суллах, хамгаалах байр: Мөлжлөгийн нөхцөл байдлаас хохирогчийг даруй авран суллаж, аюулгүй, тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг хамгаалах байранд байрлуулах
  - Хууль зүйн баталгаа: Хохирогчид өш хонзонгийн үүднээс гэм хор учруулах, гэмт этгээдүүд болон хөдөлмөрийг нь ашиглан мөлжиж байсан ажил олгогч нар дахин хохирогч болгохоос урьдчилан сэргийлж хамгаалах нь туйлын чухал.
2. **Хууль зүйн туслалцаа:**
  - Төлөөлөл: Эрх зүйн тогтолцооны хүрээнд тодорхой ажиллагаанд оролцож зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, гэм буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх, нөхөн төлбөр гаргуулахад нь чиглүүлэх зорилгоор хууль зүйн туслалцаагаар хангах.
  - Бичиг баримт авах: Иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл, виз гэх мэт чухал бичиг баримтаа олж авах, нөхөн гаргуулахад дэмжлэг үзүүлэх.
3. **Эмнэлгийн болон сэтгэл зүйн дэмжлэг, туслалцаа:**
  - Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ: Гэмтэл бэртэл, өвчин эмгэгийг нь эмчлэх үүднээс яаралтай болон урт хугацааны тусламж үйлчилгээ үзүүлэх
  - Сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх, сэтгэц заслын эмчилгээ хийх: Сэтгэцийн гэмтлээ тэсвэрлэх, даван туулах, сэтгэцийн эрүүл мэндээ сэргээхэд тусалж, сэтгэл зүйн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх.
4. **Нийгмийн болон эдийн засгийн хувьд эргэн нэгтгэх:**
  - Мэргэжлийн сургалтад хамруулах, ажлын байраар хангах: Хохирогчийг эдийн засгийн хувьд бусдаас хамааралгүй болгох, дахин мөлжлөгт орохоос урьдчилан сэргийлэх үүднээс үр чадвар олгох сургалтад хамруулах, тохирох ажлын байраар хангах.



- Боловсрол: хохирогч, ялангуяа хүүхдийг ерөнхий боловсролын үйл ажиллагаанд хамруулж, ирээдүйн нөхцөл боломжийг нь сайжруулах.
- 5. **Орон байр, нийгмийн үйлчилгээнд хамруулах:** Нийгмийн амьдралд эргэн оруулахад нь дэмжлэг үзүүлж орон байраар хангах урт хугацааны шийдэл гаргах, нийгмийн үйлчилгээнд хамруулах.
- 6. **Мэдлэг, ойлголтыг нь сайжруулах, чадавхжуулах**
  - Эрхийг нь танилцуулах: Хохирогчид эдлэх эрх болон боломж нөөцийн талаар мэдээлэл өгөх
  - Дэмжлэг үзүүлэх сүлжээ: Хохирогчид дэмжлэг үзүүлдэг бүлэг, олон нийтийн байгууллагуудад холбож өгөх замаар тасралтгүй дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах

Хохирогч мэдлэг, боловсрол, түршлага хязгаарлагдмал, ажил, амьдралын орчны талаарх ойлголт дутмаг байсны улмаас өөрийн эдлэх эрх, хөдөлмөрийн стандартын талаар мэдэхгүй байсан, цаашилбал өөрийгөө хохирогч гэж үзэхгүй байсан хэдий ч шүүх хамгааллын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн тохиолдлыг дор оруулав:

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №27. Өөрийгөө хохирогч гэж хүлээн зөвшөөрөхгүй байсан тохиолдол

Чин Шью Сэм v Прокурор, Таваугийн Сабв, Саравак дахь дээд шүүх, Малайз

**ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Анхан шатны шүүхээс шүүгдэгчийг Хүн худалдаалах, гадаадын иргэнийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэхтэй тэмцэх тухай 2007 оны хуулийн 12 дугаар хэсэгт заасныг зөрчиж Индонези иргэнийг албадан хөдөлмөрлүүлж мелжих зорилгоор худалдаалах гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайд тооцжээ. Тэрбээр шийтгэх тогтоолыг эс зөвшөөрч Дээд шүүхэд хандан гомдол гаргасан байна.

Хохирогч нь Малайз улсад дал модны жимсний тос хураан авдаг ажил хийхээр шүүгдэгч этгээдэд ажиллаж байсан. Тэрбээр дал модны жимсний тос гаргаж авах (тонн тутамд 37 рингитийн үнэлгээтэй), бордох (бордооны уут тутамд 2 рингит үнэлгээтэй), тогтоол үс соруулж гаргах (15 рингит) зэрэг ажил хийдэг байсан. Цалин нь сард 1000-4000 рингит байсан байсан бөгөөд цалингаас нь хоол, хүнсний бүтээгдэхүүний зардал (ихэвчлэн 600 рингит орчим)-ыг суутгаж авдаг байв. Цалин олгосон баримтыг шүүхэд гарган өгсөн нотлох баримтад тэмдэглэсэн байв. Тарьц, суулгац үржүүлдэг талбай дээр хохирогчийг гэр бүлийн хамт байрлуулсан боловч уг байр нь ариун цэврийн өрөөгүй, тог цахилгаангүй, цэвэр усны хангамжгүй байсан. Ийнхүү ажиллаж байгаад цагдаагийн тээврийн хэрэгсэл зогсоон шалгах явцад зохих зөвшөөрөлгүй 6 гадаад ажилтан, мөн зөвшөөрөлтэй 3 ажилтны хамтаар баригджээ.

Шүүгдэгч нь гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвшөөрөл авахаар Цагаачлалын албанд огт хандаж байгаагүй. Тэрбээр хохирогчийг өөрийн ажилтнаар бүртгүүлэхээс татгалзаж байснаас гадна хохирогч паспорт авах хүсэлт гаргасан боловч авч өгөөгүй. Улмаар анхан шатны шүүхээс хохирогч нь зохих зөвшөөрөлгүй байсан нь нэн эмзэг байдалтай болж, ажил олгогчийн эрхшээлд оруулахад хүргэсэн бөгөөд улмаар чөлөөтэй зорчин явах эрхээ хязгаарлуулан хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлэхээс өөр аргагүй болжээ.

Харин шүүгдэгчийн зүгээс хохирогч өөрөө миний орон тооны буюу бүтэн цагийн ажилтан байгаагүй гэдгээ нотлон мэдүүлсэн бөгөөд “дуртай цагтаа чөлөөтэй байх, ажиллах эрхтэй” байсан гэж хохирогчийн өгсөн нотлох баримтад эргэлзээ төрүүлэхүйц асуудлуудыг дурдсан. Мөн шүүхэд баримт болгон хохирогчоос өгсөн төлбөрийн баримтад бичигдсэн цалин хөлс нь тухайн тарьц суулгац үржүүлэх талбайн хэмжээтэй харьцуулаад үзвэл хэт өндөр байгаа учир өөрийнх нь бичиж өгсөн баримт биш гэж маргасан.

Орлогч прокурорын зүгээс шүүгдэгч нь “хохирогч зөвхөн хууль бус цагаач байсны зэрэгцээ бичиг, үсэг мэдэхгүй PW1 нь зөвхөн хууль бус цагаач төдийгүй бичиг үсэг мэдэхгүй болохыг мэдэж байсан учир тус улсад оршин суух, хөдөлмөр эрхлэх харилцааг нь хуульд нийцүүлэх чиглэлээр огт арга хэмжээ аваагүй” бөгөөд “хохирогчийн ядуу тарчиг, хөрөнгө чинээгүй байдал, мөн баримт бичиггүй байдлыг нь далимдуулан ашиглаж маш бага цалинтайгаар тааруу орчинд амьдруулж хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор өөрийн эрхшээлдээ оруулсан” байх тул хохирогчийг албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн гэж үзэж буйгаа шүүхэд танилцуулсан.

**ШИЙТГЭХ ТОГТООЛ:**

Шүүх шийдвэр гаргахдаа шүүгдэгч болон хохирогч хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ нь бодит байдалд шүүгдэгчийн тайлбарлаж байснаас өөр байна. Хохирогч нь Малайзын хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөр эрхлэх тухайгаа бүртгүүлэх шаардлагатайг мэдээгүйн зэрэгцээ шүүгдэгчтэй харьцуулж үзвэл өөрийн эдлэх эрхийг сайн мэдэхгүй байсны улмаас шүүгдэгчийг эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэж чадаагүй байна. Хохирогчийн талаас гаргаж өгсөн нотлох баримт, түүний дотор шүүгдэгчийн орон тооны ажилтан биш байсан гэж өгсөн мэдүүлгийн зөрчилтэй байдал нь “энэхүү хэргийг нотолж буй бусад үндсэн нотлох баримтуудтай харьцуулбал” ялимгүй ач холбогдолтой, мөн хохирогч бичиг, үсэг тайлагдаагүйн улмаас ийм байдалд хүрсэн гэж үзэх үндэслэлтэй хэмжээн тогтоосон.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Шүүх үргэлжлүүлэн шийдвэртээ мөлжлөгийн талаар заасан. Мөлжлөг нь "Хүн худалдаалах, гадаадын иргэнийг хууль бусаар хил нэвтрүүлэхтэй тэмцэх тухай хуульд заасан хүн худалдаалах гэмт хэргийн нэг үндсэн хэлбэр" бөгөөд энэ хэргийн хувьд шүүгдэгч нь хохирогчийн зохих бичиг баримтгүйгээр тус улсад оршин сүүж байгаа, боловсрол багатай байдлыг далимдуулан зөвшөөрөлгүйгээр өөртөө албадан ажиллуулсан байна. Ийм учир яллах талын зүгээс нотлох баримтаар хүн худалдаалах гэмт хэрэгт буруутган эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг гарцаагүй тогтоосон талаар анхан шатны шүүх зөв дүгнэлт хийжээ. Дээд шүүхээс анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн боловч шүүгдэгчид оногдуулсан 6 жилийн хорих ялыг 7 жил болгон нэмэгдүүлсэн байна. |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Асуудал</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Хохирогчийн нөхцөл байдал</b>                                                                                                                                                                                                             | <b>Ажил олгогчийн тавьсан үндэслэл</b>                                                                                                                                                                                        |
| Эмзэг байдал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Хохирогч бичиг, үсэг сайн мэдэхгүй, зохих бичиг баримтгүй Индонези улсаас ирсэн цагаач хүн байсан учир Малайз хэл мэдэхгүй байсан. "Цалин олгосон баримт дээр юу бичсэнийг мэдээгүй"                                                         |                                                                                                                                                                                                                               |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа болон хүлээсэн үүрэг                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ажил үүрэг бүр дээр ялгамжтай цалин хөлс олгосон. 2013-2016 оны хооронд дал модны жимсний тос цуглуулж авах ажлаас гадна бордох, усны суваг шуудуу, тогтоол ус зайлуулах ажлыг нэмэлтээр хийсэн.                                             | Хохирогчийг хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн дээр авч ажиллуулаагүй гэж үгүйсгээд анхнаасаа хохирогч өөрөө сайн дүрын үндсэн дээр үг ажлыг хийхээр санал тавихад хоёр удаа үүлсэн гэж мэдүүлсэн.                                 |
| Амьдрах нөхцөл                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Шүүгдэгч буюу ажил олгогчоос олгосон ажлын талбай дээр байрладаг сууцанд амьдарч байсан бөгөөд үг сууц нь тог цахилгаангүй, цэвэр үсгүй, ариун цэврийн өрөө, байгууламжгүй, аргагүйн эрхэнд зөвхөн хүдгийн болон борооны усыг үүж амьдардаг. | Хохирогчийн амьдарч байсан нөхцөлийн талаар ямар нэг тайлбар үндэслэл хэлээгүй.                                                                                                                                               |
| Хууль тогтоомж, баримт бичгийн байдал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Малайз улс руу хүчин төгөлдөр бичиг баримтгүйгээр нэвтэрсэн. Гадаад ажилтны хувиар зохих бүртгэл хийлгээгүй бөгөөд бичиг баримтгүй учир чөлөөтэй зорчин явах эрхээ хязгаарлуулсан.                                                           | Цагдаагийн алба хаагчид мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад албадаж мэдүүлэг авсан, гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь түүний үүрэг биш байсан гэж маргадаг. Баримтаар авагдсан цалингийн баримтыг хуурамч гэж үзсэн. |
| Чөлөөтэй байдал, албадлага                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Бичиг баримтгүй, ажил олгогчийн байнгын хараа хяналт дор байсан тул эрх чөлөөгөө хязгаарлуулж, тухайн ажлын байрыг орхин явах, өөр ажил эрж хайх боломжгүй байдалд байснаа мэдүүлсэн.                                                        | Тухайн тарьц, суулгац үржүүлдэг талбайн хэмжээнд дүйцүүлж тооцоход, мөн цалингийн баримт алдаг оног, жигд биш байгаа зэргээс үзвэл шүүх хуралдаанаар хэлэлцэж буй баримт сэлт зөрүүтэй байна гэж тайлбарласан.                |
| Цалин хөлс                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Цалинг тогтмол олгодоггүй байснаас гадна хоол, хүнсний зүйлсийг ажил олгогч хангаж, сар бүр 1000 рингит цалингаас нь суутгадаг байсан.                                                                                                       | Цалингийн баримтыг өөрчилсөн, эсхүл өөрийнх нь анх хийсэн тохиролцоог зөв тусгаагүй гэх зэргээр үг баримтыг жинхэнэ биш гэсэн асуудал тавьдаг.                                                                                |



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

**ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:**

Шүүхээс хохирогчийн мэдүүлэг ялимгүй зөрүүтэй, өөрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тайлбарлаж хэлж байгаа нь баримтаар тогтоогдохгүй байгаа асуудлыг авч үзэхдээ түүний бичиг, үсэг бүрэн тайлагдаагүй, мөн тухайн улсын хэл мэдэхгүй байдлыг харгалзан үзэх хэрэгтэй гэж үзсэн. Цаашлаад өөрийн мэдлэг боловсролгүй байдал, цагаач хүн гэдэг утгаараа эдлэх ёстой эрхээ мэдээгүй учир хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийнхөө талаар гомдол гаргаж маргаагүй. Огт гомдол гаргаагүй нь бичиг үсэг тайлагдаагүй, бичиг баримтгүй, мөн Хөдөлмөрийн албаны алба хаагчдаас бүрдүүлж өгдөг хууль зүйн баталгаагаар хангагдаагүйтэй холбоотой байна. Бүр цаашилбал, "Амьдарч байсан нөхцөл өмнөх хүнд нөхцөлтэй нь харьцуулбал хангалттай ая түхтэй байсан гэж үздэг" гэж өөрөө мэдүүснээс үзвэл амьдарч байсан нөхцөлөө тааруу гэж үздэггүй байсан байна.

Шүүх хохирогчийн хувийн байдал, эмзэг байдал, мөн өөрийн нөхцөл байдлаас улбаалаад зарим үйлдэл хийгээгүй зэргийг иж бүрэн авч үзсэн бөгөөд мэдүүлэгт нь байгаа ялимгүй зөрүү (тарьц, ургацын талбайн хэмжээ, тээвэрлэж явсан машины загвар гэх мэт) нь албадан хөдөлмөрийн шинжийг нотолж буй бусад үндсэн суурь баримтуудтай харьцуулбал тун бага ач холбогдолтой байна гэж үзсэн.



5.2 дахь хэсэг. Хохирогчийн хууль зүйн хамгаалалт, хэргийг хянан шийдвэрлэж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын нэмэлт протоколын 4(2)-т “Гишүүн улсууд нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч нь уг гэмт хэрэгт өртөх явцад шүүд бий болсон үр дагаврын улмаас албадлага шахалтад автаж, хууль бус үйл ажиллагаа хийсэн бол эрх бүхий байгууллагаас эрүүгийн хариуцлагад татан яллах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх эрхийг олгосон шаардлагатай арга хэмжээг үндэсний эрх зүйн тогтолцооны суурь зарчимд нийцүүлэн авч хэрэгжүүлнэ.” гэж заасан.

Хохирогчийг хамгаалах хүрээ хязгаарыг дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтаар тогтоодог. Зарим улсын хувьд, тухайлбал ХБНГУ, хүн худалдаалах зэрэг гэмт хэрэг нь хүний эрхийг ноцтой зөрчдөг учир хохирогчид эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд биечлэн оролцож мэдүүлэг өгөх (яллах байр сууриас оролцох - *Nebenkläger*) нөхцөлийг нь бүрдүүлж өгч, түр оршин суух зөвшөөрөл олгож “онцгойлон ханддаг.” Германы Хүн худалдаалахтай тэмцэх сүлжээнээс хохирогчид шаардлагатай тусламж дэмжлэг үзүүлдэг. Франц, Бельгид хүнийг хөдөлмөрийн мөлжлөгт оруулах зорилгоор худалдаалах, албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг үйлдэх зэрэг гэмт хэргийн шинжтэй хөдөлмөрийн харилцааны зөрчлийг шалгаж шийдвэрлэхэд хөдөлмөрийн мэргэшсэн прокурор оролцдог. Эдгээр нь гэм буруутай этгээдийг зохих ёсоор яллах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх, хохирогчийг хамгаалах чиглэлд илүү үр нөлөөтэй, мэргэшсэн байдлаар ажилладаг байна.

1. Хохирогчид эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх

Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх зарчмыг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг. Хохирогч нь албадлага, хууран мэхлэлт, сүрдүүлэгт орж, аргагүйн эрхэнд хууль бус үйл ажиллагаанд татагдан ордог. Энэ нь агуулгын хувьд Палермогийн протоколд хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртсөний шүүд үр дагаварт үйлдсэн гэмт хэрэгт эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байхаар, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын нэмэлт протоколд албадан хөдөлмөрийн хохирогчийн албадан хөдөлмөрт өртсөний шүүд үр дагаврын улмаас үйлдсэн хууль бус үйл ажиллагаанд нь эрүүгийн хариуцлагад татах, ял шийтгэл хүлээлгэхгүй байх арга хэмжээг үндэсний эрх зүйн тогтолцооны суурь зарчимдаа нийцүүлэн авч хэрэгжүүлэхийг гишүүн улсуудад уриалсан (4(2) дугаар зүйл) -тай нийцэх юм. Хохирогчийн холбогддог хууль бус үйл ажиллагаанд албадан хөдөлмөртэй холбоо хамааралтайгаар цагаачлалтай холбоотой, зөрчил, бие үнэлэлт, мансууруулах бодис зэрэгтэй холбоотой хэрэг, зөрчлийг ойлгож болно.

Жишээ нь Нигер улсын 2015 оны Хүн худалдаалахтай тэмцэх хууль сахиулах болон захиргааны үйл ажиллагааны тухай хуулийн 62 дахь хэсэгт “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг уг гэмт хэрэгт өртөж хохирсонтой холбоотойгоор зорчин явахад шаардагдах болон бусад бичиг баримтгүй, хуурамч бичиг баримт ашигласан зэрэг хэрэг, зөрчилд тухайн нөхцөл байдлын хувьд бололцоотой гэж үзвэл цагдан хорьж саатуулах, яллагдагчаар татахгүй” гэж заасан байна.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Nigeria, *Trafficking in Persons (Prohibition) Law Enforcement and Administration Act*, 26 March 2015

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №28. Албадлагад орсны улмаас хууль бус үйл ажиллагаанд татагдан орсон хохирогчийг эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлсөн тохиолдол

V.C.L., A.N. v. Их Британи, гомдлын дугаар 77587/12, 74603/12, 2021 оны 02 дугаар сарын 16, Европын хүний эрхийн шүүх

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Насанд хүрээгүй V.C.L. болон A.N. гэх хоёр хүнийг Их Британийн эрх бүхий байгууллагаас каннабисийн төрлийн ургамал тарьж ургуулж байх үйлдэл дээр нь баривчилсан бөгөөд өөрсдийгөө хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртөж хохирох явцдаа энэ үйлдлийг хийсэн гэж хэлжээ. V.C.L.-ийн хувьд биедээ гар утас, мөнгөтэй байснаас гадна сүрдүүлэг, заналхийлэлд автсан, өрөнд орсон ямар нэг шинжгүй байв. Түүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэж, 20 сар хорьсон байна. Тэрбээр оногдуулсан ялын хэмжээг хүлээн зөвшөөрөөгүй тул давж заалдсан. A.N.-ийн хувьд мөлжлөгт орж эмийн ургамал тарьж ургуулж байна гэж бодсоноо хэлдэг бөгөөд хэрэв ажлаа орхин явбал амь насанд нь заналхийлсэн гэдэг. Гэвч Давж заалдах шатны шүүхээс түүнийг өөр газар амьдрах, гэр бүлтэйгээ харилцах зэрэг боломжтой буюу эрх чөлөөгөө хязгаарлуулаагүй гэж үзээд 4 сар цагдан хорих шийтгэл ногдуулсан.

V.C.L.-ийн зүгээс Их Британийн Хүн худалдаалахтай тэмцэх төв, Дотоод хэргийн алба зэргээс түүнийг хүн худалдаалах гэмт хэрэгт өртсөн хохирогч хүүхэд гэж таньж тодорхойлсоор байтал прокурор, цагдаагийн байгууллагын зүгээс Европын хүний эрхийн конвенцын 4 дүгээр зүйлд нийцүүлэн мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулаагүй гэж гомдол гаргажээ. A.N.-ийн хувьд цагдаа, прокурорын зүгээс өөрийг нь хохирогч байж болзошгүй гэж үзэн шалгах ёстой байсан гэдэг. Ингээд насанд хүрээгүй хоёр хүний зүгээс хүн худалдаалах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа нь дээрх конвенцын албадан хөдөлмөрийн талаар заасан 4 дүгээр зүйлийг зөрчиж явагдсан гэж гомдлоо гаргасан.

Засгийн газрын зүгээс шүүхийн ажиллагаанд гаргасан тайлбартаа V.C.L.-ийн холбогдсон хэргийн тухайд Давж заалдах шатны шүүхээс хоёр удаа нарийвчлан хянасан, мөн эрх бүхий байгууллагуудаас хуульд заасан үүргээ зохих ёсоор биелүүлж ажилласан гэсэн. Өөрөө болон түүний өмгөөлөгчийн хэлж байгааг эс харгалзан V.C.L.-ийг анх хохирогч гэж таньж тогтоосон. Эдгээр насанд хүрээгүй хүмүүсийн холбогдсон хэргийн хувьд прокурорын байгууллагаас албан ёсоор яллах дүгнэлт үйлдэхийн өмнө эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны ирүүлсэн мэдээ баримт, шинжээч, сэтгэл зүйчийн мэдүүлэг, мөн өөрийн байгууллагын заавар, журам зэргийг зохих ёсоор нягтлан үзсэний зэрэгцээ мөрдөн шалгах эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны зүгээс шаардлагатай бүхий л арга хэмжээг авч мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан байсан.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Европын хүний эрхийн шүүхээс дотоодын зохицуулалтыг нягтлан үзээд төрийн байгууллагуудын хэмжээнд баримталдаг, хэвлэн нийтлэгдсэн баримт бичиг, код зэрэгт “хууль бус үйл ажиллагаанд албадуулан орсон хүчирхийллийн гэмт хэргийн хохирогч хүүхдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй”, “каннабисийн төрлийн ургамал тарьж ургуулсан үйлдлийг хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болсон хүүхэд үйлдсэн байж болзошгүй”-г тэмдэглэжээ. Үүнээс гадна хэд хэдэн баримт бичигт каннабис тарьж ургуулах хэрэгт холбогдсон этгээдийн хувьд өөрөө хохирогч байж магадлалтай тул яллагдагчаар татан буруутгахаас урьтаж хүүхдийн тусламж, үйлчилгээний мэргэжилтнүүдтэй сайтар зөвлөлдөж, нарийвчлан шалгах шаардлагатай талаар дүрджээ.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Европын хүний эрхийн шүүхээс мөн “Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг яллагдагчаар татах, яллах дүгнэлт үйлдэн шүүхэд шилжүүлэх зэрэгтэй холбоотой нийтлэг хэрэгжих хязгаарлалтыг Хүн худалдаалахтай тэмцэх конвенцод<sup>67</sup> болон олон улсын бусад баримт бичигт огт байхгүй нь тодорхой байгаа” талаар дурдаад харин эдгээр олон улсын баримт бичигт дурдсан эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчим нь “тухайн хохирогчийг гэмт хэргийн шинжтэй үйл ажиллагааг үйлдүүлэхээр албадсан байх, мөн тухайн улсын эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан нь эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх үүрэгтэй бус, харин эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх эсхийг бие даан шийдвэрлэх бүрэн эрхтэй байх ёстой гэсэн хоёр чухал урьдчилсан нөхцөл хангагдсан” байх агуулгатайг дурджээ.

Европын хүний эрхийн конвенцод “хохирогчийг дахин хохирохоос хамгаалах, нөхөн сэргээхэд нь дэмжлэг үзүүлэх гэсэн хоёр үндсэн зорилт тавьсан” байх бөгөөд хохирогчид дээрх байдлаар яллах дүгнэлт үйлдэх, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь энэ зорилттой бодитоор нийцэхгүй гэдэгтэй маргах аргагүй. Шүүхээс мөн “хохирогчийг яллагдагчаар татах, яллах дүгнэлт үйлдэх эсхийг боломжтой тохиолдолд хүн худалдаалах гэмт хэргийн тохиолдол дээр мэргэжлийн хүн ажиллаж үнэлгээ хийхдээ шийдвэрлэх ёстой” бөгөөд “нөгөө талаар прокурор нь энэ шатны үнэлгээний дүгнэлтэд захирагдах үүрэггүй боловч түүнийг хүлээн зөвшөөрөхгүй гэвэл гагцхүү Палермогийн протокол болон Хүн худалдаалахтай тэмцэх протоколд нийцсэн үндэслэл тогтоогдсон байх ёстой” гэж дурджээ.

V.C.L.-д холбогдох хэргийн хувьд түүнийг хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч мөн эсэх тал дээр прокурорын байгууллага нь Дотоод хэргийн алба, Хүн худалдаалахтай тэмцэх төв зэрэг байгууллагаас яагаад өөр дүгнэлт хийх болсон тодорхой үндэслэл гаргаагүй, мөн Давж заалдах шатны шүүхээс мөн адил “хангалтгүй үндэслэл”-д тулгуурлан шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож хэргийг шийдвэрлэсэн хэмээн Европын хүний эрхийн шүүх үзсэн. Ийм учир Их Британи улс нь “хүн худалдаалах гэмт хэргийн анхны мэдээлэгчийг бодитоор хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч байсан, эсхүл эрх бүхий байгууллагаас тийнхүү тогтоосон эсэхээс үл хамааран хамгаалах арга хэмжээ авах талаар конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасан үүргээ биелүүлсэн” гэж үзэх боломжгүй юм. Харин шүүхээс прокурорын байгууллага нь Палермогийн протокол болон Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай конвенцын зохицуулалтад нийцсэн тодорхой үндэслэл байгаа тохиолдолд эрх бүхий байгууллагаас дээр дурдсаны дагуу гаргасан дүгнэлтийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх боломжтой болохыг тэмдэглэжээ. Нөгөө талаар мөн прокурорын байгууллагын зүгээс V.C.L нь хохирогч мөн гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байгаа боловч түүний холбогдсон хэрэг нь хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй холбоо хамааралгүй байсан нь тогтоогдсон тохиолдолд яллах дүгнэлт үйлдэн шүүхэд шилжүүлж улмаар шийдвэрлүүлж болохыг дурджээ.

A.N-ийн хувьд шүүхээс “түүний анх цагдаагийн байгууллагад өгсөн мэдүүлгийг анхаарч авч үзэх байсан” байх бөгөөд даруй хүн худалдаалахтай тэмцэх асуудал хариуцсан эрх бүхий байгууллагад шилжүүлэх ёстой байсан гэж үзсэн. Хожим түүнийг ийнхүү шилжүүлсэн байх боловч энэ хооронд өмгөөлөгч нь түүнийг “оргон зугтаах бодит боломж байсан бөгөөд түүнийгээ ашиглаагүй учир” албадлага шахалтад орж гэмт хэрэг үйлдсэн хэмээн өмгөөлөх бололцоогүй гэж зөвлөсний үндсэн дээр үйлдсэн хэргээ хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Мөрдөн шалгах болон бусад эрх бүхий байгууллагуудын зүгээс түүнийг мөн хохирогч гэж үзсэн боловч прокурорын байгууллага тодорхой үндэслэлгүйгээр эс зөвшөөрсөн байдаг.

Мөн шүүхээс энэхүү тохиолдлын хувьд “прокурорын байгууллагын дотоод журам, заавар”, мөн Давж заалдах шатны шүүхээс гаргасан “прокурорын байгууллага нь өөрийн протокол, зааврыг мэдсэн байх, өмгөөлөгчийн хувьд үйлчлүүлэгч нь хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч байж болзошгүй үндэслэл бүхий нөхцөл байдал байвал түүнийг нягтлах ёстой” гэж үзсэн жишигтэй нийцсэн гэж үзэхэд хүндрэлтэй болох талаар тэмдэглэжээ. Цаашлаад эрх бүхий байгууллагын зүгээс A.N нь хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч байсан гэж үнэлж тогтоосоор байсныг мөн дурдах нь зүйтэй.

<sup>67</sup> It refers to [The Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings](#) adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 3 May 2005, following a series of other initiatives by the Council of Europe in the field of combating trafficking in human beings. The Convention entered into force on 1 February 2008, following its 10th ratification.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Гомдол гаргагч нарын зүгээс мөн Европын хүний эрхийн конвенцын 6 дугаар зүйлд заасан шударгаар шүүлгэх эрх нь зөрчигдсөн талаараа шаардлага гаргасан бөгөөд шүүхээс “Давж заалдах шатны шүүх нь тэднийг гэм буруугаа зөвшөөрч өгсөн мэдүүлгээ өөрчлөх боломжийг огт ашиглаагүй гэсэн үндэслэлээр давж заалдах гомдлыг нь хүлээж аваагүй” хэмээн шийдвэртээ дурдаж, гомдлын шаардлагыг хангасан. Шүүх мөн дотоодын шүүхээс баримталсан явцуу арга барилын талаар “хохирогч өөрийгөө хохирогч анх мэдүүлээгүйн улмаас ял шийтгэсэн, мөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны зүгээс Конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасан хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээ авах үүргээ биелүүлээгүй алдаагаа зөвтгөх боломжийг бүрдүүлсэн” гэж тэмдэглэжээ.

**ГОЛ АСУУДАЛ:**

Шүүхийн хувьд тус улсын прокурорын байгууллага болон Давж заалдах шатны шүүхийн аль аль нь хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчийг таньж тогтоох үүрэг бүхий холбогдох эрх бүхий байгууллагаас зохих ёсоор гаргасан үнэлгээг Палермогийн протокол болон Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай конвенцод нийцсэн тодорхой үндэслэлгүйгээр огт харгалзан үзээгүй явдал нь тус конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн гэж үзэх гол үндэслэл болсон байна. Үндэсний эрх бүхий байгууллагын зүгээс хууль тогтоомжид нийцсэн үндэслэл тогтоогдсон тохиолдолд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчид эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх шийдвэр гаргах боломжтойг мөн дурдсан.

Цаашлаад энэхүү шүүхийн шийдвэрээр хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч байж болзошгүй талаар эхний сэжиг таамаг, үндэслэл төрсөн даруйд тухайн этгээд өөрөө хохирогч биш гэж үзсэн эсэхээс хамааралгүйгээр уг хэргийг харьяалах байгууллагад шилжүүлэх, шалгах нь тухайлсан эрх бүхий байгууллагуудын үүрэг болохыг бататгаж өгсөн байна.



2. Нөхөн төлбөр:

Хохирол нөхөн төлүүлэх зэрэг зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ нь хохирогч цаашид хэвийн байдалд эргэн ороход чухал үүрэг гүйцэтгэхээс гадна дахин энэ төрлийн гэмт хэрэгт өртөж хохирохоос сэргийлэх ач холбогдолтой юм. Хохирол нөхөн төлөх нь угтаа нөхөн сэргээх, урьдчилан сэргийлэх, шийтгэх гэсэн чиг үүрэгтэй бөгөөд хүн худалдаалахтай тэмцэх, ялангуяа гэмт этгээдэд учруулсан хохирлыг нь төлүүлэх замаар тодорхой түвшинд хариуцлага тооцон цээрлүүлж буй шинжтэй.

Хохирогч хэдийгээр цалин хөлсөө бүрэн гүйцэд гаргуулж авах, эмчилгээний болон нутаг буцах болон тодорхой газарт байрлах зардлаа гаргуулах, санхүүгийн олон тооны хүндрэл бэрхшээлээ шийдвэрлүүлэх эрмэлзэлтэй боловч хэт их сунжирсан ажиллагаа явагдаж болзошгүй гэж эмээн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос цааргалдаг учир хохирогчийн хохирлоо нөхөн төлүүлэх эрхийн талаарх мэдээллийг хамгийн эхэнд ойлгомжтой, тодорхой, хүртээмжтэй байдлаар өгөх ёстой. Тодруулбал, хохирогчийг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцох явцад нь тодорхой дэмжлэг түслалцаа үзүүлэхээс гадна учирсан гэм хорыг нь мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр барагдуулах учиртай.

Дор оруулсан тохиолдлын хувьд хохирогчид учирсан гэм хорын нөхөн төлбөр ямар бүрдэл хэсэгтэй байж болохыг харуулжээ.

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №29. Гэм хорын нөхөн төлбөрийг иж бүрнээр нь гаргуулсан тохиолдол, АНУ

Ванг в. Голд Мантис Барилгын Заслын Компани (CNMI), АНУ-ын Хойд Марианагийн арлуудын дүүргийн шүүх

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

БНХАУ-ын харьяалалтай долоон барилгын ажилтнууд тус шүүхэд хандан нэхэмжлэл гаргасан. Хариуцагч тал буюу Голд Мантис, МСС Олон улсын сайпан, Империа Пасифик Интернэшнл компаниудын зүгээс тэвчишгүй хүнд нөхцөлд албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэж нэхэмжлэл гаргасан. Хариуцагчийн хувьд нэхэмжлэгчдийг өндөр цалинтай ажилд оруулахаар амлаж, улмаар Хойд Марианагийн арлуудын нутаг дэвсгэрт жуулчны визээр нэвтрүүлээд бичиг баримтыг нь хураан авсан. Ажилтнуудад бусадтайгаа харилцахгүй байхыг анхааруулснаас гадна төрийн болон эрүүл мэндийн байгууллага, бусад хүмүүстэй харилцвал албадан нутаг буцаалгана гэж сүрдүүлсэн байна. Хэрэв ажилдаа хоцрох, ажлын дүндүүр амрах үйлдэл гаргасан маш өндөр дүнгээр торгодог байснаас гадна “бохир заваан, олноороо шахцалдсан, заримдаа шүршүүр, агаар хөргүүр огт байхгүй ажилчдын дотуур байранд байлгасан”. Хяналт тавьж буй хүмүүсийн зүгээс биед нь гэмтэл учруулах, эсхүл амь насыг нь хөнөөхөөр заналхийлдэг байв. Ингээд нэхэмжлэгч нар нь сэтгэл санааны гэм хорыг нөхөн төлүүлэхээс гадна биедээ авсан гэмтлийн улмаас ирээдүйд олж чадахгүй байсан орлогыг нэхэмжилснээс гадна гэм хорын нөхөн төлбөрийн хувьд цээрлүүлэх зорилгоор хоёр дахин нэмэгдүүлсэн дүнгээр шаардсан байна.

#### **ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:**

Өмнө нь Империа Пасифик Интернэшнл компани нь өдрийн 2000 ам.долларын торгуулийн шийтгэл хүлээлгэхээр заасныг эс харгалзан нотлох баримт гаргаж өгөх үүрэг хүлээлгэсэн шүүхийн шийдвэрийг удаа дараа биелүүлээгүй байсан. АНУ-ын хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль тогтоомжийн дагуу хохирогч нь “гэмт этгээд болон гэмт үйлдлийн улмаас үр шим хүртэж байгаа бөгөөд уг хууль зөрчигдөж байгааг мэдсэн, эсхүл мэдэх ёстой байсан этгээдээс хохирлоо нөхөн төлүүлэх боломжтой байдаг. Иймд шүүхээс Империа Пасифик Интернэшнл компани нь нэхэмжлэгчийг ажиллуулан “илэрхий зүй бүс үйлдэл” хийгээгүй боловч тэдгээрийн гүйцэтгэсэн ажил хөдөлмөрөөс үр шим хүртсэн, ажлын орчин нөхцөлийг нь мэдэж байсан учир гэм хорын хариуцлага хүлээх нь зүйтэй гэж үзсэн.

Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль тогтоомжид “хохирогчид учирсан гэм хорыг бүрэн барагдуулж” хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээг заавал авахаар заасан бөгөөд үүнд “тухайн гэмт хэрэгт өртөж хохирсны үр дагаварт бий болсон болон ирээдүйд үүсэж болзошгүй аливаа зардал”-ыг тооцдог байна. Энэ хүрээнд бие махбодын болон сэтгэл зүйн эмчилгээ, сувилгаа, нөхөн сэргээх засал, тээвэрлэх, орон байраар хангах зардал, мөн алдагдсан орлого, өмгөөлөгчийн хөлс болон бусад зардлыг гаргуулах бөгөөд “хохирогчийн гүйцэтгэсэн ажил, үйлчилгээнээс олсон нийт орлого, үр шим, эсхүл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоосон хууль тогтоомжийн дагуу тухайн ажил, үйлчилгээ гүйцэтгэсний үндсэн дээр хохирогчийн олох байсан орлогын аль илүүгээр тооцно” гэж заасан байна. Шүүхээс сэтгэл санааны хохирол, бие махбодод учруулсан гэмтэл, олох ёстой байсан орлого, мөн шийтгэлийн шинжтэй нөхөн төлбөр зэргийг дараах байдлаар тооцож гаргасан.

Сэтгэл санааны гэм хор: Шүүхээс төстэй хэрэг дээр өдрийн 400-800 ам.доллароор тооцож нэхэмжлэгчид олгуулах шийдвэр гаргаж байсан. Энэ хэргийн хувьд нэхэмжлэгч талын зүгээс өдөрт 12-оос илүү цагийн хугацаанд (зарим тохиолдолд 24 цаг) ажиллаж байснаас гадна хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хүрэхээргүй цалин хөлс авч байсан, мөн хяналт тавьж байсан хүний зүгээс биед нь гэмтэл учруулахаар сүрдүүлж байсан зэрэг үндэслэлээр өдрийн 425 ам.доллароор тооцож сэтгэл санааны гэм хороо нөхөн төлүүлэхээр шаардсан. Мөн албадан нутаг буцаахаар сүрдүүлж, бусадтайгаа харилцахыг хориглосон, харх ихтэй газар амьдрүүлсан,



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

биедээ гэмтэл авсан боловч эмнэлэгт очиж тусламж үйлчилгээ авч чадахгүй байснаа дурдсан. Цаашлаад “стресс, түгшүүр, хямрал, доромжлол, хөөгдөж гарах, өөрт нь хор хохирол учрах, амь насаа алдах, мөнгө хүүлэгч нараас авсан зээлээ төлж чадахгүй болох вий гэсэн айдас”-ыг туулж өнгөрүүлснээ илэрхийлсэн. Шүүхээс сэтгэл санааны гэм хорын төлбөрийг 425 ам.доллараар тогтоосон нь “үндэслэл бүхий бөгөөд ижил төстэй бусад хэрэгт шийдвэрлэсэн хүрээнд багтаж байна” гэж шийдвэртээ тогтоожээ.

Бие махбодын гэмтэл: Нэхэмжлэгч нар нь “өөрсдийн бие махбодод учирсан гэмтлээс гадна түүнээс хойш албадан хөдөлмөрт өртөж аюултай, хортой нөхцөлд хамгаалах хэрэгсэлгүй, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах боломжгүй байдалд ажилласны улмаас бий болсон эдийн засгийн болон эдийн бүс шинжтэй алдагдал хангалттай хэмжээнд нотлон харуулсан” гэж шүүх үзсэн. Шүүгдэгчийн зүгээс эмнэлэгт очихыг нь хориглосон тул хэд хэдэн нэхэмжлэгч түлэгдэлт болон эд зүйлд дарагдсан гэмтлээ эмчлүүлж чадахгүй байсаар хөдөлмөрийн чадварыг нь урт хугацаанд ноцтой алдагдуулахад хүргэсэн гэмтэл бэртэл авчээ. Иймд тухайн цаг хугацаанд болон ирээдүйд олох байсан орлого, өвдөлт, зовуурь, шаналлын улмаас бий болсон гэм хорыг нөхөн төлүүлэх эрхтэй гэж үзсэн байна.

Олох ёстой байсан орлого: Таван нэхэмжлэгчид Хятадын Статистикийн үндэсний товчооноос гаргасан “Хот суурин газрын хувийн нэгжид ажилладаг хүний дундаж цалин хөлс”-ний Барилгын салбарыг ашиглан олох ёстой байсан орлогыг нэхэмжилсэн. Шүүхээс энэ нь үндэслэл бүхий бөгөөд үнэн хэрэгтээ Сайпанд очихоос өмнө олох байснаас бага хэмжээтэй гэж тогтоожээ.

Ирээдүйд олох байсан орлого: Нэхэмжлэгчдийн зүгээс хүүг тооцохдоо “цэвэр дүнгийн арга”-аар буюу тодорхой орлогын дүнг тухайн тооцох жилээр үржүүлж хялбараар тооцох хүсэлтийг тавьсан. Харин шүүхээс хохирлын тооцооллыг хийхдээ “инфляц болон мөнгөний өнөөгийн үнэ цэн алдагдах” асуудлыг тооцсон өөр аргачлал буюу ханшийн алдагдал 1.25 хувь, инфляцын түвшнийг 2.2 хувиар тус тус тооцсон аргачлал баримталбал нэхэмжлэгч нарын ирээдүйд олох байсан орлогыг илүү хэмжээгээр тогтоох байсныг тэмдэглэсэн. Учир нь инфляцын хэмжээ нь тооцоолсон хүүгээс давж, ирээдүйд нөхөн төлөх хохирлын хэмжээ нь өнөөдрийн тооцооноос багаар үнэлэгдэхээр байв. Гэсэн хэдий ч нэхэмжлэгч нарын зүгээс цэвэр дүнгийн аргаар тогтоолгохыг санал болгосон учир шүүх үүнийг нь үндэслэлтэй гэж хүлээн авсан.

Зовуурь, шаналал: Нэхэмжлэгч нарын зүгээс нэг нь 700,000 ам.доллар, бусад нь тус бүрдээ 400,000 ам.долларыг гэмтэл бэртийн улмаас амссан зовуурь, шаналлын нөхөн төлбөрт нэхэмжилсэн. Шүүхээс Хойд Марианагийн хэмжээнд нөхөн төлбөрт гаргуулж болох дээд хэмжээ болох 300,000 ам.долларыг нэхэмжлэгч тус бүрээр гаргуулах нь зүйтэй гэж үзсэн. Харин нэг нэхэмжлэгчийн тухайд “нэхэмжлэлийн шаардлага нь Холбооны хуульд хамаарахаар байх тул Хойд Марианагийн хуульд заасан дээд хязгаарт багтсан байх шаардлагагүй” учир 400,000 ам.доллараар тогтоожээ.

Шийтгэлийн шинжтэй гэм хорын төлбөр: Нэхэмжлэгч нарын зүгээс гэм хорын хохиролд нөхөн төлүүлэх дүнг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх дүнгээр шийтгэлийн шинжтэйгээр нөхөн төлбөр авахаар хандсан байдаг. Харин шүүхийн хувьд албадан хөдөлмөрийн бусад тохиолдолд 2:1 гэсэн харьцаагаар төлбөр гаргаж байсан боловч энэ тохиолдлын хувьд 1:1 буюу бодит дүнгээр тооцох нь зохистой гэж үзжээ. Шүүхээс хүн худалдаалах гэмт хэргийн онц ноцтой байдлыг хүлээн зөвшөөрч, “туйлын ёс бус” гэж нэрлэснээс гадна хариуцагчийн үйлдлийг “аймшигтай” гэж буруутгасан хэдий ч нэхэмжлэгч нарын албадан хөдөлмөрт өртсөн хугацаа нь хэдэн сая долларын дүнтэй шийдвэр гаргасан бусад хэргийн нэхэмжлэгчидтэй (2:1, бүр зарим тохиолдолд 1:1 харьцаагаар) харьцуулж үзвэл харьцангуй богино (23 өдрөөс 7 сарын хугацаа) байсан”. Нэхэмжлэлийн шаардлага нь өндөр үнийн дүнтэй байгааг харгалзан гэм хорын төлбөрийг 1:1 харьцаагаар тооцон гаргуулах нь хариуцагч

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

тал Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль тогтоомжийг зөрчсөн, эсхүл үг зөрчлөөс үр шим хүртсэн үйлдэл гаргуулахгүй байж цээрлэл үзүүлэхэд хангалттай байна гэж тогтоожээ.

Гэм хорын нөхөн төлбөрийг бүүрүүлэн тооцож гаргасан цэвэр дүн (offset): Шүүх эцэст нь бусад хоёр хариуцагчтай хийсэн тохиролцооны дагуу төлөгдсөн төлбөрийн дүнг нийт нөхөн төлбөрийн хэмжээнээс хасаж тооцох нь зүйтэй гэж үзсэн. Энэ нь "нэхэмжлэгч этгээд шаардлагаа тухайлсан нэг хариуцагчаар хангуулж төлүүлсэн бол тухайн хохирлыг хариуцвал зохих бусад хариуцагчаас хэтрүүлэн нэхэмжилж үл болох" агуулга бүхий "нэг удаа хохирол нөхөн төлүүлэх" зарчмыг биелүүлсэн тохиолдол юм.

Шүүхээс нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж, нийтдээ 5,430,595.58 ам.долларыг хохирлын нөхөн төлбөрт гаргаж өгөхийг хариуцагчид даалгасан.

**АНХААРАХ АСУУДАЛ:**

- Энэ хэргийн хувьд албадан хөдөлмөрийн тохиолдол дээр гэм хорын нөхөн төлбөрийг хэрхэн тооцохыг нарийвчлан оруулсан байна. Бие махбодод учруулсан гэмтэл, сэтгэл санааны хямрал (сэтгэл санааны гэм хор), тухайн гэмтлээс шалтгаалж ирээдүйд үүсэх өвчин, зовуурь зэргийг бүгдийг тооцож тус тусад нь нөхөн төлбөр гаргуулсан байна.
- Ирээдүйд олон байсан орлогын хувьд нэг талаас нэхэмжлэгч нэг дор нийлбэр дүнгээр бодсон төлбөрийг авч үндэслэлгүй хөрөнгөжихгүй байх, эсхүл ирээдүйд бий болох инфляцын улмаас хэт бага нөхөн төлбөр авахгүй байх нөхцөлийг хангахад хүндрэлтэй байдаг. Шүүхийн зүгээс хэд хэдэн аргачлалыг санал болгосноос гадна инфляц болон хүүгийн хэмжээ нь харилцан бие биеэ нөхөн тэнцүүлнэ гэж төсөөлөх нь эрсдэлтэйг тэмдэглэсэн байна.



3. Өш хонзон авахаас хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх

Практикт хохирогч албадан хөдөлмөрт өртсөн талаараа эрх бүхий байгууллагад мэдэгдсэн даруйд өш хонзонгийн шинжтэй хариу үйлдэлд өртөх эрсдэлд ордог. Шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын зүгээс зарим хохирогч нь албадлагын шинж арилах, хөдөлмөрлөх нөхцөл, стандарт нь сайжрах, учирсан хор уршгийг нь барагдуулсан тохиолдолд тухайн ажилдаа үргэлжлүүлэн ажиллах итгэл найдлагатай байдгийг мэдэх хэрэгтэй юм. Ийм учир мөрдөн шалгах ажиллагаа эхэлсний дараа дор дүрдсэн арга хэмжээг авах хэрэгтэй.

- Гэрч, хохирогчийг хамгаалах: Гэрч, хохирогчийг гэмт этгээдүүд болон тэдгээрийн хамсаатан этгээдүүдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх, өш хонзон авах зэргээс заавал хамгаалах ёстой. Биечилсэн хамгаалалт гаргах, нүүлгэн шилжүүлэх, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гэрч, хохирогчийг танихад ашиглагдаж болох мэдээллийг нууцлах зэрэг хэлбэрээр хамгаалж болно.
- Хууль зүйн баталгаа: Албадан хөдөлмөрийн талаар мэдээлсэн, эсхүл гэмт этгээдийг яллагдагчаар татах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх ажиллагаанд оролцсон хохирогчийн эсрэг өш хонзон авах аливаа үйл ажиллагааг хууль тогтоомжоор хориглох хэрэгтэй. Энэ хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг нь хамгаалах, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхагдахаас сэргийлсэн баталгааг бүрдүүлэх зэрэг арга хэмжээ авч болно.
- Гэмт хэргийг мэдээлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх: Гэрч, хохирогч тухайн зөрчлийн талаар өөрөөс нь өш хонзон авна гэсэн айдасгүйгээр мэдээлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх нь чухал юм. Энэ хүрээнд гэмт хэрэг, зөрчлийн талаар нууцаар мэдээлэх суваг бий болгох, гадаад ажилтны хувьд албадан эх оронд нь буцаахгүй байх зэргээр энэхүү нөхцөлийг бүрдүүлж болно.

Дор оруулсан тохиолдлын хувьд бизнесийн үйл ажиллагаа хил хязгаарт баригдахгүй болсон цахим эрин үед харьяаллын болон хуулийн этгээдийн эрүүгийн эрх зүйн хариуцлагын талаарх уламжлалт ойлголтыг няцаасан байна. Энэхүү шүүхийн шийдвэр нь зөвхөн оролцогч талуудын хувьд төдийгүй олон улсын компанийн эрх зүй, хүний эрхийн зэрэг өргөн агуулгаар тодорхой үр дагавар бий болгосон. Хэрэв шүүх өөрийн харьяалан шийдвэрлэх асуудал мөн гэж тогтоовол үндэстэн дамнасан компаниудыг гадаад улс дахь үйл ажиллагаа, ялангуяа үндсэн хуулийн болон хүний эрхийн зөрчил дагуулсан асуудалд нь хариуцлага хүлээлгэх боломжтой болох юм.

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Тохиолдол №30. Гэмт хэргийг мэдээлсний төлөө өш хонзонгийн сэдлээр хариу авахгүй байх, Кени

Арендс болон бусад 42 хүн v. Мета платформ болон бусад 3 байгууллага, Кенийн Хүний эрхийн комисс болон бусад 8 сонирхогч этгээдтэй, 2022 оны E052 өргөдөлтэй [2023] KEELRC 1398 (KLR), 2023 оны 06 дугаар сарын 02-ны захирамжтай<sup>68</sup>, (хянан шийдвэрлэгдэж байгаа), Кени

#### **ХЭРГИЙН ҮЙЛ БАРИМТ:**

Өргөдөл гаргагч нар нь 1 дүгээр хариуцагч Самагаар дамжуулан Фэйсбүүкийн Контент модераторын<sup>69</sup> ажилд орсон бөгөөд Сама нь META платформс (АНУ-д бүртгэлтэй) гэсэн нэртэй 2, META платформс Ирланд (Ирландад бүртгэлтэй) нэртэй 3 дугаар хариуцагчийн ажилладаг төлөөлөгч юм.

Өргөдөлд дурдсанаар хариуцагч нар нь тухайн ажлын Фэйсбүүкийн контент засварладаг, сэтгэцийн гэмтэл үүсгэхүйц контенттой ажилладаг гол шинжийг огт дурдаагүй төөрөгдүүлсэн шинжтэй ажлын зар тавьж, улмаар албадан хөдөлмөр буюу "боолчлолтой төстэй нөхцөлд"<sup>70</sup> ажиллуулсан гэжээ. Тэдний үзэж буйгаар энэ нь Африкийн бусад улсуудаас Кенид хууран ирүүлж, ажилд авсан гадаад ажилтнуудын хувьд хүн худалдаалах гэмт хэрэг юм. Мөн хариуцагч нарыг цалингийн хулгай, сэтгэл санааны гэм хор, тэгш бус цалин хөлсний хэд хэдэн зөрчилд нэмж буруутгасан. Үндсэндээ контент модератороор ажилладаг эдгээр хүмүүсийн үндсэн хуульд заасан эрхийг хариуцагч нар нь хамтарч зөрчсөн болохыг шүүхээс тогтоож өгөхийг хүссэн байна.

Үүний хариуд Мета компанийн зүгээс эдгээр өргөдөл гаргасан хүмүүс нь тус компанийн ажилтнууд биш, харин Сама компанийн ажилтнууд байх тул өргөдлийн өөрт холбогдох хэсгийг хэрэгсэхгүй болгож, хариуцагчаас хасуулах хүсэлт тавьсан. Мета талаас буюу 2 болон 3 дахь хариуцагчийн зүгээс шүүхийн харьяаллын асуудлыг гол үндэслэлээ болгосон бөгөөд Кенийн шүүх нь тус улстай шууд байдлаар арилжаа худалдаа эрхэлдэггүй гадаадын компанийн асуудлыг харьяалан шийдвэрлэх боломжгүй гэж маргасан. Эдгээр үндэслэлийн дагуу өргөдлийн өөрт холбогдох хэсгийг хэрэгсэхгүй болгох хүсэлтийг гаргажээ.

Улмаар шүүх 2 болон 3 дугаар хариуцагчийн хүсэлтийг хүлээн авч хангаагүй. Ингэхдээ эдгээр хариуцагч нарын тус улс дахь бизнесийн үйл ажиллагаа болон өргөдөл гаргагч нарын дурдсан асуудал хооронд суурь шалтгаант холбоо байгаа учир уг хэргийг Кенийн шүүхээр хянан хэлэлцэх нь зүйтэй гэж үзжээ. Хариуцагч нар давж заалдсан.

Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад META нь ТикТок аппликэйшний Кени дахь модераторын үйл ажиллагааг эрхэлдэг Мажорел компани болгон сольсон учир Сама компанийн зүгээс Найроби хот дахь Контент модераторын төвд ажиллаж байгаа 260 гаруй ажилтнаа чөлөөлөв. Сама компанийн зүгээс ийнхүү ажилтнуудаа чөлөөлсөн явдал нь өш хонзонгийн сэдлээр бус харин энэ төрлийн үйлчилгээ эрхлэхээ зогсоож, бусад үйл ажиллагаандаа анхаарахаар шийдвэрлэсэн учир контент модераторын ажлын байр шаардлагагүй болсонтой холбоотой гэж тайлбарладаг.

Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад бичгээр гаргасан баримтуудыг цаг хугацааны дарааллаар тоймлон авч үзвэл дараах байдалтай байна:

- Даниел Мотаунгийн зүгээс 2022 оны 05 дугаар сарын 09-ний өдөр өргөдөл гаргасан.

<sup>68</sup> [Arendse & 42 others v Meta Platforms, Inc & 3 others](#)

<sup>69</sup> Контент модератор гэдэг нь нийгмийн цахим сүлжээ, форум болон бусад онлайн орчин зэрэг цахим платформ дээр хэрэглэгчийн үүсгэсэн контентийг нягтлах, хянах ажил хийдэг хүн юм. Голчлон тухайн платформын бодлого, журам, хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг мөрдүүлэх үүрэгтэй. Энэ хүрээнд үзэн ядсан, хүчирхийлэл болон садар самууныг дүрсэлсэн, дайрч давшилсан шинжтэй зэрэг хортой, эсхүл зохимжгүй материалд шүүлтүүр хийж ажилладаг.

<sup>70</sup> 02 June 2023, ruling on E52 petition in the Employment and Labour Relations Court of Kenya in Nairobi, p.20



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Шүүх 2023 оны 02 дугаар сарын 06-ны өдөр E071 (Мотаунг) өргөдөл дээр захирамж гаргасан
- Цомхотголд холбогдуулсан өргөдөл (E052) болон шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг урьдчилан хангуулах хүсэлтийг 2023 оны 03 дугаар сарын 17-нд гаргасан.
- Шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг урьдчилан хангуулах захирамжийг цомхотголтой холбогдуулан 2023 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдөр гаргасан.
- Шүүхээс 2023 оны 06 дугаар сарын 02-ны өдөр цомхотголтой холбогдуулан шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг урьдчилан баталгаажуулах захирамж гаргах болон харьяаллын асуудлыг шийдвэрлэж захирамж (E052) гаргасан.
- Шүүхээс шүүгдэгч нараас гаргасан хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг зогсоох тухай E178 хүсэлтийг хэрэгсэхгүй болгосон захирамж гаргасан.

#### ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР:

2023 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдөр Найроби дахь Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны шүүхээс шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг урьдчилан баталгаажуулах захирамж гаргаж, хариуцагч нарыг Фэйсбүүкийн контент модераторуудтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, туслан гүйцэтгэх гэрээ, Мажорел компаниар дамжин байгуулсан бусад зэрэг аливаа гэрээгээ цуцлахгүй байлгахыг даалгасан.

2023 оны 06 дугаар сарын 02-ны өдөр мөн шүүхийн шүүгч Онгаяа Кени дахь Фэйсбүүк модераторуудын хувьд “жинхэнэ ажил олгогч” нь аутсорсингийн Сама компани бус, харин Фэйсбүүк гэж шийдвэрлэсэн. Шүүхийн шийдвэрээс онцлох асуудлуудыг дор дурдсанаар оруулав:

- Шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах захирамж гаргасан: Шүүхээс Фэйсбүүкийн контент модератороор ажилладаг хүмүүсийн гэрээг цуцалж ажлаас чөлөөлөх, гэрээний нөхцөлийг өөрчлөх зэргээр эрх ашгийг нь хөндсөн аливаа үйл ажиллагаа авч хэрэгжүүлэхгүй байхыг хариуцагч нарт даалгасан. Энэ хүрээнд хэрэг хянан шийдвэрлэгдэх хугацаанд ажиллаж байгаа хүмүүсийг шинэ контент модератор авч ажиллуулах замаар солихгүй байх асуудал багтана.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, эрх: Шүүхээс өргөдлийг эцэслэн шийдвэрлэхээс өмнө хугацаа нь дуусгавар болж буй аливаа хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэх хугацаагаар тогтвортой үргэлжлүүлэн сунгах нь зүйтэй гэсэн захирамж гаргасан. Энэ хүрээнд мөн өргөдөл гаргасантай нь холбогдуулан ажилтнуудын эсрэг чиглэсэн өш хонзонгийн шинжтэй арга хэмжээ авахгүй байхыг үүрэг болгожээ.
- Ажилтнуудын эрх зүйн байдал, сайн сайхан байдал: Хариуцагч нарыг өргөдөл гаргасан болон ажилтнуудад эрүүл мэнд, сэтгэл, сэтгэл зүйн дэмжлэг, тусалцаа үзүүлэх, сайн сайхан байдлыг нь бүрдүүлэхэд чиглэсэн зөвлөгөө өгөх зэрэг ажил зохион байгуулахыг даалгасан.
- Мөн гадаадын иргэдийн хувьд албадан нутаг буцаах нөхцөлд орохоос сэргийлж, оршин суух зөвшөөрлийг олгохоор шийдвэрлэсэн бөгөөд үүнтэй холбоотой үүсэх зардлын асуудлыг мөн шийдвэрлэсэн.
- Бодлого, дүрэм, журмаа нягтлах, шинэчлэх: Мөн уг шийдвэрт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг, ялангуяа цахим болон виртуал салбарын бодлогыг хянан үзэхийг даалгажээ. Энэ хүрээнд холбогдох бодлого, хууль тогтоомжийг сайжруулах арга хэмжээ авч, тайланг бэлтгэн ирүүлэхээр заасан.
- Шүүхийн бус журмаар маргааныг шийдвэрлэх: Шүүхээс талуудыг эвлэрүүлэн зуучлах, эвлэрэн тохирох, хэлэлцээр хийх зэрэг маргааныг шийдвэрлэх шүүхийн бус аргуудыг эвийн журмаар шийдэлд хүрч, боломжтой тохиолдолд энэ талаараа шүүхэд мэдэгдэн бүртгүүлэхийг санал болгосон.
- Зардал болон дараагийн шатны арга хэмжээ: Бүх хариуцагч нарыг өргөдөл гаргасантай холбоотой гарсан аливаа зардлыг хамтран эсхүл тус тусдаа хариуцахаар заасан.

#### ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:

*Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.*

Шүүгчийн хувьд дээр дурдсан арга хэмжээгээр дамжуулан контент модератор хийдэг ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тогтвортой байлгах, хувь хүний хувьд хэвийн бөгөөд сайн сайхан байх, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад тэдгээрт шударга хандах, хууль зүйн хамгаалалт тогтоох зэргээр хэрэг эцэслэн шийдвэрлэгдэх хүртэл эрх ашгийг нь хамгаалахыг зорьжээ.

Мета компанийн үйл ажиллагаа нь цахим шинжтэй учир шүүхийн нутаг дэвсгэрийн харьяаллын талаарх уламжлалт ойлголтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй болгож байгаа юм. Мета компанийн үзүүлдэг үйлчилгээ (жишээ нь Facebook, Instagram, WhatsApp) нь тодорхой улсын хил хязгаараас давж, нэг улсын нутаг дэвсгэрт хийсэн үйлдэл нөгөө улсын нутаг дэвсгэрт үр дагавар, нөлөөллөө шууд үзүүлж байгаа юм. Энэхүү хэргийн хувьд шүүхийг цахим орчны оролцоо, үйл ажиллагаа, харилцаа хамаарал нь харьяаллын асуудлыг тогтооход хэрхэн нөлөөлөхийг нарийвчлан авч үзэхэд хүргэсэн, сорилт бэрхшээл дагуулснаараа онцлог байна. Мөн энэхүү хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд нутаг дэвсгэрийн харьяалал үл харгалзах (extraterritoriality) олон улсын эрх зүйн зарчим ч нэгэн адил хөндөгдөж байна. Мөн энэ явцад дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтын гадаад дахь хуулийн этгээдэд үйлчлэх эсэхтэй холбоотой хязгаарлалтын асуудлыг шийдвэрлэсэн бусад жишгийн асуудлыг ч давхар хөндсөн бөгөөд бизнесийн үйл ажиллагаа улам бүр цахимжиж, дэлхий нийтээрээ нэгдсэн хэлбэрт шилжиж буй интернэтийн эрин үед чухал ач холбогдолтой юм.

Шүүх энэ хэргийн хувьд ажилтнуудын эрх зөрчигдсөн эсэх талаарх үйл баримтын асуудлыг эцэслэн шийдвэрлээгүй байгаа бөгөөд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явагдаж байна.



### 5.3 дахь хэсэг. Хууль хяналтын байгууллага болон шүүхэд хандах эрх

Албадан хөдөлмөрийн гэмт хэрэгт өртсөн хохирогч хууль, шүүхийн байгууллагад хандаж, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, хэргээ шударгаар шийдвэрлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх үүднээс ОУХБ-ын зүгээс хэд хэдэн чухал хэм хэмжээ, аргачлал гаргасан. ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц, мөн 29 дүгээр зөвлөмж, 182 дугаар конвенц болон 203 дугаар зөвлөмж зэрэг баримт бичигт үндсэн зарчмуудыг тусгаж өгчээ. Эдгээр баримт бичиг нь хамтаараа албадан хөдөлмөрийг устгах, хохирогчийн хууль шүүхийн байгууллагад хандаж, хэрэг маргаанаа хянан шийдвэрлүүлэх, шаардлагатай дэмжлэг туслалцаа авахтай холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхэд чиглэнэ.

Шүүхийн үр нөлөөтэй тогтолцоотой байснаар хохирогч зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэж, гэм буруутай этгээдэд зохих хариуцлага оногдуулж, улмаар энэ төрлийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, цээрлүүлэх зорилт хангагдаж байдаг. Гэхдээ шүүхийн шийдвэр, үйл ажиллагаанд нутаг дэвсгэрийн харьяалал, төсөв санхүүгийн болон бусад нөөц бололцоо дутагдалтай, хүн худалдаалах болон албадан хөдөлмөрийн чиглэлээр сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаа дутмаг зэрэг олон төрлийн бэрхшээл үүсдэг.

Албадан хөдөлмөрийн тохиолдол гарч байгаа, уг асуудлыг төрөөс шийдвэрлэж чадахгүй байгаа бөгөөд эрх зүйт ёс төлөвшсөн улсуудын хувьд шүүхийн шийдвэр төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгож ахиулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Мөн Европын хүний эрхийн шүүх, Америк хоорондын хүний эрхийн шүүх, Африкийн хүний болон ард түмний эрхийн шүүх, бүс нутгийн шинжтэй хүний эрхийн шүүх, Баруун Африкийн Эдийн засгийн холбооны шүүх зэрэг бүс нутгийн шинжтэй шүүх ажилласнаар давхар хяналт болдог. Эдгээр шүүх нь хувь хүний гомдлыг шийдвэрлэх, хүний эрхийн зөрчлийг шалган нягтлах бүрэн эрхтэй бөгөөд тухайн улсын үндэсний маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааг дуустал шийдвэрлүүлсэн байх шаардлагын хувьд харилцан адилгүй. Ийм шүүхийн бүтэц тогтолцоо нь хувь хүнд шударга бус байдлын эсрэг гомдол гарган шийдвэрлүүлэх бодит сүвгийг нээж, улмаар бүс нутгийн хэмжээнд эрх зүйт ёсыг бэхжүүлэх, хүний эрхийг хангаж хамгаалах явдлыг дэмжих чухал ач холбогдолтой байна. Ази тивийн хувьд албадан хөдөлмөрийн хамгийн олон тохиолдол гардаг бүс нутаг боловч Ази, Африк, Европ тивийн адилаар бүс нутгийн хүний эрхийн шүүхгүй байна.

Төрийн эрх мэдлийг зохих ёсоор хязгаарлагдаагүй улсын хувьд төр буюу засгийн газар нь тодорхой эрх ашгийг хамгаалж, шүүхийн шийдвэрийн үр дүнд нөлөөлөх, хянах зэргээр шүүхийн хараат бус байдал алдагдсан байдаг. Ингэснээр хохирогч зөрчигдсөн эрхээ сэргээн баталгаажуулах үр дүнтэй арга замгүй болж үлддэг. Түүнчлэн авлига, улс төрийн хүсэл зориг дутмаг байснаар шүүхийн үйл ажиллагааны үр нөлөөг алдагдуулдаг. Албадан хөдөлмөрийг устгахад бодитой хувь нэмэр оруулахуйц эрх зүйн зохицуулалтыг хөгжүүлэхэд ээдрээ төвөгтэй хэргийг хянан шийдвэрлэх чадамжтай, хараат бус шүүхийг төлөвшүүлэх явдал нэн чухал юм.

Дор дурдсан жишээгээр зарим улс орны туршлагыг харуулъя:

**Гэмт хэрэгт тооцох, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх:** АНУ-ын хувьд албадан хөдөлмөрийг гэмт хэрэгт тооцсон, хатуу ял шийтгэл оногдуулахаар заасан Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль зэрэг эрх зүйн зохицуулалттай. Мөн тус улс нь албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах, шийдвэрлэх чиглэлээр идэвхтэй ажилладаг.

**Хохирогч хамгаалал, дэмжлэг туслалцаа:** Нидерланд улс албадан хөдөлмөрийн хохирогчдыг хамгаалах байранд байрлуулах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хууль зүйн туслалцаа зэргээр хохирогч хамгааллын болон дэмжлэг туслалцааны өргөн хүрээний арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг. Мөн хүн худалдаалах болон хүүхдийн эсрэг бэлгийн хүчирхийллийн асуудлаар Үндэсний илтгэгч ажиллаж, эдгээр асуудлаар хяналт шинжилгээ гүйцэтгэн тайлан гаргадаг байна.

**Зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, нөхөн төлбөр гаргуулах:** ХБНГУ нь албадан хөдөлмөрийн хохирогч өөрт учирсан хохирлоо нөхөн төлүүлэх боломжийг хууль тогтоомжийн хүрээнд бүрдүүлж өгсөн. Энэ дагуу



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

хохилогч нь санхүүгийн нөхөн төлбөр авах боломжтойгоос гадна тус улс албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчид учирсан хохирлыг нөхөн төлөх тусгай сан байгуулсан.

**Мэдлэг ойлголт өгөх, мэдээлэл түгээх:** Австрали улс албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн талаар олон нийт болон хохирогчдод чиглэсэн мэдээлэл хүргэх ажлыг өргөн цар хүрээтэй зохион байгуулдаг. Засгийн газар ТББ-үүдтай хамтран мэдээлэл түгээж, хохирогчдод дэмжлэг үзүүлэх эх үүсвэрүүдийг бүрдүүлж өгсөн байна. Шударга хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан хараат бус Хянан шалгагч нь хохирогчийн эдлэх эрх, авч болох дэмжлэгийн талаар мэдээлэл өгөх, хууль зүйн туслалцаа, нийгмийн үйлчилгээ, сэтгэл зүйн зөвлөгөө авахад нь туслах, төр болон ТББ-үүдтай хамтран ажиллах замаар хохирогч хамгааллын болон дэмжлэг туслалцааны талаар идэвхтэй ажилладаг.

**Ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлэх, хориглох:** Швед улс албадан хөдөлмөрийн хохирогч нь ямар нэг ялгаварлалгүйгээр хууль, шүүхийн байгууллагад хандах тэгш боломжийг бүрдүүлж чадсан. Тус улсын ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх тухай хууль тогтоомж болон төрийн бодлого нь бүхэлдээ гэмт хэргийн хохирогчдод тэгш хандаж дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхэд чиглэсэн.

**Зохицуулалт ба хамтын ажиллагаа:** Их Британи [Орчин цагийн боолчлолтой тэмцэх ажлын хэсэг болон Үндэсний холбон зуучлах механизмыг](#) бүрдүүлсэн. Энэхүү тогтолцооны хүрээнд төрийн болон хууль сахиулах байгууллагууд, төрийн бус байгууллагууд хамтран албадан хөдөлмөртэй тэмцэх, хохирогчдод дэмжлэг үзүүлэх ажлыг дараах байдлаар үйлдүүлэн зохицуулдаг байна:

- Дотоод хэргийн алба буюу яаманд тусгай нэгж байгуулж, энэ төрлийн хэрэг, зөрчил дээр ажиллаж байгаа алба хаагчдаас ирүүлсэн нягталж, орчин цагийн боолчлолын хохирогч мөн эсэхийг тогтооно.
- Хараат бус шинжээчдийн бүрэлдэхүүн ажиллаж, ирсэн хэрэг тохиолдлыг нэмэлтээр магадлан шалгаж, сөрөг үр дагавар бүхий бүх шийдвэрийг нягталдаг.
- Үндэсний холбон зуучлах механизмын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж, шинэ цахим систем нэвтрүүлсэн бөгөөд ингэснээр энэ төрлийн хэрэг, зөрчлийн тохиолдол дээр очиж ажилладаг алба хаагчид хохирогчийг шаардлагатай тусламж үйлчилгээнд холбон зуучлах, урьдчилан сэргийлэх болон хууль сахиулах үйл ажиллагааг сайжруулахад тус болох өгөгдлийг шүүрхай гарган авч дүн шинжилгээ хийх нөхцөл боломж бүрдсэн байна. RM үйл явцыг дэмжих шинэ цахим системийг нэвтрүүлж, шүүд ажиллаж буй ажилтнуудыг хохирогчдыг дэмжлэгт хамруулахад хялбар болгож, мэдээллийг цуглуулж, дүн шинжилгээ хийснээр урьдчилан сэргийлэх болон хууль сахиулахад тус дөхөм үзүүлнэ.

**Сургалт хөгжил ба чадавх бэхжүүлэх:** Норвег албадан хөдөлмөрийн хэргийг үр дүнтэй илрүүлэх, мөрдөн шалгах, шийдвэрлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөртэй бөгөөд цагдаагийн алба хаагч, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч болон бусад холбогдох албан тушаалтнуудыг тогтмол хамруулдаг. Эдгээр сургалтууд нь хохирогчтой харилцаж ажиллахдаа мэдрэмжтэй хандах, тэдэнд шаардлагатай дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд онцлон төвлөрдөг.

**Хяналт шинжилгээ ба тайлагнал:** Канад улс Хүн худалдаалахтай тэмцэх үндэсний тусгай утасны үйлчилгээтэй бөгөөд албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах хэргийн талаар жил бүрийн тайлан гаргадаг. Эдгээр тайлан нь нөхцөл байдлыг хянах, явц, үр дүнг тогтоож нягтлах, бодлогын шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээлэл, судалгаа гаргаж өгөх зэрэг чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Төрөөс албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх явдлын хувьд олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээтэй зөрчилдсөн хууль тогтоомжийн зохицуулалт, эсхүл тухайн улсын төр засгийн шүүхийн хяналтаас гадуур явуулж буй үйл ажиллагаанаас улбаатай байдаг учир хууль, шүүхийн байгууллагад хандан шийдвэрлүүлэх боломж хязгаарлагдмал байдаг. Шүүхийн байгууллагад хандсан тохиолдол цөөн байдаг, үүнээс эцэслэн шийдвэрлэгдсэн нь бүр бага тоотой байгаа нь тогтолцооны шинжтэй хүндрэл бэрхшээл байгааг харуулж байгаа юм. Ийм учир төрөөс албадан хөдөлмөрлүүлэх явдлыг шүүхийн журмаар үр дүнтэй шийдвэрлүүлэхийн тулд үндсэн хуулийн шүүх энэ төрлийн асуудлыг хянан шийдвэрлэдэг, эсхүл шүүхийн



тогтолцооны хүрээнд энэ чиглэлийн асуудлыг тусгайлан хянаж ажилладаг хороо байх, цаашилбал бүс нутгийн болон олон улсын түвшний хүний эрхийн шүүхтэй байх ёстой.

Энэхүү сургалтын өмнөх модулиудад судалсан хэргүүд нь шүүхийн байгууллагаар хянан шийдвэрлэгдсэн байх бөгөөд ийнхүү амжилттай шийдвэрлэгдэхэд дараах хүчин зүйлс нөлөөлжээ:

1. Институцийн дэмжлэг: Хүний эрхийн үндэсний комисс, омбудсмен, ердийн шүүх, мөн төрийн захиргааны байгууллагуудаас албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх талаар шүүхийн хяналтаас гадуур гаргасан шийдвэр, эсхүл ердийн шүүхийн шийдвэр үндсэн хууль болон тухайн улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенцод нийцэж байгаа эсэхийг хянах бүрэн эрхтэй үндсэн хуулийн шүүх ажилладаг байна. Ийм байгууллага, механизм тогтолцоогүй улс орон өнөө хэр нь байгаа бөгөөд эдгээр улсад албадан хөдөлмөрийн тохиолдол өндөр байгаа юм.

Жишээ нь Өмнөд Африкийн Нийтийн эрх ашгийг хамгаалагч нь зүй бүс шинжтэй, эсхүл зүй бүс үр дагавар бий болгосон, эсхүл байж болзошгүй төрийн болон нийтийн захиргааны аливаа үйл ажиллагаа, асуудлыг мөрдөн шалгах бүрэн эрхтэй байна. Улмаар тухайн асуудлыг цааш шүүх зэрэг эрх бүхий байгууллагад шилжүүлнэ. Ялангуяа тухайн асуудал нь шүүхийн оролцоог заавал хангах ёстой байдаг гэмт хэргийн болон хууль тогтоомжийн ноцтой зөрчлийн шинжтэй нь тогтоогдсон тохиолдолд дээрх байдлаар шилжүүлэн шийдвэрлүүлнэ.

2. Бүс нутгийн хүний эрхийн шүүх: Америк, Африк, Европ зэрэг тивд үндэсний хэрэг маргаан хянан шийдвэрлэх аливаа механизмыг бүрэн ашигласны дараа бүс нутгийн хүний эрхийн шүүхэд хандан тухайн асуудлыг шийдвэрлэх боломж байдаг. Харин Ази тивд ийм шүүхийн байгууллага байдаггүй бөгөөд албадан хөдөлмөр хамгийн өргөн тархсан газарт тооцогддог.
3. Нийтийн ашиг сонирхлыг төлөөлөн шүүхэд хандах: Холбоо, үйлдвэрчний эвлэл, эрдэмтэн судлаачид зэрэг иргэний нийгмийн зүгээс тодорхой эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн хувь хүн, бүлгийн өмнөөс төлөөлөн шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж хамгаалахыг зарим улсын шүүхийн тогтолцоонд зөвшөөрдөг байна. Ингэснээр эдгээр субъект нь албадан хөдөлмөр зэрэг хүний эрхийн зөрчилтэй тэмцэх, тухайн асуудлыг шүүхийн анхаарал, хяналтад оруулах ажлыг хуульд заасны дагуу санаачлан хэрэгжүүлэх өргөн боломжтой болдог байна.
4. Олон улсын шүүх: Олон улсын шүүх, Олон улсын эрүүгийн шүүхэд ялангуяа дайны гэмт хэрэг, хүн төрөлхтний эсрэг гэмт хэргийн тохиолдолд хандах боломжтой тодорхой тохиолдол бий. Жишээ нь Олон улсын эрүүгийн шүүх Доминик Онгвений хэргийг хянан шийдвэрлэсэн бөгөөд ингэхдээ дайны гэмт хэрэг, түүн дотор албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэргийн олон тохиолдолд холбогдуулан тухайн шүүгдэгчийг гэм буруутайд тооцож, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн байна.

Шүүхээс хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шийдвэр гаргасан (Дээд шатны шүүхээс) байх боловч хууль тогтоомжийн зохицуулалт, түүний хэрэгжилт нь хэвээрээ байгаа, мөн төрийн зүгээс захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааг хянах хүсэл зориг, чадамж сул байгаа үед эмзэг бүлгийн хүмүүс төрөөс дур зоргоороо албадан хөдөлмөрлүүлэх явдалд өртсөн хэвээр үлддэг.

Бүлгийн ажил №5: Хохирогчийг ойлгох нь

**Асуулт №1.** Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хүрээнд албадан хохирогч хууль, шүүхийн байгууллагад хандах өөр ямар арга зам байна вэ? Энэ хүрээнд иргэдэд тулгамддаг гол бэрхшээл юу вэ? Эдгээр бэрхшээлийг даван туулахад авах шаардлагатай ямар практик шинжтэй арга хэмжээ байж болох талаар зөвлөнө үү.

**Асуулт №2.** Зарим улсын хувьд албадан хөдөлмөрийн тохиолдолд хэрэг үүсгэн шалгахад тухайн асуудлыг хүлээж авах хохирогчийн нөхцөл байдлыг анхаарч авч үздэг. Тохиолдол №27-д хохирогч нь өөрийгөө хохирсон гэж хүлээн зөвшөөрөөгүй бөгөөд одоо байгаа орчин нөхцөл нь өөрийнх нь эх орондоо байсан нөхцөлөөс илүү гэж тайлбарласан байна. Гэтэл ажил олгогчийн үйлдэл, үйл ажиллагаа нь хохирогчийн эрхийг ноцтой зөрчсөн байдалтай байв. Хэрэв та энэ хэргийн шүүгч байсан ямар байдлаар шийдвэрлэх байсан бэ?

**Асуулт №3.** Албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын багагүй хэсэг нь насанд хүрсэн эрэгтэй хүмүүс байна. Монголд насанд хүрсэн эрэгтэй хохирогчид үзүүлдэг тусламж дэмжлэг, хамгаалалт, хамгаалах байр зэрэг нь хэр байдаг вэ? Шүүгчийн хувиар хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирол нөхөн төлүүлэх талаар ямар арга хэмжээг та шийдвэртээ тусгах боломжтой вэ?



## Бүлгээр ажиллах тохиолдол №5

### Дүрд тоглох

#### Нөхцөл байдал

Бразилийн Фазенда Боа – Фе Кару хэмээх газарт байдаг бөгөөд хамгийн ойр байрладаг хотоос 220 км газар алслагдсан ферм дээр Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын хөдөлгөөнт бүлэг хяналт шалгалт явуулсан. Улмаар 16 настай нэг хүү, мөн 19 хүнийг боолчлолтой төстэй нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байгааг илрүүлсэн. Эдгээр ажилтны ихэнх нь бичиг үсэг тайлагдаагүй байсан бөгөөд фермийн эзэн гэх этгээд тэднийг хууран мэхэлж, залилангийн шинжтэй гэрээнд гарын үсэг зүүрүүлсэн байв. Ферм буюу ажлын байр хүртэл ирэх зардлаа ажилтнууд өөрсдөө төлсөн боловч ирсний дараа ундны үс, ариун цэврийн өрөө, байгууламж, зохих орон байр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах багаж хэрэгсэлгүй орчин нөхцөл угтаж авав. Мөн хоол хүнс, ажлын багаж, хэрэгслээ фермийн дэлгүүрээс зах зээлийн үнээс хэд дахин өндөр үнээр худалдаж авах ёстой болсон бөгөөд энэ дүнгээр нь цалингаас суутгадаг. Цаашилбал, фермийн эзний өмчилсөн газрын дороос хэн болох нь тодорхойгүй цогцос олдсон байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын хувьд тус ферм дээр үзсэн, харсан зүйлс нь урьд өмнө ажиглагдаж байгаагүй тэвчишгүй орчин нөхцөл байсан гэдгээ илэрхийлсэн. Ажилтнуудыг хана, шалгүй, бороо уснаас хамгаалсан зүйлгүй, даавуун, эсхүл сүрлээр хучсан оромжид амьдруулдаг байв. Ундны үсгүй байсан тул голын уснаас уудаг. Ариун цэврийн байгууламж байхгүй учир бие засах болон хоол, цай хийх усаа авах газар нь нэг дор байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн холбогдолтой бичиг баримтууд дээр огт гарын үсэг зурагдаагүй байснаас гадна зарим нь 5 сарын турш огт цалин аваагүй байв.

Фермийн эзэн байнга буу үүрч явдаг байв. Ажилчдыг хоолны чанар, цалин хөлсөө авч чадахгүй байгаа талаараа гомдол мэдүүлбэл уг этгээд уурлаж, адуу тамгалж буй мэт халуун төмрөөр арьсыг нь түлж шийтгэдэг байв. Ажилтнууд үүрийн гэгээгээс үдшийн харанхуй хүртэл ажилладаг бөгөөд ням гарагт ч амрах эрхгүй. Хэрэв ажиллахгүй бол цагийн хөлсийг хоёр дахин хасдаг. Захидал илгээх, хүлээн авах эрхгүй байсан. Ажлын байранд анхны тусламж үзүүлэх хэрэгсэл гэх зүйл байхгүй байсан.

Фермийн талбайгаас ажилтнуудыг огт гаргадаггүй байснаас гадна ийм оролдлогоос сэргийлж байнга заналхийлдэг байв. Ингээд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нар ажилтнуудыг авран суллаж гаргасан боловч фермийн эзэн ирж өш хонзон авах вий гэхээс айж, тухайн хотод байхаас эмээж байлаа.

Фермийн эзэн этгээд өмнө нь боолын хөдөлмөр удаа дараа хийлгэж байсан учир Засгийн газраас гаргасан энэ төрлийн хэрэг үйлддэг ажил олгогчдын жагсаалтад багтсан хүн байв.

#### Арга

Хамгийн бага насны хохирогчтой уулзаж ярилцах – хохирогч - 1, тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг ТББ-ын ажилтан – 1, прокурор – 1, шүүгч – 1, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч – 1.

#### Шийдвэрлэх асуудал

- ✓ Олж тогтоовол зохих дутуу мэдээллийг тодорхойлох
- ✓ Яллагдагч, шүүгдэгчийн зүгээс тавьж болон тайлбар, үндэслэл зэрэг урьдчилан тооцох боломжтой хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлох
- ✓ Хохирогчийн өмнө тулгамдсан асуудал, хэрэгцээ шаардлагыг нь мэдэх, тодорхойлох

Холбооны яам v. Гилберто Андраде, шийдвэрийн дугаар N°2000.37.00.002913-2, Маранхао мужийн эрүүгийн хэргийн шүүх, 2008 оны 04 дүгээр сарын 23

Гилберто Андраде нь гүйцэтгүүлэх ажлын талаар хуурамч амлалт өгөх замаар хууран мэхэлж хохирогч нарыг авч ажиллуулаад улмаар тэвчишгүй хүнд нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулснаас гадна чөлөөтэй зорчин явахыг нь хязгаарласан гэмт хэрэг үйлдсэн гэж шүүхээс тогтоосон. Шүүгдэгч нь сайн дурын үндсэн дээр, гэмт үйлдэл, үр дагаврыг ухамсарлаж,

Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

санаатайгаар эдгээр ажилтны хөдөлмөрийг ашиглан мөлжиж ашиг олох зорилгоор тэвчишгүй доромж орчин нөхцөлд оруулсан болохыг шүүх мөн дурдсан. Улмаар боолын хөдөлмөрийн талаар холбооны хууль тогтоомжид заасан байдаг тул мужийн бус, холбооны шүүхээр түүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн. Үүнээс гадна хоёр төрийн бус байгууллагын зүгээс хэдийгээр шүүгдэгч этгээдэд холбогдуулан хүнийг боолчлох, амь насыг нь хөнөөх зэрэг хэд хэдэн хэрэг хянан шийдвэрлэгдэж байгаа боловч хугацаа ихээр алдан сунжирч байгаа, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны шинжтэй хүндрэл бэрхшээл гарч эдгээр хэрэг шударгаар шийдвэрлэгдэхгүй удаж байгаа учир албадан хөдөлмөрийн хэргийг үр нөлөөтэй, иж бүрэн шалгаж шийдвэрлэх үүргээ биелүүлээгүй гэж үзэн Бразил улсыг холбогдуулан Америк хоорондын хүний эрхийн шүүхэд хандсан байдаг.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Хавсралт №1. ОУХБ-ын хяналтын зарим механизм<sup>71</sup>

| Механизм                                                       | Бүрэлдэхүүн                                                                                                                                                                                 | Гүйцэтгэх үүрэг                                                                                                                                                                                                                        | Ажилтан болон ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг                                                                                                                  | Цэг хугацаа                                                                             | Үр дагавар                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах хороо                   | Хараат бус 20 шинжээч                                                                                                                                                                       | 1926 онд байгуулагдсан. ОУХБ-ын дүрмийн 22, 23 дугаар зүйлд заасны дагуу хүчин төгөлдөр конвенцын улс орны хууль тогтоомж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх практикт мөрдөгдөж буй байдлыг тогтмол мэдээлэх, тайлагнах үүрэгтэй.                 | Ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас Засгийн газрын тайлантай холбогдуулан ажиглалтын тайлан илгээж болно. Эдгээр ажиглалтын тайланг Шинжээчдийн хорооноос нягтлан үздэг. | Суурь болон засаглалын шинжтэй конвенцын хувьд 3 жил<br><br>Бусад конвенцын хувьд 5 жил | Ажиглалт болон шууд хүсэлтийг Засгийн газарт хүргүүлнэ. Тодорхой конвенцын талаарх ерөнхий судалгааг ерөнхий чиглэл болгож хүргүүлнэ. Ажиглалт, ерөнхий судалгааг тусгасан жилийн тайланг Бага хурлын хороонд хүргүүлнэ.                 |
| Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн асуудал хариуцсан Бага хурлын хороо | Ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газрын тэнцүү төлөөлөл                                                                                                                                        | Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын байнгын хороо юм. Шинжээчдийн хорооны жил бүрийн тайлан болон түүний гаргасан ерөнхий судалгааг нягтлан үзэх үүрэгтэй.                                                                              | Ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас хэлэлцүүлэг болон дүгнэлт гаргах явцад оролцож болно.                                                                                | Хорооны ажилтнуудын сонгосон 25 тохиолдлыг жил бүр Бага хурлын эхэнд тогтоодог          | Авч хэрэгжүүлбэл зохих арга хэмжээний талаарх дүгнэлт гарна. Хэрэгжилтийг нягтлан шалгах, техникийн туслалцааны арга хэмжээ хэрэгжүүлнэ. Онцгойлон анхаарал татсан нөхцөл байдлыг Хорооны тайлангийн "тусгай хэсэг"-т онцлон тэмдэглэнэ. |
| Гомдол (26 дугаар зүйл)                                        | Удирдах зөвлөлөөс Хянан шалгах комисс томилж болох бөгөөд уг комисс нь хараат бус гурван гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байна. ОУХБ-ын хяналт шалгалтын хамгийн өндөр түвшний үйл ажиллагаа байна. | ОУХБ-ын дүрмийн 26 дугаар зүйлд заасны дагуу гишүүн улсад холбогдуулан ОУХБ-ын конвенц зөрчигдөж буй талаар мөн конвенцод нэгдэн орсон улс, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын төлөөлөгч, эсхүл Удирдах зөвлөлөөс гомдол гаргаж болно. | Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын төлөөлөгчийн хувиар ажилтны болон ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага нь гомдол гаргаж болно.                                                    | Удирдах зөвлөлөөс Хянан шалгах комисс байгуулах эсэх асуудлыг шийдвэрлэдэг.             | Хянан шалгах комисс нь гомдлыг шалгаж, зөвлөмж бүхий тайлан гаргана. Гишүүн улс уг зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхээс татгалзвал Удирдах зөвлөлийн зүгээс ОУХБ-ын 33 дугаар зүйлд заасан арга хэмжээг авч зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангуулдаг.     |

<sup>71</sup> ОУХБ-ын хяналтын байгууллага, механизм. [UNSDG | ILO Supervisory Machinery and Bodies](#)

Хавсралт №2. Дуализм болон Монизм. Олон улсын эрх зүйд хандах хандлагын харьцуулалт

Дуализм: Олон улсын эрх зүй болон дотоодын эрх зүй нь бие даасан тогтолцоо гэж үздэг онол юм. Олон улсын эрх зүй нь дотоодын эрх зүйн тогтолцоонд нөлөөлөхийн тулд гагцхүү хууль тогтоох арга замаар тухайн эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болсон байх ёстой. Дуалист хандлагыг баримталдаг улс орнуудын хувьд олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орсон даруйд дотоодын эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болсон гэж үздэггүй.

Монизм: Олон улсын эрх зүй болон дотоодын эрх зүй нь нэгдмэл нэг эрх зүйн тогтолцооны хэсэг гэж үздэг онол. Монист хандлага бүхий улс орнуудын хувьд олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орсноор аливаа хууль тогтоомж гаргахыг шаардахгүйгээр тухайн улсын үндсэн хуулийн онцлог зохицуулалтад тулгуурлан үндэсний эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болдог.

Монист болон дуалист тогтолцоо нь хүний эрхийн олон улсын зүйн хувьд ялгагдах ялгааг олон улсын хүний эрхийг хамгаалсан зохицуулалт дотоодын эрх зүйн тогтолцоонд үйлчлэх хугацаанаас эхлээд шууд хэрэгжилт хүртэлх өргөн хүрээний асуудлуудаар доорх хүснэгтэд авч үзье.

| Асуудал                                  | Дуалист хандлага                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Монист хандлага                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тодорхойлолт                             | Олон улсын болон дотоодын эрх зүй нь хоёр бие даасан эрх зүйн тогтолцоо гэж үздэг.                                                                                                                                                                                                                                    | Олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэж орсноор шинэ хууль тогтоомж батлах шаардалгүйгээр дотоодын эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болдог гэж үздэг.                                                                                                                                                                                           |
| Хэрэгжилт                                | Олон улсын гэрээ, конвенцыг дотоодын эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болгоход тухайлсан хууль тогтоомж гаргах шаардлагатай гэж үздэг.                                                                                                                                                                                  | Олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэж орсноор дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил шууд хэрэгжинэ гэж үздэг.                                                                                                                                                                                                                               |
| Шүүхээс хэрэглэх                         | Олон улсын гэрээ нь албан ёсоор дотоодын эрх зүйн тогтолцооны нэг хэсэг болоогүй үед шүүхээс түүнийг хэрэглэх боломжгүй.                                                                                                                                                                                              | Шүүх нь олон улсын гэрээг дотоодын хууль тогтоомжийн адилаар шууд хэрэглэж болдог.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөл, үр дагавар | Хүний эрхийн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт нь дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтаас хамаараад удаан, саатсан, эсхүл хэрэгжүүлэхээс татгалзсан, зөвхөн зарим хэсгийг нь сонгон хэрэгжүүлэх гэх мэт байдал гардаг. Хувь хүмүүсийн тухайд эдгээр хэм хэмжээнд заасан эрхийг шууд баталгаатай эдлэхгүй. | Хүний эрхийн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ нь хэрэгжихэд бэлэн байх бөгөөд дотоодын эрх зүйд шууд нөлөөлнө. Зарчмын хувьд дотоодын шүүхийн байгууллагад олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд заасан эрхийг хувь хүнд эдлүүлэх боломжтой боловч тухайн эрхийг заасан олон улсын гэрээ, конвенцын заалтын агуулга тодорхой эсэхээс хамаардаг. |
| Өөрөө хэрэгжих шинжтэй гэрээ             | Олон улсын гэрээ нь өөрөө шууд хэрэгжих шинжтэй бөгөөд шүүхээс үүнийг нь хүлээн зөвшөөрөхөөс бусад тохиолдолд албан ёсоор хууль тогтоомжийн нэг хэсэг болгох шаардлагатай. <sup>72</sup>                                                                                                                              | Олон улсын гэрээ нь зарчмын хувьд шууд хэрэгжих шинжтэй боловч тухайн гэрээний заалт шууд хэрэгжих эсэх талаар тухайлан заасан эсэхээс хамаарна.                                                                                                                                                                                         |

<sup>72</sup> Federal Administrative Tribunal, *Judgment of 28 May 1991 (1 C 20.89)*, the German Federal Administrative Tribunal has ruled that Article 8(1) of the ILO's Migration for Employment Convention (Revised) 1949 (No. 97) is sufficiently established and suitable to produce legal effects.



|                             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                     |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Хууль зүйн ээдрээтэй байдал | Олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалттай нийцүүлэхийн тулд хууль зүйн хувьд төвөгтэй ажиллагаа хийгддэг.                                                         | Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг батлан хэрэгжүүлэх ажиллагаа нь харьцангуй хялбар боловч үндсэн хуулийн болон шүүхийн тайлбар шаардагдаж болзошгүй. |
| Шүүхийн гүйцэтгэх үүрэг     | Шүүгчдийн хувьд олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг дотоодын хууль тогтоомжийн адил гэж тооцох, хэрэглэх тал дээр эхлээд хууль тогтоох эрх мэдлийн шийдвэрлэвэл зохих асуудал гэж үзэн хойш тавьдаг. | Шүүгчид олон улсын эрх зүйг тайлбарлах, шууд хэрэглэх тал дээр идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэдэг.                                                          |
| Жишээ                       | Их Британи, Канад (ихэнх) болон Хамтын нөхөрлөлийн орнууд                                                                                                                                        | Франц, Нидерланд зэрэг Европын дийлэнх улсууд, мөн иргэний эрх зүйн уламжлалтай улс орнууд                                                          |

Жишээ нь Францын 1958 оны Үндсэн хуулийн 55 дугаар зүйлд олон улсын гэрээнд нэгдэн орж, нийтэлснээр дотоодын хууль тогтоомжоос давуу хүчин чадалтай байх зарчмыг тусгажээ:

***“Олон улсын гэрээ, хэлэлцээр нь түүнд нэгдэн орж, хэвлэн нийтэлснээр хэлэлцэн тохирогч нөгөө талын уг гэрээ хэлэлцээрийг хэрэгжүүлж буй байдлаас хамааран Парламентаас баталсан аливаа актаас давуу хүчин чадалтай байна.”***

Хавсралт №3. Хүний эмзэг байдал болон түүнийг далимдуулан ашиглах үйлдлийн жишээ

**Эмзэг байдлын төрөл:**

| Төрөл                               | Жишээ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Хувийн шинжтэй эмзэг байдал         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Мэдлэг, боловсрол тааруу, бичиг үсэг тайлагдаагүй</li> <li>Өмнө нь хүчирхийлэл болон сэтгэцийн гэмтэл авч байсан.</li> <li>Мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөт бодисоос хамааралтай, донтсон</li> <li>Биеийн эрүүл мэнд тааруу</li> <li>Нас (хүүхэд болон ахмад настан)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Нөхцөл байдлын шинжтэй эмзэг байдал | <ul style="list-style-type: none"> <li>Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлгүй, визний хугацаа хэтрүүлсэн, цагаачлах хүсэлтийг нь татгалзаж шийдвэрлэсэн гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн гэх мэт зөрчилтэй</li> <li>ядуу тарчиг, эдийн засгийн хувьд хүндрэл бэрхшээлтэй</li> <li>Эрхэлсэн тодорхой ажилгүй, ажилд орох боломж байхгүй</li> <li>Орон гэргүй, зохих орон байр байхгүй</li> <li>Гэмт хэрэг, зөрчил мөргөлдөөн олноор гардаг бүс нутаг, орчинд амьдардаг</li> <li>Цөөнх болон эмзэг бүлэгт хамаардаг</li> <li>Эх оронд нь улс төрийн тогтворгүй байдал, зөрчилдөөн үргэлжлэн гарч байгаа</li> <li>Газар зүйн байршлын хувьд, эсхүл ажлын байр нь гадна орчноос тусгаарлагдсан</li> </ul> |
| Тохиолдлын шинжтэй эмзэг байдал     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Өрөнд орсон байдалтай (ихээхэн хэмжээний өртэй)</li> <li>Нийгмийн буюу бусдын зүгээс дэмжлэг байхгүй (гэр бүл, найз нөхдөөс тусгаарлагдсан)</li> <li>Тухайн гадаад улсын хэлийг мэдэхгүй</li> <li>Тухайн улсад хууль бусаар оршин суугаа, эсхүл эрх зүйн байдал нь тодорхойгүй байдалтай байгаа</li> <li>Өмнө гэмт хэрэг болон мөхлөгт өртөж хохирсон</li> <li>Бусад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны болон орон байрны хувьд хамааралтай</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |

**Эмзэг байдлыг ашигладаг арга, хэлбэр, энэ талаар цуглуулах нотлох баримт**

| Хохирогчийн эмзэг байдал                      | Ажил олгогчийн зүгээс ажилтны эмзэг байдлыг хэрхэн далимдуулдаг талаарх жишээ                                                                                                                                                                                                          | Цуглуулж авах нотлох баримт                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Насанд хүрээгүй                               | Ажил олгогчийн зүгээс хүүхдийг ажиллуулаад огт цалин өгөхгүй, эсхүл маш бага цалин өгдөг, мөн хууль бус үйл ажиллагаанд ашигладаг, эдэлбэл зохих эрх, олговор, нэмэгдэл хөлс болон бусад үр шимийн талаар ойлголт мэдлэггүй байдлыг нь ашиглан зохих бүртгэл, гэрээгүйгээр ажиллуулдаг | <ul style="list-style-type: none"> <li>Иргэний үнэмлэх</li> <li>Эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээний дүгнэлт</li> </ul> <p>Насанд хүрсэн ажилтанд хамаарах бүхий л нотлох баримт</p> |
| Бичиг, үсэг тайлагдаагүй, мэдлэг боловсролгүй | Ажил олгогчийн зүгээс гэрээг нь солих, төөрөгдүүлэх зэргээр хөдөлмөрийн эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар ажилтныг                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Хөдөлмөрийн гэрээний хуулбар (эсхүл байхгүй байгааг нь баримтжуулах)</li> </ul>                                                            |



|                                           |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           | хууран мэхлэх, эсхүл огт гэрээ байгуулахгүйгээр ажиллуулдаг.                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Хохирогч тухайн хөдөлмөрийн нөхцөлөө хэрхэн ойлгож буй талаар баримтжуулсан мэдүүлэг</li> </ul>                                                                                                                                 |
| Эдийн засгийн хүндрэл бэрхшээл            | Хохирогч эдийн засгийн хувьд хүндрэл бэрхшээлтэй, ядуу тарчиг байдалтай тохиолдолд зохих стандартаас дордуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг санал болгодог бөгөөд ажилтан зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй байдалд байдаг. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажлын зар</li> <li>• Анх санал болгож амласан болон бодит цалин хоорондын зөрүүг харуулсан цалин олгосон баримт, бүртгэл</li> </ul>                                                                                             |
| Оршин суух, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл     | Тухайн улсад зохих зөвшөөрөлгүй оршин сууж байгаа тохиолдолд авч ажиллуулан хөдөлмөрлүүлэх, эсхүл хууль зөрчиж ажиллуулаад гомдол мэдүүлбэл нутаг буцаахаар сүрдүүлдэг.                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оршин суух, хөдөлмөр эрхлэх зэрэг зөвшөөрөл, нөхцөл байдалтай нь холбогдуулан сүрдүүлсэн, заналхийлсэн тохиолдлыг бэхжүүлж авсан баримт</li> <li>• Гэрч, хохирогчийн мэдүүлэг</li> </ul>                                        |
| Тусгаарлах                                | Ажил олгогчийн зүгээс ажилтан хэлний бэрхшээлтэй, газар зүйн байршил, гэр бүл, нийгмийн талаасаа тусгаарлагдсан байдлыг ашиглан бусдаас тусламж авах, зугтахад нь хүндрэл бэрхшээлтэй болгож болзошгүй байна.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Харилцаа холбоог нь хязгаарласан тухай баримт (утасны дуудлага хийсэн жагсаалт, интернэтийн хандалт хийсэн бүртгэл гэх мэт)</li> <li>• Тусгаарлах зорилгоор ямар арга хэрэглэснийг гэрчээс мэдүүлэг авч баримтжуулах</li> </ul> |
| Өмнө өртсөн хүчирхийлэл, сэтгэцийн гэмтэл | Өмнө хүчирхийлэлд өртөж байсан хохирогчийн сэтгэл зүйг төөрөгдүүлж сэтгэцийн гэмтлийг нь далимдуулах боломжтой.                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сэтгэцийн шинжилгээ</li> <li>• Өмнө болон одоогийн байдлаар төөрөгдүүлсэн шинжтэй үйлдэлд орж байсан эсэх талаар гэрч, хохирогчоос мэдүүлэг авах</li> </ul>                                                                     |
| Хамааралтай байдал                        | Ажил олгогч нь хоол хүнс, байр, эсхүл хар тамхи, мансууруулах бодисоор өөрөөсөө хамааралтай болгож, улмаар өөр ажилд орох, зугтаах боломжгүй болгож болзошгүй.                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тухайн хяналт тогтоож олгож байсан зүйлсийн талаарх нотлох баримт (байрны түрээс, хоол хүнс олгосон байдал гэх мэт)</li> <li>• Ямар хэлбэрээр хамааралтай байсан, хяналтад орсон талаар хохирогчийн мэдүүлэг</li> </ul>         |

#### Албадан хөдөлмөрт “хүчирхийлэл” үйлдэгддэг хэлбэр

| Хүчирхийллийн төрөл                     | Гэмт этгээдийн зүгээс хүчирхийлэл үйлддэг хэлбэр                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Цуглуулах нотлох баримт                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Бие махбодын хүчирхийлэл                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цохих, зодох, албадах зэргээр биеийн дасгал хийлгэх (жишээ нь гар дээр сунналгах)</li> <li>• Ажлаа хийх, ажлын байран дээр нь амьдруулахаар албадах, хаалгыг нь гаднаас түгжих, ажилтныг хянах зорилгоор хувийн орон зайд нь хяналтын камер суурилуулах, ажлын бүс цагаар гарахыг хориглож харуул ажиллуулах, эрүүл мэндэд нь сөрөг дагавар үзүүлсэн орчинд амьдруулах, ажил дээр нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл тавьж олгохгүй байх, эсхүл чанар, тоо, хэмжээний хувьд хангалтгүй байх.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмнэлгийн шинжилгээний хариу</li> <li>• Гэмтэл бэртлийн фото зураг</li> <li>• Гэрч/хамт ажиллагсдын мэдүүлэг</li> <li>• Амьдарч байсан орчныг нь баримтжуулсан дүрс бичлэг, фото зураг</li> <li>• Эмчилж эдгээгээгүй гэмтлийн талаарх баримт</li> </ul> |
| Сэтгэл зүйн хүчирхийлэл, сэтгэл санааны | <ul style="list-style-type: none"> <li>• сэтгэл зүй, сэтгэл хөдлөлөөр нь хянах зорилгоор албадах, сүрдүүлэх, төөрөгдүүлэх, байнгын хараа хяналтдаа байлгах</li> <li>• хэл амаар дайрч доромжлох</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Харилцаа холбооны баримт (цахим шуудан, утасны</li> </ul>                                                                                                                                                                                               |

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| хувьд тавих хяналт                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• эрх бүхий байгууллагад хандвал хэлсэн зүйлд нь итгэхгүй гэсэн итгэл үнэмшил бий болгох</li> <li>• ажлын ачааллыг нь нэмж шийтгэх</li> <li>• нийгмээс тусгаарлах: хохирогчийг ар гэр, нийгэмтэй харилцахыг хориглох, эсхүл маш хязгаарлагдмал хүрээнд харилцуулах, суурин болон гар үтсаар яриулахгүй, интернэт хэрэглүүлэхгүй байх</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• дуудлага, мессеж, бичвэр)</li> <li>• Гэрчийн мэдүүлэг (хөрш, дэлгүүрийн эзэн, хамт ажиллагсад)</li> <li>• Сэтгэцийн үнэлгээ, шинжилгээ</li> </ul>                                                                                                                      |
| Санхүүгийн шинжтэй хүчирхийлэл                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• цалинг нь барьцаалан олгохгүй байх</li> <li>• хохирогчийн банкны дансыг өөрийн хяналтад байлгах</li> <li>• хууль бусаар цалингаас суутгаж авах</li> <li>• үндэслэлгүй, зохиомол дүрэм журам, сахилгын хэм хэмжээ, үндэслэлд тулгуурлаад хэт өндөр дүнгээр торгууль оногдуулах (үйлдвэрлэлийн бүтээмжийн зорилтот хүрээгүй гэж шийтгэл хүлээлгэх гэх мэт)</li> <li>• багаж хэрэгсэл, дүрэмт хувцас, мөн ажилтай холбоотой бусад зардлыг хэт өндөр үнээр тооцож, цалингаас нь шударга бусаар суутгах</li> <li>• ажил олгогчоос өөр суурь хэрэгцээний эд зүйл худалдаж авдаг хүн байхгүй (жишээ нь хөлөг онгоц дээр хоол хүнс, үс зэргийг зөвхөн ажил олгогч худалдан борлуулдаг), заавал өөрөөс нь ав гэж албадан шахдаг</li> <li>• ажилтныг зориудаар өрөнд оруулахад чиглэсэн санхүүгийн хуурмаг схем гаргах (жишээ нь хэт өндөр хүүтэй зээл олгох)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цалин хөлс олгосон баримт байхгүй байх</li> <li>• Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ</li> <li>• Хөдөлмөрийн гэрээ</li> <li>• Банкны тодорхойлолт, дансны хуулга</li> <li>• Торгууль, суутгалын талаарх баримт</li> <li>• Гэрч/хамт ажиллаж байгаа хүмүүсийн мэдүүлэг</li> </ul> |
| Бэлгийн хүчирхийлэл                             | Бэлгийн шинжтэй үйлдэл бүхий мөлжлөгийг ойлгоно. Хохирогч руу дайрах, доромжлох, улмаар бэлгийн шинжтэй үйлдэл албадан хийнэ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмнэлгийн шинжилгээний хариу</li> <li>• Шүүх шинжилгээний дүгнэлт</li> <li>• Тодорхой тохиолдлын талаар харилцсан яриа, бичвэр зэргийг баримтжуулсан байдал</li> </ul>                                                                                                 |
| Эрх зүйн зохицуулалт, бичиг баримтыг нь ашиглах | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Иргэний үнэмлэх, паспорт, бусад бичиг баримтыг нь хураан авах</li> <li>• Албадан нутаг буцаах, эсхүл шоронд оруулна гэх мэтээр айдас төрүүлэх</li> <li>• Хохирогчийг хяналтдаа байлгах зорилгоор бичиг баримт болон бусад таниулах мэдээллийг нь зүй бусаар ашиглах</li> <li>• Зориудаар хууль бус үйл ажиллагаанд татан оруулж, улмаар гэмт этгээдтэй хамтран хэрэг хийсэн учир хамтран оролцогч болсон гэж бодоход хүргэх</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Хохирогчийн хувийн бичиг баримтыг хадгалж эзэмшиж буй байдал (хэн, ямар зорилгоор)</li> <li>• Бичиг баримтыг нь хураан авсан талаар хохирогчоос авсан мэдүүлэг</li> <li>• Хяналтын камерын бичлэг</li> </ul>                                                           |
| Үл хайхрах                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• зохих хэмжээний хоол хүнс, унс, ариун цэврийн байгууламж, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, аюулгүй амьдрах нөхцөл</li> <li>• амрах, нийгэм, гэр бүлтэйгээ харилцах, сүрч боловсрох эрх</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Амьдарч байсан нөхцөлийг харуулсан фото зураг</li> <li>• Үл хайхарсан, эрдэс шим тэжээлийн дутагдалд орсныг илтгэсэн эмнэлгийн шинжилгээний хариу</li> <li>• Гэрчийн мэдүүлэг</li> </ul>                                                                               |



Сүргалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

|                   |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Өөртөө захируулах | Хохирогчоор эсэргүүцэх, тусламж эрж хайх үйлдэл гаргуулахгүй байх зорилгоор гэр бүлд нь болон бусад этгээдэд гэм хор учруулахаар сүрдүүлдэг. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Баримтжуулж авсан сүрдүүлэг</li><li>• Сүрдүүлгийн талаар дурдсан гэрчийн мэдүүлэг</li><li>• Ажил олгогч болон хохирогчийн гэр бүлийн гишүүдийн хоорондоо харилцааг нотлох баримт</li></ul> |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Хавсралт №4. Шүүгчийн анхаарах асуудал

Тухайн хэрэгт хохирогчийн мэдүүлгээс өөр албадан хөдөлмөр, хүн худалдаалах гэмт хэргийг нотлох баримт байхгүй бол шүүгчдийн хувьд бэрхшээлтэй болно. Аливаа үйлдлийг албадан хөдөлмөрт тооцохын тулд объектив (гэмт үйлдэл) болон субъектив шинж (гэмт санаа бодол)-ийн бүрэлдэхүүн байх ёстой. Энэ талаар Хуучин Югославын Олон улсын шүүхээс *Прокурор v Драголжуб Кунарач, Радомир Ковач, Зоран Вукович* гэсэн хэргийг шийдвэрлэхдээ боолчлолын хувьд “гэмт үйлдэл (actus reus) нь өмчлөх эрхэд хамаарах эрхүүдийг бүгдийг эсхүл заримыг хувь хүн дээр хэрэгжүүлсэн үйлдлээр, гэмт санаа бодол (mens rea) нь гэм буруугийн санаатай хэлбэрээр тухайн эрхээ хэрэгжүүлсэн байхыг ойлгоно” гэж тодорхойлжээ.

Тодруулбал, ОУХБ-аас “Аливаа хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх” гэж тодорхойлсон албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг хууль зүйн хувьд тайлбарлах, улмаар энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутайг тогтоож, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд эдгээр шинжийг ойлгож мэдсэн байх явдал чухал юм. ОУХБ нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний доод стандартыг тогтоодог бөгөөд гишүүн улсуудаа түүнийг дээрдүүлсэн хэм хэмжээ гаргах явдлыг ямагт дэмжих ирсэн. Хэрэв дотоодын хууль тогтоомжоор ажилтныг илүү сайн хамгаалсан зохицуулалт бүрдүүлсэн бол шүүгч уг зохицуулалтад нийцүүлэн хэргийг шийдвэрлэх нь маргаангүй. Харин дотоодын хууль тогтоож нь тухайн улсын нэгдэн орсон ОУХБ-ын гэрээ, конвенцод нийцэхгүй байгаа тохиолдолд тухайн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэглэх, дотоодын хууль тогтоомжийн зохицуулалтын нийцлийг хангах үүднээс эрх зүйн шинэтгэлийн үйл явцад хувь нэмэр оруулж хөгжүүлэх хэрэгтэй юм.

#### Гэмт үйлдэл

Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт үйлдэл нь дараах шинжтэй:

1. **Албадах, шахалт үзүүлэх:** гэмт этгээд нь хүнийг ажиллах, эсхүл үйлчилгээ үзүүлэхэд хүргэхийн тулд албадах, шахалт үзүүлэх үйлдэл хийдэг.
  - Үүнд сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүнийг хулгайлах, мэхлэх, залилах, эрх мэдлээ урвуулах, хохирогчийн эмзэг байдлыг ашиглах зэрэг багтана.
2. **Ажил, үйлчилгээ:** тухайн хүнээр ажил буюу үйлчилгээ хийлгэсэн байна.
  - Ажил, үйлчилгээ нь хөдөлмөрийн уламжлалт төрөл, хэлбэрээр хязгаарлагдахгүй өргөн хүрээг хамарна. Тухайлбал, гэрийн үйлчилгээний ажил, биеэ үнэлэлт, хөдөө аж ахуйн шинжтэй ажил, хууль бус үйл ажиллагаа, гуйлгах гуйлгах, ойр зуурын ажил эрхлүүлэх зэрэг багтана.
3. **Шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлсэн:** тухайн хүнийг албадах, шахах явцад шийтгэл хүлээлгэсэн, эсхүл айлган сүрдүүлсэн байдаг.
  - Шийтгэл гэдэг нь өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд бие махбодын төдийгүй сэтгэл санааны хувьд шийтгэх, санхүүгийн шинжтэй гэм хор учруулах, эрх, боломжийг нь хязгаарлах, мөн тухайн хүнийг үг дуугүй даган биелүүлэхэд хүргэх бусад хэлбэрийн сөрөг үр дагавар, хор хохирол зэрэг багтана.
4. **Сайн дураараа зөвшөөрөөгүй:** Тухайн хүн өөрөө сайн дураараа зөвшөөрөөгүй байхад нь ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлдэг.
  - Тухайн ажил, үйлчилгээг сайн дураар зөвшөөрөөгүй аргагүй байдалд албадуулан хийснийг ойлгоно.

#### Гэмт санаа бодол (субъектив шинж)

Албадан хөдөлмөрлүүлэхэд нийтлэг байдлаар дараах субъектив шинж бий:

1. **Гэм буруугийн хэлбэр, ухамсарласан байдал :**
  - Гэмт этгээд нь өөрийн үйлдэл, эс үйлдэхүйн үр дагаварт албадан хөдөлмөрийн гэмт хэрэг үйлдэгдэнэ гэдгийг ухамсарласан бөгөөд санаатайгаар үйлдсэн байна.



- Хохирогчид шийтгэл хүлээлгэхээр сүрдүүлэн албадаж ажил хийлгэж байгаагаа мэдсэн байна.
- 2. **Ашиглан мөлжих зорилго:**
  - Гэмт этгээдийн үйлдэл нь хохирогчийг ашиглан мөлжих зорилготой байна.
  - Үүнд хохирогчийг албадан хөдөлмөрлүүлж, улмаар өөртөө болон бусдад санхүүгийн, хувьдаа үйлчлүүлэх болон бусад байдлаар үр шим хүртэх зорилго байж болно.

### **Шалтгаант холбоо**

Албадан хөдөлмөрийн гэмт хэргийн хувьд гэмт этгээдийн үйлдэл болон гэм бүрүү өөр хоорондоо зүй тогтлоор холбогдсоны үр дагаварт хохирогч албадан хөдөлмөрт өртдөг. Шалтгаант холбоо нь хоёр бүрдэл хэсэгтэй: Үйл баримтын болон хууль зүйн шалтгаант холбоо.

#### **1. Үйл баримтын шалтгаант холбоо:**

- Гол төлөв “хэрэв” гэсэн шалгуураар тогтоогдоно. “Хэрэв гэмт этгээд уг үйлдлээ хийгээгүй бол хохирогч албадан хөдөлмөрт өртөхгүй байсан” гэх агуулгаар ойлгоно.
- Жишээ нь гэмт этгээд сүрдүүлээгүй байсан бол хохирогч тухайн ажлыг хийхээр албадлагад орохгүй байх байсан.

#### **2. Хууль зүйн шалтгаант холбоо:**

- Хууль зүйн шалтгаант холбоо нь гэмт этгээдийн үйлдэл нь албадан хөдөлмөр үйлдэгдэх суурь бөгөөд бодит үндэс шалтгаан болсон байхыг шаарддаг.
- Гэмт этгээдийн үйлдэл нь албадлагатай шууд холбоотой байх, үүний улмаас албадан хөдөлмөрт хүргэнэ гэдгийг мэдсэн байхыг шаардана.
- Жишээ нь гэмт этгээд сүрдүүлэх, залилан мэхлэх зэргээр хохирогчийг албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд шууд оруулах бөгөөд уг үйлдлийнхээ үр дагаварт албадан хөдөлмөр хүрнэ гэдгийг урьдчилан мэдсэн байхыг ойлгоно.

#### **3. Шууд холбоо:**

- Гэмт этгээдийн албадлагын шинжтэй үйлдэл болон хохирогчийн албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдал хооронд шууд бөгөөд тодорхой холбоо байх учиртай.

#### **4. Урьдчилан мэдэх боломж:**

Албадан хөдөлмөр нь гэмт этгээдийн үйлдлийн урьдаас мэдэх боломжтой үр дагавар юм. Хэрэв гэмт этгээдийн үйлдлийн үр дагавар урьдчилан мэдэгдэх, тооцох боломжтой байсны үр дагаварт хохирогч албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдалд орсон бол шалтгаант холбоо үүссэн гэж үзнэ.

#### **5. Суурь шалтгаан болсон байх:**

Гэмт этгээдийн үйлдэл нь хохирогчийг албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хүргэсэн суурь шалтгаан нь болно. Ялимгүй байдлаар, эсхүл шууд бусаар нөлөөлсөн тохиолдолд энэ шалгуурыг хангаагүй гэж үзэж болно.

### **Жишээ нөхцөл:**

Ажил олгогч өөр улсад байгаа ажилтанд хууль ёсоор ажиллах зөвшөөрөл олгож ажиллуулахаар хуурамч амлалт өгч өөрийнхөө улсад ирүүлсэн. Гэвч уг ажилтанд ирсэн даруйд нь хүч хэрэглэхээр заналхийлж албадан ажиллуулсан.

- **Гэмт үйлдэл:** ажил олгогчийн эхлээд хууран мэхэлсэн, улмаар заналхийлсэн үйлдэл
- **Гэмт санаа бодол:** ажил олгогчийн хохирогчийг ашиглан мөлжихөө урьдаас мэдэж байсан бөгөөд санаатай байдал
- **Шалтгаант холбоо:** гэмт этгээдийн эдгээр үйлдэл хийгдээгүй байсан бол хохирогч албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд орохгүй байсан учир хууран мэхлэх, заналхийлэх зэрэг үйлдэл нь хохирогч албадан хөдөлмөрт өртөхөд шууд нөлөөлсөн гэж үзнэ. Мөн ийнхүү хууран мэхлэх, заналхийлэх үйлдэл нь албадан хөдөлмөрт ороход хүргэнэ гэдэг нь урьдаас тодорхой байсан.

Шалтгаант холбоог үйл баримтын болон хууль зүйн хувьд тогтоосны үндсэн дээр эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд тухайн гэмт этгээдийн үйлдэл нь хохирогчийг албадан хөдөлмөрт өртөхөд хүргэсэн гэдгийг тогтооно. Улмаар ОУХБ-ын тодорхойлсон албадан хөдөлмөрийн гэмт хэргийн үндсэн шинж хангагдсан гэж үзэх бөгөөд гэмт этгээдийн үйлдэл болон гэм буруугийн асуудлыг хамтад нь хууль зүйн үүднээс шийдвэрлэх нөхцөл бүрдэж байгаа юм.

Албадан хөдөлмөрийн хэргийн шүүх хуралдааны тухайд шүүгч нь өргөн хүрээний асуудлуудыг нягтлан үзэх, цагаатгах талаас дэвшүүлэн тавих боломжтой үндэслэл зэргийг тооцох хэрэгтэй. Цагаатгах талаас тавьж болзошгүй үндэслэл, тэдгээрийг шийдвэрлэх боломжит гарц шийдлийн талаарх мэдээллийг дор оруулав.

1. **Нотлох баримтын шинж:** хэрэгт цугласан гэрчийн мэдүүлэг, эд мөрийн баримт, цахим баримт гэх мэт бүх төрөл, хэлбэрийн нотлох баримтыг үнэлнэ. Хохирогчийн мэдүүлгийн хувьд давхар нотлох өөр баримт байгаа эсэхийг үл харгалзан ярьсан зүйлс нь уялдаатай, бодитой эсэхийг нэг бүрчлэн үнэлэх хэрэгтэй.
2. **Хохирогчийн нөхцөл байдал:** хохирогчийн сэтгэл зүй, бие махбод, санхүүгийн нөхцөл байдлыг ойлгосон байх нь чухал юм. Мөн хохирогчид бий болсон сэтгэцийн гэмтлийг дүгнэсэн шинжээчийн дүгнэлт, мэдүүлэг зэрэг нь чухал ач холбогдолтой бөгөөд эдгээрээс хохирогч чухам ямар шалтгааны улмаас мэдүүлэг өгөхөөс цааргалсан, өөр хоорондоо зөрчилтэй зүйлс ярих болсон нь тодорхой болдог.
3. **Шууд бус нотлох баримт:** зарим тохиолдолд хэргийг шууд нотлох баримт дутагдалтай байдаг. Ийм учир тухайн үйл явдлыг шууд бус нотлох баримтыг шинжлэн үзэж, тухайн үйлдэлд өргөн цар хүрээгээр хэрхэн холбогдож байгаа, ямар үр дагавар, нөлөөлөл үзүүлэх талаас нь ойлгож чаддаг байх хэрэгтэй.
4. **Хууль зүйн тодорхойлолт:** шүүгч нь албадан хөдөлмөрийн хуульд заасан тодорхойлолтыг оновчтой хэрэглэж чаддаг байх хэрэгтэй. Хохирогчийг ашиглан мөлжихийн түлд хүч хэрэглэх, албадах, хууран мэхлэх гэсэн үндсэн шинж үүнд мөн багтана.
5. **Олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, стандарт:** шүүгч нь өөрийн шийдвэр, үйл ажиллагааг тухайн улсын олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэгтэй уялдуулан нийцүүлж, олон улсын гэрээ, конвенц авч үзэх шаардлагатай. Энэ хүрээнд Монгол Улсын нэгдэн орсон гэрээ, конвенцыг Үндсэн хуульд заасан олон улсын гэрээний талаарх суурь зохицуулалтад нийцүүлэн практикт хэрэглэх явдал багтана.

**Албадан хөдөлмөрийн хэргийн шүүх хуралдаанд цагаатгах талаас тавьж болох тайлбар, үндэслэлд бэлдэх**

| Боломжит тайлбар, үндэслэл         | Тодорхойлолт                                                                                                                                    | Няцаах стратеги                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зөвшөөрөл                          | Шүүгдэгч, түүний өмгөөлөгчийн талаас хохирогч анхнаасаа сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн нөхцөлийг зөвшөөрсөн байдаг.                         | Албадах, хууран мэхлэх ашиглаж, эсхүл сүрдүүлэг, санхүүгийн дарамт дор зөвшөөрүүлсэн болохыг хэлж няцаана.                                                                                            |
| Мэдээгүй байсан                    | Ажил олгогчийн зүгээс өөрийн удирдлагад байгаа албан тушаалтнууд албадан хөдөлмөр болон хууль бус нөхцөлд оруулж байсныг мэдээгүй гэж магадгүй. | Харилцаа холбооны мэдээлэл, гэрчийн мэдүүлэг зэрэг нотлох баримтад тулгуурлан ажил олгогч этгээд тухайн нөхцөл байдлын талаар мэдээлэлтэй байсан, эсхүл мэдэх ёстой байсан гэдгийг баримтаар няцаана. |
| Үйл баримтын хувьд андуурал гарсан | Цагаатгах талаас хохирогчийн нас, тухайн ажлын шинж чанар зэрэг чухал асуудлын талаар андуурал,                                                 | Шүүгдэгч этгээд хэргийн үйл баримтыг мэдэж байснаас гадна зориудаар үл тоож байсныг бичмэл нотлох баримт, гэрчийн мэдүүлэг зэргээр няцаана.                                                           |



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

|                                                  |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                  | үл ойлголцол гарсан гэж маргаж магадгүй.                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Туслан гүйцэтгэгчийн хүлээх хариуцлага           | Шүүгдэгчийн зүгээс энэ хэргийг туслан гүйцэтгэгч нар үйлдсэн байх тул тэдэнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх учиргүй гэж тайлбарлана.                                                                                  | Туслан гүйцэтгэгчийн үйл ажиллагааг хянах, удирдах, нөлөөлөх боломж нөхцөл бодитой байсныг харуулж, хариуцлагын уялдаа холбоог нотлон харуулна.                                                                                                                                                                                              |
| Хөдөлмөр, иргэн, эсхүл арилжааны шинжтэй асуудал | Ажил олгогч, ажилтан хоорондын харилцаа нь хөдөлмөрийн харилцааны буюу иргэний эрх зүйн маргаан байх бөгөөд эрүүгийн хэрэг биш гэж тайлбарлана.                                                                      | Албадлага, сүрдүүлгийн шинж байдал, мөн ажилтны талд аливаа нөхцөлийг зөвшилцөх боломж бололцоо, эрх мэдэл огт байгаагүй, эсхүл эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдалтай байсан тал дээр төвлөрөн няцаана.                                                                                                                                           |
| Хохирогч өөрөө алдаа гаргасан                    | Хохирогч өөрөө хөдөлмөрийн сахилга бат алдсан, чадваргүй байсан, ажил дээр алдаа эндэгдэл их гаргасан учир ажлын дэг журам хангуулах зорилгоор сахилгын арга хэмжээ авсан гэж шүүгдэгчийн зүгээс өөрийгөө зөвтгөдөг. | Шийтгэлийн шинж чанарыг нягтлан шалгана. Гол төлөв ажлын байранд торгууль оногдуулах замаар хэмжээний хувьд байж боломгүй хэт их өртэй болгосон, эсхүл цалинг нь бодит байдалд олгоогүй байдалтай байдаг. Зарим үлсын хувьд хууль тогтоомждоо сахилгын шийтгэл болгож торгохыг хориглох, торгуулийн дээд хэмжээг зааж хязгаарлалт тогтоодог. |

Ажил олгогч болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг үйлдэгч гэмт этгээдүүд нь эд мөрийн болон бусад бодитой нотлох баримт, үл мөр үлдээдэггүй учир эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад хохирогчийн мэдүүлэгт тулгуурлах шаардлага гардаг. Энэ нөхцөл байдалд асуудлыг нэг мөр шийдвэрлэх, гэмт этгээдийг зохих ёсоор яллах, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхийн тулд дараах стратегийг баримталж болно:

1. **Мэдүүлгийг нотлох бусад баримт:** Хохирогчийн мэдүүлгийг бататгахуйц нотлох баримтыг олж цуглуулах, бэхжүүлэх шаардлагатай. Дараах нотлох баримт байж болно:
  - **Цахим мэдээлэл:** гар утасны мэдээлэл, гэрээ, ажилд зуучлах, авахтай холбоотой харилцсан мэдээлэл, бичвэр, цахим шуудан, мөлжлөгийн шинжтэй үйл ажиллагааны талаарх нийгмийн сүлжээний болон санхүүгийн гүйлгээний мэдээлэл, гэмт этгээд эрүүгийн хариуцлага хүлээж байсан эсэх тухай ял шийтгэлийн лавлагаа
  - **Эд мөрийн баримт:** хохирогчийн амьдарч байсан нөхцөлийг харуулсан фото зураг, бичлэг, гэмтэл, бэртлийг нь нотолсон эмнэлгийн үзлэг, шинжилгээний бичиг, тээврийн хэрэгслээр зорчин явах тийз, тасалбар, орон сууц, байшин түрээслэх гэрээ, тээврийн хэрэгсэл зэрэг хүчирхийллийн болон үл хайхрах үйлдэл, эс үйлдэхүйг нотлох бусад баримт
  - **Гэрчийн мэдүүлэг:** бусад хохирогч, ажилтны зүгээс хохирогчид тохиолдсон үйл явдлын талаар нотолсон мэдүүлэг өгч болно.
2. **Шинжээчийн мэдүүлэг:** сэтгэл зүй, хүн худалдаалах, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж гэх мэт нарийн мэргэжлийн мэдлэг, үр чадвартай шинжээч нь хохирогчийн дурдсан үйлдэл, үйл ажиллагаа, нөхцөл байдлын талаар нарийвчлан шинжлэх замаар түүний мэдүүлгийн нотолгооны ач холбогдол болон агуулгыг тодорхой болгон бэхжүүлж өгдөг. Жишээ нь сэтгэл зүйчийн хувьд хохирогчийн сэтгэцийн гэмтлийн үзүүлж буй үр дагаврыг тайлбарлаж өгснөөр хохирогч өөр хоорондоо зөрүүтэй мэдүүлэг өгч байгаагийн шалтгаан тодорхой болно.
3. **Форензик ярилцлага:** хохирогчид сэтгэцийн гэмтэл үүсэх магадлалыг хамгийн бага түвшинд байлгахын зэрэгцээ үнэн зөв мэдээлэл авах магадлал хамгийн үнэн зөв, бодитой мэдээлэл гаргуулан авахад чиглэсэн нарийвчилсан бөгөөд оновчтой мэдүүлэг авах арга юм. Мөн шүүгдэгч этгээдийн компьютероос нарийвчилсан өгөгдөл гарган бэхжүүлэн авах боломжтой.
4. **Технологи ашиглах:** ажиглан тандаж хяналт тогтоох тоног төхөөрөмж, өгөгдөл шинжлэх программ хангамж, цахим технологийн шинжилгээ зэргийг ашиглан албадан хөдөлмөрийн илэрч тогтоогдоогүй үйлдэл, хэлбэр болон шууд ажиглагдахааргүй нотлох баримтыг илрүүлэх боломжтой байна. Жишээ нь санхүүгийн баримт сэлтийг зориулалтын програм ашиглан шинжилгээ хийснээр санхүүгийн хувьд хохирогчийг албадлагад оруулсан байж болзошгүй нотолгоог илрүүлэх боломжтой.
5. **Хууль тогтоомжийн өөрчлөлт:** аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг хөдөлмөрийн мөлжлөгт тооцохын тулд баримталдаг шалгуурыг харьцангуй доогуур тогтоосон хууль тогтоомж гарган хэрэгжүүлэх нь тодорхой ач холбогдолтой байдаг. Үүний дотор тухайн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шударгаар хандаж байсныг нотлох үүргийг ажил олгогчид хүлээлгэсэн хууль тогтоомжийн зохицуулалт байж болно.
6. **Олон улсын хамтын ажиллагаа:** гэмт бүлэглэлүүд улс орон дамнан үйл ажиллагаагаа явуулдаг учир албадан хөдөлмөрийн гэмт хэрэгт нотлох баримт цуглуулах, яллахад олон улсын хамтын ажиллагаа чухал үүрэгтэй. Гэмт этгээдийг зохих ёсоор шалгаж, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэн шударга ёсыг сахиулахын тулд хууль сахиулах байгууллага хооронд мэдээлэл солилцох, гэмт этгээдийг шилжүүлэн өгөх асуудлыг зохицуулсан нэг болон олон талт гэрээ байгуулах шаардлагатай.

Эдгээр стратегийг хэрэгжүүлснээр албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэрэгт зөвхөн хохирогчийн мэдүүлэгт үндэслэж шийдвэр гаргах шаардлагагүй болно. Улмаар хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үр нөлөө нэмэгдэж, хэргийг шударгаар шийдвэрлэх боломж нөхцөл бүрдэнэ.



Хавсралт №6. Албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах

1. Хууль сахиулах байгууллагын албадан хөдөлмөрийн талаар мэдлэг ойлголт сайтай алба хаагчийн хувьд дангаараа гэмт хэргийн шинжгүй боловч өөр үйлдлийн хамтаар албадан хөдөлмөрийн шинжтэй байж болзошгүй нөхцөл байдлыг цогцоор нь анзаарч шалгадаг. Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчийн зүгээс анхаарал хандуулан шалгавал зохих нөхцөл байдалд дараах зүйлс багтаж болно:<sup>73</sup>

- ☐ Ажил олгогч алба хаагчийг ажилтантай яриулахгүй байх
- ☐ Ажил олгогч ажилтны өмнөөс асуултад хариулах
- ☐ Ажилтан тавьсан асуултад өөрөө хариулахаас цааргалах, ажил олгогчоос асуугаарай гэж хэлэх
- ☐ Ажилтнаас бичиг баримт нь байгаа эсэхийг асуухад ажил олгогчид байгаа, эсхүл ажил олгогч нь авч ирэн үзүүлэх
- ☐ Ажилтан авдаг цалингийн хэмжээгээ хэлж чадахгүй байх
- ☐ Ажилд орохын тулд төлбөр төлсөн гэж хэлсэн.
- ☐ Хөдөлмөрийн сахилга алдсан учир шийтгэдэг талаар ажилтан хэлсэн.
- ☐ Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн тодорхой зорилтот хэмжээ заадаг бөгөөд хэрэв түүнд хүрээгүй бол шийтгэдэг талаар ажилтан хэлсэн.
- ☐ Ажилтнаар гарын үсэг зурүүлж баримтжуулсан хөдөлмөрийн дэвтэр, нийгмийн даатгалын дэвтэр, цалин олгосон гүйлгээний баримт гэх мэт баримтыг ажил олгогч үзүүлж чадахгүй байгаа.
- ☐ Цалин олгосон гүйлгээний баримтад нийт ажилтны цалинг нэг дансанд шилжүүлсэн гэж заасан.
- ☐ Ажилтны мэддэггүй хэл дээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан.
- ☐ Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлөө ажилтан өөрөө тайлбарлан хэлж мэдэхгүй байгаа.
- ☐ Ажлын байран дээр олон тооны хүн байх бөгөөд түүн дотор ээлжийн хуваарьт зааснаар ажиллах цаг нь дууссан, эсхүл тухайн өдөр амарч байх ёстой ажилтнууд байгаа.
- ☐ Ээлжийн хуваарийг ажлын байран дээр гаргаж тавьсан байх боловч өөр өрөөнд жинхэнэ ээлжийн хуваарь гаргасан. (жишээ нь ресторан, гал тогоонд ахлах тогооч дээр тусдаа ээлжийн хуваарьтай байх)
- ☐ Ажилтан тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэлгүйгээр ажиллахаас өөр аргагүй байдаг, эсхүл хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт шаардлага хангаагүй орчинд ажиллаж байгаа.
- ☐ Ажлын байран дээр нь ор/матрасс, чемодан байгаа, мөн тухайн өрөө тасалгаа болон агуулах зэрэгт хүний хувийн хэрэгцээний олон тооны эд зүйлс байгаа гэх мэтээр ажилтнуудыг ажлын байран дээр амьдруулдаг байх магадлалтай.
- ☐ Ажилтан ажил олгогчтой хамт амьдардаг.
- ☐ Ажлын багаж хэрэгсэл, бусад амьжиргааны болон ахуйн хэрэгцээний эд зүйлсээ ажил олгогчоос үндэслэлгүй өндөр үнээр худалдаж авдаг.
- ☐ Ажилтнуудад хүчирхийлэлд өртсөн, шим тэжээлийн дутагдалд орсон болон бусад төстэй шинж тэмдэг харагдаж байгаа.
- ☐ Ажилтан ээлжийн амралт болон амралтын өдөргүйгээр тасралтгүй ажилладаг гэж хэлсэн.
- ☐ Ажилтан илүү цагаар хэтрүүлэн ажилладаг, цалин олгох нь асуудалтай байдаг талаар хэлсэн.
- ☐ Ферм болон бусад төстэй газарт ажлын байрны дэргэд зохих шаардлага хангахгүй орчинд ажилтнуудыг амьдруулдаг.
- ☐ Ажилтнуудад хөдөлмөр эрхлэх зохих зөвшөөрөл байхгүй бөгөөд энэ нь мөлжлөг, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлсэн.

<sup>73</sup> adapted from [Uncovering labour trafficking: Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors | RESPECT](#)



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- ☐ Ажилтан ажлын болон амьдарч буй газрын хаяг, байршлаа тодорхой мэдэхгүй.
- ☐ Ажил олгогчийн унаа нь зөвхөн ажил болон амьдарч буй газар хооронд явдаг чиглэлтэй талаар хэлсэн.
- ☐ Ажил олгогчоос татварын болон санхүүгийн цахим системд оруулсан мэдээлэл болон цалин тавьж олгосон баримт хоорондоо зөрүүтэй.
- ☐ Ажилтан нь хүүхэд байх бөгөөд үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой нөхцөлд ажилладаг
- ☐ Ажилтнаас тодруулж асуухад өөрийн гэр бүл, найз нөхөдтэй удаан хугацаанд харилцаагүй гэж хэлэх
- ☐ Ажлын байрнаас гадна байгаа энгийн хүмүүстэй харилцах боломжгүй байдаг талаар ажилтан хэлэх
- ☐ Ажилтан нь сэтгэл зүйн болон оюун санааны бэрхшээлтэй байж болзошгүй ажиглагдах
- ☐ Гар утас гэх мэт хувийн эд зүйлсийг нь ажил олгогч хураан авсан, хадгалж байгаа гэж хэлэх.

**2. Боолчлолын эсрэг ашиглах олон улсын шалгах хуудас<sup>74</sup>**

**Ажилд зуучлах, авах**

- Ажлын болон зорчин явахтай холбоотой баримт бичгийг гуравдагч этгээд зохицуулж өгсөн.
- Ажилд зуучилсан этгээдэд өгсөн төлбөр хураамж, түүний хүү нь хэт өндөр
- Тухайн хүн өрөнд орсон бөгөөд эх оронд нь байгаа гэр бүл, ойр дотнын хүн нь батлан даасан.
- Ажилд зуучилсан хүн, ажил олгогч нь ажилтанд худал, төөрөгдүүлсэн, бодит бус мэдээлэл өгсөн.

**Хувийн бичиг баримт, эд зүйл**

- Тухайн хүн паспорт, тийз болон бусад бичиг баримтаа хураалгасан.
- Тухайн хүн хувийн эд зүйлсээ хураалгасан.
- Тухайн хүний нэр, ажил болон тийз зэрэг зорчин явахтай холбоотой баримт бичиг нь хуурамч.
- Тухайн хүн өөрийн цалин орлого, хадгаламжаа өөрөө эзэмших, эсхүл шилжүүлэх эрхгүй.

**Чөлөөтэй зорчин явах**

- Зөвшөөрөлгүй, хараа хяналтгүйгээр чөлөөтэй явуулдаггүй.
- Ажлын байр, эсхүл амьдардаг газар нь гаргахгүйгээр хорьж цагддаг.
- Оршин суух газраа өөрөө сонгохыг нь зөвшөөрөөгүй.
- Тухайн хүний хувийн нууц, гэр бүлийн болон гэр орны талаар эдлэх эрхэнд нь хөндлөнгөөс дураараа оролцдог.

**Хүчирхийлэх, эсхүл хүчирхийлэл үйлдэхээр заналхийлэх**

- Сэтгэл зүйн хувьд хүчирхийлэлд орсон (хэл амаар дайрч доромжлох)
- Айдас, гутралын шинж тэмдэгтэй байгаа
- Зодох, эм тариа, мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөлөх бодис албадан хэрэглүүлэх зэргээр бие махбодын хүчирхийлэлд орсон (бие нь хөхөрч няцарсан, хүчирхийллийн бусад үл мөр байгаа)
- Бэлгийн хүчирхийлэл (хүчиндэх гэх мэт), дарамтад өртсөн.
- Өөрт нь болон гэр бүл зэрэг бусад этгээдэд хүч хэрэглэх, хүчирхийлэл үйлдэхээр сүрдүүлсэн.

**Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл**

- Ажил олгогч нь бичгээр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, аман хэлбэрээр хийсэн тохиролцоогоо биелүүлэхгүй байх, тухайн хүнийг эх орноосоо гарч өөр газар ирэхэд нь шинээр гэрээ байгуулахаар албадсан.
- Ажилд зуучлах, авах үед байгаагүй, хөдөлмөрийн гэрээнд нь тусгагдаагүй ажил үүрэг албадан гүйцэтгүүлэх
- Хэт олон цагаар, эсхүл тогтсон ажлын цаггүй ажилладаг. Амрах, чөлөөтэй байх цаг огт байхгүй, эсхүл хангалттай биш.
- Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал нь зөрчигдөж болзошгүй хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын эрсдэлд ажилладаг. Тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл тавьж олгоогүй.
- Мэддэг хэл дээр нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар мэдээлэл өгөөгүй, сургалтад хамруулаагүй. Өгсөн мэдээлэл, зохион байгуулсан сургалт нь хангалтгүй.
- Гүйцэтгэсэн ажилд нь цалин хөлс олгодоггүй, цалинг хоцроодог.
- Анх тохиролцсоноос, эсхүл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага хэмжээний цалин хөлс авдаг.

<sup>74</sup> "Protocol for identification and assistance to trafficked persons and training kit", available at: [www.antislavery.org/homepage/resources/PDF/PDFTraffic.htm](http://www.antislavery.org/homepage/resources/PDF/PDFTraffic.htm)

Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Цалингаас нь их хэмжээгээр суутгаж авдаг. (ажилд сонгон зуучилж өгсний төлбөр, эсхүл хуримтлал үүсгэх гэх мэтээр)
- Тухайн хүний эдэлбэл зохих эрх, боломжийг үгүйсгэх (цалинтайгаар амрах, хувийн чөлөө авах, жирэмсний амралт авах гэх мэт)
- Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ аваагүй, эсхүл хангалтгүй хэмжээнд авсан (эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний талаар мэдээлэл байхгүй, олж авах боломжгүй, эсхүл мэддэг хэл дээр нь биш, эсхүл өөр агуулгатай гэх мэтээр тухайн хүний хэрэгцээнд нийцэхгүй)
- Тухайн хүнийг албадан шинжилгээнд хамруулсан, жирэмсний сорил авсан, үр хөндөлт хийсэн эсхүл жирэмслэлтийг зогсоох эм хэрэглүүлсэн.
- Мэдэгдэл, тайлбар үндэслэл, олговор өгөхгүйгээр ажлаас халсан.
- Өөрөө хүсээгүй байхад нь ажлын байран дээр амьдруулдаг.

**Амьдрах орчин нөхцөл**

- Оршин сууж амьдарч буй газраа өөрөө чөлөөтэй сонгох, өөрчлөх боломжгүй байсан.
- Зохих шаардлага хангахгүй орон байранд хэт өндөр төлбөр, түрээс төлдөг.
- Үзэл бодол, итгэл үнэмшилтэй байх, шашин шүтэх, эс шүтэх эрх чөлөөгөө эдлэх боломжгүй.
- Аливаа асуудлын талаар бодит мэдээлэл, бусдын санаа бодол зэргийг эрж хайх, олж мэдэх, хүлээн авах боломжгүй.

**3. Албадан хөдөлмөр, хүн худалдаалах хэрэгт цуглуулах нотлох баримт**

- Гэрч, хохирогчийн мэдүүлэг
- Дотоодын хууль тогтоомжоор зөвшөөрөгдсөн тохиолдолд харилцаа холбооны сүлжээнд хяналт тавих
- Хяналт шалгалт/ажиглалтын тайлан
- Цагдаагийн дуудлага мэдээлэл дээр ажилласан тухай мэдээ баримт
- Дараах асуудлаар мэргэжилтнээс тайлбар, мэдүүлэг авах
  - Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний ажилтан
  - Эмнэлгийн мэргэжилтэн (сэтгэл зүйч, сэтгэл засалч, гэмтэл согогийн эмч)
- Хөдөлмөрийн гэрээ
- Гэмт этгээд болон хохирогчийн дансны хуулганы холбогдох хэсэг
- Цалин хөлс олгосон талаарх хураангуй мэдээлэл
- Утасны дуудлага, мессеж, төлбөр төлөлтийн талаарх мэдээллийг хэвлэсэн баримт
- Цахим шуудангаар харилцсан мэдээлэл
- Хохирогчийг байлгаж байсан газрын фото зураг, дүрс бичлэг
- Гэмт этгээдийн ял шийтгэл эдэлж байсан эсэх лавлагаа
- Гэмт этгээдийн ашиглаж байсан компьютерын мэдээлэл
- Шүүгдэгч этгээдийн байгуулсан ажилд зуучлах, ажиллах хүч нийлүүлэгч аж ахуйн нэгжийн санхүүгийн мэдээлэл
- Татварын бүртгэл, тайлан
- Түрээсийн гэрээ
- Гар утасны билл
- Автобусны картын ашиглалт хэрэглээ
- Барилга байгууламжийн бүртгэл мэдээлэл
- Хохирогчийн эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын мэдээлэл
- Оршин суух, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл (гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хувьд)
- Ажилтны харьяа улсын нөхцөл байдлын мэдээлэл
- Сонин болон бусад газар гаргасан ажлын зар (хуулбар)

**4. Хэргийг шударгаар, хурдан шүүрхай шийдвэрлэгдэхэд саад болох нөхцөл байдал**

Хүн худалдаалах хэргийн үнэн зөв, шударгаар шийдвэрлэгдэхэд саад учруулж болзошгүй бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд хууль сахиулах, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын алба хаагчид нь хохирогчийн зан үйлийн



динамик шинж, албадлагын далд хэлбэр зэргийг харгалзсан тодорхой стратегийг ашиглах боломжтой. Тухайлбал:

- Хохирогч чөлөөтэй зорчин явах боломжтой байсан: Энэ талаар сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгчийн зүгээс тавьж буй тайлбар үндэслэлийг хариуд хохирогчийг сэтгэл зүйн хувьд албадсан, дарамталсан, төөрөгдүүлсэн, айлган сүрдүүлсэн талаарх баримтыг гарган тавьж болно. Хохирогч өөрт учирсан сэтгэцийн гэмтэлдээ баригдсан, эсхүл ямар нэг түслэмж дэмжлэгт найдахаа больсон зэргийг мэргэжлийн шинжээчийн дүгнэлтээр тогтоолгосны үндсэн дээр хохирогч тухайн нөхцөл байдалд чөлөөтэй байсан боловч гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг орхин явдаггүй байсныг тайлбарлаж болно. Мөн хохирогчийг бодит байдалд цагдахгүй боловч үйлдлийг нь хэрхэн хянаж байсныг нотлох өөр баримтууд гарган тавьж болно.
- Татгалзах эрх мэдэл, боломж: Хохирогч ямар нэг байдлаар шийтгүүлэхгүйгээр тухайн ажил үүргээс татгалзах боломжтой байсан гэх нөхцөл байдлын хувьд прокурорын зүгээс хохирогчийг бусад байдлаар албадсан, сүрдүүлсэн, дайрч доромжилсон эсхүл санхүүгийн хувьд төөрөгдөлд оруулсан болохыг нотлох баримт олж цуглуулан хэрэгт хавсаргах боломжтой. Дарамт шахалтад оруулдаг байсан, ялимгүй үгнээс нь гарахад шийтгэгдэг байсан, гэмт этгээдээс ямар нэг байдлаар хамааралтай байдалд байсан зэрэг нь хохирогчийн сонголт хийх, шийдвэр гаргах нөхцөл боломж хязгаарлагдмал байсныг илтгэнэ.
- Хохирогчид үзүүлэх дэмжлэг: Хохирогч гэр бүлтэйгээ хамт байсан, эсхүл өөр бусад байдлаар дэмжлэг туслалцаа авах боломжтой байсан нөхцөл байдлын тухайд гэмт этгээд түүнийг хэрхэн сэтгэл хөдлөл, газар зүйн байршил, соёлын хувьд гадна орчноос тусгаарлаж байсан талаар нотлох хэрэгтэй. Үүнд бусдаас дэмжлэг туслалцаа авах нөхцөл боломж байсан боловч гэмт этгээд ийм боломж олгодоггүй, харилцаа холбоог нь хянадаг байсны улмаас сэтгэл зүйн хувьд хамааралтай байдалд оруулсныг нотлох баримт цуглуулж авах боломжтой.
- Зөвхөн тухайлсан хүмүүсийг хохирогч болгосон: Зөвхөн цөөн тооны хүмүүсийг ашиглан мөлжсөн байдал тогтоогдвол гэмт этгээд эдгээр хохирогчийг тодорхой эмзэг байдлыг далимдуулсан болохыг нотлох хэрэгтэй. Гэрч, шинжээчээс мэдүүлэг тайлбар авахдаа ийнхүү цөөн тооны хүнийг тухайлан сонгосон нь албадлагад оруулж хөдөлмөрлүүлсэн үйлдлийг нь үгүйсгэх үндэслэл огт болохгүйн зэрэгцээ эдгээр хохирогч нь эсэргүүцэл үзүүлэхгүй, эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэхгүй гэж тооцон зориуд онилж мөлжлөгт өртүүлсэн арга тактик нь байсан гэдгийг онцлон таниулна.
- Ар гэр нь оролцсон: Гэр бүлийн гишүүд гэмт хэрэг үйлдэхэд оролцсон явдал нь хохирогчийн эмзэг сул байдлыг даамжруулж болзошгүй байдаг. Иймд сэтгэл зүйч болон соёлын чиглэлийн мэргэжилтнээс тайлбар авч хохирогч ямар дарамт шахалтад орсон байж болох, өөрт нь хохиролтой ч гэр бүлийн хүрээнд гарсан шийдвэрийг дагах хандлагатай байсан талаар тайлбарлуулж болно.
- Хохирогчийн зан үйл: Хохирогч мөлжлөгийн шинжтэй нөхцөл байдалд нийтлэг биш хариу үйлдэл үзүүлсэн тохиолдолд түүнийг сэтгэцийн гэмтэл авсан, айдас хүйдэст автсан, эсхүл гэмт хэргийн нөхцөл байдлаас амиа авч гарах гэсэн бодолтой нь холбон тайлбарлаж болно. Жишээ нь сэтгэл зүйчээр хохирогч сэтгэцийн гэмтэл, цочролдоо баригдсан, шийтгэлээс айсан, санхүүгийн хувьд хамааралтай байсны улмаас гэмт этгээдэд үнэнч мэт дүр эсгэж байсан байж болохыг тайлбарлуулж болно. Сэтгэл зүй, зан үйлийн шинжтэй эдгээр нарийвчилсан асуудлыг шүүхэд тайлбарлан таниулснаар далд түвшинд байсан албадлагын улмаас гэмт этгээдийн өмнө хүлцэнгүй байсныг нотлон харуулах боломжтой.
- Өмнө нь сайн дураараа биеэ үнэлж байсан: Өмнө нь ижил төстэй үйлдэл хийж байсан нь асуудлыг төвөгтэй болгож болох боловч тухайн тохиолдолд албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг сайн дураараа зөвшөөрсөн гэж үзэх үндэслэл болохгүй. Энэ тохиолдолд гэмт этгээдүүд өмнө нь тухайн үйл ажиллагаанд оролцож байсан хохирогч нарыг эмзэг сул байдлаар нь зориуд сонгон авч ашиглан мөлждөг болохыг нотлох баримт гаргаж болно.
- Үл тоомсорлосон, гэнэн байдал: хохирогч хэт их итгэсэн, эсхүл үл тоосон байдал гаргавал хохирогч болон гэмт этгээд хоорондын эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал, мөн төөрөгдөлд оруулсан байж болзошгүйг анхаарах хэрэгтэй. Прокурорын зүгээс гэмт этгээдүүд хохирогчийн ийм гэнэн итгэмтгий байдал, санхүүгийн хувьд нөхцөл боломж тааруу, мэдлэг боловсролгүй байдал зэргийг хэрхэн далимдуулдаг талаар мэргэжлийн шинжээч нараар тайлбарлуулж, улмаар хохирогчийн ийм нөхцөл байдал нь хэргийг хянан шийдвэрлэхэд сөргөөр нөлөөлж болохгүй талаар сануулах хэрэгтэй.



Сургалтаар туршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

Эдгээр тохиолдолд гэмт этгээдийн хяналт эрхшээлээ тогтоох гэсэн арга, хохирогчийн сэтгэл зүйн байдал, тухайн орчин нөхцөлийн ээдрээ төвөгтэй байдал зэргийг ерөнхий дүр зургаар нь иж бүрэн авч үзэх хэрэгтэй. Албадан хөдөлмөрийн динамикийг өргөн хүрээний зан үйлийг нарийвчлан авч үзсэнээр зарим төрлийн хариу арга хэмжээ яагаад тухайн тохиолдолд авч хэрэгжүүлэх боломжгүй, мөн хохирогчийн тодорхой үйлдэл, хэв маяг, хандлага нь эрүүгийн хэргийг хянан шийдвэрлэхэд нөлөөлж болохгүй талаар шүүхэд ойлгуулах боломжтой болно.

1. Аюулгүй орчин бүрдүүлэх

- Хувийн нууцлалыг хангах: мэдүүлгийг хохирогчид тав тухтай, айх зүйлгүй гэдгийг мэдрүүлэхүйц аюулгүй, хувийн нууцлал хангасан орчинд авна.
- Итгэлцэл-ойлголцол бүрдүүлэх: хохирогчтой эелдэг, энэрэнгүй байдлаар харьцаж, итгэлийг нь олж авах, дэмжин түслэх орчныг бий болгоно.
- Гэрч, хохирогчоос мэдүүлэг авах, ярилцлага хийхдээ боломжтой бол энгийн хувцастай байх.

2. Харилцаандаа мэдрэмжтэй, хүндэтгэлтэй хандах

- Тодорхойгүй үг хэллэг хэрэглэх: мэргэжлийн шинжтэй жаргон үг хэллэг хэрэглэхээс зайлсхийж, аль болох шууд утгатай үг хэллэгийг хүндэтгэлтэй байдлаар илэрхийлж ярилцана.
- Хил хязгаараа мэдрэх: хохирогч тав тухтай, тайван байгаа эсэхийг байнга анхаарч, мэдүүлэг, ярилцлагын хэмнэл, хурдыг хохирогч өөрөө мэдэх, тодорхойлох
- Хохирогчийн нийгмийн гарал, жендэр, нийгмийн бүлэг, онцлог байдал гэх мэт аливаа эмзэг асуудалд анхаарал болгоомжтой хандах хэрэгтэй.
- Жендэр, бэлгийн чиг хандлага, гарал үүсэл зэрэг тодорхой нөхцөл байдлын улмаас хохирогч тухайн хүнд мэдүүлэг өгөх боломжгүй, тухгүй байдалд байж болохыг анхаарах хэрэгтэй. Жишээ нь эмэгтэйчүүд бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн байх тохиолдол бий бөгөөд энэ талаараа зөвхөн эмэгтэй хүнд ярьж чадна. Мөн өөртэйгээ ижил эсхүл ойролцоо газар ажиллаж амьдардаг хүмүүст тохиолдсон зүйлийн талаар ярихаас болгоомжилдог тохиолдол бий. Энэ нь тухайн ярилцаж буй хүн ярьсан зүйлийг нь бүсдэд задруулж болзошгүй гэсэн болгоомжлолоос улбаатай. Иймд аль болох хохирогчид боломжит хувилбарыг санал болгох хэрэгтэй. Эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ төрлийн гэмт хэрэгт хохирогч болсноо тэр бүр илчлэн ярих сонирхолгүй байдаг.
- Тухайн хохирогч бичиг, үсэг тайлагдаагүй байж болохыг анхаарах хэрэгтэй. Иймд энэ байдлыг нь урьдчилж шалгахгүйгээр баримт бичиг үзүүлэх, гарын үсэг зурахыг хүсэж шаардах зэргээр эвгүй байдалд оруулахаас болгоомжлох хэрэгтэй.
- Тухайн хохирогчийн шашин шүтлэгийг дорд үзэх, шүүмжлэх зэрэг хандлага гаргаж болохгүй.

3. Сайтар тунгааж бэлдэх

- Нөхцөл байдлыг ойлгох: хохирогчийн нөхцөл байдлын талаар иж бүрэн ойлголттой болох хэрэгтэй. Хохирогчийг аль болох таньж мэдэх, нөхцөл байдлыг нь ойлгох, мэдээлэл цуглуулж үнэлэх замаар тантай харилцахад саад болж болзошгүй эмзэг сул байдал, хэрэгцээ шаардлагыг нь тогтоох хэрэгтэй. (хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх, хэрэв тийм бол хэлмэрч оролцуулах хэрэгтэй юу? Хүүхэдтэй юу? Хэрэв тийм бол одоо хүүхдүүд нь хаана байгаа? Хэн асран хамгаалж байгаа вэ? Таны мэддэг хэлээр хохирогч ярьж чаддаг уу? Орчуулагч хэрэгтэй юу? Орчуулагч оролцуулах тохиолдолд итгэж болохуйц тухайн нөхцөл байдалд тохируулан дүү хоолойны өнгө, хандлага зэргээ анхааран ажиллаж чадах орчуулагч сонгох хэрэгтэй)
- Асуултаа болгоомжтой тавих: хохирогч өөрт нь юу тохиолдсоныг өөрийнхөөрөө чөлөөтэй илэрхийлж ярих нөхцөл боломжийг бүрдүүлж аль болох нээлттэй асуулт тавина.
- “Өөрийгөө боол нь байсан гэж боддог уу?”, “Чи албадан хөдөлмөрийн хохирогч болсон юм уу?” зэрэг мэдрэмжгүй, тулгасан асуултаас зайлсхийж, “Хэрэв арай дээр боломж гарвал энэ ажлаа солих уу?”, “Энэ ажлаасаа гараад өөр ажил хийе гэхэд саад болдог зүйл нь юу вэ?” гэх мэтээр асуух.

4. Сэтгэцийн гэмтэлд суурилсан арга барил баримтлах

- Хохирогчийг айж балмагдах, бүдилахад хүргэж, улмаар итгэлцэл төрүүлэхэд саад болох учир эрх зүйн байдал (ажил эрхлэх, оршин суух зөвшөөрөл гэх мэт), бичиг баримтын талаар хөндөж мэдүүлгийг эхлүүлэх хэрэггүй. Нийт хохирогчийн 10 орчим хувь нь өөрсдөө ямар нэг гэмт хэрэгт татагдан орсон байдгийг мартаж болохгүй.
- Сэтгэл хөдлөлөө илэрхийлэх нь хэвийн гэж ойлгуулах: хохирогчид байгаа мэдрэмж, сэтгэл хөдлөлийн хариу үйлдэлтэй байх, түүнийгээ илэрхийлэхийг зөвшөөрөх, ойлгуулах.

<sup>75</sup> Adapted from [untitled \(theiacp.org\)](https://theiacp.org) p. 11 and UNODC Anti-human trafficking manual for criminal justice practitioners.



5. Ойлголцол-итгэлцэл төрүүлэхэд анхаарах

- Амархан асуулт тавьж эхлэх: хохирогчид амар хялбар, тайван мэдрэмж төрүүлэхийн тулд эмзэг биш асуудлаас эхлэх
- Хохирогч дээр төвлөрч асуухаасаа урьтаж өөрөөр нь хамт ажилладаг хүмүүс, найз нөхдөд нь тохиолдсон зүйлсийг яриулах нь зүйтэй. Хохирогчийн хувьд эхлээд бусдад тохиолдсон зүйлсийг ярихад амар байдаг.
- Идэвхтэй сонсох: ярьж буй зүйлийг нь анхаарч, бодитоор сонирхож байгаа, мөн эргэцүүлэн хүлээж авч буйгаа харуулах.

6. Мэдээлэл өгсний үндсэн дээр зөвшөөрлийг нь авах

- Мэдүүлэг авах зорилгыг тайлбарлаж өгөх: Мэдүүлэг авч буй зорилго, олж авсан мэдээллийг цааш хэрхэн ашиглах талаар тодорхой тайлбарлаж өгөх.
- Зөвшөөрлийг нь авах: хохирогчид дээрх байдлаар тайлбарлаж буй зүйлсийг сайтар ойлгуулж, зөвшөөрсний үндсэн дээр нь мэдүүлгийг эхлүүлэх, тэмдэглэл хөтлөх, бичлэг хийх.

7. Сэтгэл хөдлөлөө барих, удирдах

- Тайван байдлаа хадгалах: хохирогч сэтгэл хөдлөлөө илэрхийлсэн тохиолдолд ч тайван бөгөөд дэмжин туслах байдлаа хэвээр нь хадгалах
- Энэ нөхцөл байдалд хэрхэн орсон тухайгаа дэлгэрэнгүй ярих боломжоор хохирогчийг хангах
- Дэмжин туслах: сэтгэл хөдлөлийг нь ойлгон хүлээн авч дэмжин тайтгаруулах, шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн сэтгэл зүйчид хандах.

8. Сэтгэл зүйгээр нь дахин хохирохоос болгоомжлох

- Олон давтаж асуухгүй байх: хохирогчийг хямрааж магадгүй зүйлсийг заавал яриулах гэж шахахгүй байх
- Мэдээлэлтэй харьцаж ажиллахдаа хянамгай болгоомжтой байх: мэдээллийн нууцлалыг хангаж, хүндэтгэлтэй хандахаа хохирогчид сайтар ойлгуулна.

9. Хохирогчид гэм хор учруулахаас зайлсхийх

- Тухайн нөхцөл байдалд орсонтой нь холбогдуулан хохирогчийг буруутгаж болохгүй.
- Хэт олон удаа, мэдрэмжгүй байдлаар асуулт асуух, биед нь хэт их үзлэг хийхээс зайлсхийх
- Өгсөн мэдээллийн нууцлалыг нь хүндэтгэн үзэх
- Түр хураан авсан бичиг баримт, бусад эд зүйлийг нь удаан хугацаанд буцаан өгөхгүй байх
- Мэргэжлийн бус, хувийн шинжтэй зүй бус харилцаа тогтоох

10. Үнэн зөв баримтжуулах

- Мэдээллийг баримтжуулах: мэдүүлгийн явцад ярьсан хэлсэн зүйлсийг үнэн зөв, оновчтой баримтжуулахад анхаарна. Шаардлагатай бол хохирогчийн илэрхийлсэн байдлаар хашилтад бичнэ.
- Үйл баримтыг баталгаажуулах: мэдээлэл оновчтой, найдвартай эсэхийг шалгаж харьцуулан шинжлэх.

11. Эргэн холбогдох, дэмжлэг үзүүлэх

- Шаардлагатай тусламж үйлчилгээ болон бусад мэдээллийг өгөх: хохирогчид үзүүлэх боломжтой тусламж үйлчилгээ болон бусад нөөц боломжийн талаар мэдээлэл өгөх.
  - Хууль, шүүхийн байгууллагад хандах арга зам (эрүү, иргэн, хөдөлмөрийн гэх мэт), зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, авч чадаагүй цалин хөлс, өөрт учирсан гэмтэл зэрэг хохирлоо нөхөн төлүүлэх
  - Тодорхой тусламж дэмжлэг (оршин суух зөвшөөрөл, ажиллах зөвшөөрөл, нийгмийн хамгаалал зэргийн хувьд) авахын тулд хууль сахиулах байгууллагатай заавал хамтран ажиллах шаардлагатай юу? Хэрэв тийм бол ийнхүү хамтран ажиллах хүрээ хязгаар, зорлиго нь юу вэ? Зөвхөн гомдол гаргаад мөрдөн шалгах ажиллагаанд хамтран ажиллах уу, эсхүл шүүх хуралдаанд оролцож мэдүүлэг өгөх шаардлагатай юу?
  - Эдгээр мэдээллийг та өгөх шаардлагагүй боловч хохирогчид үнэн зөв, бүрэн мэдээлэл өгөх үүднээс аль байгууллагаас ямар үйлчилгээ үзүүлдэг талаар мэддэг байх, мөн хамтран ажиллах шаардлага гардаг. (үйлдвэрчний эвлэл, хууль сахиулах байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллага гэх мэт)
  - Тодорхой мэдээллийг хохирогчид зохих аргаар өгөх ёстой. Тухайлбал, мэддэг хэл дээр нь мэдээллийг өгөх.



Сургалтаар түршин баталгаажуулж эцэслэх төсөл учир иш татахгүй байхыг хүсье.

- Холбоотой байх: шаардлагатай гэж үзвэл хохирогчид тасралтгүй байдлаар дэмжлэг үзүүлэх, хэвийн байгаа эсэхийг нь шалгах.

12. Эрх мэдлийн тэнцвэрийг хангуулах

- Хохирогчийг "мэдэлжүүлэх": мэдүүлэг авах, ярилцах үйл явцыг хохирогч өөрөө мэдэж явуулж байгаа гэсэн мэдрэмж төрүүлэх, хохирогч "сул дорой", харин хууль сахиулах алба хаагч "мэдэлтэй" гэсэн сэтгэгдэл төрүүлэхээс зайлсхийх.
- Хохирогчийг өөрийнхөө амьдралд эргэн орох, амьдралаа "жолоодох" боломжийг нь олгох хэрэгтэй. Жишээ нь иргэний үнэмлэх, паспортыг нь буцаан өгөх, эргэн ирж уулзах хугацааг саналаар нь тогтоох, хэрэв хүсвэл өөр хүнийг хамт байлцуулах боломжийг олгох.