

ЯЛТНЫ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХИ ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

*Р. Хатанбаатар, Г. Алтан - Оч (Ph.D), Б. Буяндэлгэр,
Т. Мягмаржав, О. Нарантуяа, Н. Түвшинтөгс*

УИХ -ын гишүүн С. Эрдэнийн 2011 оны 3 дугаар сарын 30-ны өдрийн 10/1851 тоотгоор ирүүлсэн захиалгын дагуу УИХ-ын Тамгын газрын Судалгааны төвийн ахлах судлаач Р. Хатанбаатараар ахлуулсан баг ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи АНУ (судлаач Р.Хатанбаатар), ХБНГУ (Г.Алтан-Оч), ОХУ (Н.Түвшинтөгс), БНСУ (О.Нарантуяа), Япон (Т.Мягмаржав) улсын эрх зүйн зохицуулалтын судалгааг хийж гүйцэтгэв.

Ялтныг засан хүмүүжүүлэх, тэднийг ял эдлээд гарсны дараах чөлөөт амьдралд бэлтгэхэд ялтны хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн боловсрол олгох болон чөлөөт цагийг зохистой ашиглах зэрэг ажлыг зөв зохион байгуулах явдал чухал. Албан хүчээр бий болсон хэт их чөлөөт цагийг өнгөрөөх нь ялтнуудын хувьд болон ял эдлүүлэх байгууллагын хувьд маш хүнд асуудал юм. Ял эдлэх хугацаа, ялтны цагийг үр ашигтай ашиглахад дараах гурван хүчин зүйл гол үүрэгтэй:

- ялтныг үр ашигтай хөдөлмөрөөр хангах,
- хорих байгууллагын дэргэд ерөнхий болон мэргэжлийн боловсрол олгох боломжийг бүрдүүлж, боловсрол олохыг хүссэн ялтнуудыг сургах
- ялтнуудын чөлөөт цагийг үр ашигтай өнгөрөөх ажлыг зохион байгуулах, олон нийт, шашин, урлагийн зэрэг үйл ажиллагаанд оролцох нөхцлийг бүрдүүлэх зэрэг болно.

Эдгээрээс хамгийн гол нь ялтны хөдөлмөр эрхлэлт юм. Ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар улс бүр ялгаатай ханддаг байна. Жишээлбэл, ОХУ-ын эрүүгийн хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлэх хуулиар (Уголовно-исполнительный кодекс) бүх ялтан албадан хөдөлмөр хийх ёстой байдаг бол Европын орнууд, АНУ, Япон зэрэг улсуудад хоригдлын хөдөлмөр бол албадан хөдөлмөр гэсэн логикоор ханддаг байна.

Олон улсын эрх зүйн нормоор ялтны албадан хөдөлмөрийг тодорхой нөхцөлтэйгээр байж болохыг үгүйсгэдэггүй. Тухайлбал, ялтны эрхлэх хөдөлмөр нь түүний мэргэжил, чадварыг тооцсон байх ёстой, хэрэв ингэх бололцоогүй бол уг хөдөлмөр нь ашигтай бөгөөд нийгмийн ач холбогдолтой байх ёстой гэх мэт төрөл бүрийн нөхцөл байна. Харин улсуудын хуулийн практикт бол ихээхэн ялгаатай байна. Зарим улсад албадан хөдөлмөрийг хуулиараа зөвшөөрдөг бол зарим улсад тэдний хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн эрх чөлөөний зарчимд нийцэх ёстой гэж үздэг.

Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой эрүүгийн гэмт хэргийн шийтгэл нь албадан хөдөлмөрлүүлэх ба шоронд хориод албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх гэж хоёр хуваагдана. Мөн хөдөлмөр эрхлүүлэхээр эрүүгийн шийтгэл оноогоод шоронг аюулгүй хөдөлмөрлөхөд ашиглах болон ялтныг ялын хугацаандаа ямарваа нэгэн зүйл эрхэлсэн байлгахын тулд хөдөлмөрлүүлэх (албадан хөдөлмөр биш) гэж ангилах ч бий. Энэ ангилалыг тодруулбал:

1. Шоронгийн албадан хөдөлмөр. Энэ нь чөлөөт бус хөдөлмөрийн нэг хэлбэр бөгөөд шоронд хорих ял дээр нэмэлт шийтгэл маягаар эртнээс хэрэглэж ирсэн, одоо ч ОХУ гэх мэт зарим оронд хэрэглэсээр байгаа шийтгэл юм. Ийм албадан

хөдөлмөр нь тодорхой үр дүн бүхий үйлдвэрлэлийн чанартай хөдөлмөрөөс эхлээд ялтныг примитив хөдөлмөрөөр засан хүмүүжүүлэх, биеийн хувьд тамлах зэрэг утга учиргүй зорилгоор хөдөлмөр хийлгэх хүртэл өргөн хүрээтэй байна. Зарим үед төрийн байгууллагын зүгээс ялтны хөдөлмөрийг үйлдвэрлэл (prison farm) болгон хувиргасан улсууд байна.

2. Шоронгийн албадан бус хөдөлмөр. Олон орны эрүүгийн эрх зүйд ялтан ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж байдаг. Энэ нь хэд хэдэн гол зорилготой.
 - Юуны өмнө ялтан үр ашигтай хөдөлмөр эрхэлж, тодорхой хэмжээний мөнгөн хуримтлалтай болох нь эргэн нийгэмшихэд нь чухал үүрэгтэй. Ялтан чөлөөлөгдсөнийхөө дараа ажил олоход нь тус болох чадвар эзэмших боломжтой.
 - Мөн засан хүмүүжүүлэх маш чухал ач холбогдолтой. Шоронгийн ялтны амьдралын харгис хатуу нэгэн төрлийн уйтгартай байдлыг нь зөөллөнө. Ажил хөдөлмөр эрхлэн завгүй байснаар ялтан ямарваа нэгэн хүчирхийллийн юмуу нийгмийн эсрэг үйл ажиллагаанд татагдан орохгүй байх талтай. Суугаа амьдралаар байнга байхгүй нь тэдний эрүүл мэндэд ч зохих нөлөөтэй.

Бид энэ судалгаандаа ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг юуны өмнө ялтныг нийгэмшүүлэх зорилго бүхий албадан бус хөдөлмөр гэсэн талаас нь авч үзэж, гадаадын хэд хэдэн орны эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан үзлээ. Дашрамд дурдахад манай улсад ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг нилээн нарийн зохицуулсан байдаг. Монгол Улсад ялтны эрх зүйн байдлыг дараах эрх зүйн актуудаар зохицуулж байна.

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Барилгын салбарт мэргэжилтэй ажилчин бэлтгэх зарим арга хэмжээний тухай Засгийн газрын тогтоол (2009.01.28, №23)
- Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээ тогтоох түр журам (ШШГЕГ-ын даргын 2008 оны тушаал)

1. Америкийн Нэгдсэн Улс

Нэг. АНУ-д бүхэлдээ болон муж улсуудад хорих ял эдлүүлэх ажлыг хэрэгжүүлэхэд маш олон янзын дүр зураг байна. Эрүүгийн ба засан хүмүүжүүлэх байгууллагуудын хууль тогтоомжууд нь АНУ-ын хуулийн системийн онцлогийг тусгасан байна, өөрөөр хэлбэл, холбооны хуулиуд болон муж улс бүрийн хуулиуд хамтран үйлчилнэ.

Хорихоос бусад төрлийн шийтгэлийн шийдвэр гүйцэтгэлийг эрүүгийн болон эрүүгийн байцаан шийтгэх төрлийн актуудаар зохицуулдаг бол хорихтой холбоотой шийтгэлийг пенитенциар нормоор зохицуулна. Хорих ялыг засан хүмүүжүүлэх байгууллагуудад эдлүүлэх бөгөөд системд нь холбооны шоронгууд, штатуудын шоронгууд болон орон нутгийн шоронгууд багтана.

Холбооны пенитенциар систем нь аюулгүйн төвшинөөр ангилсан дараах дөрвөн төрлийн байгууллагаас бүрдэнэ: минимал аюултай, дунд зэргийн аюултай, максимал аюултай, онцгой аюултай шоронгууд.

Минимал аюултай шорон нь нээлттэй хэлбэрийн байгууллага бөгөөд зэвсэгт хамгаалалт байхгүй. Эдгээр шоронд хөнгөрүүлсэн дэглэм тогтоогдох ба ялтнууд нь шоронгоос гадуур ажиллах боломжтой байна.

Дунд зэргийн аюултай шорон нь хаалттай хэлбэрийн байгууллага бөгөөд зэвсэгт

хамгаалалттай байна. Ялтнуудыг нь шоронгоос гадуур ажил хийлгэхээр гаргаж болно. Манай жирийн дэглэмтэй хорих ангитай ойролцоо.

Максимал аюултай болон онцгой аюултай шоронгуудад аюултай гэмт хэрэгтнүүдийг хорих ба ялтныг хатуу дэглэмээр хорино. Ялтан нь шоронгийн нутаг дэвсгэрээс гарч болохгүй, хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зөвшөөрөхгүй. Орон нутгийн шорон нь нийгмийн хэв журам зөрчсөн, жижиг хэмжээний хулгай хийсэн зэрэг хамгийн аюул багатай хэрэгтнүүдэд зориулагдсан ба маш олон төрлийн байх учир ангилах боломжгүй.

Хоёр. АНУ-д ялтны хөдөлмөр эрхлэх асуудлыг 1973 оны 11755 (1987 онд 12608 дугаар хуулийн дэд актаар нэмэлт оруулсан), 1994 оны 12943 дугаар хуулийн дэд актуудаар (Executive Order) зохицуулсан байдаг. Эдгээр актанд “Ялтнуудын мэргэжлийн болон боловсролын чадварыг хөгжүүлэх нь тэдний засран хүмүүжих болон эргээд чөлөөт нийгэмд очиж амьдрахад нь зайлшгүй чухал шаардлагатай.

Учир утгатай хөдөлмөр эрхлэлт тэдний эдгээр чадварыг хөгжүүлэх ач холбогдолтой. Гэхдээ хоригдлуудын хөдөлмөрийг мөлжих болон бараа таваар үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх зэрэгт хоригдлуудын хөдөлмөр ба чөлөөт хөдөлмөрийн хооронд эрүүл бус өрсөлдөөн үүсэхээс сэргийлэн болгоомжтойгоор зохион байгуулах ёстой” гэж заасан байна. Энэ хуулийн дэд актаар ажил олгогч доор дурдсан этгээдүүдтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг хориглоогүй. Үүнд:

1. хугацаанаас өмнө суллагдсан болон туршилтын хугацаанд байгаа этгээд,
2. өршөөгдсөн болон хугацаат ялаа эдлээд гарсан этгээд,
3. холбооны шоронд ял эдлэгч
4. холбооны биш шоронд ял эдлэгч зэрэг хүмүүс цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхийг Хуулийн дэд актанд заасан дор дурдсан хууль эрхийн орчинд зөвшөөрнө. Үүнд:
 - ажиллагч хөдөлмөрийн хөлс авдаг юмуу батлагдсан хөдөлмөрийн сургалтанд сайн дурын үндсэн дээр хамрагдах
 - үйлдвэрчний төв байгууллагын тухайн нутаг дахь төлөөлөгч юмуу адил төстэй үйлдвэрчний байгууллагатай зөвшилцсөн
 - хөдөлмөрийн хөлс төлөх ажил нь а) хөлсний ажилчдыг өөр газар руу аваачихгүй байх, б) тухайн нутагт илүүдэлтэй байгаа үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээнд оролцохгүй байх болон, в) үйлчилгээний ажлын гэрээг дордуулахгүй байх
 - хөдөлмөрийн хөлс болон хөдөлмөрийн бусад нөхцөл нь тухайн орон нутаг дахь адил төстэй хөдөлмөрийнхөөс доошгүй байх
 - ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулиуд болон бусад зохицуулах дүрэм журам нь 11755 дугаар Хуулийн дэд акт ба түүнд оруулсан нэмэлтүүдийн шаардлагад нийцсэн байна гэдгийг АНУ-ын Ерөнхий прокурор баталсан байх.

Гурав. Federal Prison Industries, Inc., буюу UNICOR нэрээр нийтэд танигдсан байгууллага нь 1934 онд холбогдох хууль тогтоомж болон Executive Order-ийн дагуу байгуулагдсан төрийн өмчит корпораци бөгөөд Холбооны Шоронгийн товчооны (United States Federal Bureau of Prisons) ялтнуудын хөдөлмөрийг ашиглан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, үйлчилгээ үзүүлдэг юм.

Уг корпорацийн гол зорилго нь ялтнуудад ажил олгох, мэргэжилийн дадлага олгон бэлтгэх, ялтнуудыг ажилтай байлгаснаар засан хүмүүжүүлэх байгууллагуудын аюулгүй байдлыг хангах, зах зээлийн үнээр чанартай бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, бие даан ажиллах юм. UNICOR нь ялтныг хөдөлмөр хийлгэхээр албадаж болохгүй бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх

эсэх нь зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр байна. Мэргэжлийн бэлтгэл хийлгэхэд ч мөн адил. Ажлын сайн чадвар эзэмшсэн, сайн ажилласан ялтанд шоронгоос гарахад нь UNICOR-ийн зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг.

UNICOR нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээ зөвхөн холбооны засгийн газрын байгууллагуудад зарах бөгөөд шууд зах зээлд гарах эрхгүй. UNICOR нь 2008 оны байдлаар холбооны шоронгуудад 109 үйлдвэртэй, 175 орчим төрлийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, үйлчилгээ үзүүлдэг байсан байна. UNICOR нь эдийн засгийн хувьд бүрэн бие даасан байгууллага бөгөөд улсаас ямар нэгэн санхүүжилт авдаггүй.

Ялтнуудын хөдөлмөрөөр бүтсэн бүтээгдэхүүнийг Холбооны засгийн газрын байгууллагууд худалдан авахдаа Холбооны худалдан авалтыг зохицуулах системийн (Federal Acquisition Regulation) журмыг баримтлана.

Дөрөв. Executive Order гэдэг нь АНУ-ын ерөнхийлөгч холбооны гүйцэтгэх засгийн тэргүүний хувьд гаргадаг зарлиг юм. Executive Order нь гүйцэтгэх засгийн албан хаагчдын хэрэгжүүлэн ажиллах журмыг тогтоох бөгөөд иргэдэд ямар нэг үүрэг оноохгүй. АНУ-ын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлийн нэгдүгээр хэсэгт “Төлөөлөгчдийн танхим ба Сенатаас бүрдэх Нэгдсэн улсын Конгресс энд тогтоосон хууль тогтоох бүрэн эрхийг эдэлнэ” гэж заасан байдаг. Конгрессоос гаргасан хуулийн актаар ерөнхийлөгчид шилжүүлсэн бүрэн эрхийн (delegated legislation) хүрээнд тодорхой хуулийг хэрэгжүүлэхийн тулд гаргасан Executive Order нь хуулийн бүрэн чадамжтай байна. Жич: Executive Order 11755-ийг хавсралтад хавсаргав.

2. ОХУ

Ялтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудлыг ОХУ-ын Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлэх тухай хууль (Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации), Хөдөлмөрийн хууль, Тахир дутуу хүний нийгэм хамгааллын тухай хуулиар тус тус зохицуулагддаг байна.

ОХУ-ын Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шийдвэр биелүүлэх тухай хуулийн 14-р бүлэгт Хорих ял эдэлж буй ялтнуудыг хөдөлмөр, мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалтанд хамруулах талаар дараах зохицуулалтуудыг заасан байна.

103 дугаар зүйл. Ялтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх

1. Бүх ялтнууд хоригдож байх хугацаандаа засан хүмүүжүүлэх байгууллагын захиргаанаас тодорхойлсон ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэх үүрэгтэй.

Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын захиргаа нь: ялтнуудын нас, хүйс, хөдөлмөр эрхлэх чадвар, эрүүл мэндийн байдал, ажлын байрнаас хамаарч тэднийг хөдөлмөр эрхлүүлэх үүрэгтэй.

2. 60-аас дээш насны эрэгтэй, 55-аас дээш насны эмэгтэй мөн тахир дутуугийн 1, 2 дугаар групптэй ялтнуудыг өөрсдийнх нь хүсэлтээр холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөр эрхлүүлнэ. (Хөдөлмөрийн хууль, тахир дутуу хүний нийгэм хамгааллын тухай)

Насанд хүрээгүй ялтнуудыг мөн ОХУ-ын хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу хөдөлмөр эрхлүүлнэ.

3. Шоронд хорих ял эдэлж буй ялтнуудыг энэ хуулийн 74-р зүйлийн 7 дахь хэсэгт заасны дагуу шоронгийн газар нутаг дээр хөдөлмөрлүүлнэ.
4. Хоригдлуудын ажиллахыг хориглох ажлын жагсаалтыг засан хүмүүжүүлэх

байгууллагын дотоод журмаар тогтооно.

5. Хоригдлуудын хөдөлмөрлөх цаг нь засан хүмүүжүүлэх байгууллагын үндсэн зорилт болох засан хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаатай давхцаж болохгүй.
6. Ажлаас татгалзах, эсвэл ажлыг зогсоовол тогтоосон журмыг санаатай зөрчсөн гэж үзэж шийтгэлийн арга хэмжээ, хариуцлага хүлээлгэнэ.

104 дүгээр зүйл. Ялтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл

1. Ялтны ажиллах хугацаанд хөдөлмөр хамгааллын, техникийн аюулгүй байдал болон ариун цэвэрт холбогдох дүрмийг ОХУ-ын хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжинд нийцүүлэн тогтооно. Ажлын эхлэх болон дуусах цаг нь ээлжийн графикаар тодорхойлогдоно.
2. Засан хүмүүжүүлэх болон шоронд ял эдэлж буй хоригдлуудын гүйцэтгэж байгаа ажлууд нь ажлын цагийг уртгасан хэлбэрт ордог. (өдөр болгон тогтмол цагаар ажилладаггүй. нэг өнжөөд 24 цаг ч юм уу ажилладаг гэсэн утгатай)
3. Ялтнуудын цалинтай ажил хийлгэхэд цаг нь нийт ажлын цагаар тооцогдоно. Засан хүмүүжүүлэх байрны захиргаа нь ажлын цагийг тооцож гаргана. Хэрэв ажил гүйцэтгэхээс байнга зайлсхийвэл, засан хүмүүжүүлэх байгууллагын захиргааны шийдвэрээр ялтны нийт ажлын цагаас хасна. Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын шийдвэр нь шүүхэд гомдол болон очиж болно.
4. Ажил хийдэг хоригдлууд жил бүр төлбөртэй амралт авна. Хүмүүжүүлэх колонд хорих ял эдэлж буй ялтан ажлын 18 өдөр, засан хүмүүжүүлэх байгууллагад хоригдож буй ялтан 12 ажлын өдрийн амралт (төлбөртэй) авах эрхтэй.

108 дугаар зүйл

1. Мэргэжилгүй ялтнуудад анхан шатны мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн бэлтгэл олгох ажлыг засан хүмүүжүүлэх газар зохион байгуулна. Мэргэжил эзэмшсэн ялтнууд засан хүмүүжүүлэх байранд болон суллагдсанахаа дараа ч тэндээ ажиллаж болно.
2. Тахир дутуугийн 1, 2-р группт байдаг ялтнууд, 60-аас дээш насны эрэгтэй мөн 55-аас дээш насны эмэгтэй ялтнуудыг өөрсдийнх нь хүсэлтээр холбогдох мэргэжлийн сургалтанд хамрагдаж болно.
3. Ялтнуудыг анхан шатны мэргэжлийн боловсролын сургалтанд хамруулахдаа тэдний хүмүүжиж буй зэргийг харгалзан үзнэ.
4. Анхан шатны мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах ажлыг гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу явуулна.
5. Засан хүмүүжүүлэх байгууллага нь ялтнуудын дээд мэргэжлийн боловсрол эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.
6. Бүх насаараа хоригдож буй ялтнууд шууд үйлдвэр дээр мэргэжил эзэмшинэ.

3. ХБНГУ

Дээр үед хоригдлын хөдөлмөр нь зөвхөн хүнд биеийн хүчний ажил байсан бөгөөд энэ нь нэг талаас ял шийтгэл мэт ойлгогддог, доромжлол, гутамшигтай, дарлуулсан байдалтай байсан. Харин үйлдвэржсэн энэ эрин үед, ялтны хямдхан ажлын хөлсийн улмаас шорон маш сайн үйл ажиллагаатай, ашигтай гар үйлдвэрлэл (мануфактур) болж хувирсан. Гэвч хөдөлмөр хувийн аз жаргал, баян чинээлэг амьдрал, нийгэмд байр суурь эзлэхэд хүргэнэ гэсэн бодрол хоригдлын хувьд онол хэвээр үлдсэн. Бага цалин хөлс, албадан ажиллах, маш муу ажлын нөхцөл шоронгийн гар үйлдвэрлэлийн өдөр тутмын дүр төрх юм.

Ялтны хөдөлмөр эрхлэлт эргэн нийгэмшүүлэх зорилготой

ХБНГУ-д 2-р зүйлийн 1 дэх хэсэгтээ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн зорилго нь эргэн нийгэмшүүлэхэд оршино” гэж тусгасан **Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль** (ШШГХ) (дэлгэрэнгүйгээр: “Эрх чөлөөний шийтгэлийг гүйцэтгэх болон эрх чөлөөг хасаж сайжруулах, бататгах үндсэн журмын тухай хууль”) 1977.01.01-ний өдрөөс эхлэн мөрдөгдөж байна. Иймээс шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн дан ганц зорилго нь ялтныг эргэн нийгэмшүүлэхэд оршино. Энэ нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийг зохион байгуулахад ерөнхийд нь болон нэг бүрчлэн баримтлах эрхэм дээд чиг шугам юм. Хоригдлуудад эргэн нийгэмших арга хэмжээнд үл хамруулж болохгүй, түүнд үүнийг албадан тулгаж болохгүй. [Feest 1990]

Уг хуулийн хэллэг нь нилээн оновчтой, нарийн ойлголтыг илэрхийлдэг. Шийтгэгдсэн хоригдол хамгийн оройтсондоо гэхэд шоронгоос суллагдах өдөр хүртлээ нийгмийн хариуцлага хүлээж, шийтгэлгүй амьдрахад бэлтгэгдсэн байх ёстой. Ингэснээр, уг хуулийн 2-р зүйл нь зорилгоос гадна үүргийг давхар зохицуулж байгаа юм.

Шоронгийн өдөр тутмын амьдралын цөм нь хөдөлмөр юм. Энэ нь эргэн нийгэмшүүлэхэд шийдвэрлэх биш юмаа гэхэд нэгэн чухал хэрэгсэл. Хөдөлмөр амьдралыг амьдрах утга учиртай болгодог. Ихэнх судлаачид ингэж үздэг.

Хөдөлмөрийн болон мэргэжлийн сурган хүмүүжүүлэх арга хэмжээнүүд нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Уг хуулийн 37-р зүйлийн 1 дэх хэсэгт тусгагдсан хөдөлмөрийн эмчилгээний ажил, хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалт нь ялангуяа суллагдсаны дараа хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах, дэмжих, чадавхитай болгох зорилготой. Хоригдол хөдөлмөр эрхлэх нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд засан хүмүүжүүлэх чухал арга хэмжээ юм. Уг хуулийн 41-р зүйл, Үндсэн хуулийн 12-р зүйлд шийтгэгдсэн хоригдол хөдөлмөр эрхлэх үүрэгтэйг зааж өгсөн. Үүгээр мөрдөн байцаагдаж байгаа хоригдлоос ялгаатай. Хөдөлмөрийн хувьд эдийн засгийн үр ашигтай ажил байх ёстой.

Үндсэн хуулийн 12-р зүйлд тусгагдсан текстийг үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэх үүрэг нь албадан хөдөлмөр эрхлэлт гэж харагдах талтай. Гэвч судлаачид дээрх хуулийн 41-р зүйлд тусгагдсан хөдөлмөр эрхлэх үүргийг засан хүмүүжүүлэх арга хэмжээ гэж тайлбарладаг. Хууль нь ч мөн ийм юм. Шоронгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн дүнд хоригдол нь тогтмол ажил хийх, суралцах, хөдөлмөрт дуртай болоход дасан зохицох ёстой. Гэхдээ энэ нь дургүй ч гэсэн ямар ч ажлыг хамаагүй хий гэсэн үг биш ээ. Ялтны чадавхи, сурц, хүслийг харгалзан үзэх нь зүй. Энэ талаас нь үзвэл шоронгийн хөдөлмөр олон талтай, сонголт өргөнтэй байх шаардлага гарч ирнэ. Цаашилбал, нэгэн хэмийн (монотон) үйлдвэрийн ажил хөдөлмөрийн баяр бахдал төрүүлдэггүй гэдгийг анхааран үзэх шаардлагатай.

Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс

Хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуулийн 43-р зүйлээр зохицуулдаг. Энэ журам нь ШШГХ тогтоогч шоронгийн хөдөлмөрийг чөлөөт эдийн засгийн хөдөлмөртэй аль болох ойртуулахаар зорьсон болон Үндсэн хуулиар тогтоосон хоригдлын хөдөлмөрийг эргэн нийгэмшүүлэх арга хэмжээ гэдгээр нь бүтэц, зохион байгуулалтаар хангахад шийдвэрлэх үүрэгтэй.

Хууль тогтоогч хөдөлмөр эрхлэх үүргийг хангахдаа шоронгийн гаднах шиг ажилдаа тохирсон цалин хөлс авч байхаар зохицуулсан. Ингэснээр ШШГХ-ийн 43-р зүйл нь хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс авах эрхийг бататгаж өгсөн. Гэхдээ тарифаар цалинжих,

нийгмийн даатгалд хамрагдах эрхгүй. Хөдөлмөрийн хөлсийг бүх хүний дундаж хөдөлмөрийн хөлсний 5%-тай тэнцүү байхаар тогтоосон. Сүүлд өсгөн тогтоохоор анх батлагдсан ч Үндсэн хуулийн цэц (1998) эргэн нийгэмшүүлэх зарчмын талаасаа үндсэн хууль зөрчиж байна гэж үзэх хүртэл нэмэгдээгүй юм. Ингээд хууль тогтоогч уг хэмжээг **9%** байхаар шинэчлэн тогтоосон.

Хоригдлын хөдөлмөрийн мэргэжлийн сургалт

Мэргэжилгүй хоригдол шоронд мэргэжил эзэмших боломжтой. Энэ нь ихэвчлэн хүүхдийн засан хүмүүжүүлэх хориход байдаг. Мэргэжлийн сургалтыг мэргэжлийн ангиллын “боловсролгүй туслах хүч” гэдэгт хамаардаг хоригдлуудад явуулдаг. Мэргэжилтэй хоригдлуудын хувьд, олж авсан мэргэжлийн мэдлэгийг нь өргөжүүлэх, хадгалах зориулалттай мэргэжил дээшлүүлэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг. Эдгээр мэргэжлийн сургалтуудад хоригдлуудын дунд боловсролын төвшин хангалтгүй байдаг учраас тодорхой хязгаарлалтыг оруулсан байдаг.

Германы шоронгуудад сургадаг үндсэн мэргэжлүүд гэвэл: **цэцэрлэгч, төмрийн дархан, мужаан, будагчин/лакчин, тогооч, үйлдвэрийн механикч, барилгачин**. Үргэжлэх хугацаа нь 2 жил. Мэргэжилтэй ажилчны гэрчилгээ олгодог. Зарим тохиолдолд, ял эдлэх хугацаандаа багтаан мастерын курсэд хамрагдаж, шалгалтыг нь өгөх бололцоо байдаг.

ШШГХ-ийн 44-р зүйлд зааснаар, хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн сургалтыг адилтган үздэг. Ингэснээр сургалтанд хамрагдах хугацаандаа ялтан хөдөлмөрлөх үүргээс чөлөөлөгддөг. Сургалтын стипенд нь хөдөлмөрийн хөлстэй ижил хэмжээтэй байдаг. Ингэж мэргэжлийн сургалтыг хөдөлмөртэй адилтган тохирсон мөнгө төлдөг.

Хорихын хөдөлмөрийн болон үйлдвэрлэлийн явцын зохион байгуулалт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь ажиллах хүсэл эрмэлзэл бүхий ялтан бүрт эдийн засгийн үр ашигтай хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл бололцоог хангасан зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах үүрэгтэй. Эдийн засгийн үр ашгийн талаар хуулинд тодорхой заагаагүй. Ажлын байр бий болгох хорихын үүрэг нь үнэндээ байгаа нөөц бололцоондоо тааруулан хэрэгжих боломжтой. Эдийн засгийн уналтын үе (хямрал)-д жишээ нь, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас “бүрэн ажилд хамруулахыг” шаардах хэцүү юм.

Саксон муж улсын хувьд, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн байдал, түүний үнэ цэнэ нь бараа, үйлчилгээ худалдан авах эрхэд тусгалаа олсон байдаг. Энэ улсад төрийн байгууллага хорихоос ажил үйлчилгээ авахаар бол төндэр зарлах үүргээс чөлөөлөгдөх эрхтэй. Эсрэгээрээ, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага бизнесийн байгууллагатай уралдаант шалгаруулалтанд оролцож болохгүй.

Хоригдлын хөдөлмөрийн функциональ төвшингүүд

Хөдөлмөрийн болон үйлдвэрлэлийн явцын зохион байгуулалтыг хөдөлмөрийн зорилгоос хамааруулан доорхи функциональ төвшингүүдэд хувааж үзнэ:

- Хоригдлуудыг өөрийн цехэд ажиллуулах

Хорихын өөрийн хангамж болох хувцас, хэрэглээний зүйл, хүнсний бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх цех. Мөн угаалга, цэвэрлэгээ болон засварын ажил байж болно. ШШГХ-ийн 41-р зүйлд заасны дагуу ялтан иймэрхүү туслах ажлыг 3 сар хүртлэх хугацаагаар хийх үүрэгтэй, өөрийн зөвшөөрснөөр үүнээс хэтэрч болно. Өөрийн цехүүд орлого олохгүй боловч зардал хэмнэдэг. Зардал нь хөдөлмөрийн захиргаанд хамаардаггүй, харин эдийн засгийн захиргаанд хамаардаг. Хоригдлын хөлсийг ямар газарт ажилласнаас үл хамааран зөвхөн хөдөлмөрийн захиргаанаас олгодог.

- Хоригдлуудыг өөрийн үйлдвэрт ажиллуулах

Өөрийн үйлдвэр гэж хорихын захиргаанаас байгуулан удирддаг, хорихын хашаан дотор байрладаг гар үйлдвэрлэл, юмуу аж үйлдвэрийг хэлдэг. Үйлдвэр нь бусад яам, төрийн байгууллагыг оролцуулан зөвхөн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэрэгцээг хангаад зогсохгүй чөлөөт зах зээлд бүтээгдэхүүнээ борлуулахаар оролддог үйлдвэр юм. Өөрийн үйлдвэрүүдийн тоног төхөөрөмжүүд ихэнхдээ хуучирсан байдгаас бүтээмж нь хязгаарлагдмал, ажиллах хүч нь байнга солигдож байдаг, мэргэжлийн биш ажлын байранд томилогддог, хязгаарлагдмал ачаалалтай байдаг. Өөрийн үйлдвэр нь хорих шигээ дотоод албадлагын шинжтэй зохион байгуулагдсан. ШШГХ-ийн 149-р зүйлд заасны дагуу, хорихууд ийм төрлийн аж ахуйнуудаа аль болох өргөтгөхийг эрмэлздэг. Нэг давуу тал гэвэл, өөрийн үйлдвэрийн хөдөлмөрийг компанитай харьцуулахад илүү олон талт, сонирхолтой зохион байгуулах боломжтой. Мөн сургалт явуулахад ч илүү тохиромжтой. Өөрийн үйлдвэр дэх ажлыг тухайн салбараас ирсэн мэргэжлийн мастерууд хянадаг.

Хойд-райн-Баруун-хүрхрээ (Нордрайн-Вестфаллен) муж улсын хувьд, хорихын өөрийн үйлдвэрт **модон эдлэл, төмөр эдлэл, хэвлэх, ном хавтаслах үйлдвэрүүд** ажиллуулдаг.²⁷

- Хоригдлуудыг хувийн үйлдвэрт ажиллуулах

Хоригдлууд харгалзагчийн хяналт дор хувийн үйлдвэрүүдэд ажилладаг. Энд хоригдол ажиллуулж байгаа компаний эзэн эдийн засгийн эрсдлээ үүрдэг, харин хорихын захиргаа биш. Хорихын захиргаанаас хоригдол ажиллуулах зөвшөөрөл авсан компаний эзэн болон тухайн үйлдвэрт ажиллах зөвшөөрөл авсан хоригдол аль аль нь ажлын журмыг мөрдөх үүрэгтэй. Ийм төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт өмнөхтэйгээ харьцуулахад одоо гэмт хэрэгтнийг сурган хүмүүжүүлэх ажиллагаанд маш их эрэлттэй байгаа. Хөдөлмөрийн хувьд, түргэн сурах боломжтой, амархан хянаж болох, тооны хувьд яг таг тоолох боломжтой ажил байдаг. Энэ нь хөдөлмөрийн чанарт төдийлэн анхаардаггүй ажил гэсэн үг. Ийм төрлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн дутагдалтай тал нь гэвэл, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл сургалтанд голлон анхаарсан байх шаардлага орхигддог.

- Хоригдлуудыг өөрийн үйлдвэрт хувийн аж ахуйн хэлбэрээр ажиллуулах

Ийм үйлдвэр нь голцуу хязгаарлагдмал хариуцлагатай компаний хэлбэртэй байдаг. Төр тодорхой хувийг нь эзэмшинэ. Энд чөлөөт эдийн засгийн ертөнцтэй ижил шахуу хөдөлмөрлөх боломж олгодог. Ингэснээр хоригдлуудыг нийгэмшүүлэхэд илүү дөхөмтэй, гэхдээ харуул-хамгаалалтын нөхцлүүдийг хангасан байх шаардлагатай.

²⁷ Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт (www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/Justizvollzug/Gefangenenarbeit_1/index.php)

- Хоригдлуудыг чөлөөт хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллуулах
ШШГХ-ийн 39-р зүйлд заасны дагуу, хоригдол хорихын гадуур хөдөлмөр эрхэлнэ. Урьдчилсан нөхцөл нь ялтан чөлөөт явагч байх ёстой. Тэр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлтэй холбоотой багахан хэмжээгээр хорогдуулсан тухайн ажлын байрны тарифт цалинг ажлын хөлсөнд авдаг. Хоригдол ердийн нийгмийн даатгалын үүрэг хүлээнэ. Гэхдээ олсон орлогоо бүрэн захиран зарцуулах эрхгүй, суллагдах хүртэл нь түүнийг хорих мэдэлдээ байлгадаг.
Энэхүү чөлөөт хөдөлмөрийн харилцаанаас гадна “жинхэнэ бус чөлөөт явагч” гэж бас байна. Ийм хоригдол хорихын гадуур хөдөлмөр эрхлэх боловч нийгмийн даатгалын харилцаанд ордоггүй. Үр дагавар нь, ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлсийг бүтнээр нь хориход шилжүүлнэ, харин хорих нь хоригдолд оногдох хөлсийг олгодог. Энэ тохиолдолд хорих хоригдлыг газар дээр нь харгалзах ёстой.

Мекленбург-Форпоммерн муж улсын Хуульзүйн яамны мэдээгээр, 2006 онд нээлттэй шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн 33 хоригдлыг хорихоос гадуур ажиллуулж, улсын санд 363 000 еврогийн орлого оруулжээ. 2007 оны эхний хагас жилд 126 хоригдлын хувьд энэ үзүүлэлт 206 000 евро байсан байна.²⁸ Тус муж улс нь 2006 онд хоригдлуудын **хөдөлмөрийн хөлс, сургалтын стипенд, ажилгүйдлийн даатгал болон халаасны мөнгө** (хүндэтгэх шалтгаанаар ажиллаагүй хоригдолд олгодог)-нд нийтдээ **3.2 сая евро** зарцуулсан байна.²⁹

- Хөдөлмөрийн эмчилгээний арга хэмжээнүүд
Эдийн засгийн үр ашигтай хөдөлмөр эрхлэх чадамжгүй, мэргэжлийн сургалт, эсвэл дунд боловсрол эзэмшүүлэх боломжгүй хоригдлуудад эмчилгээ-засан хүмүүжүүлэх хөшүүрэг чухал байдаг. Хөдөлмөрийн эмчилгээний арга хэмжээнүүд болох хоригдлыг дэгийн дагуу өдрийг өнгөрөөхөд дасгах, тодорхой амжилтын амтыг мэдрүүлэх, гараар ажиллахыг зааж сургах, өөрийн ухамсрыг бэхжүүлэх, хүндэтгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдол өгдөг. Байнгын хөдөлмөр эрхлэлтэд хүргэхийг оролдох нь хүүхдийн хориход шаардлагатай бөгөөд олон талт хандалт хэрэгтэй. Хойд-райн-Баруун-хүрхрээ (Нордрайн-Вестфаллен) муж улсын хувьд, хөдөлмөрийн эмчилгээний чиглэлд голцуу бэлэг дурсгалын зүйлс үйлдвэрлэдэг.³⁰

4. БНСУ

БНСУ -ын хорихын байгууллагуудыг Хууль зүйн яам мэргэжил арга зүйн удирдлагаар ханган ажилладаг. БНСУ-ын Эрүүгийн хуулийн 3 дугаар бүлэгт ял шийтгэлийн талаар хуульчилсан байдаг. Хуулийн 41 дүгээр зүйлд дараах ял шийтгэлийн төрлүүдийг хуульчилсан байна. Үүнд:

1. Цаазаар авах
2. Хорих
3. Ажил хөдөлмөр хийлгэхгүйгээр хорих

²⁸ “Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт: Шорон дахь үйлдвэрлэл” нийтлэл (http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/gefangenenarbeit_aid_69175.html)

²⁹ “Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт: Шорон дахь үйлдвэрлэл” нийтлэл (http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/gefangenenarbeit_aid_69175.html)

³⁰ Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт (http://www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/Justizvollzug/Gefangenenarbeit_1/index.php)

4. Зэрэг дэв хасах
5. Мэргэжлийн зэрэг хасах
6. Торгууль
7. Албадан саатуулах буюу баривчлах
8. Бага хэмжээний торгууль ногдуулах
9. Анз төлөх

Хорих болон ажил хөдөлмөр хийлгэхгүйгээр хорих, бүх насаар нь хорих, тодорхой хугацаагаар хорих зэрэг ял нь 1 жилээс 30 жил хүртэл байдаг. БНСУ-ын ялтны эрх зүйн байдал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг эрүүгийн хууль болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиараа нарийвчлан зохицуулаагүй байна. Хууль зүйн яамнаас баталсан дүрэм, журмуудаар нарийвчлан зохицуулсан байдаг. Ерөнхийдөө хорих байгууллага болон хоригдлуудын эрх зүйн байдлыг дараахь хууль тогтоомжуудаар зохицуулдаг байна. Үүнд:

1. Хууль зүйн яамны тухай хууль
2. Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль
4. Ялын гүйцэтгэл болон ялтны эрх зүйн байдлын хууль /2010-12-30/
5. Хорих байгууламжийн тухай журам
6. Харгалзагчийн үзлэг шалгалт хийх журам
7. Ялын гүйцэтгэл болон ялтны эрх зүйн байдлын хуулийг хүчин төгөлдөр болгох зарлиг /2010-12-30/
8. Ялын гүйцэтгэл болон ялтны эрх зүйн байдлын хуулийг хэрэглэх журам /2010-05-31/

Ялын гүйцэтгэл болон ялтны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 2 дугаар зүйлд ялтан гэж “хорих, цагдан хорих болон ажил хөдөлмөр хийлгэхгүйгээр хорих, урьдчилан хорих шүүхийн шийдвэр авсан тэрхүү ял нь батлагдсан хүн болон мөнгөн торгуулиа төлж дуусгаагүй ажлын байранд ажиллах шийдвэр хүлээн авсан этгээдийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байна.

Шүүгдэж буй этгээд гэж гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн болон шүүгдэгчээр баривчлагдсан эсвэл цагдан хорих шүүхийн шийдвэр хүлээн авсан этгээдийн хэлнэ гэжээ. Тус хуулийн 2 дугаар бүлгийн 11 дүгээр зүйлд зааснаар ялтнуудыг дараахь төрлийн хорих байгууламжид хорих ял эдлүүлнэ.

1. 19-өөс дээш насны ялтан: Шорон
2. 19 нас хүрээгүй ялтан: Хүүхдийн хорих
3. Шийдэгдээгүй хоригдол: Саатуулах төвд
4. Цаазаар авах ял авсан этгээд: Шорон болон саатуулах төвд. Энэ тохиолдолд тодорхой ангиллын стандартыг хууль зүйн яамны дүрэм, журмаар зохицуулна.

Ялтны хөдөлмөр эрхлэлт

Ялын гүйцэтгэл болон ялтны эрх зүйн байдлын хуулийн 4 дүгээр бүлэгт ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зохицуулсан байдаг. Ялтанд ногдуулах ажил нь эрүүл чийрэг амьдралд эргэж очиход туслах зорилгоор ур чадварыг сайжруулах, ажиллах хүсэл сонирхлыг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдсэн байна. Хорихын дарга ялтанд хийх ажлыг оноохдоо нас, ялын хугацаа, эрүүл мэндийн байдал, ур чадвар, зан ааш, сонирхол, ажил байдлын намтар, ирээдүйн амжиргаа, болон ялтны нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх ёстой.

Ялтан нь өөрт ногдох ажил, үүргийг гүйцэтгэх үүрэгтэй. Хорихын дарга нь ажил хөдөлмөр

хийлгэхгүйгээр хорих болон урьдчилан хорих шүүхийн шийдвэртэй этгээдэд өргөдөл заасан ажлыг ногдуулж болно. Хорихын дарга нь ялтны эрүүл амьдралд эргэж ороход, ур чадвараа сайжруулахыг хөхиүлэн дэмжих зорилгоор шаардлагатай гэвэл гадны үйлдвэрт ажиллуулах эсвэл хорих байгууламжийн дотор зохион байгуулж гадны үйлдвэрийн ажлыг хийж болно.

Энэхүү гадны үйлдвэрийг сонгон авах стандартад холбогдох шаардлагатай зүйлийг хууль зүйн яам шийдвэрлэнэ. Мөн хорихын дарга ялтны ур чадварыг сайжруулах, дээшлүүлэх үүднээс хөдөлмөрийн мэргэжлийн сургуулийг байгуулж болно. Хорихын дарга ялтаны мэргэжлийн сургуульд шаардлагатай гэж үзвэл гадны байгууллага, үйлдвэрт мэргэжлийн сургалтыг хийлгэж болно. Мэргэжлийн сургуульд холбогдох шаардлагатай зүйлийг хууль зүйн яам шийдвэрлэнэ.

Ялтан нь амралтын өдөр, хагас сайн өдөр болон олон нийтийн амралтын өдөр ажиллахгүй. Ялтаныг дараах тохиолдолд ажлаас чөлөөлнө.

- Гэр бүл болон хань ижлийн хамаатан, ойр дотны хүн нас барвал 2 хоног
- Аав ээж болон хань ижлийн нас барсан өдөр 1 өдөр /Хэрэв ялтан ажлаа хийхийг хүсвэл ажиллуулж болно/
- Гэмтэл бэртэл, өвчин, ажлаа хийхэд саад болохүйц нөхцөл байдал үүсвэл түүнийг арилах хүртэл ажлаас чөлөөлж болно.

Ялтны хийсэн ажлын хөдөлмөрийн хөлс нь улсад орно. Хорихын дарга ялтны ажиллах хүсэл сонирхлыг хөгжүүлэх, эрүүл амьдралд эргүүлэн оруулах зорилгоор хууль зүйн яамны сайдын тогтоосны дагуу ажлыг дуусгах, ажлын үр дүн, хүмүүжлийн үзүүлэлт болон бусад нөхцөл байдлыг харгалзан ялтанд ажлын шагнал урамшуулалыг олгож болно. Ажлын шагнал урамшууллыг нь суллахад нь өгч болно. Ялтан өөрөө гэр бүлийн амьдралаа туслаж дэмжих, соён гэгээрэх, эрүүл амьдралд эргэн орох зорилгоор шаардлагатай гэвэл суллахын өмнө бүгдийг болон зарим хэсгийг авч болно. Хэрэв ялтан нь ажлын байр болон мэргэжлийн сургалтын явцад болон түүний улмаас нас барвал ялтны хөдөлмөрийн шагнал урамшуулалаар авсан мөнгийг өв залгамжлагчид өгнө.

5. Япон улс

Япон улсын 1882 онд батлагдсан Эрүүгийн хуулийн агуулгын үндсэн үзэл санаанд Францын адил төсөөтэй хуулийн үзэл санаа тусгагдсан байна. Харин одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Эрүүгийн хуулинд 20-р зууны эхэн үед Герман улсад хэрэглэгдэж байсан зохих хуулийн агуулгыг тусган баталжээ. Дэлхийн 2-р дайны дараа Япон улс өөрийн орны эрүүгийн хууль тогтоомжиндоо үндэсний онцлогоо тусгасан дорвитой өөрчлөлтүүдийг удаа дараа хийсэн байна.

Япон улсын шоронгийн тухай хууль 1908 онд батлагдан зохих нэмэлт өөрчлөлт орсоор шинэ зуунтай золгож байгаа ажээ. Мөн 1950 онд “Суллагдасдад тусламж үзүүлэх тухай”, 1958 онд “Насанд хүрээгүй ялтны ялыг эдлүүлэх байгууллагын тухай” хуулиуд батлагдан үйлчлэх болов. Түүнчлэн “Шоронгийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндсэн зарчим”, “Ялтныг ангилах тухай товч удирдамж” нэртэйгээр зохих дээд байгууллагын баталсан эрхийн актууд нь ял эдлүүлэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтанд хамаарагддаг байна.

Япон улсын эрүүгийн ял нь:

1. Бага хэмжээний торгууль
2. Торгууль
3. Эрүүгийн баривчилгаа
4. Албадан болон албадан хөдөлмөрлүүлэхгүйгээр хорих

5. Цаазаар авах гэсэн төрлүүдтэй байдаг

Торгууль бол хамгийн өргөн хэрэглэгддэг ялын төрөл юм. Нийт шийтгүүлэгчдийн 90 хувь нь торгуулийн ялд хамаарагддаг байна. Энэ нь нэгд: авто замын осол зөрчилтэй холбогдсон гэмт хэрэг их гардаг, хоёрт: богино хугацааны хорих ялыг аль болох цөөн оногдуулах эрмэлзлэлтэй байдаг зэргээр тайлбарлагдана.

Эрүүгийн баривчилгаа бол хор хохирлоор бага гэмт хэрэг үйлдэгчдэд 1-30 хоногийн хугацаагаар оногдуулна. Албадан буюу албадан хөдөлмөрлүүлэхгүйгээр хорих ялыг 1 сараас 15 жил, эсвэл бүх насаар нь хорихоор оногдуулдаг. Бүх насаар нь хорихоор ял оногдуулдаг гэх боловч тэр нь харьцангуй ойлголт юм. Хэрэв бүх насаараа хорих ялаар шийтгүүлэгчид 10 жил хорих ял эдлэх ба хүмүүжиж чадсанаа харуулсан тохиолдолд тэднийг хугацаанаас нь өмнө тэнсэн суллаж болдог байна.

Япон улсын ял эдлүүлэх байгууллагын бүтцэд урьдчилан хорих, баривчлах байр, насанд хүрэгчдийн болон насанд хүрээгүйчүүдийг хорих байгууллага багтана. Японы ял эдлүүлэх байгууллага нилээд төвлөрсөн байдалтай боловч нарийвчилсан ангилалтай байдаг. Хорих ялаар шийтгэгдсэн бүх хоригдол эхлээд ангилан хуваарилах төвд ирдэг. Дараа нь тэднийг доорхи байдлаар хуваарилан ялыг нь эдлүүлдэг байна. Үүнд:

1. Бага, багавтар хэмжээний гэмт хэрэг үйлдэгсэд
2. Гадаадын иргэд
3. 8-аас дээш жил ял эдлэх хүмүүс
4. 20 хүртэлх насны залуучууд
5. Сэтгэл мэдрэлийн болон бусад өвчнөөр өвчлөгсөд, биеийн эрүүл мэндээр сул дорой хүмүүсийг тус тусд нь байлгаж ял эдлүүлдэг.

Японд хоригдлыг хүмүүжүүлэх үндсэн хэрэгсэл нь биеийн хүчний хөдөлмөр гэж үздэг. Хоригдлын хөдөлмөрийг зохион байгуулах эрх зүйн үндэс нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж бөгөөд “Шоронгийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндсэн зарчим”, “Албадлагын журам” гэх мэт дэгүүдээр зохицуулагдана. Хоригдлууд нь доор дурьдсан хоёр төрөлд хуваагдан ажиллана.

- 1-рт. Аж үйлдвэрийн салбар, ял эдлүүлэх байгууллага хоорондын хамтарсан холбооны гэрээний дагуу гутал, цүнхний гэх мэт үйлдвэрт 25 хувь нь ажилладаг
- 2-рт. Улсын гэрээтэй хувийн компанид худалдааны бараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх үйлдвэрт 75 хувь нь ажилладаг байна. Хоригдлууд өдөрт 8, долоо хоногт 40 цаг ажилладаг. Өглөө, өдөр 15 минутын амралттай бөгөөд өдрийн хоол 40 минутын амралттай

Хөдөлмөр эрхлэлтээс олсон орлого үндэсний сан руу ордог. Цалингүй ажиллана гэсэн үг. Гэхдээ ажлын төрлөөс хамаарч бага зэргийн тэтгэмж хуримтлагдана. Энэ нь ойролцоогоор 3500 иен байна цаашид нэмэгдэнэ. /1994 оны хувьд 35 доллар байсан/ Энэ мөнгийг суллагдахад нь өгөх ба зарим хэсгийг өөрсдийнх хэрэгцээнд зарцуулдаг. Мөн хоригдлуудыг аваар осолд орох, бэртэж гэмтэх, амь насаа алдсан тохиолдолд засгийн газраас 1,4 сая иений нөхөн төлбөр олгодог байна.

Хоригдлууд нь маш хатуу чанга дэглэмтэй ажилладаг. Ажил хийж байхдаа хоорондоо ярих, харгалзагч болон өөр хоорондоо нүдээрээ харьцахыг ч хатуу хориглодог. Мөн таван зарчим баримталж ажиллана. Үүнд:

1. Шударга
2. Зарчимтай
3. Найрсаг

4. Тусархаг
5. Талархалтай байх ёстой

Хоригдлуудын дунд хүмүүжлийн ажил зохиохдоо аль болохоор олныг хамарч хавтгайруулахгүй байхыг хичээдэг онцлогтой.

* * *

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль
3. Барилгын салбарт мэргэжилтэй ажилчин бэлтгэх зарим арга хэмжээний тухай Засгийн газрын тогтоол (2009.01.28, №23)
4. Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээ тогтоох түр журам (ШШГЕГ-ын даргын 2008 оны тушаал)
5. МУ-ын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй., А.Лхагва, 2004., УБ

Цахим хаягууд:

- ХБНГУ-ын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль (JuraForum.de)
- Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт (Krimpedia) (<http://www.kriminologie.uni-hamburg.de/wiki/index.php/Gefangenenarbeit>)
- “Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт: Шорон дахь үйлдвэрлэл” нийтлэл (http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/gefangenenarbeit_aid_69175.html)
- Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх <http://www.justiz.sachsen.de/content/900.htm>)
- Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт (http://www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/Justizvollzug/Gefangenenarbeit_1/index.php)
- БНСУ-ын хуулийн лавлах цахим хуудас- <http://law.go.kr/main.html>
- Prison labour in Japan- www.jca.apc.org/cpr/kaido.html
- U.S. Department of Justice
- Federal Bureau of Prisons- www.bop.gov
- General Services Administration, Acquisition Systems Division-www.acquisition.gov
- UNICOR, Federal Prison Industries- www.unicor.gov
- Дерюга Николай Николаевич. Организационно-правовые проблемы занятости осужденных, содержащихся в местах лишения свободы : Дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08 : Хабаровск, 2003 476 с. РГБ ОД, 71:05-12/17
- <http://www.uikodeks.ru/vkodeks/uikodeksru/ygolovno-glava14.html>
- Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации (25-12-1996)

* * *

Хавсралт 1

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ ТУХАЙ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2002-01-10

... 8 дугаар зүйл. Тогтоол гүйцэтгэх газрын чиг үүрэг

...8.2. Баривчлах, хорих ял эдлүүлэх талаар хорих байгууллага дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

...8.2.4.ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлж, эрхэлсэн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр түүнд дадлага олгох;

...120 дугаар зүйл. Ялтны хөдөлмөр, хөдөлмөрийн нөхцөл

120.1.Ялтны хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулна.

120.2.Насанд хүрээгүй болон жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцсэн байна.

120.3.Ялтнаар ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах боловч мэргэжлийн ажил байхгүй нь түүнийг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

120.4.Жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийнхөө хувь нийлүүлсэн, хамтарсан аж ахуйн нэгжид, эсхүл бусад аж ахуйн нэгжтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно.

120.5.Жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг гяндан, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих анги, баривчлах ял эдлүүлэх болон сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих байрны аж ахуйн үйлчилгээнд ажиллуулж болно.

120.6.Чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага зөвхөн өөрийн үйлдвэрлэл дээр, харуул хамгаалалттай нөхцөлд хөдөлмөрлүүлнэ.

120.7.Чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болно.

120.8.Төрийн нууц, цэрэг стратегийн холбогдолтой зэрэг тусгай дэглэм бүхий онцгой объектод ялтан ажиллуулахыг хориглоно.

121 дүгээр зүйл.Ялтны хөдөлмөрийн хөлс

121.1.Ялтанд хийсэн хөдөлмөрийн нь тоо, чанарт тохирсон хөлс олгоно.

121.2.Гэрээний үндсэн дээр ялтан ажиллуулсан ажил олгогч ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг хорих ангийн дансанд шилжүүлнэ.

121.3.Хорих анги ялтныг өөрийн үйлдвэрлэл дээр ажиллуулсны болон энэ хуулийн 121.2-т заасны дагуу шилжиж ирсэн цалин хөлснөөс бүх төрлийн төлбөр суутгал хийж үлдэх хэсгийг ялтны нэрийн дансанд төвлөрүүлнэ.

121.4.Энэ хуулийн 121.3-т заасны дагуу төвлөрсөн цалин хөлсний 10 хүртэл хувийг ялтан сар тутам авч хэрэглэх эрхтэй ба үлдсэнийг суллагдах үед өөрт нь олгоно.

121.5.Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай зөвшилцөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар тогтооно.

121.6.Хорих анги, эсхүл ажил олгогч нь ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг тухайн үеийн үнэлгээ, ханшаар тооцно.

122 дугаар зүйл. Ялтныг харуул хамгаалалтгүй ажиллуулах

122.1.Хүндэвтэр гэмт хэрэгт анх удаа хорих ял шийтгүүлсэн, ялын гуравны нэг хувийг эдэлсэн ялтныг засрал, хүмүүжил, хувийн байдал, ажлын онцлогийг нь харгалзан хорих ангийн дарга прокурортой зөвшилцөн харуул хамгаалалтгүй ажиллуулах тухай шийдвэр гаргаж болно.

123 дугаар зүйл Хүмүүжлийн ажил

123.1.Гэмт хэрэг, түүний нийгмийн хор аюулыг ойлгуулах, хорих ялын зорилгыг хангахын тулд ялтны дунд хүмүүжлийн ажил явуулна.

123.2.Хүмүүжлийн ажлыг ялтны үйлдсэн гэмт хэргийн болон хувийн байдал, нас, хүйс, ял эдлүүлэх дэглэмийг харгалзан ялгамжтай явуулна.

124 дүгээр зүйл. Хүмүүжлийн ажлын хэлбэр, зохион байгуулалт

124.1.Ялтныг эрх зүйн мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн дадлага, мэргэжлийн баримжаа олгох, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх, ардын уламжлалт зан үйлд сургах болон бусад чиглэлээр хүмүүжлийн ажил зохион байгуулна.

125 дугаар зүйл. Хорих анги дахь сургалт

....125.3.Хорих анги нь өөрийн эрхэлж байгаа үйлдвэрлэлийн чиглэлээр ялтанд хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулж болно.

....125.4.Хөдөлмөрийн дадлага олгох сургалтад ялтныг сайн дурын үндсэн дээр хамруулна.

126 дугаар зүйл. Ялтныг урамшуулах

126.1.Хорих ангийн дэг журмыг чанд сахиж, хөдөлмөрлөх үүргээ амжилттай биелүүлж байгаа ялтныг хорих ангийн даргын шийдвэрээр дараахь хэлбэрээр урамшуулна.

126.1.1.хөдөлмөрийн нөхцлийг өөрчлөх;

126.1.2.урьд оногдуулсан сахилгын шийтгэлийг хугацаанаас нь өмнө арилгах;

126.1.3.энэ хуульд заасны дагуу шагналын хоног олгох.

126¹дугаар зүйл. Хорих ял эдлэхээс хугацаанаас нь өмнө тэнсэн суллах, дэглэм бууруулах, гянданд хорих ялыг хорих ангид эдлүүлэхээр буюу хорих ангид эдлэх ялыг гянданд хорих ялаар солих тухай санал гаргах

...126¹.2.Хорих ялын хоёрны нэгээс доошгүй хувийг эдэлсэн, сахилгын зөрчил гаргаж байгаагүй, хөдөлмөрлөх үүргээ амжилттай биелүүлж урамшуулагдаж байсан ялтны ял эдэлж буй дэглэмийг бууруулах тухай саналыг хорих ангийн дарга прокурорт гаргах ба прокурорын дүгнэлтийг үндэслэн шүүх шийдвэрлэнэ.

Хавсралт 2**ЯЛТНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙН НОРМ, ХӨЛСНИЙ ҮНЭЛГЭЭ ТОГТООХ ТҮР ЖУРАМ**

(Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2008 оны А08 дугаар тушаалын хавсралт)

1. Ялтны ажлын хөлсний нэгдсэн жишиг тогтоож цалинжуулах, шаардлагатай зардлын эх үүсвэр бүрдүүлэх, улс болон иргэдэд учруулсан хорирлыг төлүүлэх, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журмыг мөрдүүлэхэд энэхүү журмын зорилго нь оршино.

2. Ялтны хөдөлмөрийг Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, норм, норматив, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулах

3. Байгууллага, аж ахуйн нэгж, хувь хүнтэй хорих ангиас ялтан ажиллуулахаар байгуулсан гэрээгээр ажиллах ялтны нэг өдрийн ажлын хөлсний хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харгалзан

а / Хот суурин газарт 4000 төгрөг,

б / Хөдөө орон нутагт 3500 төгрөгөөс доошгүй байхаар тус тус тогтоож, цагийн үнэлгээнд шилжүүлэн олгоно.

4. Гуравдугаар зүйлд заасан ялтны нэг өдрийн ажлын хөлсний үнэлгээг тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээ ханшаар тооцох ба тухай бүр түр журамд дагаж өөрчлөлт оруулна.

5. Хорих ангид ял эдэлж байгаа ялтны ахуйн үйлчилгээ, аж ахуй, үндсэн үйлдвэрлэлийн туслах чанарын бусад ажилд нийт ялтны 8-10 хувь байхаар тогтоож, тэдгээрийн хөдөлмөрийн хөлсөнд хуулийн дагуу ногдох шагналын хоног олгож байх.

6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар болон баривчлах ял эдлүүлэх, цагдан хорих байрны үйлчилгээнд ажиллаж байгаа ялтныг энэ журмын 5 дугаар зүйлд нэгэн адил хамааруулна.

7. Хорих анги, байгууллагын өөрийн үйлдвэрлэл, байгууллагын хувь нийлүүлсэн болон хамтарсан аж ахуйн нэгж дээр ажиллаж байгаа ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг энэ журмын 3 дугаар зүйлд заасан жишгээр тогтооно.

8. Ажил олгогчоос шилжиж ирсэн ажлын хөлсний 30 хүртэлх хувийг ялтанд цалин хөлс болгон тооцон дараах тохиолдолд суутгал хийсний дараа үлдэх цалинг нэрийн дансанд бичилт хийнэ. Үүнд:

- шүүхийн шийтгэх тогтоолд даасан хохирол,
- ял эдэлж байхдаа анги, байгууллагад учруулсан эд хөрөнгийн хохирол

9. Ажлын хөлсний үлдэх хувийг хорих анги ялтныг ажлын байраар хангах, хөдөлмөрийн дадлага, мэргэжлийн баримжаа олгох, үйлдвэрлэлийг өргөтгөх, бүтээн байгуулалтын ажил, ялтантай холбогдон нэмэгдэж гарах шаардлагатай зардал болох / гэрэл цахилгаан, хоол хүнс, хувцас, дулаан, ус, ялтны эрүүл мэндийн даатгал, эм гэх мэт / шууд зардалд зарцуулна.

10. Ялтны нэрийн дансанд төвлөрсөн цалин хөлсний 10 хүртэл хувийг ялтан сар тутам авч хэрэглэх эрхтэй ба үлдсэнийг нь суллагдах үед өөрт нь олгоно.

11. Ялтны хөдөлмөрийн хөлсийг хөдөлмөрийн даамал болон хөдөлмөр цалин хөлсний нягтлан бодогчийн бүртгэл дээр үндэслэн бодож холбогдох тооцоог хийсний дараа ерөнхий /ахлах/ нягтлан бодогч хянан баталж нягтлан бодох бүртгэлд тусгана.

12. Ялтны хөдөлмөр хангалтын мэдээ болон ялтны бодогдсон цалин хөлсний тайланг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газраас тогтоосон маягтын дагуу хорих ангийн хөдөлмөр, цалин хөлс хариуцсан мэргэжилтэн гаргаж сар бүрийн 25-ны дотор Санхүү, үйлдвэр, төлөвлөлт бодлого, зохицуулалтын газарт ирүүлнэ.

* * *

Хавсралт 3

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТОГТООЛ

БАРИЛГЫН САЛБАРТ МЭРГЭЖИЛТЭЙ АЖИЛЧИН БЭЛТГЭХ ЗАРИМ АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ТУХАЙ

2009 оны 1 дүгээр сарын 28-ны өдөр, Дугаар 23, Улаанбаатар хот,

Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол Улсын Засгийн газраас ТОГТООХ нь:

...6. Ялтанд хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх зорилгоор төвлөрсөн

хорих ангиудын дэргэд мэргэжлийн түр сургалт зохион байгуулж ажиллуулахыг Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд Ц.Нямдоржид даалгасугай.

Монгол Улсын Ерөнхий сайд С.БАЯР

Зам,тээвэр,барилга,хот байгуулалтын сайд Х.БАТТУЛГА

* * *

Хавсралт 4

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ЧИГЛЭЛ

Улаанбаатар хот, дүүрэг Баянзүрх:

407 дугаар анги- Төрөл бүрийн оёдолын үйлдвэрлэл

409 дүгээр анги- Тоосгоны үйлдвэрлэл

421 дүгээр анги- Барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл, тахианы аж ахуй

431 дүгээр анги- Барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл

Дарь эхийн 441 дүгээр анги- Барилга угсралтын ажил, ханын материалын үйлдвэрлэл.

Хан-Уул дүүрэг:

401 дүгээр анги- Уран дархан, мужаан, барилгын материалын үйлдвэрлэл

Багануур:

427 дугаар анги- Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, барилгын материалын үйлдвэрлэл, гутлын үйлдвэр, мод бэлтгэл.

Орон нутаг:

Төв аймаг:

403 дугаар анги - Ногоон боржин чулуу олборлолт, боловсруулалт

415 дугаар анги - Шохой чулуу олборлолт, шохойн үйлдвэрлэл

417 дугаар анги - Ойжуулалт, мод үржүүлэг, ойн цэвэрлэгээ, мод, модон эдлэлийн үйлдвэр.

Сэлэнгэ аймаг:

413 дугаар анги- Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, мод бэлтгэл болон боловсруулах үйлдвэрлэл, үр тариа, гурилын үйлдвэр.

433 дугаар анги - Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, мод бэлтгэл болон боловсруулах үйлдвэрлэл, үр тариа, гурилын үйлдвэр.

Хэнтий аймаг дахь 419 дүгээр анги - Тоосгоны үйлдвэрлэл

Говьсүмбэр аймаг дахь 425 дугаар анги - Эсгий, эсгий гутлын үйлдвэрлэл, жоншны үйлдвэрлэл

Өвөрхангай аймаг Хар хорин сум дахь 423 дугаар анги - Үр тарианы үйлдвэрлэл, гурилын үйлдвэр, ойн цэвэрлэгээ

Хөвсгөл аймаг дахь 443 дугаар анги - Чулуун нүүрсний үйлдвэрлэл, мод бэлтгэл

Булган аймаг дахь 439 дүгээр анги - Шохойн чулуу олборлолт, шохой үйлдвэрлэл

Дархан 435 дугаар анги - Барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл, хадлан бэлтгэл

Ховд аймаг дахь 457 дугаар анги - Төмс, хүнсний ногоо тариалалт, барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэл

* * *

Хавсралт 5

Executive Order 11755--Relating to prison labor

Source: The provisions of Executive Order 11755 of Dec. 29, 1973, appear at 39 FR 779, 3 CFR, 1971-1975 Comp., p. 837, unless otherwise noted.

The development of the occupational and educational skills of prison inmates is essential to their rehabilitation and to their ability to make an effective return to free society. Meaningful employment serves to develop those skills. It is also true, however, that care must be exercised to avoid either the exploitation of convict labor or any unfair competition between convict labor and free labor in the production of goods and services.

Under section 4082 of title 18 of the United States Code, the Attorney General is empowered to authorize Federal prisoners to work at paid employment in the community during their terms of imprisonment under conditions that protect against both the exploitation of convict labor and unfair competition with free labor.

Several states and other jurisdictions have similar laws or regulations under which individuals confined for violations of the laws of those places may be authorized to work at paid employment in the community.

Executive Order No. 325A, which was originally issued by President Theodore Roosevelt in 1905, prohibits the employment, in the performance of Federal contracts, of any person who is serving a sentence of imprisonment at hard labor imposed by a court of a State, territory, or municipality.

I have now determined that Executive Order No. 325A should be replaced with a new Executive order which would permit the employment of non-Federal prison inmates in the performance of Federal contracts under terms and conditions that are comparable to those now applicable to inmates of Federal prisons.

NOW, THEREFORE, pursuant to the authority vested in me as President of the United States, it is hereby ordered as follows:

Section 1. (a) All contracts involving the use of appropriated funds which shall hereafter be entered into by any department or agency of the executive branch for performance in any State, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, the Virgin Islands, Guam, American Samoa, the Commonwealth of the Mariana Islands, or the Trust Territory of the Pacific Islands shall, unless otherwise provided by law, contain a stipulation forbidding in the performance of such contracts, the employment of persons undergoing sentences of imprisonment which have been imposed by any court of a State, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, the Virgin Islands, Guam, American Samoa, the Commonwealth of the Mariana Islands, or the Trust Territory of the Pacific Islands.

This limitation, however, shall not prohibit the employment by a contractor in the performance of such contracts of persons on parole or probation to work at paid employment during the term of their sentence or persons who have been pardoned or who have served their terms. Nor shall it prohibit the employment by a contractor in the performance of such contracts of persons confined for violation of the laws of any of the States, the District of Columbia, the

Commonwealth of Puerto Rico, the Virgin Islands, Guam, American Samoa, the Commonwealth of the Mariana Islands, or the Trust Territory of the Pacific Islands who are authorized to work at paid employment in the community under the laws of such jurisdiction, if

(1)(A) The worker is paid or is in an approved work training program on a voluntary basis;

(B) Representatives of local union central bodies or similar labor union organizations have been consulted;

(C) Such paid employment will not result in the displacement of employed workers, or be applied in skills, crafts, or trades in which there is a surplus of available gainful labor in the locality, or impair existing contracts for services; and

(D) The rates of pay and other conditions of employment will not be less than those paid or provided for work of a similar nature in the locality in which the work is being performed; and

(2) The Attorney General has certified that the work-release laws or regulations of the jurisdiction involved are in conformity with the requirements of this order.

(b) After notice and opportunity for hearing, the Attorney General shall revoke any such certification under section 1(a)(2) if he finds that the work-release program of the jurisdiction involved is not being conducted in conformity with the requirements of this order or with its intent or purposes.

[Sec. 1 amended by Executive Order 12608 of Sept. 9, 1987, 52 FR 34617, 3 CFR, 1987 Comp., p. 245]

Sec. 2. The Federal Procurement Regulations, the Armed Services Procurement Regulations, and to the extent necessary, any supplemental or comparable regulations issued by any agency of the executive branch shall be revised to reflect the policy prescribed by this order.

Sec. 3. Executive Order No. 325A is hereby superseded.

Sec. 4. This order shall be effective as of January 1, 1974.

