

МОНГОЛ УЛСЫН ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИСС

**АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ “БЭЛГИЙН ДАРАМТ”  
СЭДВЭЭР ХИЙСЭН СУДАЛГААНЫ УДИРДАМЖ,  
ТАЙЛАН / 2005 ОН /**

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН

## АГУУЛГА

ОРШИЛ .....	3
ТАНИЛЦУУЛГА.....	4

### НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ

#### АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

1. Ойлголт, томъёолол.....	8
2. Хэлбэрүүд .....	9
3. Дарамтлал үйлдэгчид ба хохирогчид.....	9
4. Үр дагавар .....	10

### ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

#### АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ МОНГОЛ УЛСАД

/Хэсэгчилсэн судалгаагаар/

1. АББД-ын талаарх олон нийтийн үзэл хандлага /хураангуй судалгааны дүнгээс/.....	11
2. АББД-ын асуудал дэлгэрэнгүй судалгаагаар.....	14

### ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ

#### АББД-ЫН ТАЛААРХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

1. АББД-нь бэлгийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэл болох нь.....	23
a. Аман хэлбэрээр илэрхийлж буй бэлгийн дарамтлал.....	23
Санал, зөвлөмж.....	27
b. Үйл хөдлөл, бие махбодийн дарамтлал.....	27
Санал, зөвлөмж.....	29
2. Албан тушаалтны эрх хэмжээнд хязгаарлалт тогтоох.....	30
Санал, зөвлөмж.....	32
3. Гомдол барагдуулах механизм.....	33
Санал, зөвлөмж.....	34
4. АББД-аас урьдчилан сэргийлэх бодлого, авах арга хэмжээ.....	35
5. Олон улсын түвшинд баримталж буй эрх зүйн баримт бичиг.....	35

#### САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ .....

Хавсралт 1. Энэтхэг улсын Дээд шүүхээс гаргасан түр журам.....	.....
Хавсралт 2. Филиппины Бэлгийн дарамтлалаас хамгаалах хууль.....	.....
Хавсралт 3. Судалгааны асуулга №1	.....
Хавсралт 4. Судалгааны асуулга №2	.....
Ашигласан материал .....	.....

## ОРШИЛ

НҮБХХ болон ХЭҮК-оос хамтран хэрэгжүүлж буй Монгол Улсын ХЭҮК-ийн чадавхийг дээшлүүлэх төслийн хүрээнд “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал” (АББД)-ын цар хүрээ, эрх зүйн орчин Монгол улсад ямар байгааг илрүүлэх, түүнтэй тэмцэх, таслан зогсоохын тулд энэхүү судалгааны ажлыг хийлээ.

Бэлгийн дарамтлал нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлын нэг тодорхой хэлбэр гэдгийг олон улсын хүрээнд нийтээр хүлээн зөвшөөрч байна. Энэ нь нийгэм эдийн засгийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй үүрэг, жендэрийн асуудалтай холбогдож байна. Бидний хийсэн судалгаагаар Монгол Улсад хоёр хүн тутмын нэг нь аль нэг хэлбэрийн бэлгийн дарамтлалд өртдөг болох нь тогтоогдлоо.

Манай улсад бэлгийн дарамтлалын асуудлаар олон нийтийн дунд ойлголт мэдлэг хангалтгүй, энэ асуудал чухам юу болохыг мэддэггүйгээс өөрсдийгөө хамгаалах мэдлэг чадвараар дутмаг байгаа явдал судалгааны явцад харагдаж байна.

Олон улсын хэмжээнд мөрдөгдөж байгаа үзэл баримтлал, тогтоол шийдвэр тунхаглалуудыг манай улсын нэг ч албан байгууллагууд хэрэглэдэггүй болох нь харагдлаа. Улмаар Үндэсний хууль тогтоомжийн ямар ч заалтанд “ажлын байранд бэлгийн дарамтлалыг хориглох” гэсэн нэрээр ороогүй байгаа нь хүний халдашгүй байх эрх хамгаалалтгүй явж байна гэж ойлгогдохоор байна. Иймд энэ төрлийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, аль болох бие даасан хууль боловсруулж гаргах нь нийгмийн сэтгэл зүйг өөрчлөх, хохирогчийн эрхийг хамгаалах, энэ төрлийн гэмт хэргийг таслан зогсооход чухал хувь нэмэр болно гэдгийг тус судалгааны багийн хамт олон дэвшүүлж байна.

Бидний ажилд тусалсан МҮЭТЗ, ХЗДХЯ, Монголын Сайн дурынхны нийгэмлэг, түүний захирал С. Байгалмаа болон хуульч Л.Жавзмаа, Г.Ганхуяг, ХЭҮК-ын чадавхыг дээшлүүлэх төслийн ажилтан Д.Урантогос, хэвлэл мэдээлэлийн ажилтан Г.Золжаргал, сэтгүүлч Ц.Баярмаа нарт гүн талархал дэвшүүлье.

Бэлгийн дарамтлал нь хүний эрх чөлөөнд халдсан албадлагын шинжтэй, хүлээж авшгүй хүчирхийллийн нэг хэлбэр болохыг бидний хийсэн энэхүү судалгаанаас ойлгож таньж мэднэ гэдэгт эргэлзэхгүй байна.

Судлаачид:

Н.Чинчулуун (МОНЭС-ийн захирал, хуульч)

Б.Алтанчимаг (сэтгэл судлаач, сэтгэл зүйч)

UJIAN  
СУДАЛГААНЫ САН

## ТАНИЛЦУУЛГА

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь хувь хүн болон нийгэмд ихээхэн хохирол учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүдийн нэг юм.

Бэлгийн дарамтлал нь байнга давтагдаж байдаг, нуугдмал, далд хэлбэртэй оршдог,

Хохирогчид нь

- Сэтгэл зүйн болон бие махбодийн хүнд дарамтанд ордог,
- Нэр хүнд, үнэлэмжээ алдахаас сэргийлэн ил гаргадаггүй,
- Хөдөлмөрийн бүтээмж буурдаг,
- Үндэслэлгүй халагдах эсвэл тухайн саналыг хүлээн авахаас өөр аргагүй болдог.

Нийгэмд

- Эрх зүйн зохицуулалт боловсронгуй биш,
- Таслан зогсоох үр дүнтэй механизм бүрэлдэн тогтоогүй байна,
- Шийдвэрлэдэг практик хангалтгүй,
- Энэ асуудлаархи олон нийтийн мэдлэг боловсрол хангалтгүй,
- Бусад олон хүчин зүйл байсаар байна.
- Тухайн асуудлаар хийгдсэн судалгааны ажил ховор,
- Ном товхимол, гарын авлага хомс,
- Нэр томъёоны хувьд ч тогтсон нэр томъёо хэрэглэж заншаагүй байна.

Иймд Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс энэхүү асуудлыг ажлын байранд хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд судалж тогтоохоор төлөвлөсөн юм.

### Судалгааны зорилго:

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд илэрч байгаа бэлгийн дарамтлалын илрэлүүд, гарч буй үр дагаварыг арилгахын тулд эрх зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, үр дүнтэй механизмыг бий болгох, олон нийтийн үзэл хандлагыг өөрчлөхөд чиглэгдэнэ.

### Зорилт:

*Нэгдүгээр хэсэг*

Олон нийтийн үзэл хандлага, ойлголт ямар байгааг тодруулах,  
Бэлгийн дарамт үйлдэгсэд болон өртөгсдийн байдлыг илрүүлэх, цар хүрээг тогтоох,  
Удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ойлголтыг таних байлаа.

*Хоёрдугаар хэсэг*

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын асуудлыг шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлж байгаа одоогийн эрх зүйн зохицуулалтыг судаллаа.

АББД-аас урьчилан сэргийлэх бодлого, авах арга хэмжээг олон улсын түвшинд мөрдөн хэрэгжүүлж байгаа практиктай харьцуулан гаргалаа.

UIN.MN  
УИХ-ЫН  
САНГААНЫ  
САН

- Эрх зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, үр дүнтэй механизм бий болгох САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ
- Олон нийтэд зөв хандлага төлөвшүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээг тусгасан САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ-ийг тус тус боловсрууллаа.

#### **Үйл ажиллагаа:**

Олон нийтийн ойлголт, илрэл, хэлбэрийг тодорхойлох асуулга боловсруулан 1000 хүний дунд судалгаа явуулав. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын асуудал хувь хүний нэр хүндтэй холбоотой эмзэг, нарийн асуудал учраас тэр бүр хүмүүс хариулж өгөхгүй байлаа. Ялангуяа ажлын цагаар, мөн 7 хоногийн эхний өдрүүд зэрэгт асуулгыг авахад илүү их бэрхшээлтэй байв.

Харин цайны цагийг эсвэл ажил тарах цагийг дөхүүлж байгаад харилцан ярилцаж хагас ярилцлага хагас анкетийн аргаар авах нь илүү үр дүнтэй байсан. Мөн гэртээ асуулгад хариулаад ирнэ үү гээд маргааш нь эсвэл тухайн хүний хэлсэн цагт очоод авахад зарим хүний хувьд боломжтой арга байсан.

Өрөөндөө олуулаа буюу 2-оос дээш хүн сууж ажилладаг ажилтан нарын хувьд мөн ярилцаж байгаад асуулгад нухацтай хариулж байв.

Судалгааны явцаас харж байхад хүмүүст ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаар жижиг мэдээлэл өгөөд авахад илүү хялбар байсан.

Мөн фокус группийн ярилцлагын аргаар асуулгад хариулт авах нь хялбар дөхөмтэй цаг хэмнэсэн давуу талтай байв.

Хохирогчдоос мэдээлэл авах зар тавьж мэдээлэл цуглуулсан. Эдгээр мэдээллүүд тооны хувьд цөөн ч бодитой, асуудлыг барьж тууштай шийдэх, баримт нотолгоо болгох тал дээр давуу талтай байв. Сул тал нь мэдээлэл хүлээн авах зарыг сонин бусад хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр цацахад өртөг өндөр. Түүнчлэн утсаар зөвлөгөө авахдаа тусгайлан 1 дугаар гаргаад түүгээрээ зөвхөн мэдээлэл авах журмаар ажиллахгүй бол аль нэг байгууллагын утсыг ашиглахад ажилтан нар нь өөрсдөө гадагш ярина, мөн интернетед холбогдоно гэх мэт гаднаас мэдээлэл өгөх гэсэн хүмүүст бэрхшээл гарсан байж болзошгүй.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын асуудлыг шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлж байгаа одоогийн эрх зүйн зохицуулалтыг судлахын тулд тохиолдлууд дээр группын ярилцлага хийв,

Одоо мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомж болон олон улсын эрх зүйн баримт бичиг, зарим орнуудын эрхийн актуудад дүн шинжилгээ хийж түүвэрлэв,

Өмнө хийгдсэн судалгааны материалуудад дүн шинжилгээ хийв.

АББД-ын талаар хоёр төрлийн эвхмэл хуудас боловсруулав.

Судалгааны дүнг нэгтгэн тайланг бичиж боловсруулав.

#### **Судалгааны түүвэрлэлт, хамрах хүрээ:**

1. Өмнө нь хийгдэж байсан судалгааны материалууд болон дотоодын болон гадаадын хууль тогтоомж, бодлогын шинжтэй ном товхимолыг судалж шинжиллээ.
2. Чанарын судалгааны хүрээнд сурвалжлагын ярилцлага хийхэд удирдах ажилтанууд, хуульчид, үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтанууд, иргэний нийгмийн байгууллагын ажилтанууд тус тус оролцлоо.

3. АББД-ын хохирогчидтой уулзахын тулд олон нийтээс утсаар 11 хүнээс нэр, хаяггүй мэдээлэл авч судалгаандаа ашиглалаа.
4. Олон нийтийн ойлголтыг таних 1000 хүний судалгааг хийлээ. Үүнээс 913 судалгааны анкет хүлээн авч түүвэрлэлээ. Үлдэх Дархан, Сэлэнгэ аймагт явуулсан судалгааны анкет ирээгүй байна.

Олон нийт /Улаанбаатараас/	300 түүвэр
Олон нийт /хөдөө орон нутгаас /8 аймаг/	80 түүвэр
Аймгуудын ЗДТГ /хохирогчийг тандах асуулгаар хөдөө орон нутгаас 8 аймаг/	160 түүвэр
Хохирогчийг тандах асуулгаар /Улаанбаатараас/	533
<b>Нийт</b>	<b>913</b>

#### Судалгааны түүврийн тархаалт:

Улаанбаатар	673
Өвөрхангай	30 түүвэр
Завхан	30 түүвэр
Дархан	30 түүвэр
Сэлэнгэ	30 түүвэр
Өмнөговь	30 түүвэр
Дорноговь	30 түүвэр
Хэнтий	30 түүвэр
Сүхбаатар	30 түүвэр

#### Судалгааны түүврийн сонголт:

Улаанбаатарт хөдөлмөр эрхэлдэг олон нийт	300
Хөдөөд хөдөлмөр эрхэлдэг олон нийт	80
8 аймгийн ЗДТГ-аас	160
УИХ, засгийн газраас	45
Яамдаас	70
4 дүүргийн ЗДТГ-аас	100
Үйлдвэрчний эвлэлээс	60
Хууль хэрэгжүүлэгч санаачлагч	30
Сэтгүүлч	35
ТББ-аас	33

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН

Судалгааны түүврүүд хүйсийн хувьд эрэгтэй эмэгтэй тэнцүү байхаар төлөвлөгдөж байсан боловч судалгааны явцад эрэгтэйчүүд энэхүү судалгаанд ач холбогдол багатай хайнга хандсан. Энэ бол эмэгтэйчүүдийн асуудал гэж үзээд хариулахаас татгалзсан тохиолдууд хот хөдөөд түгээмэл гарсан. Иймд асуулгад хариулсан эмэгтэйчүүдийн тоо илт давуу байгаа.



## **Түүврийн жин, анхаарах зарим асуудлууд:**

Энэхүү түүвэр хэдийгээр нийслэл Улаанбаатар хот, 8 аймгийг хамарсан ч түүврийн хэмжээ харьцангуй бага байгаа тул Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай холбоотой аливаа тоо баримтыг авч ашиглахдаа юунд ашиглаж байгаагаас шалтгаалан болгоомжтой хандах нь зүйтэй. Учир нь: Судалгаанаас харахад Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын аль нэг хэлбэрт өртдөг, өртсөн нь харагдаж байгаа боловч энэ бол байдаг л зүйл, хааяа байж болох зүйл гэх мэтээр хариулсан хариултуудаас харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг хүмүүс юу гэж ойлгодогийг батлан хэлэхэд хүндрэлтэй байна.

Энэ судалгаагаар ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал яг аль салбарт илүү ихээр гарч байгааг тодорхойлох боломжгүй байв.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаар хийгдсэн энэхүү судалгаанд олон эрэгтэйчүүдийн дунд ажилладаг эмэгтэйчүүд, үйлдвэрийн ажилтан, цэргийн болон цэрэгжсэн байгууллагад ажиллагсад, оюутнуудыг онцгойлон хамруулах ажлыг дараагийн шатны үйл ажиллагаанд хамруулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал гэдэг ойлголт шинэ ойлголт ба энэхүү судалгааг 3 удаагийн бүлгийн ярилцлагаар авахдаа эхлээд зарим ойлголтыг өгсний дараа асуулгыг бөглүүлэхэд асуулга илүү чанартай бөглөгдөж байгаа нь анзаарагдсан. Харин шууд бөглүүлсэн асуулгуудын дотор чанаргүй бөглөгдсөн, паспортийн асуулгыг бөглөөд бусдыг нь орхисон байдал нэлээд ажиглагдлаа. Ялангуяа эрэгтэйчүүд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол зөвхөн эмэгтэйчүүдэд тохиолдох асуудал гэх мэтээр тайлбарлан бөглөхөөс татгалзах дээр хэлсэнчлэн зөвхөн паспортны асуулгуудад хариулаад бусдыг нь орхих гэх мэт хайнга хандаж байгаа байдал түгээмэл ажиглагдлаа. Хөдөө орон нутгийн ихэнх эрэгтэйчүүд мөн яг ийм байдлаар хандаж байна гэдгийг энэхүү судалгааг авсан хүний эрхийн үндэсний комиссын орон нутаг дахь итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч нар ч судалгаа авсан талаарх албан бичигтээ ирүүлсэн байна.

### **Судалгааны асуулгын агуулга:**

Судалгааг хураангуй ба дэлгэрэнгүй 2 янзын асуулгаар авсан. Хураангуй асуулга нь АББД-ын талаарх олон нийтийн үзэл хандлагыг тандахад чиглэгдсэн бол дэлгэрэнгүй судалгаа нь өртөлтийг тандах санааг агуулсан болно. /Судалгааны 2 янзын асуулгыг ард хавсаргав./

### **Судалгааны аргачлал:**

Судалгааны мэдээлэлийг үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтанууд болон хуульчидтай холбоо тогтоож судалгааны зорилго, агуулгыг танилцуулж тохиолдлууд дээр ажиллуулан бодит баримтыг сурвалжлуулах замаар бүрдүүллээ. Мөн иргэний нийгмийнхэнтэй уулзаж санал бодлоо солилцож сурвалжлагын ярилцлага хийв. Эцэст нь дээрхи ярилцлагаас дүгнэлт гаргаж удирдах ажилтануудтай нүүр тулан уулзах төлөвлөгөөг гаргаж сурвалжлагын буюу анкетийн аргыг хэрэглэж асуултыг бөглүүлж авав.

Бэлгийн дарамтлалын талаархи олон нийтийн ойлголтыг санал асуулгын аргаар тандаж гаргалаа. Хууль тогтоомж болон бэлгийн дарамтлалын асуудлаар хийгдсэн судалгаа, ном товхимол, фокус группын ярилцлагад орсон хүмүүсийн санаа, тохиолдолууд, интернетийн сайтуудыг ашиглав.

Судалгааны санал асуулга болон хууль тогтоомжтой холбоотой мэдээллийг WINDOWS EXCEL программ ашиглан нэгтгэв.

## Нэгдүгээр бүлэг

### АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

#### 1. Ойлголт, цар хүрээ

А. *Нэр томъёо.* НҮБ-аас баталсан Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тунхаг бичиг<sup>1</sup> Sexual harassment гэж нэрлэсэн энэхүү англи хэлнээ илэрхийлдэг нэр томъёог Монгол хэлнээ тогтсон нэр томъёо байхгүй ба бэлгийн өнгөлзлөгө<sup>2</sup>, бэлгийн түрэмгийлэл<sup>3</sup>, бэлгийн шахалт, дарамт<sup>4</sup> бэлгийн дарамтлал<sup>5</sup> хэмээн хэд хэдэн янзаар нэрлэж байна. Хэл шинжлэлийн ухааны Доктор ноён Д. Чинзориг тайлбарлахдаа арай зөөлрүүлж авч үзвэл *бэлгийн шахалт*, хүндрүүлвэл *бэлгийн дарамт* гэж нэрлэж байна.

Энэхүү судалгаандаа бид *ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал* (АББД) гэж орууллаа. Мөн бэлгийн шахалт, дарамтын аль алиныг багтаасан ба байнга үйлдэгддэг гэсэн утгаараа *бэлгийн дарамтлал*<sup>6</sup> гэсэн нь оновчтой.

Б. *Ажлын байрны* тухай ярихдаа зүгээр л хөдөлмөр эрхэлдэг орон зайн тухай биш, харин бэлгийн хүчирхийллийг нөхцөлдүүлж байгаа орчин, хүмүүсийн харилцааны байдлыг голлон авч үздэг. Учир нь сүүлийн жилүүдэд ажлын байрны тухай ойлголт асар өргөн цар хүрээтэй болж байгаатай холбоотойгоор олон улсын жишигт боловсрол, мэргэжил олгох салбар, бараагаар хангах, үйлчилгээ үзүүлэх газар, олон нийтийн газар, нийтийн тээвэр, барилга байгууламж, орон байр, орон сууц төдийгүй тарайлангийн талбайг авч үзнэ.<sup>7</sup>

В. *Тодорхойлолт.* АББД-ын ойлголтыг тодорхойлохдоо мөн хэд хэдэн хэлбэрээр гаргасан байна.

#### Хайрцаг 1

Бэлгийн дарамтлал нь бэлгийн сэдэлттэйгээр дооглон тохуурхахаас эхлээд шахалт, дарамт үзүүлэх замаар хүсээгүй бэлгийн харилцаанд оруулах хүртэл үйлдэгддэг гэмт хэрэг юм. Энэ нь зөвхөн ажлын байраар хязгаарлагдахгүй.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагаа  
Ази Номхон далайн орнуудад ном 191-р тал

<sup>1</sup> Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах Тунхаг бичиг НҮБ 1993 он

<sup>2</sup> Нөхөн үржихүйн эрх ба эрх зүйн орчин Судалгааны тайлан Хүн амын сан 1999 он

<sup>3</sup> Нөхөн үржихүйн эрх ба эрх зүйн орчин Судалгааны тайлан Хүн амын сан 1999 он

<sup>4</sup> Охид эмэгтэйчүүдийн эсрэг АББД, шахалт судлагаа Хүйсийн тэгш эрхийн төв 2004 он

<sup>5</sup> Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл ба эрх зүйн орчин ЭЯГБХУТКХХҮСТ, ХЭХТ, ХЭҮТ 2003 он

<sup>6</sup> АББД-ын эсрэг ажиллагаа Ази Номхон далайн орнуудад ном ОУХБ 2001 он

<sup>7</sup> Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл ба эрх зүйн орчин ЭЯГБХУТКХХҮСТ, ХЭХТ, ХЭҮТ 2003 он



Хайрцаг 2

Бэлгийн дарамтлал нь ажлын байр, олон нийтийн газар бусдыг бэлгийн сэдэлттэйгээр хэл амаар доромжлон тохуурхахаас эхлээд шахалт, дарамт үзүүлэх замаар бэлгийн хүсээгүй харьцаанд оруулах хүртэл үйлдэгддэг гэмт хэрэг юм.

Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл ба эрх зүйн орчин судалгаа 2002, 33 дахь тал

Мөн албан тушаалын хүчирхийлэл<sup>8</sup> гэж нэрлэж байгаа тохиолдол ч байна. Өөрөөр хэлбэл албан тушаалаа ашиглан бэлгийн эрх чөлөөнд халдах явдал нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал мөн гэж үзжээ.

2. АББД-ын илрэх хэлбэрүүд.

Хүснэгт 3

	Үгээр	Үйл хөдлөлөөр	Бие махбодиор
Бэлгийн дарамтлал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эвгүйрхэх, ичээх үг хэлэх</li> <li>• Бэлгийн сэдэлттэй санал, хүсэлт тавих</li> <li>• Дооглох, басамжлах</li> <li>• Хувцаслалтыг сонжих</li> <li>• Уриалах, санал тавих, тулгах</li> <li>• Доромжлох</li> <li>• Заналхийлэх</li> <li>• Бэлгийн таалал үзүүлэхийг шахах, шаардах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ширтэх</li> <li>• Шалиг нүдээр харах, дохих</li> <li>• Дохио зангаа өгөх</li> <li>• өдсөн зураг, хэвлэмэл материал, дүрс үзүүлэх</li> <li>• Хормойг нь сөхөх</li> <li>• Хувцас, эд зүйлийг нь урж гэмтээх</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хүзүү хоолой, нурууг илэх, үнсэх</li> <li>• Хөх, өгзөг, бэлэг, эрхтэнүүдэд хүрэх</li> <li>• Биеэр довтлох</li> <li>• Бэлгийн харьцаанд орох</li> </ul>

Эдгээрээр хязгаарлагдахгүйгээр илэрч болно.

Хохирогчид болон хүчирхийлэл үйлдэгчид

А. АББД-ын хохирогчид гэж нас, гэр бүлийн байдал, биеийн гадаад дүр, төрх мөн мэргэжлийн байр суурийг үл харгалзан эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд хоёулаа хохирогч болж болдог. Хэдий тийм боловч хөдөлмөрийн зах зээл дээр эмэгтэйчүүд илүү хохирсон байдаг байна. Ялангуяа олон эрчүүдийн дунд ажилладаг бүсгүйчүүд, гэрлээгүй, ардаа татлаа багатай залуу эмэгтэйчүүд илүү өртдөг гэж судалгаанд гарчээ.

Магадгүй цалин мөнгө болон түүний их багын хэмжээ, хамт олны дунд эзлэх нэр хүнд, ар гэрийн амжиргаатай шууд холбоотой учраас доромжлолыг тэсвэрлэн амаа хавчиж явахаас өөр аргагүй сүрдүүлэг, дарамтанд орох байдал ч байдаг.

<sup>8</sup> АББД-ын талаархи Судалгааны тайлан Хүсийн тэгш эрхийн төв 2004 он

Б. *Бэлгийн дарамтлал үйлдэгчид* гэж ажил олгогч, инженер, менежер, хянагч, байцаагч, дунд тушаалын дарга нар, багш, сургагч, зааварлагч, профессор, дасгалжуулагч гээд эрх мэдэл бүхий хүмүүс мөн бусад нөлөөтэй, ёс суртахууны эрх мэдэлтэй хүмүүс бэлгийн дарамтлагчид байж болзошгүй хүмүүс байдаг.

140 хүний дунд хийсэн судалгаанаас үзэхэд ажил дээр бэлгийн дарамт шахалт үзүүлэгчид хэн байдаг вэ? гэсэн асуултанд 127 хүн *дарга, удирдах албан тушаалтан* гэж хариулжээ<sup>9</sup>.

Гэвч зөвхөн удирдах албан тушаалтан бус хамтран ажиллагч болон үйлчлүүлэгчдийн зүгээс ч үйлдэгддэг жишээ олон байдгийг судалгаа харуулжээ.

#### 4. Бэлгийн дарамтлалын үр дагавар

А. *Бэлгийн дарамтлалын үр дагавар* нь ажил олгогч, ажилтан, хамт олныг бүхэлд нь хамардаг. Энэхүү нийгмийн далд тахал нь хүн бүрт биеийн болон сэтгэл санааны хүнд дарамтанд орох, хөдөлмөрийн бүтээмж буурах, эцэст нь ажилаа орхихоос өөр аргагүйд хүргэдэг. Бэлгийн дарамтлал байгаа газар шалтгаангүй ажил таслах, халагдах, солигдох явдал ихсэх, зохион байгуулалт алдагдах, бухимдал, уур уцаар үүсдэг.

Б. *Үзэл хандлага*. Эмэгтэйчүүдийг “аальгүй, маягтай”, “нүцгэн биеэ гаргасан хувцас өмсдөг учраас хүчирхийлэлд өртөж байгаа юм” гэж өрөөсгөлөөр харж ярьдаг тохиолдол элбэг. Харин эрчүүдийг “угаасаа л тэд сексийн сонирхолтой”, “эр хүн юм чинь дээ” гэж үзэх үзэл хандлага нийгэмд түгээмэл. Энэ нь эмэгтэйчүүдийг илт хүйсээр ялгаварласан үзэл бөгөөд бодит үнэнийг гуйвуулсан, хүчирхийлийг зөвтгөх гэсэн хандлага юм.

#### Дүгнэлт

Одоогоор АББД-ыг тодорхойлох тогтсон нэр томъёо, тодорхойлолт манайд байхгүй байна. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаархи нийгмийн сэтгэл зүй ч бүрэлдэн тогтоогүй байна. Гэвч нийгэмд энэ гэмт хэрэг далд хэлбэрээр үйлдэгдсээр, даамжирсаар байна. Хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр болсон бэлгийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх, таслан зогсоох ажиллагааг нэр томъёо, ажлын цар хүрээ /бид малын бэлчээрийн газрыг ч хамааруулж болно гэж үзэв/, илрэх хэлбэрүүд, хор холбогдол зэргийг тодорхойлж тогтоох шаардлага урган гарч байна.

#### САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. Монгол Улсад ямар зан авирыг АББД гэж үзэхийг тодорхойлох,
2. Эх хэлээрээ нэрлэх нэгдсэн нэр томъёог тогтох,
3. Ажлын байр гэж юуг хамруулахыг тогтоох
4. АББД-ын илрэх хэлбэрүүдийг тодорхойлох,
5. АББД-ын хохирогчид, дарамтлагчдын талаархи ойлголтыг нэг мөр болгох,
6. Удирдах албан тушаалтаны ойлголт, үзэл хандлагыг судлах
7. Дарамтлалын хор холбогдол түүний цар хүрээг судлах,

<sup>9</sup> АББД-ын талаархи судалгаа Хүйсийн тэгш эрхийн төв 2004 он

## Хоёрдугаар бүлэг

### **АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ МОНГОЛ УЛСАД**

(хэсэгчилсэн судалгаагаар)

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын цар хүрээ, олон нийтийн ойлголт, үзэл хандлага, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн байдлыг судлах зорилгоор хийгдсэн энэхүү судалгаанд нийт 913 хүн хамрагдлаа. Судалгааг 2 янзын асуулгаар авсан болно. Үүнээс,

1. 380 түүврийг хураангуй асуулгад хамруулав. 380 хүнийг хамарсан энэ судалгаа нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал ямар нэг байдлаар ажиглагддаг эсэх, үйлдэгчид нь гол төлөв хэн болох, хэн өртдөг, цар хүрээ нь ямар байгаа талаарх олон нийтийн үзэл хандлагыг харуулна.

2. 533 хүнийг дэлгэрэнгүй судалгаанд хамрууллаа. Тус судалгаанаас судалгаанд оролцогчдын хэдэн хувь нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн, үүнийг хэн үйлдсэн, хаана үйлдсэн, ямар хэлбэрээр илэрсэн, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөнөөс сэтгэл зүйд ямар өөрчлөлт гарсан зэргийг харах боломжтой юм.

### **Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал, түүний илрэх хэлбэр**

#### **Биеэр дарамтлах хэлбэр**

Энэ хэлбэрийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал хамгийн ихээр ажиглагддаг гэж хураангуй асуулгад хариулсан 380 хүний 70% буюу 265 нь хариулжээ. Харин дэлгэрэнгүй асуулгад хариулсан 533 хүний 162 нь дээрх хэлбэрийн дарамтлалд өртсөн гэсэн байна. Фокус группийн ярилцлагад оролцогчид ч энэ хэлбэрийн дарамтлал түгээмэл байдаг гэж үзсэн.

Ярилцлагад орсон эмэгтэй ярихдаа:

-Хөх илээд өнгөрөх, хажуугаар гарахдаа бөгс илээд авах, тэврээд авах гэх мэт үйлдэл болж л байдаг. Ажилд шинээр орсон дараахан иймэрхүү байдлыг хараад шүүмжлэлтэй ханддаг, дотроо эвгүйцдэг байсан бол одоо байдаг л зүйл мэт санагдах болж. Учиргүй барьж аваад л хүчиндчихгүй бол яах вэ хэмээн ярив.

## Дүгнэлт

Хүний халдашгүй эрхэнд бүдүүлгээр халдаж буй аливаа үйлдийг өөгшүүлж , иймэрхүү үйлдэлд дасан зохицох нь байж болшгүй юм. Эдгээр үйлдэл нь хүлээн зөвшөөрөөгүй байхад хүсэл сонирхлыг үл харгалзан дарамтлагчийн зүгээс шууд түрэмгий хандлагатай үйлдэгддэгээрээ жирийн хоёр хүний харилцаанаас өөр. Харин ажлын байранд хүмүүсийн хооронд найрсаг сайхан харьцаа, хайр сэтгэлийн холбоо байхыг үгүйсгэх аргагүй.

### Үг хэлээр дарамтлах хэлбэрийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал

380 хүнээс авсан хураангуй судалгаанаас харахад үг хэлээр дарамтлах хэлбэрийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал мөн түгээмэл ажиглагддаг нь харагдлаа. Дэлгэрэнгүй асуулгын дүн ч энэ хэлбэрийн дарамтлалд байнга өртдөг, өөрсдөө ч иймэрхүү ярианд орчихсон харилцан маазраад өнгөрдөг явдал байдаг гэж хариуллаа. Жишээ ярианаас:

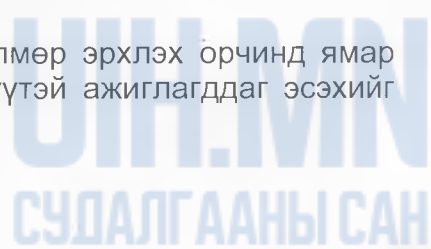
-Үнэхээр бэлгийн дарамтлал үзүүлээд байгаа үгүйг ялгахад хүндрэлтэй байдаг.

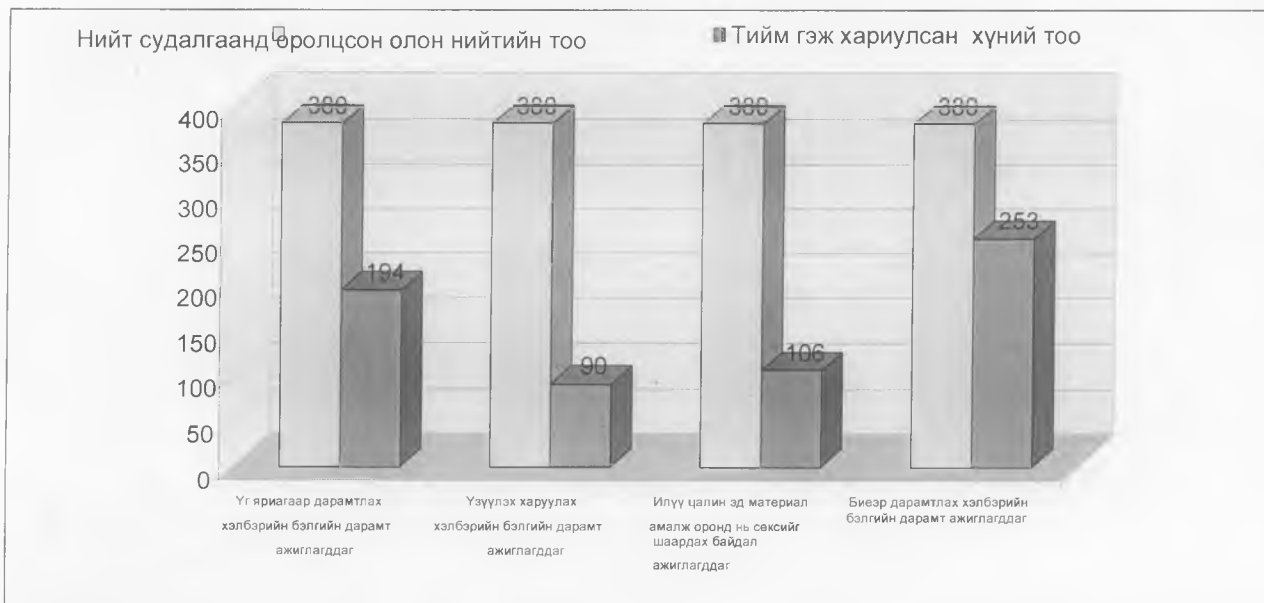
-Тоглоод байгаа яагаад байгаа нь мэдэгдэхгүй хэлсэн ярьсаныг бэлгийн харилцаа, секс рүү гуйвуулан түүндээ баясч инээгээд өнгөрөх явдал бол түгээмэл үзэгдэл.

-Секс онигоо ярих ч бас болдог л зүйл. Мөн хажууд янз бүрийн эмэгтэйтэй унтсан тухайгаа, тэр нь яаж хөдөлсөн, хэрхэн дуугарч байсан гээд л хувийн асуудлаа олны өмнө нүүр улайтал ярих ч тохиолдол гарч байсан... гэх мэтээр ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын амаар илрэх хэлбэр бол түгээмэл хавтгайрсан асуудал гэдгийг фокус группийн ярилцлагад оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодын дарга, ажилтан нар ярьж байлаа.

Түүнчлэн үзүүлэх харуулах хэлбэрийн болоод илүү цалин хөлс амлаж оронд нь сексийг шаардах хэлбэрийн дарамтлал ч ажиглагддаг гэдэг нь судалгаанаас харагдаж байна.

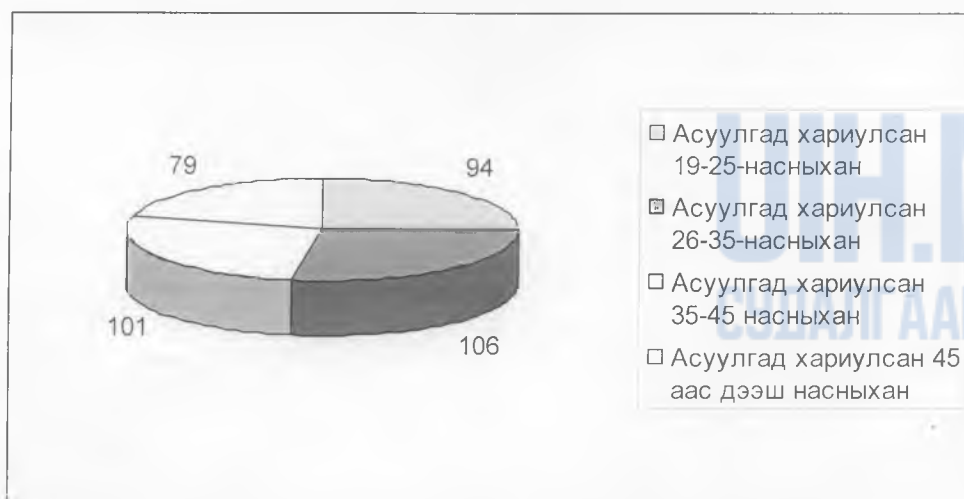
Хураангуй судалгаанд оролцсон 380 хүний хөдөлмөр эрхлэх орчинд ямар хэлбэрийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал илүүтэй ажиглагддаг эсэхийг дараах хүснэгтээр харуулав.





Хураангуй судалгаанд оролцсон 380 хүний хамгийн залуу нь 19 настай хамгийн ахмад нь 65 настай байлаа.

Судалгаанд оролцсон нийт олон нийт	380
Асуулгад хариулсан 19-25-насныхан	94
Асуулгад хариулсан 26-35-насныхан	106
Асуулгад хариулсан 35-45 насныхан	101
Асуулгад хариулсан 45 аас дээш насныхан	79



Нийт 380 түүврийн 147 нь эрэгтэй, 233 нь эмэгтэй хүмүүс байв. Судалгаанд оролцогсдыг анх түүвэрлэхдээ эрэгтэй эмэгтэйн тоо тэнцүү байхаар төлөвлөж байсан. Гэсэн хэдий ч олон эрэгтэйчүүд энэ судалгааг бидэнд хамаагүй юм байна,

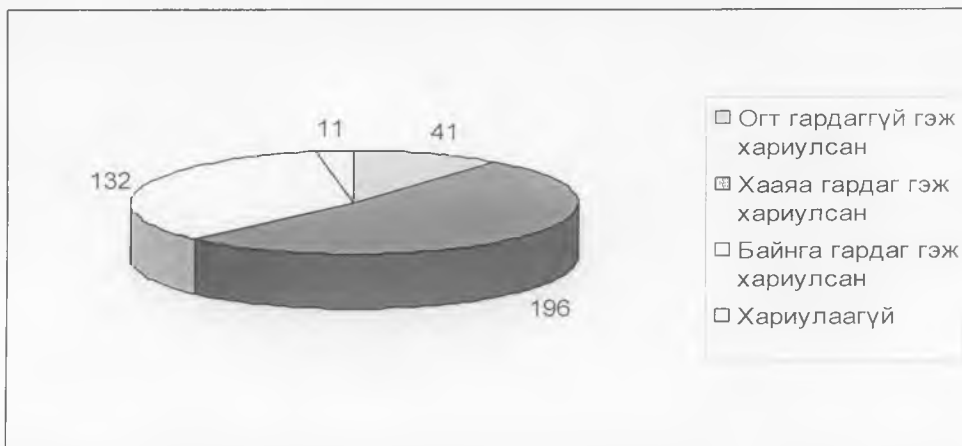


эмэгтэйчүүдээс авбал зохих судалгаа байна, хэмээн зааж зааварлаж байлаа. Бид харин энэ байдлаас дараах дүгнэлтийг хийсэн.

- Эрэгтэйчүүдэд энэ асуудал төдийлөн хүндрэл авч ирдэггүй,
- Энэ асуудлын улмаас эрэгтэйчүүд хохирдоггүй
- Үүнээс болж ямар нэг асуудалд ордоггүй тийм ч учраас хариулах сонирхолгүй байна.

**Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал түүний гаралт**

Огт гардаггүй гэж хариулсан	41
Хааяа гардаг гэж хариулсан	196
Байнга гардаг гэж хариулсан	132
Хариулаагүй	11

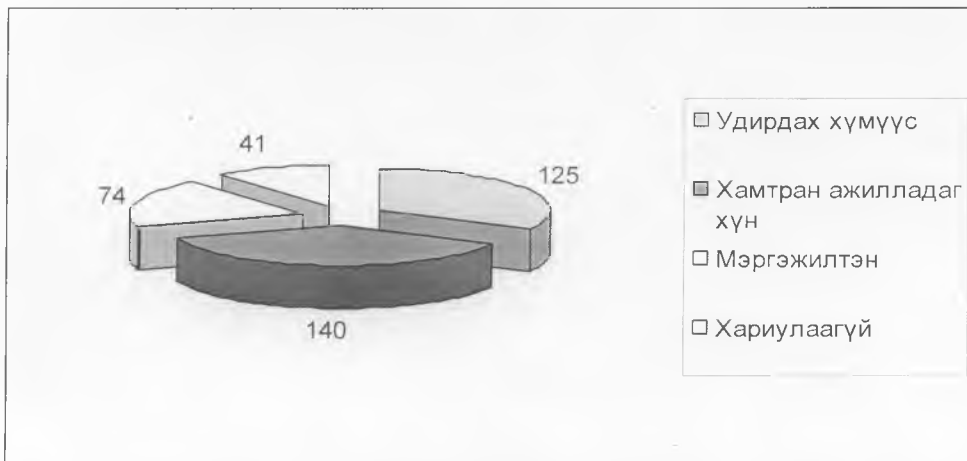


Хааяа гардаг ба байнга гардаг гэсэн хариултууд илт давамгайлж байгаагаас харахад энэ асуудлыг аль хэдийн цэглэх арга хэмжээ авах цаг нь болсоныг харуулж байна.

**Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал үйлдэгчид**

Удирдах хүмүүс	125
Хамтран ажилладаг хүн	140
Мэргэжилтэн	74
Хариулаагүй	41

УИИ.МН  
СУДАЛГААНЫ САН

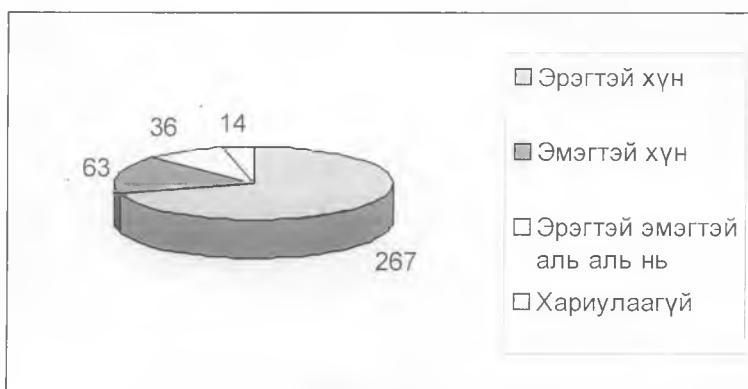


Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг ихэнхдээ хамтран ажиллагсад, удирдах албан тушаалтангууд үйлддэг болох нь судалгаанаас харагдлаа.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал хүйсээр

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг ямар хүйсийн хүн ихэвчлэн үйлддэг вэ гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулсан байна.

Эрэгтэй хүн	267
Эмэгтэй хүн	63
Эрэгтэй эмэгтэй аль аль нь	36
Хариулаагүй	14



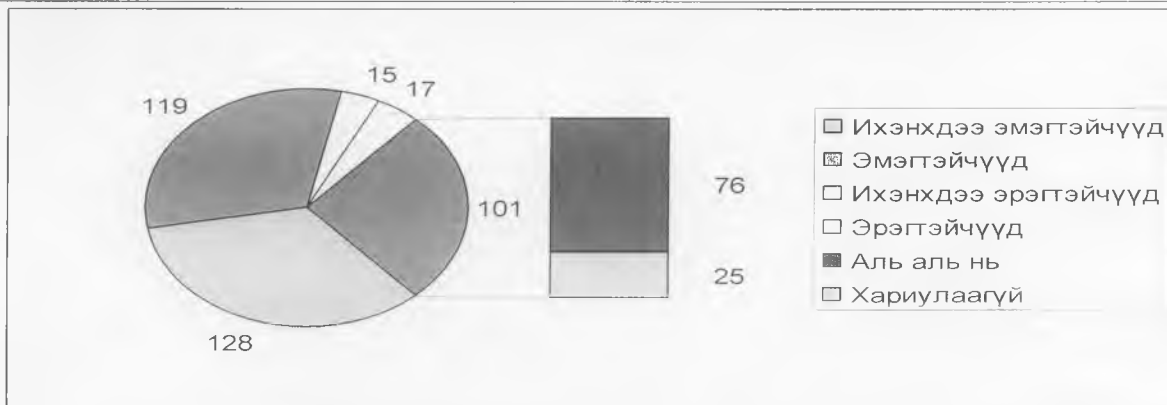
UIH.MN  
СУДАЛГААНЫ САН

Олон улсын жишигт хөдөлмөрийн талбарт ихэвчлэн эрэгтэйчүүд дарамтлал үйлддэг ба энэ байдал манай улсын хувьд ч ижил байна

**Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын хохирогчид ихэнхдээ эмэгтэйчүүд болох нь**

АББД-н улмаас хэн хохирдог вэ гэсэн асуултад хураангуй судалгаанд оролцсон 380 хүний 128 нь ихэнхдээ эмэгтэйчүүд хохирдог хэмээн хариулжээ. Харин эрэгтэйчүүд хохирдог гэж зөвхөн 17 хүн хариулсан байна.

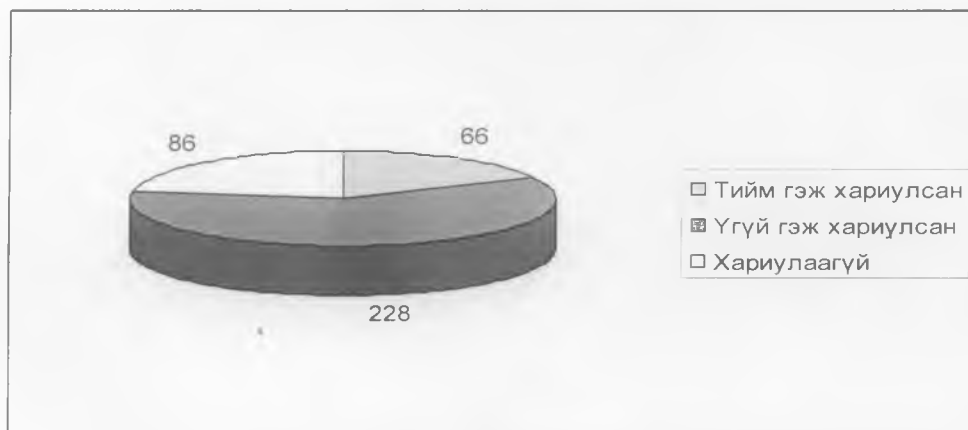
Ихэнхдээ эмэгтэйчүүд	128
Эмэгтэйчүүд	119
Ихэнхдээ эрэгтэйчүүд	15
Эрэгтэйчүүд	17
Аль аль нь	76
Хариулаагүй	25



Та өөрөө ажлын байранд бэлгийн дарамтлал үйлдэж байсан уу гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулсан байна.

Тийм гэж хариулсан	66
Үгүй гэж хариулсан	228
Хариулаагүй	86

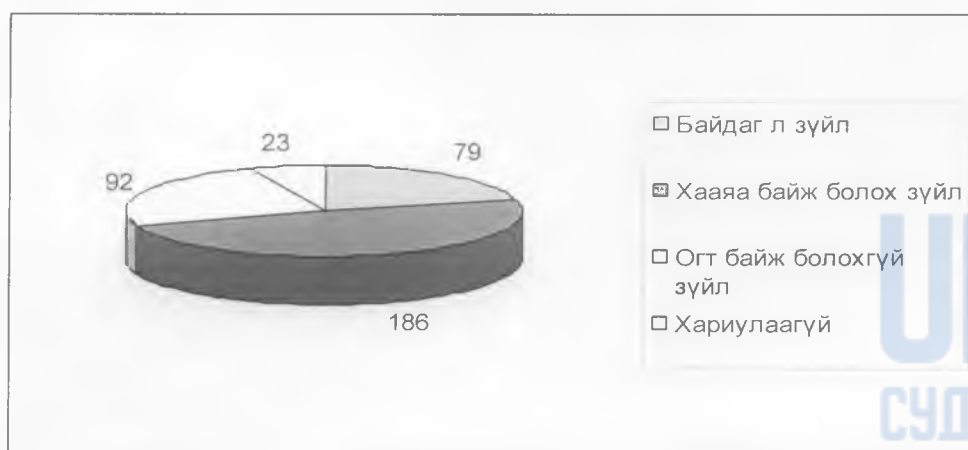




### АББД-н талаарх олон нийтийн үзэл хандлага

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь байж болох зүйл үү? гэсэн асуултад:

Байдаг л зүйл	79
Хааяа байж болох зүйл	186
Огт байж болохгүй зүйл	92
Хариулаагүй	23



Дээрх хариултууд нь АББД-н талаарх мэдээ мэдээлэл олон нийтийн дунд туйлын хангалтгүй байгааг харуулж байна.

### Дэлгэрэнгүй асуулгаар авсан судалгааны дүнгээс

Судалгааны дэлгэрэнгүй асуулгаар хот хөдөөгийн нийт 533 хүнээс судалгаа авлаа. Уг асуулга нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд хэр их өртдөг, хэн

өртдөг, үүнийг хэн үйлддэг, ийм байдалд өртсөн хүн сэтгэл зүйн хувьд ямар байдалтай байдаг, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн хүний зүгээс уг үйлдлийг юу гэж үзэж байгаа, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал ихэвчлэн хаана болдог зэргийг судлахад чиглэсэн /хувь хүнд хандсан/ асуулга байсан.

**Судалгаанд оролцсон 533 хүнийг боловсрол болон АББД-д өртсөн байдлаар нь харуулбал:**

	Нийт оролцсон	Үүнээс ямар нэг байдлаар бэлгийн дарамтлалд өртсөн
Дээд боловсролтой	451	238
Дунд боловсролтой	25	18
Бүрэн дунд боловсролтой	49	21
Бүрэн бус дунд боловсролтой	3	2
Боловсролгүй	1	1
		280

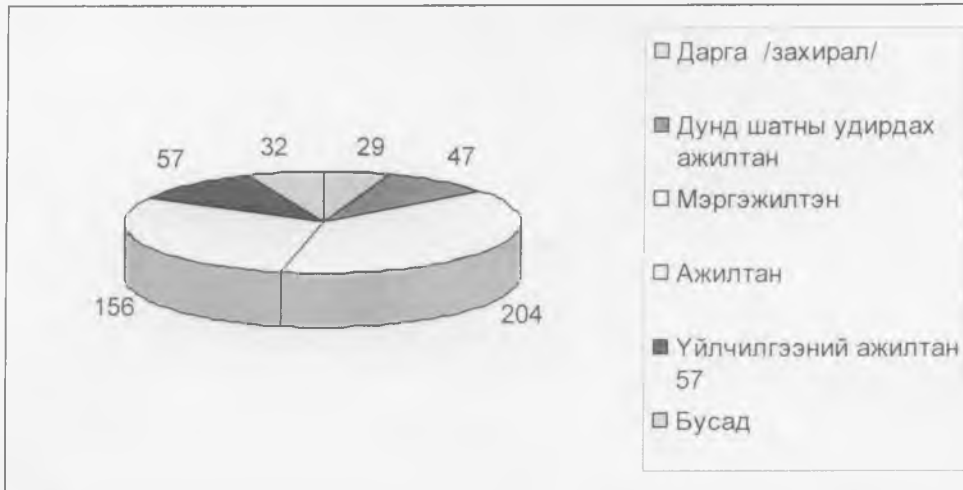
Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүний 280 буюу 52% нь ямар нэг хэлбэрийн АББД-д өртсөн гэж хариулсан байна. Энэ бол үнэхээр сэтгэл эмзэглүүлсэн тоо юм.

**Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцогсдыг албан тушаалын хувьд авч үзвэл:**

Дарга /захирал/	29
Дунд шатны удирдах ажилтан	47
Мэргэжилтэн	204
Ажилтан	156
Үйлчилгээний ажилтан	57
Бусад	32
Хариулаагүй	8

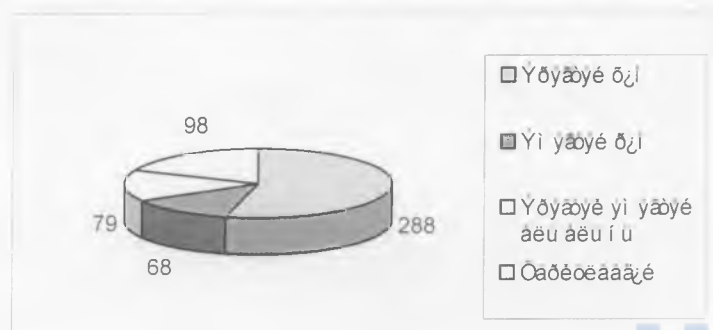






### Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг эрэгтэйчүүд ихэвчлэн үйлддэг болох нь

Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцогсдын 288 буюу 54 хувь нь эрэгтэй хүн иймэрхүү үйлдэл гаргадаг, 68 буюу 13 хувь нь эмэгтэй хүн ийм үйлдэл гаргадаг, 79 буюу 15 хувь нь аль аль нь гаргадаг гээд үлдсэн хэсэг нь хариулаагүй байна.



### Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал эрэгтэй хүний зүгээс эрэгтэй хүнд

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд эрэгтэй хүн өртсөн тохиолдол маш цөөн гарсан ба дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүнээс 1 эрэгтэй эрэгтэй хүний зүгээс бэлгийн дарамтлалд өртжээ. Уг эрэгтэйг дарамтлагч нь удирдах ажилтан байсан ба улмаар дарамтлалд өртсөн эрэгтэйн гэр бүлийн харилцаанд уг байдал сөргөөр нөлөөлсөн гэсэн байна. Мөн эрэгтэй хүн эмэгтэй хүний зүгээс бэлгийн дарамтлалд өртсөн тохиолдол 2 байв.

### Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг хэн үйлддэг вэ

Судалгаанаас харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг аль ч насны ямар ч албан тушаалын хүн үйлддэг нь харагдлаа. Судалгаанд оролцсон 533 хүний хариултаас харахад 83 нь дарга захирал, 84 нь хамт ажилладаг хүн, 12 нь харилцагч байгууллагын удирдлага, 13 нь мэргэжилтэн нар, 14 нь харилцагч байгууллагын ажилтан, 3 нь миний удирдлагад ажилладаг хүн, аль албан тушаалын хүн үйлддэг гэж 106 хүн хариулаад үлдсэн хэсэг нь хариулаагүй орхисон байна. Харин насны хувьд бүх л насныхан үйлддэг нь судалгаанаас харагдлаа.

Дарга /захирал/	83
Хамт ажилладаг хүн	84
Харилцагч байгууллагын удирдлага	12
Мэргэжилтэн	13
Харилцагч байгууллагын ажилтан	14
Миний удирдлагад ажилладаг хүн	3
Ольч албан тушаалын хүн үйлддэг	106
Хариулаагүй	218

#### **Ажлын байран даахь бэлгийн дарамтлал хаана болдог вэ?**

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал ихэвчлэн ажлын өрөөнд, мөн хамт олноороо аялал зугаалгаар явах үед ихэвчлэн гардаг нь судалгаанаас харагдлаа. Харин нэг өрөөнд олноороо суудаг хүмүүсийн хувьд ийм явдал болох нөхцөлгүй гэж үзэж байхад зарим оролцогсод хэд хэдээрээ нэг өрөөнд суудаг тохиолдолд аман хэлбэрийн бэлгийн дарамт илүү ихээр гардаг гэж фокус группийн ярилцлагад оролцогсод ярьж байна. Улмаар энэ нь олон хүнийг хамарч ажлын цаг үрсэн маазрах яриа болж хувирдаг гэж ярьсан.

#### **Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг юу гэж үздэг вэ?**

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүний 63 нь ямар нэг байдалд хүргэсэн гэж үзжээ. Харин 248 нь ямар нэг байдалд хүргээгүй гэж хариулсан байна. Гэтэл дараагийн асуулга болох танд тохиолдсон бэлгийн шинжтэй үйлдлүүдээс болж та өөрийгөө буруутгах, хүмүүс мэдчих вий гэж айх, ажиллах сонирхолгүй болсон уу, дараатай санагдсан уу, доромжлуулсан мэт муухай байсан уу гэх мэт асуулгуудаас 151 хүн дугуйлж тэмдэглэсэн байна. Эндээс ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь сэтгэл зүйн хувьд ямар нэг байдлаар дарамттай байдаг төдийгүй хор нөлөөтэй гэдгийг хүмүүс хүлээн зөвшөөрч буйг харж болно.

#### **Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд шийтгэл ногдуулах хэрэгтэй юу?**

Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүний 173 нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд шийтгэл ногдуулах хэрэгтэй гэж үзсэн байхад 129 нь хэрэггүй гэж үзсэн байна. Үлдсэн хэсэг буюу 231 нь хариулаагүй байна.

АББД-д шийтгэл ногдуулах хэрэгтэй	173
АББД-д шийтгэл ногдуулах хэрэггүй	129
Хариулаагүй	231

Зарим нэг хариулаагүй хүмүүс яагаад хариулахгүй байгаа шалтгаанаа харилцан маазраад өнгөрсөн болохоор ямар өөртөө шийтгэл ногдуулалтай биш, учиргүй барьж аваад хүчиндчихээгүй юм чинь шийтгэл энээ тэрээ гээд яах вэ дээ, ноцтой байдалд хүргэхгүйгээр өөрөө аргалаад өнгөрдөг гэх мэтээр тайлбарлаж байлаа.

### **Ажлын байранд бэлгийн дарамтлалд өртөгсдөд ямар шийтгэл ногдуулах хэрэгтэй вэ?**

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал үйлдэгсдэд ямар шийтгэл ногдуулах хэрэгтэй вэ гэсэн асуултыг нээлттэй орхисон ба хүмүүсийн зарим хариултаас харуулбал:

- Сануулах
- Торгох
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаар ойлголт мэдээлэл өгч ойлгуулах
- Ноцтой байдалд хүргэсэн тохиолдолд хуулийн хариуцлага хүлээлгэх
- Ажлаас халах
- Хамт олны дунд мэдээлэх
- Ар гэрийнхэнд нь хэлэх
- Ёс зүйн арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэх мэтээр хариулжээ.

### **Судалгааны дүгнэлт**

Судалгаанаас харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал Монгол орны хувьд байдаг төдийгүй аман ба биеэр илрэх хэлбэрийн бэлгийн дарамт нэлээд түгээмэл, газар авсан байдалтай байгаа нь харагдлаа. Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүний 280 буюу 52 хувь нь АББД-д өртсөн байна. Энэ бол энэ чиглэлээр дорвитой алхам хийхийг сануулж буй хангалттай их тоо.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг ихэвчлэн эрэгтэйчүүд үйлддэг болохыг судалгаа харуулж байна. Харин эрэгтэй хүн эрэгтэй хүний зүгээс ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн гэсэн тохиолдол 1 гарлаа. Мөн эмэгтэй хүний зүгээс эрэгтэй хүн бэлгийн дарамтлалд өртсөн тохиолдол 2 гарсан байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг удирдах ажлын хүмүүс мөн хамтран ажилладаг хүн илүү ихээр үйлддэг нь судалгаанаас харагдсан. Харин насны хувьд бүх л насны хүмүүс үйлддэг байна.

Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон 533 хүний 280 нь ямар нэг хэлбэрийн дарамтлалд өртдөг гэсэн ба тэдгээрийн 277 буюу 97 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Эндээс харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд эмэгтэйчүүд илүүтэй өртдөг болох нь нотлогдлоо. Насны хувьд залуухан буюу 20-35 насныхан АББД-д

өртсөн тохиолдол их байна. Харин ахимаг насныханы хувьд залуу насанд ийм зүйл тохиолдож байсан гэж ихэнх нь хариулсан байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаарх ойлголт мэдлэг муу байгаа нь ямар нэг хэлбэрийн АББД-д өртсөн хир нь яг хүчин болчихоогүй тохиолдолд ноцтой зүйл гэж үзэхгүй байгаагаас харагдаж байна. Гэсэн хэдий ч бэлгийн шинжтэй үйлдэл нь сэтгэл зүйн хувьд ямар нэг айдас, түгшүүр, таагүй байдлыг бий болгодог гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байгааг судалгааны дүн харуулж байна.

Дэлгэрэнгүй судалгаанд оролцсон нийт 533 хүний 280 буюу 52% нь АББД-ийн шинжтэй үйлдэлд өртсөн байгаа ба энэ бол бага тоо биш юм. Хамгийн ноцтой нь иймэрхүү шинжтэй үйлдэлд өртсөн хүмүүс үүнийг ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал гэж ойлгохгүй зүгээр нэг маазраад өнгөрсөн гэдгээр тайлбарлаж байгаа явдал юм.

Ажлын байранд үйлдэгдсэн зарим нэг үйлдлүүд хэдийгээр бэлгийн дарамтлалын аль нэг хэлбэрт хамрагдах боловч ийм үйлдэл санаатай санамсаргүйгээр хийгдсэн эсэхийг ялгаж салгаж ойлгох нь хүндрэлтэй байдаг гэж зарим хүмүүс тайлбарлаж байна.

Жишээ: Эмэгтэй О. Манай удирдлага болон хамт ажилладаг хүмүүс элдэвийн ааш аяг гарган, энд тэндээс базаад авах, тоглоом шоглоомоор секс яриа ярих гэх мэт байдал байнга гаргадаг. Зарим нь бүр унтах санал хүртэл тавьдаг ч би тоглоод байгаа эсвэл үнэхээр ийм зүйл яриад байгааг нь би ойлгохгүй үлддэг. Энэ байдал заримдаа надад тээртэй санагдаж ярьсан зарим яриа нь сэтгэл эмзэглүүлэхээр байдаг ч би тоглоом шоглоом байх гэж ойлгоод л өнгөрдөг.

Олон улсын жишигт хааяа нэг маазраад, тоглоом шоглоом болгоод өнгөрөх гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөггүй төдийгүй хүсээгүй байхад хүний хадлашгүй эрх, тэр дунд бэлгийн халдашгүй эрхэнд халдсан гэдгээр авч үздэг байна. Хүний бие эрхтэн, сэтгэл зүйд бэлгийн сэдэлтэйгээр таагүй нөлөө үзүүлчихээд түүнийгээ маазарсан, тоглосон гэдгээр тайлбарлах нь угтаа өөрийнхөө далд сэдлийг нуух гэсэн увайгүй арга хэдий ч эмэгтэйчүүд ихэнхдээ үнэхээр тоглосон байх хэмээн өршөөнгүй хандан, хохирох тохиолдол гардаг нь энэхүү судалгааг хийх явцад удаа дараа харагдлаа. Мөн өөрийгөө бэлгийн дайралт дарамт шахалтад өртөөд байна гэдгээ ухамсарласан хэдий ч нэг их ноцтой байдалд хүрэхгүй л бол яах вэ хэмээн бэлгийн дарамтлалд өртсөөр яваа жишээ ч байна. Учир нь энэ тухайгаа хэн нэгэнд хэлээд асуудал болгон тавилаа ч асуудал амар шийдэгдэхгүй, адгийн зарга арав хоногтой, харин ч ажил явдал болно гэдэг байдлаар ханддаг тохиолдлууд их байна. Хүчиндүүлээгүй л бол энэ нэг их ноцтой зүйл биш, тэврүүлэх, илүүлэх зэргээс ноцтой хохироод байх зүйлгүй хэмээн зарим хүмүүс үзсэн байна.

## САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Иймд АББД-ийн талаарх ойлголт мэдлэгийг нийтэд хүртээмжтэйгээр системтэй хүргэх явдал нэн чухал байна. Бэлгийн боловсрол, биеийн хүрч болох хүрч болохгүй хэсэг гэх мэтээс эхлэн бэлгийн халдашгүй эрх, эрх чөлөөний талаарх наад захын ойлголт мэдлэгийг хүүхэд ахуйгаас нь эхлэн насны онцлогт тохируулан ойлгуулж, таниулах явдал нь системтэй гэсэн ойлголт ухагдахуунд хамрагдана. Учир нь энэ талаарх ойлголт мэдлэг нэг л өдөр төлөвшдөггүй ба нэгэнт иймэрхүү байдалд дасан зохицож ирсэн бол үүнийг өөрчлөхөд нэлээд цаг хугацаа шаардана. Ийм учраас АББД-ын талаарх системтэй ойлголт мэдлэгийг



төлөвшүүлэх ажил нь АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйн хүмүүжлийг хэвшүүлэх арга болно.

Мөн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртөгсдөд тусдлах үйлчилгээг боловсронгуй болгох хэрэгтэй байна. АББД-ын асуудал нь ажлын цаг алдуулах, сэтгэл тавгүйтүүлэх, ажиллах сонирхолгүй болгох, үүнээс болоод ажлын байрны уур амьсгал тавгүйтэх, цаашлаад хүсээгүй жирэмслэлт, ДОХ/БЗХӨ дагуулах магадлалтай. Энэ бүхэнтэй холбоотойгоор тэдэнд сэтгэл зүйн ба хууль зүйн зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлдэг байх шаардлагатай.

АББД-н асуудлаарх ойлголт мэдлэг бүхий цагдаа, шүүх, прокурорын ажилтан нарыг бэлтгэх нь нэн чухал. Учир нь АББД-ын улмаас хохирсон хохирогч эмэгтэйд маш бүдүүлгээр хандаж ичээн, доромжилсон шүүхийн ажилтаны тухай мэдээлэл ирсэн. Энэ мэт гомдол барагдуулах ажилтан нь хүртэл энэ асуудлаар мэдлэг мэдээлэл муугаас гомдолоо барагдуулахаар очсон этгээдийг мохоох юм бол энэ асуудал шийдэгдэхгүй нь ойлгомжтой. Гэтэл гомдолоо барагдуулахаар хуулийн байгууллагад очих хүртэлээ маш их зориг тэвчээр гаргадаг гэдгийг заавал бодолцох хэрэгтэй.

Дээр дурьдагдсан хийгээд орхигдсон АББД-ыг таслан зогсооход чиглэсэн арга хэмжээг шат шатанд нь цаг алдалгүйгээр дорвитой шийдэх хэрэгтэй байна. Энэ бол хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлдэг хувь хүмүүс, иргэний нийгмийн байгууллагууд, төр засгийн үүрэг байх ёстой.

## Гуравдугаар бүлэг

### АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ТАЛААРХИ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

UIN.MN  
СҮДАЛГААНЫ САН

#### 1. АББД нь бэлгийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэл болох нь

##### *А. Аман хэлбэрээр илэрхийлж буй бэлгийн дарамтлал*

Энэ дарамтлал нь хэл амаар доромжлох, заналхийлэх, бие галбир, хувцаслалт, нас хүйс, гэр бүлийн байдал, яс үндэс гарал угсаа, шашин шүтлэг зэргийг хүлээж авшгүйгээр анзаарч хэлэх, дооглож тохуурхах эсвэл илэрхий уриалах, зохисгүй санал тавих, шахан шаардах, тайчих үзүүлбэртэй цэнгээний



газарт хамт явахыг шаардах, шагнал, нэмэлдэл, цалин амласны хариуд бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шаардах зэрэг хэлбэрээр илэрнэ.

\* **Доромжлох**

Тохиолдол 1.

Манай ажлын газрын хэсэг залуучууд ажлаа ч хийхгүй хүүхнүүдийг элдэвээр гоочилж “тэрний хөх нь тийм, энэний өгзөг нь тийм, тэр ингэж тэгж явдаг эсвэл танай нөхөр чинь чамайг хангаж чадаж байна уу? чадахгүй бол манай энэ их дажгүйш дээ” гэж ярих нь бид нарт их төвөгтэй юм. Ажилд ирэхээс ч дургүй хүрээд байх юм.

*Эмэгтэй “Г”-ийн ярианаас*

Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Хүн бүр халдашгүй чөлөөтэй байх эрхтэй. .... хүнлэг бус, .... нэр төрийг нь доромжилж болохгүй.”<sup>10</sup> гэж заасан. Доромжлох гэдэг үгийн утга агуулга нь олон янз учраас аль утгаар нь ойлгох нь тодорхойгүй байна. Мөн доромжлох гэдэг нь өөр нэг утгаараа ажлын байран дахь дарамтлалын нэг хэлбэр нь доромжлох байдлаар илэрч болно. Гэвч мөн л манай улсын ямар ч хууль тогтоомжид зааж тусгагдаагүй байна.

Мөн Эрүүгийн хуулинд “бусдын нэр төр, алдар хүндийг олон нийтийн өмнө эсвэл хэвлэл мэдээлэлийн хэрэгслэлээр доромжилсон бол торгох буюу баривчилна”<sup>11</sup> гэж заажээ. Эрүүгийн хуулийн энэ заалтын “олон нийт” гэдэг нь гудамж талбай, үзвэр үйлчилгээ, нийтийн тээвэрийн газруудыг ойлгож ирсэн практик тогтсон. Харин бэлгийн дарамт үйлдэгдэж байгаа ажлын байрыг “олон нийт” гэсэн ойлголтонд хамааруулж оруулаагүй байна. Үүнийг зөвхөн гэмт хэрэг талаас нь авч үзэж байна. Гэтэл Австрали улсад,

“ 1. Дор дурьдсаныг бусдыг дарамталсан гэж үзнэ.

Ердийн хүн бүх нөхцөл байдлыг харгалзан доромжилсон, басамжилсан буюу айлган сүрдүүлсэн гэж мэдэх нөхцөл байдалд

А. Бусдад хүлээж авашгүй бэлгийн өдөөлт эсвэл хүлээж авашгүй бэлгийн таалал үзүүлэх хүсэлт тавих,

Б. Уг хүнд бэлгийн шинжтэй хүлээж авашгүй зан авир гаргасан,

2. Энэ хэсэгт “бэлгийн шинжтэй зан авир” гэдэгт бусдад буюу бусдыг байхад бэлгийн шинжтэй зүйлийг амаар буюу бичгээр хэлэх орно.<sup>12</sup> гэж хуульчилсан байна.

\* **Заналхийлэх**

Тохиолдол 2

Нарийн бичгийн дарга ажилтай Ц ажилаа тараад явах үед захирал Т орж ирж “чи надад нэг үнсүүлчихээд яв” гэхэд Ц уг саналыг хүлээж аваагүй. Захирал Т ууралсан байдалтайгаар “чи маргааш энэ өрөөнд орж ирж л таараа” гэхэд Ц ихэд айж гэрлүүгээ явлаа.

<sup>10</sup> Монгол улсын Үндсэн хууль 16-ын 1

<sup>11</sup> Эрүүгийн хуулийн 110 дугаар зүйлд

<sup>12</sup> Хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг холбооны 1986 оны хуулийн 28 дугаар зүйлийн А-д, Австрали

Захиргааны хариуцлагын тухай хуулинд гудамж, талбай, орон сууц, нийтийн тээвэр, үзвэр, үйлчилгээний болон олон нийтийн бусад газар хэрүүл, маргаан, зодоон үүсгэсэн, **бусдыг өдөөн хоргоосон, айлган сүрдүүлсэн**, иргэдийг амгалан тайван байдлыг алдагдуулсан, олон нийтийг илтэд үл хүндэтгэсэн бол торгох буюу баривчлана<sup>13</sup> гэж заажээ.

Дээрхи заалтанд аливаа **ажлын байранд** гарч буй бэлгийн шинжтэй заналхийлэлийг хамааруулж ойлгох тухай хуульчлаагүй байна.

Заналхийлэх нь тулгах, айлган сүрдүүлэх, өдөөн хоргоох хэлбэрээр илрэх хэдий боловч яг бэлгийн шинжтэй заналхийлэлийг дээрхи заналхийлэд хамааруулж ойлгодоггүй.

\* **Бие галбир, хувцаслалт, нас, хүйс, гэр бүлийн байдал, шашин шүтлэг**

Эмэгтэй хүнийг ажилд авахдаа бие галбир, өндөр, нам, царай зүс, нас, хүйс, гэр бүлийн байдал, шашин шүтлэг, хувцаслалт(имидж)-ыг гол үзүүлэлт, шалгуур болгох явдал элбэг болжээ. Үүний цаад утга нь бэлгийн шинжтэй харьцаа үүсгэх сонирхол байгааг үгүйсгэхгүй аргагүй юм.

Тохиолдол 3

“Би нэгэн байгууллагын зарлалын дагуу ажилд орохоор очсон. Тэнд ажилд орохоор очсон охидуудыг шалгаж авч байсан. Бүгдийг жагсааж зогсоож байгаад 3 өндөр охиныг урагш нь гаргаж үлдээгээд бусдыг явуулсан. Явж байгаа охидыг хараад надад нэг л хачин сэтгэгдэл төрсөн. Би тэр 3-т багтсан. Гэтэл биднийг үлдээгээд “хормойгоо сөхөж үзүүл хэр тэгшхэн хөлтэй вэ?, цээжээ тэнийлгэ” гэх мэтээр хандсан. Тэр шалгаж байгаа хүний байдал нь илт хөх болон бусад эрхтэн лүү хараад байх шиг санагдсан. Тэгээд л би уучлаарай гээд гараад ирсэн” гэв.

*Эмэгтэй А-гийн ярианаас*

Хөдөлмөрийн хуулиар ажил олгогч нь ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас **ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан** бол үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй<sup>14</sup>. Мөн хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нийгмийн гарал байдал, эрэгтэй, эмэгтэй, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор **хязгаарласан, ялгаварласан, давуу байдал тогтоосон**, иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил үүргийн онцлогтой холбоогүйгээр **ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан** бол торгохоор заажээ<sup>15</sup>.

Хориглосон хуулийн заалт байгаа хэдий ч эрхийг ажил олгогч, албан тушаалтан хязгаарлах явдал амьдралд байсаар байна. Иймд аливаа хөдөлмөрийн харилцаанд эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах, давуу эрх эдэлж буй ажил олгогч, албан тушаалтаны хууль бус үйл ажиллагааг хуульчилж нэг мөр болгоогүйгээс дээрх

<sup>13</sup> Захиргааны хариуцлагын тухай хууль 21- дүгээр зүйл

<sup>14</sup> Хөдөлмөрийн хууль 7 дугаар зүйлийн 7-3-д:

<sup>15</sup> Хөдөлмөрийн хууль 141 дүгээр зүйлийн 1.3-д:

байдал нийгэмд гарсаар байна. Нэгэнт хуульчлаагүй учир цаашид гарахыг үгүйсгэхгүй.

✧ Канадад бэлгийн дарамтлалыг ажлын байранд болон түүнээс гадуур ажлын цагаар буюу ажлын бус цагаар ажиллах явцад үйлдсэн, мөн бараа үйлчилгээ үзүүлэх, орон байр олгох хүрээнд үйлдсэн үйлдлүүдэд хамааруулан “бусдыг ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон үндэслэл”<sup>16</sup> гэж үзнэ гэжээ.

✧ АНУ-д дор дурьдсан тохиолдолд бэлгийн дарамтлал гэж үзнэ. Үүнд:

1. Хүлээж авашгүй зан авирт захирагдахыг илэрхий буюу далд байдлаар уг хүнийг ажиллуулах нөхцөл болгосон.

2. Уг хүн тухайн зан авирт захирагдах буюу эсэргүүцэх нь түүнд холбогдуулан гаргах ажиллуулах тухай шийдвэрийн үндэс болгон ашигласан,

3. Эсхүл дээр дурьдсан зан авир нь уг хүний ажил үүргийн гүйцэтгэлд хөндлөнгөөс үндэслэлгүйгээр оролцох буюу ажлын айлгасан таагүй, эвгүй орчин бий болгосон, хүлээж авашгүй бэлгийн нөлөөлөл, таалал үзүүлэх, хүсэлт тавих болон бэлгийн шинжтэй хэл яриа, үйл хөдлөлийн зан авир гаргасан бол хууль зөрчсөн гэж үзнэ.<sup>17</sup> гэжээ.

#### • Сэтгэл зүйд шууд нөлөөлөх хэлбэрээр үзүүлэх, уриалах дарамтлал

##### Тохиолдол 4

Ерөнхий шүүгч Ч шүүх хуралдаан дээр эмэгтэй шүүгч М-ийн бүдүүн гуян дээр нь гараа тавьж дээш доош нь хөдөлгөн М-ийг их эвгүй байдалд оруулжээ. Хуралдааны дараа ерөнхий шүүгч М-ийн өрөөнд орж ирж “чи дуртай байгааг би ойлгож байна. Хоёулаа бааранд орж жаахан сууя, чи надад таалагдаад байна.” гэж санал тавив. М ерөнхий шүүгчийнхээ саналыг хүлээн авах дургүй байгаагаа илэрхийлжээ. Хариуд нь “Чи тэгвэл нилээн юм үзэх боллоо доо” гэв.

*М-ийн найз Г-ийн ярианаас*

Сэтгэл санааны дарамт, түүний улмаас учирсан болон учирч болох хохиролыг хэрхэн яаж шийдвэрлэх талаар хуульчилсан хуулийн нарийн зохицуулалт манайд байхгүй байна. Мөн бэлгийн шинжтэй дохих, зангах, илт өдсөн зураг, хэвлэмэл зүйлс, дүрс үзүүлэх хэлбэрүүд нь сэтгэл санааны дарамтанд орно.

##### Тэгвэл Австралид

- Шууд бус буюу илэрхийгээр уриалах, хүсэлт тавих, ичээх,
- Шагнал амласны хариуд буюу хариу арга хэмжээ авахаар заналхийлж бэлгийн таалал үзүүлэхийг шаардах,
- Бусдын хүйсийг гутаасан бэлгийн шинжтэй хүлээж авашгүй анзаарч тэмдэглэх буюу тоглоом хийх<sup>18</sup> бэлгийн хүчирхийллийн илрэл болно гэжээ.

<sup>16</sup> Хүний эрхийн тухай хууль 14 дүгээр зүйл

<sup>17</sup> АНУ-ын Иргэний эрхийн тухай хууль 1994 он

<sup>18</sup> Австралийн Хүний эрхийн тухай хууль 3-р зүйл

Тохиолдол 5

Хүүхдийн байгууллагын захирал нэгэн эр ширээнийхээ ард нүцгэн хүүхний зураг өлгөжээ. Орж ирсэн багш, хүүхдүүдэд ихэд эвгүй сэтгэгдэл төрүүлдэг байв. Нэг удаа “үүнийгээ ав” гэж шаардсан эмэгтэйг сүрдүүлжээ.

Эрүүгийн хуульд Садар самууныг сурталчилсан хэвлэл, ном зохиол, зураг, кино, дүрс бичлэг, бусад зүйлийг бэлтгэсэн, тараасан, борлуулсан, нийтэд үзүүлсэн, энэ зорилгоор улсын хилээр нэвтрүүлсэн бол торгох буюу баривчлах<sup>19</sup> арга хэмжээ авахыг заасан.

Дээрх заалт нь олон нийтийн газар, гудамж талбай, үзвэр үйлчилгээ, зохион байгуулалттай газар, ард нийтийн дунд үзүүлсэн бол энэ хуулиар зохицуулж байна. Харин ажлын байранд, хувь хүмүүст, хамт ажиллагсад бие биендээ үзүүлж, тарааж байгаа үйлдлийг дээрхи хуулиар зохицуулдаггүй. Нэмэгдэл урамшуулал маягаар цалин, шагнал олгосны хариуд бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шаардах, санал тавих үйлдэлүүд нь сэтгэл зүйн хэлбэрт хамаарагдана.

Австралид,

- Эвгүйрхэх буюу ичээсэн илэрхий бэлгийн шинжтэй буюу арьсны үзэлээр доромжилсон, бусад байдлаар тоглоом тохуу хийх,
- Шууд бус буюу илэрхийгээр уриалах, хүсэлт тавих, ичээх,
- Өлөн нүдээр харах, нүд ирмэх дохио зангаа өгөх, шаардлагүйгээр бусдын биед хүрэх, илэх, чихэх, нудрах<sup>20</sup> нь бэлгийн дарамтлалын илрэл болохыг тусгасан.

**Дүгнэлт**

Манай улс хууль тогтоомжиндоо хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц бүхий л салбар дахь баталгааг бүрдүүлэх, хамгаалах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх тухай ерөнхий зааж хуульчилжээ. Өөрөөр хэлбэл хүний эрх эрх чөлөөг хохироох, хамгаалах зэрэг энэ ойлголтууд нь бусад салбар хуулиудад жишээ нь **ажлын байранд бэлгийн дарамтлалыг хориглох** гэсэн утгаар ороогүй, нарийн утгаар нь тусган хуульчилсан хууль тогтоомж, хуулийн заалт үгүйлэгдэж байна.

Засгийн газарт хуулиар олгосон энэ эрхийг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ гэдэг асууда тодорхойгүй байсаар байна.

- Хөдөлмөрлөх явцад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь ажил олгогч, ажилтан хоёрын хооронд илүүтэй гардаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулин дахь **“ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон”** гэдэг ойлголтонд чухам юу, юуг, яаж ойлгох тухай хууль тогтоогч болон хэрэгжүүлэгч хэн аль нь ч гаргаж тавьдаггүй. Иймд бэлгийн дарамтлалын илрэх бүх хэлбэр гарч байна. Ам хэлээр доромжлох, заналхийлэх, бие

<sup>19</sup> Монгол Улсын Эрүүгийн хууль 41, 123-р зүйл  
<sup>20</sup> Австралийн Ново Скотья мужийн Хүний эрхийн тухай хууль 3-р зүйл



махбод болон сэтгэл зүйн хэлбэрээр өдөр тутам гарч байдаг. Дээрх байдал нь бэлгийн дарамт гарснаас үүдэн давуу байдал, хязгаар тогтоож байгаа болно. Ажил олгогч энэ байдлыг гаргахгүй бол хэзээ ч энэ зөрчил гарахгүй юм.

**САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ**

1. Нэн тэргүүнд АББД нь ажлын байранд болон боловсролын хүрээнд хууль бус хэмээн хуульчлах,
2. Хуулиар ажил олгогчоос ажилтанууддаа ажлын аюулгүй болон сэтгэл санааны хохиролоос чөлөөтэй ажлын орчин бүрдүүлэхийг шаардах ,
3. Заналхийлэлийг захиргааны хариуцлагын хуулинд ажлын байранд өдөөн хоргоосон, айлган сүрдүүлсэн гэж оруулвал хэрэгжих боломжтой,
4. Хөдөлмөрийн хуулинд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны нэг хэсэг нь ажлын байранд ялгаварлан гадуурхсан болон, бэлгийн шинжтэй зан авир гаргахыг хориглох заалт оруулах,
5. Мөн албан газар, байгууллагын дотоод жураманд олон улсын жишигээс мөрдөх практик олон байгааг анхаарах шаардлагатай юм.
6. Ажлын байран дахь дарамтлалын хэлбэрт шалиг нүдээр харах, тайчих үзүүлбэртэй цэнгээний газарт хамт явахыг шаардах, бэлгийн шинжтэй зураг бичлэг үзүүлэх, шаардлагагүйгээр биед нь хүрч үнсэх, цээж болон өгзөгийг илэх, бэлэг эрхтэнд нь хүрэх, чимхэх, нудрах гэх мэт бие махбодийн болон сэтгэл зүйн дарамтыг хамааруулж ойлгох.
7. Иймд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын илрэх хэлбэр болох “тайчих үзүүлбэртэй цэнгээний газарт хамт явахыг шаардах, бэлгийн шинжтэй зураг бичлэг үзүүлэх” гэх мэт ойлголтуудыг хуульчлах нь зүйтэй.
8. “Бусдыг өдөөн хоргоосон, айлган сүрдүүлсэн” гэдэгт чухам юуг ойлгох тухай тайлбарыг дэлгэрэнгүй гаргаж, ажлын байран дахь дарамтлалаас үүдэн, илэрч гарах бэлгийн дарамтлалын зарим хэлбэрийг энэхүү ойлголтонд хамааруулж болох юм.

**Б. Үйл хөдлөл, бие махбодын дарамт**

Бэлгийн дарамтлалын нөгөө нэг хэлбэр нь үйл хөдлөл, бие махбодиор үйлдэгддэг дарамт байдаг.Энэ дарамт нь, биед нь хүрэх, үнсэх, чимхэх, биеийн эмзэг хэсгүүдэд хүрэх, нудрах, тэврэх,биеэр довтолох, хувцас, эд зүйлийг нь урж гэмтээх, хүч хэрэглэх буюу хэрэглэхгүйгээр хүчиндэх зэргээр илэрч болно.

Тохиолдол 6

Эмч Б өвчтөн насанд хүрээгүй охин А-г үзлэг хийж байхдаа элдвээр оролдон үнссэнээс охин ихэд айснаас дуугарч чадахгүй байсан. Тэгснээ А-г үзлэгийн орон дээр хэвтүүлэн хүчиндсэн.

Бэлгийн дарамтлалын хамгийн хурц хэлбэр нь **хурьцал үйлдэх** юм. Зөвхөн үүнийг л эрүүгийн хуулиар хуульчилсан.



Эрүүгийн хуулиар хүсэл зоригынх нь эсрэг хүч хэрэглэж буюу, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, бусдын биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулан, түүнчлэн **хохилогчийг тохуурхан доромжилж** бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангасан бол хохилогчид хүч хэрэглэж буюу хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, эсхүл бусдын биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулан **хурьцал үйлдсэн** бол хорих<sup>21</sup> ялаар шийтгэхээр заасан.

Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хувь хүний нууцын төрөлд захидал харилцаа, эрүүл мэнд, эд хөрөнгө гэр бүлийн **хуулиар тогтоосон бусад нууц**<sup>22</sup> багтана гэжээ.

Энэ нь Эрүүгийн хуульд зааснаар хүчингийн гэмт хэрэг хэдий боловч хүчиндэхээс өмнөх үнсэх, биед нь хүрэх, хувцасыг нь тайлах гэх мэт олон үйлдэл хийгдэж байна. Энэ үйлдэлүүдийг хэрхэн таслан зогсоох, энэ нь хэн нэгэн хүний гаргасан зөрчил үү? Аль эсвэл хэн нэгэн хүний ёс зүйн асуудал уу? гэдэг талаас нэгдсэн ойлголтыг хуульчлаагүй байна.

Оросын Холбооны улсын Эрүүгийн хуульд “бэлгийн харилцаа, гомосекс, лесби болон бэлгийн шинжтэй бусад үйлдлүүдэд хохилогчийг айлган сүрдүүлэх, албадан тулгах, эд хөрөнгийг нь гэмтээх болон булаан авахаар сүрдүүлэг хэрэглэн үйлдсэн бол гэмт хэрэг үйдсэнд тооцох буруутай бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 200-300 дахин нугалан торгох, түүнтэй тэмцэх хэмжээний хөдөлмөр хийлгэх, эсвэл 2 жил засан хүмүүжүүлэх ажил хийлгэх, эсвэл 1 хүртэл жил хорьж шийтгэнэ”<sup>14</sup> гэжээ.

Канадад бэлгийн дарамтлалыг ажлын байранд болон түүнээс гадуур ажлын цагаар буюу ажлын бус цагаар ажиллах явцад үйлдсэн<sup>15</sup>, Австралид нөгөө хүн өдөхийг хүлээж авахгүй байх буюу хүсэлтийг хүлээж авахгүй байх, зан авирыг эсэргүүцэх нь өөрийг нь ажиллах, ажиллаж болоход холбоотойгоор ямар нэгэн байдлаар хохирооно гэж үзэх үндэслэлтэй<sup>16</sup>. гэж хуульчилжээ.

## Дүгнэлт

Манай улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулинд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал, түүний илрэн гарч буй хэлбэрүүд, түүнээс үүдэн гарах хор хохирлыг хэрхэн яаж таслан зогсоох тухай асуудал хуульчилагдаагүй өдий хүрсэн. Нэгэнт хөдөлмөрийн талбарт ялангуяа албан тушаалтан, ажил олгогч, ажилтан, ажилчдийн хооронд, багш оюутаны хооронд, бэлгийн дарамтлал ямар нэгэн хэлбрээр үйлдэгдэж байгааг хэн ч хүлээн зөвшөөрч мэдэж байгаа боловч ил тод асуудал болгон тавьдаггүй. Бэлгийн дарамтлал эрэгтэй, эмэгтэй 2 хүний хооронд гардаг гэсэн ойлголтоос хальж 2 эрэгтэй, 2 эмэгтэйн хооронд хүртэл гарч байгаа нь судалгаагаар гарчээ. Бэлгийн дарамтлал нь маш өчүүхэн мэт үйлдлээр илэрч

<sup>21</sup> МУ-ийн Эрүүгийн хуулийн 125, 126 дугаар зүйл

<sup>22</sup> Хувь хүний нууцын тухай хууль 4-р зүйл

<sup>14</sup> ОХУ-ын Эрүүгийн хууль “бэлгийн шинжтэй үйлдэлд албадан шахах” хуулийн 18-р хэсэг, 133-р зүйл

<sup>15</sup> Канадын Хүний эрхийн тухай хуулийн 14-р зүйл

<sup>16</sup> Мужийн Тэгш бололцооны тухай хуулийн 24-т

эцэст нь хэн нэгэн хүний амьд явах эрхийг хөндөж мэдэх аюултай. Бэлгийн дарамтлалын хамгийн эцсийн илэрч гарах хэлбэр нь хурьцал. Үүнээс үүдэн хэн нэгэн хүний эрх, эрх чөлөө бодит бабодит бус ямар нэгэн хэлбэрээр хөндөгдөн хохирдог.

Хохирогчийн нэр төр, эрүүл мэнд, гэр бүлийн байдлыг хамгаалах хууль эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх үүднээс хуулийн зохицуулалт шаардагдаж байна.

### САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Хурьцал үйлдэгдэхээс өмнө хэн нэгэн хүнд бэлгийн дарамтлалын бусад хэлбэрээс учирч буй сэтгэл зүйн болон бие махбод, эд материалын хор хохиролыг хэрхэн яаж зохицуулах асуудлаар нэг мөр ойлголттой болох нь нийгмийн тулгамдсан асуудал болж байна.

Хувь хүний нууцын тухай хуульд заасан **бусад нууц** гэдэг нь ямар нэг хуулинд байгаа ойлголт юм. Тэгэхээр нөгөө талаас хүний бие эрхтэнг зохисгүйгээр ил гаргах, эмзэг хэсгүүдэд хүрсэн байх нь хувь хүний нууцад хамааруулж ойлгож болох юм. Иймд хуульд заасан "бусад нууц" гэсэн ойлголтонд хамааруулж өгвөл илүү ойлгомжтой болох юм.

## 2. Албан тушаалтаны эрх хэмжээнд хязгаарлалт тогтоох

Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгчдийн ихэнх нь удирдах албан тушаалтанууд байдгийг судалгаанаас харуулсан жишээ өмнөх ойлголт хэсэгт дурьдагсан. Аль ч түвшинд албан тушаалаа ашиглаж өөртөө ч, бусдад давуу байдал тогтоохдоо бэлгийн дарамтлалыг ямар нэгэн хэлбэрээр гаргаж байна.

### Тохиолдол 7

Засаг дарга С өөрийнхөө өрөөний үйлчлэгчид хонины мах, түлээ, нүүрс өгчээ. Үйлчлэгч Т баярласнаа илэрхийлж өрөөнд нь ороход урдаас нь барьж аван үнсэж, хормойг нь сөхөж бэлэг эрхтэнг нь илж, ажил тараад байж байгаарай гэсэн санал тавьсныг Т хүлээж аваагүй байна. Маргаашнаас нь Т ажлаа хийхээ больж цагдаад хандахад ямар ч арга хэмжээ аваагүй орхигдсон.

### Төрийн албаны тухай хуульд

төрийн улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон **ёс зүйн хэм хэмжээг** хуулиар тогтооно.

Засгийн газар шаардлагатай гэж үзвэл төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон **ёс зүйн хэмжээг** хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоож болно.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон **ёс зүйн хэм хэмжээг** албан тушаалын тодорхойлолт болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тодорхойлно.<sup>17</sup>

Мөн төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглахыг хориглоно.<sup>18</sup>

Эрүүгийн хуульд Төрийн албан тушаалтан албаны эрх мэдлээ буюу албан тушаалын байдлаа **урвуулан ашигласны** улмаас аж ахуйн нэгж байгууллага, иргэний хуулиар хамгаалсан эрх ашиг сонирхол үлэмж хэмжээний хохирол учруулсан бол тодорхой албан тушаал эрхлэх үйл ажиллагаа явуулах эрхийг 3 жил хүртэл хугацаагаар хасах буюу хасахгүйгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 5-50 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэмцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, 1-3 сар баривчилна.<sup>19</sup>

Мөн Эрүүгийн хуульд Төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгжийн албан тушаалтан **хувьдаа болон бусдад давуу байдал тогтоох**, ашиг хонжоо олох зорилгоор хууль тогтоомж, дүрмээр олгогдсон албан тушаалын эрх мэдлээ **урвуулан** ашигласны улмаас аж ахуйн нэгж байгууллага иргэдийн хууль ёсны эрх ашиг сонирхолд хохирол учруулсан бол торгох, баривчлах ял шийтгэнэ.<sup>20</sup>

Урьд нь мөрдөгдөж байсан (1986 оны) Эрүүгийн хуулиар “Албан тушаал, эд материалын болон өөр байдлаар эрхшээлдээ байгаа хүнийг тулган хавчиж хурьцал үйлдсэн бол хорих, торгох” ял шийтгэнэ гэсэн хуулийн 114-р зүйлд заасан заалт мөрдөгдөж байсан. Энэ заалтыг Улсын Дээд шүүх тайлбарлахдаа ...“тулган хавчих” гэдэг ойлголтонд хохирогчийг сэтгэл санааны хувьд хурьцал үйлдэхийг зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй байдалд оруулахаар заналхийлэх, эд материалын тусламж үзүүлэхээс татгалзах, ажлаас халах, өөрчлөх, тусламж, шагналаас хасах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэл хамаарна гэж тайлбарлаж байжээ. Харамсалтай нь шинэ хуулиар энэ заалт хасагдаж Дээд Шүүхийн тайлбар ч мөн хүчингүй болсон юм. Гэтэл практик дээр энэ заалтаар хэрэг шийдвэрлэгдэж байсан байна.

*Хөдөлмөрийн тухай хууль* **Ажил олгогч** нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас **ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан** бол үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй.<sup>21</sup>

Мөн хуульд Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нийгмийн гарал байдал, эрэгтэй, эмэгтэй, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор **хязгаарласан**, ялгаварласан, **давуу байдал тогтоосон**, иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил үүргийн онцлогтой холбоогүйгээр **ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан** бол албан тушаалтныг 5000-25000 төгрөг, аж ахуйн нэгж байгууллагыг 50000-100000 төгрөгөөр торгоно.<sup>22</sup> гэж заасан.

<sup>17</sup> Төрийн албаны тухай хууль 10 дугаар зүйл

<sup>18</sup> Төрийн албаны тухай хууль 40 дүгээр зүйлийн 2-д

<sup>19</sup> Эрүүгийн хууль 263-р зүйлд

<sup>20</sup> Эрүүгийн хуулийн 265-р зүйл

<sup>21</sup> Хөдөлмөрийн хууль 7-ын 3

<sup>22</sup> Хөдөлмөрийн хууль 141-ын 1-3-р заалт

## Дүгнэлт

- Төрийн, улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлага, ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтоож хуульчилсан атлаа уг албан тушаалд ажиллах **албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг** төдийлөн авч үзээгүй. Үүнээс гадна захиргаа болон үйлчилгээний албан тушаалтны ёс зүй хэм хэмжээг төрийн албаны тухай хуулийн 10-р зүйлд зааснаар тодорхойлж буй нь төрийн албан хаагчдыг дур зоргоороо авирлаж албан тушаалаараа ажлын байранд бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтлалыг бий болгох эх үүсвэрийг бий болгож байна.
- Төрийн болон бусад хүрээнд ажиллаж байгаа албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг Хөдөлмөрийн хуулийн 141-д зааснаар ... хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон... гэдэгт багтаан авч үзэж болох ч **албан тушаалтан нь эрх мэдлээ ашиглан бэлгийн дарамтлал үйлдэх** гэсэн ойлголт ямарч хуулиар зохицуулагдаагүй байна. Албан тушаалтан өөрт олгогдсон, ноогдсон ажлаа хийх эрх мэдлээ ашиглан хувийн болон албаны ямар нэг үйлдэл хийж бусдад хохирол учруулсан байхыг л шаардаж байгаа нь хязгаарлагдмал ойлголт юм.
- Эрүүгийн хуулийн 263.265-р зүйлд төрийн албан тушаалтан, ТББ, аж ахуйн нэгжийн албан тушаалтан хүмүүс ... **эрх мэдлээ урвуулан ашигласан бол** ... гэсэн заалтыг илүү материаллаг талаас авч үзсэн байна. Энд эрх мэдлээ ашиглаж бусдын эрх чөлөөнд материалаг бус байдлаар халдсан гэдэг талаас нь тусгаагүй байна.
- АББД нь далд хэлбэртэй үйлдэгддэг учир хэн нэгэн албан тушаалтаны хувийн нууцанд хамааруулж ойлгох ёсгүй юм. Үүнийг хувийн нууц мэтээр ойлгож ирсэнээс тодорхой хүрээнд чимээгүй гарсаар байна.

## САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм, журмыг Засгийн газар тогтоон нэг мөр мөрдүүлэхдээ өөрийн эрхшээлдээ байгаа хүнийг бэлгийн шинжтэй албадахыг хориглосон заалт бий болгож оруулах шаардлагатай байна.
2. Албан тушаалтан өөрт олгогдсон албаны эрхээ хувийн ёс зүйгүй байдлаа илэрхийлэх зэвсэг болгон ашиглаж байгааг давхар хуульчлах хэрэгтэй. Албан тушаалтныг томилохдоо тэдэнтэй байгуулах гэрээнд тусгаж өгөх.
3. Хөдөлмөрийн хуульд “албан тушаалтан эрх мэдлээ ашиглан бэлгийн шинжтэй зан авир гаргахыг хатуу хориглосон заалт оруулах,  
Сэтгэл зүйн дарамтаас учирсан хохиролыг мөнгөөр тооцохгүй байгаа өнөөгийн нөхцөлд хохирол учирахгүйгээр дарамтанд орж байгаа нөхцөлийг хэрхэн яаж зохицуулах, үүнийг нэг мөр болгохын тулд “ урвуулан ашиглах “ гэдэг ойлголтонд дэлгэрэнгүй тайлбар хийж өгөх хэрэгтэй.

Албан тушаалтан эрхшээлдээ байгаа хүнийг хурьцал үйлдэхэд албадах, улмаар хүчиндэх гэмт хэрэг үйлдэгсдэд хүлээлгэх эрүүгийн ял шийтгэлийг чангатгах,

Албан тушаалтан хохирогч гомдол гаргасны төлөө хариу арга хэмжээ авахыг хуулиар хориглох,

Харин албан тушаалтан өөрийн эрх хэмжээний зүгээс ажлын байранд бэлгийн шинжтэй зан авир гаргахыг хориглох, ажилтанг аюулгүй орчинд



ажиллуулах боломжийг хангах асуудлыг Хөдөлмөрийн дотоод дүрэм, журамдаа тусгахыг хуульчлах,

### 3. Гомдол барагдуулах механизм

#### Тохиолдол 8

Багш Т оюутан О-г байнга ширтэж байдаг. Нэг өдөр түүнийг самбарт гарч ажиллах санал тавьжээ. О самбарт шохойгоор зураглал үзүүлэн зурж байхад багш Т шохойтой гарыг нь давхар барьж тохуурхав.. Оюутан О ангийнхнаасаа ичиж гараа татан авахад хангалтгүй гэсэн үнэлгээ өгч суулгав.

#### Тохиолдол 9

Шүүгч шүүхэд хариуцагчаар орж буй Н гэдэг эмэгтэйг ажлын бус цагаар уулзах санал тавьсан. Улмаар түүний нэхэмжлэгч С гэдэг эмэгтэйтэй дээрх байдлаар харьцаж Н, С болох 2 эмэгтэйтэй хоёулантай нь бэлгийн харьцаанд орсон.

#### Тохиолдол 10

Прокурор А нь хэргийн холбогдогчийн охин Х-д “ээжийн чинь хэргийг хэрэгсэхгүй болгож чадна, чи надтай унт” гэдэг санал тавьсан. Улмаар Х зөвшөөрч жирэмсэлжээ.

Энэ бүхэнд тохирсон хууль, эрх зүйн зохицуулалт байдаггүй учраас дээрх бүх тохиолдолууд шийдэгдэхгүй өнгөрсөөр, хэн нэгэн сэтгэл зүйн, болон бие махбодийн хувьд хохирсоор байна.

Манай улсад Эрүүгийн хуулинд заасан гэмт хэргийн хүрээнд л Цагдаагийн байгууллага гомдлыг хүлээн авч шалган, шүүх шийдвэрлэдэг. Гэвч энэ төрлийн сэтгэл санааны хохирол шийвэрлэгдэггүй байна.

Жишээ нь Канадад Гомдол хүлээж авах, шалгах, хариуцлага тооцох асуудлыг Хүний эрхийн Комисс, Австралид Хүний эрх, тэгш бололцооны Комисс, АНУ-д Хөдөлмөрлөх тэгш бололцооны Комисс шалгаж шийдвэрлэдэг байна.

Тэд ихэнхи тохиолдолд эвлэрүүлэх журмыг баримталдаг байна. Эвлэрүүлэх ажиллагаа нь 2 тал зөвшөөрсөн нөхцөлөөр зохицуулахад оршино. Энэ ажиллагаа нь хаалттай, нууц байдлыг сахисан, хөлсгүй байна. Эвлэрүүлэх боломжгүй тохиолдолд гомдлыг ил хэлэлцэн, комисс шийдвэр гаргана. Шаардлагатай бол дахин хэлэлцэж, шийдвэрийг холбооны шүүх гаргана. Эвлэрүүлэх буюу шийдвэр гаргасны дүнд,

1. материалын хохиролыг төлүүлэх,

2. урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эргүүлэн тогтоох,
3. ажил, албан тушаал дэвшүүлэх буюу шилжүүлэх,
4. уучлалт гуйлгах,
5. бодлогыг өөрчлөх,
6. зан авираа өөрчлөнө гэсэн амлалт авахуулах,
7. сургалтын хөтөлбөр хамруулах зэрэг арга хэмжээнүүдийг авдаг.

### Дүгнэлт

АББД-ын хохирогч айж ичих, нэр төр, ажил алба, амьдралын байдал зэрэг олон хүчин зүйлийн нөлөөнөөс эрхээ хамгаалж чадахгүй чимээгүй өнгөрөх нь бий. Ялангуяа тэдний хуулийн мэдлэг дутах, хэрэг шийдвэрлэх механизмын хүнд суртал, цаг хугацаа хөдөлмөрөө зарцууллаа ч гэсэн нэг мөр мөрдөх хууль, зохицуулсан хуулийн заалт байхгүй учраас асуудлаа шийдвэрлүүлж чадахгүй өнгөрөх, айж эмээн, төвөгшөөж холбогдох байгууллагуудад хандаж чаддаггүй.

Мөн хохирогчид эрүүгийн гэмт хэрэг болгох, олон дахин байцаагдах, нотлох баримтууд цуглуулах, цаг хугацаа алдах, өмгөөлөгчийг хөлслөх гэх мэт чирэгдэл ихтэйн улмаас цагдаагийн байгууллагад тэр бүр хандахгүй, асуудлыг захиргааны журмаар түргэн шуурхай шийдвэрлүүлэхийг илүүд үздэг. Харин албан байгууллагын Хөдөлмөрийн маргаан таслах Комиссоор шийдвэрлүүлэхийг хүсдэггүй байна.

### САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

АББД-ын хохирогчийн гомдлыг хаана, хэрхэн хүлээн авах, ямар үе шаттайгаар шалгах, шударга, түргэн шуурхай шийдвэрлүүлэх оновчтой арга механизмыг хуульчлах,

Нууцлалыг чандлан хадгалахыг нэг чухал бүрэлдэхүүн болгон авч үзэх,,

Гомдол гаргасан болон үйлдэл хийсэн этгээд хэн аль нь /хохирогч, хүчирхийлэгч, хамгаалагчид/ хохирохгүй байх баталгааг хуульчлах,

Санал болгож буй шийтгэлийн хэлбэрүүд нь

Хохирогчийг урьд эрхэлж байсан ажил албан тушаалд нь эргүүлэн тогтоох, мөн дэвшүүлэх болон шилжүүлэх

Торгох (иргэнийг болон аж ахуйн нэгж, албан байгууллагын албан тушаалтанг)

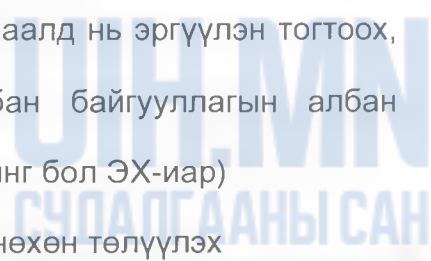
Баривчлах буюу тодорхой хугацаагаар хорих (хүчинг бол ЭХ-иар)

Уучлалт гуйлгах

Эд материалын болон сэтгэл санааны хохиролыг нөхөн төлүүлэх

Зан авираа өөрчлөнө гэсэн амлалт гаргуулах,

Сургалтын хөтөлбөр бий болгох





#### 4. АББД-аас урьдчилан сэргийлэх бодлого, авах арга хэмжээ

Үндсэн хуулиар “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөө зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.”<sup>23</sup>

Мөн “Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх, гэмт хэрэгтэй тэмцэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх.”<sup>24</sup> гэж заасан байдаг.

Үндсэн хуулинд заасан энэхүү тунхагийг бусад хуулиудад тусгасан ч ажлын байранд бэлгийн дарматлалыг хориглоно гэсэн үгтэй заалт манай улсын ямар ч хуулинд алга.

Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөрт (одоо хүчингүй болсон) ажлын байрны дарамтлалыг хориглох тухай нэмэлт өөрчлөлтийг Хөдөлмөрийн хуульд оруулах талаар төрийн байгууллагад даалгасан ч хэрэгжээгүй юм.

Зарим улсад бэлгийн дарамтлалыг доорхи хуулиар хориглосон байна. Үүнд Нэгдсэн Вант улс, Австралид холбооны болон мужийн хүйсийн байдлаар ялгаварлан гадуурхахын эсрэг буюу тэгш бололцооны тухай хуулиудаар, Канад, Шинэ Зеландад Хүний эрхийн тухай хуулиар, АНУ-д Иргэний эрхийн тухай 1964 оны хуулиар тус тус зохицуулсан байна. Үүнээс гадна энэ хуулийг хэрэглэх, тайлбарлахад ажил олгогч нарт дөхөм болгох зорилгоор дээр дурьдсан улсууд болон ӨАБНУ, Малайз зэрэг улсад “бэлгийн дарамтлалын эсрэг дагаж мөрдөх ёс зүйн зарчмыг” боловсруулсан байна. Филлиппинд бие даасан хуулиар тус тус хоригложээ.

#### Дүгнэлт

Бэлгийн дарамтлалыг хориглох, таслан зогсоох хууль эрх зүйн сул тогтолцоог ашиглан дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгчид өөрийн үйлдлээ хаацайлах арга ухаан эрэлхийлж зохисгүй авирлан нийгмийг буртаглаж байдаг.

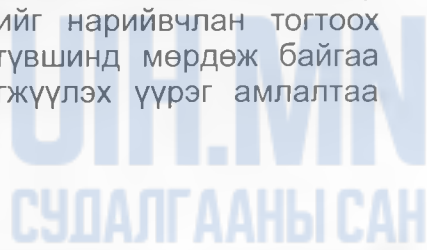
Ажил албан тушаал дэвших буюу үргэлжлүүлэн ажиллуулахын хариуд хурьцал үйлдэхийг шаардах буюу ажлын байранд **бэлгийн гэмт** хэрэг үйлдэх нь бэлгийн дарамтлал мөн гэдгийг нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг боловч бэлгийн шинжтэй ямар үйлдэл, эс үйлдэлийг бэлгийн дарамтлал гэж үзэхийг нарийвчлан тогтоох шаардлагатай болжээ. Мөн НҮБ болон Олон улсын түвшинд мөрдөж байгаа бодлого, хуулийг судлах, үндэсний түвшинд авч хэрэгжүүлэх үүрэг амлалтаа хэрэгжүүлэх шаардлага урган гарч байна.

#### САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. Ажлын байранд хамаарах орчинд бэлгийн дарамтлал үйлдэх нь **хууль бус** гэдгийг хуульчлах, Ялангуяа эмэгтэйчүүд нийгмийн хөгжилд хувь нэмэр оруулагч болохоос бэлгийн хүчирхийллийн объект биш гэдгийг хуулийн хүрээнд тайлбарлах,

<sup>23</sup> Үндсэн хууль 19-ийн 12

<sup>24</sup> Үндсэн хууль 38-р зүйлийн 2-ын 7-д:



2. Аль болох АББД-ын эсрэг бие даасан хууль гаргах боломжийг судлах, хэрэгжүүлэх,
3. Бэлгийн дарамтлалын эсрэг бие даасан тусгай хууль гараагүй нөхцөлд энэ асуудлыг бусад хуулинд суулгаж зохицуулах, мөн хөдөлмөрийн дотоод журамд нэн даруй тусгах, (Хууль бүр өөр хоорондоо ялгаатай ч үндсэн зарчмын хувьд зохицуулж болно. ) Ялангуяа сэтгэл санааны хохиролыг арилгах тухай заалт хууль тогтоомжид оруулах,
4. Бэлгийн дарамтлалын эсрэг дагаж мөрдөх журмыг Засгийн газраас боловсруулж гаргах,
5. Нийгмийн ухамсар сэргээх гэгээрлийн ажлыг шат шатанд нь явуулах, Үүнд мэдээлэлээр хангах, мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх зорилготой сургалтууд явуулах, зөвлөгөө, туслалцаа үзүүлэх үйл ажиллагааг дэмжих, “ Энд иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах, “
6. Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллагын үүрэг функцийг АББД-ыг гаргуулахгүй байхад чиглүүлэх,
7. Ажил олгогч, төр, хууль хяналтын байгууллагуудын ажилтануудын нийгмийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш эрхийн мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалт, гэгээрлийн арга хэмжээг зохион байгуулах,

## 5. ОУ-ын баримталж буй эрх зүйн баримт бичиг

1. Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалд улс түмэн хүний үндсэн эрх, бие хүний нэр төр, үнэ хүндийг сахин хамгаалах, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхэд итгэл төгс байх, бүхий л эрх, эрх чөлөөг ямарч ялгаваргүйгээр эдлэх, хүн бүр халдашгүй дархан байх эрхтэй. Хэнд ч эрүү шүүлт тулгах буюу хэрцгий, хүний ёсноос гадуур эсхүл нэр төрийг нь доромжлон харьцах, шийтгэхийг хориглоно<sup>25</sup> гэсэн зарчимтай.

2. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенци /ЭЯГБХУТК/-д НҮБ-ын Дүрэм нь хүний үндсэн эрх, хувь хүний нэр төр, үнэ цэн болон эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхтэйг нотолсон ба хувь хүн, байгууллага буюу үйлдвэрийн газрын зүгээс ажил эрхлэлтийн салбарт эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахыг устгахад чиглэсэн зохистой бүх арга хэмжээ, түүний дотор хууль тогтоох арга хэмжээ авах<sup>26</sup> шаардлагатайг заасан.

3. НҮБ эмэгтэйчүүдийг бэлгийн хүчирхийллээс хамгаалах тодорхой арга хэмжээ авахыг Засгийн газруудад уриалсан. Үүнд “..хүний хүслийн эсрэг бэлгийн сэдэлтээр биенд халдах, хүч түрэх, оролдох, ам хэлээр албадан ятгах, порно зураг үзүүлэх зэрэг үгээр болон үйлдлэлээр илэрсэн доромжлол түрэмгийлэлийг **бэлгийн дарамтлал** гэж үзнэ<sup>27</sup> “ гэсэн утгыг илэрхийлсэн байна.

4. НҮБ-аас Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай тунхаг бичгийг ЭЯГБХУТК-ийн хавсралт болгон баталсан ба биеийн болон сэтгэл санааны аливаа шаналал зовлонд өртөхгүй байх, шударга таатай орчинд ажиллах, шийтгэл доромжлол, хүмүүнлэг бус, бүдүүлэг болон тарчлаан зовоох маягаар харьцах

<sup>25</sup> Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалын оршил, 3,5 дугаар зүйлээс

<sup>26</sup> Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенцын оршил, 11-р зүйлээс

<sup>27</sup> НҮБ Ерөнхий зөвлөмж 1992 он №19

мэтэд өртөхгүй байх эрхийг хүн бүр эдлэх ёстой. Эмэгтэй хүний эсрэг хүч хэрэглэх явдлыг зөвхөн биеийн, бэлгийн, сэтгэл санааны хүрээгээр хязгаарлан ойлгож үл болно. Үүнд ажил хөдөлмөр дээр хүйсээр ялгаварлах болон бэлгийн дарамтлал мөн хамаарна<sup>28</sup> гэж заасан байна.

5. Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага /ОУХБ/-ын Шинжээчдийн хороо “бэлгийн дарамтлал нь хувь хүний дархан байдал, ажилчдын аж байдалд аюул занал учруулж ажлын байранд эрх тэгш байдлыг үгүй болгож, хөдөлмөрийн харилцааны үндэс суурийг сулруулж үйлдвэрлэлийг бууруулдаг. Үүний ноцтой үр дагавар, хөнөөлийг харгалзан улс орнууд иргэний болон эрүүгийн хариуцлага оногдуулах эрх зүйн актыг батлан гаргах боллоо” гэжээ.<sup>29</sup>

6. ОУХБ-ын гишүүн улсуудад “ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол ажилчны хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлт, урамшилд хор хөнөөлтэй байдаг. Тиймээс тэгш байдлыг дэмжсэн бодлого хөтөлбөрүүдэд бэлгийн дарамтлалтай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг тусгах хэрэгтэй”<sup>30</sup> гэсэн тогтоолуудыг батлан гаргажээ.

7. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, хууль тогтоомжуудыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, мөрдүүлэх замаар эмэгтэйчүүд, охидын хүний эрхийг хүндлэх, хамгаалах, дэмжихэд Засгийн газрууд анхаарч ажиллана. Охид эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, дорд үзэх, хүйсийн тэгш бус байдлыг дэмжсэн аливаа хандлага, үйл ажиллагааг таслан зогсоох, устгах талаар Засгийн газрууд, иргэний нийгэм хамтран ажиллана.<sup>31</sup>

8. Зөвхөн эдгээр тунхаглал, үзэл баримтлалаар хязгаарлагдахгүй ба Иргэний болон улс төрийн эрх, Эдийн засаг ба нийгэм соёлын эрхийн тухай Олон улсын пактууд, Эмэгтэйчүүдийн Улс төрийн эрхийн тухай НҮБ-ын Конвенц, Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш шан хөлс олгох тухай Конвенц, ОУХБ-ын Хөдөлмөрлөх эрх, түүний Тулгуур Зарчмын тухай Тунхаглал, Нийгмийн хөгжлийн тухай Дэлхийн чуулганаас гаргасан Тунхаглалууд хамаарна.

9. Монгол Улс 1961 онд НҮБ-ын гишүүнээр элссэн ба ОУ-ын 40 гаруй гэрээнд нэгдэн орсон. ОУХБ-ын гишүүнээр 1969 онд элссэн. Дээр дурьдсан олон улсын баримт бичгүүд нь Монгол улсад нэгэн адил мөрдөгдөх эрх зүйн хүчинтэй.

10. НҮБ-ын Хүний эрхийн хороо Монгол улсын илтгэлийг авч хэлэлцээд НҮБ-ын Конвенцийн аль нэг заалтыг шүүх ажиллагаанд нэг ч удаа авч хэрэглээгүй байгаа, конвенцийн хүчин чадлыг хуульчлаагүй байгааг онцлон тэмдэглээд хөдөлмөр эрхлэлтэнд эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах явдал элбэг байгаа ба үүний төлөө ажил олгогчид шүүхээс шийтгэл хүлээдэггүй байгааг дурьдаж хууль тогтоомжийг өөрчлөх, шинээр батлан гаргах, дүрэм, журам боловсруулан гаргаж мөрдөхийг үүрэг болгож хяналт тавих<sup>32</sup> шаардлагатайг тэмдэглэсэн байна.

<sup>28</sup> Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тунхаг, 2 дугаар зүйл. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей. 1993.12.30

<sup>29</sup> Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах явдалтай тэмцэх ОУХБ-ын 111-р Конвенцийн тайлбар, 1996 он

<sup>30</sup> ОУХБ-ын тогтоолууд 1985, 1991 он

<sup>31</sup> Хүн ам ба хөгжил ОУ-ын Бага хурал, НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 21-р Чуулганаар баталсан хөтөлбөр, 39,43-р зүйл 1999 он

<sup>32</sup> НҮБ-ын Хүний эрхийн хорооны зөвлөмж 2000 оны 3 сар Нью Йорк

- Хавсралт 1. Хуулийн түүвэр
- Хавсралт 2. Өгөгдсөн тохиолдолууд дээр фокус группын ажилласан харьцуулалт
- Хавсралт 3. Энэтхэгийн Дээд шүүхийн тогтоол
- Хавсралт 4. Бэлгийн талаар улс орнуудын эрх зүйн зохицуулалт түүвэр
- Хавсралт 5. Бэлгийн дарамтлалын эсрэг хуулийн төсөл, Малайз
- Хавсралт 6. Ашигласан материал

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН

ХАВСРАЛТ 1

**Энэтхэг улсын Дээд Шүүх 1997 оны 8 дугаар сарын 13 өдөр нэгэн хүсэлтийг хүлээн авч түр журам гаргав.**

Шүүгч J S Verta, Sujata V Manohar J, B N Kirpal J

Өргөдөл гаргагч нь: Нэгэнт батлагдсан хууль тогтоомжуудын цоорхой болон шүүх үйл ажиллагааны талаар “жендерийн тэгш эрхийн” бодит ухагдахууныг бий болгох тохиромжтой арга замуудыг илэрхийлж байдаг янз бүрийн нийгмийн идэвхтэнүүд, ТББ-д байсан.

Ражистаны нэгэн тосгонд нийгмийн ажилтан нэгэн эмэгтэйг хүчиндсэн хэрэг гарсан байна.

Өргөдөл гаргагчид Үндсэн хуулийн дагуу ажилчин эмэгтэйчүүдийн үндсэн эрхийг сахиулах (32 дугаар зүйл), тэгш эрх (14-р зүйл), чөлөөтэй ажил эрхлэх эрх (19-р зүйл) болон амьд явах эрх (21-р зүйл)-ийн асуудлуудыг хөндсөн байна.

Мөн өргөдөлд Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц (CEDAW 11,24-р зүйл), Энэтхэг улсын хүлээсэн олон улсын үүрэг (11-р зүйл)-т ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг бууруулах тохиромжтой арга хэмжээ авах хариуцлага, ЭЯГБХУК-д заасан эрхүүдийг бүрэн сахиулах талаар үндэсний түвшинд бүхий л шаардлагатай арга хэмжээг авах үүрэг (24-р зүйл) Бээжинд болсон Эмэгтэйчүүдийн Дэлхийн 4-р Бага Хурлын үеэр Энэтхэг улсын хүлээсэн албан ёсны үүрэг амлалтууд, эндээс бүхий л түвшин, салбар болгонд авах үйл ажиллагааны удирдамж болон эмэгтэйчүүдийн асуудлаар үндэсний бодлого боловсруулах, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах Эмэгтэйчүүдийн Эрхийн Комисс байгуулах, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэнд хяналт тавих үндэсний хэмжээний механизмыг бий болгох асуудал орсон.

Мөн мэргэжил эзэмших, ажил эрхлэх, худалдаа явуулах, үйлчилгээ үзүүлэх үндсэн эрхүүд нь ажлын аюулгүй орчиноос шалтгаалдаг. Амьд явах эрх гэдэг нь халдашгүй дархан байх гэсэн үг юм. Аюулгүй бөгөөд дархан байх эрхийг баталгаажуулах явдал хууль зүйн болон гүйцэтгэх засаглалын үүрэг хариуцлагад хамаарна. Үр дүнтэй арга хэмжээ авахын тулд хуулийн цоорхойг нөхөх хэлбэрээр эдгээр эрхүүдийг хамгаалах журмуудыг гаргах шаардлагатай.

Үндсэн хуулинд баталгаажуулсан хүний үндсэн эрхүүдтэй тохирч байгаа ба утга санааны хувьд зарчмын зөрөөгүй олон улсын конвенцууд нь шүүхийн тайлбар болж хүлээн зөвшөөрөгдөж байгаа юм.

Нэгэнт баталгаа гэдэг нь бэлгийн дарамтлалаас хамгаалуулах, халдашгүй дархан байх эрхийн асуудлууд болон урьдчилан сэргийлэх удирдамж боловсруулах явдлыг агуулдаг учраас ажлын байран дахь бэлгийн



дарамттай холбоотой ЭЯГБХУК-ийн 11,24-р зүйл заалт, мөн конвенцийн хорооны Ерөнхий зөвлөмж 22, 23, 24-р заалт ба Эмэгтэйчүүдийн Дэлхийн 4-р Бага Хурал дээр Энэтхэг улсын албан ёсоор хүлээсэн амлалт нь жендерийн тэгш эрхийн асуудлын мөн чанар, хамрах хүрээг тайлбарлахтай уялдаатай байна.

...Хууль тогтоомж байхгүй үед 32-р зүйлийн дагуу шүүхийн үүрэг хариуцлагыг 1995 оны “Шүүхийн хараат бус бие даасан байдлын тухай Бээжингийн зарчимууд”-ад тусгагдсан шүүхийн байр суурийн асуудалтай хамтад нь нягтлан үзэх шаардлагатай.

Эдгээр 10-р зарчимд шүүх нь:

- А) хуулийн дагуу хүний аюулгүй амьдрах эрхийг нь хангах
- Б) шүүхийн үйл ажиллагааны тодорхой хязгаарын дотор хүний эрхийн ололт амжилт болон мониторингийг дэмжих
- В) төр ба ард түмний хооронд шүүн таслах ажиллагаа явуулах үүрэгтэйг заасан.

Эдгээр зарчимууд нь шүүхийн үйл ажиллагааг үр дүнтэй хараат бус явуулахын тулд даган мөрдөх учиртай хамгийн бага стандарт хэм хэмжээг илэрхийлснийхээ хувьд Ази номхон далайн орнуудын Дээд Шүүхийн шүүгч нараас дэмжлэг хүлээсэн юм.

Зохистой хууль гарах хүртэл Үндсэн хуулийн 141-р зүйлийн дагуу доорхи журмуудыг хуулийн адил хүчин төгөлдөр гэж үзэх бөгөөд эдгээр журмууд нь Хүний эрхийг хамгаалах 1993 оны актанд тусгагдсан эрхүүдэд хор хөнөөлтэй биш гэж шүүхээс тогтоов.

Тийм учраас ажилчин эмэгтэйчүүдийн жендерийн тэгш эрхийг сахиулан хамгаалах үүднээс бүхий л ажлын байр болон бусад байгууллагуудын байранд сахин мөрдөх удирдамж, нормуудыг доор дурьдав.

1. Ажил олгогчид болон бусад удирдах ажилтанууд бэлгийн дарамтлал үзүүлж байгаа үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, тийм үйлдэл гарч байгаа эсэхийг тодорхойлох, шаардлагатай бүхий л арга хэмжээг авах замаар дээрх үйлдлийг таслан зогсоох, шийтгэл оноох үүрэгтэй.
2. Бэлгийн дарамтлалын тодорхойлолт нь хүсээгүй бэлгийн шинжтэй зан авирыг (шууд ба далд хэлбэрээр) хамруулсан ойлголт юм. Энд
  - Биеийн эмзэг хэсгүүдэд хүрэх, дайрах
  - Бэлгийн харьцаанд орохыг хүсэх, шаардах
  - Бэлгийн шинж чанартай дохио зангаа үзүүлэх
  - Порно зураг, бичлэг, эд зүйлс үзүүлэх
  - Биеэр, үг хэлээр, үйл хөдлөлөөр хүсээгүй бэлгийн хандлагыг оруулна.

3. Улсын болон хувийн хэвшлийг үл харгалзан ажил олгогчид болон хариуцлагатай албан тушаалтан нар бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх тохиромжтой арга хэмжээг авч явуулна.

Энэ үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх хүрээнд бусдад хор хохирол учруулахгүйгээр дараах шат дараалсан үйл ажиллагааг авч явуулах ёстой.

Үүнд:

А) ажлын байранд бэлгийн дарамлалыг хориглосон ухуулга, гэгээрлийг олон нийтийн дунд түгээх,

Б) Засгийн газар болон нийгмийн салбарын хууль тогтоомжуудад бэлгийн дарамтлалыг хориглосон зүйл заалтууд оруулах бөгөөд хэрэг гарсан тохиолдолд үйлдэгчид нь оногдуулах шийтгэлийг заавал хамруулсан байх,

В) хувиараа ажил эрхлэгчидийн хувьд гэвэл, 1946 онд Үйлдвэрлэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн журамын дагуу байнгын дэг журмын тогтолцоонд дээрх хоригийг хамруулсан арга хэмжээ авах,

Г) ажиллах, амрахад тохиромжтой эрүүл цэвэр ажлын орчин бүрдүүлэх, мөн элдэв хүчирхийлэл гарах нөхцөлийг бүрдүүлэхгүй байх, эмэгтэй ажилчинд ялгавартай хандах хандлагыг бий болгохгүй байх,

Д) Энэтхэгийн Эрүүгийн хууль болон бусад хууль тогтоомжид гэмт хэрэг болохоор заасан ямар нэгэн халдлага гарсан тохиолдолд ажил олгогч нь холбогдох албан тушаалтанд асуудлыг шийдвэрлүүлэхээр хуулийн дагуу өргөдөл гомдол санаачлан гаргах үүрэгтэй. Нэн ялангуяа бэлгийн дарамтлалын өргөдөл гаргах үедээ хохирогч, гэрч нарыг хэлмэгдүүлэхгүй, ялгаварлан гадуурхахгүй байх үүднээс сайтар нягтлан үзэх шаардлагатай.

Е) холбогдох үйлчилгээний дүрэмд тодорхойлсон хориотой буруу үйлдэл ажлын байранд гарсан үед ажил олгогч нь тэдгээр хууль дүрмийн дагуу дахин ийм хэрэг гаргуулахгүй байх үүднээс сурган хүмүүжүүлэх ямар нэгэн арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

Ж) үйлчилгээний журам зөрчсөн бөгөөд хуулийн дагуу гэмт хэргийн бүрэлдэхүүн болохоор заасан үйлдлүүдийг таслан зогсоохын тулд тухайн байгууллагад холбогдох өргөдөл гомдлыг авч үзэж шийдвэрлэх зохистой механизмыг бүрдүүлэх шаардлагатай юм. Үүнд:

- өргөдөл гомдол хүлээн авах механизм нь тухайн гомдлыг цаг тухайд нь барагдуулах арга хэмжээ авна.
- Шаардлагатай үед энэхүү механизм нь тусгай зөвлөл болох Гомдол барагдуулах хороо юмуу аль эсвэл бусад зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний газруудын хэлбэрээр байж болно.
- Гомдол барагдуулах хороо нь эмэгтэй хүн тэргүүлсэн байх бөгөөд гишүүнчлэлийнх нь тэн хагасаас багагүй хувь эмэгтэйчүүд байх ёстой.
- Дарамт шахалт үзүүлэх болон дээд тушаалын хүмүүсээс нөлөөлөл үзүүлэх явдлаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор Гомдол барагдуулах Хороонд гуравдагч тал буюу ТББ аль эсвэл бэлгийн дарамтлалын асуудлаар туршлагажсан өөр байгууллага оролцох шаардлагатай юм.

- Гомдол барагдуулах Хороо нь гарсан өргөдөл гомдол, тэдгээрийн барагдуулалтын талаар Засгийн газрын холбогдох хэлтэст жил болгон илтгэж байх хэрэгтэй. Гомдол барагдуулах хорооноос гаргасан тайлангуудыг хамруулсан бөгөөд дээрх заавар журмуудтай холбогдуулан ажил олгогч нар болон хариуцлагатай албан тушаалтанууд Засгийн газрын холбогдох хэлтэст асуудлыг тайлагнана.
- Албан хаагчид ажилчдын хурал дээр бэлгийн дарамтлалтай холбоотой асуудлыг гаргаж ирэх эрхтэй бөгөөд үүнийг ажил олгогчид ба ажилчдын хурал дээр хэлэлцэх шаардлагатай. Үүнтэй холбоотойгоор эмэгтэй ажилчдын эрхийн талаарх боловсрол олгох үйл ажиллагааг зохих түвшинд явуулах хэрэгтэй юм.
- Гуравдагч этгээд буюу гадны хүний гэм буруутай үйлдэл, хайхрамжгүйн улмаас бэлгийн дарамтлал гарвал ажил олгогч буюу хариуцлагатай албан тушаалтан нь хохирогчид туслалцаа үзүүлэх, гэмт үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх талаар шаардлагатай бөгөөд зохистой арга хэмжээ авна.
- Засгийн газар дээрх журмуудыг хувийн хэвшлийн ажилчдын дунд мөрдүүлэх талаар арга хэмжээ авах шаардлагатай гэжээ.

Өргөдөл гаргагч тал: Хатагтай Меенакши Арора, Хатагтай Найна Капур  
Өргөдөлд хариу өгсөн: Ерөнхий Прокурорын орлогч  
Хуулийн зөвлөх: Шри Фали С Нариман

**Вишака&Орс в Ражастран муж улс**

**UIN.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН