



УДИРДЛАГЫН
АКАДЕМИ

Төрийн байгууллага дахь
хүний эрх, ажлын байрны
дарамтаас сэргийлэх /А742/

Сэдэв 1. Хүний эрх, ажлын байрны дарамтын тухай үндсэн ойлголт, хэм хэмжээ

Агуулга

- Хүний эрхийн тухай үндсэн ойлголт
- Хүний эрхийн суурь зарчим
- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын үзэл санаа
- Олон улс болон үндэсний хэмжээн дэх хүний эрхийн төлөв байдал, тулгамдсан асуудал
- Хөгжлийн зорилтууд болон хүний эрхийн хамаарал
- Хүний эрхийн зөрчил, ажлын байрны дарамтын илрэл, урьдчилан сэргийлэх боломж

Хүний эрх гэж юу вэ?

- Нийгэм дэх хүмүүсийн харьцааг мэдлийнх нь талаас зохицуулах төр засгаас тогтоон хамгаалах хэм хэмжээний цогцыг эрх гэнэ
- Хүний эрхэм чанар, үндсэн эрх, эрх чөлөөнд харшлах үйлдлээс хувь хүн болон аливаа бүлгийг үндэсний, олон улсын хуульчилсан хэм хэмжээгээр хамгаалах байдал
- Хүнд байдаг төрөлх шинж, мөн чанар буюу субъектив эрх, хууль журмаар хүнд олгосон боломж буюу объектив эрх, эрх чөлөө (жам ёсны, зүй ёсны эрх)
- Хүний зэрэгтэй, нэр төртэй амьдрахад шаардагдах наад захын баталгаа
- Хүн нийгэмдээ хэвийн амьдрах нөхцөл боломж

Хүний эрхийн мэдрэмж
Хүний эрхэд суурилсан хандлага
Хүний эрхийн түгээмэл соёл



Хүний эрхийн ангилал

Мөн чанар, гарвал

Хүний жам
ёсны эрх

Хүний зүй ёсны
эрх

Түүхэн хөгжил

XVIII зууны
сүүлээс XX
зууны 50-иад
он

XX зууны 50-
иад оноос 90-
ээд он

XX зууны 90-
ээд оноос
эдүгээ

Түүхэн хөгжлийг
бүхэлд нь

I үеийн буюу
иргэний болон улс
төрийн эрх

II үеийн буюу
нийгэм, эдийн
засгийн эрх

III үеийн буюу
хамтын, бүлгийн,
байгаль хамгаалах,
хөгжих эрх

Үндсэн хуульд
тулгуурласан

Нийгэм, эдийн
засгийн эрх

Улс төрийн эрх,
эрх чөлөө

Хувийн эрх, эрх
чөлөө

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрх

- Хөдөлмөрлөх эрх
- Өмчлөх эрх
- Оюуны өмчийн эрх
- Иргэдийн аж ахуй эрхлэх эрх
- Төрөөс эд мөнгөний туслалцаа авах, нийгмийн хамгаалал хүртэх эрх
- Сурч боловсрох эрх
- Ажил мэргэжлээ сонгох эрх
- Эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрх
- Шинжлэх ухаан, соёлын эрх
- Тусгай хэрэгцээ, онцлог эрх ашиг бүхий бүлгийн эрх

Иргэний болон улс төрийн эрх

- Төрийг удирдах хэрэгт оролцох, төрийн байгууллагад сонгох, сонгогдох эрх
- Төрийн жинхэнэ (захиргааны болон тусгай) алба хаших эрх
- Нутгийн удирдлагад иргэдийн оролцоо, өөрөө удирдах эрх
- Иргэд чөлөөтэй, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх, нам, олон нийтийн байгууллага байгуулах эрх
- Мэдээллийн эрх чөлөө, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх
- Өргөдөл, гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх эрх
- Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш эрх

Хүний хувийн эрх, эрх чөлөө

- Амьд явах, уучлал хүсэх эрх
- Халдашгүй чөлөөтэй байх эрх
- Шүүхэд гомдол гаргах эрх
- Хүний хувийн ба гэр бүл, захидал харилцааны нууц, эд хөрөнгө халдашгүй байх эрх
- Өөрийгөө өмгөөлөх, эрх зүйн туслалцаа авах эрх
- Бусдын хууль бусаар учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх эрх
- Чөлөөтэй зорчих, оршин суух газраа сонгох, гадаадад явах, оршин суух, эх орондоо буцаж ирэх эрх
- Үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх
- Мэдээлэл хайх, хүлээн авах эрх
- Шашин шүтэх, эс шүтэх эрх чөлөө

Хүний эрхийн суурь зарчмууд

- **Хүний эрхийг хүндэтгэх, хангах, хамгаалахад баримтлах зарчим:**
 - Тэгш байх (тэгш боломж олгох)
 - Ялгаварлан гадуурхахгүй байх
 - Түгээмэл, салшгүй байх
 - Хүн үнэ цэнэ, нэр төртэй байх
 - Хуваагдашгүй байх
 - Харилцан хамааралтай байх
 - Хариуцлага тооцох (төртэй, хувь хүнтэй, бусад оролцогчидтой)

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

- НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 217/A/III/ тогтоолоор 1948 оны 12 сарын 10-ны өдөр баталсан, 30 зүйлтэй
- Гол зарчим:
 - 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
- Нийтлэг эрх:
 - Хувь хүн нэр төр, үнэ цэнэтэй, эрэгтэй эмэгтэйчүүд тэгш эрхтэй
 - Бүхий л эрх чөлөөг ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх эрхтэй
 - Хүн бүр хуулийн өмнө адил тэгш бөгөөд ямар ч алагчилалгүйгээр хуулиар адилхан хамгаалуулах эрхтэй
 - Хүн бүр өөрийн үзэл бодолтой байх, түүнийгээ чөлөөтэй илэрхийлэх эрхтэй
 - Хүн бүр улсаа удирдахад шууд буюу чөлөөтэй сонгосон төлөөлөгчдөөрөө уламжлан оролцох эрхтэй

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

- **Төрийн албатай холбоотой агуулга:**
 - Хүн бүр улсдаа төрийн алба хаших тэгш эрхтэй
 - Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй
 - Хүн бүр ямар ч алагчилалгүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй
 - Хүн бүр ажлын цагаа зохистойгоор хязгаарлуулах, цалинтай ээлжийн амралт эдлэх эрхийг оролцуулан амрах, зав чөлөөтэй байх эрхтэй

Төрийн албан хаагчийн үүрэг хариуцлага

- Төрийн жинхэнэ албан хаагч нь Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана (МУ-ын Үндсэн хууль, 46.2)
- Төрийн жинхэнэ албан хаагч нь албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглоно (ТА-ны тухай хууль, 39.1.4)
- Төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй (ТА-ны тухай хууль, 37.1.12)

Төрийн албан хаагчийн үүрэг хариуцлага

- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах асуудлыг төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд заавал тусгана (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 11.4)
- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байна (Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, 3.1.3)
- Төрийн албанд томилох, дэвшүүлэх, бууруулах, шилжүүлэх, халахад гарч байгаа хүний эрхийн зөрчлийг арилгаж, уг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авна (Хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөр, 2.2.2.4)

Олон улсын төлөв байдал

Ipsos Knowledge Centre (2018) “Human Rights in 2018”

- 28 орны 16-64 насны 23249 хүнийг хамарсан хагас бүтэцлэгдсэн ярилцлагын судалгаа
- Судалгаанд оролцсон 10 хүн тутмын 4 нь хүний эрхийн талаар бага ойлголттой болон огт ойлголтгүй
- Үзэл бодлоо илэрхийлэх (32%), амьдрах (31%), халдашгүй чөлөөтэй байх эрх (27%)-ийг чухалчилсан
- 43% нь хүний суурь эрхийг эх орондоо эдэлж чаддаг
- Хүүхдийн эрх (56%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх (48%), өндөр настны эрх (44%), эмэгтэйчүүдийн эрх (38%)-ийг юуны өмнө хамгаалах шаардлагатай
- 53% нь хүний эрхийг хамгаалах хууль тогтоомж нь тэдний амьдралд эерэг өөрчлөлт оруулсан гэсэн бол 7 хувь нь сөрөг нөлөө үзүүлсэн гэсэн

МУ-ын хүний эрх, эрх чөлөөний байдал

13 дахь илтгэл (2014)	Хөдөлмөрлөх эрх: барилга, цэргийн анги, хорих анги, жендэр, бэлгийн дарамт
	Гэр бүлийн хүчирхийлэл ба хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн эрх
	Эрүү шүүлтээс ангид байх эрх
14 дэх илтгэл	Эрүү шүүлтээс ангид байх эрх
	Хүний эрхийг хамгаалагчийн эрх
	Хүний эрхийн боловсрол
15 дахь илтгэл	Эрүү шүүлтээс ангид байх эрх
	Хууль зүйн туслалцаа авах эрх
	Ахмад настны эрх
	Хөдөлмөрлөх эрх
16 дахь илтгэл	Хүүхдийн эрх
	Хөдөлмөрлөх эрх
	Эрүү шүүлтээс ангид байх эрх
17 дахь илтгэл	Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх
	Хохирол нөхөн төлүүлэх эрх
	Хөдөлмөрлөх эрх
18 дахь илтгэл	Хүний эрхийн боловсрол
	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн эрх
	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт
	Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх
	Хөдөлмөрлөх эрх

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх

- Бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хөгжлийн бэрхшээлтэй гэнэ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 4-6)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хэрэглэхэд хялбар байхуйц түгээмэл загвар, тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий орчин нөхцөл, үйлчилгээний хүртээмжийг бүрдүүлээгүй байх, бүрдүүлэхээс татгалзах, нийгмийн үйлчилгээг бусдын адил тэгш хүртэх боломжийг хязгаарлах төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээдийн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ялгаварлан гадуурхалт гэнэ.
- 2018 онд МУ-д 106691 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн (хүн амын 3.3 хувь) байгаагийн 43.1 хувь нь эмэгтэйчүүд
- Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний 34 хувь нь төрөлхийн, 66 хувь нь олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн 19.7 хувь нь ажил эрхэлдэг

Хүний эрх ба хөгжлийн үзүүлэлт

- Хөгжил нь хүний эрхэд үндэслэж, түүнийг хангах, хамгаалах, дэлгэрүүлэх суурь нөхцөл
- Тогтвортой хөгжил
 - Хойч үеийнхээ хэрэгцээг хангах боломжийг баталгаажуулах
 - “5P” загвар
 - Био ёс зүй /дэлхийн хэмжээнд 1 хүний биологийн бүтээмжит талбай 1.8 га/
- Хүний хөгжил
 - Эрүүл саруул, урт удаан наслах, эрдэм мэдлэг эзэмших, амьжиргааны зохистой нөхцөлд аж төрөх (2000 онд 0.667: 2018 онд 0.741)
 - Хүйсийн хувьд тэгш байдлыг илэрхийлэх жендэрийн хөгжил (2015 онд 1.045: 2017 онд 1.043)



Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд

- 2015 онд НҮБ-аас ТХ-ийн 17 зорилго, 169 зорилт, 244 шалгуур үзүүлэлт баталсан:



90 хувь нь хүний
эрхийн асуудалд
хамаатай

Монгол Улсын

Хүний хөгжлийн индекс 2018



Empowered lives.
Resilient nations.

Хүний хөгжил гэдэг нь ХҮНИЙ ЭРХ ЧӨЛӨӨНИЙ ТУХАЙ АСУУДАЛ ЮМ. ҮҮНД ЭРҮҮЛ САРУУЛ АМЬДРАХ, СУУРЬ ХЭРЭГЦЭЭНҮҮД ХАНГАГДАХ ЭРХ ХАМААРНА.

МОНГОЛ УЛС ЭНЭ ЖИЛ
ӨМНӨХ ОНЫ АДИЛ
0.741 ОНООТОЙГООР
92 ДУГААР БАЙРТ
ЖАГСАЖ, ХҮНИЙ
ХӨГЖЛИЙН ӨНДӨР
ҮЗҮҮЛЭЛТТЭЙ
ОРНУУДЫН ЭГНЭЭНД
БАГТЖЭЭ.



ХАРИН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫГ
ХАРГАЛЗУУЛАН ТООЦОХОД
МОНГОЛ УЛСЫН ОНОО
0.741-ЭЭС 0.639 БОЛОН
БУУРЧ БАЙГАА НЬ МОНГОЛ ХҮНИЙ
ХӨГЖИЛД ТЭГШ БУС БАЙДАЛ
ШУУД НӨЛӨӨЛЖ БАЙНА ГЭСЭН ҮГ.

Монгол Улсад хүн амын хамгийн их орлоготой 20%



хамгийн бага орлоготой 20%-иас даруй 5 дахин их орлого олдог ажээ.



МУ-ын хүний хөгжлийн илтгэл

МОНГОЛ УЛСЫН ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛҮҮД 1997-2016

1997 Хүний Хөгжил

2000 Төрийг шинээр зүглүүлэхүй

2003 Хот хөдөөгийн ялгаатай байдал

2007 Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал

2011 Эмзэг байдлаас тогтвортой хөгжил рүү: Байгаль орчин, хүний хөгжил

2016 Ирээдүйн сайн сайхны төлөө: Монгол Улсын хөгжилд залуучуудын оролцоо

Эх сурвалж: <https://www.undp.org/content/dam/mongolia/>

Хүний эрхийн зөрчил

- Үндэсний хууль тогтоомж, олон улсын болон бүс нутгийн гэрээ, конвенцоор баталгаажуулсан хүний эрхийг төр өөрийнхөө ямар нэг үйлдлээр зөрчсөн, эсхүл төрийн үүрэг биелэгдээгүй байх нөхцөл
- Төр хүний эрхийн хамгаалалтыг сулруулах, түүнээс татгалзах
- Байгууллага дахь зөрчил нь нэг ажилтан буюу бүлгийн зорилготой холбоотой зан үйл нөгөө нэг ажилтан, бүлгийн зорилгод хүрэхийг зорьж буй зан үйлд саад болсны улмаас үүсдэг
- Ажлын байрны дарамт нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил
 - **Workplace Harassment**
 - **Violence and Harassment in the World of Work**

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг бууруулах конвенц (ОУХБ, 2019)

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 108 дахь удаагийн хуралдаанаас харилцан хүндэтгэлд суурилсан, хүнлэг ёсыг дээдэлсэн ажиллах орчны соёлыг чухалчилан, хүн бүр ямар нэг дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд ажиллах эрхтэйг бататган конвенц батлан гаргасан.
- Уг конвенц нь хувийн, төрийн, олон нийтийн бүх байгууллага, албан болон албан бус салбар, хот болон хөдөөд ялгаагүй үйлчилнэ.
- **Хүчирхийлэл, дарамт** гэдэг нь ажиллах орчинд илрэх бие махбодийн, сэтгэлзүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, сөрөг үр дагаварт хүргэх, нэг тохиолдох эсвэл давтагдахаас үл хамааран хүлээн зөвшөөрч болохгүй, зохисгүй зан үйл, үйлдлийг хэлнэ.

Ажлын байранд дарамт үүсэж болох орон зай

- Ажлын байр нь зөвхөн хөдөлмөрийн талбар биш, энэ нь мэргэжлийн болон нийгмийн харилцааны уулзвар
- Ажлын байр нь ажил үүргийн дагуу байх буюу ажил олгогчийн шууд буюу шууд бус хяналтад байх бүх байр

Ажлын байран дахь дарамтын илрэх хэлбэр

- Ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй мэдлэг, чадвар шаардсан ажил хийлгэх
- Ажлын бус цагийг зөвшилцөлгүй ашиглах
- Ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх
- Тэгш үл хамруулах, ялгаварлан гадуурхах (урамшуулал, олон нийтийг хамарсан арга хэмжээ г.м.), ганцаардуулах, бүлгэрхэх
- Гомдлыг түүнд холбогдож байгаа албан тушаалтанд өөрт нь шилжүүлэх
- Үндэслэлгүйгээр давуу байдлыг амлах
- Тухайн ажлыг хийхэд шаардлагатай мэдээлэл өгөхгүй байх
- Хэл амаар доромжлох, нүд үзүүрлэх, удаа дараа дайрсан гомдоосон үг хэлэх, хов жив ярих
- Эрхэлсэн албан тушаал, боловсрол, нийгмийн гарал байдал, биеийн гадаад байдал, эрүүл мэндээр ялгаварлан харьцах
- Ажлын байранд бэлгийн дарамт үзүүлэх

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт

- Бэлгийн дарамт гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүй (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 4.1.7)
- Эрүүл, аюулгүй, ялгаварлан гадуурхалгүй хөдөлмөр эрхлэх үндсэн эрхийн ноцтой зөрчил
- Жендэрийн хувьд ялгаварлан гадуурхах хэлбэр
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн хэлбэр
- Хувь хүний нэр төр, үнэ цэнэ, эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг

Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой хууль, эрх зүйн гол сурвалж

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаг 1, 2, 4, 7, 12 дугаар зүйл
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт 8.2: Хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгаж болохгүй
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- Нийгмийн хөгжлийн тухай Копенгагений тунхаглал, үйл ажиллагааны хөтөлбөр, 1995
- Хөдөлмөрлөх эрх, түүний тулгуур зарчмын тухай ОУХБ-ын тунхаглал, 1998
- МУ-ын Үндсэн хууль
- Хөдөлмөрийн тухай МУ-ын хууль
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай МУ-ын хууль
- Төрийн албаны тухай МУ-ын хууль

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт

- Тодорхойлогч шинж:
 - Хохирогч талын хувьд хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байх
 - Тухайн хүнд хүлээж авшгүй нөхцөл, харьцаа, ажиллах таагүй орчин бүрдүүлэх
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төрөл: биемахбод, үг хэл, үг хэлээр бус
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын хэлбэр:
 - Биед нь зөвшөөрөлгүй хүрэх, шүргэх
 - Зохисгүй сэдвээр ярих, бичих
 - Зохисгүй зураг, бичлэг, эд зүйлс үзүүлэх
 - Тааламжгүй инээмсэглэх, харах, шүтэлдэх, исгэрэх, үйлдэл үзүүлэх
 - Хувийн харилцааг сонирхох, ярих, хэлэлцэх
 - Цахим хэлбэрээр дарамтлах (имэйл, мессеж, утасны дуудлага)
 - Мөрдөж мөшгих
 - Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэх

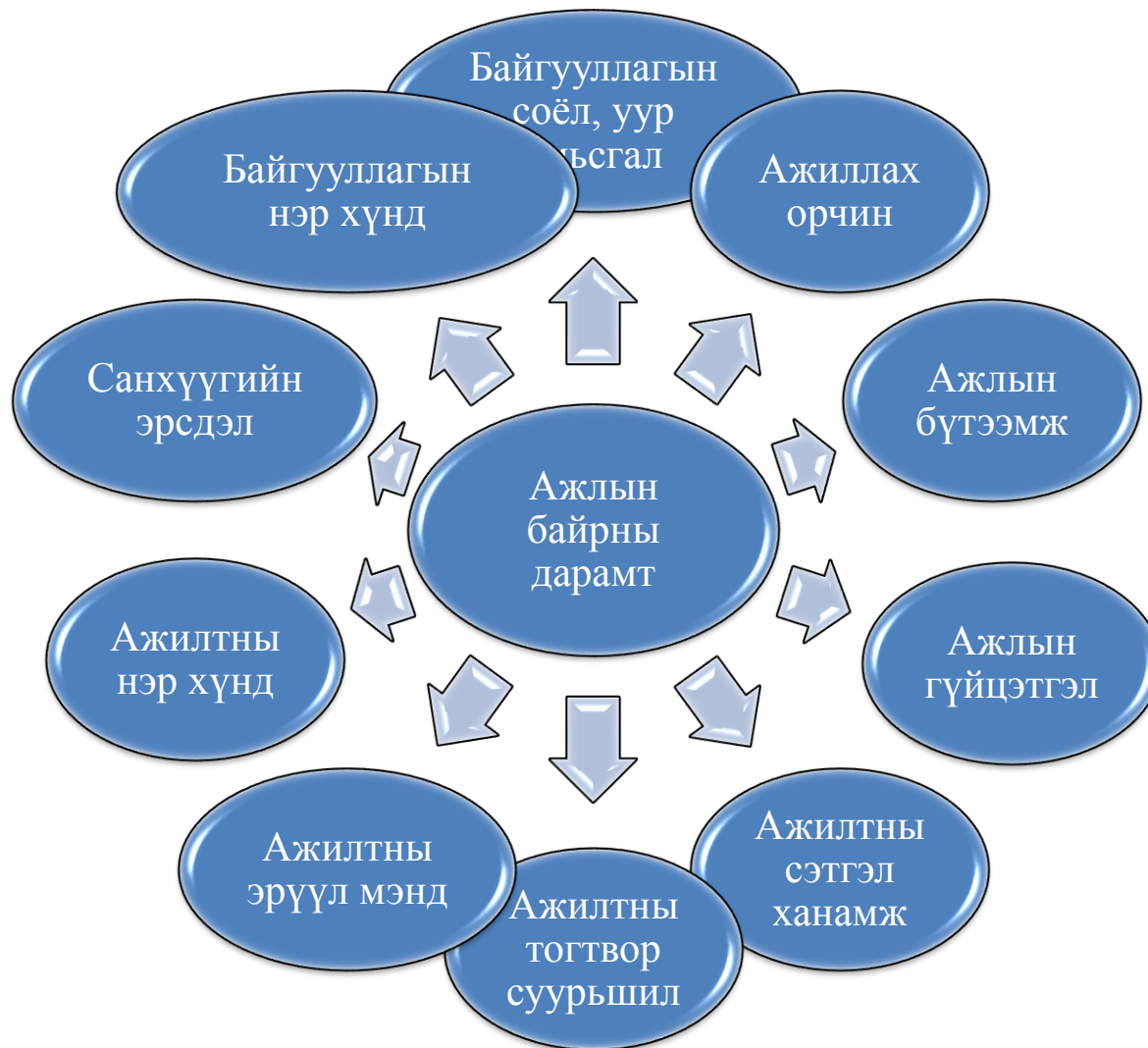
Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт

- Дэлхийн 130 гаруй оронд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг бие даасан хууль, эсхүл холбогдох хуулийн заалттай
- Шинэ Зеландын ХЭК (1995-2000):
 - Бэлгийн дарамтад өртсөн 284 тохиолдлыг судлахад 10 тохиолдол тутмын 9 нь ажил дээр болсон
 - Нийт тохиолдлын 72 хувьд хохироогч нь хохирогчоос албан тушаал дээгүүр байсан
- Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн цахим судалгаа (2016):
 - Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогчдын 97.5% эмэгтэй, 2.5% эрэгтэй
 - Дарамт үйлдэгчдийн 97.5% эрэгтэй, 87.4% дээд боловсролтой, 69.2% удирдах албан тушаалтай

Жишээ: БНСУ

- БНСУ-ын ХЭҮК-ийн мэдээнд нийт ажиллагчдын 70 хувь ямар нэг дарамтад өртсөн, тэдний 12 хувь нь өдөр бүр дарамтад өртдөг, гэвч дарамтын 60 хувьд ямар нэг арга хэмжээ аваагүй
- Ажлын байрны дарамтын суурь шалтгаан нь ажлын байрны төлөөх өрсөлдөөн, захирах захирагдах хатуу ёс жаяг, эдийн засагт нь гэр бүлийн компаниуд давамгайл
- Ажиллах цагийн дээд хэмжээг 68 цагаас 52 болгон буулгаж, зарим компани ажлын цаг дуусмагц компьютер автоматаар унтрах тохиргоо хийсэн нь гэр бүл, хувь хүний хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулж байгаа
- 2019 оны 7-р сараас Ажлын байрны дарамтын эсрэг хууль хэрэгжиж эхэлсэн
- ЗГ-аас ямар зан үйлийг дарамт гэж үзэх тухай гарын авлага гаргасан
- Уг хуулийн дагуу шударга бусаар ажилтнаа халсан ажил олгогч 3 хүртэл жил хоригдох эсвэл 30 сая вон (25400 USD)-ы торгууль төлнө

Ажлын байрны дарамтын нөлөө



Ажлын байрны дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга

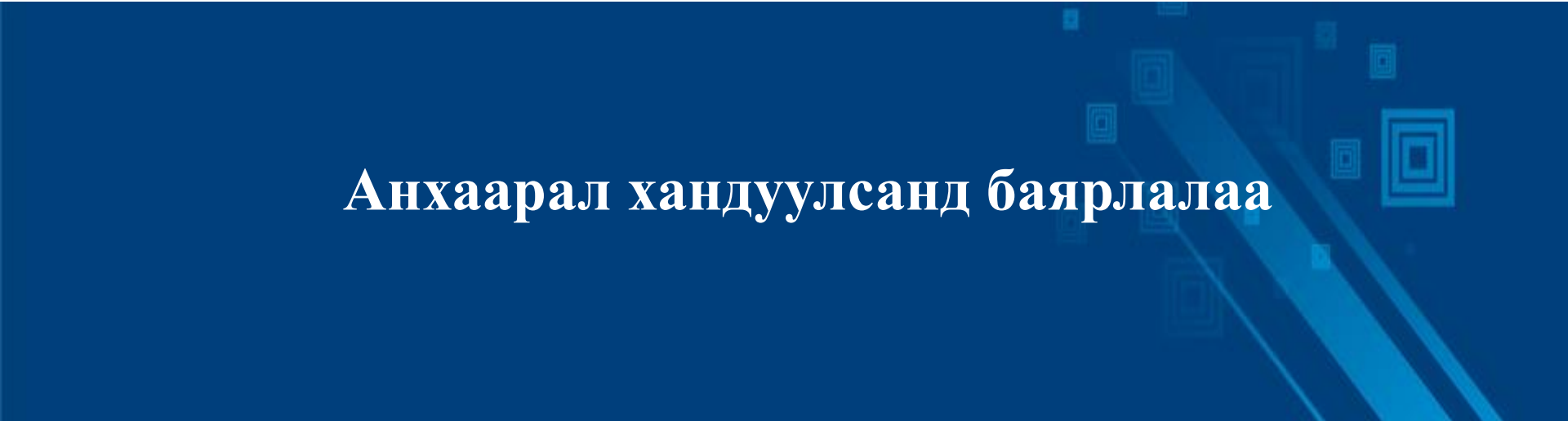
- Төрийн байгууллагад ажлын байрны дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх арга хэмжээний төлөвлөлт, хэрэгжилт, үр дүнгийн байдалд дүн шинжилгээ хийх
- Байгууллагын дотоод бодлого, дүрэм, журамтай байх
- Ажлын байрны соёл, дэг журам тэдгээрийг хэрэгжүүлэх санаачлага
- Ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах (камер, гэрэлтүүлэг, өрөөний зохион байгуулалт г.м.)
- Ажлын цаг, илүү цаг, ажлын ачаалал нь уялдаатай, төлөвлөгөөтэй байх
- Ажилд авах, урамшуулал олгох, тушаал дэвших үед нэр дэвшигчийг хэд хэдэн хүний бүрэлдэхүүнтэй хороогоор оруулах (хүйс, албан тушаал тэнцвэртэй байх)

Ажлын байрны дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга

- Дарамтлах хандлагатай харьцаа, зан авирыг эрт үед нь тодорхойлж хариу арга хэмжээ авах, зөрчилтэй эвлэрэхгүй байх
- Дарамтлалын цар хүрээ, агуулгыг тодорхойлох шинжилгээ судалгаа хийж, үр дүнг ашиглах
- Сургалт, сурталчилгаа, зөвлөгөө, мэдээлэл харилцааг өргөжүүлэх
- Гомдол гаргах, мэдээлэх оновчтой суваг бий болгох, гомдол шийдвэрлэх тусгай журам боловсруулах
- Хөдөлмөрийн гэрээнд хүний эрхтэй холбоотой мэдэгдэх хуудас (declaration) хавсаргах
- Ажил олгогч, ажилтнаас гадна гуравдагч этгээд буюу үйлчлүүлэгч, хамтран ажиллагч нарт хандсан механизмтай байх

Заавал унших эх сурвалж

- Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс (2017). Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл. УБ., х.111-113
- Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс (2019). Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл. УБ., х.107-137
- ХЭҮК, Хүний эрхэд суурилсан хандлага (гарын авлага), х.81-86
- ОУХБ (2004). Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагаа Ази, Номхон далайн орнуудад. УБ., х.76-94
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 10, 11 дэх зүйл
- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, www.legalinfo.mn

A horizontal blue banner with a white serif font. The banner features a series of concentric squares and diagonal lines on the right side, creating a sense of depth and movement.

Анхаарал хандуулсанд баярлалаа