



МОНГОЛ УЛСЫН
ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССЫН
ГИШҮҮНИЙ ШААРДЛАГА

2022 оны 09 дугаар сарын 07

№ 03/19

Улаанбаатар хот

ТАТВАРЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН
ДАРГА [REDACTED] ТАНАА

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6, 7.1.9, 7.1.11 мөн хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.6, 29 дүгээр зүйлийн 29.6.4 дэх заалтыг тус тус үндэслэн [REDACTED] аймгийн Татварын хэлтсийн албан хаагчдын Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенц, дотоодын хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд 2022 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдөр хяналт шалгалт хийсэн.

Хяналт шалгалтыг тус хэлтсийн нөхцөл байдалтай газар дээр нь танилцах, ажилтнуудаас санал асуулга авах, ярилцлага хийж, холбогдох албан тушаалтнаас тайлбар авах, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, хамаарах судалгааг гаргуулан авах зэрэг аргачлалаар явуулсан бөгөөд дараахь хөдөлмөрлөх эрхийн асуудал тогтоогдож байна. Үүнд:

1. Комиссоос хяналт шалгалтын явцад 5 ажилтантай ганцаарчилсан ярилцлага, 15 ажилтнаас санал асуулга авсан бөгөөд "Хэрэв та ажлын байранд ялгаварлан гадуурхагдаж, дарамт болон бэлгийн дарамтад өртвөл энэ талаар дээд шатныхаа байгууллага, албан тушаалтан, бусад холбогдох байгууллагуудад гомдол гаргах боломжтой юу? гэсэн асуумжид оролцогчдын 40 хувь нь үгүй гэж хариулсан байна. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр батлагдан дагаж мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбоотойгоор [REDACTED] аймгийн Татварын хэлтсийн даргын 2022 оны 03 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/06 дугаартай тушаалын хавсралтаар Хөдөлмөрийн дотоод журмаа шинэчлэн баталсан байна. Уг журамд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6, 7, 43 дугаар зүйлд заасан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох, ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүргийн талаар болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх заалт, мөн зүйлийн 11.7 дахь хэсэгт заасан ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээ, бэлгийн болон бусад дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх, хуульд заасан ажил олгогч, ажилтны эрх, үүргийг нарийвчлан тусгаж оруулаагүй байна.

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 6 дугаар зүйлийн 6.1 дэх хэсэгт "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс

150060049

төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно”, 6.3 дахь хэсэгт “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүрэгтэй”, мөн хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх хэсэгт “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно” гэж тус тус заасан. Хяналт шалгалтын хүрээнд тус хэлтсийн 5 албан хаагчаас Комисст өгсөн ярилцлагад “... хэлтсийн дарга ажлын ачаалал, тэнцвэржүүлэх багаар ажиллахад зохион байгуулалт хийж чаддаггүй, дарга өөрөө мэргэжлийн ажилдаа сайн ч алба хаагчдаа итгэл өгдөггүй, байнга хардаж сэрддэг, хурал хийхэд алба хаагчдад нээлттэй үг хэлэх боломж олгодоггүй, өөрийнх нь зан харилцаанаас их зүйл шалтгаалдаг, харьцаа их муутай, зандрангуй харьцдаг, орон нутгаас тайлангаа өгөхөөр ирсэн алба хаагчдыг амралтын өрөөнд байрлан ажиллахад нь тортой зүйлсийг нь шалгаж оруулдаг” гэж хариулжээ. “Удирдлагын зүгээс хөдөлмөрийн харилцаанд ямар нэг байдлаар ялгаварлан гадуурхалт үзүүлж байсан уу?” гэсэн санал асуулгад оролцогчдын 46.7 хувь нь тийм гэж, “Одоогийн удирдлагын зүгээс ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа хууль бус шаардлага тавьдаг уу?” гэсэн асуумжид 33.3 хувь нь тийм гэж тус тус хариулжээ. Санал асуулга, ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд тус газрын хэмжээнд удирдлагын зүгээс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахин мөрдөж буй байдал учир дутагдалтай, зүй бус үг хэрэглэх, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны дарамт хүчирхийлэл байж болзошгүй байгаа нь тухайн байгууллагын тодорхой зорилт чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, хуульд заасан чиг үүрэг, албыг хэвийн гүйцэтгэх, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд сөргөөр нөлөөлөх үр дагавар үүсгэх нөхцөл байж болзошгүй байна.

3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.2 дахь заалтад ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх ажлыг зохион байгуулах, мөн зүйлийн 11.5.1 дэх заалтад ажилтан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах эрхтэй гэж тус тус заасан. Албан хаагчдаас авсан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх эрхийн талаар мэдлэг олгох сургалтыг танай байгууллагаас албан хаагчдадаа зохион байгуулсан уу?” гэсэн асуумжид алба хаагчдын 33,3 хувь нь үгүй гэж хариулснаас үзэхэд Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон холбогдох бусад хууль, тогтоомжид заасан хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүргээ хангалтгүй биелүүлж байна.

Иймд Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.2 дахь хэсэгт заасан Комиссын гишүүний бүрэн эрхийн дагуу дараахь Шаардлагыг хүргүүлж байна.

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох, ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг, ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд нарийвчлан тусгаж оруулах;
2. Хөдөлмөрлөх эрх, Жендэрийн эрх тэгш байдал зэрэг хүний эрхийн асуудлаар, тухайн салбарын онцлогт тохирсон хүний эрхийн мэдлэг, шинэлэг агуулга бүхий сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагааг салбарын нийт удирдах албан тушаалтанд зориулан зохион байгуулах;
3. Албан хаагч ажлын байран дээр ямар нэг дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүй байх, улс төр, намын харьяаллаас ангид байх орчныг бүрдүүлэх, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйг дээшлүүлэх, хүний эрхийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, соён гэгээрүүлэх сургалтыг үе шаттай тогтмол зохион байгуулж, ажлын байрны дарамтгүй орчин нөхцөлийг салбарын хэмжээнд бүрдүүлэх;
4. Төрийн албан хаагчийн хуулиар олгогдсон хөдөлмөрлөх, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх үүргийг хангалтгүй биелүүлсэн удирдах албан тушаалтанд хариуцлага тооцох, цаашид салбарын нийт удирдах албан тушаалтанд энэ төрлийн зөрчлийг давтан гаргахгүй байхыг анхааруулах.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1 дэх хэсэгт “Комиссын гишүүний шаардлага, зөвлөмжийг хүлээн авсан байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээд заавал биелүүлэх үүрэгтэй” гэж заасан.

Энэхүү шаардлагыг хэрэгжүүлсэн талаарх мэдээллийг баримтын хамт Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.2 дахь хэсэгт заасны дагуу 21 хоногийн дотор ирүүлнэ үү.

ГИШҮҮН  Х.МӨНХЗУЛ

