

“ИРГЭДИЙН
ОРОЛЦОО II”
ТӨСӨЛ

ТӨРИЙН АЛБА БА АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ



"ИРГЭДИЙН ОРОЛЦОО II" ТӨСӨЛ



ХУУЛЬ СУДЛАЛ ХӨГЖЛИЙН ТӨВ

ТӨРИЙН АЛБА БА АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ

Улаанбаатар 2019 он

АГУУЛГА

НЭГ. ТӨРИЙН АЛБА БА ХҮНИЙ ЭРХ 8

1.1 Төрийн албаны онцлог 8

1.2 Хүний эрх ба төрийн үүрэг 11

1.3 Эрх мэдэл ба хүний эрхэд суурилсан хандлага 19

ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАНЫ АЖЛЫН БАЙРНЫ ОНЦЛОГ21

2.1 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт эрх зүйн зохицуулалт..... 21

2.2 Төрийн албан дахь ажлын байрны дарамт..... 24

2.3 Ажлын байрны хүйсийн ялгаа, хамгаалалт.....25

ГУРАВ. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ НЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЭСРЭГ ҮЙЛДЭЛ 27

3.1 Хүний эрх ба бэлгийн дарамт.....27

3.2 Албан хаагчдын аюул, эрсдэлгүй ажлын
байранд ажиллах эрх 31

3.3 Эрх зүйн хамгаалалт ба зохицуулалт32

ТОВЧИЛСОН ҮГ

АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
НҮБ	Нэгдсэн Үндэсний байгууллага
ХЭДКГ	Хүний эрхийн дээд комиссарын газар
ИУТЭТОУП	Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
ЭЗНСЭТОУП	Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт
АӨАБХУТОУК	Арьс өнгөөр алагчлах бүх хэлбэрийг устгах олон улсын конвенци
ЭАБХУТОУК	Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай ОУ конвенци
ЭШБХЯШЭОУК	Эрүүдэн шүүх болон бусад хэлбэрээр ял шийтгэл эдлүүлэх ОУ конвенци
ХЭТОУК	Хүүхдийн эрхийн тухай олон улсын конвенци
UPR	Universal Periodic Review
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮХЦ	Үндсэн хуулийн цэц
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ДЭМБ	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага
МОНЭС	Монголын эмэгтэйчүүдийн сан

ӨМНӨХ ҮГ

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсанаар Монгол Улсад төрийн албаны эрх зүйн зохицуулалт орчин үеийн хөгжлийн чиг хандлага руу улам бүр ойртож байна. Өөрөөр хэлбэл ёс зүйтэй, хүчирхийлэлгүй, аюулгүй орчинд төрийн албыг хашиж, эрсдэлгүй ажлын байранд төрийн албан хаагчид ажиллах бололцоог улам бүр чухалчлан авч үзэх болсон байна. Төрийн алба, төрийн үйлчилгээний орчинд явагдаж буй үйл ажиллагаа тодорхой стандарт журмуудаар хамгаалагдах боллоо. Энэ нь өмнөх үеийн хэвшмэл хүчирхийллийн шинжтэй дэг журам биш хүний эрхэд суурилсан хөгжлийн баримжаатай шинэ дэг журам, хүний эрхийг дээдэлсэн стандартуудыг бий болгож байна.

Нийтийн эрх, ашиг сонирхлын төлөө байх төрийн албаны онцлогыг бид хайхрахгүй явсаар жижиг мэт боловч бусад улс орнуудад аль эрт шинээр нийтлэг дэг журам болсон олон асуудалд хуучинсагаар хандаж, хэвшиж дадсан бусармаг үйлдэл нь алдаанд хүргэх тохиолдол олон байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын кейсүүд төрийн албаны орчинд болон төрийн албан хаагчид тодорхой тохиолдолд үйлдэж байгаа нь анхаарал татсаар байна. Энэ асуудлыг бид дэлхийн чиг хандлагад нийцүүлэн хүний эрхийн зөрчил талаас нь хөндөж, эрх зүйн зохицуулалтад хамааруулсаар ирсэн билээ. Гэвч энэ асуудлыг сууриар нь ойлгож, хүний эрхийн зөрчил гэж үзэх хандлага байхгүй байгаа нь хэн нэгэн ажлын байрандаа таалагдсан нэгнээ татаж чангаах, дарамтад оруулах нь хүйсийн ялгаатай хүмүүсийн хувьд байдаг л зүйл гэж үзэх хандлага өөрчлөгдөхгүй байсаар байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хүрээнд Төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, давтан сургах хичээлийн хөтөлбөрүүд шинэчлэгдэн мэргэшүүлэх багц сургалтад “Төрийн байгууллага дахь хүний эрх, ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх” /E742/ хичээл шинээр орж байгаа билээ. Энэхүү хичээлийг төрийн захиргааны тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлүүдэд шатлан орхоор шийдвэрлэсэн байгаа. Иймд ажлын байрны дарамт, түүний нэг хэлбэр болох ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг төрийн албан хаагчид судлах нь төрийн албанд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх боломжийг бүрдүүлэх чухал ач холбогдолтой хэмээн үзэж энэхүү номыг боловсруулан хэвлүүлж байна.

Хүний эрхийн зөрчлөөс урьчилан сэргийлэхэд төрийн албан хаагчдын энэ талаарх мэдлэг мэдээллийг сайжруулах нь чухал боловч, төрийн албанд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд иргэдийн оролцоо, тэдний мэдлэг, мэдээлэлтэй байх нь юунаас ч илүү чухал юм.

Энэхүү номыг хэвлүүлж, нийтийн хүртээл болгоход туслалцаа үзүүлсэн “Иргэдийн оролцоо-II” төслийн багийнханд гүн талархал илэрхийлье.

В. Удвал

НЭГ. ТӨРИЙН АЛБА БА ХҮНИЙ ЭРХ

Орчин үед нийтийн эрх ашгийн төлөө үйл ажиллагаа явуулж буй бидний /монголчуудын/ нэрлэж хуулиар зохицуулсан төрийн албаны эрх зүйн зохицуулалт улам боловсронгуй болон дэлхий нийтийн чиг хандлага, дэг жаягт нийцэх боломж бүрдсээр байна. Төрийн албаны тухай хуулийг 1995 онд анх Монгол Улсад шинээр баталж, 1999 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулан, 2017 оны 12 дугаар сарын 07-нд дахин нэмэлт өөрчлөлт оруулж, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталж мөрдсөнөөр хүний эрхийн мэдрэмжтэй төрийн албыг бий болгох боломж бүрдэж байна.

- 1992 онд баталсан Монгол Улсын шинэ Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 2-т “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана” хэмээн хуульчилсан нь Үндсэн хуулийн түвшинд төрийн албаны мөн чанарыг авч үзсэн хэрэг юм.
- Түүнчлэн Монгол Улсын 1992 оны Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлэгт “Хүний эрх, эрх чөлөө”-г хуульчлан баталгаажуулахдаа 16 дугаар зүйлийн 4-д “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй...” гэсэн байх боловч төрийн албанд ажиллахаар тангараг өргөсөн төрийн албан хаагчид иргэдээс, арай өөр эрх зүйн орчин/зарим төрлийн эрхээ хязгаарлахыг хүлээн зөвшөөрч, тангараг өргөдөг/-нд ажиллах журам үйлчилдэг байна.
- Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлд байгаа “... төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана” гэсэн ерөнхий зарчмыг төрийн албанд баримталдаг байна. Энэхүү ойлголт нь “төрийн алба ард түмний нийтлэг эрх ашгийн төлөө байдаг” өвөрмөц онцлогтой холбоотой юм. Ийм онцлогтой ажлын байранд төрийн албыг хаших соёл, дэг журам өндөр шалгуур, шаардлагатай байдаг байна.

Энэ бүлэгт төрийн албаны онцлог, хүний эрх ба төрийн албаны харилцан хамаарал, эрх мэдэл ба хүний эрхийн хандлагын асуудлыг товч байдлаар авч үзэх болно.

1.1 ТӨРИЙН АЛБАНЫ ОНЦЛОГ

Төрийн албаны онцлогийг төр түүний алба гэсэн холбоо үгний уг гарвалаас хөөн /Я.Цэвэл. Монгол хэлний товч тайлбар толь. 1. төр - а/улсын засаг, засаг

төр, төр-түмэн олны төлөө байх эрх, төр түмэн нүдтэй, төрсөн бие ганц нүдтэй, төр төмөр нүүртэй(зүйр үг) б/төрийн хэрэг, төрийн байгуулал, төрийн байгууллага... 2. алба-а/улсын буюу албан газрын ажил, улсын алба, цэргийн алба, алба хаших, албанд томилогдох, өртөөний алба б/албан татвар-нийтэд оногдуулан гаргах татвар.../ тодорхойлж болох юм. Тайлбар тольноос ургуулан харвал төрийн алба нь нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан, түмэн олны төлөө байх эрх бөгөөд тухайн эрх хэрэгжихийн тулд төр засгийн байгууллагад эрх мэдэл олгогддог байна. Энэхүү эрх мэдэл хэрхэн хэрэгжих нь зөвхөн төрийн албан хаагчдаас хамааралтай байдаг байна. Төрийн албан хэрэг үйлдэгдэж байгаа орчин, байранд дарамт үүсэх эсэх нь зөвхөн тухайн байранд ажиллаж байгаа албан хаагчаас л шалтгаална гэсэн үг юм.

Төр нийтийн эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалах үүрэгтэй. Тухайлбал, хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, иргэд болон албан хаагчдад хүний эрхийн боловсрол олгох, хүний эрхийг хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүрэгтэй. Үндсэн хууль, бусад хууль, олон улсын гэрээ конвенцийн зохицуулалтаар дээрх үүргийг төр хүлээсэн байдаг билээ. Жишээ нь: Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 1-д “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцана” гэсэн байна.

Төрийн эрх мэдлийн хуваарилалт/хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх/ нь хүний эрх, эрх чөлөөний баталгаа болдог билээ. Дээр дурдсан төрийн эрх мэдлийн төвлөрлийг саармагжуулахын тулд эрх мэдлийг хуваарилж, нэгийг нь нөгөөгөөр нь хянуулах замаар тэнцвэрт байдлыг бий болгодог. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн харилцааг зохицуулах хэм хэмжээг зөвхөн хууль тогтоох байгууллага/Улсын Их Хурал/ л хараат бусаар хэрэгжүүлнэ. Тухайн тогтоосон хэм хэмжээ буюу хуулийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг зөвхөн гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага болох Засгийн газарт олгогддог. Ийнхүү тогтоосон хэм хэмжээ/төрийн тогтоосон хууль, эрх зүйн акт/-г гүйцэтгэж биелүүлэх явцад тухайн хууль зөрчигдвөл шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч байгууллага шийдвэрлэнэ. Эдгээр 3 чиг үүргийг тухайн байгууллагууд бие биенээсээ хараат бус, бие даасан байдлаар хэрэгжүүлж байж, тухайн улсад хүний эрх, эрх чөлөө хангагддаг байна. Төрийн эрх мэдэл хэрхэн хуваарилагдаж, нэг нь нөгөөгөө хянах механизм хэрхэн хэрэгжиж байгаагаас хүний эрх, эрх чөлөөг хангах боломж тухайн улсад мөн ямар хэмжээнд байгааг харж болдог байна.

Аливаа улсын төр, засаг Олон улсын гэрээ конвенцийн дагуу хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаатай хангах үүргийг олон улсын байгууллагын өмнө хүлээдэг. Төрийн албаны ажлын байрны дарамт төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцааны зөрчлөөс үүсдэг учир энэ төрлийн олон улсын гэрээ конвенци, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх пактын хүрээнд тухайн харилцаа үүсдэг. Иймээс энэ төрлийн олон улсын хэм

хэмжээг өөрийн орны өвөрмөц онцлогт нийцүүлэн үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулах шаардлагыг бий болдог. Энэ нь олон улсын гэрээ конвенциэр хүлээсэн үүргээ тухайн орны төр, засгийн байгууллага хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг илтгэдэг чухал шалгуур юм.

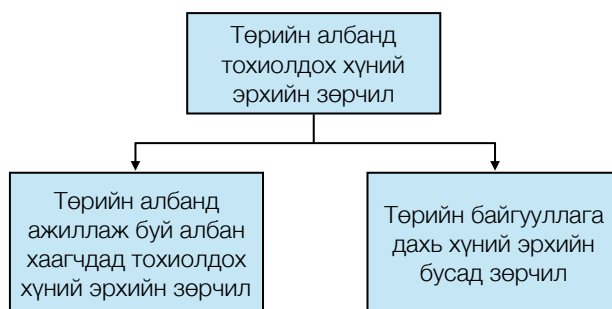
Төрийн албаны онцлогийг өнөөдөр хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийн хүрээнд дараахь байдлаар авч үзэж болох юм. Үүнд:

- Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 2-т “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана” гэсэн байдгийг дээр дурдсан. Энэ нь төрийн албаны өвөрмөц онцлогийг илэрхийлж байгаагаас гадна төр, засгийн ажил төрийн “жинхэнэ албан хаагч”-ийн үйлдэл, үйл ажилгаанаас хамааралтай болохыг харуулж буй хэрэг юм. Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн статусыг тодорхойлдог бөгөөд төр засгийн ажил амжилттай эсвэл бүтэмжгүй, сайн эсвэл муу байх, чадвартай эсвэл чадваргүй, түмний итгэлийг даасан эсвэл эс даасан байх нь зөвхөн албан хаагчаас л шалтгаална.
- Төрийн албаны бас нэг онцлог нь төр, засгийн байгууллагууд/төрийн жинхэнэ албан хаагчид ажиллаж буй газар/-д Үйлдвэрчний эвлэл ажилладаггүй. Өөрөөр хэлбэл ажлын байрны дарамтын хамгаалалтыг гэрээгээр биш хуулиар зохицуулна. Тухайлбал, төр засгийн байгууллагад ажил хаялтын тухай ойлголт байдаггүй. Тухайн ажлын байр дарамттай байна гэдэг үндэслэлээр ажил хаялт зохион байгуулах боломжгүй гэсэн үг. Тиймээс төрийн албанд хүний эрхийн хамгаалалтыг хуульчлах шаардлагатай болдог байна.
- Түүнчлэн төрийн албан хаагчийн албан үүргийн дагуу хийсэн оюуны бүтээлд эрхийн хамгаалалт хийх боломжгүй байдаг байна. Өөрөөр хэлбэл шинэ санаа, өвөрмөц зохицуулалттай маш сайн хууль боловсруулж гаргалаа гэхэд тэр нь албан үүргийн дагуу гүйцэтгэж байгаа үүрэгт ажил гэж үздэг. Энэ мэт олон олон өвөрмөц онцлогууд төрийн албаны орчинд үүсдэг байна.

Төр, засгийн байгууллагад хүний эрхийн 2 төрлийн зөрчил тохиолддог:

- а. Төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчдад тохиолдох хүний эрхийн зөрчил/ажлын байрны дарамт, албан тушаалын нөлөөлөл, хүний эрхийн бусад зөрчил/,
- б. Төрийн байгууллага дахь хүний эрхийн бусад зөрчил/төрийн байгууллагын шийдвэр гаргах явцад тохиолдох хүний эрхийн зөрчил, үүргээ биелүүлээгүйгээс үүсэх хүний эрхийн зөрчил/ зэрэг болно. Жишээ

нь, төр, засгийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчид ажлын байрандаа “намын харъяаллаар ялгаварлагдан гадуурхагдах”, “хүйсийн тэгш бус байдлаар ялгаварлагдан гадуурхагдах” гэх мэт дарамт үүсдэг бөгөөд энэ нь төрийн албан хаагчдад тохиолдож байгаа хүний эрхийн зөрчил болно. Үүнээс гадна төрийн албан хаагч төрийн үйлчилгээ үзүүлэх явцдаа бусад иргэдэд дарамт үзүүлж хүний эрхийн зөрчил гаргадаг. Энэ сэдвийн хүрээнд бид нэгдэх тохиолдлыг түлхүү анхаарах шаардлагатай юм.



Төрийн албыг иргэд нийгэмд байх ёстой сайн жишиг хэмээн маш их эерэг хүлээлттэй харж, сонирхож байдаг. Энэ хүлээлтийг төрийн албан хаагчийн өчүүхэн жижиг ёс зүйн алдаа өөрчилж, бусниулдаг байна. Иймээс төрийн албаны дэг ёс, баримтлах хэм хэмжээг төрийн албан хаагчид маш сайн судалж, төрийн албаны шинэ соёл, нийтээр хүсэмжлэн байгаа шударга ёсыг бий болгох нь чухал юм.

1.2 ХҮНИЙ ЭРХ БА ТӨРИЙН ҮҮРЭГ

Иргэн төр хоёрын хоорондын харилцаа нийгмийн суурь харилцаа байдаг. Ардчилсан нийгэмд энэхүү суурь харилцаанд оролцдог хоёр тал тэгш эрхтэй байна. Гэхдээ энэхүү тэгш эрх нь зөвхөн хуулийн зохицуулалтаар дамжин хэрэгждэг гэдгийг анхаарах нь зүйтэй юм. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал, үнэт зүйл болох “хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгэм” нь иргэн төрийн харилцааны суурь зарчмыг баталгаажуулж, хүний эрхийг дээдлэн, хүний эрхийн олон улсын стандартыг хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлж байна.

- Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдрийн 217 А (III) тогтоолоор ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТҮГЭЭМЭЛ ТУНХАГЛАЛ-ыг баталж, түүний бүх заалтыг дагаж мөрдөхийг гишүүн улсуудад уриалжээ. Монгол Улс 1961 онд НҮБ-д элсэн орсоноор энэ баримт бичгийг дагаж мөрдөх нэг гишүүн орон нь болсон юм. Хүний эрхийг тодорхойлох олон улсын хоёр баримт бичгийг мөн баталсан. Тухайлбал,

1. Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт,
2. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт түүнд оруулсан нэмэлт протоколууд байдаг. Эдгээр нь хүний эрхийн олон улсын билл болж хүн төрөлхтний жам ёсны эрх болох иргэний, соёлын, эдийн засаг, улс төр, нийгмийн эрхийг тодорхойлсон.

Дэлхий дахинд “хүний эрх нь тогтвортой нийгмийн үндэс суурь” хэмээн үзэж, бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн байна. Хүний эрхийн олон улсын Билл, тэдгээрийг дагаж гарсан хүний эрхийн үндсэн гэрээ, конвенцуудын талаарх мэдлэг, мэдээлэл, ойлголтыг нэмэгдүүлж, төрийн албанд тэдгээрийг хэрэглэж хэвшүүлэх зайлшгүй шаардлага гарч байна. Төрийн албан хаагчид олон улсын гэрээ конвенцийг үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил хэрэглэх, хэрэгжүүлэх, сахин биелүүлэх үүрэгтэй. Хүн бүр өөрийн болон өрөөлийн эрхийн төлөө дуу хоолойгоо өргөж, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, гарч буй зөрчлийг арилгуулахад төрийн албан хаагчид онцгой үүрэгтэй байна.

- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын Пакт нь удиртгал, 6 хэсэг 53 зүйлээс бүрддэг. Улс бүр нутаг дэвсгэртээ хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай байж болох хууль тогтоомжийн болон бусад арга хэмжээг авах үүрэгтэй юм.

Гэвч Хүний эрхийн олон улсын Билл болон түүнийг дагалдаж гарсан хүний эрхийн үндсэн конвенцуудыг үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил дагаж мөрдөх үүргээ төр, түүний байгууллага, албан хаагчид хангалттай биелүүлж чадахгүй байна. Төрийн байгууллага албан тушаалтаны өдөр дутмын үйл ажиллагаанд Хүний эрхийн олон улсын Биллийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг янз бүрийн судалгааны дүнгээс харж болох юм. Төрийн үйл ажиллагааны хямралт байдлаас гадна ядуурал, ажилгүйдэл, төр, засгийн байгууллагын үйл ажиллагааны арга барилын хоцрогдол, ардчилалд гүнзгий суралцаж амжаагүй зэрэг нөхцөл, бэрхшээлийн улмаас хүний эрх зөрчигдөх, төрийн албан хаагчид үүргээ умартах явдал гарсаар байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 2-т “Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ” гэсэн байдаг. Мөн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 3-т “Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ” гэсэн байгаа нь Монгол Улс хүний эрхийн талаарх олон улсын хэм хэмжээг дотоодын хууль тогтоомжийн адил сахин биелүүлэх үүрэг хүлээж байгааг илэрхийлж байгаа билээ. Мөн 10 дугаар зүйлийн 4-т “Монгол Улс Үндсэн хуульдаа харшилсан олон улсын гэрээ, бусад баримт бичгийг дагаж мөрдөхгүй” гэсэн байна.

Түүнчлэн Монгол Улс Вена хотноо 1993 онд болсон НҮБ-ын Хүний эрхийн дэлхий дахины бага хуралд оролцож, улс орнууд хүний эрхийг хангах үндэсний

зохих баримт бичиг батлан хэрэгжүүлэх тухай тунхаглалыг дэмжиж, үүрэг хүлээсэн байна. Монгол Улсын Засгийн газар 1998 онд НҮБ-тай хүний эрхийн харилцан ойлголцлын Санамж бичигт гарын үсэг зурж, хүний эрхийг хангах, хамгаалах хүрээнд идэвхтэй ажиллахаа нотолсон юм.

Сүүлийн жилүүдэд хүний эрхийг хангах, хамгаалах талаар иргэд, төрийн бус байгууллагуудын санал, санаачлага, үйл ажиллагаа ихээхэн өргөжин нэмэгдсээр байна. Жишээ нь, Төрийн бус байгууллагуудын хүчин чармайлтаар Ажлын байрны бэлгийн дарамт/АББД/-тай тэмцэх төрийн бус байгууллагуудын эвсэл байгуулж идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Иргэний болон улс төрийн эрхийн хэрэгжилтийг хангах төрийн үүрэг

Төр яагаад хүний эрхийг хангах, хамгаалах үүрэг хүлээдэг бэ? Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг юу байх бэ гэх мэт үй олон асуултууд гарах нь мэдээж. Үндсэн хуулийн суурь зарчмын хэрэгжилтийг хангахын тулд төр хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцдаг. 1993 онд Дэлхийн хүний эрхийн бага хурлаар баталсан Венийн тунхаглалд “Хүний эрх бол бүх хүнд заяасан төрөлх эрх бөгөөд хүний эрхийг хамгаалах нь төр засгийн байгууллагуудын анхдагч үүрэг юм” хэмээсэн байдаг. Хүний эрх нь бүх хүний нэр төр, алдар хүндтэй хамт угаас заяагдсан төрөлх чанартай агаад нас, хүйс, арьсны өнгө, хэл, үндэс угсаа, язгуур, шашин, улс төрийн үзэл бодол үл харгалзан эрхээ бүгд тэгш эдлэх үндсэн зарчимд тулгуурладаг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван есдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна” гэж заасан билээ. Эндээс үзвэл хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалах нь төр засгийн сайн санааны үйлс бус, харин Үндсэн хуулиар төр засагт ард түмнээс ногдуулсан үүрэг юм.

Хүний эрхийг хангах төрийн үүрэг нь дан ганц тухайн улс хүний эрх, эрх чөлөөг Үндсэн хууль болон бусад хуульдаа зааж өгөх, түүнчлэн хүний эрхийн асуудлаарх олон улсын гэрээнд элсэн орох явдлаар хязгаарлагддаггүй. Харин тухайн улсад хүний эрх, эрх чөлөө нь үндэсний болон олон улсын эрх зүйгээр хамгаалагдсан эсэх, гүйцэтгэх эрх мэдлийн хүрээнд хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчих, хязгаарлах эрсдэл гарахаас сэргэмжлэх чадавхитай эсэх, зөрчигдсөн тохиолдолд сэргээх шударга шүүхийн тогтолцоо ажиллаж чадаж байгаа эсэхээс хамааран хүний эрх, эрх чөлөө хангагдах шалгуурыг тодорхойлдог.

Төр нь дотооддоо хүний эрхийг хангахдаа өөрийн тогтолцоог сайтар ажиллуулах үүрэг хүлээнэ. Эдгээр тогтолцоог нийтэд нь хүний эрхийг хамгаалах төрийн механизм хэмээн нэрийдэж байна. Төрийн механизм нь нутгийн захиргааны болон орон нутгийн өөрөө удирдах ёсны, хүний эрхийг хамгаалах

үндэсний байгууллага мөн иргэний нийгмийн байгууллагуудын тогтолцоотой нэгдэн хүний эрхийг хамгаалах үндэсний механизмыг бүрдүүлдэг.

Хүний эрхийг хамгаалах төрийн механизмд дараах байгууллагууд хамаарна. Үүнд: хууль тогтоох эрх мэдлийн байгууллага буюу Монгол Улсын Их хурал; гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага буюу Монгол Улсын Засгийн газар, Монгол Улсын яам, тусгай газар, агентлагууд, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, багийн засаг захиргааны нэгж; шүүх эрх мэдлийн байгууллага болон Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэц, бүх шатны шүүх, бүх шатны прокурорын байгууллага, Хүний эрхийн үндэсний комисс зэрэг болно. Эдгээр байгууллага дор бүрнээ хүний эрхийг хангах талаар ямар үүрэг хүлээж ажиллах ёстойг авч үзье. Үүнд:

а/ Хүний эрхийг хангах хууль тогтоох байгууллагын үүрэг.

Улсын Их Хурал нь хууль батлах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар хүний эрхийг хангах, хамгаалах үйл ажиллагаа явуулдаг. Мөн олон улсын гэрээ конвенц, Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хүний эрх, эрх чөлөөг хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчинг бий болгох зорилгоор шинээр хууль тогтоомж гаргах, хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой хууль тогтоомжийг олон улсын нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээ, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенц, Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцүүлэх, боловсронгуй болгох, хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээж, энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулна. Улсын Их Хурлаас 2003 онд баталсан Хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрт “Улсын Их Хурал нь хууль тогтоомжийг судалж, хүний эрхэд харшилсан заалтаас цэвэрлэх үүрэгтэй” гэж тусгасан байдаг. Жишээлбэл, Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийг Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын 9 дүгээр зүйлийн 9.3 дахь хэсэгт “Баривчлагдсан буюу эрүүгийн хэрэгт буруутгагдсан аль ч хүнийг шүүгч буюу хуулийн дагуу шүүн таслах эрх хэмжээ олгогдсон бусад албан тушаалтанд даруй шилжүүлэх бөгөөд хүн хэргээ боломжийн богино хугацаанд шүүхээр шийдвэрлүүлэх буюу суллагдах эрхтэй” гэж заасантай нийцүүлэх зорилгоор баривчлах, саатуулах зөвшөөрөл олгох эрхийг прокурор өгч байсан журмыг өөрчилж, энэ зөвшөөрлийг шүүгч олгож байхаар өөрчлөн найруулсан нь Улсын Их Хурал хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох үүргээ биелүүлж байгаагийн нэг хэлбэр гэж үзэж болох юм.

Үүнээс гадна Улсын Их хурал хууль тогтоох замаар хүний эрх, эрх чөлөөг хангах үүрэг бүхий байгууллага, бүтцийг бий болгох, шийдвэрийнхээ биелэлтийг хянан шалгах замаар хүний эрхийг хангах үүргийг хүлээн ажилладаг байна.

б/ Хүний эрхийг хангах гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын үүрэг

Засгийн газар төрийн гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага болох хувьдаа олон улсын гэрээ, Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид заасан хүний эрх, эрх чөлөөний хэрэгжилтийг хангах үүрэг хүлээдэг. Тухайлбал, төрийн захиргааны болон орон нутгийн захиргааны байгууллагаас хүний эрхтэй холбоотой хуулийн

Биелэлтийг хангах арга замыг тодорхойлж, уг ажлыг нэгтгэн удирдах, хуульд тусгайлан заасан тохиолдолд зарим хуулийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс журам, дүрэм батлан гаргах, хүний эрхтэй холбоотой шинээр гарсан олон улсын гэрээнд нэгдэх, шинэ хууль гаргах, хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай санаачилга гаргах ажлыг үүнд хамааруулан ойлгож болно. Жишээ нь, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос санаачлан Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцийн гуравдугаар нэмэлт протоколд нэгдэн орох асуудлаар 2013 онд Засгийн газар, яамдад санал хүргүүлж, уг саналыг Засгийн газраас дэмжиж, улмаар гэрээнд нэгдэн оржээ.

Түүнчлэн Засгийн газар нь төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн захиргааны байгууллагуудын шийдвэр хүний эрх, эрх чөлөөний үндсэн зарчимд нийцэж байгаа эсэхэд хяналт тавьж, тэдгээрийн шийдвэрийг хууль буюу хүний эрхийг зөрчсөн гэж үзвэл өөрчлөх, хүчингүй болгох эрхийг эдэлдэг. Мөн хууль тогтоомжийн биелэлтийн байдалд улсын хэмжээнд, эсхүл тодорхой бүс нутаг, салбарын хэмжээнд хяналт шалгалт хийж, түүний мөрөөр тодорхой бодлого боловсруулах, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх илтгэлийг боловсруулж, НҮБ-ын холбогдох хороодоор хэлэлцүүлэх, хууль болон Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийн биелэлтийг тооцож, Улсын Их Хуралд тайлагнах үүрэгтэй билээ.

в/ Хүний эрхийг хангах шүүх эрх мэдлийн байгууллагуудын үүрэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэц нь Үндсэн хуулиар байгуулагдсан, шүүх эрх мэдлийн хүрээнд хамаарах, хүний эрхийг хамгаалах төрийн томоохон механизм юм. Цэц нь Үндсэн хуулийн биелэлтэд дээд хяналт тавих үүргээ хэрэгжүүлэхдээ Үндсэн хуулийн заалтыг зөрчсөн эсэх тухай маргааныг хянаж дүгнэлт гаргах, Үндсэн хуулийн маргааныг эцэслэн шийдвэрлэх үүрэг хүлээн ажилладаг. Цэц нь хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэр, зарлиг, Ерөнхийлөгчийн бусад шийдвэр, Засгийн газрын тогтоол, бусад шийдвэр, олон улсын гэрээ гэх мэт нь Үндсэн хууль зөрчсөн эсэхийг шийдвэрлэдэг.

Хэдийгээр хувь хүн өөрийнх нь эрх, эрх чөлөө шууд зөрчигдсөн асуудлаар Цэцэд хандах эрхгүй хэдий ч Үндсэн хууль нь бүхэлдээ хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгод чиглэгдэн батлагдсан учир гарч буй маргааны дийлэнх нь хүний эрхтэй холбоотой байдаг.

Үүнээс гадна Монгол Улсад бүх шатны шүүхүүд хараат бус зарчмаар ажиллаж байна. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлд: “Хууль, олон улсын гэрээнд заасан эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдвөл шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй” гэж заасан. Хууль тогтоох, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагууд нь хүний эрх, эрх чөлөөг эдлүүлэх орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, тодорхой хэмжээнд хянан шалгах эрхтэй байдаг бол шүүх нь зөвхөн хүний эрх зөрчсөн тухай тодорхой маргааныг хянан эцсийн шийдвэр гаргаж, хүний зөрчигдсөн эрхийг сэргээн тогтоох, хохирлыг

барагдуулах үүрэгтэй. Шүүх нь төрийн байгууллага, албан тушаалтнаас хараат бусаар ажиллаж, зөвхөн хуульд захирагдаж шийдвэр гаргах, хууль, шүүхийн өмнө иргэн бүр эрх тэгш байх баталгааг бүрдүүлэн ажиллаж чадвал хүний эрхийг хамгаалах хамгийн том баталгаа болж чадах юм. Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1-т "хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн тогтоох;" нь шүүхийн эрхэм зорилго болохыг тодорхойлсон ба шүүх нь хууль тогтоох, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагаас бие даасан байх бөгөөд шүүх эрх мэдлийг аливаа байгууллага, этгээдээс хараат бусаар хэрэгжүүлэх зарчмыг хуульчилсан билээ.

г/ Хүний эрхийг хангахад хүний эрхийн үндэсний байгууллагын үүрэг.

Төр өөрөө байгуулсан боловч төрийн өөрийн үүрэг функцийг хэрэгжүүлдэггүй, хууль тогтоох, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагаас хараат бусаар үйл ажиллагаа явуулдаг, төрийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих замаар хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үүрэгтэй Хүний эрхийн үндэсний байгууллага буюу Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь хүний эрхийг хамгаалах бие даасан механизм юм. Хүний эрхийг хамгаалах бие даасан механизм болох Хүний эрхийн үндэсний байгууллагын үйл ажиллагааг үндсэндээ Парисын зарчим хэмээх нэрээр танил болсон НҮБ-ын Хүний эрхийн Комиссын 1993 оны 54, НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 48/134-р тогтоолоор батлагдсан баримт бичгээр үйл ажиллагаа нь тодорхойлдог. Уг баримт бичигт дурдсанаар хүний эрхийн үндэсний байгууллагад хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хамгаалах эрх мэдэл олгосон байх ба үйл ажиллагааны цар хүрээ, эрх мэдлийг нь Үндсэн хууль, эсхүл бусад хуулиар тогтоосон байх шаардлага тавьдаг байна.

Хүний эрхийн үндэсний байгууллага нь хүний эрхийг хөхүүлэн дэмжих, хамгаалах асуудлаар төрийн аль ч байгууллагад санал, зөвлөмж илгээх, хууль тогтоомж, захиргааны практикт анализ хийх, эдгээрийг хүний эрхийн тулгуур зарчмуудтай уялдуулах талаар зөвлөмж гаргах, шаардлагатай гэж үзсэн хүний эрхийн ямар ч зөрчилтэй асуудлын талаар зөвлөмж, илтгэл хүргүүлэх, олон улсын гэрээ, конвенцид нэгдэн орохыг дэмжих, олон улсын гэрээний хэрэгжилтийн талаар НҮБ-д илгээх Засгийн газрын илтгэлд санал өгөх, зэрэгцсэн илтгэл хүргүүлэх, хүний эрхийг заах, судлах хөтөлбөрийг боловсруулахад туслалцаа үзүүлэх, хүний эрхийг сурталчлах, бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх үйл ажиллагаа явуулах зэрэг үүргийг хүлээдэг. Монгол Улсад бие даасан, хараат бусаар ажиллах чиг үүрэгтэй Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийг 2000 онд баталж, Комисс 2001 онд байгуулагдан үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Орчин үеийн нийгмийг эрх чөлөө, тэгш байдал, шударга ёсны зарчимд үндэслэсэн хүний эрхгүйгээр төсөөлөх боломжгүй юм. Хүнээс түүний жам ёсны эрх болох амьд явах, халдашгүй дархан байх, эрүү шүүлтээс ангид байх, өөрийн

амьдрах аргаа чөлөөтэй сонгох эрх, шүтэж бишрэх, итгэл үнэмшилтэй байх эрх чөлөө, хувийн амьдралын бие даасан байдал болон бусад эрхийг хэн ч хасах эрхгүй бөгөөд төр тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрч, хангах, хамгаалах үүрэгтэй билээ. Тухайлбал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын улмаас эмэгтэйчүүдэд хүсээгүй жирэмслэлт, нярайн эндэгдэл, бэлгийн замын халдвар авах, аюулгүй амьдрах эрх нь зөрчигдөх зэрэг хүний эрхийн зөрчлүүд үүсдэг бөгөөд түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, зөрчигдсөн тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг төр хүлээдэг байна.

Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын хүний эрхийг хамгаалах механизм

Монгол Улсад хүний эрхийг хамгаалах олон улсын хэм хэмжээ үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчлэх эрх зүйн зохицуулалтыг Монгол Улсын Үндсэн хуульд тусгасан талаар түрүүчийн хэсэгт бид авч үзсэн билээ. Тиймээс НҮБ-ын хүний эрхийг хамгаалах механизмыг судалсан байх шаардлагыг төрийн албан хаагчдад тавьдаг билээ.

Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага нь олон улсын хууль, эдийн засгийн хөгжил, аюулгүй байдал, нийгмийн асуудлууд болон хүний эрхийн талаар хамтран ажиллах зорилго бүхий олон улсын байгууллага юм. Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага нь өөрийн бүрэн эрхийн хүрээнд хүний эрхийг хангах, хамгаалах, ахиц дэвшил гаргах зорилгоор олон тооны хүний эрхийн баримт бичиг, гэрээ конвенцийг батлан гаргахдаа, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих чиг үүрэг бүхий олон улсын, бүс нутгийн болон үндэсний хүний эрхийн механизм, тогтолцоог бий болгохыг зорьж иржээ.

Монгол Улс нь НҮБ-ын Хүний эрхийн суурь 8 гэрээний 7-г нь соёрхон баталсан(ИУТЭТОУП, ЭЗНСЭТОУП, АӨАБХУТОУК, ЭЭАБХУТОУК, ЭШХХБХЯШЭОУК, ХЭТОУК, ХБХЭТОУК). Аливаа улс орон олон улсын хүний эрхийн гэрээг соёрхон батлах, түүний хэрэгжилтийг тогтоосон хугацаанд гэрээний хороодуудад тайлагнах нь нэн чухал. Олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ тогтоосон хугацаанд биелүүлэхгүй байгаа талаар Комисс Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаар 2007 оны илтгэлд тусгаж, холбогдох зөвлөмж гаргаж, улмаар энэ нь Засгийн газрын зүгээс Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцийн ээлжит 3, 4 дүгээр илтгэл, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактын ээлжит 5 дугаар илтгэл тус тус холбогдох хороодод хүргүүлдэг болжээ. Засгийн газраас олон улсын хүний эрхийн гэрээний биелэлтийн талаарх үндэсний илтгэлүүдийг боловсруулахад 2007 оноос эхлэн Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын саналыг авч эхэлсэн. Түүнчлэн Засгийн газар 2009 онд “Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээний хэрэгжилтийн тухай үндэсний илтгэл бэлтгэх тухай журам” –ыг баталсан нь үндэсний илтгэлийг тогтоосон хугацаанд боловсруулах ажлыг хариуцах этгээдийг тодорхой болгож, төрийн бус байгууллагуудын саналыг авч байх зохицуулалтыг тусгасан нь иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоог

хангасан чухал алхам болсон юм.

Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэг буюу UPR(Universal Periodic Review)–ын Үндэсний илтгэлийг:

- ТББ-ууд
- Хүний эрхийн Үндэсний комисс
- Засгийн газар бэлтгэж, НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд хүргүүлдэг болсон билээ.

UPR-ийн хэлэлцүүлэгт орж буй улсын хүний эрхийн төлөв байдлыг үнэлэхдээ тухайн улс нь хүний эрхийг хангах, хамгаалах талаар олон улсын өмнө хүлээсэн дараах үүрэг амлалтуудаа хэрхэн биелүүлж байгааг дүгнэдэг билээ. Үүнд:

- НҮБ-ын дүрэм
- Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглал
- Нэгдэн орсон хүний эрхийн олон улс болон бүс нутгийн гэрээ, хэлэлцээр
- Тухайн улсаас ХЭЗ-ийн гишүүнд нэр дэвшихдээ авсан болон олон улсын өмнө авсан үүрэг амлалтууд
- Түүнчлэн олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээ болон олон улсын хүмүүнлэгийн эрх зүйн харилцан хамааралт байдлаас хамааран хэлэлцүүлэгт олон улсын хүмүүнлэгийн эрх зүйг хэрэглэж болдог байна.

Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэг нь тухайн орны Засгийн газар олон улсын өмнө хүний эрхийн үүрэг, хариуцлагаа хэрхэн тайлбарлаж, ямар амлалт авч байгаа, түүний хэрэгжилтэнд хяналт тавих маш чухал ач холбогдолтой шинэ механизм юм. Монгол Улсын Засгийн газар 2015 оны 5 дугаар сарын 05-нд Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэг(UPR - Universal Periodic Review)-ийн ажлын хэсгийн 22-р хуралдаанд Монгол Улс дахь Хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх Үндэсний хоёрдугаар илтгэлээ хэлэлцүүлсэн. Монгол Улс 2010 оны 11-р сарын 02-ны өдөр НҮБ-ын Хүний эрхийн ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэгт анх удаа оролцсон бөгөөд НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл нийт 129 зөвлөмж өгсөнөөс Засгийн газар 126 зөвлөмж хэрэгжүүлэх амлалт авсан юм. Монгол Улсын Засгийн газар нь UPR-ын шийдвэрүүдэд тусгагдсан зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэх үндсэн үүрэгтэй бөгөөд 2015 оны 02 дугаар сарын 09-ны өдөр дээрх зөвлөмжүүдийг хэрхэн биелүүлсэн талаарх Үндэсний хоёрдугаар илтгэлээ НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд хүргүүлжээ. Монгол Улсын Засгийн газар 2015 оны нэгдүгээр сарын 19-нд Үндэсний илтгэлээ илгээсэн байх ёстой байсан ч хугацаа хоцроод 20 хоногийн дараа 2015 оны 02-р сарын 10-ны өдөр хүргүүлжээ. 2019 онд Монгол Улс ээлжит илтгэлээ бэлтгэн НҮБ-д хүргүүлээд байна.

НҮБ-ын Тусгай илтгэгчдийн механизм нь хүний эрхийн нөхцөл байдлыг

илтгэх чухал холбоос болж байдаг. Энэ хүрээнд Монгол Улсын Засгийн газар эрүү шүүлтийн асуудал(2005 он), сурч боловсрох эрх (2009 он) хариуцсан тусгай илтгэгч нарыг урьж нөхцөл байдлыг танилцуулсан. 2019 онд хүний эрхийн тодорхой асуудлуудаар хүний эрхийн тусгай илтгэгчид Монгол Улсад ирж ажилласан байна.

Нийт байгууллага Хүний эрхийн олон улсын Биллийг сурталчлах, танин мэдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд хүн бүр хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, гарч буй зөрчлийг арилгахад хувь нэмрээ оруулдаг хандлагийг төлөвшүүлэх хэрэгтэй юм. Жил бүрийн 12 дугаар сарын 10-нд дэлхий нийтээр Хүний эрхийн өдрийг тэмдэглэн өнгөрүүлдэг бөгөөд энэ үеэр хүний эрхийн зөрчлийн эсрэг компани ажлыг улс орон даяар зохион байгуулсаар байна.

1.3 ЭРХ МЭДЭЛ БА ХҮНИЙ ЭРХЭД СУУРИЛСАН ХАНДЛАГА

Төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлж байгаа газар эрх мэдэл төвлөрөх, эрх мэдлээ хэтрүүлэх, эрх мэдлийг буруугаар ашиглах эрсдэл өндөр байдаг байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад хүний эрхэд суурилсан хандлага байхгүй үед эрх мэдлийн зөрчил, алдаа гарах боломж бүрддэг байна. Сүүлийн жилүүдэд хүний эрхэд суурилсан хөгжлийн хандлага төрийн албанд чухал болсоор байна.

НҮБ-ын Шинэчлэлийн хөтөлбөрийн хүрээнд 1997 онд НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга “НҮБ-ын тогтолцооны бүхий л байгууллага, салбарууд үйл ажиллагаа, хөтөлбөрүүддээ хүний эрхийн үзэл баримтлалыг шингээж, ажил хэрэг болгох”-ыг уриалсан байна. Уриалгыг хэрэгжүүлэх үүднээс НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хүлээн зөвшөөрсөн “НҮБ-ын нийтлэг ойлголцлын мэдэгдэл”-ийг боловсруулан гаргажээ. Уг мэдэгдэл нь олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээнд үндэслэн хөгжлийн үйл явцыг тодорхойлох, төлөвлөх, боловсруулах, мониторинг хийхэд баримтлах үзэл баримтлал, дүн шинжилгээ, арга зүйн хүрээг тодорхойлсон байна. Өөрөөр хэлбэл, олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээ, стандарт, зарчмуудыг хөгжлийн бүхий л үйл явц, хөтөлбөр, стратеги, бодлогод тусгаж хэрэгжүүлэх хандлага бий болж байна. Төр түүний байгууллагууд хүний эрхийг хүндэтгэх, хангах, хамгаалах, хувь хүмүүс болон нийгмийн бүлгүүд эрхийнхээ төлөө тэмцэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх үүрэг хариуцлагыг төлөвшүүлэх асуудал чухал болж байгаа юм.

Хүний эрхэд суурилсан хандлага дараах зарчмуудтай байна. Үүнд:

- **Түгээмэл салшгүй байх** – Хүний эрх нь хүн бүрт адил тэгш, салшгүйгээр заяагдсан билээ. Хүний эрхийн түгээмэл Тунхаглалын нэгдүгээр зүйлд заасанчлан “Бүх хүмүүс нэр төр, эрхийнхээ хувьд адил тэгш, эрх чөлөөтэй төрсөн” билээ.

- **Хуваагдашгүй байх** – Хүний эрх хуваагдашгүй байна. Иргэний, улс төрийн, эдийн засгийн, соёлын эрх зэрэг олон төрлөөс үл хамаран хүн бүрийн эрхэм чанартай салшгүй холбоотой.
- **Харилцан хамааралтай, уялдаатай байх** – Аливаа нэг эрхийг хангах нь бусад эрхээсээ хэсэгчлэн буюу бүхэлдээ хамааралтай байна.
- **Тэгш, үл ялгаварлах** – Аливаа хүн бүрийн төрөлхөөс заяасан эрхэм чанарын хувьд адил тэгш бөгөөд эрх, эрх чөлөө нь ямар нэг ялгаварлалгүйгээр заяагдсан байдаг. Эрхэд суурилсан хандлагад алагчлах болон тэгш бус байдлын асуудалд тусгайлан анхаарал хандуулдаг. Тухайлбал, Тогтвортой хөгжил-2030 баримт бичигт “хэнийг ч орхихгүй хөгжих” зорилтыг дэвшүүлжээ.
- **Оролцоог хангах, тэгш хамруулах** – Хүн бүр эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх замаар иргэний нийгмийн, эдийн засгийн, улс төрийн болон соёлын хөгжилд өөрийн хувь нэмрээ оруулах, чөлөөтэй, идэвхтэй, утга учиртай оролцох эрхтэй.
- **Гэгээрэл** – Хүмүүс өөрийн эрхийн төлөө тэмцдэг болох соёл гэгээрлийн ажил чухал юм. Энэ нь хувь хүмүүс, болон нийгмийн бүлгүүдийн хариуцлагатай байх чадавхийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ. Хүмүүс өөрсдийн амьдралыг өөрчлөх, амьдарч буй нийгмээ шинэчлэх, хувь заяагаа хөтлөх боломж, хүч чадлыг бий болгоход чиглэгдэнэ.
- **Эрх зүйт ёсыг дээдлэх, хариуцлагатай байх** – Хүний эрхэд суурилсан хөгжлийн хандлага нь “эрх эдлэгч”, “үүрэг хүлээгч” нарын уялдааг хангах замаар хөгжлийн үйл явц дахь хариуцлагын түвшинг нэмэгдүүлж, үүрэг хүлээгчдийн хариуцлагатай байх бололцоог дээшлүүлдэг. Үүнд хүний эрхийг хангах, хамгаалах, хүндэтгэх болон хүний эрхийг зөрчихөөс татгалзах зэрэг эерэг, сөрөг бүхий л үүрэг хариуцлагыг багтаана.

Төрийн алба болон Засгийн газрын хувьд хөгжлийн бусад оролцогчдоос илүү өргөн цар хүрээ бүхий үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг. Хүний эрхэд суурилсан хөгжлийн хандлага нь хүн бүрийн хувьд зөрчил, үгүйсгэлээс хамгаалагдах, эрхээ бүрэн эдлэхүйц эрх зүй, захиргааны практик, механизм, тогтолцоог хөгжүүлэхийг шаарддаг болно

“Хүний эрхэд суурилсан хандлага, арга зүй нь олон улсын хүний эрхийн стандартад суурилж, үйл ажиллагаа нь хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжиж, хамгаалахад чиглэдэг хүний хөгжлийн үйл явцын үзэл баримтлалын хүрээ юм”¹ гэж тодорхойлсон байна.

¹ Хүний эрхэд суурилсан хандлага. Сургалтын гарын авлага. Цуврал 1. Хуудас 77

ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАНЫ АЖЛЫН БАЙРНЫ ОНЦЛОГ

Төрийн албаны ажлын байр хэмээх ойлголтод ажил үүргийн дагуу байх буюу очих ёстой бөгөөд албан/ажил олгогчийн/-ы шууд ба шууд бус хяналтад байх бүх байр, орон зайг хэлдэг байна. Хүн бүр амьдралынхаа гуравны нэг хувийг ажлын байр, бусад орчин болох боловсрол мэдлэг олж авах, соёл гэгээрлийн зэрэг нийтийн эзэмшлийн байгууллагуудын орчинд өнгөрүүлдэг байна. Эдгээр ажлын байр, бусад орчинд эмэгтэйчүүд голдуу бэлгийн сэдэлтэй таагүй мэдрэмжийг авч, айдаст автах тохиолдлуудтай тулгардаг байна. Үүнийг бэлгийн хүчирхийллийн нэг төрөл Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт буюу олон улсын хэм хэмжээнд Sexual Harassment гэж нэрлэж байна.

2.1 АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь хүний эрхийг зөрчиж, чимээгүй үйлдэгддэг гэмт хэрэг болохыг дэлхий дахинаа хүлээн зөвшөөрч 130 гаруй орон өөрийн хууль тогтоомжоо шинэчлэн мөрдөж эхэлсэн байна. Манай улсын тухайд Эрүүгийн хууль/2013/, Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль/2011/, Төрийн албаны тухай хууль/2017/ зэрэг хуулиудын шинэчлэлийн хүрээнд шинээр бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулж ирсэн боловч Эрүүгийн хуулиас тухайн заалтыг 2017 онд авсан байна. Цаашдаа боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд бодлого, хууль тогтоомжийн шинэчлэлийг хийж, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлж, таслан зогсоох чиглэлээр хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгож мөрдөх шаардлага бий болсоор байна. Түүнчлэн төрийн албан хаагчдын болон бусад хүмүүс тэдгээрийн дотор эмэгтэйчүүд, охидын мэдлэг хангалтгүй байгааг харгалзан тэднийг энэ чиглэлийн мэдлэг боловсролтой болгох бодлого, хөтөлбөр гаргаж хэрэгжүүлэх шаардлага ч тулгарч байна.

Маш ноцтой нийгмийн үр дагавар бүхий чимээгүй, далд байдлаар хүний эрхийг зөрчиж, хүний хүсэл тэмүүлэл, сэтгэл зүрхийг мохоон хүчгүйдүүлж байдаг бэлгийн дарамттай төрийн байгууллага, иргэдийн оролцоотой тэмцэх шаардлага чухал байна.

Энэ хүрээнд ажлын байрны бэлгийн дарамтыг эрх зүйн зохицуулалтад хамааруулсан гадны орны туршлага, мэдлэгийг нийтийн хүртээл болгох асуудал ч чухлаар тавигдаж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг эрх зүйн зохицуулалтад хамааруулах санаачлагууд гарч, “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт” гэсэн нэр томъёог анх 1979 онд АНУ-ын хуульч Катерин Мак Киннон²

² <http://www.biznetwork.mn/content/14563>

“Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт бол АНУ-ын Үндсэн хууль, Иргэний эрхийн хуулиудад хориглосон бэлгийн ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр мөн” гэж томъёолжээ. 1964 оны Иргэний эрхийн талаарх холбооны хуульд аливаа бэлгийн шинжтэй ялгаварлан гадуурхалт болон бусад хууль бус үйл ажиллагааны эсрэг гомдол гаргах иргэний эрхийг хуульчлан баталгаажуулсан байна.

1990 оноос бэлгийн дарамттай холбоотой хууль тогтоомжуудыг өөрчлөх, шинээр боловсруулах, тусгай арга хэмжээ авах талаар олон улсын хөдөлгөөнүүд өрнөж эхэлсэн байна. Филлиппин улс нь сүүлийн жилүүдэд охид эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хамгаалах ялангуяа ажлын байр, боловсролын орчинд бэлгийн дарамтын эсрэг хуулийг батлан хэрэгжүүлэх механизмыг цогцоор нь бүрдүүлэн амжилттай ажиллаж байна³.

Филлиппин улсад ТББ-ууд санаачлан Засгийн газрын түвшинд ярьж, олон хууль журмуудыг эргэн харж шинэчлэл хийснийгээ “Бэлгийн дарамтын эсрэг Филлиппиний хуулийн хувьсгал” гэж нэрлэжээ. 1994 онд Засгийн газраас Төрийн Албаны Комиссын Санамж бичиг/№19/-т Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх бодлогыг тусгаж Бүгд Найрамдах Улсын төрийн албан хаагч, ажилтнуудын ёс зүйн стандарт болон ёс зүйн код/хууль 6713-ын 4-р хэсэг/-ыг гаргаж чадсан байна. Энэ хууль эхлээд бэлгийн дарамтын ноцтой зөрчил, Засгийн газрын ашиг сонирхолд хор хөнөөл учруулахуйц, эсвэл энгийн зөрчил хэмээн тодорхойлж байсан. Гэвч бэлгийн дарамтын тодорхойлолтод бэлгийн дарамт үйлдэгчийн эрх мэдэл, ёс суртахууны нөхцөл байдал, түүний мөн чанар, хариуцлагын талаар тусгагдаагүй байжээ.

1995 онд Бэлгийн дарамтын эсрэг Бүгд Найрамдах Улсын бие даасан хууль/7877/ болон 2001 оны Төрийн Албаны Комиссын Санамж бичиг/№17-д 2004 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан/ зэрэг бэлгийн дарамтын талаарх Филлиппиний хуулиуд батлагдан гарчээ. Эдгээр хууль эрх зүйн өөрчлөлтүүдтэй холбоотойгоор төрийн албан дахь бэлгийн дарамтын тохиолдлыг авч хэлэлцэх Захиргааны Сахилгын дүрэм, Бэлгийн дарамтын асуудлаарх Агентлагийн дүрэм журам, DOLE буюу Захиргааны журам/№250, 1995 он/, Бэлгийн дарамтын тохиолдлыг авч хэлэлцэн шийдвэрлэх Захиргааны процессын дүрэм, Шүүх байгууллагын тогтолцоонд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны удирдамж зэрэг баримт бичгүүдийг батлан гаргасан байна. Мөн бэлгийн дарамттай холбоотой хэд хэдэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан. Үүнд:

1. Бэлгийн дарамтын гэмт хэргийн шинжийг тодорхойлж Эрүүгийн Код/Бүгд Найрамдах Улсын Хууль №6725/-д шинэчлэл хийж, бэлгийн дарамт гэж үзэх дараах үйлдлүүдийг ангилж авч үзсэн. Үүнд: - Шударга бусаар өдөөн хатгах, - Гутаан доромжлох, гүтгэх, - Тачаангуй үйл хөдлөл илэрхийлэх, - Үг хэлээр гүтгэх, гүжирдэх, - Албадах.

³ Филлиппин улсын Засгийн газраас бэлгийн дарамтлалын эсрэг авч буй арга хэмжээ . мэдээллийн эмхтгэл. 2014 он. Хуудас 4.

2. Ажлын байрны нөхцөл байдлыг харгалзан эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох, бэхжүүлэх тухай хууль/№7192/.
3. Эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх, бэхжүүлэх тухай хууль/Бүгд Найрамдах Улсын хууль №7610/.
4. Хүүхдийг ялгаварлан гадуурхалт, мөлжлөг, хүчирхийллээс хамгаалах тухай хууль.
5. Бүгд Найрамдах Улсын Хууль-8353.
6. Хүчингийн эсрэг хууль 1997 он.
7. Бүгд Найрамдах Улсын Хууль №8505.
8. Хүчингийн хохирогчидод тусламж үзүүлэх, хамгаалах тухай хууль 1998 он.
9. Ажлын байр, боловсрол, сургалтын орчинд бэлгийн дарамтлал нь хууль бус гэдгийг тунхагласан хууль/Бүгд Найрамдах Улсын Хууль №7877/тус тус өөрчлөлт оруулсан.

Бүгд Найрамдах Улсын хууль №9710 буюу Эмэгтэйчүүдийн Магна Харта нь Филиппин эмэгтэйчүүдийн ялангуяа эмзэг бүлгийн эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, хангах, танин мэдүүлэх замаар эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах зорилготой эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн цогц хууль юм. Энэхүү хуулиар:

- бүх төрлийн хүчирхийлэл, түүнчлэн төрийн байгууллагын зүгээс үйлдсэн хүчирхийллээс хамгаалагдах,
- байгалийн гамшиг, дайны аюул, хямралын нөхцөл байдлын үед аюулгүй байдлаа хамгаалуулах,
- оролцох, төлөөлөх,
- хуулийн өмнө адил тэгш байх, - боловсролын орчин дахь эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, адил тэгш хүртээмжтэй байх,
- спортын үйл ажиллагаанд адил тэнцүү оролцох,
- цэрэг, цагдаа, бусад ижил төрлийн үйлчилгээний салбарт ялгаварлагдан гадуурхагдахгүй байх, - хэвлэл мэдээлэл болон дэлгэцийн урлаг/кино/-т эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг үл ялгаварлан гадуурхсан, үл доромжилсон байдлаар илэрхийлэх,
- эрүүл мэндийн цогц үйлчилгээ авах, мэдээллээр хангагдах, боловсрол эзэмших, - эмэгтэйчүүд өвчиний улмаас ажлаас түр чөлөөлөгдөх,
- гэр бүлийн харилцаа, гэрлэлттэй холбоотой асуудалд адил тэгш эрхтэй

оролцох зэрэг эрхүүд хамгаалагдсан байна.

Филлиппиний Засгийн газар нь энэхүү хуулийг хэрэгжүүлэх анхан шатны үүрэг хүлээгч нь юм. Энэ утгаар, Засгийн газар нь:

- эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалт болон тэдний эрхийг зөрчих бүхий л үйлдлээс зайлсхийх,
- хувийн корпорациуд, аж ахуйн нэгжүүд болон хувь хүмүүс эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчих, тэдний эсрэг аливаа ялгаварлан гадуурхалт үйлдэхээс хамгаалах,
- бүхий л хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрх, ялангуяа тэдний бодит тэгш эрх, үл ялгаварлан гадуурхагдах эрхийг хангах, хамгаалах үүргийг хүлээдэг байна.

Засгийн газар энд дурдагдсан үүргээ хууль, бодлого, зохицуулалтын арга хэрэгсэл, захиргааны удирдамж болон бусад шаардлагатай арга хэмжээ/тусгай арга хэмжээг оруулан/ боловсруулах, хэрэгжүүлэх замаар биелүүлдэг байна.

Филлиппинд 1995 оны Бэлгийн дарамтын эсрэг хууль/Хууль 7877/-ийн хүрээнд бэлгийн дарамтын хэргийг мөрдөн шалгах ёс зүйн хороо байгуулан ажлуулдаг байна. Энэхүү хороо нь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтын сэжиг бүхий тохиолдолд мөрдөн шалгах үйл ажиллагаа явуулдаг байна⁴.

2.2 ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ

Улс орнууд үндэснийхээ хууль тогтоомжоор ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг чиглэсэн хүчирхийллийн нэг хэлбэр болохыг хүлээн зөвшөөрч эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох, батлан хэрэгжүүлэхэд онцгой анхаарч ирсэнийг бид өмнөх бүлгүүдээс харж болно. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эрх мэдлийн ялгаатай орчинд илүү тохиолддог учраас төрийн албаны орчинд ажлын байрны бэлгийн дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлж, хамгаалах зохицуулалтыг илүүтэй анхааран үздэг байна. Гэхдээ төрийн албаны ажлын байранд зөвхөн бэлгийн дарамтын үйлдэл гардаггүй бөгөөд олон төрлийн бусад дарамтууд ч гардаг байна.

Яг юуг ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж үзэх вэ? гэдэг асуудал дээр судлаачид маш олон үзэл баримтлалыг илэрхийлдэг ч “зөвшөөрөлгүй үйлдэл” гэдэг ойлголт дээр бүгд санал нэгддэг байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7 дэх хэсэгт “Бэлгийн дарамт гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсвэл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан

⁴ Филлиппин Улсын Засгийн газраас бэлгийн дарамтлалын эсрэг авч буй арга хэмжээ. Мэдээлэлүүдийн эмхтгэл. 2014 он

тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ” гэж томъёолжээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-д “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах”-ыг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглосон байна. Хэдийгээр ийнхүү хуульчлан зохицуулсан хэдий ч ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар цогц нэгдсэн ойлголтод өдийг хүртэл хараахан хүрч чадаагүй байна.

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан ТББ 2017 онд “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал гэж юу вэ?” хэмээх ном гаргаж хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, соёлын талбарт хэрхэн урьдчилан сэргийлж таслан зогсоох асуудлыг хөндөж, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын нэр томъёоны тайлбарыг гарган энэ чиглэлийн ойлголтыг нилээд цэгцэлсэн байна.

2.3 АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ХҮЙСИЙН ЯЛГАА, ХАМГААЛАЛТ

Төрийн болон бусад байгууллагад ажил үүрэг гүйцэтгэх орчин буюу ажлын байранд хүйсийн хувьд ялгаатай хүмүүс ажилладаг. Олон улсын түвшинд хүйсийн ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч түүнээс улбаалан үүсч болох хүчирхийлэл зэрэг сөрөг үзэгдлээс ажилтнуудыг хамгаалах тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг байна. Ер нь хүйсийн хувьд ялгатай байдал нь ялгаатай хэрэгцээг ч бий болгодог байна. Хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд илүү ажлын байрны дарамтын хохирогч болдог гэдгийг бид дээр өгүүлсэн. Дарамт гэдэг ойлголт нь нэг удаагийн санаатай болон санамсаргүй үйлдэл бус, санал болгох уриалах, шахаж шаардах, хүчирхийлэх гэх мэт дараалсан олон удаагийн үйлдэл, эс үйлдлийг давхар агуулдаг давтамжтай үйлдэл байдаг. Дарамтын гэмт хэргийн шинжтэй хүнд хэлбэр нь бэлгийн хүчирхийлэл юм. Хүчирхийлэл нь эрх мэдлийн тэнцвэртэй биш харилцаанд үүсдэг болох нь судалгаанаас харагддаг байна.

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцийн 1 дүгээр зүйлд заасан “эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах гэсэн нэр томъёо нь ... аливаа салбарт эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрөх, эдлүүлэх, хэрэгжүүлэхэд саад хийх, эсхүл үгүйсгэх үр дагавар, эсхүл зорилго бүхий хүйсээр ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах буюу хязгаарлахыг хэлнэ” тодорхойлсон байна.

Түүнчлэн Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгах Хорооны “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл” 19 дүгээр Ерөнхий зөвлөмжид “Хүйсэнд тулгуурласан хүчирхийлэл” нь ялгаварлан гадуурхах явдлын тодорхойлолтод багтах бөгөөд энэ нь эмэгтэй хүнийх нь хувьд түүний эсрэг чиглэсэн, эсвэл

эмэгтэйчүүдэд тэнцвэргүй байдлаар нөлөөлж байгаа хүчирхийлэл юм. Үүнд бие махбод, сэтгэл санаа, эсвэл бэлгийн хор уршигт хүргэж байгаа үйлдэл, эсвэл иймэрхүү үйлдлийн аюул заналхийлэл, зовлон шаналгаа, албадлага болон эрх чөлөөг бусад байдлаар хязгаарлах явдлууд багтддаг” гэж тодорхойлжээ⁵.

Цаашдаа жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хүлээн авах түүнийг шийдвэрлэх журмыг боловсронгуй болгохын зэрэгцээ, шийдвэрлэлтэд хяналт тавдаг механизмыг тодорхой болгох шаардлагатай юм. Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд тодорхой алхмуудыг хийх шаардлагатай байна. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн асуудлаар шалгагдаж буруутай нь тогтоогдсон төрийн албан хаагчийг төрийн албанд ажиллуулахгүй байх зохицуулалт ч шаардлагатай байна.

⁵ Хүний эрхийн хорооноос батлан гаргасан ерөнхий санал, зөвлөмжийн эмхтгэл. 2004 он

ГУРАВ. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ НЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЭСРЭГ ҮЙЛДЭЛ

Төрийн албаны ажлын байранд болон төрийн албан хаагчдын оролцоотой ажлын байрны бэлгийн дарамтын хэлбэр ямар нэг хэмжээгээр тохиолддог болохыг бид дээр дурдсан билээ. Төрийн албаны орчинд гарч буй ажлын байрны бэлгийн дарамт нь төрийн албаны ажлын байрны дарамтын нэг төрөл бөгөөд хүний эрхийн эсрэг хамгийн ноцтой зөрчил юм. 2019 онд Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Шихихутуг Судалгааны хүрээлэнгийн судлаач багш нарын хийсэн “Монгол Улс дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын нөхцөл байдал”⁶ судалгааны ажлыг гүйцэтгэжээ. Энэхүү судалгааны ажилд АББД-ын өнөөгийн нөхцөл, байдлыг нилээд дэлгэрэнгүй авч үзсэн байна.

3.1 ХҮНИЙ ЭРХ БА БЭЛГИЙН ДАРАМТ

Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн нэг төрөл нь охид, эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгддэг тэдний эрхийг ноцтой зөрчдөг ажлын байрны бэлгийн дарамт юм. АББД-ын эсрэг ТББ-ын сүлжээнээс 2016 онд онлайнгаар хийсэн судалгаагаар АББД-д өртсөн хохирогчдын 97.5 % нь эмэгтэйчүүд, 2.5 % нь эрэгтэйчүүд байна⁷ хэмээн /Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн хийсэн цахим судалгаа/ гарчээ. Бэлгийн дарамтын хохирогч нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хоюулаа хохирогч болдог боловч судалгаанаас харахад эмэгтэйчүүд илүү их хохирогч болдог нь харагдаж байна. Эрэгтэй эмэгтэйчүүд биологийн хувьд ялгаатай төрдөг байдал нь эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд ялгаварлалд өртөх боломжийг илэрхийлж байна.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь “Хүн бүр аливаа хүчирхийлэл дарамтаас ангид аюулгүй тайван орчинд аж төрж, хөгжих эрхтэй” гэсэн Хүний эрхийн үндсэн ойлголтыг үгүйсгэж, хүний эрхийн эсрэг гэмт хэрэг үйлдэж байгаа хэрэг юм. Хүний эрхийн Женевийн Конвенцид “бэлгийн хүчирхийлэл бол хүн төрөлхтний эсрэг үйлдэж буй гэмт хэрэг” гэж тодорхойлсон байдаг байна. Охид, эмэгтэйчүүдийн хэн байх, хэдэн настай байхаас үл хамааран тэдний эсрэг үйлдэгдэж байгаа бэлгийн дарамт, халдлага, хүчингийн гэмт хэрэг нь дэлхий нийтэд өргөн тархаад байгаа хүний эрхийн ноцтой зөрчил, гэмт хэрэг болж байна. Дээрх судалгаанаас харахад зарим тохиолдолд хөвгүүд, эрэгтэйчүүд бэлгийн хүчирхийлэлд өртдөг ч охид, эмэгтэйчүүдийн хувьд энэ төрлийн хүчирхийлэлд өртөх магадлал илүү өндөр эрсдэлтэй байсаар байна.

⁶ Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Шихихутуг Судалгааны хүрээлэн. Монгол Улс дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын нөхцөл байдал., УБ хот. 2019

⁷ Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэж юу бэ? УБ., 2017 он. 21 дүгээр хуудас.

ДЭМБ-ын судалгаагаар нийт эмэгтэйчүүдийн 35% нь бие махбодийн болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртдөг гэжээ. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгддэг хүчирхийллийн үзүүлэлт өндөр байгаа нь тухайн улс орнуудийн хөгжлийн түвшингээс үл хамааран түгээмэл байгаа төдийгүй улс орны эдийн засгийн өсөлт, хөгжилд сөргөөр нөлөөлдөг болох/Ажлын байрны бэлгийн дарамтлал гэж юу бэ? Хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, соёлын талбарт хэрхэн урьдчилан сэргийлж таслан зогсоох вэ? 2017 он/-ыг авч үзжээ. Харвардын их сургуулиас гаргасан судалгаагаар жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эдийн засгийн өртгийг тооцож үзэхэд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээнд зарцуулсан зардал нь ДНБ-ээс олсон орлогын 1.2-2 хувь болон өссөн байгааг мөн тэнд дурджээ.

Манай улсын хувьд энэ төрлийн гэмт хэрэг, зөрчил ямар хэмжээнд байгаа цөөн хэдэн баримт дээр тулгуурлан авч үзэж болох юм. Эдгээр баримт судалгааг Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн дэмжлэгтэйгээр Эмэгтэй удирдагч сангийн тэргүүн М. Болормаагийн эмхтгэсэн “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын баримт” хэмээх номноос төрийн албатай хамааралтай хэсгийг түүвэрлэж оруулж байгаа болно.

Баримт 1. Манай хэлтсийн удирдлага өрөөндөө дуудаж, уртасгасан цагаар сууж ажиллахаас нааш дуусахгүй даалгавар өгсөн, түүнийг нь дуусгах санаатай орой сууж ажиллаж байтал, унтах хэвтэх санал тавьж, хамт саунд орж алжаалаа тайлаад ирэх үү гэсэн.

Би ажлаа дуусгах хэрэгтэй, тэгээд ч гэр бүл рүүгээ яарч байна гэхэд, хөлдүү хүүхэн юмаа гэсэн. Энэ байдалд ганц би ороогүй, манайхан хэлтсийн даргын ийм занг мэддэг, хоорондоо ярьдаг. Манай нэг хүүхэн нөхөртөө хэлж, нөхөр нь хэлтсийн даргын шүдийг унатал цохиод өөрөө буруутан болж байсан. Ер нь дарга гэдэг утгаар нь хэн ч юм хэлдэггүй гомдол гаргадаггүй. Гэхдээ миний хувьд арай дэндэж байна, заавал нэг доороо оруулж санаа амрах гээд байгаа юм шиг аашилж аяглаад хэцүү байна. Явал дээр бэ? Би яасан ч тэрний зугаа болмооргүй байна, арга хэмжээ авхуулмаар байна.

Баримт 2. Багш маань шалгалтанд тааруу үнэлгээ тавьсан. Арай илүү үнэлгээ авахаар ярьсан, яагаад ийм муу үнэлгээ өгч байгаа юм бэ гэтэл, дүн чинь таалагдахгүй байгаа бол бол засуулж болно гэлээ. Хэлсэн газар нь очоод асуугдах гэтэл хичээлээс тэс өөр зүйл ярьж миний сууж байсан сандлын араар тойрч ирээд тэвэрч хөхийг базлан, гараа доош явуулахад нь би эсэргүүцэж мултартч гарсан. Би гомдолтой байна, бас багш намайг бүр зуух байх хэмээн айж байна, явал дээр вэ?

АББД-д өртөх нь хүнд ажиллах болон суралцахад таагүй орчин бий болгох, хэт их ачаалалтай ажиллуулах, байгууллагын болон хувь хүний ажлын, оюуны бүтээмж буурахад хүчтэй нөлөөлдөг.

Баримт 3. Намайг туслах шүүгч байхад шүүгч маань юмаа бариул гээд туслах шүүгч хүүхнүүдийн хөхийг базалж, сайхан амьтан, сайхан хүүхэн, гайхуулах юмтай хүүхэн гэх мэтээр морь мал шиг ялгаж нэр хоч өгдөг байсан. Бидний хэн нь ч эсэргүүцэж чадахгүй, дотроо л дургүйцэхээс цаашгүй, гэтэл энэ нь бидэнд ямар их доромжлол болохыг бид өөр хоорондоо ярих төдийгөөс хэтэрч байсангүй. Зарим гэр бүлтэй нь эр нөхрөө давхар доромжлуулж байгаа юм шиг үнэхээр муухай. Үүнийг яах бэ?

2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хуулийн 23.1 дүгээр заалтад “Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдол гаргах үндэслэл болно.

Баримт 4. ... дугаарын утаснаас “... даргатайгаа хэзээ уулзах юм, санаа зоволтгүй бид нас биед хүрсэн эр, эм хүмүүс. Би чамаас хайр халамж хүсч байна. Чи сэтгэл гаргавал би чадах бүхнээ хийнэ. Би чамайг маш их хүсдэг, ойлгооч муу даргыгаа. Хүүе, Чи даргатайгаа хэзээ уулзах юм? Чамайг 3 жил хүлээж байна. Би чамд татагдаж байна. Ганц удаа тэгэх үү, ахиж чамайг зовоохгүй... Чи халагдсан, коммунист зулбасга, ХУ намын хулгайч нарын хүүхэд, ямар ч сэтгэл байхгүй чи муу баас, би чамайг ажилд авдаг буруудсан байна. Явж ажлаа ол, чамайг ажлуулахгүй...” гэх зэргээр 46 мессежийг дарга С надад удаа дараа илгээж улмаар орон тоо цомхотгох үндэслэлээр ажлаас халсан/ХЭҮК-т ирүүлсэн иргэн А-гийн гомдлоос/.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогч гомдлоо шийдвэрлүүлж чадахгүй байгаагийн гол шалтгаан нь нэгдүгээрт, хохирогчоос нотлох баримт шаарддаг, хоёрдугаарт, хохирогч хамгаалал, аюулгүй байдал баталгаагүй, гуравдугаарт, хувийн нууцлал, мэдээлэл алдагддаг, дөрөвдүгээрт, тухайн байгууллагын дотоод журамд энэ асуудал тусгагдаагүй, давхар хохирогч болох магадлал өндөр, тавдугаарт, үйлдэгч этгээдэд ногдуулах хариуцлага, шийтгэл нь тодорхой бус, эрх мэдэл, давуу талаа өөртөө ашигладаг.

Баримт 5. ... дарга С нь ажилтан А-г ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үзүүлж, улмаар түүнийг ажлаас чөлөөлсөн нь үндэслэл бүхий баримтаар тогтоогдсон тул С-д хариуцлага тооцуулахаар дээд шатных нь удирдлагад Комиссын гишүүний бүрэн эрхийн дагуу шаардлага хүргүүлсэн байна.

Хохирогчийг сэтгэл санааны дарамтад оруулж, эцэст нь ажлын байраа орхих, өөр ажилд шилжих, амиа хорлох, амь насаа алдах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, мөн давхар хүчирхийлэлд өртөхөд хүргэдэг хор хөнөөлтэй.

Баримт 6. Алтанбулгийн гаалийн ажилтан байсан эмэгтэй ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөж, улмаар хэвлэл мэдээллийнхэн худал хуурмаг мэдээлэл сонинд нийтэлснээр хохирогч эмэгтэй гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж, нөхөртөө

зодуулснаар хүнд гэмтэл авч нас барсан/Энэхүү хэрэг 2006-2007 оны хооронд болж, гүтгэж бичсэн сэтгүүлч нь шүүхээс ял авч байсан/.

Баримт 7. 2018 онд ажилд орсон 20 настай ... эмэгтэй ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөж гэр бүлийнхэндээ хэлж чадахгүй байж байгаад эцэст нь орцны дээд талын цонхоор үсэрч амиа хорлосон.

Улсын Их Хурлаас 2015 онд шинэчлэн найруулж батласан Эрүүгийн хуульд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг гэмт хэрэгт тооцож хуульчилсан. Гэвч уг заалтыг 2017 онд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр хассанаар эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй болсон.

Баримт 8. Төв аймгийн Баянчандмань сумын удирдах албан тушаалтнууд ЗДТГ-т ажилладаг ажилтан эмэгтэй Б-г утсаар хуурч мэхлэн өөрсдийн байсан газраа авч ирж хэрцгий байдлаар бэлгий харьцаа үйлдэн тамлан зовоосон байдаг. Энэ хэргийн дараа хохирогч Б нь сэтгэл санааны гүн хямралд орж, ажлын байраа алдаж, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн засал хийлгэх зэрэг эдийн засгийн хүндрэлүүд учирч түүнийг ТББ-уудын дэмжлэг туслалцаатайгаар хэвийн байдалдаа эргэн орохдоо 2-4 жил зарцуулсан.

Хохирогчийн эдийн засгийн эрх хязгаарлагдмал болж, нэр хүндээ алдах, сэтгэл гутралд орж, айдас түгшүүртэй болж, гэр бүлийн салалт гарах, өөртөө итгэлгүй болсон байдаг.

Баримт 9. Өрх толгойлсон эмэгтэй Э Улаанбаатар хотын нэгэн дүүргийн захиргааны байгууллагад ажилладаг. Шинээр томилогдож ирсэн дээд тушаалын дарга нь ирснээсээ хойш Э-г бэлгийн харьцаанд орохыг тулгаж дарамт үзүүлэх болсон байна. Тэр дарга нь хүсэлтийг нь хүлээн аваагүйн хариуд нь өөрийн албан тушаалаа ашиглан Э-г янз бүрийн боломжуудаас хасаж эхэлсэн. Цалинг нь бууруулж, өрх толгойлсон эмэгтэйд олгодог үнэгүй нүүрсийг нь өгөхгүй, хамт олных нь дунд ажлаа муу хийлээ гэж доромжлох, үндэслэлгүй буруутгах зэрэг зохисгүй авир гаргаж гаргаж байсан. Харин Э-д өөрт нь болохоор чамайг маяглаагүй бол ингэхгүй байсан гэсэн утга бүхий зүйл хэлсэн байна.

АББД хөдөлмөрийн харилцаанд түгээмэл үйлдэгдэж, хуулиар авах арга хэмжээ, гомдлыг шийдвэрлэх механизм хангалтгүй байгаагаас хохирогчид мэдээлдэггүй, мэдээлэгдсэн ч өнөөдрийн байдлаар үр дүнтэй шийдвэрлэж чадахгүй байгаа нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг давхар хохироох, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах хандлага оршсоор байна.

Баримт 10. УИХ-ын нэр бүхий гишүүн өөрийн танил эмэгтэйд элдэв зураг, мессеж явуулж бэлгийн дарамт үзүүлсэн. Энэ байдлыг ил тод болгоход эргүүлээд эмэгтэйг буруутгах үйл ажиллагааг зохион байгуулж, дарамтад оруулж, түүний нэр төрд халдсаар байна. Гэтэл УИХ-ын гишүүн ямар ч хариуцлага хүлээхгүй, ядаж ёс зүйн дүрмээ ч мөрдөхгүй байна.

Баримт 11. ҮХЦ-ийн дарга асан албан ажлаар 2019 оны 11 сарын 1-ний өдөр гадагш явж байгаад Солонгос улсын агаарын тээврийн үйлчилгээний үйлчлэгчийн эмзэг газарт зөвшөөрөлгүй хүрч бэлгийн дарамт үзүүлж, хүний эрх зөрчсөн хэрэгт буруутгагдан БНСУ-ын хуулийн дагуу хариуцлага хүлээсэн.

Эдгээр баримтууд нь төрийн албанд ажлын байрны бэлгийн дарамт байгааг илэрхийлж байгаа төдийгүй энэ төрлийн үйлдлийг гэмт хэрэг гэж тооцон хариуцлага хүлээлгэх, ноцтой үр дагаврыг таслан зогсоох, хохирогчдод сэтгэл заслын зэрэг бусад үйлчилгээ үзүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгох шаардлага байгааг харуулж байна. Мөн төрийн албанд Хөдөлмөрийн эрх зүйн зарим зохицуулалтыг хэрэглэдэг нийтлэг жишгийн дагуу Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх бүтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгож, Зөрчлийн болон Эрүүгийн хуулиар хариуцлагын асуудлыг зохицуулах шаардлага гарч байгааг анхааран үзэх шаардлагатай юм.

3.2 АЛБАН ХААГЧДЫН АЮУЛ, ЭРСДЭЛГҮЙ АЖЛЫН БАЙРАНД АЖИЛЛАХ ЭРХ

Төрийн албан хаагчид аюул, эрсдэлгүй орчинд ажилах эрхтэй билээ. Энэхүү эрх нь бодит байдалтай нийцэж хэрэгжих байдал нь харин өвөрмөц онцлогтойг бид дээр өгүүлсэн. Төрийн албаны ажил үүргийг хэрэгжүүлж байгаа байгууллага албан хаагчдын аюулгүй, эрсдэлгүй ажлын байранд анхаарал хандуулан Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4-т заасан "... хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах" эрхийг хэрэгжүүлэх шаардлага өнөөдөр зүй ёсоор тавигдаж байна. Хөдөлмөрийн аятай нөхцөл хэмээх ойлголтод ажлын байрны тааламжтай байдал түүний дотор ажлын байрны дарамтгүй байдал багтана. Улс орондоо шударга ёсыг тогтоож, хөгжил дэвшлийг бий болгох төрийн албаны ажил үйлчилгээ нь хир зэрэг аюулгүй орчинд явагдана тэр хэмжээгээр төрийн албан хаагчид аюул, эрсдэлгүй ажлын байранд ажиллах эрхээ эдлэнэ.

Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд төрийн албаны ажлын байрыг хүний эрхийн олон улсын хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрх зүйн зохицуулалттай болгон хамгаалж, зөрчигдсөн тохиолдолд буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх боломжийг бүрдүүлэх нь чухал юм. Энэ чиглэлээр ТББ-ын санаачлага, оролцоотой олон ажлыг хийж, энэ асуудлаар эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох эрэл хайгуул хийсээр байна. Тухайлбал, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан 2002 оноос эхлэн "Эмэгтэйчүүдийн эрх ба ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг тэмцэх нь" төслийг бусад эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллагын дунд зарлаж, нийгмийн анхаарлын төвд тухайн асуудлыг оруулсан билээ. Түүнчлэн Монголын эмэгтэйчүүдийн сан/МОНЭС/-гийн санаачлагаар Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх ТББ-ын эвсэл/сүлжээ/-

ийг 10 гаруй жил амжилттай ажиллуулж байна. Энэ мэт ТББ-ын идэвхи оролцоо, санаачлагаар нийгэмд чиглэсэн олон ажлыг хийж байгаа боловч төрийн албанд энэ сэдэв бараг хаалттай хэвээр байна. Хэдийгээр Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуулиар эрх зүйн зохицуулалтуудыг хийж эхэлсэн боловч ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг гэмт хэрэг гэдэг талаас нь дорвитой өөрчлөлтүүдийг хийж чадаагүй байна. Түүнчлэн жендэрт суурилсан хүчирхийллийн нэг төрөл болох охид, эмэгтэйчүүдийн эрхийг ноцтойгоор зөрчдөг үйлдэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтад хүлээлгэх хууль, эрх зүйн тодорхой хариуцлага, механизм байхгүйгээс хувь хүн болон байгууллага, нийгэмд учруулж буй хор хохирол буурахгүй өсөх хандлагатай байна.

Төрийн албанд хүний эрхийн зөрчлийг таслан зогсоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр байнгийн цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлага байгааг энэхүү жижиг номноос харж болно.

Бэлгийн хүчирхийлэл дарамт нь хүний төрөлх болон суурь эрхийг зөрчдөг байна. Хүний бэлгийн халдашгүй байх эрхэд халдаж, бие махбодийн болон сэтгэл санаа, эрүүл мэнд, эд материалын хохирол учруулах нь амьд явах, аюулгүй байх төрөлх эрх болон сурч боловсрох хөдөлмөрлөх зэрэг суурь эрхүүдэд шууд бусаар нөлөөлж байдаг. Манай төрийн албаны соёлд хэвшиж тогтсон нэг буруу үзэгдэл нь ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллийг ялимгүй зүйл гэж үзэх хандлага юм. Өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны дарамт хүчирхийллийг зөвтгөх гэсэн хандлага одоо ч байсаар байна. Түүнийг байдаг л зүйл гэж үзэх нь орчин үед хамгийн бүдүүлэг хоцрогдол гэдгийг төрийн албан хаагчид ойлгож ухамсарлах шаардлага зүй ёсоор урган гарч байна. Мөн эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн дур хүслийг төрүүлэх нь байгалийн, жам ёсны зүйл гэх мэт нийгэмд тогтсон буруу хандлагыг ч өөрчлөх шаардлагатай. Эмэгтэйчүүдийн хувьд ч анхаарах олон зүйл байдаг. Барууны гэж ярьж хэвшсэн соёлт нийгмийн харилцаанд “хувцаслалтын код” гэдэг ойлголт байдаг нь санамсаргүй зүйл биш билээ. Эмэгтэйчүүд биеийн ямар нэг хэсгийг ил задгай байлгах нь төрийн албаны соёлд буруу зүйл гэж үзэгддэг. Манай олон эмэгтэйчүүд “төрийн ордонд сандалтай оруулахгүй сүртэй юм” гэж ярьж буй тохиолдлуудтай олон таарч байсан. Хөлийн хуруу хүний биеийн нэг эрхтэн учир албаны харилцаанд заавал битүү гутал өмсөх соёлд бид суралцах хэрэгтэй болж байна.

3.3 ЭРХ ЗҮЙН ХАМГААЛАЛТ БА ЗОХИЦУУЛАЛТ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдснаас хойш жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтай холбоотой ажлын байрны бэлгийн дарамт, гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлаар ХЭҮК 2011 онд 5, 2012 онд 9, 2013 онд 16, 2014 оны 6 сарын байдлаар 9 гомдол, нийт 39 гомдол хүлээн авч хууль хяналтын

байгууллагад шилжүүлсэн хэмээн Монгол Улс дахь хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх үндэсний 2 дугаар илтгэл/2015 он/-д дурдсан байна.

Монгол улс 2010 оны 11-р сарын 02-ны өдөр НҮБ-ын Хүний эрхийн ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэгт анх удаа оролцсон бөгөөд НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл нийт 129 зөвлөмж өгсөнөөс Засгийн газар 126 зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх амлалт авсан юм. Монгол улсын Засгийн газар нь UPR-ын шийдвэрүүдэд тусгагдсан зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэх үндсэн үүрэгтэй бөгөөд 2015 оны 02 дугаар сарын 09-ны өдөр дээрх зөвлөмжүүдийг хэрхэн биелүүлсэн талаарх Үндэсний хоёрдугаар илтгэлээ НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд хүргүүлжээ. НҮБ-ын Хүний эрхийн Зөвлөлөөс гаргасан зөвлөмжүүдийг 2011-2014 онд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний ерөнхий төлөвлөгөөг Засгийн Газрын 159 тогтоолоор баталсан бөгөөд тогтоолд холбогдох яамд, газруудын хийж гүйцэтгэх ажил, хэрэгжүүлэх хугацааг тусгасан. Монгол Улсын Засгийн газар хоёрдугаар илтгэлээ 2015 оны 2 дугаар сард хүргүүлж, тус оны 5 дугаар сард хэлэлцүүлэн хамгаалсан. Нийт 64 улсаас 164 зөвлөмж өгснөөс Монгол Улс 150 зөвлөмжийг хүлээн авсан байна. Эдгээрийн дотор ажлын байрны бэлгийн дарамтыг устгах чиглэлээр өгөгдсөн зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангахад төрийн байгууллагууд онцгой үүрэгтэй юм.

Түүнчлэн ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн бол хэрхэн туслалцаа дэмжлэг авах асуудлаар ойлгомжтой мэдлэг, мэдээллийн төрийн байгууллагууд нийтэд түгээж байх үүрэгтэй билээ. Өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хүн зохих төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас туслалцаа авах, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх нь өөрийн зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, гэм буруутай этгээдэд зохих хариуцлага хүлээлгэх, ял завшуулахгүй байх, цаашид энэ төрлийн хэрэг, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой.

Төрийн албанд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хүн эрх мэдэл, хүчинд автагдсаныг хүлээн зөвшөөрч ойлгох, тэдэнд боломжит бүхий л туслалцааг үзүүлэх шаардлагатай. Иймд байгууллагууд дээр ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөгдөгсдөд шууд туслалцаа үзүүлэх, мэргэжлийн байгууллагуудтай холбон зуучлах, хамгаалах, зөвлөлгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай юм. Түүнчлэн мэргэжлийн цогц туслалцаа авах нь хүндрэлээс хурдан гарах бололцоог бүрдүүлдэг. Цогц туслалцаа нь сэтгэл зүйн, хууль эрх зүйн, эрүүл мэндийн болон нийгмийн ажлын үйлчилгээнүүд байх ёстой. Ер нь аливаа байгууллага хохирогчид дэмжлэг авах бололцоог бүрдүүлэхийн тулд шаардлагатай үед итгэж, найдаж тусламж хүсч болох 3 хүн/нууц хадгалах чадвартай/-ийг бэлтгэх шаардлагатай юм. Хохирогчийг ойлгож, хамгаалж, түүнтэй хамт байж дэмжсэнээр аюулгүй байгаагаа ойлгож асуудалд илүү ул суурьтай, нээлттэй хандахад туслана. Түүнчлэн мэргэжлийн туслалцаа, зөвлөлгөө авах мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах боломжтой байх нь чухал юм.

Ашигласан материал

1. Хүний эрхэд суурилсан хандлага. Сургалтын гарын авлага. Цуврал 1.
2. <http://www.biznetwork.mn/content/14563>
3. Филлиппин улсын Засгийн газраас бэлгийн дарамтлалын эсрэг авч буй арга хэмжээнүүд. Мэдээллийн эмхтгэл. 2014 он.
4. Хүний эрхийн хорооноос батлан гаргасан ерөнхий санал, зөвлөмжийн эмхтгэл. 2004 он
5. Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Шихихутуг Судалгааны хүрээлэн. Монгол Улс дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын нөхцөл байдал. УБ хот. 2019
6. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэж юу бэ?. Эмхтгэсэн М. Болормаа УБ., 2017 он.
7. ЮНИТЕРРА хөтөлбөр. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт ба хохирогчийг буруутгахын үр нөлөө. Сургагч багш нарт зориулсан сургалтын аргачлал. 2017 он
8. www.legalinfo.mn
9. Хүний эрхийн олон улсын гэрээний хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын ээлжит илтгэлүүд, НҮБ-ын холбогдох хороодоос Монгол Улсын Засгийн газарт өгсөн зөвлөмжийн эмхэтгэл/1977-2014/. УБ., 2014 он
10. Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл. УБ., 2019 он
11. Монгол Улсын ХЭҮК, UNDP. Ажлын байр бэлгийн дарамтгүй орчин. УБ., 2018 он

