



Хүйсийн тэгш эрх төв ТББ

**“ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН
БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН
ТӨЛӨВ БАЙДАЛ, ХАНДЛАГА”
ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА
(2004, 2017 он)**

Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн дэмжлэгтэйгээр хийж гүйцэтгэв.



Улаанбаатар хот
2018 он

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан нь Channel Сангийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр
Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх хөтөлбөрийн хүрээнд энэхүү
судалгааг хийж гүйцэтгэв.

Энэхүү судалгааны тайлан нь санхүүжүүлэгч байгууллагын байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.



Судалгааны үндсэн баг:

Г.Ганбаясгах

Т.Цогзолмаа

Хянан тохиолдуулсан:

Ц.Отгонбаатар

Монгол хэлнээс англи хэл рүү орчуулсан:

Ц.Отгонбаатар

Мэдээлэл цуглуулсан судлаачид:

Г.Ганбилэг, ХТЭТ

Б.Халиунаа, Сайн дурын ажилтан

Н.Очирмаа, Сайн дурын ажилтан

Судалгааны тайланг бүхэлд нь болон хэсэгчлэн ашиглах тохиолдолд эх сурвалжийг заавал дурдана уу.

ХОЛБОО БАРИХ:

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан

Сүхбаатар дүүрэг, Бага Тойруу, 6-р хороо, 48-р байр, 305 тоот

Улаанбаатар – 46А, Ш/Х – 280

Улаанбаатар хот

Утас: +976 7711 9991

Цахим хуудас: www.mongolianwomensfund.mn

Фэйсбүүк хуудас: fb.com/MongolianWomensFund

ӨМНӨХ ҮГ

Ажлын байран дээр үйлдэгддэг бэлгийн дарамт нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн томоохон зөрчил бөгөөд манай улсад зайлшгүй анхаарах, шийдвэрлэвэл зохих асуудлын нэг болоод байгаа билээ.

Ажлын байран дах бэлгийн дарамтыг бууруулах чиглэлээр олон ажлууд хийгдэж ирсэн хэдий ч ажлын байран дах бэлгийн дарамттай (АББД) тэмцэх хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах, хохирогч хамгааллын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхой болгох, үйлчилгээ үзүүлэх бүтцийг бий болгох, энэ чиглэлээр ажилладаг байгууллагуудыг мэргэшүүлэх, чадавхижуулах, олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх ажлуудыг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан, Channel сангийн дэмжлэгтэйгээр 2007 оноос эхлэн АББД-тай тэмцэх ажлыг ялангуяа шийдвэр гаргах түвшин, бодлого боловсруулагч нарт нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулах, төрийн бус байгууллагуудад тэтгэлэг олгох хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна.

Хөтөлбөрийн үр нөлөөг судлах, мөн АББД-ын талаарх олон нийтийн мэдлэг, ойлголтын хүрээнд гарсан өөрчлөлтийг үнэлэх зорилготойгоор 2004 онд Хүйсийн тэгш эрх төвтэй хамтран “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага” анхны суурь судалгааг хийсэн ба уг судалгааны үр дүнг дахин харьцуулан судлахаар 2017 онд “Хүйсийн тэгш эрх төв”-тэй хамтран төгсгөлийн шатны судалгааг хийн, анхны суурь судалгаатай харьцуулан, дүн шинжилгээ хийж гүйцэтгэлээ.

Харьцуулсан судалгааны үр дүнд үндэслэн, ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэхэд үүсэх эрсдэлт хүчин зүйлсийг тооцоолж урьдчилсан сэргийлэх, олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд өгөөжтэй арга хэрэгслийг ашиглах, хохирогчид үйлчилгээ үзүүлэх механизм, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоход оролцогч талуудыг мэдээллээр хангах зэрэг ач холбогдолтой юм.

Энэхүү судалгааг хийхэд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн Channel Сан, гүйцэтгэгч байгууллага “Хүйсийн тэгш эрх төв” ТББ болон судалгааны багт чин сэтгэлийн талархалаа илэрхийлж байна.

Бид харьцуулсан судалгааны үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмж нь энэ чиглэлээр ажиллаж буй хувь хүмүүс, судлаач мэргэжилтэн, оюутан, сурагчид, олон нийтийн мэдлэг, ойлголтод хувь нэмрээ оруулна гэдэгт найдаж байна.

ГАРЧИГ

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

Судалгааны үндэслэл

Үр дүнгийн хураангуй

БҮЛЭГ 1. Судалгааны арга зүй, зохион байгуулалт

1.1. Судалгааны зорилго, зорилтууд

1.2. Судалгааны түүвэрлэлт

1.3. Судалгааны асуулга

1.4. Судлаач, мэдээлэл цуглуулагч нарт зориулсан сургалт

1.5. Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

1.6. Судалгааны давуу болон сул талууд

БҮЛЭГ 2. Ерөнхий мэдээлэл

БҮЛЭГ 3. Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт

БҮЛЭГ 4. Ажлын байран дах бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогчийн талаарх тодруулга

БҮЛЭГ 5. Дүгнэлт, зөвлөмж

ХАВСРАЛТ

-ХЭҮК-хандаж гомдол гаргасан АББД-ын талаарх мэдээлэл /2015-2017 он/

-Асуулга

-Ганцаарчилсан ярилцлага

НОМ ЗҮЙ



ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Зураг 1 Судалгаанд хамрагдсан байгууллага, хувиар
- Зураг 2 Судалгаанд хамрагдагчдын боловсролын түвшин, хувиар
- Зураг 3 Ажил эрхлэлт
- Зураг 4 АББД-ын талаар сонссон эсэх, хувиар
- Зураг 5 АББД-ын талаарх хуулийг мэддэг эсэх, хувиар
- Зураг 6 Ажил дээр бэлгийн дарамт, шахалт үзүүлэгчид хэн байдаг, хувиар
- Зураг 7 Бэлгийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэрэг ихэвчлэн хаана үйлдэгддэг эсэх, хувиар
- Зураг 8 АББД голчлон хаана үйлдэгддэг эсэх, хувиар
- Зураг 9 АББД-д өртөх магадлалтай хүн
- Зураг 10 Та АББД-т өртөж байсан эсэх, хувиар
- Зураг 11 АББД-д өртөж хохирогч болсон эмэгтэйчүүдийн хувь, салбараар, 2017 он
- Зураг 12 АББД-д өртөж байсан хохирогчийг мэднэ, хувиар
- Зураг 13 АББД-д өртсөн хэн нэгнийг мэднэ, салбараар
- Зураг 14 Тэр хэн байсан, хувиар
- Зураг 15 МУ-д энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт, хувиар
- Зураг 16 Хүчирхийлэл үйлдэгчдэд оногдуулж буй шийтгэл, хувиар
- Зураг 17 Хүчирхийлэл үйлдэгчдэд оногдуулж буй шийтгэлийн төрөл, хувиар

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АББД	Ажлын байран дах бэлгийн дарамт
ААН	Аж ахуйн нэгж
АШУУИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
ЕБДС	Ерөнхий боловсролын дунд сургууль
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЗДТГ	Засаг даргын тамгын газар
МУБИС	Монгол Улсын боловсролын их сургууль
МОНЭС	Монголын эмэгтэйчүүдийн сан
ТББ	Төрийн бус байгууллага
УИХ	Улсын их хурал
ХЗДХЯ	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам
ХЭҮК	Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ЧД	Чингэлтэй дүүрэг
ШУТИС	Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль
ЭМТ	Эрүүл мэндийн төв
ЭХ	Эрүүгийн хууль

СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улсад ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг таньж мэдэн, түүний эсрэг тэмцэж эхэлснээс хойш 20 орчим жил болжээ. Хэдийгээр энэ талаар олон үйл ажиллагаанууд зохион байгуулагдаж байгаа хэдий ч ажлын байран дах бэлгийн дарамт (АББД)–ын талаарх нэгдсэн ойлголт одоог хүртэл нийгэмд төдийлөн танил бус, хүмүүсийн ойлголт, мэдлэг хангалтгүй, хэргийн шийдвэрлэлт байхгүй байсаар байна. Ажлын байран дах бэлгийн дарамтын асуудал нь нийгмийн бүхий л салбарт гардаг, хэдийгээр хувь хүний асуудал мэт харагддаг боловч чухамдаа улс төр, эдийн засаг, соёл, боловсрол, хууль, хүний эрхтэй салшгүй холбоотой нарийн эмзэг асуудал билээ. Гэвч дарамтын хар сүүдэр, гашуун зовлон нь хувь хүнд хүндээр тусч, ажил, алдар, нэр хүнд, байр суурь, хувийн амьдралыг сүйрүүлэхэд ч хүргэдэг.

ХТЭТ нь 2004 онд анх удаа *“Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн харилцааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага”* судалгааг олон нийтийн дунд явуулсан. Тухайн үед олон нийтийн ажлын байран дах бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт, мэдлэг, хандлага хангалтгүй байсан ч иргэд болж буй асуудлын талаар тодорхой хэмжээний мэдээлэлтэй байсан. Түүнчлэн энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэргийг хүний эрхийн зөрчил гэдгийг ойлгохгүй, далд, нуугдмал, хохирогчид нь ил гаргахаас айдаг байснаас хаана, хэнд хандаж, хэрхэн шийдвэрлүүлэхээ ч мэддэггүй, эрх зүйн зохицуулалт ч байгаагүй. 2004 онд анхны ажлын байран дах бэлгийн дарамтын нөхцөл байдлын судалгааны үр дүнгээс дурдахад 5 хүн тутмын нэг нь АББД-т өртдөг, 3 хүн тутмын нэг нь АББД өртсөн хэн нэгнийг мэддэг гэж хариулж байсан байна. Гэтэл 13 жилийн дараа хийсэн судалгаагаар энэ тоо өөрчлөгдсөнгүй.

АББД-ыг хүний эрхийн ноцтой зөрчил, гэмт хэрэг болохыг дэлхийн 130 гаруй улс орон хүлээн зөвшөөрч бие даасан хууль болон эрх зүйн орчинг сайжруулах хүрээнд судлан шинжилж, өөрчлөн сайжруулж, ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх талбарт хориглож байна¹. Бид ч энэ гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх ялангуяа эрх зүйн орчинг сайжруулах ажлыг зайлшгүй зохион байгуулах хэрэгцээ шаардлага бий болохын зэрэгцээ олон улсын жишиг хандлагыг судлан оновчтой тогтолцоог бий болгох шаардлагатай юм.

Монгол Улсад анх удаа ажлын байран дах бэлгийн дарамт гэдэг нэр томъёоллыг 2011 онд “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-р хуульчлан өгснөөр эрх зүйн орчинд эерэг өөрчлөлтийг гаргасан. Гэвч хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, төрийн болон хувийн салбарын ажил олгогчид хуулийг хэрэгжүүлэх хүсэл сонирхолгүй зэргээс хүний эрхийн ноцтой зөрчлийг гаргасаар, үйлдэгдсээр л байна. Хүчирхийлэл үйлдэгчид хариуцлага хүлээхгүй, хуулийн гадна үлдсээр л байна.

Шийдвэр гаргах, бодлого боловсруулагч нарын зүгээс эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд 2015 онд шинэчилсэн Эрүүгийн хуульд *“анх удаа ажлын байран дах бэлгийн*

¹ МОНЭС, Чаннел сан, АББД-тай тэмцэх ТББ-ын сүлжээ, “АББД-ын эсрэг авах арга хэмжээний талаарх олон нийтийн хандлага”, тандалтын судалгаа, 2016 он, УБ хот

дарамтыг гэмт хэрэг² гэж хуульчилж өгсөн чухал алхам гарсан. Гэвч энэ өөрчлөлт, шинэчлэлээс ухарсан алхмыг 2015 оны “шинэчилсэн Эрүүгийн хууль”-ийг дахин шинэчлэх нэрийн дор Эрүүгийн хуулийн 12.4 дүгээр зүйл буюу “Бэлгийн дарамт учруулах” гэсэн заалтыг 2017 онд хүчингүйд тооцсон. Эндээс үзэхэд эрх зүйн орчин хангалтгүй, тодорхойгүй байгаагаас үүдэн хохирогч хамгааллын асуудал орхигдсон хэвээр л байна.

Могом Залуурал Болболм
 зарчигчид хохирогчид гадна м:

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Могом Залуурал Болболм
 2017 он 8-р сарын 27-н өдөр
 болболм

Яаралтай тусламжийн төвийн 103 дарга Ц.П нь тус ажилтнаа өнгөрсөн сард ажлаас нь халжээ. Тэрбээр ажлаас халсан үндэслэлээ “НЯТТ 103 төвд халдварт өвчин судлалын эмчийн орон тоо байх шаардлагагүй” гэж тайлбарласан байна.

Хэрэг явдлыг эргэн сөхвөл: ЯТТ-ийн халдвар судлалын эмчээр ажиллаж байсан О гэгч эмэгтэй өнгөрөгч дөрөвдүгээр сард байгууллагынх нь дарга Ц.П уушийн газар дуудаж ажилд авсных нь хариуд өөртэй нь бэлгийн харилцаанд орохыг тулгасан талаар нийтэд мэдээлж байсан. Эмэгтэйд архи шахан уулгаж, хөх, өгзгийг нь барьж, хөдөө хамт явахыг тулгахад нь хүнд цочролд орсон эмэгтэй нөхөртөө мэдэгдэж хэрэг явдал нийтэд ил болсон.

Энэ мэт эмэгтэй ажилчдаа уушийн газарт ажлын цагаар дуудаж ажилд авсныхаа хариуг төлөхийг шаардаг даргад салбараас нь төдийгүй цагдаагийн байгууллагаас ч хариуцлага тооцоогүй өнгөрчээ.

<http://www.bolod.mn/modules.php?name=News&nID=170341>

АББД-д өртсөн хохирогч бусад төрлийн гэмт хэргийн хохирогчоос ихээхэн ялгаатай. АББД-тай холбоотой гомдол, өргөдлийг гаргасан хохирогч давхар дарамтад орж, өөрөө эргэж буруутгагдах нь хэвийн үзэгдэл болжээ. АББД-аас татгалзсаныхаа төлөө дарамт шахалт, заналхийлэлд өртөхөөс гадна эрүүл мэндтэй холбоотой асуудал үүсэх тухайлбал жирэмсэн болох, амиа хорлох, бусдын амийг хөнөөх сэдэл төрөх, бэлгийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэргийн хохирогч гэж цоллуулах, гэрлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болох гэх мэт ноцтой үр дагаврууд гарч байна. Иймээс АББД-тай тэмцэх хууль, эрх зүй орчин бүрдүүлэх, сайжруулах зайлшгүй шаардлага байгааг сүүлийн

² 2015 оны шинэчилсэн Эрүүгийн хуулийн 12-р зүйлийн (Бэлгийн дарамт учруулах) 12.4.1.-т хохирогчид ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны бусад байдлаар хохирол учруулах үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэж бэлгийн харьцаанд орох сэдлээ үг хэлээр, биеэр өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл бэлгийн харьцаанд орохыг шаардсан бол нэг сараас гурван сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараар гурван сар хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ. Мөн хуулийн 12.4.2.-т энэ гэмт хэргийг хүүхдийн эсрэг үйлдсэн, эсхүл энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан аргаар хохирогчид дарамт учруулж бэлгийн харьцаанд орсон бол нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ гэж тодорхой зохицуулалтыг хуульчилж өгсөн боловч 2017 оны 05-р сарын 11-ний өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон.

гурван жилийн хугацаанд ХЭҮК-т гаргасан таван гомдол, түүнчлэн олон нийтийн анхаарлыг татсан хэд хэдэн ноцтой, бодит тохиолдлоос харж болно. Харамсалтай нь АББД-ыг шийдвэрлэх хууль эрх зүйн орчин хангалтгүй, хохирогч асуудлыг нээн гаргасныхаа төлөө хохироод үлдэж байгаа нь дараах хоёр жишээнээс харагдаж байна.

Мөн “Ийгл Ньюс” телевизийн “Эрэн сурвалжлагч” нэвтрүүлгийн ээлжит дугаарт 29 дүгээр сургуулийн сурагчдад тулгамдаад буй асуудлыг хөндсөн нэвтрүүлгийн үеэр тус сургуулийн захирал Б.Батсайхан «Тэд чинь /29-дүгээр сургуулийн сурагчид/ бэлэг их өгөхийг бэлгийн дарамт гэж ойлгоод байгаа юм.³ гэж хариулсан байдаг. Түүнийг Нийслэлийн Засаг даргын захирамжаар ажлын хэсгийн тайланд үндэслэн албан тушаалаас нь чөлөөлсөн боловч 2 шатны шүүхийн шийдвэрээр дахин хуучин албан тушаалдаа томилогдон ажиллаж байна⁴. Энэ тохиолдлыг харахад хохирогчид асуудлыг шийдвэрлүүлэх бодит тогтолцоо, механизм үгүйлэгдэж байгаа нь харагдана. Хохирогч асуудлыг нээж гаргаснаараа шийдэлд хүрэх бус, харин өөрийгөө улам эрсдэлтэй, хүнд нөхцөл байдалд оруулж байгааг бид өмнөх бодит жишээнүүдээс харж байна.

Анхны судалгаанаас хойш 13 жилийн дараа хийж буй АББД-ын судалгааны явцад энэ гэмт хэрэгтэй тэмцэх, олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах, хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр гарсан эерэг, сөрөг үр дүнг 2004 оны судалгаатай харьцуулан судаллаа.

³ <http://chuhai.mn/r/20694>

⁴ 2017 оны 04 сард ажлаасаа чөлөөлөгдөн, шүүхэд гомдол гаргаж, 2017 оны 10 сард хуучин албан тушаалдаа буцаан томилогдсон.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар 2004, 2017 онд хийгдсэн судалгаануудыг харьцуулан үзэж дараах үр дүнд хүрлээ.

1. Олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийн талаар;

- ◆ АББД гэсэн нэр томъёо болон энэ талаарх ойлголтыг нийгэмд хүлээн зөвшөөрч, хэрэглэдэг болсон байна.
- ◆ АББД-ын талаарх олон нийтийн ойлголт 46.3% байснаас 90% хүртэл нэмэгдсэн байна. Гэвч энэ асуудлын талаар зөвхөн анхан шатны мэдээлэлтэй байгаа нь хуулийн зохицуулалтын талаар 4% нь мэдэж байгаагаас харагдаж байна.
- ◆ Хэдийгээр олон нийтийн ойлголт нэмэгдсэн гэж эерэг талаас дүгнэж болох хэдий ч асуудал хэрхэн түгээмэл, далд үйлдэгдэж байгааг харуулж байна.
- ◆ Судалгаанд оролцогчдын 64% нь хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан АББД-ыг эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчлийн нэг гэдгийг ойлгож, энэ талаар мэдээ, мэдээлэл, сурвалжлага, нэвтрүүлэг үздэг нь ажиглагдлаа.

2. АББД үйлдэгч этгээд, ихэвчлэн хаана үйлдэгддэг талаар;

- ◆ Удирдах албан тушаалтнууд бэлгийн дарамт үзүүлдэг байдал 18.9%-р нэмэгдсэн байна.
- ◆ Мөн хамтран ажиллагсад бэлгийн дарамт үзүүлэх байдал 15.6%-р нэмэгджээ.
- ◆ АББД ажил дээр болон хамт олноороо төвлөрсөн арга хэмжээ зохион байгуулах, аялал зугаалга, амралтын газар үйлдэгдэх нь нэмэгдсэн гэж үзсэн.
- ◆ АББД үйлдэгддэг газрын тоо, төрөл нэмэгдсэн ба 2004 онд 5 газрыг нэрлэж байсан бол 2017 онд тэмдэглэлт баярын өдрүүдийн үеэр, сургууль дээр, үдийн цайны цагаар гэсэн 3 газрыг нэмж нэрлэжээ.
- ◆ АББД ажлын байранд үйлдэгддэг гэсэн хариулт 21.7%-аар, даргын өрөөнд гэсэн хариулт 7.2%-аар нэмэгдсэн байна.

3. АББД-д өртөх эрсдэлтэй бүлэг;

- ◆ Залуу охид, ардаа татлаа, түлхээгүй эмэгтэйчүүд гэж хариулсан хариулт 17%-р нэмэгдэж (74%-91%) өссөн үзүүлэлттэй байлаа.
- ◆ 10 хүн тутмын 9 нь залуу охид, ардаа татлаа түлхээгүй эмэгтэйчүүдийг эрсдэлтэй гэж үзэж байгаагаас дүгнэхэд цаашид дээрх зорилтод бүлгийнхэнд чиглэсэн сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаа зохион байгуулах шаардлага байгааг харуулж байна.
- ◆ Удирдлагын шууд дарамтад орсон охид, бүсгүйчүүд АББД-д өртөх эрсдэлтэй гэсэн хариулт 2 дахин өссөн байна.
- ◆ Биеэ хамгаалах чадваргүй (46.3%) болон архи, мансууруулах бодис хэрэглэсэн (30.1%) хүүхэд, эмэгтэйчүүд өртөх магадлалтай гэсэн хариулт 2017 оны судалгаанд шинээр гарч ирсэн нь нийгэмд үүсээд буй нөхцөл

байдалтай шууд холбоотой гэж үзэж байна. 2017 оны байдлаар хар тамхи хэрэглэх асуудал түгээмэл болоод байгаа билээ.

4. АББД-ын хохирогчийн асуудал;

- ◆ 2004, 2017 оны харьцуулсан судалгаанаас дүгнэхэд 5 эмэгтэй тутмын нэг нь АББД-д өртөж хохирогч болж байсан гэсэн хариулт хэвээр байна.
- ◆ 3 хүн тутмын нэг нь АББД хохирогч болсон хэн нэгнийг мэднэ гэсэн хариултаас үзэхэд 2004, 2017 оны судалгааны үр дүн хэвээр байлаа.
- ◆ Нийгмийн сүлжээ ашиглан ёс бус чат бичих, бэлгийн харьцаанд орох санал тавих зэрэг асуудлууд шинээр бий болсон нь нийгмийн сүлжээний зүй бус хэрэглээтэй холбоотой шинээр бий болж буй нөхцөл юм. Харамсалтай нь цахим орчин дахь гэмт хэрэгтэй тэмцэх эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй, дутмаг байгаа нь ажиглагдаж байлаа.
- ◆ 2004, 2017 оны судалгааны үр дүнгээр төрийн өмчит компанид ажиллагсад илүү ихээр энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэргийн хохирогч болж байгаа нь тогтоогдлоо.
- ◆ Хохирогч дотны найздаа итгэх итгэл багассан байна. Харин таньдаг эмэгтэй, найзын найзын талаар мэднэ гэсэн хариулт өссөн байгаагаас (өссөн дүнг оруулах) харахад хохирогчийн хувь хүний нууцын асуудал эмзэг байгааг илтгэж байна.
- ◆ Өмнөх судалгаанд боловсролын салбарт (ЕБДС-67%, Их, дээд сургууль 59%) хохирогчийг илүүтэй мэдэж байсан бол 2017 онд бизнесийн (47%) болон эрүүл мэндийн салбарт (40%) ажиллагсад илүүтэй мэддэг болсон байна.

5. Хууль, эрх зүйн орчны хүрээнд;

- ◆ Анх удаа 2011 онд, МУ-ын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд АББД-тай тэмцэх заалтыг оруулж, түүнтэй холбоотой гомдлыг ХЭҮК-т гарган, хянан шийдвэрлүүлэх зохицуулалтыг тусгаж өгсөн амжилт гарсан.
- ◆ Хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүрэг бүхий Хүний эрхийн Үндэсний комисс, Жендэрийн үндэсний хороо хоёрын ойлголт нэгдмэл бус байгаагаас үүдэн хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна.
- ◆ 2015 оны шинэчилсэн Эрүүгийн хуулийн 12.4-р зүйлд (Бэлгийн дарамт учруулах) нэр томъёог анх удаа оруулж, АББД-ыг гэмт хэрэг гэж үзсэн боловч 2017 оны 5-р сард дахин нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар энэ зүйл, заалтыг бүтнээр нь хасаж, Зөрчлийн хуульд тусгасан гэх боловч уг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт ороогүй ба АББД-ын талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг дордуулсан асуудал болсон.
- ◆ Судалгаанд оролцогчдын хууль, эрх зүйн мэдлэг муу гэж 62.6%, энэ талаар мэдэхгүй гэж хариулсан.
- ◆ Мэднэ гэж хариулсан бүлгээс “Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хууль”-д

АББД-ын талаар зохицуулсан гэж 4.3% хариулснаас харахад энэ хуулийн сурталчилгаа, хэрэглээ хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна.

- ◆ ЕБДС, төрийн захиргааны байгууллага, бизнесийн байгууллагад ажиллагсдын 43% нь энэ талаар тодорхой хэмжээний мэдлэгтэй байна.
- ◆ Эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллагсдын 80% нь АББД-тай тэмцэх хууль эрх зүйн орчны талаар “мэдэхгүй” гэж хариулсан байна.

6. АББД-ын тархалт, хэргийн шийдвэрлэлтэд өгөх санал, хүсэлт;

- ◆ 2 хүний нэг нь АББД-ын тархалт их, маш их гэж хариулсан нь өмнөх судалгаанд 3 хүний 1 нь их, маш их гэж хариулснаас харахад асуудлын хүрээ нэмэгдэж, түгээмэл, улам газар авсан зөрчил, гэмт хэрэг болж байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.
- ◆ АББД-ын асуудлаар иргэдийн мэдээлэл нэмэгдэж байгаа нь мэдэхгүй гэсэн хариулт 26.3%-аас 8% хүртлээ буурсан үзүүлэлтээс харагдаж байна.
- ◆ АББД-ын хэргийн шийдвэрлэлт оновчтой гэсэн хариулт өмнөх судалгаанаас 8.2%-аар буурч, ердөө 6% нь оновчтой, ойролцоогоор 2 хүний нэг нь (46%) оновчгүй байгааг илэрхийлсэн. Энэ нь АББД-тай холбоотой зөрчил, гэмт хэргийн шийдвэрлэлт муу, оновчгүй байгааг илэрхийлж байна.
- ◆ АББД үйлдэгчдийг хэрхэн шийтгэх талаар цаазаар авах, бүх насаар нь хорих хэрэгтэй гэж үзсэн хариулагчийн тоо 6 дахин буурсан байна.
- ◆ 2017 онд 42.4% нь АББД үйлдэгч этгээдийг удирдах албан тушаалд ажиллуулахыг хориглох гэсэн саналыг шинээр гаргажээ. Түүнчлэн гэмт хэрэгтнийг сургалтад хамруулах саналыг өмнөх судалгаанаас 3 дахин илүү сонгожээ.

1.1. СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТУУД

Зорилго:

- ◆ Судалгааны үр дүнг анхан шатны 2004 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулж, дүгнэлт гаргах, өөрчлөлтийг харуулсан чанарын болон тоон шинжилгээ хийнэ.
- ◆ АББД-тай тэмцэх хууль эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилтийг үнэлэх

Зорилт:

- ◆ Анхан шатны судалгаа болон төгсгөлийн шатны судалгааны үр дүнгийн харьцуулалт дээр гарсан өөрчлөлтөд нөлөөлсөн эерэг болон сөрөг хүчин зүйлсийг тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх
- ◆ Төрийн гол хэрэгжүүлэгч, хяналт тавих байгууллагуудыг хамруулах;
 - Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
 - Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хүн амын хөгжлийн газрын Жендерийн Үндэсний Хорооны Ажлын алба⁵ ганцаарчилсан ярилцлага хийх.

1.2. СУДАЛГААНЫ ТҮҮВЭРЛЭЛТ

2017 оны судалгаанд 17-оос дээш насны 139 охид, эмэгтэйчүүд хамрагдсан бөгөөд байгууллага тус бүрээс судалгаанд хамрагдах хүний тоо, насны ангиллыг тус бүрд жигд тархааж авлаа. Байршлыг албан газрын харьяаллаар авсан бөгөөд, судалгаанд хамрагдагчаа санамсаргүй түүвэрлэлтээр сонгосон. Тус судалгаанд Улаанбаатар хотод байршилтай оёдлын үйлдвэр, Улсын нэгдсэн төв эмнэлэг, Баянгол ЭМТ, Сүхбаатар ЭМТ, Өрхийн эмнэлэг 2, Шатахуун түгээх станцууд, MSC Coca-Cola, Төмөр зам болон 50, 84, Сэтгэмж цогцолбор (46) зэрэг ЕБДС, АШУУИС, МБУИС, ТИС, гадаадын хөрөнгө оруулалттай ресторан, аж ахуйн нэгжүүд, ЧД-ийн ЗДТГ зэрэг байгууллагуудыг хамруулан асуулга авч, мэдээлэл цуглууллаа.

Анхны 2004 оны судалгаанд Төмөр зам, МИАТ, Хун-Хуа, оёдлын үйлдвэр – 3, 1-р ЭНЭШТ, Нэгдсэн 1-р эмнэлэг, MCS Coca-Cola, Эрэл барилга, 1, 50, 84, 27, 46, 76 зэрэг ЕБДС, Нууц товчоо, Засагт хан, Оюу-Эрдэм, ТИС, МУИС, УБИС зэрэг их, дээд сургуулиуд, ҮСГ, Байгаль орчны яам, БСШУЯ, НХХЯ, ХАС, Анод банк зэрэг нийт 300 хүнийг хамруулан асуулга авч мэдээлэл цуглуулж байсан.

⁵ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны бүтцийг албан ёсны цахим хуудаснаас оруулав.

1.3. СУДАЛГААНЫ АСУУЛГА

Судалгаанд асуумжийн болон ганцаарчилсан ярилцлагын аргагүйг ашигласан. Асуулга болон ганцаарчилсан ярилцлагын хүрээг боловсруулахдаа дараах материалуудыг ашигласан. Үүнд:

1. Судалгааг захиалагч байгууллага болох Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас гаргасан судалгааны ажлын удирдамж, 2017 он
2. “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн харилцааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага судалгаа”-ны асуулга, ХТЭТ, 2004 он
3. “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн харилцааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага судалгаа”-ны тайлан, 2004 он
4. АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл, “Ажлын байрны бэлгийн дарамтлалын эсрэг авах арга хэмжээний талаарх олон нийтийн хандлага” онлайн судалгааны тайлан, 2016 он
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011 он
6. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль, 2002 он

2017 оны асуулгын бүтэц нь гурван бүлгээс бүрдэх бөгөөд **нэгдүгээр бүлэг** нь хариулагчийн ерөнхий мэдээлэл буюу нас, боловсрол, гэрлэлтийн байдал, ажил эрхлэлтийг тодруулсан ба **хоёрдугаар бүлэг** нь охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн талаарх мэдээлэл буюу ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар сонсож байсан эсэх, АББД-тэй тэмцэх хууль тогтоомжийг мэддэг эсэх, АББД-ын талаарх мэдээллийг хаанаас илүү олж авдаг, энэхүү гэмт хэрэг нь илүү хаана, ямар цаг хугацаанд үйлдэгддэг болох, гэмт хэргийн хохирогчид хэн байдаг зэргийг тодруулсан. **Гуравдугаар бүлэг** нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын хохирогчийн талаарх мэдээлэл буюу бэлгийн халдлагад өртөж байсан эсэх, хүчирхийлэл үйлдэгч хэн болох, өөрөө АББД-ын хохирогч болж байсан эсэх, энэ тухай хэн нэгэн мэдэх үү, энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэргийн гаралт их байна уу, хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдэд оногдуулж буй ял шийтгэл хэр оновчтой эсэх, цаашид АББД-тай тэмцэхийн тулд ямар арга хэмжээ авах талаар санал бодлыг нээлттэйгээр авсан.

2004 оны судалгаа нь 2 төрлийн асуулгатай. Асуулга бүр хариулагчийн талаарх мэдээллүүд тухайлбал нас, хүйс, боловсрол, гэрлэлтийн байдал, ажил эрхлэлтийн талаарх мэдээллийг авсан. Мөн үүний зэрэгцээ судалгаанд оролцогчдоос ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, шахалт, хүчирхийллийн талаарх мэдлэг ойлголтыг тандан судалсан. 115-р асуултаас эхлэн өөрт нь энэ явдал тохиолдсон эсэхийг тодруулж, хүчирхийлэл үйлдэгч хэн байсан, түүнд юу гэж хэлсэн болон өөрөө энэ тухай хэн нэгэнд хэлж чадсан эсэхийг тодруулж байсан. Мөн 2-р биеэр төлөөлөл болгон энэ гэмт хэргийн хохирогч болсон хэн нэгнийг мэддэг эсэх, түүнчлэн төгсгөлд энэ төрлийн гэмт хэрэг Монголд хэр их гэж боддог болон гэмт хэрэгтнүүдийг хэрхэн шийтгэвэл зохилтойг тодруулж байсан.

1.4. СУДЛААЧ, МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАГЧ НАРТ ЗОРИУЛСАН СУРГАЛТ

Судалгааны ажлыг чанартай сайн гүйцэтгэх, нэгдсэн ойлголттой болох, анхаарах асуудал, шаардлага хангасан мэдээлэл цуглуулах үүднээс судалгааны багийн гишүүдийг сургалтад хамруулсан. Сургалтаар судалгааны үндсэн зорилго, түүвэрлэлтийн төрөл, хэлбэр, түүврийн хэмжээ, судалгааны үе шат болон ярилцлага хийх, эрсдэлт бүлгийн асуулгад хэрэглэгдэж байгаа нэр томъёо, ойлголтуудыг тайлбарлан, асуулгын хуудсыг хэрхэн бөглөх тухай дэлгэрэнгүй зааварчилгааг өгч, нийгмийн судалгаа авахад баримтлах ёс зүйн гарын авлагыг ашиглан зохион байгуулсан. Сургалт ХТЭТ-ийн уулзалтын өрөөнд 2017 оны 12-р сарын 02-ны өдөр явагдсан.

1.5. МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАЛТ, БОЛОВСРУУЛАЛТ

Судалгааны багт ХТЭТ-ийн сайн дурын ажилтан нар судлаач, мэдээлэл цуглуулагчаар ажилласан. Тус ажилтан нар нь өмнө судалгааны ажилд хамрагдан ажиллаж байсан туршлагатай судлаачид байлаа. Судалгааны асуулгыг шалгаж, хүлээн авч, мэдээллийг кодлон, компьютерт шивж, мэдээллийн баазыг үүсгэсэн. Анкетын асуулга бүрт мэдээллийн бааз үүсгэн SSPS 22.0 судалгааны багц программын тусламжтайгаар боловсруулалтыг хийж гүйцэтгэв.

1.6. СУДАЛГААНЫ ДАВУУ БОЛОН СУЛ ТАЛУУД

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд энэхүү судалгааг цаг үеэ олсон, нийгэмд эрэлт хэрэгцээтэй судалгаа гэдгийг онцолж байлаа.

Давуу тал:

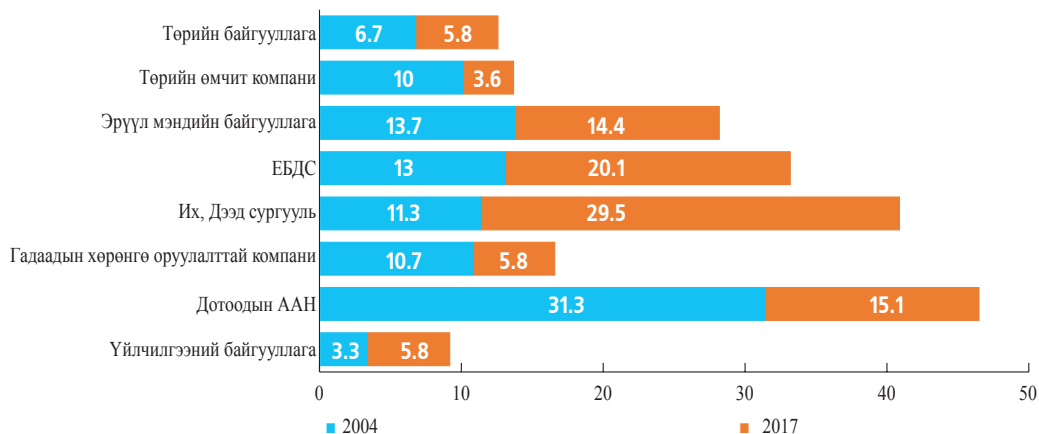
- Судалгаанд мэргэшсэн ажилтнуудыг оролцуулж хамтран ажилласан нь мэдээллийг бодитой, үнэн зөв цуглуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн.
- Судлаачдад судалгаа авахад баримтлах ёс зүйн сургалт явуулж судлаач тус бүртэй ёс зүйн гэрээ байгуулсан нь судалгааны явцад гарч болох хүндрэл бэрхшээлийг даван туулахад ихээхэн хувь нэмрээ оруулсан.

Сул тал:

- Бизнесийн байгууллагын удирдах албан тушаалтан нар алба хаагчдаас судалгаа авахад дургүйцэх хандлагатай байсан.
- АББД-тай холбоотой эрх зүйн орчин хангалтгүй байхын зэрэгцээ, хохирогч хамгаалал, тэдэнд туслалцаа үзүүлэх үйлчилгээ байхгүй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан. Судалгааны ажлыг гүйцэтгэж байхад хохирогч болж байсан тохиолдолд цөөнгүй байсан ба хаана хандахаа мэдэхгүй, АББД зөрчил, гэмт хэрэг гэж ойлгохгүй байх хариулагч олон байлаа.

Судалгаанд хамрагдсан салбарууд болох төрийн, хувийн хэвшлийн болон их дээд, ЕБДС-ын төлөөллийг 2004, 2017 онд адил оролцуулан авлаа. 2004 оны судалгаанд 300 эмэгтэй, 2017 онд 139 эмэгтэй оролцогчдийг хамруулан хийлээ.

Зураг 1. Судалгаанд хамрагдсан байгууллага, хувиар

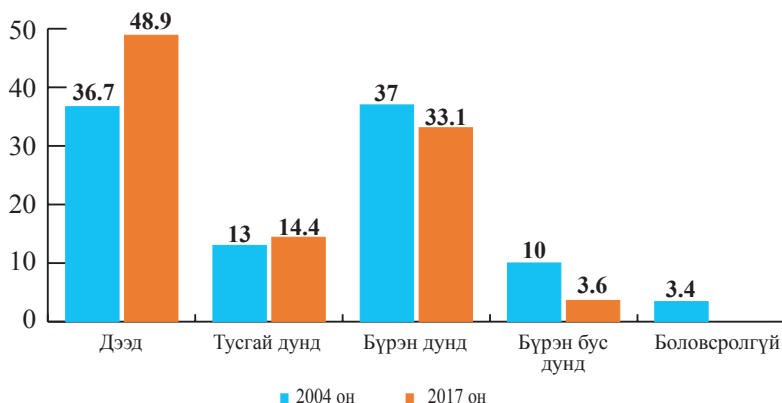


Зураг 1-ээс үзэхэд 2017 онд Их, дээд сургууль⁶ 29.5%, Ерөнхий боловсролын дунд сургууль⁷ 20.1%, төрийн өмчит компани 3.6% эзэлжээ. Харин 2004 онд дотоодын ААН 31.3%, Эрүүл мэндийн салбар 13.7%, үйлчилгээний байгууллага 3.3%-ийг эзэлж байсан байна. Эндээс үзэхэд 2017 онд боловсролын салбар давамгайлсан байхад 2004 онд ААН, эрүүл мэндийн салбар илүү хамрагдсан байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийт оролцогчдыг гэрлэлтийн байдлаар авч үзэхэд 2004 онд 38.3% огт гэрлээгүй, 48% нь гэрлэсэн байсан бол 2017 онд 43.2% огт гэрлээгүй, 42.4% нь гэрлэсэн байсан.

Боловсролын хувьд 2004, 2017 оныг харьцуулахад төдийлөн зөрүү гараагүй бөгөөд 2004 онд 3.4% нь боловсролгүй хүмүүс хамрагдаж байсан бол 2017 оны судалгаанд боловсролгүй хүн хамрагдаагүй байна. (Зураг 2)

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдагчдын боловсролын түвшин, хувиар

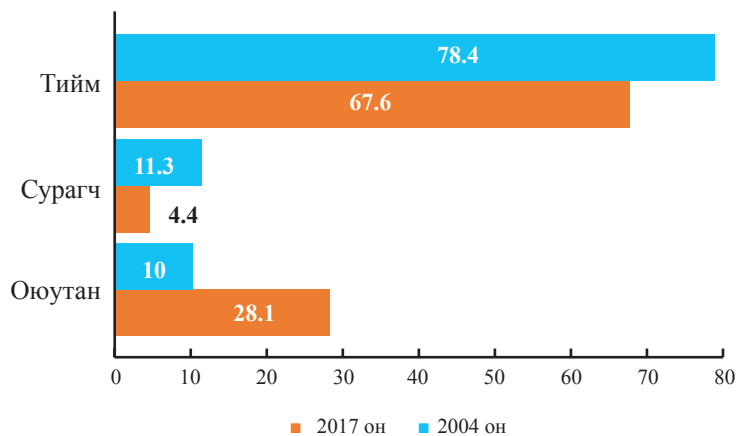


⁶ Судалгаанд их, дээд сургуулийг хамруулсан ба бүгд эмэгтэй оюутан байсан.

⁷ ЕБДС-с багш, нийгмийн ажилтан нар хамрагдсан.

2017 оны судалгаанд өмнөх судалгаанаас 10% илүү оюутан, сурагчид хамрагджээ. 2004, 2017 оны судалгаанд 100 хувь эмэгтэй хүн хамрагдсан.

Зураг 3. Ажил эрхлэлт

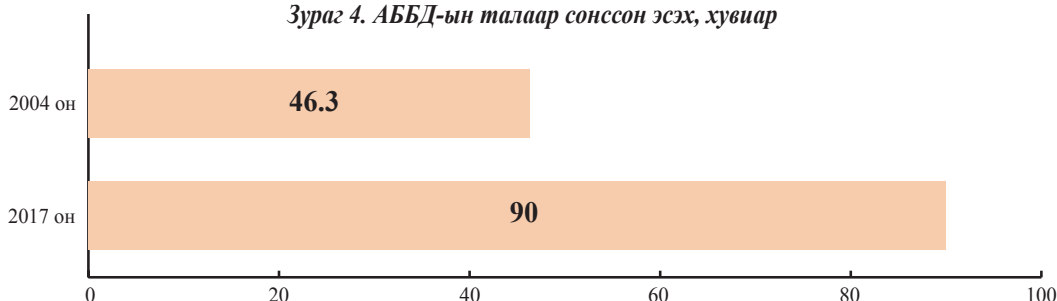


Ажил эрхлэлтийн хувьд 2004 онд 78.7% нь тийм гэж хариулсан бол 2017 онд 67.6% нь ажил эрхэлдэг гэжээ. Ажил эрхлэлтийн хувьд бүгд 100% гүйцэтгэх албан тушаалтан байсан.

БҮЛЭГ 3. ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ

Судалгаанд оролцогчдоос 2004 оны судалгаанд ажлын байран дах бэлгийн дарамтын талаар ерөнхийдөө сонссон уу гэсэн асуултад 46.3% нь мэдэхгүй гэж хариулж байсан бол 2017 оны судалгаагаар 90% нь энэ талаар сонссон гэжээ. Эндээс үзэхэд олон нийтийн ойлголт, мэдлэг нэмэгдсэн байгаа нь харагдаж байгаа боловч нөгөө талаар энэ төрлийн асуудал түгээмэл болохын зэрэгцээ АББД-д хэн ч өртөх эрсдэлийг гэдгийг харуулж байх магадлалтай юм.

Зураг 4. АББД-ын талаар сонссон эсэх, хувиар



2004 онд АББД-тай тэмцэх талаар хууль, эрх зүйн орчны зохицуулалт байхгүй байсан бол 2017 онд АББД-тай тэмцэх эрх зүйн зохицуулалттай болсон амжилттай гарчээ. Иймээс судалгаанд оролцогчдоос эрх зүйн мэдлэгийг тандах зорилгоор хууль тогтоомжийн талаар тодруулахад гурван хүний хоёр нь энэ талаар мэдэхгүй, АББД-ыг зохицуулсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийг оролцогчдын дөнгөж 4% мэдэж байлаа.

Харьцуулсан судалгаанд хүрээнд Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос ганцаарчилсан ярилцлага⁸ авсан ба тэдний мэдээлж байгаагаар “...ажлын байран дах бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх хууль эрх зүйн таатай орчин бүрдээгүй, ажлын байран дах бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогч гомдлоо шийдвэрлүүлж чадахгүй байгаа, ажил олгогч, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад энэ талаарх сургалт, сурталчилгаа хангалтгүй байгааг цохон тэмдэглэсэн ба ажлын байран дах бэлгийн дарамт үзүүлсэн албан тушаалтнуудад хариуцлага тооцох механизмыг тодорхой болгох зөвлөмжийг гаргасан” талаар дурдсан.

2011 оноос эхлэн АББД-тай тэмцэх эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч хууль хэрэгжихгүй байгаа талаарх эрх бүхий хоёр төрийн байгууллагаас тодруулахад:

• • • • •

ЖҮХ⁹-ны зүгээс

“АББД гэдгээр нарийвчилсан зохицуулалт байдаггүй, хариуцлагын санкци байхгүй, шууд хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага байдаггүй” гэхэд

• • • • •

⁸ Х.Мөнхзул, ХЭҮК, 2017 он

⁹ О.Буянаа, ХНХЯ, ЖҮХ-ны Ажлын алба, 2017 он

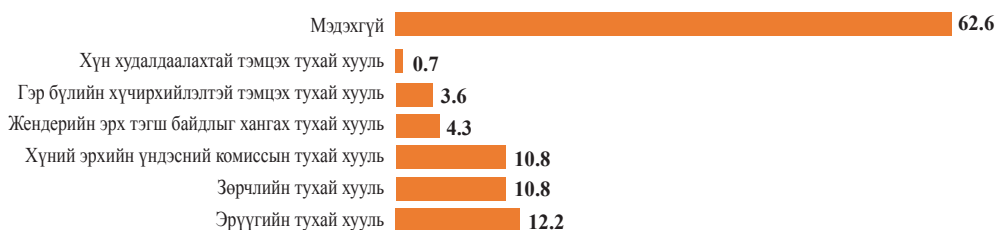
ХЭҮК-ын зүгээс

“Дээд албан тушаалтанд хариуцлага тооцох боломжгүй, нотлох боломжгүй, ХЭҮК-ийн үндсэн үүрэг нь Хүний эрхийн нөхцөл байдлын талаарх хөндлөнгийн хяналт тавьж төрийн байгууллагад зөвлөмж хүргүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага биш” гэсэн тайлбарыг өгч байсан.

Хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг бүхий байгууллагууд нь хуулийн хэрэгжилтийн талаарх ойлголт, хандлага нь нэгдмэл бус байгаа тохиолдолд АББД-тай тэмцэх асуудал хангалтгүй, хуулийн хэрэгжилтэд сөрөг нөлөө үзүүлэх үр дагаврыг бий болгож байна. Эндээс үзэхэд эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч урьдчилан сэргийлэх, хохирогч хамгааллын чиглэлээр таатай орчин бүрдээгүй, олон нийтийг соён гэгээрүүлэх ажил хангалтгүй байна гэж дүгнэхэд хүрч байна.

Хариулагчдыг салбараар нь авч үзвэл ЕБДС, төрийн захиргааны болон бизнесийн байгууллагад ажиллагсдын 43% нь энэ талаар тодорхой хэмжээний мэдлэгтэй бол эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллагсдын 80% нь энэ талаар мэдэхгүй байгаа тул эдгээр байгууллагуудад сургалт, сурталчилгааны ажлыг түлхүү хийх шаардлагатай байгааг харуулж байна. Эндээс дүгнэхэд олон нийт ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар өнгөцхөн мэдээлэлтэй байгаа нь харагдаж байна.

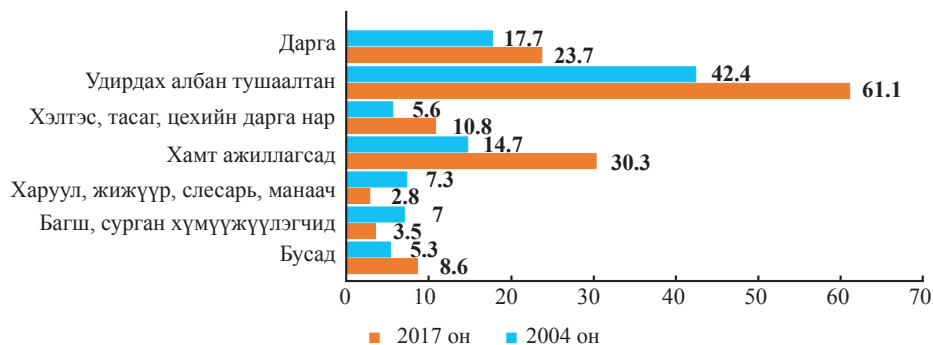
Зураг 5. АББД-ын талаарх хуулийг мэддэг эсэх, хувиар



Судалгаанд оролцогчдоос ажил дээр бэлгийн дарамт, шахалт үзүүлэгчид ихэвчлэн хэн байдаг талаар тодруулан асуухад удирдах албан тушаалтан гэж хариулсан тоо өссөн үзүүлэлттэй буюу 2004 онд 42.4%, 2017 онд 61.1% нь хариулжээ. Эндээс үзэхэд удирдах албан тушаалтан ажлын байран дах бэлгийн дарамт шахалтыг үзүүлдэг хэвээр байхын зэрэгцээ 18.9% өссөн үзүүлэлт харагдаж байна.

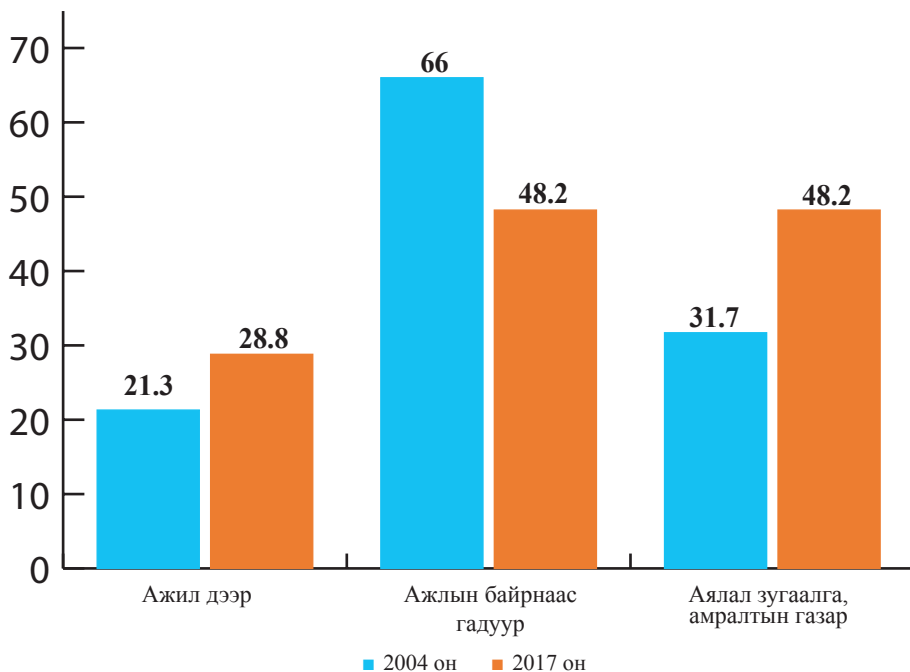
БҮЛЭГ 3. ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ

Зураг 6. Ажил дээр бэлгийн дарамт, шахалт үзүүлэгчид ихэвчлэн хэн байдаг вэ? хувиар



Мөн хамтран ажиллагсдын зүгээс АББД үйлдэх байдал 14.7%-с 30.3% хүртэл нэмэгдсэн байгаа нь анхаарал татсан асуудал юм. Ажлын байран дах бэлгийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэрэг ихэвчлэн ямар хүрээнд үйлдэгддэг талаар тодруулахад ажлын байрнаас гадуур гэж үзсэн хариулт 66%-иас (2004) 48.2% (2017) болж буурсан байна. Харин ажлын байран дах бэлгийн дарамт ажил дээр болон аялал зугаалга, амралтын газар төлөвлөсөн байдлаар үйлдэгддэг гэж үзсэн тохиолдол 2004 оноос (31.7%) 2017 онд (48.2%) нэмэгджээ. Тэгэхээр ажлын байран дээрээ энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэг үйлдэгддэг болсонг харуулахын зэрэгцээ илүү хамтын олны нэгдсэн арга хэмжээнд түлхүү гаргах магадлалтай болж байна.

Зураг 7. Бэлгийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэрэг ихэвчлэн хаана үйлдэгддэг эсэх, хувиар



БҮЛЭГ 3. ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ

Нийт судалгаанд оролцогчдоос ажил дээрх бэлгийн дарамт, шахалт голчлон хаана үйлдэгдэж байгааг асуухад 2004 онд таван газрыг нэрлэж байсан бол, 2017 онд шинээр гурван газрыг нэрлэжээ. АББД үйлдэгддэг газарт тэмдэглэлт баярын өдрүүд (14.4%), сургууль дээр (1.4%), үдийн цайны цагаар(0.7%) гэж хариулсан байна. Мөн ажлын байранд үйлдэгддэг гэсэн хариулт бараг нэг дахин буюу 21.7%-р, даргын өрөөнд гэсэн хариулт 7.2%-р нэмэгдсэн байгаа нь анхаарал татах асуудлын нэгд зүй ёсоор орж байна. Энэ нь эрх зүйн хувьд оновчтой зохицуулалт, механизм байхгүй байгаа нь хохирогчдод гарцгүй мэт санагдах эсвэл саналыг хүлээж авах, үгүй бол ажлаа орхих гэсэн сонголттой тулгарахаас өөр аргагүй байдалд хүрч байгааг олон баримт, бодит жишээнүүдээс харж болно. Тухайлбал, Төв аймгийн Баянчандмань сумд гарсан ажлын байран дах бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогч эмэгтэй, түүнчлэн Яаралтай түргэн тусламжийн төвийн эмч ажлаа орхисон байдаг.

Зураг 8. АББД голчлон хаана үйлдэгддэг эсэх, хувиар



АББД-д өртсөн хохирогчид голчлон хэн байдаг, хэн өртөх илүү магадлалтай талаар судалгаанд оролцогчдын хувьд залуу охид, ардаа татлаагүй охид, бүсгүйчүүд гэж 74% (2004)-аас 91% (2017) болтлоо өссөн дүнгээр хариулжээ. Өмнөх хариултаудад зөвхөн нас, ар гэрийн байдлаар авч үзэж байсан бол 2017 оны судалгаанд шинээр биеэ хамгаалах чадваргүй (46.3%) болон архи, мансууруулах бодис хэрэглэсэн (30.1%) охид, эмэгтэйчүүд өртөх магадлал өндөртэй гэж үзсэн байна. Дээрх үзүүлэлтээс харахад эсрэг хүйсийн удирдах албан тушаалтнууд эрх мэдлээ хэтрүүлэн, эмэгтэйчүүдийг дорд үзэх, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах үзлээр хандаж байгаатай холбон тайлбарлаж болох юм. Ер нь эмэгтэйчүүдийг эзэмшсэн мэргэжил, мэдлэг, ур чадвараар албан тушаал ахих боломжийг удирдах албан тушаалтны ёс зүйгүй үйлдэл, ёс суртахууны доройтол, эрх мэдлээр далайлган сүрдүүлэн эрхшээлдээ оруулж буй үйлдэл нь гэмт хэрэг юм. Тэдний хүссэнээр байгаагүй эмэгтэйчүүдэд ажилтай байх эсэх, албан тушаал ахих, цалин нэмэх, нэмэгдэл цалин авах, хамт олны дотор эзлэх нэр хүнд, байр суурь, гэр бүлийн

БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ХОХИРОГЧИЙН ТАЛААРХ ТОДРУУЛГА

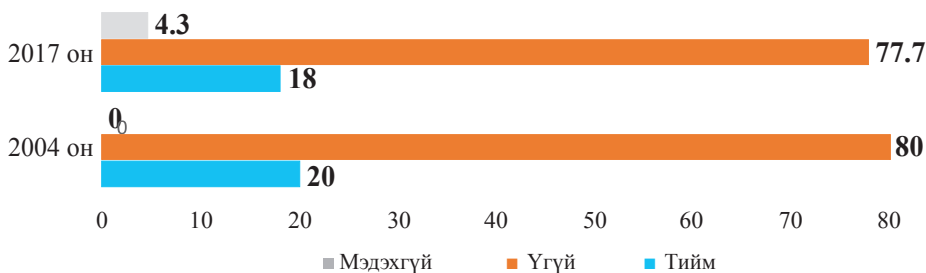
байдал, өрхийн орлоготой шууд хамааралтай тул аль болох чимээгүй байхыг илүү үздэг тухайгаа судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад илэрхийлж байсан нь асуудлыг улам даамжруулдгийн илэрхийлэл болж байна.

Зураг 9. АББД -д өртөх магадлалтай хүн



Судалгаанд хамрагдагчдаас албан тушаалаараа далимдуулан бэлгийн халдлагад өртөж байсан эсэхийг тодруулахад 2004 онд 20% нь тийм, 2017 онд 18% нь тийм гэж хариулж байгаагаас үзэхэд ойролцоогоор 5 эмэгтэйн нэг нь АББД-ын халдлагад өртөж, хохирогч болж байна. Түүнчлэн анхан шатны болон төгсгөлийн шатны судалгааны үр дүн хэвээр батлагдаж байна.

Зураг 10. Та АББД-т өртөж байсан эсэх, хувиар



АББД өртөж, хохирогч болж байсан бол ямар санал, үйлдэл гаргаж байсан талаар тодруулахад 2004 оны судалгаагаар 18.6% нь секс санал тавьж, 15.2% нь бэлгийн харьцаанд орж байсан гэсэн бол 2017 оны судалгаагаар 41% нь хувцасны гаднаас биеэрээ илт шүргэх, 16% нь санамсаргүй байдлаар хөх, өгзгөнд дахин, дахин хүрдэг гэсэн хариулт зонхилж байсан. Харин бэлгийн харьцаанд орсон эсэх талаар хариулахаасаа татгалзаж байсан нь хувь хүний нууцтай холбоотой асуудал учир дэлгэрүүлэн асуусангүй. Тэдний 36%-д бэлгийн харьцаанд орохыг шаардсан, 24%-д үгүй гэж хэлэх боломжгүй эмзэг байдлыг ашигласан, 16%-д надтай бэлгийн харьцаанд орохгүй бол ажлаас чинь хална, нөхөрт чинь надтай унтсан гэж хэлнэ гэх зэргээр байнгын дарамтлах, айлган сүрдүүлэх замаар хараа хяналтдаа байлгадаг байна. Хүчирхийлэл үйлдэгчдийн 61% нь (2004 онд), 2017 оны судалгаагаар 64% нь дарга, удирдах албан тушаалтан байсан нь бага зэрэг өссөн үзүүлэлт байна. Тиймээс энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэргийг удирдах

БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ХОХИРОГЧИЙН ТАЛААРХ ТОДРУУЛГА

албан тушаалтан үйлддэг нь удаа дараагийн судалгаагаар нотлогдож байна.

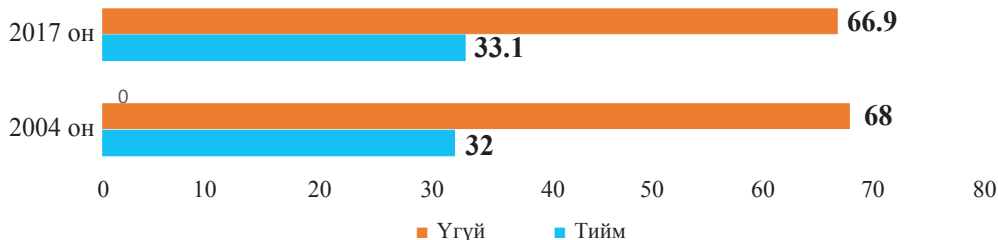
Зураг 11. АББД-т өртөж, хохирогч болсон эмэгтэйчүүдийн хувь, салбараар, 2017 он



Харин хамтран ажиллагсдын зүгээс ажлын байран дээр бэлгийн дарамт үйлдэх асуудал бараг нэг дахин буюу 18.6%-аас 32% хүртэл нэмэгдсэн байгаа нь ажлын байран дахь ёс зүйн дүрэмд АББД-ын зохицуулалт оруулах, мөрдүүлэх, хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох шаардлага байгаагийн илэрхийлэл юм. Мөн нийгмийн сүлжээгээр ёс бус чат бичих, бэлгийн харьцаанд орох санал тавих зэрэг асуудлууд сүүлийн жилүүдэд шинээр бий болсныг 2017 оны судалгааны үр дүн харуулж байна. Удирдах албан тушаалтан нь мессэжээр санал тавих асуудал өнгөрсөн жилд хоёр удаа гарсан та талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тэр даруйдаа цацагдан олон нийтийн анхааралд орсон байдаг. Тухайлбал, нэг нь улс төрийн өндөр албан тушаалтан, нөгөө нь МЗХ-ын ерөнхийлөгчийн албан тушаал хашиж байсан хүн юм.

Нийт судалгаанд оролцогчдоос АББД-д өртсөн хэн нэгнийг мэдэх үү хэмээн 2-р биеэр төлөөлөл болгон асуухад 3 хүн тутмын нэг нь тийм гэж хариулж буй хариулт төгсгөлийн шатны судалгаанд өөрчлөгдөөгүй байна.

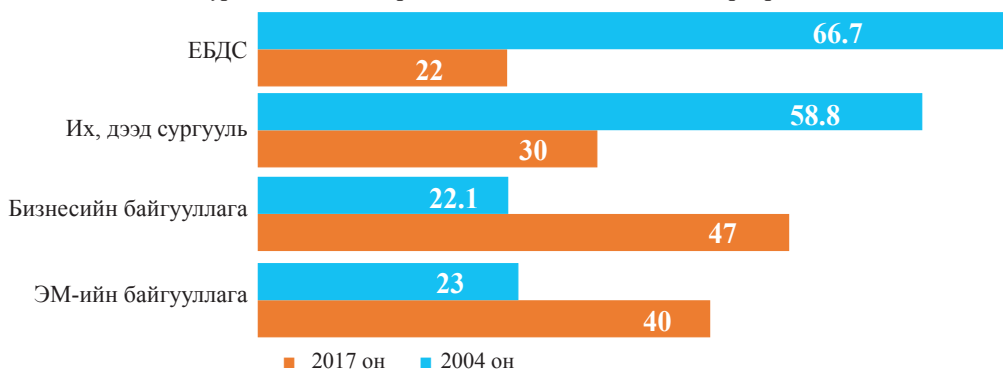
Зураг 12. АББД-д өртөж байсан хохирогчийг мэднэ, хувиар



Ажлын байран дах бэлгийн дарамтад өртсөн хэн нэгнийг мэдэх бол тэр хэн байсан гэхэд 36.6% (2004) дотны найз гэсэн хариулт 28.3% (2017) болтлоо буурснаас харахад итгэж, асуудлыг шийдвэрлэхээр дотны найздаа хандаж буй тохиолдол багасаж байгааг харуулж байна. Харин таньдаг эмэгтэйн (22.7%) талаар мэдэх байдал 32.6% хүртэл өссөн байна. Мөн найзын найз, хамт ажилладаг хүн нь АББД-д өртсөн талаар 23% мэддэг гэсэн нь тухайн асуудал зөвхөн дарга, ажилтан, хамтран ажиллагчдын асуудлаас хальсан байгаагийн илэрхийлэл юм.

БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ХОХИРОГЧИЙН ТАЛААРХ ТОДРУУЛГА

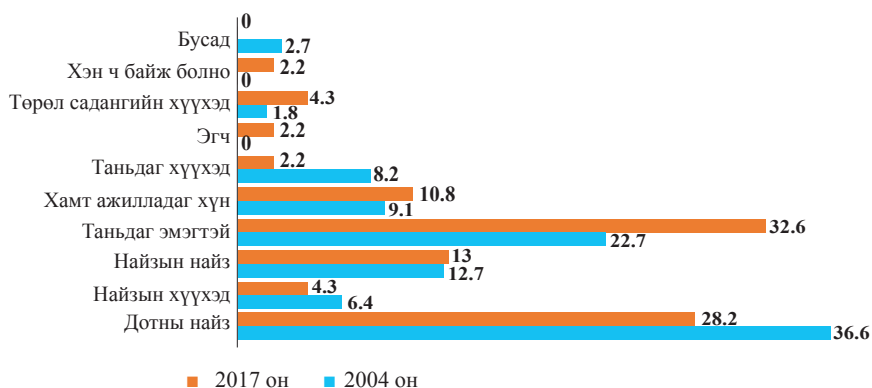
Зураг 13. АББД-д өртсөн хэн нэгнийг мэднэ, салбараар



Өмнөх судалгаанд хохирогчийн талаар боловсролын салбарт илүүтэй (ЕБДС-67%, их дээд сургууль-59%) мэдэж байсан бол 2017 оны судалгаанд бизнесийн байгууллага (47%), эрүүл мэндийн салбарт (40%) ажиллагсад мэддэг гэсэн хариултыг илүү өгсөн. Өнгөрсөн хугацаанд АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл, түүний гишүүн байгууллагуудаас АББД-тэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр боловсролын салбарт хэрэгжүүлсэн олон талт үйл ажиллагаануудын үр дүн гарч байна гэж үзлээ. Харин цаашид бизнесийн болон эрүүл мэндийн салбар руу АББД-тэй тэмцэх үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх шаардлага бий болгож байгааг судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

АББД-ын хохирогч асуудлыг таслан зогсоохын тулд хэн нэгэнд ханддаг ч хохирогчийн, хувь хүний нууцын асуудал хөндөгдөж байгаад нэн даруй анхаарлаа хандуулах шаардлагатайг “хохирогчийг хэн байсан талаарх олон сонголт” өгсөн хариултаас харагдаж байна. /Зураг 14/. Цаашид энэ алдагдсан мэдээлэл нь тухайн хохирогчийн ирээдүйд ямар үр нөлөөлөл үзүүлж буй байгаа, учирч буй хор уршиг, үр дагаврын талаар нарийвчилсан судалгаа хийх шаардлагатай гэж үзлээ.

Зураг 14. Тэр хэн байсан, хувиар



Үүнийг баталгаажуулахаар танаас өөр хэн нэгэн АББД-ын хохирогч болж байсан талаар мэдэх үү гэхэд 32% (2004)-аас 48% (2017) болтлоо нэмэгдсэн хариултаас харагдаж байна. АББД-ын хохирогчид туслалцаа үзүүлэх тогтолцоо бүрдээгүй, хэргийг шийдвэрлэх эрх зүйн орчин тодорхойгүй байгаа нь хохирогчид учрах эрсдэлийг улам

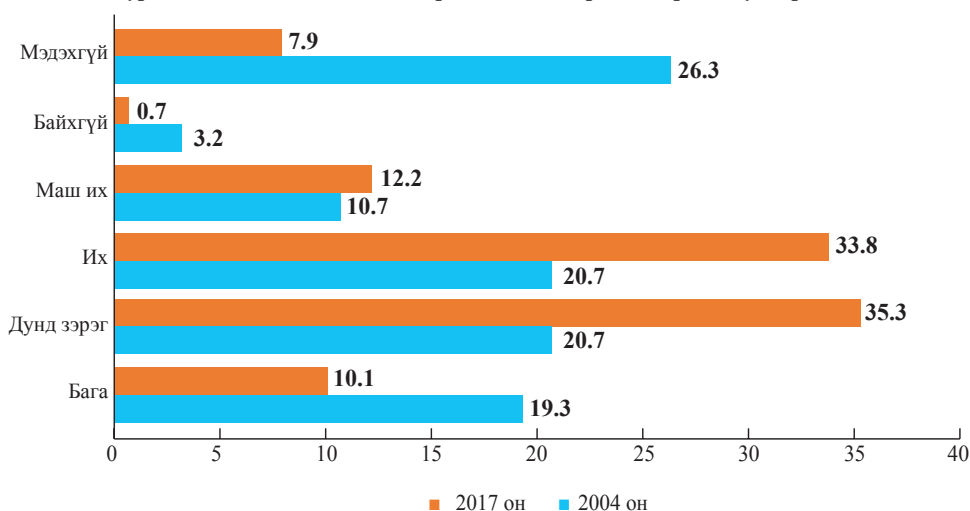
БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ХОХИРОГЧИЙН ТАЛААРХ ТОДРУУЛГА

нэмэгдүүлж байна.

Монгол Улсад энэ төрлийн гэмт хэрэг хэр их үйлдэгдэж байгаа талаар тодруулахад маш их үйлдэгдэж байна гэж 31.4% (2004)-өөс 46% (2017) хүртэл өссөн дүнгээр хариулжээ. Үүнээс үзэхэд 3 хүн тутмын нэг нь энэ төрлийн гэмт хэрэг их, маш их үйлдэгдэж байна гэж үзэж байсан бол одоо 2 хүн тутмын нэг нь их, маш их гэж хариулсан байгаа нь асуудал түгээмэл, хэргийн гаралт нэмэгдэж байгааг илэрхийлж байна гэж үзлээ.

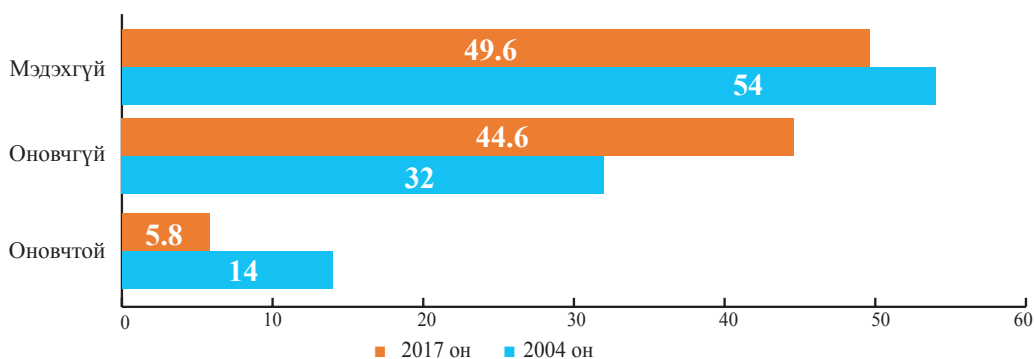
Мэдэхгүй гэж 2004 онд 26.3% нь хариулж байсан бол 2017 онд 8% нь хариулснаас харахад иргэд, олон нийт энэ талын мэдээлэл нэмэгдэж байгаа нь дахин баталгаажиж байна.

Зураг 15. Монгол Улсад энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт, хувиар



АББД-тай холбоотой зөрчил, гэмт хэрэг, түүнд оногдуулж буй хариуцлагын төрөл хэр оновчтой байна гэдгийг тодруулахад оновчгүй гэсэн хариулт 12.6%-аар нэмэгдэж, оновчтой гэсэн хариулт 8.2%-аар буурч, судалгаанд оролцогчдын ердөө 5.8% нь оновчтой гэж хариулснаас харахад хүчирхийлэгч үйлдэгч нарт оногдуулж буй хариуцлагын арга хэмжээ байхгүй, хэргийн шийдвэрлэлт хангалтгүй, оновчгүй байгааг илэрхийлж байна. /Зураг 16/

Зураг 16. Хүчирхийлэл үйлдэгчдэд оногдуулж буй шийтгэл, хувиар

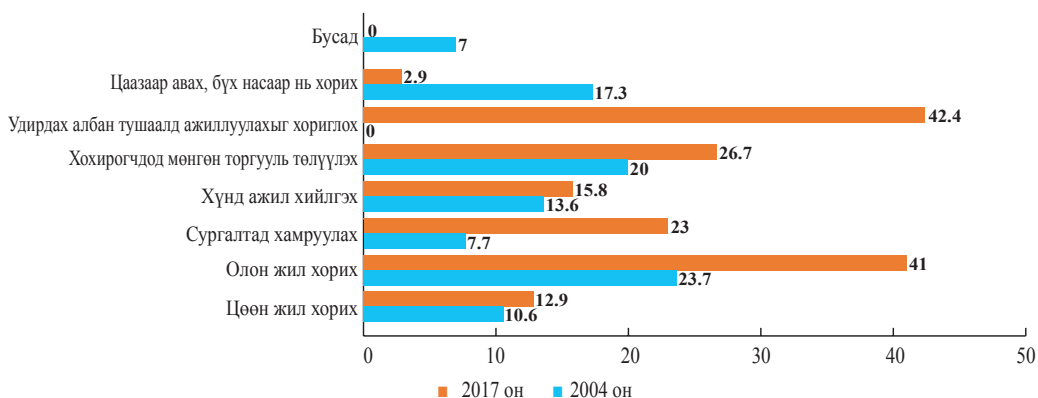


БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ХОХИРОГЧИЙН ТАЛААРХ ТОДРУУЛГА

АББД үйлдэгч этгээдэд оногдуулж буй хуулийн хариуцлага нь оновчгүй байгаа бол ямар төрлийн арга хэмжээ авах нь зүйтэй байгаа талаар судалгаанд оролцогчдоос асуухад 2004 оноос 2017 онд цаазаар авах ял болон бүх насаар нь хорих хэрэгтэй гэж үзэх хариулагчийн тоо 6 дахин буурсан байна.

Харин 2017 оны судалгаагаар нийт судалгаанд хамрагдагчдын 42.4% нь шинэ шийтгэлийн төрлийг санал болгосон нь АББД үйлдсэн этгээдэд удирдах албан тушаалд ажиллуулахыг хориглох санал байлаа. Энэ хариуцлагын төрлийг 2004 онд сонгож байгаагүй байжээ. Мөн сургалтад хамруулах санал өмнөх судалгаанаас 3 дахин нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байгаа нь олон нийт энэ гэмт хэргийн хор уршгийг ойлгож эхэлж байгаатай холбон үзэж болохоор байна. Тэд хохирогчид мөнгөн торгууль төлүүлж, удирдах албан тушаалд ажиллах эрхийг нь хассанаар дараагийн гарч болзошгүй гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх боломжтой гэж үзсэн.

Зураг 14. Хүчирхийлэгч үйлдэгчдэд оногдуулах шийтгэлийн төрөл, хувиар



Мөн бизнесийн болон нэр хүндэд нь халдаж хэвлэл мэдээллээр гаргах, эд хөрөнгийг нь хураах, гадаадад явах эрхийг нь 1-3 жилээр түдгэлзүүлэх, бэлэг эрхтнийг засаж тайган болгох, хохирогчийг насан туршид нь тэжээн тэтгэх, олон нийтийн газар тусгай талбай дээр зодож шийтгэх, ёс суртахууны кодыг бий болгож албан газруудад мөрдүүлэх гэх мэт саналуудыг оруулжээ.

ДҮГНЭЛТ

Ажлын байран дах бэлгийн дарамтын асуудал нь Монгол Улсад анхаарал татсан, хүний эрхийн ноцтой зөрчил болсон гэдэг нь “3 хүн тутмын нэг нь хохирогч болсон хэн нэгнийг мэддэг”, “5 эмэгтэй тутмын нэг нь өөрөө хохирогч болж байсан” гэсэн хариулт 13 жилийн дараа ч өөрчлөгдөөгүй, хэвээр байгаа нь сэтгэл эмзэглүүлж байна.

Хохирогчид эрхээ хамгаалуулахаар хуулийн байгууллагад хандсан ч тэдний талд шийдвэрлэгдэж чаддаггүй байгаа нь дараах хэд хэдэн бодит жишээнүүдээс харагдаж байна. Тухайлбал, Яаралтай түргэн тусламжийн төвийн 103 дарга, эмч эмэгтэй даргынхаа бэлгийн халдлагад өртсөнөө ил гаргаснаар ажлаасаа халагдаж, 29-р тусгай сургуулийн захирал¹⁰ сурагчид багш нарын зүгээс бэлгийн дарамтад өртдөг тухайгаа илэрхийлэхэд “бэлэг их өгөхийг бэлгийн дарамт гэж ойлгоод байгаа юм”¹¹ хэмээн хариуцлагагүй мэдэгдэл хийж, хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил гаргасан гэж үзэн ажлаас нь халсан ч 2 шатны шүүхээс ажлаас нь үндэслэлгүй халагдсан хэмээн үзэж буцаан томилсон байна. Хамгийн сүүлд, УИХ-ын эрэгтэй гишүүн төрийн албан хаагч эмэгтэйд байнга бэлгийн дарамт үзүүлдэг тухай мессэж, фото зураг зэрэг баримтаар нотолгоожуулсан хохирогчийн өргөдлийг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр ил болгон цацаж¹², УИХ-ын гишүүн хохирогчийг өөрийнхөө нэр төрд халдсан гэж үзэн цагдаагийн байгууллагад гомдол гарган¹³ шалгуулж эхэлсэн байна. Эндээс дүгнэхэд АББД-тай холбоотой эрх зүйн орчин хангалтгүй байгаагаас хохирогчдын хууль ёсны эрх ашиг хамгаалагдаж чадахгүй байна. Хохирогч хохирсоор л байна. Иймээс АББД-тай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах, ойрын хугацаанд буюу 2018 оны УИХ-ын хаврын чуулганаар “Хөдөлмөрийн тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгад АББД-тай холбоотой заалтыг тусгуулан батлуулах шаардлагатай юм. “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд АББД-тай холбоотой зохицуулалтыг тусгаж өгвөл төр болон хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа хохирогч болсон хүний эрх ашгийг хамгаалах төдийгүй ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах үүрэг, хариуцлага нэмэгдэх юм.

АББД-тай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг 2011 онд анх удаа “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуульд “бэлгийн дарамт” гэсэн нэр томъёог хуульчилж өгсөн. Энэ хуулийн хэрэгжилтэд голлох үүрэгтэй Жендэрийн Үндэсний Хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын эрх, үүргийг тус тус тусгаж өгсөн. Тухайлбал, ХЭҮК ажлын байран дах бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх үүрэг хүлээсэн бол ЖҮХ нь төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх юм. Гэтэл хуульд АББД-ын хохирогчид туслалцаа үзүүлэх заалт тусгагдаагүй тул АББД-д өртсөн хохирогч хаана хандах, түүнд нийгмийн ажлын үйлчилгээг хэн үзүүлэх, хохирогчийн ажлын байрны баталгааг хэрхэн хангах зэрэг асуудал нь зохицуулалтгүй байгаа нь хүндрэл үүсгэж, нэмэлт өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ бий болсныг харуулж байна.

¹⁰ Сонсголын бэршээлтэй хүүхдийн 29-р тусгай сургууль

¹¹ Чимээгүй хашгираан нэвтрүүлэг, <http://eagle.mn/r/28189>

¹² <http://www.ugluu.mn/322246.html>

¹³ <http://www.gereg.mn/news/20203/>

Түүнчлэн ХЭҮК-ын үүрэг нь гомдлыг хянан шалгаад зөвхөн тайлбар авах, шаардлага хүргүүлэх, зөвлөмж гаргах, шаардлагатай тохиолдолд шүүхэд нэхэмжлэл гарган ханддаг боловч, нотлоход хүндрэлтэй, хугацаа их шаарддаг, хохирогчид цөөн ханддаг учраас гэм буруутай этгээд хариуцлага хүлээхгүй, хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна гэдгийг онцолж байсан.

Харьцуулсан судалгааны үр дүнгээс үзэхэд 10 хүний ёс нь АББД-ын талаар мэддэг гэсэн хариулт нэмэгдсэн боловч энэ нь мэдлэг бус өнгөц мэдээлэлтэй байна. АББД гэж албан тушаал, эрх мэдлийн гэмт хэрэг гэдэг хэрнээ энэ зөрчил, гэмт хэргийн талаарх хуулийн зохицуулалтыг олон нийтийн 4% нь мэддэг гэж хариулсан байна.

Одоо үйлчилж буй “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хуулийн хэрэгжилт муу, иргэд, албан тушаалтнууд хуулиа мэдэхгүй, хохирогчид хаана, хэнд хандаж эрхээ хамгаалуулах талаар мэдэхгүй байгаа нь 2015-2017 он буюу сүүлийн гурван жилийн байдлаар ХЭҮК-т ердөө таван гомдол ирснээс харагдаж байна. ХЭҮК хохирогчоос ирсэн гомдлын дагуу холбогдох хүмүүсээс тайлбар авах, баримт материалыг гаргуулан авах зэргээр шаардлагатай ажиллагааг хийж ажилласан ч ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тухай гомдолд зөрчигдсэн эрхийг нотлоход хүндрэл учирдаг гэдгээ илэрхийлж байна. Ер нь АББД-д өртсөн гэдгийг нотлох, нотолгоог хэрхэн бүрдүүлэх талаар олон улсын туршлагыг судлах хэрэгцээтэй байгаа нь ажиглагдсан.

Хуулиар үүрэг хүлээсэн чиг үүрэг бүхий хоёр байгууллагын аль нь ч АББД-ын хохирогчид үйлчилгээ үзүүлдэггүй. Үүнээс шалтгаалан АББД-ын хохирогчийг хамгаалах асуудал хурцаар тавигдаж байна. Хохирогч, хүчирхийлэл үйлдэгчийн эсрэг гомдол гаргахад нас, хүйс, гадаад төрх, боловсрол, эдийн засаг, хувийн амьдралаар нь ялгаварлаж, доромжилсон мэдээллүүд олонтаа гарч, хохирогч аргагүйн эрхэнд “чимээгүй” болох замыг сонгодог. Хохирогч ганцаардан, асуудлыг намжаахын тулд гэмт хэрэгтнүүдийн тавьсан занганд орох, ирээдүйн амьдралаараа дэнчин тавих, нэр төрөө алдах зэрэг эрсдэлүүдийг үүрч гардаг ч туслалцаа үзүүлэх эрх зүйн болон нийгмийн хамгааллын орчин байхгүй байгаатай холбоотой юм.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг ёс зүй, зөрчил, гэмт хэргийн алинд нь хамааруулж үзэх талаар хуулийн зохицуулалт байхгүй хэвээр байна.

2015 оны Эрүүгийн хуульд шинээр 12.4-р зүйл “Бэлгийн дарамт учруулах” гэсэн заалтыг оруулан гэмт хэрэгт тооцохоор шийдвэрлэсэн боловч 2017 онд Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгаар энэ заалтыг хүчингүйд тооцон, хасаж, Зөрчлийн хуульд¹⁴ ч энэ талаар ямар нэгэн заалт оруулаагүй нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх болон нөхөн үржихүйн тэр дундаа бэлгийн эрхийн эсрэг асар том ухралт болсон. Дэлхийн 130 гаруй улс ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хүний эрхийн зөрчилд тооцон бие даасан хууль, холбогдох хуулиудад тусган шийдвэрлэж байгаагаас харахад тусгайлсан зохицуулалт хэрэгцээтэй байгаа нь харагдаж байна.

Манай улсын Эрүүгийн хариуцлагын зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд

¹⁴ Мөн 2017 он

оршдог бөгөөд Эрүүгийн хуулийг төсөөтэй хэрэглэхийг хориглодог¹⁵.

Тиймээс асуудлыг илүү тодорхой болгох үүднээс бэлгийн дарамтыг гэмт хэрэгт тооцсон 2015 оны заалтыг¹⁶ сэргээх, Зөрчлийн хуульд гэмт хэрэгт тооцохооргүй ч тухайн хүнд хохирол учруулсан, ажиллах боломж нөхцөлөөр барьцаалан дарамтлах, байгууллага, ажил олгогч АББД-ын асуудлыг хэрхэн зохицуулах заалт дотоод журамдаа оруулаагүй, эсвэл уг журмаа зөрчсөн тохиолдолд хуулийн хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байна.

Эцэст нь судалгаагаар ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх хууль эрх зүйн таатай орчин бүрдээгүй, ажлын байран дах бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогч гомдлоо шийдвэрлүүлж чадахгүй, хохирогчид туслалцаа үзүүлэх байгууллага байхгүй, хохирогч хамгаалал, нууцлалын асуудал орхигдсон, ажил олгогч, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд, олон нийтэд сургалт, сурталчилгаа хангалтгүй, ажлын байран дах бэлгийн дарамт үзүүлсэн албан тушаалтнуудад хариуцлага тооцох механизм тодорхойгүй байгаад анхаарлаа хандуулах шаардлагатай гэж үзлээ.

¹⁵ МУ-ын Эрүүгийн хууль, 2017.05, шинэчилсэн найруулга, <http://www.legalinfo.mn/law/details/11634?lawid=11634>

¹⁶ 2015 оны Эрүүгийн хуулийн 12.4-р зүйл, Бэлгийн дарамт

ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнд тулгуурлан дараах зөвлөмжийг гаргаж байна.

Зөвлөмж	Үйл ажиллагаа
<p>Жендэрийн Үндэсний Хороог Ерөнхий сайдын шууд харьяалалд шилжүүлэх ажлыг зохион байгуулах, эрчимжүүлэх (ЖҮХ, ХЭҮК АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл болон бусад)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хүн амын хөгжлийн газрын Жендэрийн Үндэсний Хорооны Ажлын Алба гэдгийг өөрчлөн эгүүлэн Ерөнхий сайдын шууд харъяалалд тусдаа бие даасан бүтэц, зохион байгуулалт руу шилжүүлэх; 2. ЖҮХ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар¹ хүлээсэн үүргээ бүрэн биелүүлэх, хяналт тавих, хэрэгжүүлэхэд анхаарч салбар дундын бодлогыг үндэсний хэмжээнд нэгтгэх; 3. “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг судлах, улмаар хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах. Ялангуяа АББД-ын талаар мэдээлэл хүлээн авах, хохирогчийг хамгаалах, хохирогчийн мэдээллийн нууцыг хуулийн дагуу хамгаалах, тэдэнд цогц үйлчилгээ үзүүлэх талаар хуульчилж өгөх; 4. ЖҮХ-ны Ажлын албанд мэдээллийн сан үүсгэх, тухайлбал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын асуудлаар мэдээллийн сан бүрдүүлэх, нэгдсэн сүлжээ байгуулах замаар жендэрийн мэдээллийг хэрэглэгчид хүргэх ажлыг зохион байгуулах

<p><i>Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой эрх зүйн орчин боловсронгуй болгох, сайжруулах ажлын эхлүүлэх</i> (ХЗДХЯ ХНХЯ ЖҮХ ХЭҮК АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Монгол Улсын шинэчилсэн Эрүүгийн тухай хуульд ажлын байран дах бэлгийн дарамтыг гэмт хэрэг гэж тусгах, түүнчлэн Зөрчлийн тухай хуульд зөрчилд тооцох талаар хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах ажлыг зохион байгуулах; 2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хэрхэн барагдуулах талаарх заалтыг тусган батлуулах ажлыг эрчимжүүлэх, АББД асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар байгууллагын дотоод журамд заавал тусгуулах үүргийг хуульчилан өгөх; 3. Хөдөлмөрийн дотоод журамын даган гарах хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгүүдэд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаарх зохицуулалтыг тусгуулах; 4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах. <ul style="list-style-type: none"> - АББД-д өртсөн хохирогч тэднийг нийгмийн ажил үйлчилгээнд хамруулах, үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг зохицуулалтыг нэмэлтээр тусгах; - Ажлын байран дах бэлгийн дарамтыг үйлдэгч этгээдэд оногдуулах хариуцлагыг оновчтой, бодитой болгох, ялангуяа төрийн байгууллага, удирдах албан тушаалд ажиллах эрхийг тодорхой хугацаагаар хасах талаар заалт оруулах - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хариуцлагын санкцтай болгох, АББД-тай холбоотой зөрчил, гэмт хэргээс бусад гомдлыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг бий болгох - АББД-д өртсөн хохирогчийн хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах зохицуулалт бий болгох
--	---

<p><i>АББД-ын хохирогчдод цогц үйлчилгээ үзүүлэх төрийн байгууллагыг бий болгох</i></p> <p><i>Төрөөс АББД-д өртсөн хохирогч нарт үйлчилгээ үзүүлэгч ТББ-д санхүүгийн дэмжлэг туслалцааг тодорхой болгох</i> (ХНХЯ ЖҮХ ХЭҮК ЭМЯ Мэргэжлийн холбоод АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хохирогчийн аюулгүй байдал, хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчихгүйгээр үйлчилгээ үзүүлэх загварыг бий болгох 2. АББД-ын хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх үйлчилгээний стандартыг боловсруулж, батлуулж, мөрдүүлэх, хэрэгжилтэнд хяналт тавих 3. Хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр төрийн, төрийн бус байгууллагуудыг чадавхжуулах 4. Хохирогчдод үзүүлэх үйлчилгээг төрийн бус байгууллагаар гэрээгээр гүйцэтгүүлэх 5. Мэдээллийн санд гэмт хэрэг, зөрчил үүсгэсэн хүний талаарх баазыг үүсгэх, төрийн албанд мэдээлж байх 6. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх боломжоор хангах, мэдээллийн нууцлалыг хангах, холбогдох үйлчилгээнд зуучилж өгөх
<p><i>Ажлын байран дах бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа зохион байгуулах</i> (ЖҮХ ХЭҮК Мэргэжлийн холбоод АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Байгууллага, ажил олгогчдод зориулсан АББД-аас урьдчилан сэргийлэх гарын авлагыг боловсруулж, сургалтыг улсын хэмжээнд нэг аргачлалаар зохион байгуулах 2. Бүхий л салбарт /хувийн, төрийн/ АББД-тай тэмцэх чиглэлээр сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зохион байгуулах 3. Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх 4. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ялангуяа нийгмийн сүлжээгээр олон нийтийг ажлын байран дах бэлгийн дарамтаас урьдчилсан сэргийлэх, тэмцэх, хохирогчийг илрүүлэх чиглэлээр олон талт үйл ажиллагааг зохион байгуулах

<p><i>Ажлын байран дах бэлгийн дарамттай тэмцэх чиглэлээр төр, ТББ-ын хамтын ажиллагааг сайжруулах</i> (ЖҮХ ХЭҮК Мэргэжлийн холбоод АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эвсэл)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчдаас гаргаж буй хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичигт жендэрт суурилсан үнэлгээ хийх, зааварчилгаа өгөхөд мэргэшсэн төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллах 2. АББД-д өртсөн хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх, тэднийг нөхөн сэргээх чиглэлээр нийгмийн ажил үйлчилгээг ялангуяа үйлчилгээнд суурилсан Төрийн бус байгууллагатай хамтран явуулах, гэрээгээр гүйцэтгүүлэхэд анхаарах 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэлийн болон төрийн бус байгууллага, иргэд олон нийтийн хяналт тавих 4. АББД-д өртсөн хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр бусад орны туршлага судлах аждыг хамтран хэрэгжүүлэх, боловсруулах, нэвтрүүлэх 5. Олон нийтэд АББД-тай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх талаар нэгдсэн ойлголт, мэдээлэл өгөх сургалт, сурталчилгаа, судалгааны үйл ажиллагааг төрийн бус байгууллагад түшиглэн хамтран ажиллах
--	--

ХЭҮК-Д АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН МЭДЭЭЛЭЛ /2015-2017/

	АББД-ын Гомдлын тоо	АББД ын Гомдол гаргагч			АББД үйлдэгч		
		Нас	Хүйс	Ажил эрхлэлт	Нас	Хүйс	Ажил эрхлэлт -Албан тушаал
2015	4	35	Эмэгтэй	Төрийн байгууллага	-	Эрэгтэй	Аймгийн төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтан
		28	Эмэгтэй	Бизнесийн байгууллага	-	Эрэгтэй	Компанийн захирал
		37	Эмэгтэй	Төрийн байгууллага	-	Эрэгтэй	Сумын засаг дарга
		42	Эмэгтэй	Бизнесийн байгууллага	-	Эрэгтэй	Компанийн захирал
2016	Гомдол байхгүй						
2017	1		Эмэгтэй			Эрэгтэй	Төрийн албаны удирдах албан тушаалтан

--oOo--

ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ, ХАНДЛАГА СУДАЛГАА

Та энэхүү судалгаанд оролцож, үнэн зөв хариулт өгснөөрөө ажлын байранд дах бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх чиглэлийг гаргах, үндсэн мэдээллийг бүрдүүлэхэд иргэнийхээ хувьд үнэтэй хувь нэмэр оруулж байгаа болно.

Таны мэдээллийн нууцыг «Хувь хүний нууцын тухай» Монгол Улсын хууль болон «Статистикийн тухай» Монгол Улсын хуулийн 22 дугаар зүйлийн 3 дугаар заалтын дагуу нууцлан хадгална.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллага:

Бүлэг 1. Ерөнхий мэдээлэл

№	Асуултууд	Кодын ялгаа	Алхам	
101	Та хэдэн настай вэ?	Нас <input type="text"/>		
102	Таны боловсролын байдал	Боловсролгүй	1	
		Бага	2	
		Бүрэн бус дунд	3	
		Бүрэн дунд	4	
		Тусгай дунд	5	
		Дээд	6	
103	Таны гэрлэлтийн байдал	Огт гэрлээгүй	1	
		Гэрлэсэн	2	
		Хамтран амьдардаг	3	
		Тусгаарласан	4	
		Салсан	5	
		Бэлэвсэн	6	
104	Та одоо ямар нэгэн ажил эрхэлдэг үү?	Тийм	1	→200
		Үгүй	2	
		Суралцдаг	3	
		Оюутан	4	

105	Тийм бол хаана ажилладаг, суралцдаг вэ?	Төрийн байгууллага	1	
		Төрийн өмчит компани	2	
		Оёдлын үйлдвэр	3	
		Эрүүл мэндийн байгууллага	4	
		Бизнесийн байгууллага	5	
		Их, дээд сургууль	6	
		Ерөнхий боловсролын сургууль	7	

Бүлэг 2. Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн талаар тодруулах

200	Та ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэж сонсож байсан уу	Тийм	1	
		Үгүй	2	
201	Та ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаар мэдэх үү?	Тийм	1	→202
		Үгүй	2	
202	Тийм бол ямар хууль тогтоомжид ажлын байран дах бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан байдаг вэ?	Эрүүгийн тухай хууль	1	
		Зөрчлийн тухай хууль	2	
		Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль	3	
		Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	4	
		Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль	5	
		Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль	6	
		Бусад /Бичих/	7	
203	Та ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдээллийг хаанаас олж авдаг вэ?	Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл	1	
		Нийгмийн сүлжээ	2	
		Найз нөхөд	3	
		Тараах материал	4	
		Сургалт	5	
		Судалгаа	6	
		Бусад	7	

204	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ихэвчлэн ямар цагт үйлдэгддэг гэж бодож байна вэ?	Ажлын өмнө	1	
		Ажлын цагаар	2	
		Ажлын дараа	3	
		Цайны цагаар	4	
		Хүнгүй үед	5	
		Боломж таарсан үед	6	
205	Ажил дээр бэлгийн дарамт, шахалт үзүүлэгчид ихэвчлэн хэн байдаг вэ?	Дарга	1	
		Удирдах албан тушаалтан	2	
		Хэлтэс, тасаг, цехийн дарга нар	3	
		Хамт ажиллагсад	4	
		Харуул, жижүүр, слесарь, манаач	5	
		Багш, сурган хүмүүжүүлэгчид	6	
		Бусад (бичих)	7	
206	Таны бодлоор бэлгийн хүчирхийлэл, хүчингийн гэмт хэрэг ихэвчлэн ямар хүрээнд үйлдэгддэг вэ?	Ажил дээр	1	
		Ажлын байрнаас гадуур	2	
		Аялал зугаалга, амралтын газар	3	
207	Ажил дээрх бэлгийн дарамт, шахалт голчлон хаана үйлдэгддэг вэ?	Ажлын байранд	1	
		Даргын өрөөнд	2	
		Баар, буудал	3	
		Тусгай өрөөнд	4	
		Тэмдэглэлт баярын өдрүүд	5	
		Сургууль дээр	6	
		Үдийн цайны цагаар	7	

208	Гэмт хэргийн хохирогчид нь хэн байдаг вэ?	Залуу охид	1	
		Ардаа татлаагүй охид, бүсгүйчүүд	2	
		Гэрлээгүй охид, бүсгүйчүүд	3	
		Удирдлагын шууд дарамтад орсон охид, бүсгүйчүүд	4	
		Орон гэргүй охид бүсгүйчүүд	5	
		Ядуу айлын хүүхдүүд	6	
		Архи, мансууруулах бодис хэрэглэсэн охид, бүсгүйчүүд	7	
		Биеэ хамгаалах чадваргүй хүүхэд эмэгтэйчүүд	8	
		Бусад (бичих)	9	

Бүлэг 3. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын хохирогчийн талаар тодруулах

301	Албан тушаалаараа далимдуулан та бэлгийн халдлагад өртсөн тохиолдол гарч байсан уу?	Тийм	1	→305
		Үгүй	2	
302	Тийм бол ямар тохиолдлууд байсан бэ?	Санамсаргүй байдлаар хөх, өгзгөнд дахин дахин хүрэх	1	
		Хувцасны гаднаас биеэрээ илт шүргэх	2	
		Порно кино, зураг үзүүлэх, бичлэг явуулах	3	
		Илт өдсөн, сонжсон харц шидэх	4	
		Шалиг үг ярих, доромжлох	5	
		Бэлэг эрхтнээ үзүүлэх, бариулах	6	
		Үнсэх	7	
		Хувцасны гадна талаас биеийн нууц хэсгүүдэд хүрэх	8	
		Илэх, таалах	9	
		Секс санал тавих	10	
		Бэлэг эрхтэн, хөхөөр оролдох	11	
		Ямар нэг зүйлээр шалтаглаж ажлын дараа авч үлдэх	12	
		Шалиглах, түрэмгийлэх	13	
		Тэвэрч авах, базаж барих	14	
		Хурьцал үйлдэх	15	
		Зүй бусаар хурьцал үйлдэх	16	
		Нийгмийн сүлжээ ашиглах	17	

303	Албан тушаалаар далимдуулан бэлгийн дарамт, шахалт гаргах үедээ дараах байдлыг гаргадаг уу?	Бэлгийн харьцаанд орохыг шаардах	1	
		Үгүй гэж хэлэх боломжгүй байдлыг ашигласан	2	
		Хэрэв өөртэй нь бэлгийн хавьталд орохгүй бол чамайг бэлгийн хавьталд орсон гэж бусдад хэлнэ гэж	3	
		Чи надтай бэлгийн харьцаанд орохгүй бол ажлаас чинь хална	4	
		Цалинг чинь бууруулна	5	
		Чиний бусдаас нууцалдаг зүйлийг бусдад тараана	6	
		Чамайг зөвшөөрөхгүй бол нөхөрт чинь надтай унтсан гэж хэлнэ	7	
		Чи өөрөө эхэлж секс маягаар хувцасласан	8	
		Чи эхэлж намайг өдсөн	9	
		Би чамд мөнгийг нь төлчихнө	10	
		Бусад (бичих)	11	
304	Тэр хэн байсан бэ?	Дарга, удирдах албан тушаалтан	1	
		Боловсон хүчин	2	
		Хэлтэс, тасаг, цехийн дарга	3	
		Хамт ажилладаг хүн	4	
		Менежер	5	
		Инженер, техникийн ажилтан	6	
		Харуул, жижүүр, слесарь, манаач	7	
		Багш	8	
		Оюутан	9	
		Бусад /бичих/	10	

305	Та ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хэн нэгнийг мэдэх үү?	Тийм	1	→308
		Үгүй	2	
306	Хэрэв тийм бол тэр хэн байсан бэ?	Дотны найз	1	
		Найзын хүүхэд	2	
		Найзын найз	3	
		Таньдаг эмэгтэй	4	
		Хамт ажилладаг хүн	5	
		Таньдаг хүүхэд	6	
		Эгч	7	
		Дүү	8	
		Төрөл садны хүүхэд	9	
		Шавь	10	
	Бусад /бичих/	11		
307	Танаас өөр хэн нэгэн энэ тухай мэдэх үү?	Тийм	1	
		Үгүй	2	
308	Таны бодлоор Монголд энэ төрлийн гэмт хэрэг хэр их гэж бодож байна?	Бага	1	
		Дунд зэрэг	2	
		Их	3	
		Маш их	4	
		Байхгүй	5	
		Мэдэхгүй	6	
309	Хүчирхийлэл үйлдэгчдэд оногдуулж буй шийтгэл хэр оновчтой гэж бодож байна?	Оновчтой	1	
		Оновчгүй	2	
		Мэдэхгүй	3	
310	Та хүчирхийлэгчийг яаж шийтгэвэл хамгийн тохиромжтой гэж бодож байна вэ?	Цөөн жил хорих	1	
		Олон жил хорих	2	
		Сургалтад хамруулах	3	
		Хүнд ажил хийлгэх	4	
		Хохирогчид мөнгөн торгууль төлүүлэх	5	
		Удирдах албан тушаалд ажиллуулахыг хориглох	6	
		Бусад /бичих/	7	

311	Таны бодлоор Ажлын байран дах бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд ямар арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
-----	---	-------------------------

Танд баярлалаа. Таны ажилд амжилт хүсье

--o0o--

ХАВСРАЛТ 3

**ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГА
(ГОЛ МЭДЭЭЛЭГЧИД)**

1. Таны бодлоор Монгол улсад ажлын байран дахь бэлгийн дарамт өнөөгийн байдал ямар байна вэ? Нэмэгдэж эсвэл багасаж байна уу?
.....
.....
2. Таны бодлоор ажлын байрны бэлгийн дарамт гарч буй шалтгаанууд юу вэ? Яагаад?
.....
.....
3. Таны бодлоор, ямар шинж чанар бүхий хүмүүс (нас, хүйс, орлого, гэр бүлийн орчин) энэ гэмт хэргийг үйлдэж байна вэ? Яагаад?
.....
.....
4. Таны бодлоор энэ хэрэг ихэвчлэн хаана, яаж, хэрхэн тохиолддог вэ? Яагаад?
.....
.....
5. Таны бодлоор АББД-тэй тэмцэх хууль эрхзүйн орчин, хуулийн хэрэгжилт хангалттай байна уу?
.....
.....
6. Та АББД-ын хохирогчид хуулийн дагуу асуудлаа бүрэн шийдүүлж чаддаг гэж бодож байна уу? Яагаад
.....
.....
7. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдээллийг хэрхэн түгээдэг вэ? Хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх байгууллагуудыг нэрлэнэ үү?
.....
.....
8. Таны бодлоор ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх эсвэл энэ гэмт хэрэгт өртөх эрсдэлтэй хүмүүст туслах талаар ямар арга хэмжээ авах нь үр дүнтэй вэ?
.....
.....

**БИДНИЙ СУДАЛГААНД ОРОЛЦОЖ АСУУЛТАД ХАРИУЛСАН
ТАНД БАЯРЛАЛАА.**

ХУУЛЬ ТОГТООМЖ

1. Шинэчилсэн Эрүүгийн тухай хууль, 2017 он
2. Шинэчилсэн Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, 2017 он
3. Зөрчлийн тухай хууль, 2017 он
4. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2016 он
5. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль, 2013 он
6. Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль, 2012 он
7. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011 он
8. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль, 2000 он
9. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

1. “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн харилцааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн төлөв байдал, хандлага” судалгааны тайлан, ХТЭТ, МОНЭС, 2004 он, Улаанбаатар хот.
2. “Ажлын байрны бэлгийн дарамтлалын эсрэг авах арга хэмжээний талаарх олон нийтийн хандлага”, онлайн судалгааны тайлан, АББД-тай тэмцэх ТББ-дын Эсвэл, МОНЭС, 2016 он, Улаанбаатар хот.
3. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13-р дахь илтгэл, ХЭҮК, 2014 он, Улаанбаатар хот.
4. Ажлын байран дах бэлгийн дарамт баримтат тулгуурласан судалгаа, ХТЭТ, МОНЭС, 2016 он, Улаанбаатар хот.