

**“АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ,
ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ
ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС
УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ НЬ”**

СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГА

ГАРЧИГ

ОРШИЛ	3
СЭДЭВ 1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ, ОЛОН УЛСЫН ЗОХИЦУУЛАЛТ	5
СЭДЭВ 2. МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙГ ЗОХИЦУУЛСАН БАЙДАЛ	14
СЭДЭВ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ЗӨРЧЛИЙГ ЯЛГАЖ ТАНИХ НЬ	21
СЭДЭВ 4. ГОМДОЛ, МАРГААН ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОХИЦУУЛАЛТ, ӨНӨӨГИЙН ПРАКТИК, ОЛОН УЛСЫН САЙН ЖИШЭЭ, АНХААРАХ АСУУДАЛ	28
СЭДЭВ 5. АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ЗАМ	36
СЭДЭВ 6. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ХУВИЙН АЖ АХУЙ НЭГЖИЙН ГҮЙЦЭТГЭХ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭРХ, ҮҮРЭГ	53
• Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг хэлбэр,	
• Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3 дахь заалтад заасан субъектэд хандаж ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн талаар ганцаарчилан, эсхүл хамтран гомдол, мэдээлэл гаргаж эрхээ хэрхэн хамгаалах тухай	
СЭДЭВ 7. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ АНХААРАХ АСУУДАЛ	66
• Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4 дэх заалтад заасан үүргээ биелүүлж гомдол, мэдээлэл хүлээж авах, хянан шийдвэрлэх ажиллагаа	
• Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг тохиолдол, түүнийг зогсоох, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах нь	
СЭДЭВ 8. ХУВИЙН АЖ АХУЙ НЭГЖИЙН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ АНХААРАХ АСУУДАЛ	82
• Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг хэлбэр, сөрөг үр дагаварыг таниулсан үр дүнтэй сургалт, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулах талаар	
• Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн талаар гомдол гаргах эрх зүйн зохицуулалт, гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх механизм	
• АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ:	95

ОРШИЛ

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцуудад хүний хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаажуулсан байна.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил бөгөөд ажил эрхлэх бүхий л үйл явцад, ажлын цаг, ажлын бус цагаар, ажлын байранд, томилолтын үеэр эсхүл ажлын хамт олонтой амралт, зугаалга, арга хэмжээ, ажил эрхлэхээр ажил олгогчоос олгосон байранд ч тохиолдож болох зөвхөн ажил олгогч, удирдах ажилтны зүгээс үзүүлж буй зүй бус үйлдэл, хандлагаар хязгаарлагдахгүй ажил эрхлэлттэй холбоотойгоор ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээдийн харилцан бие биедээ учруулж буй дарамт, хүчирхийллийг багтаадаг өргөн хүрээтэй ойлголт гэдгийг иргэд, төрийн албан хаагч төдийлөн мэдэхгүй, байдаг энгийн үзэгдэл гэх хандлага түгээмэл байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томьёо зэргийг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 суурь конвенц ялангуяа 1999 оноос хойш нэгдэн орсон 4 суурь конвенц, зөвлөмж, нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлэн боловсруулж хуулийн 7 дугаар зүйлд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглосон байна.

ХЭҮК-оос 2021 онд хийсэн Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт хүчирхийллийн судалгааны тайлангаас үзэхэд судалгаанд оролцогсдын 80 гаруй хувь нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг “хүний эрхийн зөрчил” гэж ойлгож байгаа ч түүнийг хөдөлмөрийн харилцааны бусад зөрчлөөс ялгахгүй байна. Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, дүрэмд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх заалт байгаа эсэхийг 5 хүн тутмын 2 буюу 40.4 хувь нь “мэдэхгүй”, 27.6 хувь нь байгууллагын дотоод журамд нь дээрх зохицуулалт “байхгүй” гэж хариулсан. Ажилтныг үг хэлээр доромжлох, загнах, дорд үзэж харьцах зэрэг ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг удирдах арга барилын алдаа, ёс зүй, зан харилцааны асуудал гэж үзэж хариуцлага тооцохгүй байх, хамгаалж, хөнгөрүүлж авч үзэх хандлагатай байна. Мөн судалгаанд оролцсон 3 хүн тутмын 2 нь олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээс ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар мэдээлэл авдаг гэж хариулсан байна. Ажил олгогч ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар сургалт, мэдээллийг зохион байгуулж байгаа байдал хангалтгүй буюу 16 хувьтай байна.

“Төрийн захиргааны албан хаагчдын дундах Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын байдлын судалгаа”-нд оролцсон албан хаагчдын 77.6 хувь ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллийг хүний эрхийн зөрчил мөн гэжээ. Гэвч судалгаанд оролцогчдын 62 хувь нь “бэлгийн

харилцаанд хүчилж ороогүй тул тэврэх, үнсэхийг зөвшөөрнө”, 70 орчим хувь нь “ажлын газрынхан инээж наргихдаа бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих байдаг л зүйл” гэж хариулсан нь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хүний эрхийн зөрчил гэж ойлгохгүй, “хүлээн зөвшөөрсөн” хандлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Түүнчлэн, “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал” судалгаа, “Төрийн тусгай албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал” судалгаа”-нд төрийн үйлчилгээний болон тусгай албан хаагчдын дунд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл байгаа нь тогтоогдсон.

Мөн Хүний эрхийн Үндэсний Комисст 2022 онд ирсэн 925 гомдлын 171 нь хөдөлмөрлөх эрх, түүнээс 98 нь ажлын байрны дарамттай холбоотой байсан бол 2023 онд ирсэн 1000 гомдлын 176 нь хөдөлмөрлөх эрх, түүнээс 106 нь ажлын байрны дарамттай холбоотой байгаа нь хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байрны дарамтад өртөж буй хүний эрхийн зөрчил их байгааг харуулж байна.

Дээрх судалгааны үр дүн болон гомдлын үзүүлэлтээс үзэхэд хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх, зарчмыг хангахад хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд өөрийн үндсэн эрх, үүргээ мэдэж, хэрэгжүүлэх нь чухал бөгөөд аливаа зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, таслан зогсоох талаар мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалтыг тогтмол зохион байгуулах хэрэгцээ, шаардлага байна.

Иймд төрийн болон хувийн хэвшлийн удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчдад зориулсан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалтын гарын авлага боловсрууллаа.

СЭДЭВ 1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ, ОЛОН УЛСЫН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Сэдвийн агуулга: Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт, Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан 190 дүгээр конвенцод тодорхойлсон тодорхойлолт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн талаар үндсэн ойлголттой болно.

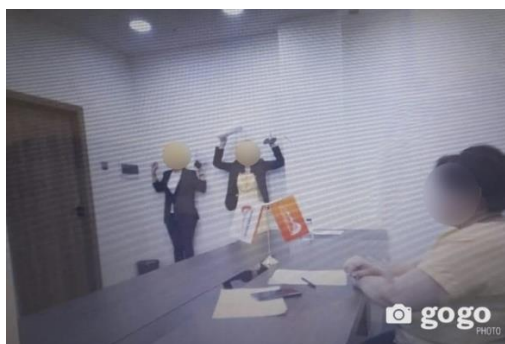
Хэлэлцүүлэг:

Суралцагчдыг ижил тооны багт хуваан “Хөдөлмөрийн харилцаан дахь дарамт, хүчирхийлэл” гэдгийг сонсоод хамгийн түрүүнд ямар үг бууж байна вэ? 2-3 хүртэл өгүүлбэрээр flip chart дээр багаараа тэмдэглэнэ.

Мөн доорх зургийг хараад багуудад дарамтын ямар хэлбэр илэрч байгааг тайлбарлана.

Бэлтгэх хугацаа: 15 минут

Илтгэх хугацаа: 10 минут



Эх сурвалж:

https://gogo.mn/r/jgkl1?fbclid=IwAR0I3q_3x2ycPpCAA_yslAPe9qXEi83SNt9WIFpdHz3TcmjWRxmYQKvXUyU

Багшийн мэдээлэл:

Энэ сэдвийн хүрээнд хөдөлмөрийн харилцаанд үүсэж болох дарамтын талаар үзэх тул юуны өмнө хөдөлмөрийн харилцаа гэдгийг тодорхойлох ойлгох шаардлага үүснэ.

Хөдөлмөрийн харилцаа нь ажил олгогч төрийн байгууллага, хувийн хэвшил (аж ахуйн нэгж), иргэн гэсэн төлөөллөөс бүрддэг өргөн хүрээний ойлголт билээ. Харин ажилтан, албан хаагч гэх ойлголтод хувь хүн багтдагаараа онцлог. Энэ нь хөдөлмөрийн харилцаа тэнцвэрт бус талууд хооронд үүсдэгийг харуулна. Уг тэнцвэрт бус харилцаанд ажил олгогч талаас ажилтан, албан хаагчид эдийн засгийн, бие махбодын, сэтгэл зүйн

гэх мэт дарамт, шахалт ирэх нь цөөнгүй бий.

Хууль зүйн талаас нь үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь нэг талаас иргэн хууль тогтоомж болон ажил олгогчоос тогтоосон хэм хэмжээний дагуу тодорхой ажил, үүрэг гүйцэтгэх, нөгөө талаас ажил олгогч түүнд цалин хөлс олгохоор хууль зүйн зохих арга замаар тогтоогдож буй харилцаа юм. Уг харилцаа нь иргэн ба ажил олгогч хооронд тодорхой ажил, үүрэг эрхлэн гүйцэтгэхтэй холбоотойгоор хийгдэх хөдөлмөрийн гэрээ эсхүл төрийн жинхэнэ албанд томилгооны үндсэн дээр үүсдэг харилцаа болно.

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүний эрхийг дээдлэх, хүний эрхийн мэдрэмжтэй байх зүй ёсны шаардлага тавигддаг ч дарамт хүчирхийлэл гарах, энэ нь далд хэлбэртэй байх нь элбэг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.7 дахь хэсэгт “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа” гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор

ажиллах, ажилдаа ирэх, очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ гэсэн өргөн хүрээг хамруулдаг.

Хөдөлмөрийн харилцаа нь ажлын байр гэх ойлголттой уялдах бөгөөд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг гүйцэтгэх явцдаа ажилтан, албан хаагч дарамт, хүчирхийлэлд өртөх нь цөөнгүй бий.

Шинэ тутамд ажлын байр гэх ойлголт өөрчлөгдөж байгаа ба өргөн утгаараа ажлын байр нь зөвхөн ажил үүрэг гүйцэтгэх орон зай бус мэргэжлийн болон нийгмийн харилцааны уулзвар болсон бол явцуу утгаараа ажил үүргийн дагуу байх буюу ажил олгогчийн шууд эсхүл шууд бус хяналтад байх бүх орон зайг ойлгохоор болсон. Өөрөөр хэлбэл, 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.¹

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь хүний эрхийн зөрчил болно. Иймээс хүний эрх гэдгийг тодорхойлох хэрэгтэй.

Хүний эрх гэж Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон судлаачдын тодорхойлсноор хүний эрхэм чанар, үндсэн эрх, эрх чөлөөнд харшлах үйлдлээс хувь хүн болон аливаа бүлгийг үндэсний, олон улсын хуульчилсан хэм хэмжээгээр хамгаалах байдал юм. Товчхондоо хүний зэрэгтэй, нэр төртэй амьдрахад шаардагдах наад захын баталгаа, хүн нийгэмдээ хэвийн амьдрах нөхцөл боломж юм.

Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл нь хүний эрхийн зөрчил бөгөөд энэ нь тухайн

зөрчилд хүлээх хариуцлагаар тодорхойлогдоно. Өөрөөр хэлбэл, хувь хүн болон нийгэмд ихээхэн хохирол учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүдийн нэг төрөл юм. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь ихэвчлэн байнга давтагдаж байдаг, нуугдмал, далд хэлбэртэй байдаг. Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн ажилтан, албан хаагч сэтгэл зүйн болон бие махбодын хүнд дарамтад орох, нэр хүнд, үнэлэмжээ алдахаас сэргийлэн тухайн зөрчлийг ил гаргадаггүй, хөдөлмөрийн бүтээмж буурах, үндэслэлгүй халагдах эсхүл тухайн саналыг хүлээн авахаас өөр аргагүй байдалд орох нь цөөнгүй бий.

Хүчирхийлэл бол хэн нэгэн хүн эрх мэдлээ тогтоох зорилгоор бусдыг янз бүрийн хэлбэрээр дарамтлахыг хүчирхийлэл гэнэ. Үүнээс гадна, хүчирхийлэл гэдэг нь бие махбодын хүчийг ашиглаж гэмтээх (to injure), зүй бус харьцах (to abuse),

¹ ХЗДХЯ, Иргэдийн оролцоо II төсөл "Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт", 2019, х.21

хохироох (to damage), устган сүйрүүлэхийг (to destroy) хэлдэг.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага "Хүчирхийлэл гэдэг бие махбодод хүч хэрэглэсэн эсвэл санаатайгаар заналхийлсэн, эсхүл бодитоор хэн нэгэн хүн нөгөө хүнийхээ эсрэг юм уу, хэсэг бүлэг хүмүүс болон олон нийтийн эсрэг хүч хэрэглэсний үр дүнд нь гэмтэл бэртэл, сэтгэл зүйн хор уршиг, хөгжлийн бэрхшээл, дутагдал гачигдал үүсэх өндөр магадлалтай" гэж өргөн хүрээнд тодорхойлжээ.²

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь хувь хүн, байгууллагын соёл, үйл ажиллагаанд ихээхэн сөрөг нөлөө үзүүлдэг ноцтой асуудал юм. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу болох, түүнээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, гарсан үед хэрхэн шийдвэрлэх талаар ойлгох нь чухал.³

²<https://mn.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D2%AF%D1%87%D0%B8%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B9%D0%BB%D1%8D%D0%BB>

³<https://en.wikipedia.org/w/index.php?search=workplace+harassment+and+violence&title=Special%3ASearch&ns0=1>

⁴<https://en.wikipedia.org/w/index.php?search=Workplace+Violence%3A&title=Special:Search&profile=advanced&fulltext=1&ns0=1>

Ажлын байрны дарамт: Ажилтан, албан хаагчийг арьсны өнгө, хүйс, нас, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, хүйс зэрэг хамгаалагдсан шинж чанарт нь үндэслэн хувь хүн эсхүл бүлэгт чиглэсэн хүсээгүй, доромжилсон зан үйлийг хэлнэ. Энэ нь амаар, бие махбодын болон сэтгэл зүйн хүчирхийлэл гэх мэт янз бүрийн хэлбэртэй байж болно.⁴ Жишээ нь, ажлын байрны түгээмэл илэрч буй дарамтын хэлбэрт доромжилсон сэтгэгдэл, доромжлол, тоглоом шоглоом хийх, айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх, дээрэлхэх болон дайсагнасан ажлын орчинг бүрдүүлдэг аливаа зан үйл хамаарч байна.

Харин ажлын байрны хүчирхийлэл гэж бие махбодын хүчирхийлэл, заналхийлэл эсхүл ажлын байранд ажилтанд гэм хор учруулах, айлган сүрдүүлэх бусад үйлдлийг хэлнэ.⁵

⁵ХЭҮК, "Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл", 2022, х.176

Үүнийг хамт ажиллаж буй ажилтнууд, байгууллагын удирдлага, үйлчлүүлэгчид түүнчлэн гадны бусад хүмүүс үйлдэж буй хэлбэрээр илэрнэ. Хүчирхийллийг дараах төрөлд хуваан үзэж болно:

Төрөл I: Гэмт хэргийн шинжтэй (жишээ нь, зодох, бэлгийн дарамт үзүүлэх)

Төрөл II: Хэрэглэгч/Үйлчлүүлэгч (жишээ нь, үйлчлүүлэгч, хэрэглэгчийн зүгээс ирэх хүчирхийлэл)

Төрөл III: Хамт ажилладаг ажилтны зүгээс үйлдэх хүчирхийлэл (жишээ нь, одоо ажиллаж байгаа, олон жил ажилласан ажилтнаас үйлдэх хэлбэртэй)

Төрөл IV: Хувийн харилцаа (жишээ нь, гэр бүлийн хүчирхийлэл ажлын байранд үйлдэх, гэр бүлийн гишүүн ажлын байранд нь зодох, согтуугаар агсам тавих гэх мэт)

Хөдөлмөрийн харилцаан дахь дарамт хүчирхийллийн эрх зүйн зохицуулалтыг олон улсын болон үндэсний гэж ангилах боломжтой.

Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор ажилтан, албан хаагч аливаа дарамт,

хүчирхийллээс ангид байх талаар олон улсын баримт бичиг болон хууль тогтоомжид дараах байдлаар тусгасан:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх хэсэгт “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй...” гэж, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактын 7 дугаар зүйлд “Энэхүү пактад оролцогч улсууд хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх бөгөөд тухайлбал: (a) бүх хөдөлмөр эрхлэгчдэд наад зах нь дараах байдлыг хангахуйц цалин хөлс олгох: (b) аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэх;) гэж заажээ.

Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалыг НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 217/A/III/ тогтоолоор 1948 оны 12 сарын 10-ны өдөр баталсан бөгөөд Тунхаглалын гол зарчим нь хүн бүр эрх, эрх чөлөөгөө эдлэхдээ гагцхүү бусдын эрх, эрх

чөлөөг зохих ёсоор хүлээн зөвшөөрч хүндлэх, хүн бүр, нийгмийн нэгж байгууллага бүр гэгээрч боловсрох замаар хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн сахих, үндэсний болон олон улсын хэмжээний дэвшилтэт арга хэмжээ авах тухай юм. Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 23 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй.” гэж тодорхойлжээ.

Дээрх зохицуулалт нь ажилтан, албан хаагч хөдөлмөрийн харилцаанд чөлөөтэй оролцох, аливаа хууль бус үйлдлээс хамгаалуулах боломж бүрджээ.

Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 108 дахь хуралдаанаас харилцан хүндэтгэлд суурилсан, хүнлэг ёсыг дээдэлсэн, ажиллах орчны соёлыг чухалчлан хүн бүр ямар нэг дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд ажиллах эрхтэйг бататган “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн тухай” Олон Улсын Хөдөлмөрийн

Байгууллагын 190 дүгээр конвенцыг баталсан. Уг конвенцын 1 дүгээр зүйлийн “а”-д хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийллийг “нэг удаагийн эсвэл давтагдахаас үл хамааран бие махбод, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах тийм үр дүнд хүргэх эсхүл хүрч болох магадлалтай, жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийллийг багтаасан, олон төрлийн хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй зан үйл, дадал, заналхийлэл” гэж тодорхойлжээ. Мөн конвенцын 1 дүгээр зүйлийн 2-т зааснаар хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл нь олон хэлбэрээр илрэх боловч алиныг нь ч хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй, зөвшөөрөх аргагүй зан үйл, дадал зуршил гэж үзнэ” гэж тодорхойлжээ.

Мөн ОУХБ-ын ажлын нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр (TRAVAIL department) нь ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтын айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх, хүйс, арьс үндэс, яс үндэс, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжааны үндсэн дээр

дарамтлан хавчих зэрэг олон хэлбэрийг багтаасан тусгай хөтөлбөртэй байдаг. Уг хөтөлбөр нь дээрх асуудлыг судлан шалгах, практик арга хэрэгслийг боловсруулан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл дарамт шахалтаас хэрхэн сэргийлэх, хэрхэн хариу арга хэмжээ авах талаар зөвлөгөөг санал болгодог байна.

“Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эсрэг” 190 дүгээр конвенцод тусгасан ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт нь ажлын байр төдийгүй нийтийн, хувийн зай талбай, амрах, хооллох, ариун цэвэр, угаалга, хувцас солих өрөө, аялал зугаалга, сургалт, нийтийн арга хэмжээ, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи ашиглан ажилтай холбоотойгоор харилцаа үүсгэх үед, ажилтнуудад орон сууц, ажилдаа явах зам зэрэг өргөн хүрээнд үйлчлэхээр байна.

Иймээс конвенцод нэгдэн орж, соёрхон баталсан улс нь дараах үүргийг хүлээх юм. Үүнд:

а) Ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтыг хориглох;

б) Ажил олгогчид урьдчилсан сэргийлэх арга хэмжээ авах тухай хууль зүйн зохицуулалтыг бий болгох;

с) Хохирогчийг хамгаалах, зөрчигдсэн эрхийг нь нөхөн сэргээхийг үүрэгтэй байна. Үүнээс гадна ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах дарамт, хувь хүнтэй холбоотой дарамт шахалт, бие махбодын дарамт, эрх мэдлээр дарамтлах, сэтгэл зүйн дарамт, цахим орчны дарамт, хариу/өшөө авах дарамт, бэлгийн дарамт, гуравдагч этгээдийн дарамт, хэл үгээр дарамтлах зэрэг байдлаар илэрч болно.

Үндэсний хууль тогтоомжид олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан хөдөлмөрийн харилцаан дахь дарамт, хүчирхийлэл, түүний хууль зүйн шинжүүдийг тодорхой хэмжээгээр тусгажээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийгэм, эдийн засаг, эрх зүй, гэр бүлийн хүрээнд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтыг хориглож, ийм нөхцөлөөс ангид

байх орчин бүрдүүлэх үүргийг төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, ажил олгогчдод хүлээлгэж, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.2.3 дахь заалтад “энэ хуульд заасны дагуу хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах;” үүргийг, мөн хуулийн 42 дугаар зүйлд ажилтны үүрэгт “ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх; үүргийг тус тус оруулжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад бэлгийн дарамт хүчирхийллийг шинээр тодорхойлон хөдөлмөрийн хүрээнд аливаа дарамт хүчирхийллээс

сэргийлж, таслан зогсооход чиглэгдсэн зохицуулалтыг тусгажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсантай холбоотойгоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга зэрэг зарим хуульд нэмэлт, өөрчлөлт орж, эдгээр хуулиудад өмнө нь байсан жендэрт суурилсан дарамт хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой зохицуулалтыг ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь аливаа дарамт, хүчирхийллийг хориглох агуулгаар өргөжүүлсэн.

Сэдэвт хамаарах асуулт:

1. Ажлын байрны дарамт ба хүчирхийллийн ялгааг тайлбарлана уу?
2. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн ажилтан, албан хаагчид учрах үр дагаврыг нэрлэнэ үү?
3. Та Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын байрны дарамттай холбоотой тусгасан ажил олгогч ба ажилтны үүргийг тайлбарлана уу?

Бататгах сорил:

1. Ажил олгогч ажилтантай холбоотой шийдвэр гаргахын өмнө нягтлан харах зарчмуудыг сонгоно уу.

- A. Хэзээ, хаана, хэрхэн, юу, яаж болов?
- B. Оролцох, татан оролцуулах, хүний эрхийн хэм хэмжээтэй холбох, эгэх
- C. Хариуцлагатай байх, үл ялгаварлах, эрх мэдэлжүүлэх, ил тод байх
- D. Үйл баримт харах, Нөлөөг задлан шинжлэх, Хариуцлага хүлээх, Арга хэмжээг нягтлах**

2. Хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийг:

- A. Зөвхөн ажил олгогч хүлээнэ.
- B. Зөвхөн ажилтан хүлээнэ
- C. Байгууллагаар үйлчлүүлж буй үйлчлүүлэгч хүлээнэ.
- D. Ажил олгогч, ажилтан аль аль нь хүлээнэ**

3. Нэгэн эмнэлгийн асрагчийг өвчтөний асрагч намхан учраас удаан хөдөлгөөнтэй гэж шоолжээ. Энэ нь

- A. Гэмт хэрэгт тооцогдоно
- B. Захиргааны зөрчилд тооцогдоно
- C. Нэр төрд халдсан зөрчилд тооцогдоно
- D. Ажлын байрны дарамтад тооцогдоно**

4. Нэгэн байгууллагын албан хаагч ажлын бус цагаар Facebook-р эмэгтэй ажилтан руу тураах эм бэлдмэлийн зураг явуулж, ингэж тураах хэрэгтэй гэх мэтээр тайлбар бичсэнийг хамт ажилладаг хүмүүс нь хараад сөрөг тайлбарууд их бичжээ.

A. Ажлын байрны цахим хэлбэрийн дарамт мөн

- B. Ажлын бус цагаар тул ажлын байрны дарамтад тооцохгүй
- C. Цахим хэлбэрийн дарамтыг зохицуулаагүй тул энэ нь дарамтад тооцогдохгүй
- D. Хэрэв байгууллага дотоод журмаар тогтоосон бол ажлын байрны дарамтад тооцогдоно

5. Ажлын байрны дарамтыг зохицуулсан олон улсын гол эх сурвалж аль нь вэ?

- A. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
- B. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт
- C. ОУХБ-ын ажлын нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр
- D. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц**

СЭДЭВ 2. МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙГ ЗОХИЦУУЛСАН БАЙДАЛ

Сэдвийн агуулга: Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан хууль тогтоомжид ажлын байрны дарамт хүчирхийллийг зохицуулсан зохицуулалтын агуулгын талаар мэдлэгтэй болно.

Багшийн мэдээлэл:

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг зохицуулсан гол эх сурвалж нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болно. Эдгээр хуульд ажил олгогч талд ажлын таатай орчин бүрдүүлэх, дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх үүргийн талаарх зохицуулалт туссан нь эерэг нөлөө үзүүлэх боломж бүрдүүлсэн. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэгт бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар

урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах болзол тавих явдал нь бэлгийн дарамтын хэлбэр болохыг нарийвчлан тодорхойлсон бөгөөд бэлгийн дарамттай холбоогүй “эдийн засгийн буюу эд хөрөнгийн дарамт” ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд бие даасан хэлбэрээр илрэх явдал байна. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын “Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл”-д “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт хүчирхийллийн талаарх ойлголт, мэдлэг, нөхцөл байдлын судалгаанд оролцогчдын 16.2 хувь нь эдийн засгийн дарамтад өртдөг гэж хариулснаас үзэхэд энэ нь хэн нэгэнд хандив, тусламж өгөх, насны ой тэмдэглэх гэх зэрэг шалтгаан тогтсон заншил хэвшилтэй холбоотой ч эргээд хувь хүний амьдралд эдийн засгийн хүндрэл, бэрхшээл учруулах эрсдэлийг дагуулдаг гэж ажлын байрны дарамтын түгээмэл хэлбэрийг нэрлэжээ. ⁶

⁶ ХЭҮК, “Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл”, 2022, х.176

Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн ноцтой хэлбэр болох жендэрт суурилсан хүчирхийллийн тухай ойлголт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд тусгагдаагүй, харин Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.8 дахь хэсэгт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.3 дахь заалтад заасан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь аливаа дарамт, хүчирхийллийг хориглох тухай суурь зарчим нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албан болон албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа бүх хүмүүст хамааралтай.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.6 дахь хэсэгт “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд Зөрчлийн болон Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй” гэж. Энэ нь хэдийгээр тухайн зөрчил

захиргааны шинжтэй зөрчил болох, эсхүл гэмт хэргийн шинжтэй болох тохиолдолд хамаарах боловч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь аливаа дарамт, хүчирхийллийг зөрчил, гэмт хэрэг гэж үзэж байгаа хэрэг биш юм. Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн ажилтан, албан хаагчид ёс зүйн шинжтэй нөлөөллийн арга хэмжээ ногдуулах явдал хэдийн хэвшсэн. Улмаар уг үйлдэл (эс үйлдэхүй) ёс зүйн зөрчлийн хүрээ хязгаараас хэтэрсэн гэж үзсэн тохиолдолд буруутай этгээдэд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах тохиолдол цөөнгүй байна. Үүнээс үзэхэд дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага хууль тогтоомжид тусгагдсан гэж дүгнэж болох боловч Зөрчлийн тухай, Эрүүгийн хуульд зөрчил, гэмт хэрэг гэж тооцохоор заагаагүй тул энэ төрлийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах

эрхийг олгож түүнтэй холбогдсон цогц харилцаа нарийвчлан тусгагдсан. Уг хуулийн 34 дүгээр зүйлд нутаг дэвсгэрийн хамтын хэлэлцээрт хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний энэ хуулийн 5.1-д заасан үндсэн эрх, суурь зарчмыг хэрэгжүүлэх асуудлыг тусгаж болно гэж тодорхойлжээ. Үүнээс гадна салбарын болон салбар дундын хамтын хэлэлцээр, аж ахуйн нэгж байгууллагын хамтын гэрээнд ч тухайн салбар аж ахуйн нэгж байгууллагын хүрээнд дарамт, хүчирхийллээс ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн тодорхой асуудлууд тусгагдах бүрэн бололцоотой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 54 дүгээр зүйлийн 54.1.1 дэх заалтад ажилтны болон гуравдагч этгээдийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй байна. Ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах

зохицуулалт нь өмнөх хуульд байгаагүй, шинэ зохицуулалт юм.

Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт хүчирхийллийг хориглох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсооход чиглэгдсэн суурь зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хуульд дараах байдлаар тусгагдсан. Үүнд:

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь ёс зүйн асуудал бөгөөд уг зөрчлийг гаргасан бол аль төрлийн харилцаанд орж байгаагаас хамаарч хариуцлага нь харилцан адилгүй. Боловсролын ерөнхий хуулийн 28 дугаар зүйлд боловсролын асуудал эрхэлсэн орон нутгийн байгууллага нь аймаг, нийслэлд боловсролын газар, нийслэлийн дүүрэгт боловсролын хэлтэс байна гэж заасан. Эдгээр байгууллага нь “орон нутгийн өмчийн боловсролын сургалтын байгууллагын багш, ажилтан, албан хаагч ёс зүйн хэм хэмжээний зөрчил гаргах, авлига, ашиг сонирхлын зөрчилд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг мэргэжлийн байгууллагатай

хамтран зохион байгуулах” чиг үүрэгтэй байгаа нь боловсролын салбарт ажлын байрны дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх үүргийг хэрэгжүүлж байна гэж үзнэ.

Эрүүл мэндийн тухай хуульд бие махбодын ба бэлгийн хүчирхийлэл, мөлжлөгийн хохирогчид үзүүлэх эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн сэргээн засах тусламж, үйлчилгээний төлбөрийг төр хариуцах тухай заалт бий. Ингэснээр хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн хохирогчийг хамгаалахад чиглэгдсэн, түүнд учирсан сэтгэл санаа, бие махбодын хохирлыг арилгах, сэргээх арга хэмжээ энэ хуульд тусгагдсан гэж үзэхээр байна. Авлигын эсрэг хуулиар авлигатай тэмцэх байгууллагын албан хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэхтэй нь холбогдуулж хөндлөнгөөс (төрийн улс төр, захиргааны, тусгай албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтан гэх мэт) дарамт шахалт үзүүлэхийг хориглосон. Тус хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.1 дэх заалтад заасан хөндлөнгөөс нөлөөлөх

этгээд гэдэг нь албан үүргийн хувьд нийтийн албанд удирдах, гүйцэтгэх ангиллын албан тушаал эрхэлж байгаа бөгөөд энэ албанд нийтийн ба хувийн ашиг сонирхлоо зохистой зохицуулж албан үүргээ гүйцэтгэж байх ёстой этгээд юм.

Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хуульд хүчирхийлэгчийн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хор уршиг, бий болгох үр дагавар, давтамж-(байнга, тогтмол)-тай уялдуулж Эрүүгийн хуульд хөдөлмөрийн хүрээний зарим дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг гэмт хэрэгт тооцохоор тусгасан тохиолджээ. хуулийн тодорхой заалт үйлчилж болох юм. Хөдөлмөрийн хүрээнд үйлдэгдсэн дарамт, хүчирхийллийн шинжтэй гэмт хэргийн хохирогч, эсхүл гэрч болсон хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, тэдэнд зохих дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх бол энэ хууль үйлчлэх ба хамгаалалт нь аюулгүй байдлын, сэтгэлзүй гэсэн төрлөөс бүрдэхээр хуульчлагдсан.

Төлбөрийн чадваргүй иргэдэд үзүүлэх өмгөөллийн үйлчилгээний зардлыг төр хариуцна гэж заасан

бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл болон ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн төлбөрийн чадваргүй иргэн өөрт учирсан хохирлоо барагдуулах, хүчирхийлэлд өртсөн талаараа цагдаа, шүүхэд хандах тохиолдолд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн дээрх зохицуулалт үйлчилнэ. Зөрчлийн тухай хуульд “Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна” гэжээ. Харин “Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний

төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулах тухай” заажээ. Энэ хуульд хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл, хүчирхийллийн бусад хэлбэрийг зөрчилд тооцох тухай заалт тусгагдаагүй.

Дасгал ажил:

Суралцагчдыг багт хуваарилан дараах ажлын байрны дарамтын түгээмэл төрөлд хамаарах асуудлыг тодорхойлох дасгал ажлыг гүйцэтгүүлнэ:

- Асуудлыг үүсгэж буй зорилтот бүлгийг тодорхойлно. Зорилтот бүлгийн ямар үйлдэл, эс үйлдэл асуудлыг үүсгэж байгаа эсэхийг тодорхойлно. Зорилтот бүлгийн ямар зан үйл тухайн үйлдлийг хийхэд эсвэл хийхгүй байхад нөлөөлж байгааг тодорхойлно.
- Тодорхойлсон асуудлыг шийдвэрлэх хүрээнд байгууллагаас хэрэгжүүлж буй ажлыг нэрлэнэ.

Дасгал ажлын өгөгдөл:

Багийн хуваарилалт	Ажлын байрын дарамт хүчирхийллийн түгээмэл хэлбэрүүд
1 ба 2 дугаар баг	Дээрэлхэх

3 ба 4 дүгээр баг	Эдийн засгийн буюу эд хөрөнгийн дарамт
5 ба 6 дугаар баг	Бие махбодын дарамт

Тохиолдол шийдэх:

Дараах хоёр тохиолдлыг багууд тус бүр ажиллан асуудлыг хариултыг тогтоосон хугацаанд тайлбарлана.

Тохиолдол 1: Ковид-19 цар тахлын хөл хорионы үед төрийн албан хаагчдыг эргүүлд гаргасан. Нэгэн байгууллагын албан хаагч Б өглөө 05:30 цагаас эхлэн эргүүлд гарчээ. Ээлж нь 15:00 цагт дуусна. Эргүүлд гарах хугацаандаа хоол байтугай халуун, бүлээн зүйл ч уух боломжгүй. Бас ариун цэврийн өрөө ч орж чадахгүй нөхцөл байдалд арван цаг тэсэх ёстой болсон. Б-ийн хувьд гэртэйгээ харьцангуй ойрхон газарт хуваарилагдсан тул алхаад ирчихсэн. Гэтэл ажлынх нь хэд хэдэн хүн маш хол газарт хуваарилагдсан. Зарим нь хотын зах, лагерийн орчимд эргүүлд гарах хуваарьтай тул автобусыг олон цаг хүлээсний эцэст битүү хүнтэй хамт чихэлдээд явсан талаараа хэлж байсан гэжээ. Хувийн унаагаараа ирье гэхэд зөвшөөрөхгүй.

- Дээрх тохиолдолд Б-ийн ямар эрх зөрчигдсөнийг нэрлэнэ үү?
- Зөрчигдсэн эрхийг ажлын байрны дарамтад тооцож болох уу?
- Ажил олгогч ямар арга хэмжээ авах боломжтой байсан бэ?

Тохиолдол 2: Х компанид ажилтан С болон ахлах шинжээч М нартай холбоотой ажлын байран дээр танхайрсан хэрэг ил болжээ. Чадварлаг программ хангамж хөгжүүлэгч С хэдэн сарын турш М-ийн дарамттай тулгарчээ. Энэ дарамт нь түүний хүйсийн талаар доромжилсон үг хэллэг, ажлынх нь талаар доромжилсон үг хэллэгээр илэрчээ. Тухайлбал, С-ийг “Орилоо чанга дуут”, бусад ажилтнуудын өмнө байнга л “амаа тат” гэх мэт үгийг М хэрэглэдэг байна. Гэвч байгууллагад энэ нь хэвийн үзэгдэл мэт байсаар байгаа ажээ.

- С-д учирсан ажлын байрны дарамтад дүгнэлт өгнө үү (ямар эрх нь зөрчигдсэн)
- Байгууллагад ийм үзэгдэл хэвийн мэт болох нь байгууллага болон бусад ажилтанд ямар сөрөг үр дагавар үүсгэх вэ?

Сэдэвт хамаарах асуулт:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх зохицуулалтыг Зөрчлийн тухай хуультай холбож тайлбарлана уу?
2. Ажлын байрны дарамтын зөрчил нь ажилтны ямар эрхийг зөрчдөг вэ?
3. Ажлын байрны дарамтын талаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтын эерэг нөлөөг тайлбарлана уу?

Бататгах сорил:

1. Нэгэн байгууллагын ажилтан Б-д ажил олгогч ажиллах нөхцөлийг хангаагүйгээс эрүүл мэндэд нь хохирол учруулахаар нөхцөл үүсжээ.

- A. Хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцална
- B. Энэ талаар ажил олгогчид мэдэгдэж арга хэмжээ автал сул зогсолт хийнэ
- C. Ажил үүргээ гүйцэтгэхээс түдгэлзэнэ
- D. Ажил үүрэг гүйцэтгэхээс татгалзана**

2. Байгууллагын нэгжийн дарга Б лаборант ажилтай Г-д ахлах болох болзол тавьж бэлгийн харьцааны шинжтэй сэдлээ үг хэлээр, богино бичлэгээр илэрхийлжээ.

- A. Эрүүгийн хуульд зааснаар хариуцлага хүлээнэ
- B. Сахилгын шийтгэл хүлээнэ
- C. Сэдлээ үйлдэл болгоогүй тул хариуцлага хүлээхгүй
- D. Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээнэ.**

3. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол:

A. Зөрчлийн тухай хуульд зааснаар торгох шийтгэл ногдуулна

- B. Эрүүгийн хуульд зааснаар торгох ял ногдуулна
- C. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаар үйл ажиллагааг нь түдгэлзүүлнэ
- D. Хүний эрхийн үндэсний комисс Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ

4. Ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх нь ажилтны:

- A. Төрийн албаны тухай хуулиар хүлээсэн үүрэг
- B. Хөдөлмөрийн дотоод журмаар хүлээсэн үүрэг
- C. Хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүрэг
- D. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хүлээсэн үүрэг**

5. Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах нь ажил олгогчийн:

- A. Төрийн албаны тухай хуулиар хүлээсэн үүрэг
- B. Хөдөлмөрийн дотоод журмаар хүлээсэн үүрэг
- C. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулиар хүлээсэн үүрэг
- D. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хүлээсэн үүрэг**

СЭДЭВ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ЗӨРЧЛИЙГ ЯЛГАЖ ТАНИХ НЬ

Сэдвийн агуулга: Зөрчил, түүний шинж, дарамт, хүчирхийллийн зөрчил сахилгын зөрчилд тооцогдох талаар ойлголттой болно.

Дасгал:

Суралцагчдыг гурван багт хуваан дараах зөрчилд шинжилгээ хийлгэж, ямар төрлийн зөрчил болохыг тодорхойлно.

Гүйцэтгэх хугацаа: 10 минут

Тайлбарлах хугацаа: 15 минут

Нэгдүгээр баг:

Ажилтныг удирдах ажилтан байн. байн доог тохуу хийх, сэтгэлийг нь өвтгөх үг хэлэх, дайрч доромжлох, хүмүүстэй хамт ажиллуулахгүй, ажилд нь хамааралтай үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх.

Хоёрдугаар баг:

Эмэгтэйчүүдэд ажил үүргийн хуваарьт ороогүй үйл ажиллагааны үйлчилгээ зохион байгуулалтын үүргүүд оноох эсхүл ажилтай холбоотой саналыг нь үл хайхрах, цай кофе зөөлгөх.

Гуравдугаар баг:

Залуу ажилтныг нэгжийн ахлах ажилтан гэр орны, хувийн ажилдаа хүчээр туслуулах, – байгууллагын дотоод сүлжээгээр эсхүл онлайн орчинд дарамтлах, ажлын холбогдолгүй элдэв зүйлс ажлын бус цагаар илгээх.

Дасгал:

Суралцагчид, дараах зураг болон бичлэгт тайлбар өгнө. Ингэхдээ:

Энэ тохиолдолд ажлын байрны дарамт хүчирхийллийг гуравлагч этгээд үзүүлсэн гэж үзэх үү? Хэрэв тийм бол илэрч буй дарамтыг нэрлэнэ үү?

Бичлэгт гарсан ажилтнууд ямар зөрчил гаргасан бэ?



Эх сурвалж:

<https://www.facebook.com/WWW.TAIZ.MN>
<https://fb.watch/nzhQ9Bh5gu/>

Багшийн мэдээлэл:

Хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн харилцааны явцад үүсэж болох

дарамт хүчирхийлэлтэй холбоотой зохицуулалтыг оруулж өгсөн. Зөрчил болон дарамт хүчирхийлэл нь зөрчилд хамаарах эсэхийг тодорхойлох зайлшгүй шаардлага үүснэ.

Зөрчил гэж аливаа нэг талын тодорхой үйл ажиллагаагаар нөгөө талын эрх ашиг, байр суурь, хөндөгдсөний улмаас харилцаанд зөрчил үүсэхийг хэлнэ. Харилцан хоёр талуудын харилцаан дээр асуудал үүсэхийг зөрчил гэнэ.

Эрдэмтдийн тодорхойлолт: Ф. Е. Василюк: “Зөрчил гэдэг нь ямар нэг зүйл нөгөөтэйгөө аль нэг байдлаар мөргөлдөхийг хэлнэ” гэж хэлсэн байна. А.Г. Здравомыслов: “Зөрчил нь хүмүүсийн нийгэм дэх харилцан үйлчлэлийн маш чухал тал, нийгмийн эд эс юм. Энэ нь нийгмийн амьдралын бодитой болон байж болох субъектийн хоорондын харилцааны хэлбэр бөгөөд тэр тохиолдолд тэдний сэдэл нь эсрэг тэсрэг үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, сонирхол, хэрэгцээгээр өдөөгдөж байдаг”

хэмээн илүү тодорхой хэлжээ. Р. Дарендорф: “Бүрдэл хэсгүүдийн хооронд нь бодит болон хийсвэр эсрэг тэсрэг хандлага үүсэж байгаа бүхий л харилцааг хэлнэ. Б. И. Хасан: “Зөрчил гэдэг нь харилцан үйлчлэлийн үед урьдын хэв шинжээ хадгалж чадахгүй оролдлогууд бие биедээ нөлөөлж, бие биеэ орлож, улмаар тусгай зохион байгуулалт шаардагдахыг хэлнэ.”⁷

Зөрчил үүсэх үндсэн шалтгаан:

- Үзэл бодлын зөрөө
- Үл ойлголцол
- Үл итгэлцэл
- Байр суурь
- Дарамт
- Дээрэлхэх гэх мэт шалтгаануудыг нэрлэж болно.

Академич С.Нарангэрэл өөрийн бүтээлдээ “Ямар нэгэн эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн аливаа үйлийг тэмдэглэсэн төрлийн шинжтэй ухагдахуун. Дараах Э.з.з.байдаг: иргэний (бие махбодод болон иргэний буюу байгууллагын эд

⁷ Зөрчилдөөний менежмент, хэлэлцэх ур чадвар УБ., 2015, х.3

хөрөнгөд гэм хор учруулсан), (үз. Иргэний эрх зүйн зөрчил), захиргааны (жишээ нь замын хөдөлгөөний журам зөрчсөн), сахилгын зөрчил (ажлын цаг хийдүүлж сэлгүүцсэн). Эз.з.-ийн нэлээд аюултай төрөл нь гэмт хэрэг юм. Э.з.з.-д хуулиар иргэний, захиргааны, сахилгын ба эрүүгийн зохих хариуцлагыг тогтоосон байдаг” гэж тодорхойлжээ.⁸ Энэ нь эрх зүйн талаас өгсөн зөрчлийн тодорхойлолт болно.

Ажлын байрны дарам, хүчирхийлэл нь хөдөлмөрийн харилцааны явцад үүсдэг онцлогтой бөгөөд нийтлэг байдлаар хүний эрхийн зөрчилд хамаарна. Гэхдээ зөрчлийн үйлдэл, гэм хорын хэмжээнээс хамаарч сахилгын, захиргааны зөрчилд, мөн эрүүгийн гэмт хэрэгт ч тооцогдож болдог.

“Хүний эрхийн зөрчил” гэж Үндсэн хууль болон бүс нутгийн, олон улсын хүний эрхийн гэрээ, конвенцоор баталгаажуулсан хүний эрхийг төр, засгийн

байгууллагууд зөрчсөн, төрөөс хамааралтай үйлдэл, эс үйлдэхүйн улмаас тэдгээр эрх зүйн хэм хэмжээнээс урган гарах хууль зүйн үүрэг биелэгдээгүй байхыг хэлнэ.

Ажилтан, албан хаагчдын ажил үүргээ гүйцэтгэх ажлын байр ээлтэй байхад хамгийн том аюул занал учруулдаг, тэвчишгүй нөхцөл байдлыг бий болгодог зүйл бол ажлын байрны дарамт юм. Ажлын байрны дарамт нь хүний хувийн орон зайд бүдүүлгээр халдаж, ажил үүргээ чөлөөтэй эрхлэхэд саад учруулдаг хүний эрхийн тэр дундаа хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил юм.

Ажилтан, албан хаагч нь ажил олгогчийн өмнө хүлээсэн хөдөлмөрлөх болон албан үүргээ эрх зүйн зохих хэм хэмжээнд урьдчилан тусгагдаж тогтоогдсон журмын дагуу түүнд нийцүүлж биелүүлэх ёстой. Ажилтан, албан хаагчийн хөдөлмөрлөх болон албан үүргүүдээ биелүүлэх, түүнтэй холбоотой эрхүүдийг эдэлж хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон горим,

⁸ “Монголын эрх зүйн англи, орос, латин хадмал эх толь бичиг”, Улаанаатар 2015 он, дөрөв дэх хэвлэлт

журам нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, хуульчилсан бусад хэм хэмжээ, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчилдэг дотоод хэм хэмжээ гэсэн цогц хэм хэмжээгээр урьдчилан тогтоогдсон байдаг.

Ажилтан, албан хаагч эдгээр хэм хэмжээгээр тогтоогдсон горим журмын дагуу үүргээ биелүүлж, эрхээ эдэлснээр ажил олгогчтой тогтоосон хөдөлмөрийн харилцааны хэвийн, тогтвортой байдал хангагдана. Харин ажилтан, албан хаагч тогтоосон горим журмыг үл биелүүлэх нь эрх зүйн нэг төрлийн зөрчил-сахилгын зөрчил гэж тооцогддог.

Гэхдээ хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор ажилтанд үүрэг хүлээлгээд зогсохгүй, тухайн үүргээ зохистой биелүүлэхэд нь шаардагдах субъектив эрхийг олгодог. Гэтэл уг эрхийг зохих хэмжээ хязгаараас нь хэтрүүлэн ашиглах явдал гаргадаг бөгөөд энэ нь гэмт хэргийн шинжгүй бол “сахилгын зөрчил” гэж тооцогдож болно.

Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл үйлдэхгүй байх нь

ажилтны үүрэг бөгөөд хэрэв энэ үүргээ биелүүлээгүй бол ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 124 дүгээр зүйлд заасан сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэл болно. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.6 дахь хэсэгт “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд Зөрчлийн болон Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй” гэж заасан. Энэ нь хэдийгээр тухайн зөрчил захиргааны шинжтэй зөрчил болох, эсхүл гэмт хэргийн шинжтэй болох тохиолдолд хамаарах боловч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь аливаа дарамт, хүчирхийллийг зөрчил, гэмт хэрэг гэж үзэж байгаа хэрэг биш юм. Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн ажилтан, албан хаагчид ёс зүйн шинжтэй нөлөөллийн арга хэмжээ ногдуулах явдал хэдийн хэвшсэн. Улмаар уг үйлдэл (эс үйлдэхүй) ёс зүйн зөрчлийн хүрээ

хязгаараас хэтэрсэн гэж үзсэн тохиолдолд буруутай этгээдэд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах тохиолдол цөөнгүй байна. Үүнээс үзэхэд дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага хууль тогтоомжид тусгагдсан гэж дүгнэж болох боловч Зөрчлийн тухай, Эрүүгийн хуульд зөрчил, гэмт хэрэг гэж тооцохоор заагаагүй тул энэ төрлийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй байна.

Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл үйлдэх зөрчил нь сахилгын зөрчилд дараах онцлог шинжүүдээр илэрхийлэгдэнэ.

- ✓ Зөрчил гаргагч нь ажил олгогчтой хөдөлмөрийн харилцаа тогтоон тодорхой ажил, албан тушаалыг эрхлэн гүйцэтгэж буй ажилтан буюу албан хаагч төдийгүй, ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч, албан хаагчтай холбогдсон иргэн ч байдаг.
- ✓ Зөрчлийн харилцааны хүрээнд албан хаагч төдийгүй, ажлын байраар хангаж буй ажил олгогчийн Хөдөлмөрийн тухай

хуулийн 7, 14 дүгээр зүйлд заасан зохицуулалтыг зөрчсөн үйлдлээр илэрнэ.

- ✓ Уг зөрчлийг гаргаснаар эд хөрөнгийн ямар нэг бодит хохирол гарсан байхыг шаарддаггүй.

Ажилтан, албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахад дараах зарчмуудыг баримталбал зохино. Үүнд:

1. Ажилтан, албан хаагчийн гаргасан ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл бодит, тодорхой зөрчилд шийтгэл ногдуулах. Шийтгэл ногдуулах шалтгаан болж буй тодорхой зөрчлийг ажилтан буюу албан хаагч үнэхээр гаргасан байх явдалд энэхүү зарчмын агуулга орших юм. Харин энэ зарчмыг баримталснаар ажилтан, албан хаагчийн зүгээс зөрчил гэгдэх тэрхүү үйлдэл (эс үйлдэхүй)-ийг үнэхээр гаргасан эсэх, гаргасан бол хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон дотоод хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл (эс үйлдэхүй) мөн эсэх, уг үйлдэл (эс үйлдэхүй)-г гаргасандаа гэм буруутай эсэхийг нарийвчлан тогтоож шалгах ёстой.

2. Гаргасан зөрчлийн шинж, үр дагаварт тохирсон хэлбэрийн шийтгэлийг ногдуулах. Эрх зүйн онолын шинжлэх ухаанд "хууль зүйн хариуцлага" хэмээх судалгааны нэгэн зүйлийг хөндөн авч үзэхдээ "хууль зүйн хариуцлага нь зөрчлийнхээ шинж байдалд тохирч нийцсэн байх" гэсэн зарчмыг тодорхойлсон байдаг.

3. Зөвхөн хуульд заасан хэлбэрийн шийтгэлийг л зөрчил гаргагчид ногдуулах зарчим үйлчилдэг. Энэ зарчмын агуулга нь зөрчил гаргагчийг шийтгэхдээ хууль ёсыг хангахад оршиж байна. Энэ нь зөрчил гаргасны нь төлөө шийтгэл ногдуулж хуулиар тогтоосон хэмжээ, хязгаарын хүрээнд эрхийг нь хязгаарлаж хөндөх нөхцлийг хангах билээ.

Ажлын байрны дарамт зөрчил нь зөвхөн сахилгын зөрчил хэлбэрээр бус ёс зүйн, зөрчлийн хэрэг, эрүүгийн гэмт хэрэг хэлбэрээр үйлдэгдэх нь бий. Энэ тохиолдолд тухайн салбарын хуульд заасан хариуцлага хүлээнэ.

Зөрчлийн тухай хуульд ажил олгогч нь ажлын байрны бэлгийн дарамт,

хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол үүнийг захиргааны зөрчил гэж үзэхээр тусгагдсан. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулиар харьяалуулсан захиргааны зөрчлийг түүн дотроо ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдол гаргах хэм хэмжээг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа оруулаагүй зөрчлийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч харьяалан шийдвэрлэх эрхийг олгосон бөгөөд хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх байгууллагын тогтолцоо, эрх хэмжээ, хяналт шалгалт хийх нийтлэг үндэслэл, журам, улсын байцаагчийн бүрэн эрх, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх баталгаа зэргийг Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулиар тогтоож зохицуулжээ.

Эрүүгийн хуулийн 12.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт "хохилогчийн хүсэл зоригийн эсрэг хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эсхүл сэтгэцийн өвчтэй, согтуурсан, мансуурсан, сэтгэцийн үйл

ажиллагаа нь түр сарнисан, бусад өвчний улмаас биеэ хамгаалах, эсэргүүцэл үзүүлэх чадваргүй, эсхүл эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгааг далимдуулан хүчээр бэлгийн харьцаанд орсон, бэлгийн харьцааны шинжтэй хүч хэрэглэсэн үйлдэл хийсэн бол нэгээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” гэж заасан бөгөөд мөн хуульд хохирогчийн хүсэл зоригийнх нь эсрэг хүч хэрэглэж, эсхүл хүч хэрэглэхээр заналхийлж, биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулж бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангасан нь хүчиндэх гэмт хэргийн шинжгүй бол зургаан сараас гурван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэхээр заасан.

Мөн хуулийн 12.3 дугаар зүйлд хохирогчид хүч хэрэглэж, хүч

хэрэглэхээр заналхийлж, эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгаа байдлыг далимдуулан зорчих эрхийг хязгаарлахгүйгээр бусадтай бэлгийн харьцаанд албадан оруулсан бол бэлгийн мөлжлөгт тооцож, нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэхээр заасан.⁹

УИХ-аас 2023 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг баталсан бөгөөд ажлын байрны дарамт нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахаар байна.¹⁰

⁹ ХЭҮК-ийн “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний талаарх 21 дэх илтгэл”-д “2015 оны Эрүүгийн хуульд “бэлгийн дарамт учруулах” үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцож байсныг 2017 оны хуулиар хүчингүй болгосон тул хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн гэмт хэргийн шинжтэй буюу санаатайгаар, хохирогчид хүнд хохирол учруулах

зорилгоор, эсхүл ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хүрээнд бусдыг байнга дарамтлах, хүчирхийлэл үйлдэж бусдад (амь нас, эрүүл мэнд, сэтгэц) хохирол учруулах үйлдэл (эс үйлдэхүй)-ийг гэмт хэрэгт тооцох зохицуулалтгүй байна” гэж оруулжээ. (Илтгэлийн 182 дугаар хуудас)

¹⁰ Энэ талаар 7 дугаар сэдэвт үзнэ.

СЭДЭВ 4. ГОМДОЛ, МАРГААН ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОХИЦУУЛАЛТ, ӨНӨӨГИЙН ПРАКТИК, ОЛОН УЛСЫН САЙН ЖИШЭЭ, АНХААРАХ АСУУДАЛ

Сэдвийн агуулга: Гомдол гаргах журам, шийдэх арга зам, зарим улсын жишээний талаар мэдлэгтэй болно.

Хэлэлцүүлэг хийх:

Суралцагчид дараах сэдвээр хэлэлцүүлэг өрнүүлнэ:

- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол гаргах этгээд, гомдлыг хүлээн авах байгууллага хэн байх вэ?
- Гомдол гаргахад юу анхаарах талаар тоймлон хэлэх.

Бэлтгэх хугацаа: 10 минут,

Тайлбарлах хугацаа: 15 минут

Багшийн мэдээлэл:

Ажлын байран дахь 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 конвенцод ажлын байрны дарамт тэр дундаа “бэлгийн хүчирхийлэл бол хүн төрөлхтний эсрэг үйлдэж буй гэмт хэрэг” гэж тодорхойлсон.

Төрийн байгууллагад өргөдөл, гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх нь иргэний үндсэн эрх, иргэний оролцооны уламжлалт хэлбэр юм. Нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцон, төрийн байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаанд хяналт тавьж, алдаа дутагдал, зөрчил гажуудлыг нь арилгах хэлбэрээр өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх иргэний эрх хэрэгждэг.¹¹

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлд “Монгол Улсын иргэн дараах үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ” гээд уг зүйлийн 12 дахь заалтад “төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж

¹¹ Нээлттэй нийгэм форум “Захиргааны ерөнхий хуулийн шинэчлэл төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл,

гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхийн асуудал”, 2022, х.11

шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй” хэмээн заасан. Үндсэн хуульд заасан энэ эрхээ хөдөлмөрийн харилцаанд тэр дундаа дарамт хүчирхийлэл үүссэн үед хэрхэн эдлэх талаар салбарын хуулиар зохицуулжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдол гаргах эрхийг хуульчилсан. Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан

тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй. Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй. Гомдол гаргагч нь өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зохицуулалт байгаа ч ажлын байран дахь дарамт хүчирхийллийн талаарх гомдлыг ажилтан болон ажил олгогчдын аль аль нь нухацтай авч үзэх ёстой. Ажлын байран дахь дарамт нь бэлгийн дарамт, дээрэлхэх, ялгаварлан гадуурхах, хэл амаар доромжлох зэрэг янз бүрийн хэлбэртэй байдаг, нуугдмал байдагтай холбоотой. Жишээ нь, нэгэн гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанид “манай менежер багийн хүн бүрд бичиг

хэргийн хэрэгсэл өгөөд надад хандаж “зах дээр битгий зарчхаарай” гэж хэлж байсан. Менежерүүд ажилтнуудыг доромжилж, бичиг үсэггүй учраас дэвшүүлэхгүй гэж хэлсэн. Хэнд хэлэх, хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байсан. Миний ажилладаг газар байдаг л жирийн үзэгдэл болсон, хүлээн зөвшөөрөгдсөн.” гэжээ. Өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол мэдээллээ хэрхэн гаргах, хэрхэн шийдвэрлэдэг талаар ажилтнууд төдийлөн сайн мэдэхгүй байх нь элбэг.

Хэнээс + хэнд хандаж + юуг + хэрхэн = шийдвэрлүүлэх?¹²

Дээрх зураглал ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдол гаргах, шийдвэрлэх ажиллагааг илэрхийлэх боломжтой байна.

Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдол шийдвэрлэх тухай хуульд гомдол гэдгийг “төрийн

байгууллага, албан тушаалтны шийдвэр, үйл ажиллагаагаар иргэдийн хуулиар хамгаалагдсан эрх, эрх чөлөө, ашиг сонирхол зөрчигдсэн гэж үзэж сэргээлгэхээр гаргасан хүсэлтийг”, харин “өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх гэж өргөдөл, гомдолд дурдсан асуудлыг бүх талаас нь судлан үзэж, түүний дагуу хууль тогтоомжид нийцүүлэн холбогдох арга хэмжээ авсныг мэдэгдэж, энэ хуульд заасан хугацаанд багтаан хариу өгөхийг” ойлгохоор тус тус тодорхойлжээ.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг ажил олгогч, ажилтан аль аль нь гаргах боломжтой. Мөн ихэвчлэн ажилтан талаас ажил олгогч, түүний тодорхой зохион байгуулалтын нэгжид (ёс зүйн зөвлөл, хяналт шалгалтын ажилтан гэх мэт) гаргана.

Харин юун тухай гаргах гэдгээ буюу гомдлын агуулгаа зөв тодорхойлох шаардлагатай.

¹² Нээлттэй нийгэм форум “Захиргааны ерөнхий хуулийн шинэчлэл төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл,

гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхийн асуудал”, 2022, х.12

Юуны өмнө, дарамт гэж юу болохыг ойлгох шаардлагатай. Үүний тулд дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын талаар байгууллагынхаа бодлого, журамтай танилцах, ингэснээр ямар зан үйлийг дарамт гэж үзэх, ямар хамгаалалтууд байгааг ойлгох боломж бүрдэнэ.

Дарамт, хүчирхийллийн үйлдлийг, үйл явдлыг баримтжуулах хэрэгтэй. Энэ нь Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдол шийдвэрлэх тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасан өргөдөл, гомдол гаргагч нь “өргөдөл, гомдолтойгоо холбогдуулж тайлбар, нотлох баримт гаргах” эрхтэй гэдгээр илэрхийлэгдэнэ.

Өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл нь үргэлжилсэн шинжтэй, олон хэлбэрийн үйлдлээр илрэх нь элбэг. Иймд, дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгдсэн хугацаа, байршил, гэрч, юу болсон тухай тайлбар зэрэг дарамтын тохиолдол бүрийн дэлгэрэнгүй тэмдэглэл хөтөлж нотлох баримт бүрдүүлнэ. Үүнд

холбогдох мэйл, текст эсвэл бусад нотлох баримт ч хамаарна.

Юуны өмнө, ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн талаар байгууллагын удирдах эрх бүхий албан тушаалтанд мэдээлэх эрхийг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар олгосон. Иймд, дарамт учруулсан үйлдлийн талаар байгууллагынхаа гомдол гаргах журмыг дагаж мөрдөх нь чухал юм. Тухайлбал, байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн нэгжид бичгээр амаар гаргах, түүнчлэн тусгай дугаарт хандаж болох эсэх, цахим хэлбэрээр гомдол гаргах боломжтой. Өргөдөл, гомдол гаргах хэлбэрийн хувьд аль болох өргөн хүрээнд зохицуулах нь Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан эрхийг хангах ач холбогдолтой бөгөөд Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдол шийдвэрлэх тухай хуульд бичгээр, амаар, цахим сүлжээгээр гаргах боломжтой байхаар зохицуулсан. Харин гомдлыг шийдвэрлэх явцад нууцлалыг хадгалах нь чухал. Ажлын байрны дарамт,

хүчирхийлэлтэй холбоотой өргөдөл, гомдол гаргасан ажилтныг ийнхүү гомдол гаргасны төлөө ямар ч хэлбэрийн сөрөг хариу арга хэмжээ авахаас хамгаалагдсан байх ёстой. Учир нь, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн тухай гомдолд хүний хувийн болон эмзэг мэдээлэл хадгалагдах нь түгээмэл. Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд "хүний хувийн мэдээлэл гэж хүний эмзэг мэдээлэл болон хүний эцэг /эх/-ийн нэр, өөрийн нэр, төрсөн он, сар, өдөр, төрсөн газар, оршин суугаа газрын хаяг, байршил, иргэний бүртгэлийн дугаар, хөрөнгө, боловсрол, гишүүнчлэл, цахим тодорхойлогч, хүнийг шууд болон шууд бусаар тодорхойлох, эсхүл тодорхойлох боломжтой бусад мэдээллийг", "хүний эмзэг мэдээлэл гэж хүний үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, эрүүл мэнд, захидал харилцаа, генетик болон биометрик мэдээлэл, тоон гарын үсгийн хувийн түлхүүр, ял эдэлж байгаа болон ял эдэлсэн эсэх, бэлгийн

болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, бэлгийн харьцааны талаарх мэдээллийг" ойлгохоор заасан. Мөн эдгээр мэдээлэл нь хувь хүний нууц байх талаар уг хуулийн 8 дугаар зүйлд "Мэдээлэл хариуцагч хуульд зааснаас бусад тохиолдолд мэдээллийг боловсруулах, цуглуулах, ашиглахдаа мэдээллийн эзнээс зөвшөөрөл авна" гэж хамгаалалт тогтоож өгсөн нь энэ талаарх гомдол гаргах эрхийг нээсэн зохицуулалт болсон.

Ажил олгогч ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх цорын ганц этгээд биш тул түүний өгсөн хариу хууль зөрчсөн гэж үзвэл Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд зааснаар үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, ХЭҮК, түүнчлэн шүүхэд хандах боломж байгаа нь гомдол гаргагчийн эрхээ сэргээлгэх боломжийг өргөн хүрээнд олгосон зохицуулалт болно.

Гомдлыг хүлээн авсан нэгж, эрх бүхий албан тушаалтан, түүнчлэн төрийн байгууллага, албан тушаалтан хуулийн дагуу, хуульд

үндэслэн бодит нөхцөл байдал, нотлох баримт цуглуулан, бодитой шийдвэрлэж, заавал хариу өгөх үүрэгтэй. Хуулийн дагуу шийдвэрлэнэ гэдэгт өргөдөл, гомдлын шаардлагыг бүх нөхцөлд заавал хангана гэсэн үг биш харин нөхцөл байдлыг бодитой тогтоож үндэслэх, харгалзах хүчин зүйлсийг үнэлэн тогтоож өргөдөл, гомдлын агуулга дахь шаардлагыг хангахгүй шийдвэрлэх ч боломжтой. Гомдлыг хүлээн авсан байгууллага, албан тушаалтан, шийдвэрлэсэн хариуг заавал тухайн ажилтанд мэдэгдэх, хүргүүлэх, өгөх үүрэг хүлээнэ.

Ажилтан, ажил олгогч ажлын байрны дарамттай холбоотой эрх нь зөрчигдсөн гэж үзвэл шүүхэд нэхэмжлэл гаргах замаар эрхээ хамгаалах боломжтой. Энэ тохиолдол Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан зохицуулалтыг анхаарах хэрэгтэй.

Гадаадын олон улс орон ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх, гомдлыг шийдвэрлэх харилцааг хуульчилж ирсэн. Үүний нэг нь

Австрали улс юм. Ажлын байрны дарамттай тэмцэх Австралийн туршлага нь хууль тогтоомж, ажлын байрны бодлого, байгууллагын соёл, байгууллагуудын хүчин чармайлтын нийлэмжээр тодорхойлогддог. Австралид ажлын байрны дарамтыг тусгайлан авч үздэг бөгөөд үүнийг шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлэх хууль эрх зүйн хамгаалалт, механизмуудтай.

Австрали Улсад ажлын байран дахь дарамтыг шийдвэрлэх хэд хэдэн хууль байдаг бөгөөд үүнд Хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль, 2009 оны Шударга хөдөлмөрийн тухай хууль, 1986 оны Австралийн Хүний эрхийн комиссын тухай хууль зэрэг хууль тогтоомжууд багтана. Эдгээр хуулиудад бэлгийн дарамт, дээрэлхэх, дарамтлах гэх мэт янз бүрийн хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах, дарамтлахыг хориглодог.

Австрали Улсын ихэнх ажил олгогчид ажлын байран дахь дарамтаас урьдчилан сэргийлэх,

зохицуулах бодлого, журамтай байдаг. Эдгээр бодлогод ихэвчлэн дарамт шахалт, хяналт шалгалтын ажиллагааг оруулж зохицуулдаг. Тус улсад ажилтнууд дарамт шахалтын талаар нууцаар мэдээлэх механизмтай байдаг. Үүнд хүний нөөцийн хэлтэс, хянагч нарт тайлагнах, эсхүл нэргүй мэдээлэх хэрэгслийг ашиглах зэрэг багтдаг.

Ажлын байрны дарамт шахалтад өртсөн ажилтан Хүний эрхийн комисст гомдол гаргах, шүүх эсхүл Үйлдвэрчний эвлэлээс байгуулсан тусгайлсан комиссоор дамжуулан гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх, хохирлоо барагдуулах зэрэг арга хэмжээ авах боломжтой байдаг нь манай улстай төстэй байна.

Сэдэвт хамаарах асуулт:

1. Ажлын байрны дарамтын талаар гомдол гаргах эрхээ ажилтан ямар хэлбэрээр хэрхэн эдлэх боломжтой вэ?
2. Ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэхэд анхаарах зүйл юу вэ?
3. Ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлоо ХЭҮК, шүүхэд гаргах онцлогийг тайлбарлана уу?

Бататгах сорил:

1.Хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох нь:

- A. Талуудын эрх, үүрэг хамаарна
- B. Талуудын хориглох зүйлд хамаарна
- C. Ажлын байранд хүлээх эрх, үүрэгт хамаарна

D. Талууд баримтлах суурь зарчимд хамаарна.

2. Нэгэн байгууллагын багш Б өөрийг нь залуу гэдгээр ахмад ажилтнууд хувийн ажилдаа ашигладаг талаар гомдлоо ХЭҮК-д утсаар мэдээлжээ.

- A. Б гомдлоо зөвхөн бичгээр гаргах эрхтэй
- B. Б гомдлоо эхлээд байгууллагын Ёс зүйн зөвлөлд гаргасны дараа ХЭҮК-д гаргах үүрэгтэй
- C. Б утсаар мэдээлсэн тул энэ нь гомдол гаргасан гэж үзэхгүй

D. Б гомдлоо утсаар гаргах эрхтэй.

3.Нэгэн компанийн менежер Д өөрийг нь орилоо дуутай, байнга л бүх юманд оролцдог хэрэгт дуртай гэх мэтээр хамт ажилладаг ажилтан нь хэлдэг, Facebook-р бичдэг талаар гомдлоо байгууллагын удирдлагад хандан гаргажээ. Ингэхдээ Д үүнд холбогдох түүнд ийм агуулгатай бичсэн, мэйл, Facebook-ийн бусад текст зэргийг хавсаргажээ.

- A. Б-ийн гомдолд хавсаргасан зүйл нь нотлох баримтад тооцогдохгүй тул гомдлыг хүлээн авах үндэслэл болохгүй
- B. Б нотлох баримт гаргах үүрэггүй тул гомдлыг шийдвэрлэнэ

С. Б-ийн гаргасан гомдол нь харилцааны асуудал, ажлын байрны дарамтад хамаарахгүй тул гомдол гаргах шаардлагагүй

D. Б-ийн гаргасан үйлдэл нь хууль зүйн үндэслэлтэй байна.

4.Нэгэн гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанид “менежер багийн хүн бүрд бичиг хэргийн хэрэгсэл өгөөд Г-д хандаж “зах дээр битгий зарчхаарай” гэж хэлжээ. Г уг асуудалд их эмзэглэжээ.

A. Г гомдлоо ажил олгогчид гаргана.

B. Энэ нь харилцааны асуудал тул гомдол гаргах үндэслэлгүй

C. Г гомдлоо ҮЭ-д л гаргана.

D. Г эрх зөрчигдсөн гэж үзвэл зөвхөн шүүхэд хандана

5.Нэгэн байгууллагын нэгжийн дарга ажилтнуудаа нутаг усаар нь, шашин шүтлэгээр нь тоглоом шоглоом хийж элдвээр хэлдэг. Нэгжийн ажилтнууд энэ тал дээр хамтарч гомдлоо байгууллагын удирдлагад гаргах болжээ.

A. Ажилтнууд энэ тохиолдолд зөвхөн тус тусдаа гомдлоо гаргана

B. Ажилтнууд төлөөлөгчөө томилж тэр л гомдол гаргана

C. Ажилтнууд зөвхөн хамтарч гомдлоо гаргана.

D. Ажилтнууд хамтарч болон бие даан гомдлоо гаргана

СЭДЭВ 5. АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ЗАМ

Сэдвийн агуулга: Ажил олгогч, ажилтан, албан хаагч нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, түүний эрх зүйн зохицуулалт, гадаад улсын сайн туршлагын талаар мэдлэг эзэмшиж, байгууллагын дотоод дүрэм журамд тусгах талаар ойлголттой болно.

Хэлэлцүүлэг хийх:

Суралцагчид дараах сэдвээр хэлэлцүүлэг өрнүүлнэ.

- Танай байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх ямар зохицуулалтууд байгаа вэ?
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд хаана, хэнд хандаж гомдол, мэдээлэл гаргах тухай нээлттэй байршуулсан мэдээлэл байгаа юу?

Багшийн мэдээлэл:

“Гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга

хэмжээ”- аливаа гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахыг хуулийн этгээдэд хуулиар хүлээлгэсэн байдаг.

“Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх бодлого”- Ажил олгогч бүр ажлын байрандаа ажлын байран дахь дарамт шахалтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэхэд шаардлагатай дотоод бодлогыг ажилчид эсвэл тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулахаар зарим улсын хуулиар тогтоосон байдаг.

“Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ”

– Хөдөлмөрийн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай болон холбогдох бусад эрх зүйн актын дагуу хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх юм.

Ажил олгогчид ажиллах хүчнийхээ төлөө анхаарал халамж тавих үүрэгтэй бөгөөд аж ахуйн нэгжийн хэмжээ, салбараас үл хамааран хүчирхийлэл, дарамтаас ангид ажиллах орчныг бүрдүүлэх ёстой. Энэ нь ажил олгогчид ажиллах хүчнийхээ эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, сайн сайхан байдлыг хангах үүднээс бодитой арга хэмжээ авах үүрэгтэй гэсэн үг юм. Ажил олгогчид анхаарал халамж тавих үүргээ биелүүлэхийн тулд ажилчдаа хүчирхийлэл, дарамтаас хамгаалах ёстой¹³.

Зохистой, тав тухтай, аюулгүй ажиллах орчин нь зөвхөн хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хангаад зогсохгүй өөрийгөө хүндэтгэх, бахархах, эрүүл аж төрөх, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, олон соёлыг хүндэтгэсэн байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, цаашлаад байгууллагын тогтвортой үйл ажиллагааг хангах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг өсгөх, ашиг орлогыг

нэмэгдүүлэх, улс орны эдийн засагт эерэг үр нөлөө бүхий чухал хүчин зүйл байдаг. Энэхүү зохистой ажиллах орчныг хангахад анхаарах асуудлын нэг нь ажлын байран дахь дарамт хүчирхийллээс ангид байх нөхцөлийг бүрдүүлэх, энэ төрлийн зөрчлөөс сэргийлэх, зөрчил гарсан тохиолдолд нэн даруй арга хэмжээ авдаг тогтолцоог бий болгох явдал юм¹⁴.

Хүчирхийлэл, дарамтгүй ажлын байр нь ажилчдын дунд болон удирдлага, ажилчдын хооронд эерэг харилцааг бий болгодог бол эсрэгээрээ доромжилсон эсвэл дарамт, шахалт үзүүлэх ажлын орчин нь сэтгэлийн түгшүүрийн үүсгэж, ажилчдын дургүйцлийг бий болгох, ажлын бүтээмж муудах, шийдвэрлэхэд хэцүү нөхцөл байдлуудыг бий болгож байдаг.

Монгол Улс дахь төрийн болон хувийн хэвшлийн салбарт ажиллагсдын ажлын байран дахь

¹³ International Labor Organization. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. 2022. P.26

¹⁴ ЖҮХ, Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй

холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх аргазүйн зөвлөмж. УБ, 2020. Х.6

дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаарх болон түүнээс урьдчилан сэргийлэх мэдлэг, мэдээлэл харилцан адилгүй байгаа нь 5 баллаар үнэлсэн судалгаанаас харагддаг.

Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар ажил олгогчийн авах арга хэмжээ, хэрэгжилтийн үр дагаврын хувьд ахиц дэвшил гарахгүй байна гэж энэ судалгаанд дүгнэсэн байна.

Ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ дундаас дээш (3.44) түвшинд хэрэгжүүлж байна гэж үнэлсэн бол ажилтнуудын энэ эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ дундаас доогуур (2.97) түвшинд байсан байна. Ажил олгогчид бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр

боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргээ дундаас доогуур (2.98) түвшинд хэрэгжүүлж байна гэж үнэлсэн бол ажилтнуудын энэ эрхийн талаарх мэдлэгийн үнэлгээ мөн дундаас доогуур (2.97) түвшинд байгаа нь харагддаг. Энэ үүргийг төдийлөн сайн хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа гэдгээ ажил олгогчид болон ажилтнууд аль аль нь хүлээн зөвшөөрч байна¹⁵.

Ажилтнуудын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь заалт, мөн зүйлийн 7.4 дэх заалтад заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхийн мэдлэг дундаас дээш түвшинд байна. Энэ талын мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажил эдгээр байгууллагуудад төдийлөн сайн хүрэхгүй, ажил олгогчид энэ асуудалд идэвхгүй ханддагтай, нөгөө талаар жендерийн хэвшмэл

¹⁵ ЖҮХ. Монгол Улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн

хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ. УБ, 2021 X.20

ойлголттой холбоотой байна. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хувьд ахиц дэвшил төдийлөн сайн харагдахгүй, эрхээ мэдэхгүй, мэдсэн ч асуудлаа шийдвэрлүүлж чадахгүй байгаад дүгнэлт хийж, цаашид ажилтнуудад чиглэсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны ажлыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэхэд ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай байна¹⁶. Жендерийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үүргийн талаарх ажилтны мэдлэгийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.56, эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.46, нийт ажилтнуудын дүнгээр 3.51 зэргээс Монгол улс дахь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх явдлын бодит нөхцөл байдал харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн талаарх

ойлголт, мэдлэг, нөхцөл байдлын судалгаанд оролцогчдын 53 хувь нь хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх хамгийн оновчтой аргыг “Байгууллагын дотоод хэм хэмжээнд ажлын байрны бэлгийн дарамт, хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл, хүчирхийллийн талаар тусгах, гомдол хүлээн авах “хайрцаг” ажиллуулах зэргээр шийдвэрлэх зохицуулалттай байх” гэж тодорхойлсон бол харин 30-40 хувь нь “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, сургалт, зөвлөгөө өгөх сувгийг нэмэгдүүлэх”, 12-15 хувь нь “Байгууллагад хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын хохирогчид туслах, зөвлөх чиг үүрэгтэй ажилтантай байх” нь үр дүнтэй гэж тус тус хариулсан байна¹⁷.

¹⁶ ЖҮХ, Монгол Улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ. УБ, 2021

¹⁷ ХЭҮК, Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн төлөв байдлын судалгаа. 2021. ХЭҮК-ын (nhrcm.gov.mn) цахим хуудаснаас үзэх боломжтой.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 190 дүгээр конвенцод¹⁸ хөдөлмөрийн харилцаанд хүн бүр хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байж хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй болохыг тунхаглан энэ эрхийг хэрэгжүүлэх хүрээнд гишүүн улс орон бүрийн оролцоог хангах зорилгоор авч хэрэгжүүлбэл зохих цогц арга хэмжээг тодорхойлон заасан. Монгол Улс энэхүү конвенцыг соёрхон батлаагүй¹⁹ боловч Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн улсын хувьд хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, аливаа хүн хүчирхийлэл, дарамтаас ангид орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх асуудалд анхаарал хандуулж, тодорхой зохицуулалтуудыг хуульчлан үндэсний хууль тогтоомжид зохих хэмжээгээр тусгагдсан.

¹⁸ ОУХБ-аас “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн тухай” 190 дүгээр конвенцыг 2019 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдрийн 108 дугаар бага хурлаар баталсан байна.

¹⁹ХЭҮК-оос Монгол Улс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын

Уг конвенцод ажлын байранд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохих арга хэмжээ авах талаар ажил олгогч дараах үүрэгтэй байхаар зохицуулсан. Үүнд²⁰:

1. Ажилчдын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тэр дундаа хүчирхийлэл, дарамтын аюулгүй, эрсдэлгүй ажиллах орчин, аюулгүй тогтолцоог бүрдүүлэх, хадгалах;
2. Ажилчид, тэдний төлөөлөлтэй зөвшилцөн хүчирхийлэл, дарамтын талаарх ажлын байрны бодлого батлах, хэрэгжүүлэх;
3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын эрхийн актуудад хүчирхийлэл, дарамт, түүнтэй холбоотой сэтгэл зүйн эрсдэлийг тусгах;
4. Аюулыг тодорхойлж, хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг үнэлэх;

Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн 190 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах нь зүйтэй талаар Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэлдээ тусгасан.

²⁰ Албан бус орчуулга

5. Ажилтай холбоотой хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг бууруулах, хянах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах;
6. Ажилчид болон холбогдох бусад хүмүүст хүртээмжтэй мэдээлэл, зааварчилгаа, сургалт өгөх зэрэг байдлаар тусгасан байна.

Үндэсний хууль тогтоомжид ажлын байранд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзвэл:

Зөрчлийн тухай хуульд²¹ “Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл

оногдуулна” гэжээ. Харин “Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулах тухай” заажээ. Зөрчлийн тухай хуульд ажил олгогч нь ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол үүнийг захиргааны зөрчил гэж үзэхээр тусгагдсан. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулиар харьяалуулсан захиргааны зөрчлийг түүн дотроо ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдол гаргах хэм хэмжээг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа оруулаагүй зөрчлийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч харьяалан шийдвэрлэх

²¹ Зөрчлийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.26 дахь хэсэг.

эрхийг олгосон бөгөөд хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх байгууллагын тогтолцоо, эрх хэмжээ, хяналт шалгалт хийх нийтлэг үндэслэл, журам, улсын байцаагчийн бүрэн эрх, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх баталгаа зэргийг Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулиар тогтоож зохицуулжээ.²²

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулиар²³ Зөрчлийн тухай хуулийг зөрчсөн этгээдийн гаргасан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйг шалгаж шийдвэрлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулдаг. Энэ хуулиар зөрчлийн хэргийг шалгах эрх бүхий этгээдийн хүрээг тогтоож тус бүрд харьяалагдах зөрчлийн хэргийг тодорхойлсон. Бэлгийн дарамт учруулсан гэх зөрчлийн хэргийг эрүүгийн хэргийн шүүхэд энэ хуулиар харьяалуулсан. Харин ажил олгогч Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг

барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй зөрчлийн хэргийг мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагчид, хүний биед халдах зөрчлийн хэргийг цагдаагийн байгууллагад тус тус харьяалуулжээ.

Прокурорын байгууллага нь хуульд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хүний эрх, эрх чөлөө, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, түүнийг зөрчигдөхөөс сэргийлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх арга хэмжээг авна²⁴ гэж заасан бөгөөд мөн хуульд прокурорын хяналтын үйл ажиллагааны нэг төрөл бол зөрчлийн хэрэг бүртгэлийн ажиллагаа болохыг тогтоож өгчээ. Хэрвээ Зөрчлийн тухай хуульд хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн тодорхой хэлбэрүүдийг захиргааны зөрчилд нэмж тооцон, улмаар Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулиар эдгээр зөрчлийг шалгах ажиллагааг тусгасан тохиолдолд

²² Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль.

²³ Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль.

²⁴ Прокурорын тухай хуулийн 5 дугаар зүйл 5.1 дэх хэсэг.

прокурорын байгууллага эдгээрт хяналт тавих чиг үүрэгтэй болох юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар²⁵ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлж, төрийн байгууллагын удирдлага, хяналтын тогтолцоо, ажлын байранд тавигдах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэнийг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3 дахь заалтад хэрэглэгдэх зарим нэр томъёог тайлбарлан тодорхойлсны дотор “хөдөлмөрийн эрүүл ахуй” гэсэн нэр томъёог хөдөлмөрлөх явцад хими, физик, биологийн хүчин зүйлээс шалтгаалан хүний бие махбод, мэдрэл, сэтгэхүйд өөрчлөлт орж өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвараа түр болон бүрэн алдахаас

урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа гэжээ.

Дээрхээс гадна ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний эрх зүйн зохицуулалтыг нийтлэг болон тусгай зохицуулалт бүхий арга хэмжээ гэж ангилж болохоор байна. Үүнд:

- Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулиар зохицуулагдсан арга хэмжээ
- Нарийвчилсан хууль тогтоомжоор зохицуулагдсан арга хэмжээ хэмээн ангилж болно.

Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.1 дэх заалтад Хуулийн этгээд гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар дараах нийтлэг үүрэг хүлээхээр заасан байдаг. Үүнд:

- Байгууллагынхаа дотоодод болон үйл ажиллагаа явуулж байгаа

²⁵ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль.

хүрээндээ гэмт хэрэг, зөрчил гарч байгаа шалтгаан, нөхцөлийг илрүүлэх, арилгах талаар тодорхой арга хэмжээг авах;

- Үйл ажиллагаа явуулж байгаа байршил, түүний ойр орчимд гэмт хэрэг, зөрчил гарч байгаа шалтгаан, нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг авах;
- Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор холбогдох хууль тогтоомжийг ажилтнууддаа мэдээлэх, сурталчлах;
- Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилго бүхий хөтөлбөр, төлөвлөгөө, арга хэмжээ, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;
- Барилга байгууламжийн гадна орчны аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор ашиглаж байгаа стандартад нийцсэн дүрс бичлэгийн техник, хэрэгслийг цагдаагийн байгууллагын мэдээллийн нэгдсэн сүлжээнд үнэ төлбөргүй холбох, шаардлагатай техникийн нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх, хэвийн ажиллагаанд байнгын хяналт тавих асуудлууд багтана.

Харин Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4 дэх хэсэгт Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

Жендерийн тухай хуулийн 11 зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна:

- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах;
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт,

- хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлж байхаар тусгасан байна байна.
- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо, хүний эрхийн үндэсний комиссоос хамтран баталсан ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн зааврыг төрийн болон аж ахуйн нэгжийн хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд тусгахаар заасан²⁶. Үүнд:
 - Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авах “хайрцаг” ажиллуулах;
 - Байгууллагын мэдээллийн самбарт ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай мэдээлэл, зурагт хуудас, зөвлөмж байршуулах;
 - Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажил олгогч, ажилтныг сургалтад хамруулж, чадавхжуулах;
 - Ажилтнаас ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар улирал тутам асуулга авч, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авах;
 - Ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтыг зохион байгуулах;
 - Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт явуулахад шаардагдах зардлыг төсөвлөх, үр дүнг ажилтанд тайлагнах;
 - Ажлын байранд бэлгийн дарамт үйлдэгдэх эсэхэд эрсдэлийн

²⁶ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2021 оны А/107, А/102, 202, 02/004 дугаар хамтарсан тушаалын нэгдүгээр хавсралт “Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод

журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар”

үнэлгээ хийх, үнэлгээнд үндэслэн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх, эрсдэлт нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

- Шаардлагатай тохиолдолд хүний эрх, жендэр, ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх чиглэлээр ажилладаг иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллах;
- Ажлын байрны гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулах, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;
- Ажилтан “хөдөлмөрийн дотоод журам” болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын байрны бэлгийн дарамтыг бусдад учруулсан нь тогтоогдсон тохиолдолд холбогдох хуульд заасан арга хэмжээг авах²⁷;

²⁷ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2021 оны А/107, А/102, 202, 02/004 дугаар хамтарсан тушаалын хоёрдугаар хавсралт “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг

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 зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, гэм буруутай этгээдэд зохих хариуцлага хүлээлгэх, ял завшуулахгүй байх, цаашид энэ төрлийн хэрэг, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой²⁸.

- Мөн ажил олгогч нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас

тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар” энэ хэсгийн заалт төрийн байгууллагад хүлээлгэсэн үүргээс ялгаатай.

²⁸ Иргэдийн оролцоо II төсөл. Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт. УБ, 2019

урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох арга хэмжээний бодлого боловсруулах, төлөвлөх, хэрэгжилт, үр дүнд дүн шинжилгээ хийдэг байх, хууль тогтоомжийн дагуу дотоод дүрэм, журам, локаль хэм хэмжээнүүдэд тусгах, хууль тогтоомжийг сурталчлах, сахин биелүүлэх, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах (Камер, гэрэлтүүлэг, өрөөний зохион байгуулалт г.м), дарамтлах хандлагатай харьцаа, зан авирыг эрт үед нь тодорхойлж хариу арга хэмжээ, авах, зөрчилтэй эвлэрэхгүй байх, гомдол гаргах мэдээлэх механизмыг боловсронгуй болгох шаардлагатай юм.

Нөлөөллийн бусад арга хэмжээ²⁹-г авч хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой юм.

АББД-тай тэмцэхэд байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам, үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөөнд тусгагдсан

төлөвлөгөөт сургалтуудаас гадна нөлөөллийн олон талт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Тухайлбал:

- Мэдээллийн самбарт тухайн чиглэлийн мэдээллийг тогтмол байршуулж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах;
- Байгууллагын хаалга, ханыг шилэн болгох;
- Уулзалтын нээлттэй өрөөг тохижуулах;
- Өргөдөл гомдолтой холбоотой дотоод сонсгол мэдээ хийх үйл ажиллагааг сар бүр зохион байгуулах;
- АББД-ын талаарх ойлголт, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх чиглэлээр зөвлөмж, брошюр гаргах;
- байгууллагын нэгдсэн арга хэмжээ, тэмцээн уралдааны үеэр АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сануулах, товч мессеж өгөх;
- АББД-ын зөрчил, гэмт хэргийг илрүүлэх байгууллагын соёлыг

²⁹ЖҮХ, Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын

хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх аргагүйн зөвлөмж. УБ, 2020. х 36

үнэлэх хүрээнд гомдол, мэдээлэл авах "Хайрцаг" ажиллуулах, гомдол мэдээллийн мөрөөр төлөвлөгөөт бус сургалт, мэдээллийн ажлыг шуурхай зохион байгуулах;

- Холбогдох төрийн, төрийн бус болон бусад байгууллагатай хамтран АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх олон улсын болон үндэсний компани аянд оролцох, хамтран ажиллах.

Урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой зарим улсын эрх зүйн зохицуулалт, туршлага

Зарим улс оронд хөдөлмөр эрхлэх хүрээнд хүчирхийлэл, дарамт шахалт болон түүний зарим хэлбэрийг хориглож, үүрэг, хариуцлага ногдуулах, урьдчилан сэргийлэх асуудлыг хөдөлмөрийн холбогдох хуульдаа заасан байдаг³⁰. Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад "ажлын байрны дарамт" гэсэн тодорхойлолтод "ажил олгогч/бизнес эрхлэгч нь ажилтан/ажилчинд бие махбодын

болон оюун санааны зовлонг үүсгэх эсвэл ажлын зохих хүрээнээс гадуур ажлын байран дахь байдал, харилцааны давуу талыг ашиглан өөр ажилтан/ажилчны ажлын орчныг дордуулах үйлдэл юм." (Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль. 2018 -76.2)

Мексик Улсын хувьд "ажлын байрны хүчирхийлэл" гэсэн тодорхойлолтод "ажилчдын эсрэг дарамт, дээрэлхэх, зүй бусаар харьцах, тэдний бүрэн бүтэн байдал, эрүүл мэндэд хор хөнөөл учруулж болзошгүй үйлдэл хамаарна." (Мексикийн стандарт. NOM-035-STPS-2018, Мэргэжлийн, сэтгэлзүйн эрсдэлт хүчин зүйлүүд – тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх, урьдчилан сэргийлэх, стандарт 4.12) зэргээр ажлын байран дахь хүчирхийллийг тодорхойлсон бол урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хууль тогтоомждоо дараах байдлаар зохицуулсан байна. Албани Улсад

³⁰ International Labor Organization. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. 2022.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн (136/2015 оны хууль) ажил олгогч нь ажилчдын аюулгүй байдал, сэтгэцийн болон бие махбодын эрүүл мэндийг хангахад шаардлагатай бүх арга хэмжээг авч хөдөлмөрийн харилцааг хүндэтгэх, хамгаалах үүрэгтэй; ёс суртахууны болон бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, холбогдох шийтгэлээр таслан зогсоох; ажилтны нэр төрд халдсан аливаа зан үйлээс урьдчилан сэргийлэх хэмээн заасан бол Нигерт 2017 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлд: “Ажил олгогч нь бэлгийн дарамтын үйлдлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах ёстой” гэж заасан. Пуэрто-Рико Улс (Америкийн Нэгдсэн Улс)-д 2020 оны 90-р хуулийн 5-р зүйлд: “Ажлын байран дахь дарамт шахалт үзүүлэх, дэмжих, зөвшөөрсөн ажил олгогч нь хохирсон хүмүүсийн өмнө иргэний

хариуцлага хүлээнэ. Ажил олгогч бүр ажлын байран дахь дарамтыг арилгах, багасгахад шаардлагатай арга хэмжээг авах үүрэгтэй.

Иймд ажил олгогч бүр ажлын байрандаа ажлын байран дахь дарамт шахалтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэхэд шаардлагатай дотоод бодлого баримталж, хэрэгжүүлэхээс гадна бүх гомдлыг шалгаж, зохих шийтгэл ногдуулах ёстой.

Кени Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 2007 оны хуулийн 6(2) - (4) - ийн дагуу 20 ба түүнээс дээш ажилтантай ажил олгогч нь ажилчид эсвэл тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр бэлгийн дарамтын талаар бодлогын мэдэгдэл гаргах; түүнийг хэрэгжүүлэх механизмыг бий болгох; бодлогын талаар сургалтыг менежер, ажилчдад хүргэх үүрэгтэй байдаг³¹.

Панам Улсад 2018 оны ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг

³¹ International Labor Organization. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. 2022. P.26

хуульд Ажил олгогч, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, боловсролын байгууллага бүр бэлгийн болон бусад дарамт, ажлын байран дахь дээрэлхэх, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах зэрэг ялгаварлан гадуурхах үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, зайлсхийх, хориглох, шийтгэх дотоод бодлогыг боловсруулах үүрэгтэй гэж заасан байдаг.

Олон улсын зарим сайн туршлагаас үзвэл ажлын байрны дарамттай тэмцэх хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг байна. Тухайлбал: АНУ-ын Засгийн газрын хөдөлмөрийн хэлтсийн боловсруулсан “Ажлын байрны хүчирхийлэлтэй тэмцэх хөтөлбөр”³²-т тусгаснаар ажил олгогч нь ажлын байран дахь хүчирхийллээс урьдчилсан сэргийлэхийн тулд дараах зүйлс анхаарах ёстой гэжээ. Үүнд:

Хамгаалалт - Хамгаалалт зэрэг аюулгүй байдлын нэмэлт

арга хэмжээ нь болзошгүй хүчирхийллийн үйл явдлуудаас урьдчилан сэргийлэхэд тусална. Үүнд хамгаалалтын ажилтан, камер, металл илрүүлэгч гэх мэт бусад технологийн машинууд багтаж болно.

Ажлын орчин - Урьдчилан сэргийлэх хамгийн сайн стратеги бол ажилчдын дундах тусгаарлалт, дургүйцэл, дайсагнал зэрэг сөрөг мэдрэмжийг багасгах ажлын орчныг бүрдүүлэх явдал юм.

Ажлын орчин нь ажилтнууд болон үйлчлүүлэгчдэд шууд бөгөөд хүчтэй нөлөөлдөг тул орчин нь эерэг, нээлттэй байх нь маш чухал юм. Энэ нь ажлын байранд илүү сайн харилцаа холбоо, эерэг хандлагыг бий болгодог. Эерэг нээлттэй ажлын орчныг бүрдүүлэхийн тулд удирдлага хэд хэдэн алхам хийж болно. Үүнд:

- Менежерүүд, ажилчид, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчдийн хооронд чин

³² USA. Department of Labor. Workplace Violence Program. <https://www.dol.gov/agencies/oasam/cente>

rs-offices/human-resources-center/policies/workplace-violence-program

- сэтгэлээсээ, нээлттэй, тасралтгүй харилцах харилцааг дэмжих;
- Мэргэжил дээшлүүлэх боломжийг санал болгох;
 - Гэр бүлд ээлтэй ажлын орчныг бүрдүүлэх;
 - Гомдол, санаа зовоосон асуудлыг шийдвэрлэх механизмыг оновчтой байлгаж, хэлэлцүүлэгт илэрхийлэх боломжийг олгох, санал хүсэлтийг нь шүүмжлэх бус боломжит байдлаар цаг алдахгүй тусгаж ажиллах
 - Барилга байгууламж, ажлын сэтгэл ханамж зэрэг "ажиллах нөхцөлийн" асуудлыг дэмжих;
 - Сөрөг зохисгүй үйлдэл гаргасан ажилтнуудад шударга, тууштай сахилга батыг сахиулах, арга хэмжээ авах.

Боловсрол олгох - Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаар боловсрол олгох нь урьдчилан сэргийлэх стратегийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Ажлын байран дахь хүчирхийлэлтэй тэмцэх талаар ажилчид, ажил олгогчид, менежерүүдийн дунд мэдлэгийг түгээх шаардлагатай байдаг.

Тухайлбал: Ажлын байран дахь хүчирхийлэл гэж юу болох, болзошгүй асуудалтай тулгарах үед юу хийх, ажилчдын болон удирдлагын үүрэг хариуцлага, эртхэн хөндлөнгөөс оролцох арга барил, хэнээс тусламж хүсэх, болон ажилчдыг сургах, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх, стрессийг бууруулах гэх мэт асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэхэд зориулагдсан арга техникийг тэдэнд хүргэх.

Ажилтныг дэмжих үйлчилгээ - Ажилтнуудад санаа зовнилоо илэрхийлэх боломжтой үйлчилгээ бий болгох.

Эрт хөндлөнгийн оролцоо - Аюул заналхийлж болзошгүй эсвэл хүчирхийлэлд өртөж болзошгүй нөхцөл байдалд эртхэн оролцох нь түүний хурцадмал байдлаас урьдчилан сэргийлэхэд амин чухал юм. Хөндлөнгийн эрт оролцоо нь олон сонголттой байдаг ба тэдгээр нь нөхцөл байдлаас шалтгаалан ихээхэн ялгаатай байдаг. Эрт хөндлөнгийн оролцоо нь анхны нөхцөл байдлыг намжааж, ажил олгогчдод шийдвэрлэх хувилбаруудыг сайтар хянаж үзэх

боломжийг олгодог. Мөн нөхцөл байдлыг хэрхэн шийдвэрлэх нь байгууллагын өнгө аясыг тодорхойлдог тул үүнийг ухаалаг зохицуулах ёстой.

Тохиромжтой арга хэмжээ

авах - шаардлагатай бол эрх баригчдад буюу төрийн байгууллагад мэдэгдэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх байхаар зөвлөсөн байна.

Бататгах сорил:

1.Танай байгууллага дээр ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх бодлого ямар байвал оновчтой гэж бодож байна. Бодлогод хамгийн түрүүнд тусгах ёстой зүйл юу вэ?

.....
.....
.....

2.Танай байгууллага дээр ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх талаар дотоод дүрэм, журам, хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээнд хэрхэн тусгагдсан бэ? Жишээ авч тайлбарлана уу?

.....
.....
.....

3.Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар дотоод хэм хэмжээнд дэх зохицуулалтын ямар байдлаар тусгах нь оновчтой гэж үзэж байна вэ?

.....
.....
.....

СЭДЭВ 6. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ХУВИЙН АЖ АХУЙ НЭГЖИЙН ГҮЙЦЭТГЭХ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭРХ, ҮҮРЭГ

Сэдвийн агуулга: Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагад түгээмэл гардаг ажлын дарамт, хүчирхийллийн хэлбэр, түүнээс сэргийлэх сургалтын арга, нөлөөллийн арга хэмжээ, байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол шийдвэрлэх зохицуулалтыг тусгах арга, гомдол гаргах эрх эдлэх талаар удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын хүрээнд ялган танина.

Багшид өгөх мэдээлэл:

1.1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг хэлбэр, (урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх, мэдээлэх таниулах талаар байгууллагын хүлээх үүрэг, дотоод хэм хэмжээг батлах, соёлыг төлөвшүүлэх асуудал)

Сүүлийн жилүүдэд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн хэлбэр олон төрөлтэй болсон. Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжид түгээмэл дараах хэлбэрийн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл байна:

- Эрх мэдлийн дарамт – хэт өндөр шаардлага тавих, ажилтны чадвар, чадавхаас хэтэрсэн үүрэг, даалгавар өгөх, ажилтны хувийн амьдралд нь оролцох, орой болтол суулгах, ажлын бус өдөр, цагаар дуудах гэх мэт;
- Бэлгийн дарамт- бэлгийн сэдэлтэй үг, үйл хөдлөлөөр дарамтлах;
- Улс төрийн үзэл бодлоор дарамтлах – намын харьяалал асуух, улс төрийн үзэл бодол асуух, жинхэнэ ажлаас зайлуулах, халах гэх мэт;
- Хувийн дарамт/дээрэлхэх, дэглэх – үг хэлээр доромжлох, дээрэлхэж харьцах, харьцахгүй үл тоож эв байдалд оруулдаг байх, гэр орны, хувийн ажилдаа хүчээр туслуулах гэх мэт;

- Кибер дарамт – дотоод сүлжээгээр эсвэл онлайн орчинд дарамтлах, ажлын холбогдолгүй элдэв зүйлс илгээх гэх мэт.

Ажил олгогч буюу байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, хэрэв гарсан бол таслан зогсоох, маргаан, гомдлыг тухай бүр шийдвэрлэх үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасныг өмнөх сэдвүүдэд үзсэн.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлгүй ажлын байр бий болгох, хэрэв энэ талаар гомдол, мэдээлэл ирсэн бол шийдвэрлэх, түүнчлэн ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх арга хэмжээ авах нь чухал юм.

Юуны өмнө, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь ажилтан, албан хаагчдын дунд үйлдэгдэх нь элбэг байдаг. Ажилтан, албан хаагч өөрөө мэдэхгүйгээр тухайн дарамт, хүчирхийллийг үйлдэх, эсхүл хохирогч нь болох бий.

Тухайлбал, бие биеэ байнга доог тохуу хийж шоолох гэх мэт.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх заалтад “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглоно” гэж төрийн албан хаагчид хориглосон. Гэвч төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгжид гүйцэтгэх ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа албан хаагчдын хувьд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг мэдэхгүй байх, үүнээс үүдэн зөрчил гаргах нь түгээмэл. Тиймээс байгууллагадаа ажлын байрны дарамт хүчирхийллээс сэргийлсэн журам хэрхэн тогтоосныг мэдэх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд зааснаар ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдлыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг оруулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх ашгийг

хамгаалсан гол баримт бичиг болох хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх зүйл заалтыг тусгахыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлд ажил олгогчийн үүрэг хэсэгт оруулсан.

Мөн түүнчлэн дарамт хүчирхийлэл үйлдэгдсэний дараа шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх гэхээс илүүтэй түүнээс урьдчилан сэргийлэх нь чухал юм. Энэ нь зөвхөн ажил олгогчийн үүрэг биш, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42 дугаар зүйлд зааснаар ажилтан дарамт, хүчирхийлэл үйлдэхгүй байх үүргээр зохицуулагдана.

Урьдчилан сэргийлэх гол хэлбэр нь сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, түүнийг ажилтан мөрдөх үүргээр хэрэгжинэ. Гэхдээ нөлөөллийн арга хэмжээнд сургалт багтана.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн сургалтыг байгууллага сургалтын төлөвлөгөөндөө тусгах нь оновчтой юм. Учир нь, хүний нөөц

солигдох өөрчлөгдөх бүрд энэ нь байгууллагын соёлд нөлөөлдөг.³³

Ажлын байран дахь сургалт нь ажилтан, албан хаагчдыг ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх шаардлагатай мэдээллээр шуурхай хангах, мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх цаг хугацаа, орон зайн хувьд хэмнэлттэй, зардал багатай хамгийн тохиромжтой үйл ажиллагаа юм.

Төрийн болон хувийн хэвшлийн аль ч байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, сургалтад бүх ажилтан, албан хаагчийг хамруулах үүрэгтэй.

Сургалтыг тухайн байгууллага дахь сургалт, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан удирдах болон гүйцэтгэх ажилтан, албан хаагч зохион байгуулах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд энэ чиглэлээр мэргэшсэн зөвлөх, шинжээч,

³³ Сургалтын үр нөлөөг 7 ба 8 дугаар сэдвийн хүрээнд дэлгэрүүлж үзнэ.

мэргэжилтэнтэй хамтран явуулах нь илүү үр дүнтэй.

Түүнчлэн нөлөөллийн бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх арга юм. Жишээ нь, нөлөөллийн арга хэмжээнд мэдээллийн самбарт тухайн чиглэлийн мэдээллийг тогтмол байршуулж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах, байгууллагын хаалга, ханыг шилэн болгох, уулзалтын нээлттэй өрөөг тохижуулах, өргөдөл гомдолтой холбоотой дотоод сонсгол мэдээ хийх үйл ажиллагааг сар бүр зохион байгуулах, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх ойлголт, түүнээс урьдчилан сэргийлэх гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх чиглэлээр зөвлөмж, брошюр гаргах, байгууллагын албан хаагчдын нэгдсэн арга хэмжээ, тэмцээн уралдааны үеэр ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сануулах, товч мессеж өгөх, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, зөрчил, гэмт хэргийг илрүүлэх байгууллагын соёлыг

үнэлэх хүрээнд гомдол, мэдээлэл авах “Хайрцаг” ажиллуулах, гомдол мэдээллийн мөрөөр төлөвлөгөөт бус сургалт, мэдээллийн ажлыг зохион байгуулах зэрэг болно.

Мөн нөлөөллийн арга хэмжээнд хамаарах нэг зүйл нь хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудлыг зохицуулах нь чухал. Хөдөлмөрийн дотоод журам бол байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах гол баримт бичиг бөгөөд үүнд ажилтан, албан хаагчдын оролцоо хангалтгүй байдгаас ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгдэх, энэ нь байгууллагын соёлд нөлөөлөх хүчин зүйл болдог.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн дотоод журмыг ажил олгогч батлах үүрэгтэй талаар зохицуулсан. Уг хуулийн 122.1 дэх хэсэгт “Ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан хууль тогтоомжид нийцүүлэн тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ”

гэж заасан. Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажилтнууд саналаа өгөх боломжтой байхаар зохицуулжээ. Энэ нь ажилтнууд аюулгүй ажлын байранд хөдөлмөрлөх, ажлын байрны дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх талаар саналаа ажил олгогчид гаргах боломжийг нээсэн зохицуулалт болно.

1.2.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3 дахь заалтад заасан субъектэд хандаж ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн талаар ганцаарчлан, эсхүл хамтран гомдол, мэдээлэл гаргаж эрхээ хэрхэн хамгаалах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлыг ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд гаргах боломжтой байхаар зохицуулсан. Өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар, түүнчлэн өртсөн бол гомдлоо, түүнчлэн дарамт, хүчирхийллийн талаарх мэдээллийг зөвхөн ажил

олгогчид бус ХЭҮК, ҮЭ, түүнчлэн шүүхэд гаргах боломжийг хуулиар нээж өгсөн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3 дахь хэсэгт ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар заасан үүрэг хүлээдэг. Ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх талаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт заасан үүрэг хүлээнэ гэж заасан. Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасан “Бэлгийн дарамт учруулах”, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан “Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу

байдал тогтоох”, Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх заалтад заасан “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах” зэрэг хориглосон үйлдлийн талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй гэсэн зохицуулалт үйлчилж байна.

Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн, эсхүл энэ талаар мэдэж байгаа этгээд гомдол, мэдээллээ бичгээр, амаар, түүнчлэн цахим хэлбэрээр, утсаар, шуудангаар гэх мэт олон сувгаар гаргах боломжтой. Мөн төрийн албан хаагчдын хувьд УИХ-аас 2023 онд баталсан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа мөрдөх ёс зүйн нийтлэг хэм

хэмжээг заасан. Тухайлбал, хуулийн 7.1.7 дахь заалтад “албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх” үүрэгтэй байхаар зохицуулсан нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх нэг арга болно. Уг хуулийн 13 дугаар зүйлд ёс зүйн дэд хорооны талаар зохицуулж “Ёс зүйн дэд хороо нь байгууллагын албан хаагчийн тооноос хамааран 3-7 гишүүнтэй байх бөгөөд гишүүд дотроосоо даргаа сонгоно, нийт албан хаагчдын олонхын дэмжлэг авсан хүнийг Ёс зүйн дэд хорооны гишүүнээр таван жилийн хугацаагаар сонгоно” гэсэн нь албан хаагчид ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь ёс зүйн зөрчлийн шинжтэй бол оролцох боломжийг нээсэн.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдлыг ажилтан, албан хаагч юуны түрүүнд аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтанд гаргана. Иймд, байгууллага хөдөлмөрийн

дотоод журамд энэ талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авах хэлбэр, хаана хэрхэн гаргах, ямар хугацаанд гаргах талаар зохицуулалт оруулах үүрэгтэй. Ийнхүү зохицуулалтгүйгээс гомдлоо хаана, хэрхэн гаргах, нууцлал яаж хангагдах, сөрөг арга хэмжээнээс хамгаалагдах эсэх нь эргэлзээ төрүүлдгээс эрх нь зөрчигдөх нь элбэг бий. Тухайлбал, мэдээлэх тогтолцоо механизм сайтай байвал хортой зан хандлагатай тулгарсан тохиолдолд мэдээлэх, шаардлагатай дэмжлэг авах, мөн мэдээллийг нь нухацтай авч үзнэ гэдэг итгэл өгөх замаар ажилтнуудыг зоригжуулан урамшуулж байгаа зүйл болно. Ажилтнууд (болон гэрээт ажилтнууд) хортой зан байдлын зөрчлийг мэдээлэх хэд хэдэн арга механизм Рио Тинтод байдаг. Шууд удирдлага буюу менежертээ хэлэх, Хүний нөөцөөр дамжуулан мэдээлэх, мөн өмнө нь Talk to Peggy, Speak Out гэдэг байсан хөтөлбөрүүдийн оронд шинээр бий

болсон myVoice хөтөлбөрөөр дамжуулан мэдээлэх боломжтой байдаг.³⁴

Мэдээлэх тогтолцоо механизм сайн бол байгууллагад, ажилтан, албан хаагчид хортой зан хандлагатай тулгарсан тохиолдолд мэдээлэх, шаардлагатай дэмжлэг авах, мөн мэдээллийг нь нухацтай авч үзнэ гэдэг итгэл өгөх замаар ажилтнуудыг зоригжуулан урамшуулж байгаа зүйл болно. Жишээ нь, Рио Тинто компанийн myVoice нь нууцлал хадгалдаг шүгэл үлээх хөтөлбөр юм. Рио Тинтогийн бодлого стандарт, хүний эрх, аюулгүй байдал, байгаль орчин, санхүүгийн тайлагнал, залилан, бизнесийн ёс зүйг ямар нэг байдлаар зөрчсөн байж болзошгүй гэх сэжигтэй тохиолдол зэрэг хувь хүмүүсийн зан байдлын талаарх асуудал үүнд багтдаг. Нууцлалтайгаар асуудлыг тавих арга гэдэгт дараах багтана. Үүнд: myVoice үйлчилгээний цахим хуудсанд санал гомдлоо оруулах, myVoice үйлчилгээний цахим

³⁴ “Рио Тинто дахь ажлын байрны соёлын тайлан”, 2022, х.64

хуудсан дээр тавигдсан myVoice үйлчилгээний дугаар руу залгах, myvoice@riotinto.com гэсэн хаягаар Бизнесийн ёс зүйн газарт захидал бичих, хувийн мэдээллээ өгөхгүйгээр мэдээлэх боломжтой. myVoice хөтөлбөр нь нууцлал хадгалдаг, аюулгүй байдлаар мэдээлэх боломжийг хангах зорилгоор бүтээгдсэн. Нууцлал хадгалах болон нэрээ нууцлах нөхцөл бүрдүүлсэн нь аюулгүйгээр мэдээлэх боломж бүрдүүлэх, хүмүүсийг зоригжуулан урамшуулах зорилготой. Бизнесийн ёс зүйн газар асуудлыг хянаж үзсэний дараа магадлан шинжилгээ, шалгалт хийж эхэлдэг. Журамд зааснаар myVoice нь: шаардлагатай тохиолдолд хууль тогтоомж, хувь хүний мэдээллийн нууц болон нууцлал хадгалах нөхцөлүүдэд нийцүүлэн [гомдол гаргасан хүмүүст] магадлан шалгалтын явцын талаар зохих мэдээлэл өгөхийг эрмэлзэх бөгөөд хэргийг хаахад бэлэн болсон үед мөн мэдэгдэнэ гэжээ. Журам нь мөн гомдол гаргасан хүнийг гомдол гаргасныхнаа төлөө өш

хонзон санасан, хариу авах шинжтэй үр дагавар амсахаас хамгаалах боломжийг Рио Тинтод бүрдүүлж өгдөг ажээ.

Байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамд өргөдөл, гомдол гаргах хэлбэрийг зохицуулахын зэрэгцээ хүлээн авах нэгж, албан тушаалтан, түүний хүлээх үүрэг, амаар гомдол гаргасан тохиолдолд хэрхэн баталгаажуулах талаар зохицуулалт хийх шаардлагатай. Ингэснээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан ажлын байрны дарам, хүчирхийллийн талаар гомдол, мэдээлэл гаргах эрх хэрэгжинэ. Мөн Иргэдээс төрийн төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд “Өргөдөл, гомдлыг иргэд бичгээр хамтран гаргасан бол түүнд бүгд гарын үсэг зурах буюу эсхүл тэдгээрийн төлөөлөгч гарын үсэг зурж, төлөөлөх эрхээ нотлох баримт бичгийг хавсаргана” гэж заасан бөгөөд энэ зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан гомдол гаргах

эрхэд хамаарна. Өөрөөр хэлбэл, дарамт хүчирхийлэлд өртсөн ажилтан, албан хаагчид хамтарч гомдол гаргах боломжтой.

Ихэнх тохиолдолд ажилтан, албан хаагч гомдлоо хэнд гаргах, тэр нь шийдэхгүй бол яах вэ? талаар мэдээлэлгүй байдаг. Иймээс өргөдөл, гомдлыг хүлээн авсан албан тушаалтан хянан үзэх талаар зохицуулалтыг тусгах мөн шаардлагатай. Тухайлбал, өргөдөл, гомдол нь тухайн байгууллага, албан тушаалтны эрх хэмжээнд хамаарах болон албан ёсоор нийтэд зарласан асуудлаар гаргасан эсэхийг тогтооно, өөрийн эрх хэмжээнд хамаарахгүй асуудлаар гаргасан бол хэрхэн шилжүүлэх, өөрийн харьяалан шийдвэрлэвэл зохих өргөдөл, гомдолд дурдсан асуудал бүрд дүн шинжилгээ хийж, холбогдох газраас магадлах, судалгаа,

тодорхойлолт шаардан авах зэрэг үйл ажиллагаа явуулна, өргөдөл, гомдол гаргагчаас тодруулах боломжтой баримт сэлтийг шаардан авч болох зэргээр ажиллагааг хэрхэн явуулах зохицуулалтыг тусгана.³⁵

Харин ХЭҮК-т ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол гаргах бол Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комиссын даргын 2023 оны А/08 дугаар тушаалаар баталсан “Хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөн тухай гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажиллагааны журам”-ыг баримтална.

Харин дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн ажилтан, албан хаагч энэ талаар гомдлыг ажил олгогч шийдвэрлээгүй, шийдвэрлэх зохицуулалтыг дотоод хэм хэмжээндээ тодорхой тусгаагүйгээс эрх нь зөрчигдсөн

³⁵ Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх журмыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2021 оны хамтарсан тушаалын нэгдүгээр хавсралт “Төрийн байгууллагын

хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар”-аас лэлгэрүүлэн үзнэ үү.

гэж үзвэл Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 158 дугаар зүйлийн 158.1.3 дахь заалтад заасан үндэслэлээр шүүхэд шууд хандах эрхтэй.

Хэлэлцүүлэг хийх:

Оролцогчид хэд хэдэн бүлэгт хуваагдаж дараах байдлаар хэлэлцүүлэг хийнэ:

Тохиолдол шийдэх:



Н.И шүүхэд нэхэмжлэлд гаргажээ. Уг нэхэмжлэлд: “Миний бие 2019 оны 11 дүгээр сард төрийн албаны шалгалтад орж тэнцээд 2020 оны 01 дүгээр сард тус сумын Засаг даргын дэргэдэх Тамгын газарт Нийгмийн бодлогын мэргэжилтнээр ажиллаж байтал шинээр томилогдсон нэгэн аймгийн нэгэн сумын Засаг дарга А.Я ажлын байрны дарамт шахалт

үзүүлж, компьютер техник хэрэгслийг хураан авч ажил хийх нөхцөл боломжгүй болгон ажлаа өг, дараагийн хүн байна гэх мэтээр дарамталж, 24 цагийн постод гарсан байхад гараагүй гэх мэтээр ажилчдын хурал зарлах гэх мэт шахалт үзүүлж, ажлаас гарах хүсэлтээ бичиж өг гэж удаа дараа шаардсан. Энэ их дарамтын улмаас ажил хийх нөхцөлгүй, ажилдаа очих сонирхолгүй болгож, сэтгэл санааны хямралд орж энэ талаараа Тамгын газрын дарга болон ажилтан албан хаагч нартаа хэлтэл хамт олны зүгээс чамайг ажлаас халах үндэслэл байхгүй гэж хэлж байсан. Гэвч ажиллах боломжгүй болсон тул арга буюу ажлаас гарах өргөдлөө өгсөн.

- Ажлын байрны дарамтын хэлбэрийг тодорхойлно уу.
- Байгууллага ийм зөрчил гарахаас хэрхэн сэргийлэх боломжтой вэ?
- Ажилтанд эрхээ хамгаалах ямар боломж байгааг тодорхойлно уу.

Тохиолдол шийдэх:

Манай менежер “чи гомдол гаргамаар байвал гарга гарга, тэр

гомдол чинь эргээд миний ширээн дээр ирнэ” гэж хэлсэн. Намайг мэдээлснийг ажил дээр мэдвэл миний нэр сэвтэх юм шиг санагддаг. Хамгийн сүүлд бэлгийн дарамт учруулсан тухай мэдээлсэн охин бизнес шинэчлэл хийх үед ажилгүй болсон. Би сууж яваа завиа хүчтэй доргиомооргүй байна, өөрөө уначихна. Ажлын байран дээрээ хараар тамгалагдмааргүй байна. Хариу гал нээлгэхийг хэн ч хүсэхгүй. Яг л богино бошинзтой охин шиг: асуудал гарвал эмэгтэй хүний буруу гэдэг шиг юм болдог.

Та дээрх тохиолдолд дүгнэлтийг дараах хүрээнд хийнэ үү:

- Ажлын байрны ямар хэлбэрийн дарамт байгааг тодорхойлох
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдол гаргах эрхийг хэрхэн зөрчиж байна вэ?
- Энэ тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах боломжтой вэ?

Тохиолдол шийдэх:

Би үйлдвэр дээр нэг хүнд тусалж байтал тэр утасныхаа дууг чанга яригч дээр нь тавьчихсан найздаа “Нөгөө хөвгүүн шиг харагддаг

бүсгүй чинь надад тусалж байна” гэж хэлсэн. Намайг “чи яг эрэгтэй хүн шиг харагддаг” гэж дахин дахин хэлж дээрэлхсэн – ил гарахад илүү хэцүү болсон гэжээ.

- Энэ хэлбэрийн дарамтаас сэргийлэхийн тулд байгууллага ямар арга хэмжээ авах вэ?
- Ажилтны оролцоог тодорхойлно уу.
- Уг ажилтан эрхээ хэрхэн хамгаалах талаар зөвлөгөө өгнө үү.

Багаар ажиллах:

Суралцагчдыг багт хуваан дараах даалгаврыг гүйцэтгэнэ:

- Багууд доорх сэдвүүдийн хуваан авч флифчарт цаасан дээр зураглалаар тэмдэглэн бусад суралцагч нарт тайлбарлана:

Баг	Багийн гүйцэтгэх ажил
Нэгдүгээр баг	Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх арга хэмжээг нэрлэнэ үү
Хоёрдугаар баг	Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалт хэрхэн явуулах вэ?
Гуравдугаар баг	Ажилтан, албан хаагчид байгууллагын дотоод журамд

	ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх тал дээр хэрхэн оролцох боломжтой вэ?
Дөрөвдүгээр баг	Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн тухай гомдол маргааныг шийдвэрлэх үр дүнтэй арга замыг нэрлэнэ үү

Сэдэвт хамаарах асуулт:

- Байгууллага дотоод хэм хэмжээндээ ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн талаар зохицуулалт оруулахад ямар оролцоотой байх вэ?
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалтыг хэрхэн зохион байгуулах вэ?
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх нөлөөллийн арга хэмжээг нэрлэнэ үү.

Бататгах сорил:

1. Нэгэн төрийн байгууллагын дарга Э нь албан хаагч залуу эмэгтэй Б-ийг өрөөндөө дуудаж, “өөрөө надад таалагдаж байна, надтай дотно харилцаатай болбол би чамайг гадаадад төрийн зардлаар сургуульд явуулж өгнө” удаа дараа

хэлж, цахимаар янз бүрийн бэлгийн сэдэлтэй зураг илгээдэг болжээ. Б энэ явдалд дургүй байсан ч дарга болохоор яаж ч чадахгүй байв. Энэ нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад орох уу?

- A. Бэлгийн харьцаанд ороогүй учир биш
- B. Ямар нэгэн гэм хор Б-д учраагүй тул биш
- C. Б эсэргүүцлээ илэрхийлсэн эсэхээс хамаарна
- D. Э нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр илэрхийлсэн учир мөн**

2. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх талаар шинэ зохицуулалт оруулах болжээ. Ажилтан энэ тохиолдолд:

- A. Дотоод журамд саналаа тусгуулах эрхтэй
- B. Дотоод журамд энэ талаар санал өгөх үүрэгтэй
- C. Ажил олгогч ажилтнуудаас гарсан саналыг тусгах үүрэгтэй

D. Ажилтнуудын саналыг харгалзах үүрэгтэй.

3. Тухайн ажил үүргийн онцлогоос нь хамааруулж ажил олгогчийн бий болгосон ялгаа, хязгаарлалт, давуу байдал нь:

- A. Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтад тооцогдоно
- B. Хөдөлмөрийн харилцаанд тэгш бус гадуурхалтад тооцогдоно
- C. Хөдөлмөрийн харилцаанд шууд ялгаварлан гадуурхалтад тооцогдохгүй
- D. Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтад тооцогдохгүй**

4. Ажил олгогч ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдолтой холбоотой дараах үүрэгтэй.

A. Ажлын байрны сэтгэл зүйн болон бие махбодын дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх

B. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг хүлээн авах байгууллага, хаяг, харилцах утсыг нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах

C. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг шийдвэрлэх байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах

D. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг хүлээн авах гомдлыг шийдвэрлэх байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах

5. Иргэн Б төрийн албан хаагч Х өөрийг нь хэл амаар доромжилж, нэр төрд нь халдсан тухай гомдлоо:

A. Зөвхөн шүүхэд гаргана

B. МҮЭХ-д гаргана

C. Зөвхөн ХЭҮК-д гаргана.

D. Байгууллагын удирдлагад нь гаргана.

СЭДЭВ 7. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ АНХААРАХ АСУУДАЛ

1.1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4 дэх заалтад заасан үүргээ биелүүлж гомдол, мэдээлэл хүлээж авах, хянан шийдвэрлэх ажиллагаа

Төрийн албан хаагчид аюул, эрсдэлгүй орчинд албан үүргээ гүйцэтгэх эрхтэй билээ. Төрийн албаны чиг үүргийг хэрэгжүүлж байгаа байгууллага нь албан хаагчдын аюулгүй, эрсдэлгүй ажлын байранд анхаарал хандуулан Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх заалтад заасан "... хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах" эрхийг хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна. Хөдөлмөрийн аятай нөхцөл хэмээх ойлголтод ажлын байрны тааламжтай байдал түүний дотор ажлын байрны дарамтгүй байдал багтана. Улс оронд 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 эдэлнэ. Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хүрээнд төрийн албаны ажлын байрыг хүний эрхийн олон улсын хэм хэмжээнд нийцүүлэн эрх зүйн зохицуулалттай болгон хамгаалж, зөрчигдсэн тохиолдолд буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх боломжийг бүрдүүлэх нь чухал юм. Төрийн байгууллагын хувьд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол мэдээллийг хүлээн авах, шийдвэрлэх харилцааг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлээр зохицуулсан. Мөн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл тэр дундаа сэтгэл зүйн дарамт нь ёс зүйн зөрчилд хамаарах тохиолдол байдаг тул Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд заасан Ёс зүйн дэд хороог ажиллуулах үүрэгтэй. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн

ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг тусгасан бөгөөд “зан харилцаа, үг, үйлдлээрээ хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх; албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх; байгууллагын соёл, дэг журам, албан харилцааны ёс зүйг чанд сахих, улсын болон байгууллагын нэр хүндэд харшилсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх, олон нийтэд үлгэр жишээ, манлайлал үзүүлэх; багаар ажиллах, суралцах, шинэ санаачилгыг дэмжих, хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх, удирдах албан тушаалтны итгэлийг дааж ажиллах” гэж тусгасан нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг ёс зүйн хэм хэмжээнд хамааруулах боломжийг бүрдүүлсэн. Хуулийн 8 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг зохицуулжээ. Зохицуулалтаас нь үзэхэд “эрх бүхий байгууллагаас баталсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлах; бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр

илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх; бусдын ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулахгүй байх, худал мэдээллийг аливаа хэлбэрээр тараахгүй байх; хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах; үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаах, доромжлох үйлдэл хийх; соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулах, шүүмжлэх, ялгавартай хандах; албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх” гэж ажлын байрны дарамттай холбоотой зохицуулалтыг тусгасан байна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7, 8 дугаар зүйлд заасан дээрх хэм хэмжээг зөрчвөл байгууллага Ёс зүйн дэд хороогоор тухайн гомдол, маргааныг шийдвэрлэх боломжийг 13 дугаар зүйлд тусгажээ. Өөрөөр хэлбэл, дээрх хэлбэрийн ёс зүйн зөрчил (ажлын байрны дарамтын хэлбэрийг агуулсан) гарсан бол тухайн төрийн албан хаагч ёс зүйн

зөрчлийн талаар гомдол, мэдээллийг Ёс зүйн дэд хороонд гаргана.³⁶

Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар тэр дундаа ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн шинж бүхий зөрчлийн талаар дараах бүрэн эрхтэй:

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7, 8 дугаар зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хянан шалгаж, дүгнэлт гаргах;
- Хариуцсан салбар, байгууллага, нэгж дотроо гарч байгаа болон үүсэж болзошгүй ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, шалтгаан, нөхцөл, эрсдэлийг тооцох, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг төлөвлөн зохион байгуулах;

Албан хаагч гомдол, мэдээлэл гаргахдаа гомдол, мэдээлэлд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн

зөрчил гаргасан нөхцөл байдлын талаар тодорхой дурдаж, өөрт байгаа бол нотлох баримтыг хавсаргасан байх бөгөөд Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуульд заасан шаардлагыг анхаарах хэрэгтэй. Төрийн албан хаагч ёс зүйн дэд хороонд гомдол мэдээлэл гаргах хэлбэр нь бичгээр, амаар, цахимаар, тусгайлсан утсаар гэх мэт олон хэлбэртэй байх боломжтой бөгөөд ажил олгогч эдгээр хэлбэрээр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй. Байгууллагын ёс зүйн дэд хороо гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хянан шалгах ажиллагааг дараах журмаар гүйцэтгэнэ:

- Гомдол, мэдээлэл хүлээн авснаас хойш ажлын 3-5 өдрийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол эрх бүхий албан тушаалтны тогтоосон хугацаанд зөрчилд холбогдсон албан хаагчаас бичгээр, эсхүл цахим шуудангаар

³⁶ Ёс зүйн дэд хорооны бүрэлдэхүүн, хэрхэн байгуулах талаар 6 сэдэвт тусгасан.

тайлбар авах, шаардлагатай тохиолдолд тухайн албан хаагчаас биечлэн тодруулга мэдээлэл авах;

- шаардлагатай тохиолдолд гомдол, мэдээлэл гаргагчаас нэмэлт тайлбар, тодруулга, түүнчлэн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас мэдээ, баримтыг гаргуулан авах;
- шаардлагатай тохиолдолд шинжээчийн дүгнэлт гаргуулах;
- цугларсан мэдээ, баримтад дүн шинжилгээ хийх;
- төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг тогтоон, дүгнэлт гаргах, үндэслэлийг тусгах.

Ёс зүйн дэд хороо дүгнэлтээ баталгаат шуудангаар явуулснаас хойш нийслэлд ажлын таван өдөр, орон нутагт ажлын 10 өдөр өнгөрсний дараа, эсхүл биечлэн гардуулснаар дараах этгээдэд мэдэгдсэнд тооцно:

- Гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд;
- Зөрчилд холбогдсон төрийн албан хаагч;
- Томилох эрх бүхий албан тушаалтан, байгууллага.

Харин ёс зүйн зөрчлийг хянан шалгах ажиллагааны явцад тухайн асуудал нь гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох материалын хамт зохих байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд шилжүүлнэ.

Гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэх бөгөөд нэмэлт шалгалт хийх шаардлагатай бол 14 хүртэл хоногоор нэг удаа сунгаж болно.

Ажил олгогч буюу төсвийн шууд захирагч гомдлыг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор хянан үзэж, дараах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана:

- Дүгнэлтийг хэвээр үлдээх;
- Дүгнэлтийг хүчингүй болгох.

Ажил олгогч буюу байгууллагын удирдлага Ёс зүйн дэд хороог байгуулах ажилтнуудын шийдвэрийг баталгаажуулах үүрэгтэй. Ингэснээр Ёс зүйн дэд хороо ажиллах нөхцөл бүрдэнэ. Төрийн байгууллагад Ёс зүйн дэд хороо нь байгууллагын албан хаагчийн тооноос хамааран 3-7

гишүүнтэй байх бөгөөд гишүүд дотроосоо даргаа сонгоно. Нийт албан хаагчдын олонхын дэмжлэг авсан хүнийг Ёс зүйн дэд хорооны гишүүнээр таван жилийн хугацаагаар сонгоно. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн “шийдвэрийн улмаас бусдын дарамт, шахалтад өртөхөөс хамгаалуулах” баталгааг ажил олгогч хангах үүрэгтэй.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь ёс зүйн зөрчлийн шинжид хамаарахгүй бол ажил олгогч тухайн зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар хөдөлмөрийн дотоод журамд дараах байдлаар тусгах үүрэгтэй.

Төрийн албан хаагч нь ажлын байрны дарамтад, хүчирхийлэлд өртсөн, эсвэл өртсөн хэн нэгнийг мэдсэн бол нэн даруй хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтанд гомдол, мэдээллийг гаргана. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан нь гомдол, мэдээлэл гаргасан хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулиар хамгаалан ажиллана. Учир нь, ажлын байрны дарамт,

хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдолд дурдсан асуудал нь дарамтад өртсөн болон бусад албан хаагчийн захидал, харилцааны мэдээлэл, хөрөнгийн мэдээлэл, хувийн мэдээлэл, эмзэг мэдээлэл, эрүүл мэндийн мэдээлэлд хамаардаг. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, бүртгэн, төрийн захиргааны асуудал хариуцсан нэгжийн удирдах албан тушаалтанд танилцуулах үүрэгтэй. Хэрэв ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн гомдол, мэдээллийг үндэслэлтэй гэж үзвэл ажлын хэсэг байгуулан холбогдох арга хэмжээг авах үүргийг ажил олгогч тал хүлээнэ. Хэрэв ажлын хэсэг байгуулж байгаа бол ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүн нь хүйсийн хувьд тэнцвэртэй, хүний эрх, жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдаж байсан тав хүртэлх гишүүнтэй байх бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл болон хуулиар үүрэг хүлээсэн Монгол Улсын Хүний

эрхийн Үндэсний Комисс эсхүл иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулах шаардлагатай. Тухайн ажлын хэсэг ажлын байрны дарамтад өртсөн байж болзошгүй талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулиар хамгаалах ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын баталгаа гаргаж, гэрээ байгуулах үүрэгтэйг анхаарах хэрэгтэй.

Байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан төрийн албан хаагчтай холбоотой ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэхдээ Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах” журмыг баримтлах үүрэгтэй. Учир нь, тухайн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн зөрчилд сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай шийдвэр гаргасан тохиолдолд гомдол

гаргагч болон сахилгын зөрчил гаргасан албан хаагчид танилцуулан, тэмдэглэл үйлдэн гарын үсэг зурж, хувийн хэрэгт нь хавсаргадаг.

Хэрэв ажлын байрны дарамттай холбоотой зөрчилд сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ. Хэрэв ажлын байрны бэлгийн дарамтын үйлдэл нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох хуулийн байгууллагад хүргүүлэх үүрэгтэй.

1.2.Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг тохиолдол, түүнийг зогсоох, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт, нөлөөллийн ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах нь (урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх, мэдээлэх таниулах талаар байгууллагын хүлээх үүрэг, дотоод хэм хэмжээг батлах, соёлыг төлөвшүүлэх асуудал, сайн туршлага, анхаарах кейс)

Ажлын байрны дарамт нь өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд хэн нэгэнд ажил олгогч, дээд шатны албан тушаалтан (менежер), хувь хүн болон бүлэг хүмүүс хэл, ам, бие махбод, нийгмийн болон сэтгэл зүйн дарамт учруулахыг хэлдэг.

Төрийн албан хаагчийн хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн 61 дүгээр зүйлийн 61.1.4 дэх заалтад “Төрийн албан хаагч дараах нийтлэг баталгаагаар хангагдана: албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай нь холбогдуулан хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх болон бусад хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас төрийн албан хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнийг тухайн ажиллаж байгаа байгууллага, эсхүл цагдаагийн байгууллагаар хамгаалуулах” гэсэн баталгааг оруулж өгсөн нь төрийн албан хаагчийн аюулгүй орчинд албан үүргээ гүйцэтгэх баталгаа болно.

“Ажлын байрны дарамт нь олон хэлбэрээр илэрдэг бөгөөд дараах байдлаар тодорхойлжээ. Тухайлбал: төрийн албанд дараах

хэлбэрийн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл түгээмэл байна:

- Давтамжтай ёжлох болон дарамттай давшилтууд, эсхүл хийж буй ажлын тань талаар өөрийг тань хувь хүний хувьд шоолох (үүнд гэр бүл, хүйс, бэлгийн амьдрал, бэлгийн чиг хандлага, арьс өнгө, соёл, боловсрол болон эдийн засгийн түвшин зэрэг байдлаар);
- Бэлгийн дарамт, тэр дундаа хүсээгүй байхад биед хүрэх, садар самуун агуулсан зүйл хэлэх, таагүй мэдрэмж төрүүлэхүйц зүйлсийг танаас гуйх;
- Таны ажил үүрэгтэй хамааралтай үйл ажиллагаанаас хасах мөн таны гүйцэтгэж буй ажлын дагуу хамтран ажиллаж буй хүмүүсээс тусгаарлах, сэтгэл санаагаар тоглох, дайрч давшлах болон бусад төрлийн сэтгэл зүйн дарамт учруулах; Сүрдүүлэх (өөрийн гэсэн үнэлэмжгүй болгох); Ажил үүргийн хуваарьт заагаагүй ямар ч утга учиргүй үүрэг, даалгавар өгөх;
- Гүйцэтгэх боломжгүй ажил даалгах эсхүл заасан хугацаанд хийж дуусгах боломжгүй ажил даалгах,

мөн байгаа боломж бололцооноос нь давсан ажил даалгах, ажил хийхэд хүндрэл учруулах үүднээс ажлын цаг болон ажлын хуваарийг өөрчлөх, ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг өгөхгүй байх, нуун дарагдуулах;

- Ажлын байранд таныг түлхэх, чихэх, дэгээдэх, татаж чангаах зэрэг үйлдэл гаргах; Дайрах эсхүл ямар нэгэн тоноглол, хутга, галт зэвсэг, бороохой болон зэвсэг болгож ашиглаж болохуйц ямарваа нэгэн зүйлээр айлган сүрдүүлэх;
- Дэглэх-тухайн хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдөх үүднээс аливаа гутамшигт эсхүл зүй зохисгүй үйлдэл үзүүлэх зэрэг байна.

Нэгдүгээр сэдэвт дурдсанаар ОУХБ-ын үзэж байгаагаар ажлын байрны дарамт нь (айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх гэж нэрлэдэг) олон янзын түрэмгий зан үйлээр илэрдэг бөгөөд үүний гол шинж нь хувь хүнд эсхүл ажилтнуудад чиглэсэн бие махбодын болон сэтгэл санааны шинжтэй, голцуу урьдчилан таамаглах аргагүй, иррациональ,

шударга бус, байнгын сөрөг довтолгоо байдлаар илэрнэ.

Албан хаагчдын ажил үүрэг бодит үзүүлэлтэд тулгуурлан тэгшшударга хуваарилагдахын зэрэгцээ ажлын гүйцэтгэл болон чанар бодитойгоор үнэлэгдэх учиртай. Албан хаагч хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцдаа хүйсээс шалтгаалсан аливаа саад тотгор учрах ёсгүй бөгөөд хүйсээс шалтгаалан нэмэлт ажил оноох буюу нэмэлт ажилд томилох ёсгүй юм. Иймээс аливаа дарамт шахалтад өртсөн хүмүүс ял шийтгэл, сахилгажуулах арга хэмжээнээс урьдчилан сэргийлэх болон нөхөн сэргээх зохих арга хэмжээгээр хамгаалагдах шаардлагатай. Ажлын байрны дарамт шахалтыг хувь хүний асуудал хэмээн харахаас илүүтэй нийгэм, эдийн засаг, байгууллагын болон соёлын өргөн хүрээний нөхцөл байдлаас, түүний дотор жендэрийн харилцаан дахь өргөн тархсан тэгш бус байдлаас

үүдэлтэй асуудал гэдэгт анхаарал хандуулах нь чухал билээ.³⁷

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.

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, зөвлөгөө 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

³⁷ ХЭҮК, “Хүний эрх” Онол, арга зүйн сэтгүүл, 2019/02, х.66-67

нийгмийн ажлын үйлчилгээнүүд байх ёстой. Ер нь аливаа байгууллага хохирогчид дэмжлэг авах бололцоог бүрдүүлэхийн тулд шаардлагатай үед итгэж, найдаж тусламж хүсэж 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 тусална. Түүнчлэн мэргэжлийн туслалцаа, зөвлөгөө авах мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах боломжтой байх нь чухал юм.

Төрийн байгууллагад ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл нь нуугдмал шинжтэй байх нь элбэг. Энэ нь дарамт, хүчирхийлэл, түүнийг шийдвэрлэх механизм, эргээд ажлын байр нь баталгаатай эсэх гэдгийг албан хаагчид төдийлөн сайн мэдэхгүй байгаатай холбоотой. Иймээс ажил олгогч ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгдсэний дараа зөрчлийг шийдвэрлэх гэхээс илүүтэй ажлын байран дахь дарамт

хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг авах нь албан хаагчдад аюулгүй, хүндэтгэлтэй ажиллах орчныг бүрдүүлэх ач холбогдолтой. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт: нь албан хаагчид болон ажил олгогчид ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, зохисгүй зан үйл гэж юу болох талаар мэдлэг олгох зорилготой. Сургалт нь дараах зорилготой:

- Мэдлэгийг нэмэгдүүлэх: Албан хаагчдад дарамт, хүчирхийлэл гэж юу болох, бэлгийн дарамт, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх гэх мэт янз бүрийн хэлбэрийг ойлгоход нь дэмжлэг болох;
- Хууль, дүрэм, журмын хэрэгжилт: Албан хаагчид холбогдох хууль тогтоомж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан эрх, үүргээ мэддэг болох;
- Мэдээллийн механизм: Албан болон албан бус сувгийг оролцуулан дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтыг хэрхэн

мэдээлэх талаар албан хаагчдад сургах;

- Хөндлөнгөөс оролцох: Албан хаагчдыг дарамт шахалт, зохисгүй зан үйлийг харсан тохиолдолд хэрхэн хөндлөнгөөс оролцох талаар сургаж, идэвхтэй хөндлөнгийн хүмүүсийн соёлыг сурталчлах;
- Хүндэтгэл ба хүртээмжтэй байдал: Ажлын байран дахь олон талт байдал, хүлээцтэй байдлын ач холбогдлыг онцолж, хүндэтгэл, хүртээмжтэй байх соёлыг төлөвшүүлэх.

Харин ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх нөлөөллийн арга хэмжээ нь дарамт, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, аюулгүй, хүртээмжтэй ажлын орчинг бүрдүүлэхэд чиглэсэн янз бүрийн арга хэмжээ, санаачилгыг хамардаг. Нөлөөллийн арга хэмжээ нь хэд хэдэн хэлбэртэй байж болно:

- Бодлого, журам боловсруулах: Албан хаагчдын эрхийг хамгаалсан дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг цогц

бодлогыг боловсруулахын тулд байгууллага, албан хаагчид хамтран ажиллах боломжтой. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.1, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 13 дугаар зүйлээр дамжин хэрэгжих боломжтой.

- Сурталчилгаа, мэдээллийн ажил: Ажлын байран дахь дарамтын сөрөг нөлөө, түүнийг мэдээлэх, шийдвэрлэхийн ач холбогдлын талаар албан хаагчдад сурталчлах ажлыг зохион байгуулах.
- Дэмжих үйлчилгээ: Байгууллагын ёс зүйн дэд хороо болон бусад нэгж дарамт шахалтад өртсөн албан хаагчид хууль зүйн туслалцаа, зөвлөгөө өгөх, мэдээлэх үйл явцад туслах зэрэг дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг авах боломжтой.
- Сургалт: Ажил олгогч, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд, албан хаагчдад дарамт шахалтаас хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, үр дүнтэй тэмцэх талаар сургалт, семинар зохион байгуулах.
- Судалгаа ба мэдээлэл цуглуулах: Ажлын байран дахь дарамт шахалт,

ялгаварлан гадуурхалтын тархалтыг ойлгохын тулд мэдээлэл цуглуулж, судалгаа хийх, сайжруулах шаардлагатай газруудыг тодорхойлох.

- Хамтран ажиллах: Хүчин чармайлтаа нэмэгдүүлэх, нөөцийг хуваалцахын тулд бусад байгууллага, төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллана.

Төрийн байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалтыг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт “Ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна: 11.4.2.бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийг хүлээнэ”, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэгт “Төрийн байгууллага

төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ”, Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6 дахь заалтад “салбарынхаа хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, дахин мэргэшүүлэх, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг нь хангах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх” заасан зохицуулалтын хүрээнд зохион байгуулах боломжтой.

Багаар ажиллах:

Баг тус бүр 4 төрлийн даалгавар гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- 1) Төрийн байгууллагад ажилладаг албан хаагчдад тулгардаг ажлын байрны дарамтын шинж бүхий ёс зүйн түгээмэл асуудал юу вэ?
- 2) Уг асуудлын шалтгаан нь юу вэ?
- 3) Тухайн ёс зүйн зөрчилтэй нөхцөл байдлаас зайлсхийхийн тулд байгууллага юу хийх шаардлагатай вэ? 3 хүртэл санал гаргана.
- 4) Төрийн албан хаагчийн ажлын байрны дарамттай холбоотой

төрийн байгууллагад гарсан хамгийн анхаарах тохиолдол юу байсан бэ?

Тохиолдол шийдэх:

Дээд шатны хэлтсийн дарга ажилтандаа бэлгийн харилцаанд орвол албан тушаал ахиулна гэж амласан байна. Тухайн ажилтан гэр бүлтэй, хоёр хүүхэдтэй учраас зөвшөөрөөгүй. Хэлтсийн дарга түүнийг зөвшөөрөөгүйнх нь төлөө ажлын ачааллыг нэмж, оройн цагаар ажиглуулах болжээ. Амралтын өдрөөр баар, цэнгээний газар дуудаж, хажууд нь суухыг шаарддаг байж. Тэгээд эмэгтэй байгууллагынхаа удирдах албан тушаалтанд гомдол гаргахад шийдвэрлэж өгөөгүй байна. Нэг удаа эмэгтэйн нөхөр даргынх нь бичсэн мессежийг хараад гэр бүлд нь маргаан үүссэний улмаас ажлаасаа гарчээ. Эмэгтэй ажлаасаа гарсны дараа ХЭҮК-т гомдол гаргасан бөгөөд комиссоос ажиллагаа явуулж, хяналт хийхэд хэлтсийн дарга бэлгийн дарамт үзүүлсэн нь тогтоогдсон учир дээд шатны албан тушаалтанд сахилгын арга хэмжээ авах шаардлага

хүргүүлсэн байна. Ингэхэд тухайн байгууллагын удирдлага хэлтсийн даргын цалинг тодорхой хугацаанд бууруулах шийдвэр гаргасан.

- Дээрх тохиолдолд ажлын байрны бэлгийн дарамтын үр дагавраас сэргийлэхийн тулд байгууллага ямар арга хэмжээ авах үүрэгтэй вэ?
- Байгууллага албан хаагчийн ямар эрхийг хэрэгжүүлэх боломжийг хэрхэн хангаагүй байна вэ?

Тохиолдол шийдэх:

С бол нэгэн төрийн байгууллагад өргөдөл, гомдол хариуцсан мэргэжилтнээр ажилладаг 32 настай. Тэрээр тус байгууллагад таван жил ажилласан бөгөөд шилдэг албан хаагчдын тоонд багтдаг. Тэрээр бүтээлч байдал, ажилдаа сэтгэл хангалуун байдгаараа манлайлдаг.

С-ийн ажлын ачаалал нэгжийнх хүний нөөц дутмаг байснаас ихээхэн нэмэгдсэн. Тэрээр байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн өргөдөл, гомдол, мэдээллийг зэрэг хариуцах үүрэгтэй бөгөөд энэ нь ажлын

цагийг уртасгах нөхцөл болжээ. Мөн удирдлагаас богино хатуу тогтоосон хугацаанд нэмэлт үүрэг өгөх нь элбэр, үүнээс үүдэн С шөнө дөл болтол ажлаа хийх нь элбэг болсон.

Мөн нэгжийн дарга нь түүнийг байнга шалгаж, түүний ажил үүргийн гүйцэтгэлд эргэлзэж, өгсөн үүрэг даалгавраа дахин хуваарилж, төөрөгдөл, бухимдлыг бий болгох их болжээ. Бие махбодын шинж тэмдэг: Тэр байнга толгой өвдөх, нойргүйдэх, зүрхний цохилт ихэссэн гэж мэдээлсэн. С ихэвчлэн түгшүүртэй, цочромтгой, дотогшоо болж, хамт ажиллагсадтайгаа харьцдаггүй болов. С энэ талаар гомдол гаргах гэсэн боловч өмнө нь өөр албан хаагч төстэй асуудлаар гомдол гаргаад шийдэгдээгүйг мэднэ.

- С-д ажлын байрны дарамт учруулсан гэж үзэх боломжтой юу?
- Ийм тохиолдолд байгууллага ямар арга хэмжээ авах вэ?
- С гомдол гаргах боломжтой юу?

Тохиолдол шийдэх:

Нэгэн байгууллагын хамтын ажиллагаа хариуцсан нэгж нь 12 албан хаагчтай. Албан хаагчдын хэн нэгний төрсөн өдөр, тэмдэглэлт өдөр болоход нэгжийн албан хаагчид тогтсон хэмжээгээр мөнгө хуримтлуулж тэмдэглэдэг уламжлалтай. Ийнхүү тэмдэглэхдээ бялуу, дарс болон бусад зүйлд нэгжийн хамгийн залуу ажилтан, эсхүл хамгийн сүүлд орсон албан хаагчдыг явуулдаг хэвшилтэй. Хамгийн сүүлд орсон албан хаагч хэд хэдэн удаа ингэж явсан бөгөөд бусад нэгжийн албан хаагчдын дунд “байгууллагын СУ” гэсэн нэр хоч зүүх болжээ.

- Ажлын байрны дарамт гэж үзэх үү?
- Байгууллага, эсхүл нэгж энэ тохиолдолд ямар хэмжээ авах нь үр нөлөөтэй вэ?
- Тухайн ажилтан гомдол гаргах боломжтой юу?

Хэлэлцүүлэг:

- 1) Оролцогчдыг тэнцүү тооны гишүүдтэй 4-5 багт хуваана.
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх үйл

ажиллагаанд татан оролцуулах арга хэлбэр

- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд хяналт тавих арга хэлбэр
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалтыг үр дүнтэй зохион байгуулах арга
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх нөлөөллийн арга хэлбэр аль нэгийг сонгоно.

2) Сонгосон хүрээнд 15 минутын хугацаанд багаараа ярилцан дасгал ажлын хуудаст үр дүн, хэрэгжүүлэх арга зам (хэлбэр)-ыг бичнэ.

3) Ажил олгогч албан хаагч ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэхэд хэрхэн хамтрах, тэдний оролцоог хангах тал дээр явуулах үйл ажиллагааны чиглэлийн үр өгөөжийг бичнэ.

4) Баг тус бүр өөрсдийн хэлэлцүүлгийн дүнгээ 3 минутын хугацаанд танхимд танилцуулна.

Сэдэвт хамаарах асуулт:

1. Төрийн байгууллага ажлын байрны дарамт хүчирхийллээс

сэргийлэх арга хэмжээнд юу багтах вэ?

2. Төрийн байгууллагын удирдлага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдол маргааныг шийдвэрлэхийн тулд ямар арга хэмжээ авах үүрэгтэй вэ?

3. Албан хаагч ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэхэд хэрхэн оролцох боломжтой вэ?

Бататгах сорил:

1.Төрийн албан хаагч бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайх нь:

- A. Хөнгөн гэмт хэрэгт тооцогдоно
- B. Сахилгын зөрчилд тооцож Төрийн албаны тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулна
- C. Зөрчилд тооцогдохгүй

D. Ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно

2.Төрийн албан хаагч хамт ажилладаг албан хаагч нь өөрийг нь нутаг ус, хэллэгээр нь тоглоом шоглоом хийдэг талаар байгууллагынхаа Ёс зүйн дэд хороонд гомдол гаргах болжээ.

- A. Зөвхөн бичгээр гаргана
- B. Бичгээр, амаар гаргана
- C. Бичгээр, амаар, цахимаар гаргана

D. Бичгээр, амаар, цахимаар, тусгай дугаарын утсаар гаргаж болно.

3.Хэрэв төрийн албан хаагч өөрийг нь нэгжийн дарга нь хувийн

ажилдаа зарах тохиолдол их байдаг талаар Ёс зүйн дэд хороонд гомдол гаргажээ. Ёс зүйн дэд хороо гомдлыг хүлээн авч тайлбар авах болжээ. Энэ үед албан хаагч өвчтэй байсан бол:

- A. Тайлбарыг зөвхөн бичгээр авах тул тайлбар авах хугацааг хойшлуулна
- B. Тайлбарыг зөвхөн биечлэн авах тул тайлбар авах хугацааг хойшлуулна
- C. Энэ тохиолдолд тайлбарыг утсаар авч болно

D. Энэ тохиолдолд тайлбарыг цахим шуудангаар авч болно.

4.Төрийн байгууллагын ёс зүйн дэд хорооны гишүүн:

- A. шийдвэрийн улмаас бусдын дарамт, шахалтад өртөхөөс хамгаалуулах баталгааг Төрийн албаны тухай хуулиар хангана
- B. шийдвэрийн улмаас бусдын дарамт, шахалтад өртөхөөс хамгаалуулах баталгааг Ёс зүйн дэд хорооны дүрмээр хангана
- C. шийдвэрийн улмаас бусдын дарамт, шахалтад өртөхөөс хамгаалуулах баталгааг Ёс зүйн дэд хорооны даргын бичгээр гаргасан баталгаагаар хангана

D. Шийдвэрийн улмаас бусдын дарамт, шахалтад өртөхөөс хамгаалуулах баталгааг ажил олгогч хангана.

5.Төрийн байгууллага албан хаагчдадаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар ойлголт өгөх, урьдчилан сэргийлэх талаар сургалт явуулахын тулд:

- A. Тусгайлсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулна

B. Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар жил бүр хөтөлбөр боловсруулна

C. Төрийн байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгана.

D. Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрт тусгана

СЭДЭВ 8. ХУВИЙН АЖ АХУЙ НЭГЖИЙН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ АНХААРАХ АСУУДАЛ

1.1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, тэвчишгүй орчин үүсгэж буй нийтлэг хэлбэр, сөрөг үр дагаврыг таниулсан үр дүнтэй сургалт, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулах талаар (урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гомдлыг шийдвэрлэх, мэдээлэх таниулах талаар байгууллагын хүлээх үүрэг, дотоод хэм хэмжээг батлах, соёлыг төлөвшүүлэх асуудал, сайн туршлага, анхаарах кейс)

Хөдөлмөрлөх нь ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх, эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрх, цалин хөлс шударгаар тогтоолгох эрх, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, нэгдэх зэрэг эрхийг багтаадаг хүний бусад эрх, эрх чөлөө хэрэгжих, хүн нэр төртэй амьдрах баталгааг хангах суурь эрхийн нэг юм.

Хөдөлмөрийн харилцаанд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн шалгуур хангах нь чухал юм. Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын дөрвөн тулгуур нь ажлын байр, бизнесийг дэмжих, хөдөлмөрийн хүрээнд хүний эрхийг баталгаажуулах, нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх, нийгмийн түншлэлийг дэмжихэд чиглэдэг бөгөөд жендэрийн асуудал чиглэл бүрд хамаатай байдаг.

Зохистой хөдөлмөр нь бүтээмжтэй, тохирсон цалин хөлстэй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдаж, гэр бүлээрээ нийгмийн хамгаалалд багтсан, хувь хүний хөгжил, нийгмийн нэгдмэл байдлыг дэмжих арга зам болно.³⁸

Байгууллага нь ажилтнуудаа хүндэтгэж, дэмждэг байх нь чухал ач холбогдолтойг олон улсын бүх механизмууд хүлээн зөвшөөрдөг. 2020 оны 6-р сарын 25-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын гэрээгээр

³⁸ ХЭҮК, “Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл”, 2023, х.205

бүх ажилтан хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байх эрхтэйг баталгаажуулжээ. Үүний адилаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмуудад төр, бизнесийн байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа хүрээнд хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх, гарсан зөрчлийг шийдвэрлэх, арилгахад баримтлах удирдамжийг тусгаж өгсөн байдаг. Байгууллагын соёл нь тухайн аж ахуй нэгжийн бүх үйл хэргийг нөхцөлдүүлж байдаг. Соёл нь албан бус хяналтын механизмын үүрэг гүйцэтгэхийн зэрэгцээ, тухайн байгууллагын бусдаас ялгарах онцлогийг тодорхойлж, ажилтнуудыг нэгдмэл зорилгын дор нэгтгэж байдаг. Байгууллагын соёл цаг хугацааны явцад хувьсан өөрчлөгдөж, байгууллагын удирдлага, өмнөх амжилтад хувь нэмэр оруулсан үйлдэл, үнэт зүйлсийн нөлөөгөөр бүрэлдэн бий болдог. Иймд байгууллагын удирдлагууд байгууллагын соёлыг өөрчлөх, бүрэлдүүлэх, төлөвшүүлэхэд нөлөө бүхий үүрэг гүйцэтгэдэг. Мэдээж дээд удирдлагуудын ил тод,

бодитой манлайлал үгүй бол ямар ч чухал, ямар ч утга учиртай өөрчлөлт байлаа гээд төлөвлөгөө удалгүй замхран алга болдог байна. Байгууллагын нэр хүнд буюу гадаад оролцогч талууд тухайн бизнесийг хэрхэн үнэлж буй нь байгууллагын соёл хэр сайн бэ гэдэгтэй үнэндээ холбоотой байдаг байна.

Хувийн хэвшлийн байгууллагад ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн зөрчил гарах нь түгээмэл. Гэхдээ дийлэнхдээ дээрэлхэх, ялгаварлан гадуурхах хэлбэрийн дарамт үйлдэгдэх нь их байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин дахь дээрэлхэлт дэлхий даяар олон салбарт, олон байгууллагад оршоор байгаа үзэгдэл юм. Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас ажлын байран дахь дээрэлхэлт маш өргөн тархсан бөгөөд ажил хөдөлмөртөө амжилт гаргахад хамгийн их аюул учруулдаг болохыг цохон тэмдэглэсэн байдаг. Хамгийн багадаа ажилтнуудын 1/3 нь шууд болон шууд бус байдлаар дээрэлхэлтэд өртдөг, дээрэлхэлтийн гэрч болсон

байдгийг судалгаагаар тогтоосон бөгөөд аль ч тохиолдол нь эрүүл мэндэд хор хохирол учруулж, үүнээс улбаатай ажил таслах нөхцөлийг бүрдүүлдэг төдийгүй байгууллагын ашиг орлого, бүтээмжийг буруулдаг байна. Ажлын байран дахь дээрэлхэлт ажил хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой ердийн маргаанаас ялгаатай бөгөөд сүрдүүлэх, шийтгэх, айлгах зэргээс үүдэн хувь хүний нэр төр, өөртөө итгэх итгэл, амьдралын боломжид сөргөөр нөлөөлдөг нь энэ хортой зан хандлагын илэрхийлэл юм. Дан ганц энэ үйлдлийг үйлдсэн нөхцөлд ажлын байран дахь бүдүүлэг, хүндэтгэлгүй зан байдал гэж тодорхойлж болно.

Бүдүүлэг, хүндэтгэлгүй зан байдал нь ажлын байрны дээрэлхэлт болж хувьсан өөрчлөгддөг хэдий ч тодорхой загварт орсон нөхцөлд урт хугацаанд байнга үйлдэгддэг. Ажлын байран дахь дээрэлхэлтийн хүрээнд зайлшгүй авч үзэх нэг хүчин зүйл нь зүй бус авир гаргаж буй этгээд болон түүнд дээрэлхүүлж буй хүн эрх мэдлийн

хувьд тэгш бус байдалтай, энэ эрх мэдлийн тэнцвэрт бус байдлын улмаас хохирогч цаашид давтагдах сөрөг зан хандлагаас өөрийгөө хамгаалах боломжгүй болдог.

Дээрэлхэх гэдэгт өргөн хүрээтэй зан байдал, үйлдэл багтах ба үг хэлээр, бие махбодоор, биеийн өгүүлэмжээр дамжин илэрдэг, шууд үйлдэл эсхүл эс үйлдэхүй шинжтэй байдаг, тухайлбал, хэн нэгний ажил эсхүл хувь хүн талаас нь (үүний дотор тухайн хүний хувийн аль нэг онцлог шинж байдлыг) байн байн доог тохуу хийх, сэтгэлийг нь өвтгөх үг хэлэх, дайрч доромжлох. хэн нэгнийг хүмүүстэй хамт ажиллуулахгүй, ажилд нь хамааралтай үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх, болиулах, доромжлох, дорд үзэх, басамжлах зэргээр сэтгэл зүйн дарамт үзүүлэх, ажлаа зохих ёсоор гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай мэдээллийг нь өгөхгүй нуух, хэн нэгнийг түлхэх, шахах, дэгээдэх, заамдах, хэн нэгэн эсвэл хэсэг бүлэг хүмүүст хүлээн зөвшөөрөгдөхийн тулд гутамшигтай, зохисгүй үйлдэл

хийлгэх. бие махбод, үг хэл, бичгээр дарамтлах, үүнд цахим шуудангаар эсхүл нийгмийн сүлжээгээр дарамтлах багтана.

Ажлын байран дахь дээрэлхэлтийн улмаас байгууллагын хувьд ажлаас шалтгаалан стресс нэмэгдэх, өвчний чөлөө авах, ажлаа таслах, ажилдаа дургүй байх түвшин нэмэгддэг байна.³⁹

Мөн дараагийн өргөн хүрээнд гардаг ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн нэг нь ялгаварлан гадуурхах болно. Ялгаварлан гадуурхалт гэдгийг субъектив тодорхойлолт болгон бэрхшээлийг даван туулах арга зам мэт гаргаж ирсэн тохиолдол ч байдаг. Тиймээс “ялгаварлан гадуурхалт гэж юу вэ?” гэсэн асуулт нь өөрөө маргаантай байгаагаараа бодит байдлыг олж харах оролдлогуудыг хийлгэж

байна. Япон Улсын эрдэмтэн Казүэ Сакамото ялгаварлан гадуурхалтыг “Хэм хэмжээнээс гажсан асуудал” гэж үзээд дараах байдлаар тодорхойлжээ. Тэрээр “ялгаварлан гадуурхах нь хүмүүсийн ангиллын хоорондох хүний эрхтэй холбоотой хууль ёсны шалгуураар буруутгагдсан үйл явдал юм” гэсэн байна. Харин өөр нэгэн хүний эрхийн төлөөх зүтгэлтэн Ёшикацү Мизүцү нь Сакамотогийн тодорхойлолтыг дэмжих байдалтайгаар гадуурхалтыг дахин тодорхойлсон юм. Тэрээр “ялгаварлан гадуурхалт нь бодит нөхцөл байдлын хэм хэмжээ болон хийсвэр хэм хэмжээний хоорондох зөрүүтэй холбоотойгоор хүний эрхийн зөрчил болсон асуудлыг хэлнэ” гэжээ. Онолын хувьд хүний эрхийн томоохон зөрчил болох

³⁹ Нидхаммер, И. Дэвид, С. Болон Дежиоанни, С.-г үзнэ үү. 2006. “Францын ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын дундах ажлын байрны дээрэлхэлт болон сэтгэл санааны хямралын шинж тэмдгийн уялдаа” Психосоматик судалгааны сэтгүүл, 3-р сар, боть 61 https://www.researchgate.net/publication/6906705_Association_between_workplace_bullying_and_depressive_symptoms_in_the_French_working_population; Квине, Л. 1999 “NHS нийтийн сан дахь ажлын байрны дээрэлхэлт: ажилтнуудын

асуулга”, BMJ, 1999; 318:228 at <https://www.bmj.com/content/318/7178/228>; Болдуччи, С, Фраккароли, Ф болон Вилмар, Б., Шофели, Б. 2011 “Ажлын байрны дээрэлхэх болон түүний ажлын байрны шинж байр, хувь хүн, сэтгэл санааны гэмтлийн дараах сэтгэл хямралын шинж тэмдэг: нэгтгэсэн загвар”, Сэтгэл гутрал, хямрал болон түүнээс гарах, 24:5, 499-513, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615806.2011.555533>;

ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг хүчирхийлэл гэж хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл ялгаварлан гадуурхах нь буруу үзэл суртал, итгэл үнэмшил эсвэл ялгаварлан гадуурхсан хүний санаатай үйлдэл, эс үйлдэхүйтэй холбоотой байдаг. Энгийнээр авч үзвэл ялгаварлан гадуурхах нь хүчирхийлэл үйлдэж буй хэлбэр гэж хэлж болно.⁴⁰

Ялгаварлан гадуурхах нь олон хэлбэртэй бөгөөд тухайн илэрч гарч буй хэлбэр болгон нь хүний эрхийн зөрчил болж байдаг. Гэхдээ ялгаварлан гадуурхах хэлбэр нь цаг хугацаа, газар нутгаас хамааран утга агуулгын хувьд өөр өөр байдаг хэдий ч дараах хэлбэрүүд нь өдгөө хүлээн зөвшөөрөгдөж нийтлэг байдлаар хүний эрхийг хамгаалахын тулд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авагдаж байгаа болно. Статусын ялгаварлан гадуурхалт: Хуулийн нэрт эрдэмтэн Хенри Сумнер Мейн “статусаас гэрээ хүртэл” гэсэн хэллэгийг анх ашигласан юм. Тэрээр статус гэдэг

нь өргөн утгаараа тодорхой нийгэм, бүлэгт байгаа байр суурийг ойлгоно гэжээ. Статусын ялгаварлан гадуурхалт гэдэг нь хувь хүний авьяас чадвар, хүчин чармайлтаас үл хамааран нийгмийн байр сууринаас хамаарч тодорхойлогддог харилцааг хэлнэ. Тодруулбал нас, хүйс, ураг төрлийн холбоотойгоор нь гадуурхдаг хэлбэр болно. Анги давхарга, мэргэжлээс үүдэлтэй ялгаварлан гадуурхалт: Анги давхаргын ялгаварлан гадуурхалт нь ажил мэргэжил, боловсрол эзэмшсэн байдал, өмч хөрөнгө гэх зэргээр дээд анги, ажилчин анги гэх байдлаар илэрдэг бол мэргэжлээс үүдэлтэй ялгаварлал нь ажлын байран дээрх албан тушаалаас хамааралтай байх нь нийтлэг байна. Тухайлбал цагдаа, цэргийн анги, байгууллагад цол зэрэг, тэмдэг зэргээс шалтгаалан нэгнээ ялгаварлан гадуурхах байдал бий болдог.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаар нь

⁴⁰ ХЭҮК, “Хүний эрх” Онол, арга зүйн сэтгүүл, 2021/01, х.48

ялгаварлан гадуурхах шалтгааныг бий болгох эрсдэлтэй асуулт нь: Гэрлэсний дараа эсхүл төрсний дараа үргэлжлүүлэн ажиллах бодолтой байна уу? (зөвхөн эмэгтэйчүүдийн хувьд); Манайд цөөн тооны эмэгтэйчүүд (эрэгтэйчүүд) байдаг бөгөөд энэ нь удаан хугацаанд үргэлжлүүлэн хийх боломжтой ажил биш боловч та компанид ажиллахыг хүсэж байна уу? Эмэгтэй, эрэгтэй гэсэн хүйс дээр үндэслэсэн асуулт нь Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болоод бусад хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгийг зөрчсөн хэрэг бөгөөд хүний эрхийг тэгш бусаар ялгаварлан гадуурхаж буй хэлбэр болно. Цаашлаад өөр бусад эрх, эрх чөлөөг зөрчих эхлэл дээрх асуултын агуулгад багтаж байгаа болно. Жендэрийн үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах шалтгааны эхлэл нь эдгээр асуулттай шууд холбоотой байдаг. Хүний эрхийн асуудлыг анхаарч, үндсэн эрхийг чухалчлан ажиллаж чаддаг, хамтран асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлээр тодорхой арга хэмжээг зохион байгуулдаг байгууллага

хамт олны хүрээ хязгаарыг тэлэхэд дээрх хүний эрхийг зөрчих эрсдэл дагуулж буй асуулт нь чухал ач холбогдолтой, суурь ойлголтыг өгч чадах юм.

Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт олон хэлбэртэй байна. Үүнд: тоглоом шоглоом хийх нэрээр доромжлох эмэгтэйчүүдийн үзэл бодол, дуу хоолойг үнэ цэнгүй гэж үзэх ажил үүрэгт хэвшмэл ойлголтоор хандах гадна төрх байдалд анхаарал хандуулах карьер ажил мэргэжлээ, ар гэртээ гүйцэтгэх үүрэгтэйгээ хольж хутгаж болохгүй гэсэн сэтгэлгээ үндэслэлгүйгээр хүйсээр нь шошго зүүлгэх гэх мэт.

Хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч болох байгууллага ажлын байрны дарамтгүй орчин бүрдүүлэх үүрэгтэй. Энэ үүргээ байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, гомдол шийдвэрлэх журмыг нарийвчлан заах хэлбэрээр биелүүлнэ.

Ажил олгогч дарамтгүй ээлтэй ажлын байр бий болгохын тулд

дараах алхмуудыг мөн хийх нь оновчтой юм:

- Ажилтны цахим судалгааг (“судалгаа”) тусгайлан боловсруулах;
- Нууцлал хадгалах нөхцөлтэй нүүр тулсан уулзалт

Үл хүндэтгэсэн зан байдлыг засаж залруулах чиглэлийг эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааг хангахтай ижил түвшинд үзэх, үүний дотор мэдлэг ойлголтоо нэмэгдүүлэх, бататгахын тулд энэ талаарх уулзалтыг үр дүнтэй болгох, үл хүндэтгэсэн зан хандлагыг илүү тодруулах үүднээс эрсдэл учирсан үед баримтлах журмаа сайжруулан шинэчлэх, ажилтнуудаа эргэж ажилдаа ороход нь хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх талаар ойлголт мэдлэгтэй болох, ажлын байрны орчинд найрсаг хүндэтгэлтэй байх, зааварчилгаатай байх, асуудлыг нээлттэй мэдээлэх, удирдлагын шатанд шийдвэрлэх нь аюулгүй ажлын байр бий болгох гол арга болно.

Ажлын байрны дарамтаас сэргийлэхийн тулд Австралид

бусдын оронд өөрийгөө тавьж үзэх, ойлгоход туслах зураглал, хялбаршуулсан нийтлэг зааварчилгаа, эрт үед нь интервенц хөтөлбөр хэрэгжүүлэх загвар, магадлан шалгах ажиллагаа/ үйл явцыг хүнлэг, батлагдсан сайн туршлагад нийцүүлэн хянах, энгийн ойлгогдохуйц байдлаар дүрэм, журмаа боловсруулах, мэдлэг ойлголт өгөх аян зохион байгуулах, ажиллах хүчинд боловсрол мэдлэг олгох, чадавхжуулах, удирдах ажилтныг хөгжүүлэх (тусгайлсан), эхний хариу үйлдэл гаргасан хүнийг дэмжих, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар сургалт зохион байгуулах нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг бууруулах нөлөөллийн арга хэмжээнд хамаарна. Үүнийг аль ч байгууллага хэрэгжүүлэх боломжтой бөгөөд нүсэр хэмжээний зардал төсөв шаардахгүй.

Ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх сургалт нь ажилтнуудын аюулгүй байдал, бүтээмжид чухал ач холбогдолтой. Ажлын байран дахь дарамт хүчирхийллийг үр дүнтэй даван туулахад туслах

сургалтад дараах хэлбэрийн сургалт орох боломжтой:

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалт нь бүх ажилтныг хамрах бөгөөд ингэхдээ ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн илрэх хэлбэрүүд, тухайн байгууллагад нийтлэг гарч байгаа хэлбэрүүд, үр дагаврын буюу хариуцлагын талаар мэдээлэл, ойлголт өгөх нь чухал. Мөн сүүлийн жилүүдэд ажилтнуудад сэтгэл хөдлөлөө хэрхэн удирдах талаар сургалт явуулах нь үр дүнтэй. Учир нь, ажилтан өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг илүү сайн ойлгож, удирдах арга барилтай болдог. Энэ нь хүмүүс хоорондын харилцааг сайжруулж, улмаар ажлын байрны стрессийг бууруулах боломж бүрдүүлнэ.

Байгууллагын удирдах албан тушаалын нэг чухал үүрэг бол аюулгүй ажлын байр бий болгоход мэдээлэх соёлыг бүрдүүлэх явдал юм. Ажлын байрны дарамт, зөрчлийг мэдээлэх соёлыг удирдлагын зүгээс бий болгож чадаагүй нөхцөлд эрсдэл үүсдэг

бөгөөд мэдээлэх соёлыг хөгжүүлэх, дэмжихэд удирдлагын үүрэг тэргүүлэх ач холбогдолтой байдаг. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой зөрчлийг мэдээлэхэд тулгардаг гол саад бэрхшээл нь буруутгагдах, сахилгын шийтгэл хүлээх, ичиж санаа зовох буюу хуулийн хариуцлага хүлээхээс айх, мэдсээр байж алдаа дутагдлыг үл хайхрах, удирдлагын зүгээс дэмжихгүй байх, энэ төрлийн зөрчлийг шийдвэрлэхдээ чин сэтгэлээсээ хандахгүй байх зэрэг болно. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар мэдээлэх хэлбэрийг хуулиар хязгаарлаагүй тул байгууллага боломжит хувилбаруудыг ашиглах нь оновчтой юм. Тухайлбал, ажилтнууд энэ талаарх зөрчлийг мэдээлэх хэд хэдэн арга механизм Рио Тинтод байдаг. Жишээ нь, тус компанид шууд удирдлага буюу менежертээ хэлэх, хүний нөөцөөр дамжуулан мэдээлэх, мөн өмнө нь Talk to Peggy, Speak Out гэдэг байсан хөтөлбөрүүдийн оронд шинээр бий болсон myVoice

хөтөлбөрөөр дамжуулан мэдээлэх боломжтой.

1.2 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн талаар гомдол гаргах эрх зүйн зохицуулалт, гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх механизм

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх нь аюулгүй, хүртээмжтэй ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Үүний тулд байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шуурхай буюу цаг алдалгүй, хуулийн дагуу шийдвэрлэдэг зохицуулалт, механизмыг бий болгох үүрэгтэй. Учир нь, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд ажил олгогч ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх үүрэг хүлээсэн.

Ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх нь ихэвчлэн хэд хэдэн үндсэн алхмыг багтаасан олон үе шаттай үйл явц юм. Гомдлыг сайтар судалж, шийдвэрлэхийн тулд зохион байгуулалттай, хуульд нийцсэн журмыг мөрдөх нь чухал юм.

Тодорхой үе шатууд нь байгууллагын бүтцээс хамаарч өөр өөр байж болох ч ажлын байрны дарамтын талаарх гомдлыг шийдвэрлэхэд хэд хэдэн үе шатыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх арга замыг хэтэрхий явцуу тусгах нь ажилтан энэ талаарх гомдол гаргах боломжийг хязгаарладаг. Тиймээс байгууллагад дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг тодорхой, цогц зохицуулалтыг дотоод журамд тусгах бөгөөд энэ нь байгууллагад үл зөвшөөрөх хортой зан үйлийг тодорхойлж, гомдлыг мэдээлэх талаар нарийвчилсан энгийн хэлбэрээр зааварчилгаа өгөх хэлбэрээр тусгах нь зөв болно. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлгүй байгууллага болох гол арга зам нь мэдээлэх арга хэлбэр нь тодорхой, ойлгомжтой, нууцлалыг хадгалахаар байх шаардлагатай. Ажилтан дарамт шахалт,

хүчирхийллийн талаар мэдээлэх олон сувгийг ашиглах боломжтой байх, улмаар нэрээ нууцлах, хүний бусад нууцыг хадгалах боломжийг бүрдүүлэх нь чухал.

Байгууллага мэдээллийн олон хэлбэрийг зохицуулахын зэрэгцээ гомдол гаргаж буй ажилтан, бусад этгээдийн нууцыг Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хуульд заасан үндэслэлээр хадгалах үүрэгтэй. Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд заасан захидал, харилцааны мэдээлэл, хөрөнгийн мэдээлэл, хувийн мэдээлэл, эмзэг мэдээлэл, эрүүл мэндийн мэдээлэл зэргийг хамгаалах үүрэг байгууллагад үүснэ. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдлыг байгууллага шийдвэрлэхдээ Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан журмыг баримтална. Гомдол гаргасан ажилтны болон бусад этгээдийн хувийн мэдээлэл болон тэдний гомдлын тухай мэдээллийг аль болох нууцлах нь олон ажилтныг

энэ талаар шүгэл үлээхэд дэмжлэг болно.

Байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх албан ёсны бөгөөд хараат бус нэгжийг бий болгож, үүнийг бүх ажилтанд мэдээлэх нь чухал.

Гомдол гарсан л бол шийдвэрлэх, эргэн мэдээлэх үүрэгтэй. Зарим тохиолдолд энэ эгэх холбоо алдагдсанаас ажилтнууд ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдол, мэдээлэл гаргахаас зайлсхийдэг.

Байгууллага зөвхөн гомдлыг шийдвэрлэх бус дараа нь түүндээ тулгуурлаж зохих арга хэмжээг авах нь чухал. Тухайлбал, сахилгын шийтгэл ногдуулах, зөвлөгөө өгөх, ажлын байрны нөхцөлд өөрчлөлт хийх гэх мэт байж болно.

Гомдлыг шийдвэрлэх явцад гомдол гаргасан ажилтан, бусад этгээдэд дэмжлэг үзүүлэх нь чухал. Тухайлбал, хууль зүйн болон сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх, шаардлагатай бол өөр ажлын байрыг нь хадгалах, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх гэх мэт.

Гомдол, түүний дагуу явуулсан шалгалт, шийдвэрлэлтийн бүртгэлийг хөтлөх нь мөн л ажил олгогчийн үүрэгт хамаарна.

Ажилтнуудад байгууллагаас гадна ХЭҮК, ҮЭ, шүүх гэх мэт бусад байгууллагад гомдол гаргах боломжтой талаар мэдээлэл өгөх нь чухал юм.

Байгууллага аюулгүй, хүртээмжтэй соёлыг бий болгосноор ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхэд идэвхтэй байх нь чухал юм. Гомдол гарсан тохиолдолд тэдгээрийг шударга, ил тод үйл явцаар гэхдээ хувь хүний нууцыг хадгалах үүргээ биелүүлж шийдвэрлэх нь ажилтнуудын итгэл, сайн сайхан байдлыг хадгалахад чухал үүрэгтэй.

Багаар ажиллах:

Суралцагчдыг тэнцүү тооны гишүүдтэй багт хуваана: Багууд дараах ажлыг гүйцэтгэнэ:

- Хувийн хэвшлийн байгууллагад гардаг ажлын байрны түгээмэл дарамтын хэлбэрүүд, илрүүлдэг аргууд

- Хувийн хэвшлийн байгууллагад ажлын байрны дарамтыг шийдвэрлэдэг арга замыг нэрлэх

- Ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх сургалтад хамрагдсан эсэх, хэрэв хамрагдсан бол ямар үр дүнд хүрсэн бэ?

Сонгосон асуудлын хүрээнд 15 минутын хугацаанд багаараа ярилцан дасгал ажлын хуудаст үр дүн, хэрэгжүүлэх арга зам (хэлбэр)-ыг бичнэ.

Тохиолдол шийдэх:

Нэгэн компанид ахимаг насны ажилтнууд хоорондоо бэлгийн агуулгатай хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах, өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбирын тухай дүрслэн ярих, бие махбодод нь хүрэх, ойртох, наалдах зэргээр тоглох нь энгийн үзэгдэл болжээ. Ажилд ороод удаагүй 25 настай Б-д энэ нь таатай санагдаагүй тул гомдол гаргах болжээ.

- Б энэ тохиолдолд гомдол гаргах эрхтэй юу?
- Байгууллага энэ тохиолдолд хариу ямар арга хэмжээ авах үүрэгтэй вэ?
-

Тохиолдол шийдэх:

Нэгэн компанид ахлах менежер нь санхүүгийн ажилтныг үгэнд нь ороогүй гэдэг үндэслэлээр ажлаар дарж, хов живэнд оруулах болжээ. Санхүүгийн ажилтан үүнээс нь залхан удаа дараа хувийн чөлөө авч улмаар ажлаас гарах өргөдлөө өгөхөд хүрэв.

- Байгууллагын соёлд нөлөөлж буй сөрөг зүйлсийг нэрлэнэ үү
- Энэ тохиолдолд байгууллага тухайн ажилтныг хамгаалах арга хэмжээг нэрлэнэ үү

Тохиолдол шийдэх:

Компанийн 120 орчим ажилтантай 70 орчим нь эрэгтэй, бусад нь эмэгтэй ажилтнууд байдаг. Гэтэл компанид хүний нөөцийн ажилтан ажилд орох хүсэлтэй хүнтэй ажлын ярилцлагад хүүхэд, гэр бүл төлөвлөлтийн талаар асуух (хүүхэдтэй юу, хэдэн хүүхэдтэй вэ, хэдэн настай хүүхэдтэй вэ гм), ялангуяа нэгжийн дарга нар эмэгтэйчүүдэд ажил үүргийн хуваарьт ороогүй үйл ажиллагааны үйлчилгээ зохион байгуулалтын үүргүүд оноох эсхүл ажилтай холбоотой саналыг нь үл хайхрах,

цай кофе зөөлгөх нь энгийн үзэгдэл болжээ.

- Энэ тохиолдолд та байгууллагын удирдлагад юу гэж зөвлөх вэ?
- Ажлын байрны дарамтын шинж байна уу?
- Хэрэв байгаа бол гомдол шийдвэрлэх үр дүнтэй аргыг заана уу.

Сэдэвт хамаарах асуулт:

1. Байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх нөлөөллийн хамгийн үр дүнтэй аргыг нэрлэнэ үү.
2. Байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шийдвэрлэх хамгийн оновчтой механизмыг нэрлэнэ үү.
3. Хувийн хэвшилд гардаг ажлын байрны түгээмэл дарамтын хэлбэрүүд, үүнээс сэргийлэхэд ажилтны оролцоог тайлбарлана уу.

Бататгах сорил:

1. Ажилтан Б өөрийг нь нэгжийн дарга нь байнга хов живэнд хутгадаг, хувийн ажилдаа дайчилдаг талаар гомдлоо компанийнхаа ёс зүйн хорооны цахим хаяг руу явуулжээ.

- A. Б гомдлоо байгууллагын даргад бичгээр гаргана, энэ тохиолдолд гомдол гаргасанд тооцохгүй
- B. Б гомдлоо ёс зүйн хороонд бичгээр гаргах тул энэ тохиолдолд гомдол гаргасанд тооцохгүй
- C. Энэ нь ажлын байрны дарамт биш тул Б гомдол гаргах эрхгүй
- D. Б аль ч хэлбэрээр гомдол гаргах эрхтэй.**
2.Байгууллага жил бүр ажлын байрны дарамтаас сэргийлэх сургалт явуулдаг. Энэ тохиолдолд:
 - A. Удирдлага үүрэг болгосон бол бүх ажилтан хамрагдах үүрэгтэй
 - B. Ажилтан сайн дураар хамрагдах эрхтэй
 - C. Ажилтнууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар хамрагдах үүрэгтэй
- D. Хөдөлмөрийн дотоод журамд зааснаар ажилтнууд хамрагдах үүрэгтэй.**
3.Компани VOICE гэсэн нэртэй аппликейшн нээж ажилтнууддаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол, мэдээллээ уг аппликейшнаар нээлттэй гаргаж болно гэж хамт олны мэдээллийн цаг дээр мэдээлжээ.
 - A. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь хүний хувийн нууцад хамаарах тул аппликейшнээр авах нь хууль зөрчсөн үйлдэл
 - B. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдол, мэдээллийг зөвхөн бичгээр хүлээн авах үүрэгтэй
 - C. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдол, мэдээллийг зөвхөн удирдлагад

бичгээр эсхүл амаар гаргах тул аппликейшнээр авах нь хууль зөрчсөн үйлдэл

D. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн гомдол мэдээллийг аливаа хэлбэрээр авч болох тул хууль зөрчөөгүй

4.Менежер нь агуулахын нярав Б-ийг орон байрны нөхцөл, урьд нь ял эдэлж байсан талаар нь байнга үг хэлээр дээрэлхдэг байна.

- A. Менежер хүний хувийн мэдээлэлд халдсан тул зөрчлийн хэрэгт тооцно
- B. Менежер хүний эмзэг мэдээлэлд халдсан тул гэмт хэрэгт тооцно
- C. Менежер нь хүний нууцад халдсан тул сахилгын зөрчилд тооцно

D. Менежер нь хүний хувийн болон эмзэг мэдээлэлд халдсан тул ажлын байрны дарамтын зөрчилд тооцно

5.Байгууллагын хүний нөөцийн ажилтан ажлын байрны дарамтын талаар гомдол гаргасан ажилтан Б-ийн хувийн мэдээллийн талаар өмнө нь мэдээгүй мэдээллийг олжээ.

- A. Хувийн нууцыг хадгална
- B. Хувийн нууцыг хадгалах үүрэггүй
- C. Албаны нууцад хамааруулж хадгална

D. Байгууллагын нууцын адил хадгална

Ашигласан эх сурвалж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992
2. НҮБ, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1948
3. НҮБ, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966
4. Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль, 1995
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011
6. Зөрчлийн тухай хууль, 2017
7. Төрийн албаны тухай хууль, 2017
8. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021
9. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, 2023
10. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 36/32 дугаар хамтарсан тушаал: “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”, 2019
11. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын даргын 2023 оны А/08 дугаар тушаал: “Хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөн тухай гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажиллагааны журам”, 2023
12. ОУХБ, “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн тухай” Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 190 дүгээр конвенц, 2019
13. ЖҮХ, “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”, 2020
14. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2021 оны А/107, А/102, 202, 02/004 дугаар хамтарсан тушаалын хоёрдугаар хавсралт ““Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг

- шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар”, 2021
15. ХЭҮК, “Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл”, 2022
 16. Нээлттэй нийгэм форум, “Захиргааны ерөнхий хуулийн шинэчлэл төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхийн асуудал”, 2022
 17. ХЗДХЯ, Иргэдийн оролцоо II төсөл “Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт”, 2019
 18. Иргэдийн оролцоо II төсөл. Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт, 2019
 19. ЖҮХ, Монгол Улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, 2021
 20. ХЭҮК, Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн төлөв байдлын судалгаа, 2021
 21. “Рио Тинто дахь ажлын байрны соёлын тайлан”, 2022
 22. Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль, 2021
 23. ХЭҮК, “Хүний эрх” Онол, арга зүйн сэтгүүл, 2019/02
 24. ХЭҮК “Хүний эрх” Онол, арга зүйн сэтгүүл, 2021/01
 25. ХЭҮК “Хүний эрх” Онол, арга зүйн сэтгүүл, 2021/02
 26. International Labor Organization. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. 2022.
 27. Зөрчилдөөний менежмент, хэлэлцэх ур чадвар, 2015
 28. Монголын эрх зүйн англи, орос, латин хадмал эх толь бичиг, 2015