



ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТЫН ЭСРЭГ БИЕ ДААСАН ХУУЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

/ТАНДАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН/

Улаанбаатар хот

2025 он



ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТЫН ЭСРЭГ БИЕ ДААСАН ХУУЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА /ТАНДАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН/

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГ	4
УДИРТГАЛ	5
НЭГ. АСУУДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	6
1.1. Олон Улсын болон бүс нутгийн гэрээ хэлцэл.....	6
1.1.1. Олон Улсын гэрээ, хэлцэл	6
1.1.2. Бүс нутгийн гэрээ, хэлцэл	7
1.2. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн суурь ойлголт, элементүүд..	9
1.2.1. Ялгаварлан гадуурхалтын ойлголт, элемент	9
1.2.2. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхтэй холбоотой төрийн үүрэг	11
1.2.3. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хамрах хүрээ	12
1.2.4. Улс орнууд заавал авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	14
1.2.5. Тэгш эрхийг хангах үүрэг (Equality duty).	15
1.3. Тодорхойлж шийдвэрлэх гэж буй асуудлын Монгол Улс дахь эрх зүйн зохицуулалт, мөн чанар, цар хүрээ	16
1.3.1. Монгол Улсын Үндсэн хууль дахь зохицуулалт	16
1.3.2. Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг Эрүүгийн хууль	22
1.3.3. Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	27
1.3.4. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт Хөдөлмөрийн тухай хууль	30
1.3.5. Сурч боловсрох эрх ба иргэний ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх Боловсролын багц хууль	32
1.3.6. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль.....	34
1.3.7. Бусад төрлийн ялгаварлан гадуурхалт	36
1.3.8. Ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа	37
Явцын дүгнэлт	39
ХОЁР. БУСАД УЛС ОРНУУДЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	41
2.1. Австрали Улс	43
2.1.1. Хүний эрхийн комиссын тухай хууль (1986) - HRCA	43



2.1.2.Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (1975) - RDA.....	44
2.1.3.Жендерийн ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (1984) - SDA.....	45
2.1.4.Насаар ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (2004) - ADA	47
2.1.5.Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (1992) - DDA.....	50
2.1.6.Бусад хуулийн уялдаа холбоог Хөдөлмөрийн тухай хууль (2009)-ийн жишээн дээр авч үзэх нь.....	51
Явцын дүгнэлт	52
2.2. Япон Улс	52
2.2.1.Бүрэгжлийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахыг сурталчлах тухай хууль (2016).....	53
2.2.2.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (2013) – AEDPD.....	53
2.2.3.Хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (1972)	54
Явцын дүгнэлт	56
ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	57
АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ	62
ХАВСРАЛТ. “ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ” ГЭХ ҮГ ОРСОН МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ДАХЬ ЛАВЛАГАА	65

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Үндсэн хууль хэлэлцсэн Ардын Их Хурлын хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэл.....	17
Хүснэгт 2. Эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар нь ялгаварласан гомдлын тоо	19
Хүснэгт 3. Үндэс, угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо.....	19
Хүснэгт 4. Нийгмийн гарлаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо	19
Хүснэгт 5. Хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо	20
Хүснэгт 6. Нийгмийн байдлаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо	20
Хүснэгт 7.Хөрөнгө чинээгээр нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо	20
Хүснэгт 8. Үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо ..	21
Хүснэгт 9. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь заалтыг зөрчсөн гомдол мэдээлэл 2016-2025 он.....	21
Хүснэгт 10. Ялгаварлан гадуурхах гомдол, мэдээлэл (2017-2024 он, 2025.03 сар)	24
Хүснэгт 11. Ялгаварлан гадуурхах гомдол, мэдээллийн хэргийн шийдвэрлэлт ..	24
Хүснэгт 12. Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг (2017-2024 он, 2025.03 сар)	25
Хүснэгт 13. Бие даасан гэмт хэрэг болон зарим төрлийн гэмт хэргийн хүндрүүлэх нөхцөл	26



ТОВЧИЛСОН ҮГ

АИХ	Ардын Их Хурал
АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
ЕХ	Европын Холбоо
УИХ	Улсын Их Хурал
НҮБ	Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр
ХЗБХ	Хууль зүйн байнгын хороо
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ХЭТТ	Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
ЦЕГ	Цагдаагийн ерөнхий газар
ҮХЭБ	Үндэсний хүний эрхийн байгууллага
ЭХ	Эрүүгийн хууль



УДИРТГАЛ

Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бие даасан хуулийг боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалгааг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 13 дугаар зүйл, Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал” -ын дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бие даасан хуулийг боловсруулах хэрэгцээ, шаардлага нь Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлалын /цаашид “Аргачлал” гэх/ 1 дүгээр зүйлийн 1.3 дахь хэсэгт заасан хууль тогтоомжид урьдчилан тандан судлах ажиллагааг тус аргачлалын 2 дугаар зүйлийн 2.1-т заасан үе шаттайгаар хийхээр сонгон судалж эхэлсэн болно.

Гэвч тодорхойлж шийдвэрлэх гэж буй асуудлын Монгол Улс дахь эрх зүйн зохицуулалт, мөн чанар, цар хүрээний нөхцөлөөс шалтгаалан судалгааны үр дүнд Аргачлалын 5.3-т заасны дагуу “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах”-аас бусад хувилбараар үр дүнд хүрэх боломжтой гэж судалгааны баг үзлээ.

Иймд судалгааны хүрээнд дараах агуулгын хүрээнд дэлгэрүүлэн авч судаллаа. Үүнд:

- Олон Улсын болон бүс нутгийн гэрээ хэлцэл;
- Ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийн суурь ойлголт;
- Монгол Улс дахь эрх зүйн зохицуулалт, мөн чанар, цар хүрээ;
- Бусад улс орнуудын хууль тогтоомж дахь эрх зүйн зохицуулалт;
- Дүгнэлт, зөвлөмж.

Судалгааны багийн бүрэлдэхүүн:

Б.Төрболд	“Оюуны-Инноваци” ТББ-ын Гүйцэтгэх захирал, Хууль зүйн магистр (LL.M)
М.Маралмаа	Хууль, судлаач (MBA, LL.B)
Б.Мягмарсүрэн	Хууль, судлаач (LL.B)



НЭГ. АСУУДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

1.1. Олон Улсын болон бүс нутгийн гэрээ хэлцэл

Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх тухай ойлголт нь шашин болоод философийн сургаалуудын эртний улбаатай. Харин орчин үеийн эрх зүйн суурь нь Дэлхийн II дайны дараа хүний эрхийг түгээмлээр, аливаа ялгаварлалгүйгээр баталгаажуулах шаардлага дэлхий даяар зүй ёсоор үүссэнтэй холбоотой бөгөөд 1950-иад оноос хойш ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчим нь олон улсын хүний эрхийн баримт бичгийг суурь зарчмуудын нэг болсон.¹

Олон Улсын хүний эрхийн суурь баримт бичгүүд болон бүс нутгийн гэрээ, хэлцлүүдэд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчим дараах байдлаар тусгагдсан. Үүнд:

1.1.1. Олон Улсын гэрээ, хэлцэл

Олон Улсын гэрээ, хэлцэл	
Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948)	2 дугаар зүйл. Хүн бүр энэ Тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх ёстой. Мөн түүнчлэн тухайн хүнийг харьяалдаг улс буюу нутаг дэвсгэрийн улс төр, эрх зүй болон олон улсын статус ямар ч байлаа гэсэн, тухайлбал, тусгаар тогтносон буюу асрамжид байгаа, өөрөө эс удирдах зэрэг бүрэн эрхт байдал нь ямар ч байдлаар хязгаарлагдмал байсан тэр нь ялгаварлах үндэс болох ёсгүй. 7 дугаар зүйл. Хүн бүр хуулийн өмнө адил тэгш бөгөөд ямар ч алагчлалгүйгээр хуулиар адилхан хамгаалуулах эрхтэй. Хүн бүр энэхүү Тунхаглалд харшлах аливаа алагчлалаас болон тийнхүү алагчлахыг өдөөсөн турхиралтаас адилхан хамгаалуулах эрхтэй.
Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (1966)	2 дугаар зүйлийн 2.1. Энэхүү Пактад оролцогч улс бүр нутаг дэвсгэртээ болон харьяалалдаа байгаа бүх хүний энэхүү Пактаар хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн буюу бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэн хангах үүрэгтэй. 26 дугаар зүйл. Бүх хүн хуулийн өмнө тэгш байх бөгөөд аливаа алагчлалгүйгээр хуулиар тэгш хамгаалуулах эрхтэй. Энэ үүднээс аливаа байдлаар алагчлах явдлыг хуулиар хориглох бөгөөд хууль нь арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, төрсөн

¹ Samantha Besson, "The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Rights of the Child", The International Journal of Children's Rights. 13: 2005, p.434, <https://core.ac.uk/download/pdf/20656988.pdf>



	байдал буюу бусад байдлаар алагчлахаас бүх хүнийг адил тэгш үр нөлөөтэй хамгаалах баталгааг бүрдүүлэх ёстой.
Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт (1966)	2 дугаар зүйлийн 2.2. Энэхүү Пактад оролцогч улсууд арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний болон нийгмийн гарал, эд хөрөнгийн байдал, төрсөн болон бусад нөхцөл байдлаар алагчлахгүйгээр энэхүү Пактад тунхагласан эрхийг хэрэгжүүлэх баталгааг бий болгох үүрэгтэй.
Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц (1965)	2 дугаар зүйлийн 2.1. Оролцогч улсууд арьс үндсээр алагчлах үзлийг буруушааж, арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг бүхий л зохистой аргаар нэн даруй устгах бодлогыг явуулан, үндэстэн бүр бие биеэ харилцан ойлгох явдлыг дэмжих үүрэгтэй.
Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай олон улсын конвенц (2006)	5 дугаар зүйлийн 5.2. Оролцогч улсууд нь хүнийг хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас бүх хэлбэрээр алагчлах явдлыг хориглох бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ямарваа хэлбэрийн алагчлалд өртөхөөс хамгаалах адил тэгш, үр дүнтэй хууль зүйн хамгаалалтыг бий болгоно.

1.1.2. Бүс нутгийн гэрээ, хэлцэл

Бүс нутгийн гэрээ, хэлцэл	
Хүний эрхийн тухай Европын конвенц (1953)	14 дүгээр зүйл. Энэхүү Конвенцод заасан эрх, эрх чөлөөг хүйс, арьс өнгө, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, нийгмийн гарал үүсэл, үндэсний цөөнх эсэх, өмч хөрөнгө болон бусад байдлаар аливаа ялгаварлан гадуурхалтгүйгээр эдэлнэ.
American Convention on Human Rights ² Хүний эрхийн тухай АНУ-ын конвенц	1 дүгээр зүйлийн 1.1. Энэхүү конвенцод оролцогч мужууд конвенцод тусгагдсан эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэж, харьяалалдаа байгаа бүх хүмүүст уг эрх, эрх чөлөөгөө арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, нийгмийн гарал үүсэл, эдийн засгийн байдал зэрэг аливаа нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхалгүйгээр чөлөөтэй, бүрэн дүүрэн хэрэгжихийг баталгаажуулах үүрэгтэй.
African Charter on Human and Peoples' Rights ³ Хүний эрхийн Африкийн конвенц	2 дугаар зүйл. Хүн бүр энэхүү конвенцоор баталгаажуулсан эрх, эрх чөлөөг арьс өнгө, үндэс угсаа, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл баримтлал, үзэл бодол болон бусад нөхцөл байдлаас үл хамааран тэгш эдэлнэ.

² American Convention on Human Rights, 1969, https://www.oas.org/dil/treaties_b-32_american_convention_on_human_rights.pdf

³ African Charter on Human and Peoples' Rights, 1981, https://au.int/sites/default/files/treaties/36390-treaty-0011_-_african_charter_on_human_and_peoples_rights_e.pdf;



Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц	Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцод 1980 онд, түүний нэмэлт протоколд 2001 онд, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц, Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенцод 1969 онд тус тус нэгдэн орсон.
--	---

Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх тухай ойлголт нь (i) хүн бүхий л эрх, эрх чөлөөг аливаа ялгаварлал, алагчлалгүй эдлэх ёстой буюу хүний эрхийн үндсэн бөгөөд суурь зарчмын нэг болохын зэрэгцээ (ii) бие даасан эрхийн шинжийг давхар агуулдаг.

2023 онд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948)-ын 75 жилийн ойг тохиолдуулж НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас Equal Rights Trust Олон Улсын байгууллагатай хамтран олон улсын эрх зүйн одоо байгаа стандартыг нэгтгэн нэг мөр болгож, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг цогц хууль тогтоомжийн хамрах хүрээ, бүтэц, агуулгын талаар тодорхой, хүртээмжтэй удирдамж өгөх зорилгоор “Цөөнхийн эрхийг хамгаалах: Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг цогц хууль тогтоомж боловсруулах практик гарын авлага”⁴-ыг боловсруулж, НҮБ-ын гишүүдийн орнуудыг тус гарын авлагын дагуу ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг цогц зохицуулалт бүхий хууль тогтоомжтой болохыг уриалж байв⁵. Ингэхдээ ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж нь хүн бүр тэгш эрх, нэр төртэй байх, хэнийг ч орхигдуулахгүйгээр хүртээмжтэй нийгмийг бий болгох суурь үндэс болдог гэжээ.

Тус гарын авлагад ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжид дараах агуулгыг тусгаж, зохицуулсан байвал зохистой гэж зөвлөдөг. Үүнд:

1. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх ба ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох тухай
 - 1.1. Ялгаварлан гадуурхалтын ойлголт
 - 1.2. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн ойлголт, хамрах хүрээ
 - 1.3. Улс орнууд тус хуулиар заавал авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай арга Хэмжээнүүд
2. Хууль зөрчигчид хүлээх хариуцлага ба хохирогчийг хамгаалах, хохирлыг барагдуулах, зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээх тухай
3. Гомдол гаргах болон гомдлыг шийдвэрлэх журам, нотлох баримтыг үнэлэх тухай
4. Хуулийг хэрэгжүүлэх эрх бүхий этгээдүүдийн чиг үүрэг, бүрэн эрх, хариуцлагын тухай
5. Хуулийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай

⁴ Protecting Minority Rights: A Practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation, 2023, <https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/protecting-minority-rights-practical-guide>;

⁵ the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 7 December 2022, <https://www.ohchr.org/en/statements-and-speeches/2022/12/comprehensive-anti-discrimination-legislation-must-be-priority-say>;



1.2. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн суурь ойлголт, элементүүд

Судалгааны энэ хэсэгт дээр дурдсан гарын авлагад тусгагдсан ялгаварлан гадуурхалт болон ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн ойлголт, элемент хамрах хүрээ, улс орнуудын заавал авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ зэргийг дэлгэрүүлээ.

1.2.1. Ялгаварлан гадуурхалтын ойлголт, элемент

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хараат бус мэргэжилтнүүдийн хороодын практик болон тайлбар дээр үндэслэн ялгаварлан гадуурхалтыг дараах байдлаар тодорхойлж болно:

Ялгаварлан гадуурхалт гэдэг нь хуулиар хамгаалагдсан нэг эсвэл хэд хэдэн шинж⁶-д үндэслэн ялгах, гадуурхах, хязгаарлах, давуу байдал олгох, нийгмийн харилцаанд тэгш эрх, оролцоог хаах үйлдэл, эс үйлдэхүй бөгөөд энэ нь хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг тэгш эрхийн үндсэн дээр хүлээн зөвшөөрөх, эдлэх, хэрэгжүүлэх үйл явцыг үгүйсгэх, сулруулах үр дагаварт хүргэдэг.

Энгийнээр ялгаварлан гадуурхалт нь аливаа хүн эсхүл бүлэг этгээдэд тодорхой шинжид нь үндэслэн бусадтай харьцуулахад ялгаатай байдлаар хандах (энэ нь ялгах, алагчлах, хязгаарлах, бусдад нь давуу байдал олгох г.м олон хэлбэрээр илэрнэ)-ыг хэлнэ.

Түүхэн явцад харьцуулалт нь ялгаварлан гадуурхалтыг ойлгох гол цөм байсан бөгөөд аливаа маргааныг шүүхээр шийдвэрлэхэд ялгаварлан гадуурхалт үүссэн эсэхийг тогтоох үед “Хэнтэй (бодит эсхүл хийсвэр харьцуулагч) харьцуулахад ялгаатай хандсан бэ?” гэдэг асуулт чухал байв. Гэхдээ ялгаварлан гадуурхалтын ойлголт хөгжихийн хэрээр, зарим тохиолдолд тодорхой харьцуулагчгүйгээр ч ялгаварлан гадуурхалт байж болно гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг болжээ.

Иймд харьцуулалт нь ялгаварлан гадуурхалтыг ойлгоход тустай ч, зөвхөн харьцуулагч байгаагүй гэх үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхалт биш хэмээн дүгнэх нь өрөөсгөл.

Мексик Улсын Ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх болон хориглох тухай холбооны хуулийн 1 дүгээр зүйл.

Энэ хуулийн зорилго нь "ялгаварлан гадуурхалт" гэж дараах үндэслэлүүдийн аль нэг буюу хэд хэд дээр үндэслэн үйлдэл эсвэл эс үйлдэхүй байдлаар, бодитой бус, логикгүй, эсвэл харьцангуй үндэслэлгүйгээр, хүний эрх, эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрөх, эдлэх, хэрэгжүүлэхэд саад болох, хязгаарлах, хориглох, сулруулах эсвэл үгүйсгэх зорилготой буюу үр дагавартай аливаа ялгаа, гадуурхал, хязгаарлалт эсвэл давуу эрхийг хэлнэ:

(үндэслэлийн жагсаалт хуульд тусгагдсан байдаг бөгөөд арьс өнгө, хүйс, нас, үндэс угсаа, бэлгийн чиг баримтлал гэх мэт олон төрлийн ялгаатай байдлыг жагсаасан)

НҮБ-ын Хүний эрхийн хорооноос Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын “Ялгаварлан гадуурхалтын ерөнхий тайлбар” (1989)-д “хүн бүрийн баталгаатай

⁶ Protected grounds буюу хувь хүн эсхүл ижил бүлэгт хамаарч буй бүлэг хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахгүй байхаар заасан бүхий л үндэслэл юм.

эдлэх эрх, эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрөх, эдлэх, хэрэгжүүлэх боломжгүй болгох үр дагаварт хүргэх арьс өнгө, хүйс, хэл, шашин, шүтлэг, улс төрийн үзэл баримтлал болон бусад үзэл бодол, нийгмийн гарал, өмч хөрөнгө болон бусад нөхцөл байдалд үндэслэн ялган, гадуурхах, хязгаарлах, давуу байдал олгох"-ыг ялгаварлан гадуурхалт гэнэ гэж тайлбарлажээ. Энэхүү тайлбараас **ялгаварлан гадуурхалтын элементүүдийг** дараах байдлаар тодорхойлж болно.⁷ Үүнд:

1. *Ижил нөхцөл байдалд байгаа хүмүүст ялгаатай хандах (A difference in treatment)*

Энэ нь хувь хүн эсвэл тодорхой нэг бүлгийг ялгасан, гадуурхсан, хязгаарлалт хийсэн эсвэл давуу эрх олгосон байхыг хэлнэ. Энэ элементийг ЕХ-ны хуулиар "less favourable treatment" гэж тодорхойлсон бол ХЭТТ-д "a difference in treatment" гэж томъёолсон. Энэ нь үндсэндээ ижил нөхцөл байдалд байгаа хүмүүст ялгаатай байдлаар хандахыг хэлнэ. Энэ элементийн хүрээнд дээр дурдсанчлан харьцуулалт хийхэд харьцуулж буй этгээдүүд нь бодит эсхүл хийсвэр байж болохын зэрэгцээ тодорхой харьцуулагчгүйгээр ч ийнхүү ялгаатай хандсан гэж үзэх боломжтой

2. *Тодорхой шинжид үндэслэсэн (Protected grounds)*

Дээр дурдсан ижил нөхцөл байдалд байгаа хүмүүст ялгаатай хандах нь тухайн хувь хүн эсхүл бүлгийн тодорхой шинжид үндэслэдэг. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын тодорхойлолтод арьс өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг зэрэг шинж чанаруудыг нэрлэн зааснаас гадна "бусад шинж чанар" хэмээн нээлттэй үлдээсэн байдаг.

3. *Объектив бус буюу үндэслэлгүй (Not objective or rational)*

Ижил нөхцөл байдалд байгаа хүмүүст хандах ялгаатай хандлага нь объектив, үндэслэл бүхий зарим нөхцөлд хуулиар зөвшөөрөгддөг. Ийнхүү ялгаатай хандлага гаргахыг зөвшөөрч буй нь үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журам гэсэн зорилгоос үүдэлтэй бөгөөд зорилго болон арга хэрэгсэл нь хоорондоо тохирсон байх ёстой буюу (i) ялгаатай хандлага нь зорилгод хүрэх үр дүнтэй арга байх, (ii) зорилгод хүрэхийн тулд үүнээс өөр үр дүнтэй арга байхгүй, (iii) зорилгод хүрэх нь тухайн арга хэрэгслийг хэрэглэсний сөрөг үр дагавраас давсан байх ёстой зэрэг шалгуурыг хангасан байх ёстой. Харин ялгаварлан гадуурхалтын хувьд дээр дурдсан зүй ёсны үндэслэл байдаггүй.

4. *Зорилгын хамаарал шаардахгүй*

Ялгаварлан гадуурхалт байна гэж үзэхийн тулд нэг чухал зүйлийг анхаарах шаардлагатай нь ялгаварлан гадуурхаж буй этгээд нь заавал санаатайгаар тухайн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг гаргасан байхыг шаарддаггүй. Ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргаж байна гэдгээ ухамсарласан, мэдсэн байхыг шаардахгүй буюу тухайн этгээд ялгаварлан гадуурхах зорилго, сэдэл байсан эсэхээс үл хамааран ялгаварлан гадуурхалт гэж үзнэ.

⁷ Amnesty International and Open Society Foundations, "Discrimination: legal standards and key definitions", 2021, pp.29-32, <https://www.jstor.org/stable/resrep28828.8?seq=1>



Ялгаварлан гадуурхалтын орчин/нийгмийн харилцаа

Тодорхой нийгмийн харилцааны явцад ялгаварлан гадуурхалт харьцангуй их үүсэх боломжтой байдаг. *Тухайлбал*, XX зууны эхэн үед эмэгтэйчүүдийн уламжлалт дүр төрх, үүрэг оролцоонд гарсан өөрчлөлттэй холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны явцад хүйс бусад шинж чанарт үндэслэн цалин хөлс ялгаатай тогтоох, албан тушаал дэвших боломж ялгаатай олгогдох зэрэг нөхцөл байдал үүсэх болсон тул Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас 1958 онд Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг конвенц, 1951 онд Тэгш цалин хөлсний конвенц зэргийг тус тус баталж⁸, улс орнууд ч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх хууль тогтоомжуудтай болсон.

Түүнчлэн улс орны түүх, соёл, шашин, нийгмийн бусад нөхцөл байдлаас хамааран нийгмийн үйлчилгээ авахтай холбоотой харилцаанд, сургуулийн орчинд, цахим орчинд зэрэг тухайлсан нэг нийгмийн харилцаа эсхүл тухайлсан нэг орчинд үүсэж болох ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэхтэй хууль зүйн болон бусад хамгаалалт бий болгох нь бий.

1.2.2. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхтэй холбоотой төрийн үүрэг

Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай, мөн Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын Пактад нэгдсэн улс орнууд Пактад заасан эрхийг аливаа алагчлалгүйгээр хүндэтгэх, хангах, хамгаалах үүрэг хүлээсэн байдаг.

Улс орнууд ийнхүү хүний эрхийг баталгаатай эдлүүлэх, бодитоор хэрэгжүүлэхийн тулд хууль тогтоох, захиргааны болон шүүхийн зэрэг бүх шатандаа дараах үүргийн хүрээнд арга хэмжээг авах шаардлагатай болдог. Үүнд:

1. **Хүндэтгэх (Respect).** Улс өөрөө ялгаварлан гадуурхах аливаа үйлдэл, хууль, бодлогоос зайлсхийх. Үүнд:
 - Ялгавартай зорилго эсвэл үр дагавартай хууль, бодлогыг батлахгүй байх;
 - Ялгаварлан гадуурхалт үүсгэж буй хууль, журмыг хүчингүй болгох.
2. **Хамгаалах (Protect).** Иргэдийг ялгаварлан гадуурхагдахаас хамгаалах үүрэг. Үүнд:
 - Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон хууль тогтоомж батлах;
 - Тодорхой бодлого хэрэгжүүлэх, эрх зүйн арга хэмжээ авах.
3. **Хэрэгжүүлэх (Fulfil).** Ялгаварлан гадуурхалтыг бодит амьдрал дээр арилгах, тэгш эрхийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн идэвхтэй арга хэмжээнүүдийг авах үүрэг. Уг үүргийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтын шалтгаан болж буй хэвшмэл ойлголт, хандлагатай тэмцэх эерэг болон түр хугацааны арга хэмжээг авах хамаарна. Үүнд:
 - Бодлого, стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
 - Статистик мэдээлэл цуглуулах, судалгаа хийх;
 - Олон нийтэд мэдээлэх, боловсрол олгох, сургах;

⁸ International Labor Organisation, “The ILO Conventions”, <https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>



- Байгууллага, тогтолцоо бий болгох.

1.2.3. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хамрах хүрээ

Ялгаварлан гадуурхалтаас байх эрх нь хувь хүний “шинж чанар” эсвэл “ялгаварлан гадуурхах үндэслэл”-тэй холбоотойгоор гарч буй ялгаатай хандлага болон нөлөөллөөс хамгаалах, улмаар тэдгээрийн тэгш эрхтэй байх боломжийг хязгаарлаж буй аливаа нөлөөллөөс хамгаалахад чиглэдэг. Иймд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрх нь дараах дөрвөн үндсэн хамрах хүрээтэй бөгөөд эдгээийг энгийн асуултад хариулах замаар тайлбарлах боломжтой.

1. Эрхийн хувь хүнийг хамрах хүрээ: Хэн хамгаалагдах ёстой вэ?

Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж нь өргөн хүрээтэй, нээлттэй жагсаалт бүхий шинж чанаруудын үндсэн дээрх ялгаварлалыг хориглох ёстой.

- Дараах шинж чанаруудын үндсэн дээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох ёстой: нас; төрсөн байдал; иргэний, гэр бүлийн эсвэл асран хамгаалагчийн байдал; арьсны өнгө; удам угсаа (кастын зэрэглэл орно); хөгжлийн бэрхшээл; эдийн засгийн байдал; угсаатны харьяалал; хүйсийн илэрхийлэл; хүйсийн өөрийн үнэлэмж (өөрийгөө тодорхойлох); өвчний генетик буюу өөр эмгэгийн өгөгдөл; эрүүл мэндийн байдал; уугуул гарал үүсэл; хэл; гэрлэлтийн байдал; хүүхэдтэй эсэх; цагаачлалын байдал; цөөнхийн байдал; угсаа гарал; иргэншил; оршин суугаа газар; улс төрийн эсвэл өөр үзэл бодол (үүнд хүний эрхийн төлөө тэмцэгч байх, үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнчлэлтэй байх, улс төрийн намын харьяалалтай байх орно); жирэмслэлт; эд хөрөнгө; арьсны өнгө; дүрвэгч эсвэл орогногчийн байдал; шашин эсвэл итгэл үнэмшил; биологийн хүйс ба хүйсийн баримжаа; бэлгийн чиг баримжаа; нийгмийн гарал үүсэл; нийгмийн байдал; эсвэл бусад аль ч шинж чанар.
- Нийгмийн тодорхой нөхцөлд хамгаалалт шаардлагатай нэмэлт шинж чанаруудын үндсэн дээрх ялгаварлалт ч мөн адил хориглогдох ёстой.
- Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж нь “бусад аливаа байдал”-ын үндсэн дээр гарч болох ялгаварлалыг ч хориглох замаар нэмэлт үндэслэлүүдийг хамруулах боломжтой байх ёстой.

2. Эрхийн хориотой үйлдлийг хамрах шинж: Хүмүүс юунаас хамгаалагдах ёстой вэ?

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хороо 2018 оны Ерөнхий тайлбар №6-дээ олон улсын хүний эрхийн практикт хүлээн зөвшөөрөгдсөн ялгаварлан гадуурхалтын дөрвөн “гол” хэлбэрийг тодорхойлсон. Үүнд:

- **шууд ялгаварлан гадуурхалт гэдэг** нь хүнийг хамгаалагдсан шинж чанар буюу ямар нэг шинж чанарын улмаас бусдаас дордуу нөхцөлд байлгах эсвэл хохиролд хүргэх үйлдэл юм. Шууд ялгаварлан гадуурхахыг үйлдэл болон үйлдэл хийхээс татгалзах хэлбэрээр илэрч болно. Энэ нь зориуд



эсвэл санамсаргүйгээр, мөн ил тод эсвэл далд байж болно. Шууд ялгаварлан гадуурхалт нь (i) хүн өөр нэгэнтэй ижил нөхцөлд байгаа боловч хамгаалагдсан шинж чанарын улмаас бусдаас дор харьцаа, хандлага авах, (ii) эсвэл тухай үндэслэлийн улмаас ямар нэг хохиролд өртөх тохиолдлыг хамарна.

- **шууд бус ялгаварлан гадуурхалт гэдэг** нь төвийг сахисан мэт харагдах хэм хэмжээ нь тодорхой шинж чанартай бүлгийн хүмүүст шударга бус, сөрөг нөлөө үзүүлдэг тохиолдол юм. Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт нь төвийг сахисан ба хүн бүхэнд адил үйлчилдэг журам, бодлого эсвэл дадал юм шиг хэдий ч тодорхой нэг шинж чанартай хүмүүст хэт их сөрөг нөлөө, дарамт үзүүлдэг.
- **зохистой орон зай, нөхцөлийг олгохоос татгалзах гэдэг** нь шаардлагатай, тохиромжтой өөрчлөлт, зохицуулалт эсвэл дэмжлэгийг үзүүлснээр хүний эрх болон эрх чөлөөг адил тэгш нөхцөлд хэрэгжүүлэх, бусадтай тэгш оролцох боломжийг хангахаар байхад ийнхүү зохистой өөрчлөлт, зохицуулалтыг хийхээс татгалзах явдал бөгөөд үүнийг хуулиар хориглох ёстой.
- **Дарамт:** Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж нь төөрөгдөл, доромжлол, харгислал, гадуурхалт, бүдүүлэг орчин үүсгэх зорилготой эсвэл үр дагавар нь хүний эрхэмсэг оршихуйд халдаж, зөрчиж, айдас төрүүлж, сөрөг орчин үүсгэдэг аливаа хэлбэрийн хүчирхийлэл буюу ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, хүнд зохистой орон зай, нөхцөлийг олгоход чиглэх ёстой.
- **Бусад хэлбэр:** Тусгаарлалт гэдэг нь нэг шинж бүхий бүлэг хүмүүсийн чөлөөтэй, бүрэн зөвшөөрөлгүйгээр бусдаас тусгаарлаж, төрийн үйлчилгээ, бараа материал, бусад үйлчилгээ болон эрхээ эдлэх ялгаатай байдал, нөхцөлийг бий болгох явдал бөгөөд үүнийг хуулиар хориглох ёстой. Улс орон бүрт зарим ялгаатай ойлголтууд байгаа ч эдгээр ойлголт тус бүр нь бусад олон улсын хүний эрхийн гэрээнүүдийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхахын эсрэг эрхийн зөрчил гэж хүлээн зөвшөөрөгддөг.

Эдгээрээс гадна, энэхүү гарын авлагад олон улсын эрх зүйн хүрээнд хориглосон үйлдлийн хэлбэр гэж хүлээн зөвшөөрөгддөг тусгаарлалт (segregation) болон хохирогчийг ялгаварлах (victimization)-ийг тайлбарласан болно.

Цаашид, ялгаварлан гадуурхалтын ойлголтууд болон ялгаварлагдсан бүлгүүдийн тохиолдол өөрчлөгдөхийн хэрээр, шинээр ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүд тодорхойлогдож, хууль зүйн зохицуулалт шаардагдах боломжтой. Тиймээс ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бүх хэлбэрийн ялгаварлалаас хамгаалах үр дүнтэй хамгаалалтыг зайлшгүй хангах ёстой.



3.Эрхийн хууль тогтоомжийг хамрах хүрээ: Хаана хамгаалагдах вэ?, хэн энэ үүргийг хүлээх вэ?

Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжийн хамрах хүрээ нь хоёр үндсэн үүргээр тодорхойлогддог. Нэгдүгээрт, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх нь бусад бүх хүний эрхэд хамаарна. Хоёрдугаарт, энэ эрх нь хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг бүхий л салбарт бие даасан эрх хэлбэрээр хамгаалагдана. Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль нь төр болон хувийн хэвшил хоёуланд хамарч, хувь этгээдүүдийн үйлдэлд ч хамаарах үүрэг хүлээлгэдэг.

4.Үйлдлийг зөвтгөх боломж: Зарим ялгаварлалыг яагаад зөвшөөрч болох вэ?

Хууль ёсны зорилгод нийцсэн, уг зорилгод хүрэхэд тохиромжтой, шаардлагатай бөгөөд хувь тэнцүүлсэн аливаа заалт, шалгуур эсвэл практик нь ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэгдэхгүй. Харин шууд ялгаварлан гадуурхалтыг зөвтгөх нь маш онцгой тохиолдолд л боломжтой байх ёстой

1.2.4.Улс орнууд заавал авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1.Эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ (Positive actions)

Улс орнууд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг үндэсний хууль тогтоомжийн хүрээнд эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ буюу аливаа ялгаатай байдлыг бууруулах, даван туулах, арилгах зорилго бүхий арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг. Тухайлбал зарим улс орнууд ажил олгогчид тодорхой тооны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах үүрэг оногдуулдаг нь эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээнд хамаарна.

Эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ нь ялгаатай байдлыг бууруулах, даван туулах, арилгах зорилготой тул хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь тус зорилгод хүрэхүйц, тохирсон байх учиртай. Иймд эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээг тодорхойлох, хэрэгжүүлэхдээ холбогдох оролцогч талуудын төлөөлөлтэй зөвшилцөх нь зүйтэй байдаг байна.

Эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ нь хууль, бодлого, дүрэм журам, стандарт зэрэг хаа ч тусгалаа олсон байж болох бөгөөд харин тогтмол хянаж, үр дүнг нь үнэлж, сайжруулж байх нь хамгийн чухал.

Бразил дахь дээд боловсролын салбар дахь эерэг нөлөөлөл бүхий бодлогын жишээ

2013 онд НҮБ-ын Бразилд хийсэн айлчлалын тайланд Африк гаралтай хүмүүсийн асуудлаарх шинжээчдийн ажлын хэсгээс дараах үйл явдлыг онцгойлон тэмдэглэж Бразилыг бүс нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын салбарын эерэг нөлөөлөл бүхий бодлогын тэргүүлэгч гэж тодорхойлжээ.

2003 онд 4886 дугаар тогтоолоор Бразилд Арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах үндэсний бодлогыг баталсан бөгөөд тус бодлогод дээрх бүлгийн хүмүүст зориулсан эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээг тусгасан. Энэ бодлогын дагуу 2004 оноос хойш зарим их дээд сургуульд квотын систем хэрэгжиж эхэлснээр Афро-бразил буюу уугуул илүү олон хүн дээд боловсролд хамрагдах боломжтой болсон байна.

Тус бодлого нь өөрөө ялгаварлан гадуурхалт гэж маргасан хэд хэдэн шүүхийн маргааны дараа, 2012.4.26-нд Бразилийн Холбооны Дээд Шүүх санал нэгтгэйгээр



боловсролын салбарт арьсны өнгөөр квот тогтоох нь Үндсэн хуульд нийцэж байна гэж шийдвэрлэжээ.

Улмаар 2012.8.29-нд Квотын хуулийг баталж, тус хуулиар холбооны их, дээд сургууль болон техникийн боловсролын байгууллагуудын нийт элсэгчдийн 50 хувь нь тухайн орон нутгийн улсын дунд сургуулийг төгсөж буй сурагчдад байх ёстой бөгөөд уг 50 хувийн квотыг хуваарилахдаа мөн тухайн орон нутгийн Афро-бразилчууд болон уугуул иргэдийн тооцтой хувь тэнцүү хэмжээний сурагч нь Афро-бразилчууд байхаар заасан.

НҮБ-ын шинжээчдийн ажлын хэсэг тайландаа энэхүү Квотын хууль батлагдсанаар "ирээдүйд дээд боловсролын квотын хэрэгжилтийн талаар илүү эерэг нөлөөллүүд гарна гэдэгт найдаж байна. Энэ нь практикт хэдийн тогтсон байсан боловсролын салбарт арьс өнгөөр ялгаварлах үзлийг өөрчлөх анхны чухал алхам юм" хэмээн дурджээ.

2017 оны Хүний эрхийн зөвлөлийн ээлжит хяналтын гурав дахь шатанд зориулсан үндэсний тайландаа Бразил улс Афро-бразилчуудад олгогдсон дээд боловсролын квот 2013 онд 37,100 байсан бол 2015 онд 82,800 болж өссөн гэж мэдээлсэн байна.

1.2.5. Тэгш эрхийг хангах үүрэг (Equality duty).

Ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг бүрэн хориглох, бодит тэгш бус байдлыг арилгахын тулд эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ авах шаардлагаас гадна, улс орнууд тэгш оролцоог хангах идэвхтэй үүрэг хүлээдэг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай конвенцын 9-р зүйлд орчны хүртээмж, тээвэр, үйлчилгээ, мэдээлэл харилцааг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хүртээмжтэй болгох үүргийг заасан.

Энэ стандартыг хүлээн зөвшөөрснөөр, хүний эрхийн олон улсын гэрээ хэлцэлд үндэслэн нийгмийн бусад бүлгийн тэгш хүртээмжтэй байдлыг хангах үүрэг оршин буйг илүү тодотгох болжээ. Үүнээс гадна, улс орнууд олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх зорилгоор тэгш эрхийг хангах тухай хууль зүйн үүрэг буюу шийдвэр гаргах үйл явцад тэгш эрх, ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийг тусган хэрэгжүүлэх хуулийн тогтолцоог нэвтрүүлж эхэлсэн байна.

Энэ хүрээнд улс орнууд нийгмийн бүхий л салбарт хүртээмжтэй байдлыг хангах үүрэгтэй бөгөөд хүртээмжтэй байдал гэдэг нь бүх хүний тэгш хүртээмжийг хангахын тулд урьдчилан, системтэйгээр шаардлагатай арга хэмжээг авах үүрэг юм. Энэ нь орчин, тээвэр, мэдээлэл, харилцаа холбоо, ажил, боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээ болон олон нийтэд нээлттэй бусад үйлчилгээ, байгууллагуудад хамаарна. Энэ нь урьдчилсан (ex ante), нөхцөлгүй үүрэг бөгөөд хувь хүний хүсэлт байгаа эсэхээс үл хамааран хүчин төгөлдөр байх ёстой бөгөөд үйлчилгээ үзүүлэгч талд хүндрэл учирсан гэх үндэслэл нь энэ үүргээс зайлсхийх шалтгаан болж чадахгүй. Иймд:

- Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль нь төр болон хувийн байгууллагуудад тэгш хүртээмжийг сааруулж буй саад бэрхшээлийг илрүүлж, арилгах үүргийг бий болгох;
- Мөн төр нь хүртээмжтэй байдлын хамгийн боломжит стандартыг боловсруулж, батлан, хэрэгжилтийг нь хянах үүрэгтэй байх;
- Хүртээмжийн байдлыг хангах стандартыг биелүүлээгүй тохиолдлыг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэн, хуулиар хориглох ёстой.

1.3.Тодорхойлж шийдвэрлэх гэж буй асуудлын Монгол Улс дахь эрх зүйн зохицуулалт, мөн чанар, цар хүрээ

Монгол Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоо нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Эрүүгийн хууль, Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль, Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Боловсролын тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль гэсэн гол хуулиудаас бүрдэхээс гадна ялгаварлан гадуурхалт нь хүний эрхийн суурь зарчим болохын хувьд бусад 50 орчим хуулиудад мөн зарчмын хэмжээнд тусгалаа олсон (*Хавсралтаас дэлгэрүүлэн үзнэ үү*) байна.

1.3.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль дахь зохицуулалт

Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 1-д “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна”, 2-т “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна”⁹ гэж ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх үндсэн зарчмыг тухайлан зохицуулсан.

Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт дараах шинжүүдийг тухайлан дурдсан. *Тухайлбал*,¹⁰

1. Хүнийг үндэс угсаагаар үл ялгаварлана гэдэг нь ястны, угсаатны, үндэсний хамаарлаас нь үүдэн иргэний болон хүний нийтлэг эрхийг хэрэгжүүлэхэд нь онцлох, хязгаарлах буюу дээрд үзэхгүй байхыг ойлгох;
2. Хүнийг хэлээр ялгаварлахгүй гэдэг нь тухайн хүн ямар угсаатны, харилцааны хэлээр ярьдгаас нь хамруулан хүний эрхийг хязгаарлах, онцлох, дээрд үзэхийг хориглох тухай гэж ойлгох;
3. Арьс өнгөний ойлголт антропологийн шинжлэх ухаанд маргаантай, нэг мөр шийдэгдээгүй асуудал олон ч монгол хэл зүй, Үндсэн хуулийн эрх зүйн үүднээс авч үзвэл хүн, улмаар угсаатан, үндэстэн газар зүй, нийгэм, соёлын онцлогоос хамаарсан бие цогцсын шинж чанарын цогц ялгаа мөн бөгөөд тэр нь байгалийн жам ёсны шинжтэй зүй ёсны зүйл, бүхий л хүнийг хамардаг ялгаа учраас эрхийг нь хязгаарлах, онцлох, дээрд үзэх шалтгаан болох ёсны ойлголт¹¹;
4. Хүний “нас”, “хүйс”-зүй ёсоор дайрдаг, бүх хүн төрөлхтөнд байдаг жам ёсны ялгаа юм. Тэгэхээр, нас, хүйсийг тухайн хүн өөрөө сонгодоггүй, жам ёс, цагийн эрхээр тодорхойлогддог зүй ёсны ялгаа учраас тэр ялгааг өөрөө хадгалж, тэр цагийг туулж яваа хэн ч түүгээр нь хүний үндсэн эрхийг хэрэгжүүлэхэд хязгаарлах, онцлох, дээрд үзэх нь хүний ёсноос ангид гэж үзнэ. Энэ л утгаар Үндсэн хуулийн холбогдох заалтыг ойлгох

⁹ «Монгол Улсын Үндсэн хууль», sec Арван дөрөвдүгээр зүйл, accessed 20 Гуравдугаар сар 2024, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367>.

¹⁰ 190–198.

¹¹ Манай улсад арьс өнгө, түүгээр ялгаварлан гадуурхах гэдэгт юу ойлгохыг тодорхойлсон хууль тогтоомж байхгүй байна.



5. Үндсэн хууль дахь “нийгмийн гарал, байдал” гэдэг нь нийгэмд гарал, байдлын ялгаа буюу хуваагдал-нийгмийн давхраажилтын тухай ойлголт. Социализмын үед монголын нийгмийг (1) ажилчин анги, (2) хоршоолсон ард, (3) сэхээтний давхраатай гэж албан ёсоор үздэг байсан хэдий ч (4) нам дагасан эрх мэдэлтний давхраа хэрэг дээр байсан юм. Жишээ нь тэр үед “нийгмийн гарал” гэдэг асуултад байсан. Энэ эцэг, эхийн хамаарах анги, давхрааг, “нийгмийн гарал” гэдэг өөрийн хамаарах анги давхрааг бичдэг байв. Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн анкетаас “Нийгмийн гарал” гэсэн асуулт 2019 онд хасагдсан байдаг.
6. Хүн хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол”-оор хоорондоо ялгаатай байдаг бөгөөд нийгмийн тэгш бус статусаас хамаардаг. Хүний социал статус (тухайн хүний бусад хүмүүсийн дунд эзлэх байр суурь) тэгш бус байдаг нь төрөлх онцлог хийгээд олдмол (тухайлбал, хичээл зүтгэлээр бий болсон чадвар гэх мэт), тэдгээрийн хоршилд дунд бий болсон зүй ёсны статусын үр дүнд бий болж байдаг байгаль, нийгмийн шалтгаантай учраас эдгээр ялгааг эрх зүйн үүднээс хүний үндсэн эрхийг хэрэгжүүлэхэд хязгаарлах, онцлох, дээр, доорд үзэх ёсгүй;
7. Хүний “шашин шүтлэг” хүнтэй хамт төрдөг, хэнээс ч гуйдаггүй, төр хамгаалах үүрэгтэй “амьд явах, өмчтэй байх, эрх чөлөөтэй байх” эрхийн “эрх чөлөөтэй байх”-ын зайлшгүй эдлэх ёстой эрх юм. Ямар шашин шүтэх, эс шүтэх байдлаараа хүмүүс хоорондоо ялгардаг. Энэхүү ялгаанаасаа хамаарч хүн ямар нэг ялгаварлан гадуурхалт буюу эрхийн хязгаарлалтад өртөх, онцлогдох, дээр, доорд үзэгдэхгүй ёсгүй ойлголт;
8. Хүний “үзэл бодол” танин мэдэхүйн процесс дунд бий болсон итгэл үнэмшлээс эх сурвалжтай үзэл санааны хандлага, шийдвэр юм. Өөрөөр хэлбэл, үзэл санаа (онол, сургаал, үзэл суртал)-аас тухайн хүнд туссан тусгал, түүний хариу үйлдэл мөн. Энэ эрхийг төр хөндөхгүй гэдэг утгыг Үндсэн хуулиар тунхагласан зүйл юм.

Тэгвэл Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2-т нэрлэн заагдаагүй шинжүүдээр ялгаварлан гадуурхвал хэрхэх вэ? нэрлэн заагаагүй тул *тухайлбал* эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар нь ялгаварлан гадуурхаж болох уу? гэх асуултууд үүснэ.

1992 оны Үндсэн хуулийг хэлэлцэж байх үед Ардын Их Хурлын төлөөлөгчид “ялгаварлан гадуурхах” асуудлыг хэрхэн ойлгож, ямар байр суурь илэрхийлж байсан талаар Ардын Их Хурлын хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэлээс судлан үзэхэд:

Хүснэгт 1. Үндсэн хууль хэлэлцсэн Ардын Их Хурлын хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэл

Тэмдэглэл:

Б.Чимид /УБХ-ын нарийн бичгийн дарга/: Энэ хуулийн хоёрдугаар бүлгийн бүтцийн асуудлаар зарим хүн эргэлзэж байна. Үүнийг хийхэд бол бид НҮБ-ын гишүүний хувьд НҮБ-ын хүний эрхийн хорооны дэргэдэх хүний эрхийн судалгааны төвийн 4 орноос орсон Ази, Бага Ази, Европ, Америкаас орсон 4 экспертизийг ирүүлж 8 хоног хэлэлцэж, нэлээн хэмжээгээр ойлголцсон. Дараа нь хурал болсон, дараа нь экспертийн дүгнэлтийг албан ёсоор байгууллагынх нь Хурлаар оруулаад ирүүлсэн. ... Олон улсын хэлэнд тохирохгүй болоод тэр ялгаварлан гадуурхахгүй буюу



дискерлинац хийж гадуурхах дээд тал нь аймаглан устгах хүртэл байдаг, тийм юманд оруулахгүй гэдэг. Тэр зарчмаа ялгаварлан гадуурхахгүй гэдэг олон улсын манай нэгдсэн гэрээ их Хурлаар соёрхон баталсан олон гэрээнд орсон үгээр хийсэн юм.¹²

Баасанжав /393 дугаар тойргийн депутат/: 14-ийн 2-т энэ ялгаварлан гадуурхаж болохгүй гэсэн зүгээр л нэг үг биш.

Ч.Пүрэвдорж /59 дүгээр тойргийн депутат/ - 14 дүгээр зүйлийн хоёрдугаар дээр хүний үндэс угсаа хэл гээд цаашаа олон зүйлийг дурдаж явжээ. Тэгээд энэ дээр зарим улс явцын дунд ч мөн нэмэлтүүд орж ирж байна. Тэгэхээр энэ бүгдийг тэр болгон дурдаж болохгүй болов уу. Ерөөсөө энэ ялгаварлан гадуурхах гэдэг үг маань бол ямар ч нөхцөлд хүнийг ялгаварлан гадуурхах тийм юм байхгүй байх. Тийм учраас энийг зүгээр хүнийг ялгаварлан гадуурхах, хүнийг аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах болохгүй гээд биччихвэл болдоггүй юм болов уу гэх ингэх бодогдож байна.¹³

Ж.Уртнасан /АИХ-ын дарга/: Хүнийг аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхаж болохгүй гэдэг зүйлийг нэмье, мөн гадуурхан ялгаварлаж болохгүй гэсэн ийм адил юм.¹⁴

Дээрх Үндсэн хуулийг хэлэлцэн батлах хэлэлцүүлгийн хуралдааны тэмдэглэлээс харахад ямар ч тохиолдолд, ямар ч шинжээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх суурь зарчмыг баримталсан болох нь харагдаж байна.

Түүнчлэн Үндсэн хуулиар хамгаалагдсан эрхийн хүрээ хязгаарыг зөвхөн Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлэгт зааснаар хязгаарлаж үл болох бөгөөд Үндсэн хуулийн арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийг “тухайлан дурдсан шинжүүдээр үл хязгаарлан бусад шинжүүдээр ч ялгаварлан гадуурхахгүй” гэх агуулга нь “Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэх сүүлийн өгүүлбэр, мөн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна” гэж заасанд тус тус агуулагдаж буй гэх тайлбар үндэсний эрх зүйн тогтолцоонд хэдийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн билээ.

Ийнхүү дээрх агуулгаар Үндсэн хуульд ялгаварлан гадуурхалт байх ёсгүй талаар баталгаажуулж өгсөн байна.

Судалгааны багийн зүгээс Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос албан бичгээр сүүлийн 10 жилийн хугацаанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь заалтыг зөрчсөн гэх гомдол мэдээлэл ирүүлсэн эсэх тоон мэдээллийг авч үзэхэд 2016-2025 оны эхний хагасын байдлаар нийт 182 гомдол мэдээлэл ирүүлсэн байна. Энэхүү тоон мэдээллийг хүснэгтээр доор үзүүлбэл:

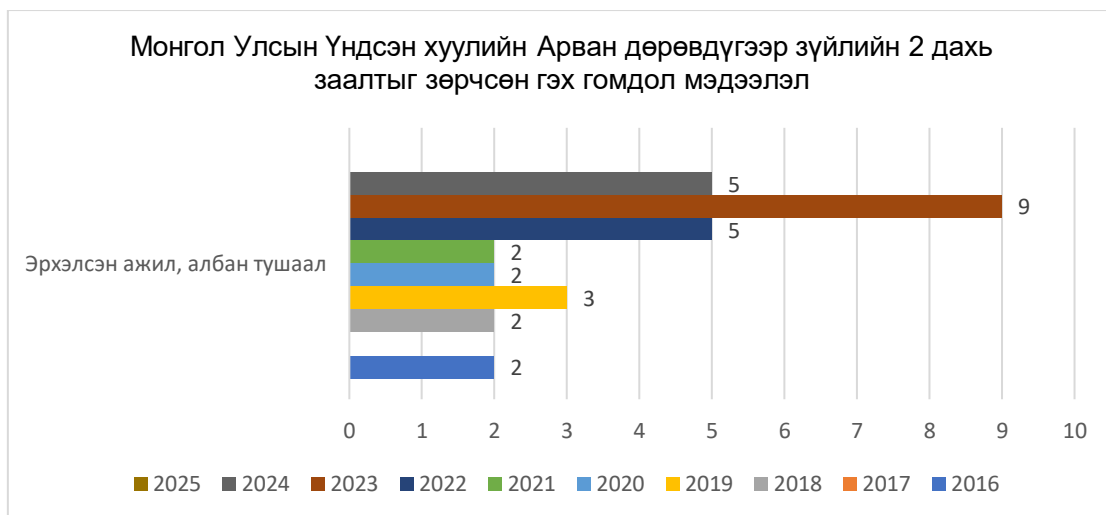
¹² Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эх сурвалж. Боть VI, БНМАУ-ын АИХ-ын 1991.11.27-ны өдрийн хуралдааны протокол. 637 дахь тал.

¹³ Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эх сурвалж. Боть VI, 594 дэх тал. БНМАУ-ын АИХ-ын 1991.11.27-ны өдрийн хуралдааны протокол.

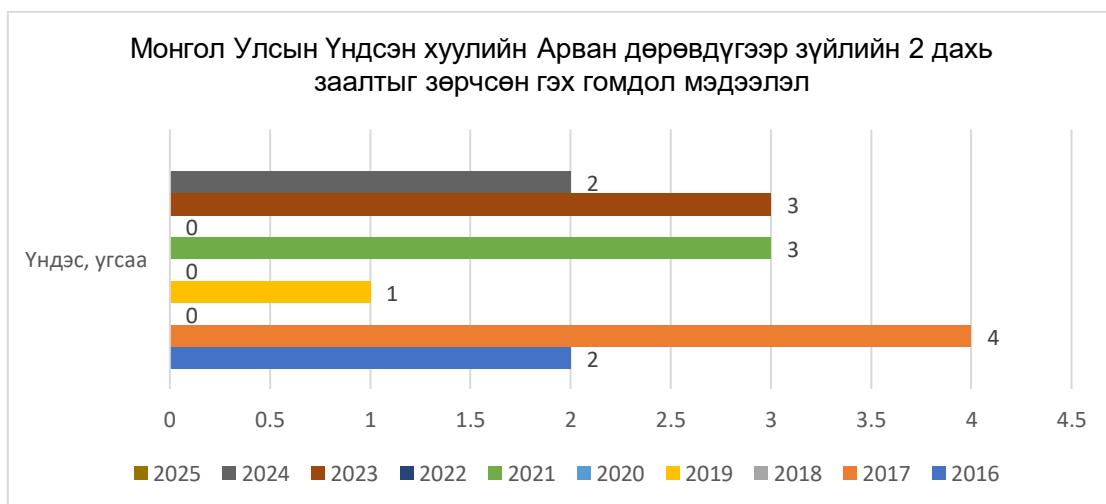
¹⁴ Мөн тэнд, 619 дэх тал.



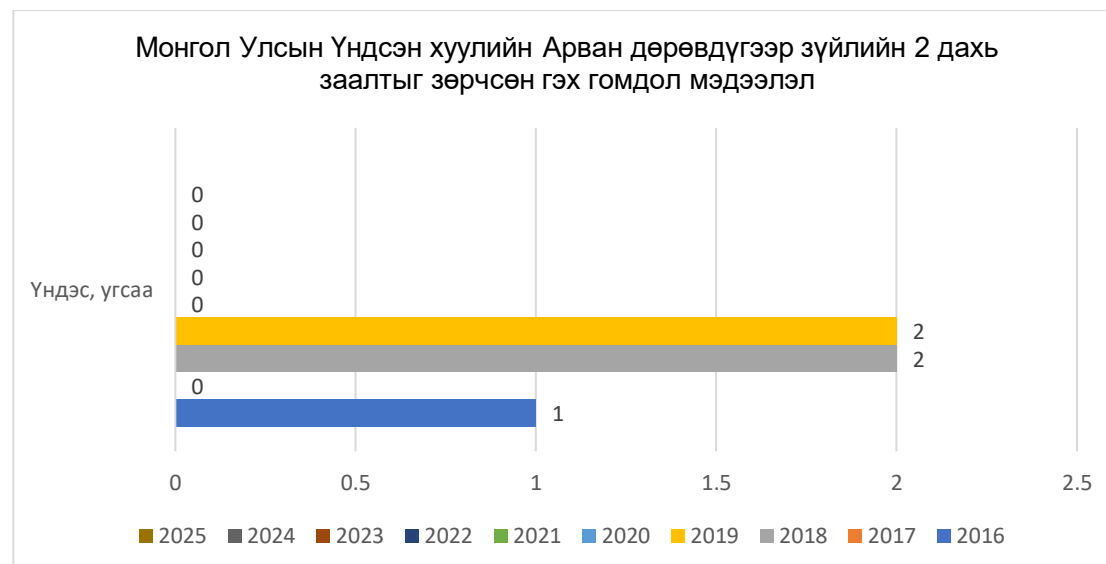
Хүснэгт 2. Эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар нь ялгаварласан гомдлын тоо



Хүснэгт 3. Үндэс, угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо

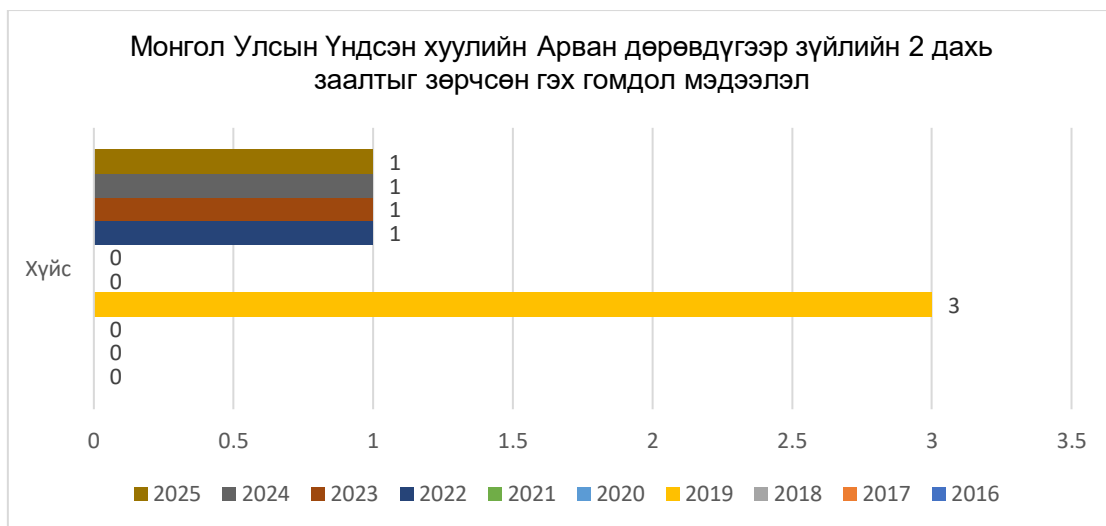


Хүснэгт 4. Нийгмийн гарлаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо

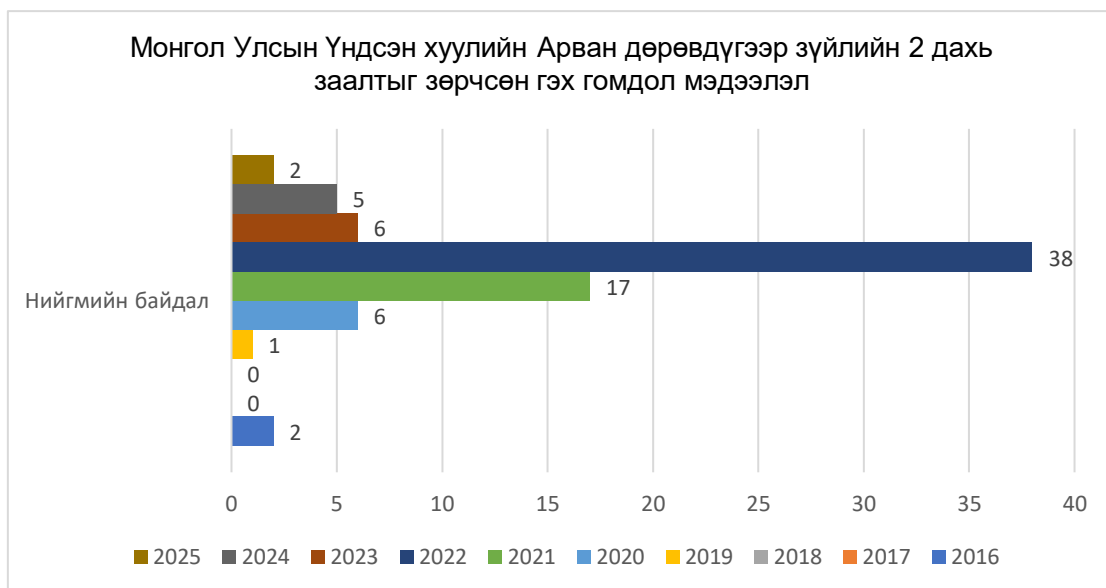




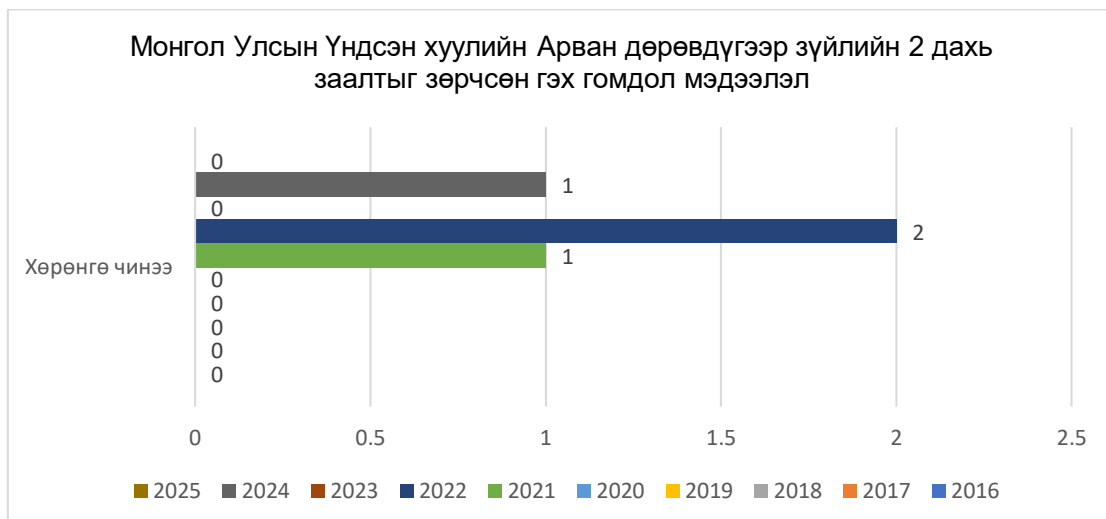
Хүснэгт 5. Хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо



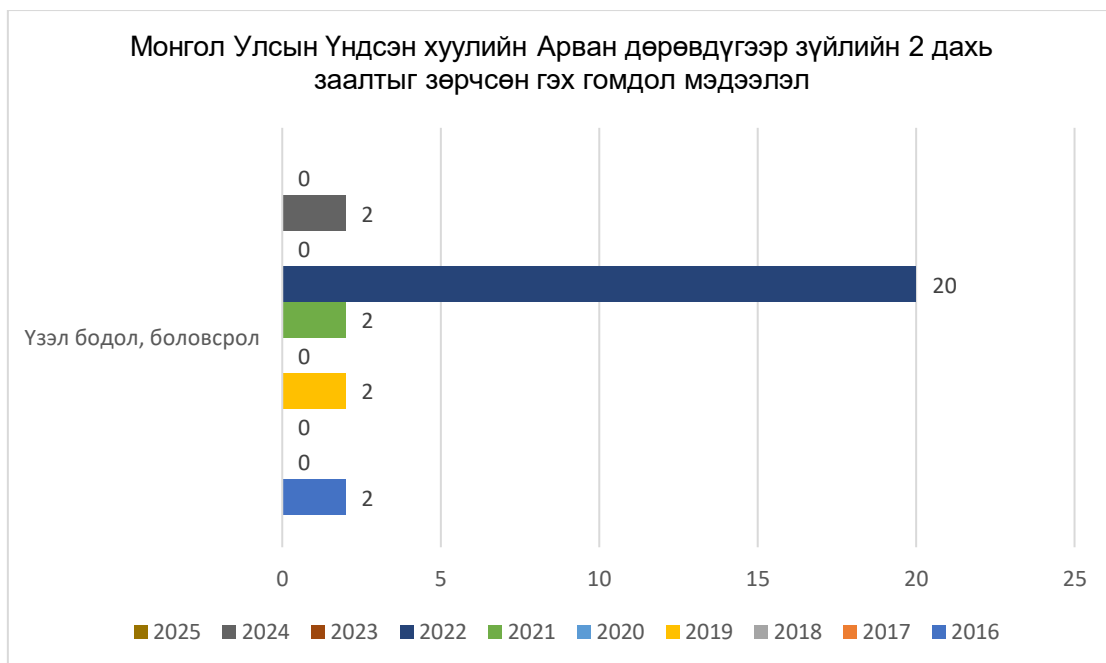
Хүснэгт 6. Нийгмийн байдлаар нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо



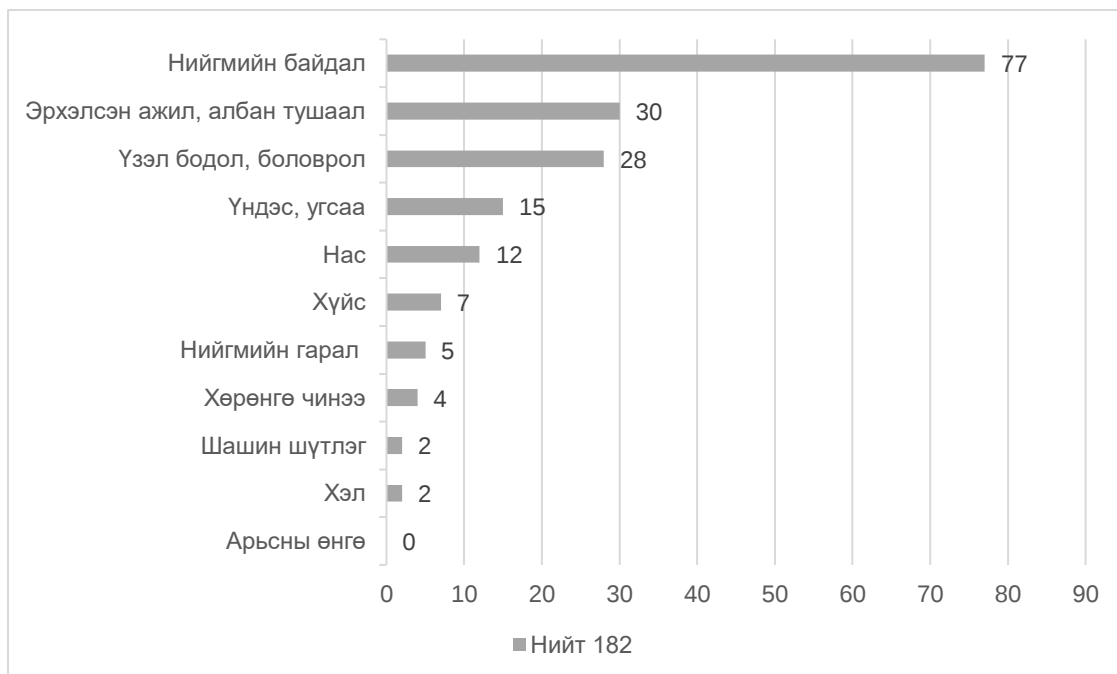
Хүснэгт 7. Хөрөнгө чинээгээр нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо



Хүснэгт 8. Үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхсан гомдлын тоо



Хүснэгт 9. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь заалтыг зөрчсөн гомдол мэдээлэл 2016-2025 он



Дээрх хүснэгтээс үзэхэд 2016-2025 оны эхний хагас жилийн байдлаар үндэс, угсаа – 15; хэл – 2; арьсны өнгө – 0; нас – 12; хүйс – 7; нийгмийн гарал – 5; нийгмийн байдал – 77; хөрөнгө чинээ – 4; эрхэлсэн ажил, албан тушаал – 30; шашин шүтлэг – 2; үзэл бодол, боловсрол – 28 ялгаварлан гадуурхсан гэх гомдол ирүүлсэн байна.



Түүнчлэн, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь заалтыг зөрчсөн гэх гомдлын 2023-2025 оны шийдвэрлэлтийн мэдээллийг авч үзэхэд нийт 46 гомдолд хариу өгч шийдвэрлэсэн байна. *Тухайлбал,*

(1) Гомдлоосоо татгалзсан 3; (2) Зөвлөмж хүргүүлсэн 3; (3) Шаардлага хүргүүлсэн 1; (4) ХЭҮК-ийн тухай хуулийн 22.2 дахь хэсгийг баримтлан хариу өгсөн¹⁵ 2; (5) Харьяаллын дагуу шилжүүлсэн 6; (6) Өөрт нь хариу өгсөн 19; (7) Түр хаасан 1; (8) Хяналт шалгалт хийхээр шийдвэрлэсэн; (9) Хууль зүйн зөвлөгөө өгсөн 1; (10) Шаардлага хангаагүй гомдлыг буцаасан 3; (11) Бусад байдлаар 2; (12) Эвлэрүүлсэн 1; (13) Хүний эрхийн хамгаалагчийн хорооны дүгнэлт гарсан 1 байна.

Дараагийн дэд хэсэгт Монгол Улсын холбогдох бусад хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хэрхэн зохицуулсан талаар дэлгэрүүлэн авч үзлээ.

1.3.2. Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг | Эрүүгийн хууль

2002 оны Эрүүгийн хуульд ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой тодорхой төрлийн гэмт хэргүүдийг Иргэдийн улс төрийн болон бусад эрх, эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг гэсэн бүлэгт хамааруулж байсан бөгөөд үүнд жагсаал, цуглаан хийх эрх чөлөөг зөрчих, иргэдийн үзэл бодлоор нь мөрдөн мөшгөх, шүтэж байгаа шашнаар нь хүнийг ялгаварлан гадуурхаж, мөрдөж мөшгөсөн үйлдлүүд хамаарч байсан. Өөрөөр хэлбэл, иргэнийг зөвхөн тодорхой эрхээ хэрэгжүүлснийх нь төлөө ялгаварлан гадуурхсан үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцож байсан.

Харин шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн Хүний хувийн, улс төрийн эрх, эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг гэсэн бүлэгт хүнийг ялгаварлан гадуурхаж, хувийн эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан үйлдлийг бие даасан Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэмээн хуульчилсан.

Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 14.1 дүгээр зүйл. Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг

1. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ.

2.Энэ гэмт хэргийг:

2.1.бүлэглэж;

2.2.хүч хэрэглэж;

2.3.албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж үйлдсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

¹⁵ 22.2.Комисс мөрдөн шалгах ажиллагаа, шүүхийн шатанд байгаа болон хянан шийдвэрлэгдсэн эрүү, иргэн, захиргаа, зөрчлийн хэрэг, маргааны талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авахгүй.



Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 14.1 дүгээр зүйлд заасан Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг нь дараах бүрэлдэхүүнтэй¹⁶. Үүнд:

Объектив тал: Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан идэвхтэй үйлдэл, эс үйлдэхүй байна. Ялгаварлан гадуурхсан дээрх үйлдлийн аль нэгийг хийж, эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан үеэс төгсдөг, хор уршиг учирсан байхыг шаарддаггүй хэлбэрийн бүрэлдэхүүнтэй гэмт хэрэг юм.

Субъект: Эрүүгийн хуульд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр заасан 16 насанд хүрсэн, хэрэг хариуцах чадвартай хувь хүн байна.

Субъектив тал: Гэм буруугийн санаатай хэлбэрээр үйлдэгдэнэ. Хүнийг ялгаварлан гадуурхах нь хууль бус шинжтэй болохыг ухамсарлаж, түүнийг хүсэж үйлдсэн байх ба хувийн таарамжгүй харилцаа, өс хонзонгийн сэдэлтээр үйлдэгдэх боломжтой бөгөөд сэдэлт зүйлчлэлд нөлөөлөхгүй.

Улс орон бүр өөрийн орны онцлог, нийгмийн зан үйлд нийцүүлэн ямар үйлдэл, эс үйлдэхүйг гэмт хэрэгт тооцохоо шийдвэрлэдэг. Гэмт хэрэг үйлдсэний хариуцлага буюу эрүүгийн хариуцлага нь эрх зүйн бусад хариуцлагатай харьцуулахад шууд хүний үндсэн эрхийг хязгаарлах боломжтой байдаг. Иймээс ч ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг гэмт хэрэг гэж үзэж буй тохиолдолд ялгаварлан гадуурхалтын хамгийн хүнд төрлийн үйлдэл, эс үйлдэхүйд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд харин бусад нь зөрчил, захиргааны, ёс зүйн зэрэг хариуцлага ногдох учиртай.

Манай Улсын хувьд Эрүүгийн хуулийн 14.1-т нэрлэн заасан шинжүүдээр (*ЭХ-ийн төсөөтэй хэрэглэхгүй байх зарчмын үүднээс нэрлэн заасан шинжүүдийг өргөжүүлэн тайлбарлахгүй*) ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан идэвхтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйг ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг тооцохоор заажээ.

Гэмт хэргийн шинжгүй гэж үзвэл Зөрчлийн тухай хуулийн 5.2 (Танхайрах), 5.3 (Хүний биед халдах), 5.4 (Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль зөрчих), 6.26 (Бэлгийн дарамт үзүүлэх) зүйлээр тус тус зөрчлийн хэрэг нээн шалгаж, холбогдох хариуцлагыг ногдуулж байна.

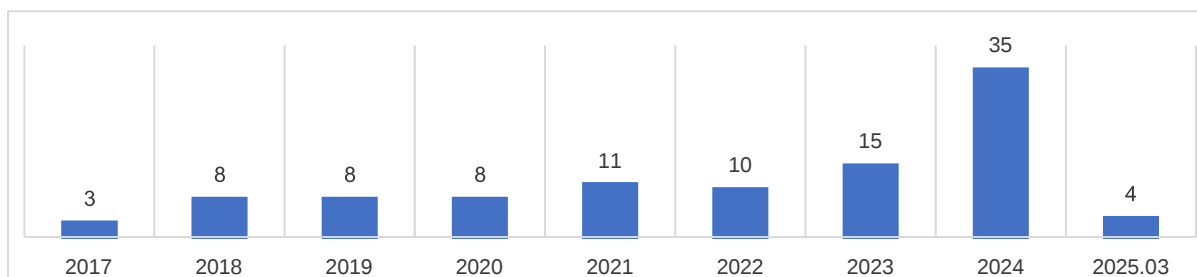
Цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд 2017-2024 он, 2025 оны эхний 03 сарын байдлаар ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой хүн, хуулийн этгээдээс нийт 102 гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шалгаснаас 47 буюу 46.1% нь гэмт хэргийн шинжтэй, 55 буюу 53.9% нь зөрчлийн шинжтэй гомдол, мэдээлэл эзэлж байна.¹⁷

¹⁶ Нээлттэй нийгэм форум, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв, “Шинэ төрлийн гэмт хэргийн шийдвэрлэлтийн байдал” судалгааны тайлан, 2021, 53 дахь тал.
<https://forum.mn/product/152599>

¹⁷ Цагдаагийн ерөнхий газраас 2025.04.30-ны өдөр албан бичгээр УИХ-д ирүүлсэн тоон мэдээлэл.

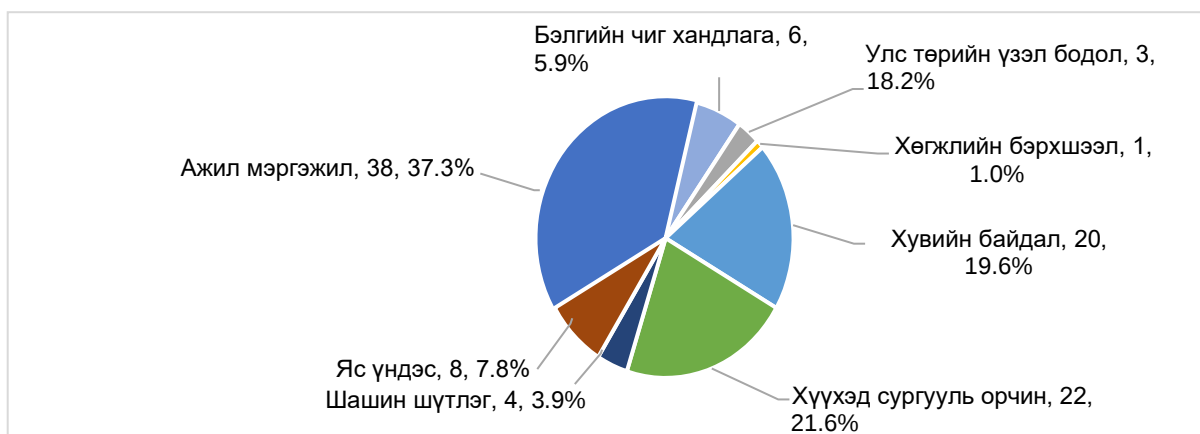


Хүснэгт 10. Ялгаварлан гадуурхах гомдол, мэдээлэл (2017-2024 он, 2025.03 сар)



Гомдол мэдээллийн төрлөөр нь авч үзвэл 38 буюу 37.3 хувь нь ажил мэргэжил, 6 буюу 5.9 хувь нь бэлгийн чиг хандлага, 3 буюу 2.9 хувь нь улс төрийн үзэл бодол, 1 буюу 1.0 хувь нь хөгжлийн бэрхшээл, 20 буюу 19.6 хувь нь хувийн байдал, 22 буюу 21.6 хувь нь хүүхэд сургуулийн орчин, 4 буюу 3.9 хувь нь шашин шүтлэг, 8 буюу 7.8 хувь нь үндэс, угсаагаар нь гадуурхсан гомдол эзэлж байна.

Хүснэгт 11. Ялгаварлан гадуурхах гомдол, мэдээллийн хэргийн шийдвэрлэлт

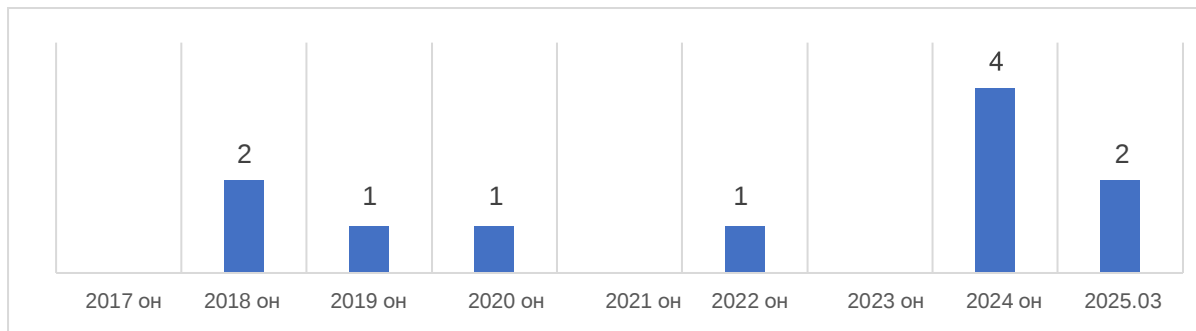


Бүртгэгдсэн гэмт хэргийн шинжтэй 47 гомдол, мэдээллийн 11 буюу 23.4 хувьд нь хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээж, 36 буюу 76.6 хувьд нь хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээхээс татгалзах саналыг прокурорын байгууллагад хүргүүлсэн байна.

Зөрчлийн шинжтэй 55 гомдол, мэдээллийн 11 буюу 20.0 хувьд нь зөрчлийн хэрэг нээсэн болон хялбаршуулсан журмаар шийдсэн, 44 буюу 80.0 хувьд нь зөрчил хүлээн авахаас татгалзаж шийдвэрлэсэн байна.

Бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тухайд: Эрүүгийн хуулийн 14.1 дүгээр зүйл “Ялгаварлан гадуурхах”-д заасан гэмт хэрэг 2018 онд 2, 2019 онд 1, 2020 онд 1, 2022 онд 1, 2024 онд 4, 2025 оны эхний 03 сард 2, нийт 11 бүртгэгдсэн байна.

Хүснэгт 12. Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг (2017-2024 он, 2025.03 сар)



Хэрэг үйлдэгдсэн газраар нь авч үзвэл, энэ төрлийн гэмт хэргийн 10 буюу 90.9% нь нийслэлд, 1 буюу 9.1% нь орон нутагт бүртгэгдсэнээс нийслэлд бүртгэгдсэн гэмт хэргийн 1 буюу 9.1% нь Сүхбаатар, 4 буюу 36.4% нь Баянзүрх, 1 буюу 9.1% нь Хан-Уул, 2 буюу 18.2% нь Чингэлтэй, 1 буюу 9.1% нь Баянгол, 1 буюу 9.1% нь Налайх дүүрэгт тус тус бүртгэгджээ.

2020 онд шүүхээр шийдэгдсэн “ялгаварлан гадуурхах” хэргийн тухайд Баянгол дүүргийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхээс 2020 оны 10 дугаар сарын 06-ны өдрийн 2020/ШЦТ/868 дугаартай шийтгэх тогтоол¹⁸ гарчээ. Уг шийтгэх тогтоолд хохирогчийн эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан буюу төрөлхийн болон жам ёсны, түүнчлэн бусад эрхийг нь хориглосон, хязгаарласан шинж байхгүй тул ялгаварлан гадуурхах гэмт хэргийн шинжийг хангахгүй байна гэж дүгнэн хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.

Зарим судлаачид тус маргаанд дүн шинжилгээ хийж “хэдийгээр ... ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл нь тогтоогдсон ч хохирогчийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан шинжгүй л бол гэмт хэрэгт тооцох боломжгүй байгаа ЭХ-ийн зохицуулалт хэргийн шийдвэрлэлтийн байдалд сөргөөр нөлөөлж, хохирогч хохирсон хэвээр үлдэхэд хүргэж байна¹⁹” гэж дүгнэж байна. Гэвч дээр дурдсанчлан ялгаварлан гадуурхалтыг гэмт хэрэгт тооцохдоо хууль тогтоогчийн зүгээс ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл, эс үйлдэхүй байгаад зогсохгүй хүний эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан байх гэх объектив талын шинжийг хуульчилсан нь нэг талаараа ялгаварлан гадуурхсан үйлдэл бүрийг эрүүжүүлэх санаа зорилгогүй байсан бөгөөд нөгөө талаараа гэмт хэрэгт тооцогдохгүй үйлдлүүд нь зөрчлийн, захиргааны болон ёс зүйн хариуцлага хүлээх нь зүйтэй гэж үзсэнтэй холбоотой байж болох юм.

Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг цөөн тоогоор шийдвэрлэгдсэн байгаа нь тус гэмт хэргийн шалтгаан нөхцөлийг тогтоох, Эрүүгийн хуулийн холбогдох хэсгийг хэрхэн ойлгож тайлбарлаж хэрэглэж байгаад дүгнэлт өгөхөд хүндрэлтэй болгож байгаа бөгөөд нөгөө талаараа энэ төрлийн гэмт хэргийн дуудлага, мэдээлэл цөөн боловч хэд хэд бүртгэгдсэн байгаа тул шүүхэд шилжихээс өмнөх процессыг дэлгэрүүлэн судлах шаардлагатай байна.

¹⁸ Шүүгдэгч: Г.Г-д холбогдох хэрэг, No. 2020/ШЦТ/868, accessed 14 Дөрөвдүгээр сар 2025.

¹⁹ «Шинэ төрлийн гэмт хэргийн шийдвэрлэлтийн байдал».



Ялгаварлан гадуурхалт нь Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид бие даасан гэмт хэрэг болон туссанаас гадна зарим төрлийн гэмт хэргийн хүндрүүлэх нөхцөл болон тусгагдсан. Үүнд:

Хүснэгт 13. Бие даасан гэмт хэрэг болон зарим төрлийн гэмт хэргийн хүндрүүлэх нөхцөл

Гэмт хэрэг	Үйлдэл	Хариуцлага
ЭХ-ийн 10.1.2.14 дүгээр зүйл. Хүний алах гэмт хэргийн хүндрүүлэх бүрэлдэхүүн	Хүнийг үзэл бодол, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаагаар нь үзэн ядаж алсан	12-20 жил хүртэл хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хорих
ЭХ-ийн 11.4.2.1 дүгээр зүйл. Хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол санаатай учруулах гэмт хэргийн хүндрүүлэх бүрэлдэхүүн	Хүнийг үзэл бодол, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаагаар нь үзэн ядаж хүний эрүүл мэндэд хүндэвтэр хохирол санаатай учруулсан	2700-14000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл 6 сараас 3 жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрх хязгаарлах, эсхүл 6 сараас 3 жил хүртэл хугацаагаар хорих
ЭХ-ийн 11.6.2 дугаар зүйл. Хүний эрүүл мэндэд хөнгөн хохирол санаатай учруулах гэмт хэргийн хүндрүүлэх бүрэлдэхүүн	Хүнийг үзэл бодол, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаагаар нь үзэн ядаж хүний эрүүл мэндэд хөнгөн хохирол санаатай учруулсан	450-700 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл 240-720 цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл 1-6 сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах
ЭХ-ийн 19.9 дүгээр зүйл. Үндэсний эв нэгдлийг бусниулах гэмт хэрэг	Хүмүүсийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, шашны номлол, үзэл бодлоор дайсагнуулах, эвдрэлцүүлэх, салан тусгаарлахыг ухуулсан, уриалсан, ялгаварлан гадуурхсан, хүчирхийлсэн, эрхийг нь хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон үйлдлийг зохион байгуулсан	5-12 жил хүртэл хугацаагаар хорих
ЭХ-ийн 21.12 дугаар зүйл. Эрүү шүүлт тулгах гэмт хэрэг	Төрийн албан хаагч тайлбар, мэдүүлэг авах, хэрэг хүлээлгэх, ял, шийтгэл оногдуулах, ялгаварлах зорилгоор өөрөө, эсхүл бусад этгээдийг хатгаж, зөвшөөрөл олгож, эсхүл бусад байдлаар тухайн үйлдлийг хийхийг зөвшөөрч байгаагаа илэрхийлж бусдын бие махбод, сэтгэл санааг шаналган зовоосон	5400-27000 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл 1-5 жил хүртэл хугацаагаар хорих

Ийнхүү ялгаварлан гадуурхах явдлыг зарим төрлийн гэмт хэргийн хүндрүүлэх нөхцөл болгон заасан нь Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан



ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх эрх, эрх чөлөөг гэмт халдлагаас хамгаалахад чухал үр нөлөөтэй юм.²⁰

1.3.3. Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт | Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

Манай улс 2011 онд тодорхой нэг шинжээр буюу хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглож, тэгш эрхийг хангах зорилго бүхий анхны бие даасан хууль болох Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталсан.

Тус хуулийн зорилт нь “улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах” явдал бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдал, шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт зэрэг суурь ойлголтуудыг тодорхойлж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг 1) улс төр, 2) эдийн засаг, 3) төрийн алба, 4) хөдөлмөр эрхлэлт, 5) соёл, боловсрол, 6) эрүүл мэнд, 7) гэр бүлийн харилцааны хүрээнд гээд нийт 7 ялгаатай нийгмийн харилцаанд хэрэгжүүлэх баталгааг хуульчилж, эрх бүхий байгууллагуудын эрх хэмжээг тодорхойлсон.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-т “жендэрийн эрх тэгш байдал гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг”, 4.1.4-т “жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүйг” хэлнэ гэж ялгаварлан гадуурхалтыг тодорхойлохдоо заасан үндэслэлээс гадна “бусад салбарт” гэж хүрээг нээлттэй үлдээсэн байх бөгөөд зөвхөн хүйсийн шинжээс хамааран тухай хүний эрхийг үгүйсгэх, хязгаарлах, эсхүл ийм нөхцөл байдалд хүргэх эс үйлдэхүйг ойлгох тухай заасан байгаа нь Олон Улсын гэрээ, хэлцэл болон бусад улс орнуудын хууль тогтоомжид түгээмэл хэрэглэгддэг шинжүүдийн дагуу тодорхойлжээ.

Хууль батлагдсанаас хойш 10 жилийн дараа буюу 2021 онд Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын албаны захиалгаар Эм Эм Си Жи ХХК нь Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийсэн байна²¹.

Тус үнэлгээнд Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлын үнэлгээ олон улсын дунджаас бага зэрэг дээгүүр байгаа хэдий ч 2010 оноос хойш бага зэрэг буурсан тухай дурдсан байна.

Тодруулбал, НҮБХХ-өөс нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, улс төрийн төлөөлөл, ажиллах хүчний оролцооны үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг

²⁰ Нээлттэй нийгэм форум, Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв, “Шинэ төрлийн гэмт хэргийн шийдвэрлэлтийн байдал” судалгааны тайлан, 2021, 57 дахь тал.
<https://forum.mn/product/152599>

²¹ Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, “Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, 2021, [Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ - судалгаа](#)



жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр 2018 оны байдлаар Монгол Улс 189 орноос 71-р байранд, Хүний хөгжлийн үзүүлэлтэд суурилан гаргадаг Жендэрийн хөгжлийн индексээр 92-р байранд орсон байна.

2020 оны байдлаар жендэрийн зөрүүтэй байдлын үзүүлэлт дэлхийн улс орнуудын дундаж 68.6% байсан бол Монгол Улс 70.6%-аар, нийт 153 орноос 79-р байранд орж байна. Уг үзүүлэлт 2010 онд 71.9% байснаас 1.3 нэгжээр буурчээ. Ийнхүү буурахад Эдийн засгийн оролцоо, боломжийн үзүүлэлт 12.4 нэгжээр буурсан нь голлон нөлөөлжээ. Улс төрийн оролцооны үзүүлэлт нэмэгдэж, боловсролд хамрагдалт болон эрүүл мэндийн үзүүлэлтэд өөрчлөлт гараагүй байна. Улс төрийн оролцооны үзүүлэлтээр Монгол Улс 10.2%-тайгаар дэлхийн 153 орноос 120 дугаар байранд орсон байна²².

Тус хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний дүгнэлтээс үзвэл,

- **Улс төрийн хүрээнд:** Улс төрийн намын удирдах болон хууль тогтоох түвшин дэх хүйсийн харьцаа гажиж, эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй түвшинд байна.
- **Эдийн засгийн хүрээнд:** Эдийн засгийн хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангах зарчим алдагдахад хүрчээ. *Тухайлбал*, цалин, бүтээмж, өсөлт өндөртэй салбаруудад эрэгтэйчүүд голлон ажиллаж, улс, орон нутгийн төсвийг хуваарилах шийдвэр гаргах түвшинд болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн эцсийн өмчлөгчдийн дунд эрэгтэйчүүд давамгайлж байна.
- **Төрийн албаны хүрээнд:** Улс төрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлын баталгаа хангагдахгүй байгаагийн учир эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд албан тушаал ахих, удирдах албан тушаалд томилогдон ажиллах нь улс төрийн нөхцөл байдал, эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх бололцоо, нийгэмд тогтсон хэвшмэл буруу ойлголт зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаалж байна. Төрийн албаны хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаагүйгээс шалтгаалж төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хариуцлагагүй хандаж иржээ.
- **Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд:** Ажил олгогч үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж болон ажилтандаа эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны дэмжлэг хангалтгүй байна. Нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлсийн улмаас хөдөлмөр эрхлэлтэд жендэрийн тэгш бус байдал, шууд бус ялгаварлан гадуурхалт бий болж байна.
- **Соёл, боловсролын салбарын хүрээнд:** Боловсролын байгууллагын ажиллагсад, ялангуяа сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага, бага, дунд сургуулийн багш нар, их, дээд, мэргэжлийн сургуулийн суралцагчдын хүйсийн харьцаа, жендэрт суурилсан дарамт зэрэг асуудал тулгамдсаар байтал оновчтой, шаардлагатай тохиолдолд тусгай арга хэмжээг авч

²² Дээр дурдснаар, 20 дахь тал. Давхар эшлэл: “Global Gender Gap Report 2020”, World Economic Forum.



хэрэгжүүлэх талаар идэвх санаачилга дутмаг байжээ. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд Соёлын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хангах үйл ажиллагаа орхигдсон байна.

- **Эрүүл мэндийн салбарын хүрээнд:** Эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмж, олон нийтийн мэдлэг, хандлага, дадлын дутагдалтай байдлаас шалтгаалан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэнд, дундаж наслалтад ихээхэн зөрүүтэй байдал бий болжээ. Эрүүл мэндийн бодлого нь өөрөө жендэрийн мэдрэмжгүй байгаа нь үүний шалтгаан болж байна.
- **Гэр бүлийн харилцааны хүрээнд:** Жендэрийн тэгш бус байдал нэлээд амь бөхтэй байгааг жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголтууд болон эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, түүнчлэн боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт шууд ба шууд бусаар бий болсон жендэрийн алагчлалаар тайлбарлаж болохоор байна. Гэр бүлийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийллийн суурь нөхцөл болж байна.

Энэхүү хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээнд хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа тухай дүгнээд бусад хууль тогтоомжийг тус хуультай нийцүүлэн өөрчлөлт оруулах хэд хэдэн санал гаргасан байх хэдий ч энэхүү үнэлгээ гарснаас хойш тус хуульд нийт 7 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон²³ нь бие даасан нэмэлт, өөрчлөлтийн хуулийн төсөл бус бусад хуулийг дагаж орсон нэмэлт, өөрчлөлт хэлбэрээр орж, энэ хуультай холбоотойгоор бусад хууль тогтоомжид дагасан нэмэлт, өөрчлөлт ороогүй байна.

Харин онцгой тохиолдол нь энэхүү дүгнэлт гарснаас хойш батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, жендэрийн тэгш байдлыг хангах зохицуулалтууд тусгагджээ (*Хөдөлмөрийн тухай хуульд холбогдох хэсгээс дэлгэрүүлэн үзнэ үү*). Мөн хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3-т “Улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн төв болон орон нутгийн байгууллагын бүрэлдэхүүнд аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байна” гэж өмнө нь 25 хувь байсныг нэмэгдүүлсэн өөрчлөлт 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдөр Улс төрийн намын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг дагаж орсон байна. Энэ төрлийн квот тогтоож буй зохицуулалт нь энэхүү судалгааны 1.1 дэх хэсэгт дурдсаны дагуу **positive action** буюу аливаа ялгаатай байдлыг бууруулах, даван туулах, арилгах зорилго бүхий арга хэмжээнд хамаарах бөгөөд үүнд тохирсон квот тогтоох, хувь зааж өгөх гэх мэт эерэг нөлөөлөлд чиглэсэн арга хэмжээнүүд ордог.

Хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаагийн шалтгааныг “Төрийн байгууллага, төрийн албаны зүгээс хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхэд ойлголт мэдлэг, идэвх санаачилга, хүчин чармайлт дутсан, жендэрийн асуудлыг салбар дундын цогц асуудал бусаар байгууллага, ажилтны хүлээх үүргийн хэмжээнд авч үздэг, жендэрийн хэвшмэл буруу ойлголт, дадал нийгэмд оршсоор байгаа байдлыг засаж залруулах, түүнчлэн нийт эдийн засаг, тэр дотроо боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг нийгмийн ба хүний хөгжилд амин чухал салбарт гарч буй өөрчлөлтүүдийг удирдах, шаардлагатай хариу үйлдэл

²³ 1) 2021.07.02; 2) 2021.12.17; 3) 2021.12.17; 4) 2022.04.22; 5) 2023.07.07; 6) 2023.07.07; 7) 2024.01.12



үзүүлэх үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хандлага, чадавх сул байгаа зэрэг нь хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл болж байна”²⁴ гэж дүгнэжээ.

Манай Улсын хувьд бусад улсад түгээмэл тохиолддог арьс өнгө, нийгмийн гарал үүсэл, үндэстнээр ялгаварлан гадуурхах үзэл бага гэж хэлэх боломжтой бөгөөд харин түгээмэл тохиолддог ялгаварлан гадуурхах үзэл нь хүйсэд суурилсан ялгаварлан гадуурхалт юм. Энэ талаар ХЭҮК-ийн 2025 оны Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 24 дэх илтгэлд “Монгол Улсад нийгмийн сүлжээнд эмэгтэй улстөрчид, сэтгүүлчдийг илүү хатуу бөгөөд шударга бусаар шүүж, илэрхий ялгаварлан гадуурхаж, дарамталж байна.

Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Боловсрол, Шинжлэх ухаан, Соёлын Байгууллагын (ЮНЕСКО) 2021 оны тайланд ярилцлага өгсөн эмэгтэй сэтгүүлчдийн болон улстөрчдийн эсрэг хүчирхийлэл улам бүр нэмэгдсэн байна” гэж мөн “Эмэгтэйчүүдийг улс төрийн ажилд тохирохгүй гэж бусдад итгүүлэх, авч хэрэгжүүлсэн үйл хэрэг, бодлого зэргийн талаар ярихаас илүүтэй гадаад төрх байдлаар нь доромжлох, эмэгтэйчүүдийн үнэт зүйлсийг нь шүүмжлэх зэргээр тэдэн рүү чиглэсэн дайралт түгээмэл байна”²⁵ гэж эмэгтэйчүүдийг хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхах үзэл түгээмэл байгааг дурдсан байна.

Мөн тус илтгэлд цахим орчин дахь хүний эрхийн нөхцөл байдлыг судлахдаа “ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг нь цахим орчинд үйлдэгдэж, үзэн ядсан, хүчирхийллийн шинжтэй, доромжилсон агуулгатай бүдүүлэг үг хэллэг, бичвэр илгээх, нийтлэх үйлдлээр илрэх болох бөгөөд ингэснээр олон нийтэд мэдээлэл хурдан түгээгдэж бодит орчинд үйлдэгдэх гэмт хэргээс илүү хоруу чанартай буюу урт хугацаанд сэтгэл санааны дарамт, зовуурь шаналлыг төрүүлэх хор уршигтай” байгаа тухай дурдаж, ийм төрлийн хэрэг үйлдсэн хүн, халдлагад өртсөн хохирогчийн хүн ам зүйн шинж, гэмт хэрэг үйлдсэн орчин нөхцөл, үйлдлийн арга зэргийг бүрэн хамруулсан судалгааг хийж, Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэргийн шинжид цахим орчныг ашиглан үйлдсэн шинжийг нарийвчлан заасан зохих өөрчлөлтийг оруулах шаардлагатай тухай²⁶ мөн урьдчилан сэргийлэх ажилд нөлөөллийн үйл ажиллагаа чухал байгааг дүгнэсэн байна.

Иймд цаашид тус хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлд анхаарч ажиллах нь нэн тэргүүний ажил гэж үзэж байна.

1.3.4. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт | Хөдөлмөрийн тухай хууль

Манай улс Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцод 1980 онд, түүний нэмэлт протоколд 2001 онд, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц, Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенцод 1969 онд тус тус нэгдэн орсон билээ.

²⁴ Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, “Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, 2021., 315 дахь тал.

²⁵ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 24 дэх илтгэл”, 2025., 182 дахь тал.

²⁶ Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, “Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 24 дэх илтгэл”, 2025., 186 дахь тал.



Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцод оролцогч улсууд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээр хангах зорилгоор хүн бүрийн салшгүй эрх болох хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаажуулж “хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангуулах, түүний дотор ажлын сонгон шалгаруулалтын адил шалгууртай байх эрх, мэргэжил, ажлын төрлийг чөлөөтэй сонгох, албан тушаал дэвших, ажлын бүхий л тэтгэмж нөхцөлийг эдлэх, мэргэжлийн сургалт болон давтан сургалтад хамрагдах, мэргэжил дээшлүүлэх, тэгш шан хөлс авах, адил үнэлгээтэй ажлын хувьд тэгш хандах, ажлын чанараа үнэлүүлэх эрхийг хангах талаар зохистой арга хэмжээг авахаар заасан байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 4-т “...хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй”; Хөдөлмөрийн тухай хуулийн суурь зарчимд “үл ялгаварлан гадуурхах”²⁷ гэж заасан бөгөөд 6 дугаар зүйлд Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох зохицуулалтыг тусгасан байна. Үүнд:

- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.
- “Шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг; “шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүн бүрд адил тэгш үйлчлэхээр заасан боловч хэрэгжилтийн явцад энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр хувь хүн, эсхүл бүлэг хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал тогтоосноор тэгш байдал, боломжийг нь алдагдуулахад хүргэж байгаа аливаа шийдвэр, үйлдлийг тус тус ойлгоно.
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглоно.
- Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зохицуулалт нь хүнийг ялгаварлан гадуурхсан, эрхийг нь хязгаарласан, эсхүл давуу байдал олгосон бол тухайн зохицуулалт хүчин төгөлдөр бус байна. Хөдөлмөрлөх эрх болон аливаа

²⁷ «Хөдөлмөрийн тухай /Шинэчилсэн найруулга/ хууль», сек 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалт., accessed 15 Дөрөвдүгээр сар 2025, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>.



төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийг тус тус баталгаажуулсан байна.

- Ажлын олгогчийн үүрэгт²⁸: 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.
- Ажил олгогч, түүний гэр бүлийн гишүүн нь туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтны нэр төр, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэн харилцаж, аливаа ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны нөхцөлөөр хангах²⁹.
- Цалин хөлс тогтооход баримтлах зарчимд хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх талаар ийнхүү зохицуулсан байна.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн, ажилтан, ажилтны төлөөлөгч гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатных нь 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 болохоор зохицуулсан байна.³⁰ Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргах шаардлагатай талаар дурджээ.

Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлийн 162.3 дахь хэсэгт Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны орчин бүрдсэн эсэхийг хяналт тавих үүргийг давхар хүлээлгэхээр зохицуулсан байна.

1.3.5.Сурч боловсрох эрх ба иргэний ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх | Боловсролын багц хууль

Боловсролын ерөнхий хуулийн³¹ 3 дугаар зүйлийн 3.1.24-т “*ялгаатай хэрэгцээ*” гэж хүний боловсрол эзэмшихтэй холбоотой хөгжлийн бэрхшээл, онцгой авьяас, хэл, соёл, жөндөр, нийгэм, эдийн засаг, байршлын ялгаанаас үүдэлтэй хэрэгцээг.”, 5 дугаар зүйлийн боловсролын зарчимд 5.1.3-т “*тэгш хүртээмжтэй, ялгаварлан гадуурхахгүй, нээлттэй байх*”; 10 дугаар зүйлийн 10.2-т Суралцагчийн үүрэгт: 10.2.6-д “*бусдын ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлж, ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах, доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг нь гутаах үйлдэл гаргахгүй байх*”; 13 дугаар зүйлийн 13.2-т Багшийн үүрэгт: 13.2.6-д “*хувь хүний нууцыг хадгалах, хамгаалах,*

²⁸ Хөдөлмөрийн тухай /Шинэчилсэн найруулга/ хууль, сес 43.2 дахь хэсэг.

²⁹ Хөдөлмөрийн тухай /Шинэчилсэн найруулга/ хууль, сес 71.4 дэх хэсэг.

³⁰ Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэг хүлээдэг.

³¹ «Боловсролын ерөнхий хууль» (2023.07.07), сес 3 дугаар зүйлийн 3.1.24 дэх заалт., <https://legalinfo.mn/>.



суралцагчийг ялгаварлан гадуурхсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх, суралцах арга барилыг дэмжих” гэж заасан байна.

Мөн хуулийн 17 дугаар зүйлд Боловсролын байгууллагын эрхлэх үйл ажиллагааны талаар заасан бөгөөд 17.9-д “Боловсролын, эрүүл мэндийн болон хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагууд хамтран хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний боловсрол эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэг бүхий дэмжих төв ажиллуулж болно.”, 27 дугаар зүйлд Боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэгт 27.1.11-д “хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагч боловсрол эзэмшихэд ашиглах ном, гарын авлага, сургалтын хэрэгслэгдэхүүн, тоглоом наадгайд тавих шаардлагыг батлах”; 28 дугаар зүйлд Боловсролын асуудал эрхэлсэн орон нутгийн байгууллага 28.2.7-д “өмчийн хэлбэр үл харгалзан бүх түвшний боловсролын сургалтын байгууллагад хоол хүнсний хангамж, сургалтын орчны аюулгүй байдлыг хангах, хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн тохирох орчныг бүрдүүлэхэд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх”.

Түүнчлэн, хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.8-д Нийгэм, эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэл, бүс, орон нутгийн хөгжлийн чиг хандлага, хэрэгцээнд үндэслэн мэргэжилтэн бэлтгэх, суралцагчийн авьяас, чадварыг дэмжих, зорилтот бүлгийн болон хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчид боловсрол эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагчид сургалтын төлбөрийн зээл, буцалтгүй тусламж олгоно.

Боловсролын сургалтын байгууллагын орчны хувьд хуулийн 39.1-д Боловсролын сургалтын байгууллагын барилга байгууламж, номын сан, гал тогоо, биеийн тамирын заал, талбай, дотуур байр, усан хангамж, ариун цэврийн байгууламж, техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж нь багш, ажилтан, суралцагчийн онцлогт тохирсон, хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн тусгай хэрэгцээнд нийцсэн, стандарт, эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын шаардлагыг хангасан байхаар зохицуулсан нь асуудлыг шийдвэрлэх боломжийг илэрхийлсэн гэж үзэх болохоор байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцын³² 24 дүгээр зүйлд “Оролцогч улсууд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сурч боловсрох эрхийг хүлээн зөвшөөрнө. Энэхүү эрхийг ямар нэг алагчлалгүй, тэгш боломжийн үндсэн дээр эдлүүлэх үүднээс оролцогч улсууд нь дараах зорилгод чиглэсэн бүх түвшний болон насан туршийн сургалтын боловсролын тогтолцоог бий болгоно, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь өөрсдийн амьдарч буй орчиндоо бусадтай адил тэгш байх үндсэн дээр тусгай, үнэ төлбөргүй, чанартай, бага боловсрол болон дунд боловсролыг эзэмших боломжтой байх” суурь зарчмыг Боловсролын ерөнхий хуулиар зохицуулж өгсөн байна.

Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүд боловсролд тэгш хамрагдахад бэрхшээл учруулж буй өөр нэг хүчин зүйл нь хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх олон нийтийн зөв хандлага төлөвшөөгүй явдал юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдийн ихэнх нь бага насаа гэр бүлийнхээ хязгаарлагдмал орчинд өнгөрүүлж байгаа учраас бусадтай харьцахад бэрхшээл учрах, ичих, эмээх зэрэг тэдний нийгэмших явцад гарч байгаа хүндрэл нь цаашид суралцах, хөгжихөд нь

³² mlsp.gov.mn, «Хөгжлийн бэрхшээлтэй Хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц», accessed 5 Дөрөвдүгээр сар 2025, <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1115>.



таагүй нөлөө үзүүлж байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдийн ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, үе тэнгийнхэн болон сургуулийн удирдлага, багш нар тэдний нэр төрийг нь хүндэтгэн харьцах явдал хүсч байгаа хэмжээнд байж чадахгүй байгааг³³ цаашид анхаарч, хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Мөн Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.5-д “цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, дотуур байрны орчинд аливаа дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, үе тэнгийн дээрэлхэлтээс сэргийлэх, хүүхэд хамгааллын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, тайланг хэлэлцэх” гэж ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу (1) “**хамгаалах**” болон ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдлыг тогтоох, хамгаалсан зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор тайлан хэлэлцэх талаар заасан буюу (2) “**хэрэгжүүлэх**” үүргийг агуулсан байх хэдий ч энэ зохицуулалтын хэрэгжилтийн асуудал чухал байна.

1.3.6. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх | Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.” гэж заасан.

Үндсэн хуулийн тус заалтад хэдийгээр “хөгжлийн бэрхшээлээр” эсхүл “эрүүл мэндийн байдлаар³⁴” ялгаварлан гадуурхахгүй гэж үгчлэн тусагдаагүй боловч (I) ялгаварлан гадуурхалт үүсэж болох аливаа шинж бүрийг тоочин хуульчлах боломжгүй тул цөөн шинжийг дурдаад тэдгээрээр хязгаарлагдахгүй бусад шинжүүдээс үүдэлтэй ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно гэх зарчим Олон Улсад хүлээн зөвшөөрөгддөг³⁵ бөгөөд (II) Үндэсний эрх зүйн тогтолцооны хувьд ч Үндсэн хуулийн арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийг “тухайлан дурдсан шинжүүдээр үл хязгаарлан бусад шинжүүдээр ч ялгаварлан гадуурхахгүй гэсэн агуулгатай” гэх өргөжүүлсэн тайлбар хэдийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн³⁶ билээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцод Монгол Улс 2009 онд нэгдэн орж 2016 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай³⁷ хуулийг баталсан бөгөөд Олон Улсын гэрээ хэлцлээр хүлээсэн үүргийн

³³ Хүний эрхийн Үндэсний комисс, «Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 9 дэх илтгэл» (УБ, 2009), 116, <https://legaldata.mn/b/491>.

³⁴ Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд Эрүүл мэндийн талаар төрөөс баримтлах бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлсон байх бөгөөд хүн амд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг ялгаварлан гадуурхахгүйгээр тэгш, хүртээмжтэй үзүүлэх, өмчийн хэлбэр харгалзахгүйгээр эрүүл мэндийн байгууллагад адил тэгш хандах талаар зохицуулсан байна.

³⁵ Amnesty International and Open Society Foundations, “Discrimination: legal standards and key definitions”, 2021, pp.29-32, <https://www.istor.org/stable/resrep28828.8?seq=1>

³⁶ О.Мөнхсайхан, “Монгол Улсын Үндсэн хуулиар хамгаалагдан үндсэн эрхийн хүрээг тодорхойлох нь”, 2016, <https://legaldata.mn/b/611>

³⁷ «Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль», accessed 20 Дөрөвдүгээр сар 2025, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11711>.



биелэлтийг болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн тайланг³⁸ тухай бүр гаргасан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 4.1.2-т “хөгжлийн бэрхшээлээр нь ялгаварлан гадуурхах гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын харилцаанд иргэний үндсэн эрх, эрх чөлөөг бусадтай адил тэгш эдлэх, нийгмийн баялгаас тэгш хүртэх, хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангагдах боломжийг үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүйг” хэлнэ гэж Олон Улсын гэрээ, хэлцэл болон бусад улс орнуудын хууль тогтоомжид түгээмэл хэрэглэгддэг шинжүүдийн дагуу тодорхойлжээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулиар (i) хүнийг хөгжлийн бэрхшээл болон эрүүл мэндийн байдлаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглохоос гадна (ii) хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй этгээд энэ үүргээ биелүүлэхгүй байхыг мөн ялгаварлан гадуурхалт гэжээ.³⁹

Түүнчлэн хуулийн 6.3-6.5 дахь хэсэг, 14-36 дугаар зүйлүүдэд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ялгаварлан гадуурхалтад өртөх магадлал бүхий орчин нөхцөл, нөхцөл байдлууд болох нийтийн тээвэр, нийтийн үйлчилгээ, боловсрол, санхүүгийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн харилцаа зэргийг тусгайлан дурдаж хориглосон агуулгыг тусгасан бөгөөд эдгээрийг зөрчсөн тохиолдолд Зөрчлийн тухай хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэхээр тусгаснаас гадна тодорхой зөрчлүүдийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хүндэтгэх, ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн сургалтад хамруулах хариуцлагыг мөн хуульчилсан байна.

Хэдийгээр Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 45 дугаар зүйлийн 45.1 дэх хэсэгт “Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдийн гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй нь гэмт хэрэг, зөрчлийн шинжтэй бол Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлагыг хүлээлгэнэ” гэж заасан боловч Зөрчлийн тухай хуульд тусгайлан Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг зөрчсөн бол хүлээлгэх хариуцлагыг тусгаагүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилтийг сулруулж байгаа гэж дүгнэж болох юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт, хамрах хүрээ, хориглолтуудын агуулга зэрэг нь Олон Улсын гэрээнд нийцсэн, жишиг болохуйц бусад орны хууль тогтоомжийн онцлох зохицуулалтуудыг (*Харьцуулсан судалгаа хэсгээс дэлгэрүүлэн үзнэ үү*) өөрийн орны эрх зүйн тогтолцоонд нэвтрүүлсэн гэж дүгнэхээр байна. Түүнчлэн зөвхөн хориглолтуудыг хуульчлахаас гадна хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хамт олонд түшиглэн хөгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой буюу энэ төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх эерэг арга хэмжээг мөн хуульчилжээ.

Хэдийгээр Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль нь Олон Улсын түгээмэл чиг хандлагад нийцсэн зохицуулалтаар баялаг боловч хэрэгжилт нь эргэлзээ төрүүлж байна. *Тухайлбал*, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил

³⁸ mlsp.gov.mn, Хөгжлийн бэрхшээлтэй Хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц.

³⁹ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, sec 6.1, 6.2 дахь хэсэг.



хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй этгээд энэ үүргээ биелүүлэхгүй байх нь шууд бус ялгаварлан гадуурхалт болно.

Гэтэл Монгол Улс дэд бүтцийн хувьд харааны, сонсголын, тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй хүн бие даан нэг цэгээс нөгөө цэгт очих боломж маш хомс, холбогдох дэд бүтэц, зам талбайг бий болгох үүрэгтэй этгээдүүд энэ үүргээ хэрэгжүүлдэггүй. Нөгөө талаасаа Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээдүүдэд хуулийн талаар хангалттай мэдээлэл өгөөгүйгээс шууд бус ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаа этгээдүүд эрхээ хамгаалах талаар үйлдэл хийхгүй байх нь ч мөн хуулийн хэрэгжилтийг сулруулж байна гэж дүгнэх үндэслэлтэй.

1.3.7. Бусад төрлийн ялгаварлан гадуурхалт

Нийгэм хувьсан өөрчлөгдөхийн хэрээр ялгаварлан гадуурхалт ч мөн янз бүрийн хэлбэрээр (таамаглаагүй шинжид үндэслэн ялгаварлан гадуурхах, эсхүл бодит бус орчинд ялгаварлан гадуурхах гм.) илрэх магадлалтай.

Тухайлбал, Цахим орчин дахь өсвөр үеийнхний үе тэнгийн дээрэлхэлт, ялгаварлан гадуурхалт, сэтгэл санааны хүчирхийлэл, түүний хор уршгийн талаарх Боловсролын сайдын болон Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Цахим хөгжил, инновац, харилцаа холбооны яам, Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны мэдээллийг УИХ-ын Хууль зүйн байнгын хороо хэлэлцсэн байна.⁴⁰

Үндсэн хууль болон Монгол Улсын нэгдсэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцоор хүлээсэн хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, хангах, эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэхэд шаардлагатай бүхий л арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх үүргийн дагуу Улсын Их Хурлаас 2024 онд Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталсан. Харин Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 25 дугаар зүйлээр хэвлэл мэдээлэл, өргөн нэвтрүүлэг, цахим орчин дахь хүүхэд хамгаалалтай холбоотой харилцааг зохицуулж байгаа боловч цахим орчинд хүүхдийн эрхийг хэрхэн хамгаалах, цахим орчин дахь бэлгийн хүчирхийлэл, зүй бус зар сурталчилгаа, хуурамч мэдээ, мэдээллээс хамгаалах, сөрөг агуулгатай контентын хандалтыг хязгаарлах, арилгах талаарх эрх зүйн харилцааг цогцоор нь тусгайлан зохицуулаагүй байгааг дурдав. Түүнчлэн тодорхой насны хязгаарлалттайгаар нийгмийн сүлжээний платформуудыг ашиглах талаар хуульд зохицуулалт тусгагдаагүй гэдгийг онцолсон.

Цагдаагийн байгууллагад сүүлийн 5 жилд буюу 2020-2024, 2025 оны эхний 3 сард нийт 146.476 гэмт хэрэг бүртгэгдсэнээс 10.164 буюу 6.9 хувийг хүүхэд хохирсон гэмт хэрэг эзэлж байгаа гэлээ. Үүнээс цахим орчинд үйлдэгдсэн 40900 гэмт хэргийн улмаас нийт 459 хүүхэд өртөж хохирсон бөгөөд жилийн дундаж өсөлт нь 62.2 хувьтай байгаа аж. Сүүлийн 5 жилийн хугацаанд үе тэнгийн дээрэлхэлтэй холбоотой 350 гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэнээс 29 буюу 8.3 хувь нь цахим орчинд үйлдэгдсэн байна. Дээрх гомдол мэдээллийн 311 буюу 88.9 хувь нь нийслэлд, 39 буюу 11.1 хувь нь орон нутагт бүртгэгджээ.

Өсвөр үеийнхний үе тэнгийн дээрэлхэлт, сэтгэл санааны хүчирхийлэлтэй холбоотой мэдээлэл нийтлэгдсэн тухай бүр цагдаагийн байгууллагаас хариу арга

⁴⁰ «ХЗБХ: Цахим орчин дахь өсвөр үеийнхний үе тэнгийн дээрэлхэлт, ялгаварлан гадуурхалт, сэтгэл санааны хүчирхийлэл, түүний хор уршгийн талаарх мэдээлэл сонсов», accessed 17 Дөрөвдүгээр сар 2025, <https://www.parliament.mn/nn/74499/>.



хэмжээ авч, харьяа нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн газар, хэлтсээр шалгуулж, устгуулах хүсэлтийг Харилцаа холбооны зохицуулах хороонд албан бичгээр хүргүүлэх арга хэмжээ авч ажилладаг.

Цагдаагийн байгууллагаас 2025 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдрөөс 02 дугаар сарын 27-ны өдрийн хооронд үе тэнгийн дээрэлхэл, цахим орчны ялгаварлан гадуурхалтын бодит статистик мэдээлэл цуглуулах зорилгоор цахим санал асуулгыг ерөнхий боловсролын 530 сургуулийн 99.118 сурагчаас авсан байна.

Судалгаанд оролцсон сурагчдын 54.6 хувь нийслэлд, 45.4 хувь нь орон нутаг суралцдаг, 57.3 хувь нь эмэгтэй, 42.7 хувь нь эрэгтэй байв. Сурагчдын 55.4 хувь нь фэйсбүүк, 31.2 хувь нь инстаграм, 10.3 хувь Youtube, 7 хувь нь Tiktok ашигладаг гэжээ. Судалгаанд оролцогчдын 9.9 хувь нь цахим орчны ялгаварлан гадуурхалтад, 16 хувь нь үе тэнгийн дээрэлхэлтэд өртөж байсан гэжээ. Үүний 1439 буюу 8.8 хувь нь цахим орчинд гэдэг хариулт өгсөн байна. Хүүхдүүд сургуулийн орчныг хамгийн ихээр гэмт хэрэг, зөрчилд өртөж, хохирдог газар хэмээн нэрлэсэн байна.

Дээрх тоо, статистик мэдээллээс харахад цахим орчны ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаа өсвөр үеийнхний нөхцөл байдлыг анхааралдаа авч, шалтгаан нөхцөлийг судлах шаардлага үүссэн байгааг илтгэж байна.

1.3.8. Ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа

Дээр дурдсанчлан, Манай улсын хувьд аливаа байдлаар ялгаварлан гадуурхаж, хүний эрхийг зөрчсөн тохиолдолд Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэргээс бусад хүний эрхийн зөрчлийг Зөрчлийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон ёс зүйн бусад хэм хэмжээнд үндэслэн хуулийн болон ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн тогтолцоо бүхий байх бөгөөд ийнхүү хүний эрхийн зөрчлийг тогтооход Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын үүрэг, оролцоо чухал байр суурьтай байна.

Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс нь 2000 онд байгуулагдсан Монгол Улс дахь хүний эрхийн үндэсний анхдагч байгууллага бөгөөд Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.1-т заасны дагуу Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээнд заасан хүний эрх, эрх чөлөөний хэрэгжилтэд хяналт тавьж, хүний эрхийг хамгаалах, дэмжих чиг үүрэг бүхий хараат бус, бие даасан үндэсний байгууллага бөгөөд мөн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1-т заасны дагуу хүний эрхийн үндэсний тогтолцооны нэг хэсэг юм⁴¹. ХЭҮК нь нийт 6 гишүүнтэй байх бөгөөд 6 жилийн хугацаагаар Монгол Улсын Их Хурлаас томилогддог. Одоогоор Монгол Улсын Их Хурлаас томилсон 7 гишүүний бүрэлдэхүүнтэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Монгол Улс дахь хүний эрхийн нөхцөл байдал, хамгаалах тогтолцоонд ХЭҮК нь чухал байр суурийг эзэлдэг бөгөөд тус байгууллага нь:

⁴¹ Тус хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1-т заасны дагуу Монгол Улсад хүний эрхийг хамгаалах үндэсний тогтолцоо нь Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, шүүх, прокурор, Үндсэн хуулийн цэц, төрийн болон нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос бүрдэнэ.



- Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой аливаа асуудлаар санал, зөвлөмж гаргаж, эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээдэд хүргүүлэх;
- Хууль тогтоомж, захиргааны байгууллагын шийдвэрийн төсөл Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, хүний эрхийн үндсэн зарчимд нийцэж байгаа эсэх талаар санал гаргах;
- Хүний эрхийн талаарх олон улсын гэрээнд нэгдэн орох, соёрхон батлах эсэх талаар санал хүргүүлэх, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүний эрхийн Зөвлөл болон гэрээний хороодод мэдээлэл хүргүүлэх;
- Хүний эрх, эрх чөлөөг хангахтай холбогдсон хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох тухай саналаа хууль санаачлах эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд уламжлах;
- Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих;
- Төрийн байгууллага, албан тушаалтан хүний эрхийг хангах, хамгаалах, хүндэтгэх үүргийн хэрэгжилтэд энэ хууль болон бусад хуулиар олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хяналт тавих (*ХЭҮКтХ-ийн 7 дугаар зүйл*) чиг үүргийг Монгол Улсад хүний эрхийг хангахад чухал ач холбогдол бүхий хөндлөнгийн, хараат бус байр сууринаас хэрэгжүүлдэг.

ХЭҮК-д иргэн өөрийнх нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээгээр баталгаажуулсан хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөн гэж үзсэн ямар ч тохиолдолд гомдол гаргах эрхтэй.

ХЭҮК-ын гишүүн нь хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн талаарх гомдол, мэдээллийн дагуу өөрийн санаачилгаар, эсхүл иргэн, байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээдийн хүсэлтээр шалгалт хийж (ХЭҮКтХ-ийн 18.1.1), хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн, зөрчих нөхцөл бүрдүүлсэн байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээдэд шаардлага, зөвлөмж хүргүүлэх (ХЭҮКтХ-ийн 26.1.1)-ээс гадна иргэн, байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээд хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн тухай асуудлаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргах, шүүх хуралдаанд хуулиар тогтоосон журмын дагуу биечлэн болон төлөөлөгчөө оролцуулах (ХЭҮКтХ-ийн 26.1.2), хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн гэж үзсэн энэ хуулийн 26.1.2-т заасан этгээдэд холбогдох хариуцлага оногдуулах тухай саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавих (ХЭҮКтХ-ийн 26.1.3), зөрчлийг арилгах үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээдэд зөрчил арилгуулахаар гомдол, мэдээллийг шилжүүлэх, биелэлтийг шаардах (ХЭҮКтХ-ийн 26.1.6) зэрэг бүрэн эрхтэй. Мөн ХЭҮК-ын гишүүн нь зөвхөн иргэн, байгууллагын гомдол мэдээллээр бус хүний эрхийг зөрчсөн талаарх мэдээллийн мөрөөр хяналт шалгалт хийх эрхтэй.

Иймд Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээгээр баталгаажуулсан хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой харилцааг зохицуулж буй хуулиудад хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой аливаа гомдол, мэдээллийг ХЭҮК-д гаргахаар зохицуулах хандлага түгээмэл байна. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийг хамгаалсан, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон зохицуулалт бүхий хууль тогтоомжуудад ч энэ мөн адил бөгөөд иргэн гомдлоо ХЭҮК-т гаргаж, шийдвэрлүүлэхээр заасан байна. *Тухайлбал,*



- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.1-т “Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын **Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах** үндэслэл болно” гэж; 24 дүгээр зүйлийн 24.1-т “Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ” гэж;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.6-д “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн, ажилтан, ажилтны төлөөлөгч гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатных нь 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”.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1-т “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хуульд заасан эрх нь зөрчигдсөн гэж үзвэл иргэн, хуулийн этгээдээс зөрчлийг арилгуулахыг шаардах, холбогдох хуульд заасны дагуу гомдол, нэхэмжлэл гаргах эрхтэй” гэж зааснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзвэл **Хүний эрхийн Үндэсний Комисст** гомдол гаргаж, шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

ХЭҮК нь гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэх ба нэмэлт судалгаа, шалгалт хийх шаардлагатай бол Комиссын дарга 30 хүртэл хоногоор сунгаж гомдлыг шийдвэрлэж, холбогдох арга хэмжээг авахаар байна (ХЭҮКтХ-ийн 23.2).

Харин өмнө нь дурдсанчлан ХЭҮК-оос ирүүлсэн нийт 10 жилийн хугацаан дахь ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдол, мэдээллийн тоо баримтаас харвал олон нийтийн хүний эрхийн болоод эрх нь зөрчигдсөн гэж үзсэн тохиолдолд холбогдох байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх, эрхийн зөрчлийг тогтоолгох, улмаар хохирлыг барагдуулах талаарх эрх зүйн ойлголт, мэдээлэл дутмаг байгааг харуулж байна. Иймд цаашид энэ төрлийн чиг үүрэг бүхий байгууллагыг сурталчилж, хүний эрхийн зөрчлийг тухай бүр тогтоож, шийдвэрлэх нь хүний эрхийг хамгаалах тогтолцоонд нэн чухал байна.

Явцын дүгнэлт

Монгол Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх үндэсний эрх зүйн тогтолцоо нь Монгол Улсын Үндсэн хууль дахь аливаа (бүхий л) ялгаварлан гадуурхалтыг үл хүлээн зөвшөөрөх агуулга бүхий зохицуулалтаас эхтэй.

Монгол Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх үндэсний эрх зүйн тогтолцоо нь ялгаварлан гадуурхалтын ноцтой хэлбэрийг гэмт хэрэгт тооцсон Эрүүгийн хууль, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилтэд чухал оролцоотой ХЭҮК-ийн эрх, үүргийг тодорхойлсон Монгол Улсын Хүний эрхийн



үндэсний комиссын тухай хууль, тодорхой шинжид үндэслэн ялгаварлан гадуурхахаас болон тодорхой харилцаанд ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлсэн Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Боловсролын тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, гэмт хэргээс бусад ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой хууль зөрчсөн үйлдэлд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлсон Зөрчлийн тухай хууль гэсэн гол хуулиуд болон ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмыг тусгасан 50 орчим хуулиудаас (*Хавсралтаас дэлгэрүүлэн үзнэ үү*) бүрдсэнээрээ онцлог байна.

Энэхүү ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоонд ерөнхий хууль буюу ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх тухайлсан бие даасан хууль батлан нутагшуулах нь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, бууруулах, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэхэд төдийлөн ач холбогдолгүй байна гэж судалгааны баг дүгнэлээ.

Харин одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжийн зохицуулалтуудыг сайжруулах, хэрэгжилтийг хангах, хоорондын уялдаа холбоог сайжруулах, цаашид батлах хууль тогтоомжуудад ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмыг тогтсон жишгийн дагуу тусгах болон нөлөөлөлд хамаарах этгээдүүдийн оролцоог хангах замаар ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эерэг арга хэмжээг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх замаар ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, бууруулах, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэх боломжтой. Ийнхүү сайжруулах саналыг судалгааны дүгнэлт, санал хэсгээс дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

Тодорхойлж шийдвэрлэх гэж буй асуудлын Монгол Улс дахь эрх зүйн зохицуулалт, мөн чанар, цар хүрээний нөхцөлөөс шалтгаалан судалгааны үр дүнд Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судлах аргачлал”-ын 5.3-т заасны дагуу “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах”-аас бусад хувилбараар үр дүнд хүрэх боломжтой гэж судалгааны багийн зүгээс дүгнэсэн тул аргачлалд заасны дагуу бусад үе шатыг гүйцэтгээгүй болно. Харин асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг санал болгох зорилгоор дараагийн бүлэгт бусад улснуудын хууль тогтоомжийг судаллаа.



ХОЁР. БУСАД УЛС ОРНУУДЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчим нь ихэнх бичмэл үндсэн хуульд хүний эрхийн суурь зарчим болон тусгагдсан бөгөөд улс орнууд ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэрээс сэргийлэх эсхүл арьс өнгө, хүйс зэрэг ялгаварлан гадуурхалтын тодорхой хэлбэрээс сэргийлэх агуулга бүхий тухайлсан хууль тогтоомжтой байх нь бий.⁴²

Ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэрээс сэргийлэх агуулга бүхий бие даасан хуультай зарим улс орнуудыг дурдвал:

Улс	Хууль	Агуулга
Америкийн Нэгдсэн Улс	Civil Rights Act Иргэний эрхийн акт (1964)	Улс төр, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, боловсрол зэрэг нийгмийн харилцааны явцад арьс өнгө, шашин шүтлэг, хүйс, үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон.
Канад Улс	Canadian Human Rights Act Канадын Хүний эрхийн акт (1977)	Арьс өнгө, үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, нас, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, гэрлэлт, гэр бүлийн байдал, генетикийн онцлог, шинж чанар, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх, итгэл үнэмшил зэрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх талаар зохицуулсан.
Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улс	Equality Act Тэгш эрхийн акт (2010)	Их Британид өмнө нь үйлчилж байсан Хүйсээр ялгаварлахын эсрэг акт (1975), Арьс өнгөөр ялгаварлахын эсрэг акт (1976), Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлахын эсрэг акт (1995)-уудыг нэгтгэн илүү ойлгомжтой бөгөөд хамгаалалтын хүрээг өргөтгөж Тэгш эрхийн актыг 2010 онд баталсан. ⁴³
Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс	General Act on Equal Treatment Тэгш эрхийн акт (AGG, 2006)	Арьс өнгө, үндэс угсаа, хүйс, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, хөгжлийн бэрхшээл, нас болон бэлгийн чиг баримжаа зэргээр ялгаварлан гадуурхахас сэргийлэх, таслан зогсоох талаар зохицуулсан.

Түүнчлэн түгээмэл тохиолдох боломжтой ялгаварлан гадуурхалтын тодорхой хэлбэрээс сэргийлэх, эсхүл тодорхой харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох журмыг тогтоосон агуулга бүхий бие даасан хуулиуд бий. Тухайлбал, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг (Австрали - [Racial](#)

⁴² Samantha Besson, "The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Rights of the Child", The International Journal of Children's Rights. 13: 2005, p.434, <https://core.ac.uk/download/pdf/20656988.pdf>

⁴³ Government Equalities Office and Equality and Human Rights Commission, "Equality Act 2010: Guidance", <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#:~:text=The%20Equality%20Act%202010%20legally,strengthening%20protection%20in%20some%20situations.>



[Discrimination Act](#) 1975), хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг, хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг (АНУ - [Americans with Disabilities Act, 1990](#), Австрали - [Disability Discrimination Act](#) 1992), хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох (БНСУ - Equal Employment Opportunity Act 2018, Франц - Gender Pay Transparency Law 2019) зэрэг агуулга бүхий бие даасан хуулиуд түгээмэл байна.

Дээр дурдсан хууль тогтоомжууд нь нэг талаасаа тухайн төрлийн эсвэл тухайн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт үүсэх боломж өндөр, зохицуулах хэрэгцээ шаардлага байдагтай холбоотой бөгөөд нөгөө талаасаа улс орнууд олон улсын гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж буй хэлбэр гэж үзэх үндэслэлтэй.

Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судлах аргачлалын 8 дугаар зүйлийн 8.3-т зааснаар эрх зүйн соёл, түүх, газар зүйн байршил, эрх зүйн эх сурвалжийн ангилал зэргийг харгалзан үзэж тухайн зохицуулалтын талаар сайн туршлагыг хэрэгжүүлж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа улс орныг тэргүүн ээлжид сонгон авч харьцуулсан судалгаа хийхээр тусгасан.

World Justice Project олон улсын судалгааны байгууллагаас жил бүр дэлхийн 100 гаруй улс орнуудын хамруулан 8 гол, 44 дэд үзүүлэлтүүдийг харгалзаж Эрх зүйт ёсны индексийг гаргадаг.

Уг индексийн 4 дэх гол үзүүлэлт нь Үндсэн эрхийн үзүүлэлт бөгөөд эрх бүрийг нарийн дүгнэх боломжгүй учир Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд тусгагдсан бөгөөд эрх зүйт ёсны үзэл санаанд хамгийн нягт холбоотой 8 хүний эрх, суурь зарчмыг сонгон авч дэд үзүүлэлт болгосон байдгийн хамгийн эхнийх нь тэгш эрх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх агуулга болно. Түүнчлэн индексийн 7 дахь гол үзүүлэлт нь Шударга ёсны тогтолцооны үзүүлэлт бөгөөд энэ нь аливаа маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо нь хүртээмжтэй, тэгш, аливаа ялгаварлалгүй явагдаж байгаа эсэхийг үнэлдэг.⁴⁴

Иймд Эрх зүйн ёсны индексийн 4 болон 7 дахь үзүүлэлтээр харьцангуй өндөр оноог тогтмол авдаг, эрх зүйн тогтолцооны хувьд Монгол Улсаас ялгаатай боловч ялгаварлан гадуурхалтын тухайлсан төрлүүдийг хориглосон хэд хэдэн бие даасан хуультай зэрэг шалтгаанаар Австрали улсыг, харин бусад улс орноос соёл, нийгмийн амьдрал, Монгол хүмүүсийн олноор оршин суудаг, зочилдог буюу соёлын шалтгаанаар Япон Улсыг тус тус сонгон авч зохицуулалтыг нарийвчлан судаллаа. Тодруулбал, ялгаварлан гадуурхалтад өртөж буй хүмүүс, аливаа нийгмийн бүлэг нь тухайн улс орны түүхэн нөхцөл байдал, улс төр, соёлын болон нийгмийн тогтсон зан үйлээс ихээхэн хамааралтай байх бөгөөд энэ тохиолдолд Монгол Улстай соёл, нийгмийн харилцаа, арьс өнгө болон зонхилох шашин зэрэг шинжүүд дээр үндэслэн Азийн орнууд, тэр дундаа Япон Улсыг сонгон авсан болно.

⁴⁴ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/factors/2024/Civil%20Justice>



2.1. Австрали Улс

Австрали Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоо нь холбооны хэмжээнд Австралийн Хүний эрхийн комиссын тухай (1986)⁴⁵, Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг (1975)⁴⁶, Жендерийн ялгаварлан гадуурхахын эсрэг (1984)⁴⁷, Насаар ялгаварлан гадуурхахын эсрэг (2004)⁴⁸, Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (1992)⁴⁹ тухай хуулиудаас тус тус бүрдэнэ. Харин мужийн хэмжээнд ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хуулиуд болон тэгш эрх, тэгш боломжийн зэрэг хуулиуд хэрэгждэг.⁵⁰

2.1.1. Хүний эрхийн комиссын тухай хууль (1986) - HRCA

Австралийн Хүний эрхийн үндэсний комисс нь байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг бие даасан хуулийн этгээдийн хэлбэртэй. Комиссын бүрэлдэхүүн нь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоотойгоо уялдаатай бөгөөд Дарга болон ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх хууль нэг бүрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах үндсэн үүрэг бүхий комиссарууд (арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтын асуудал хариуцсан, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудал хариуцсан, насаар ялгаварлан гадуурхалтын асуудал хариуцсан, хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхах асуудал хариуцсан комиссар) болон хүний эрхийн комиссар, хүүхдийн эрхийн комиссараас бүрддэг.

Хүний эрхийн комисс нь дараах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- Ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх, эвлэрүүлэн зуучлалын үйл ажиллагаа явуулах;
- Хүний эрхийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;
- Хүний эрхийг дэмжих судалгаа, боловсролын хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлэх;
- Парламентаас баталсан хүний эрхтэй холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар сайдад тайлагнах;
- Хууль тогтоомж, тэдгээрийн төсөл нь олон улсын хүний эрхийн гэрээ хэлцэлд нийцэж байгаа эсэхийг хянах;
- Шүүхээс зөвшөөрсөн тохиолдолд хүний эрхтэй холбоотой хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцох.

Дээрхээс гадна бусад тусгайлсан хуулиудын хүрээнд тухайн төрлийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой чиг үүргийг гүйцэтгэдэг.

⁴⁵ Australian Human Rights Commission Act (1986), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ahrca1986373/

⁴⁶ Racial Discrimination Act (1975), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/rda1975202/

⁴⁷ Sex Discrimination Act (1984), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/sda1984209/

⁴⁸ Age Discrimination Act (2004), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ada2004174/

⁴⁹ Disability Discrimination Act (1992), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/dda1992264/

⁵⁰ Australian Human Rights Commission, "A Quick Guide to Australian Discrimination Laws", 2014, https://humanrights.gov.au/sites/default/files/2024-06/GPGB_quick_guide_to_discrimination_laws.pdf



2.1.2. Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (1975) - RDA

RDA-ын өмнөтгөл хэсэгт Австрали Улс Арьс үндсээр алагчлан үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенцод нэгдсэн болохыг дурдсан байдаг бөгөөд уг хуулиар арьс өнгө, ураг төрөл, үндэсний буюу угсаатны гарал үүслээр ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулдаг.

Хуулийн бүтэц:

Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий үндэслэл

Хоёрдугаар бүлэг.

2. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлэх нь

2А. Арьс үндэстэй холбоотой дээрэнгүй буюу үзэн ядах (offensive) зан үйлээс сэргийлэх нь

Гуравдугаар бүлэг. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудалд хариуцсан комиссар, Хүний эрхийн комиссын чиг үүрэг

Дөрөвдүгээр бүлэг. Зөрчилд оноох хариуцлага

Тавдугаар бүлэг. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудалд хариуцсан комиссарын томилгоо

Зургадугаар бүлэг. Бусад

Үндсэн зарчим, тодорхойлолт. RDA-ын 9.1 болон 10.1-т арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалт нь хууль бус байх тухай болон хуулийн өмнө хүн бүр эрх тэгш байх тухай гол зарчмыг дараах байдлаар томъёолж хуульчилсан.

9 дүгээр зүйл. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах нь хууль бус болох тухай

“Хүнийг арьс өнгө, ураг төрөл, үндэсний буюу угсаатны гарал үүслээр ялгаварлан гадуурхсан эсхүл давуу байдал олгосон нь улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл болон бусад харилцаанд хүн эрх, эрх чөлөөгөө бусадтай тэгш хэмжээнд хүлээн зөвшөөрүүлэх, эдлэх, хэрэгжүүлэх боломжийг үгүйсгэх, алдагдуулах зорилго, эсхүл үр дагаварт хүргэхээр байвал энэ нь хууль бус байна.”

10 дугаар зүйл. Хүн бүр хуулийн өмнө эрх тэгш байх тухай

“Холбооны эсхүл мужийн хуулийн дагуу аливаа этгээд арьс өнгө, ураг төрөл, үндэсний буюу угсаатны гарал үүсэл зэрэгтэй холбоотойгоор бусад хүмүүсийн эдэлж буй эрхийг эдэлж чадахгүй байх, эсвэл уг эрхийг илүү хязгаарлагдмал хэмжээнд эдэлж байвал, Холбооны эсхүл мужийн хуульд өөрөөр зааснаас үл хамааран энэхүү заалтын дагуу аливаа этгээд эрхээ бусадтай адил хэмжээнд эдэлнэ.”

Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон агуулга. Харин RDA-ын 2 дугаар бүлэгт нийгмийн тодорхой харилцааны явцад арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тодорхой үйлдлүүдийг хориглож, 4 дүгээр бүлэгт хориглосон хэм хэмжээг зөрчигчдөд оноох зөрчлийн хариуцлагыг хуульчилсан. *Тухайлбал:*

11 дүгээр зүйл. Олон нийтийн газар, олон нийтийн үйлчилгээтэй холбоотой эрх

Нийтээр ашиглах эсхүл тодорхой бүлэг ашиглах бөгөөд тухайн этгээд тус бүлэгт хамаарч байхад аливаа талбай, барилга байгууламж зэрэгт арьс үндэстэй нь холбогдуулан нэвтрүүлэхгүй байх, ашиглуулахгүй байхыг хориглосон.



12 дугаар зүйл. Газар, орон сууцтай холбоотой эрх	Газар, орон сууц зэргийг худалдах, шилжүүлэх, эрх олгохоос, худалдах, шилжүүлэхэд арьс үндэстэй холбогдуулан бусадтай харьцуулахад илүү тааламжгүй нөхцөл санал болгохыг хориглосон.
13 дугаар зүйл. Бараа, ажил үйлчилгээ нийлүүлэхтэй холбоотой эрх	Нийтэд бараа, ажил үйлчилгээ санал болгодог этгээд тодорхой этгээдэд арьс үндэстэй холбогдуулан бараа, ажил үйлчилгээ санал болгохоос татгалзах, бусадтай харьцуулахад тааламжгүй нөхцөлөөр хандахыг хориглосон.
14 дүгээр зүйл. Үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэх	Үйлдвэрчний эвлэлийн дүрэм болон бусад дотоод баримт бичигт хүнийг арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэхийг хориглосон агуулгатай заалт байвал тухайн заалт хүчин төгөлдөр бус болно.
15 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлт	Ажлын байрны шаардлагыг хангасан байхад зөвхөн арьс өнгө, үндэс угсаатай нь холбогдуулан ажилд авахаас татгалзах, тушаал дэвших шаардлага хангасан байхад зөвхөн арьс өнгө, үндэс угсаатай нь холбогдуулан ажилд авахаас татгалзахыг хориглосон. (Өөрийн гэртээ ажиллуулах хүнийг ажилд авахад болон Австралиас бусад улсын агаарын хөлөг болон усан онгоцонд ажиллах гадаадын иргэнд хамааралгүй)
16 дугаар зүйл. Зар сурталчилгаа	Зар сурталчилгаа нь энэ хуульд заасан хориглосон агуулгатай байж болохгүй.

Дээрэнгүй буюу үзэн ядах зан үйлийг хориглосон агуулга. RDA-ын 2A-д арьс үндэстэй холбоотой дээрэнгүй буюу үзэн ядах (offensive) зан үйлийг хориглосон.

18C дүгээр зүйл.

Олон нийтийн орчинд буюу үгээр, дуу чимээ, дүрс зураг, бичвэрээр олон нийтэд мэдээлэл түгсэн эсхүл олон нийтийн газар үйлдэгдсэн эсхүл олон нийтийн газар байгаа хүмүүсийн нүдэн дээр эсхүл сонсож байхад үйлдэгдсэн, тухайн үйлдэл нь нөхцөл байдлыг бүхэлдээ бусдад буюу бүлэг хүмүүсийг доромжилсон, гутаасан, айдас төрүүлсэн, эсхүл боломжтой байсан үйлдлийг дээрэнгүй буюу үзэн ядах зан үйл гэнэ.

RDA-ын 3 болон 5 дугаар бүлэгт Хүний эрхийн комиссын гишүүн болох Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах асуудал хариуцсан комиссарын бүрэн эрх, томилгоо, чөлөөлөх үндэслэл зэргийг тус тус тусгасан.

2.1.3. Жендерийн ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (1984) - SDA

SDA-ын 3 дугаар зүйлд хуулийн зорилгуудыг тусгасан бөгөөд уг зорилгуудын нэг нь Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенцын хэрэгжилтийг хангах гэдгийг тусгажээ. SDA нь хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл, гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн болон хөхүүл эсэх, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулдаг.



Хуулийн бүтэц:

Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий үндэслэл

Хоёрдугаар бүлэг. Жендерийн ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх нь - хориглолтууд

2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах

2.2. Бусад харилцаанд ялгаварлан гадуурхах (боловсрол, бараа, ажил үйлчилгээ нийлүүлэх, газар, орон сууц г.м)

2.3. Дарамт (Harassment)

2.4. Хамаарахгүй тохиолдлууд

2.5. Хохирогчийг ялгаварлах (Victimisation)

2A. Duty to eliminate unlawful sex discrimination etc.

Гуравдугаар бүлэг. Хүний эрхийн комиссын чиг үүрэг

Дөрөвдүгээр бүлэг. Зөрчилд оноох хариуцлага

Тавдугаар бүлэг. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудалд хариуцсан комиссарын томилгоо

Зургадугаар бүлэг. Бусад

Үндсэн зарчим, тодорхойлолт. SDA нь бусад хуулиудтайгаа харьцуулахад олон шинж чанар (protected grounds)-ын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх агуулгатай. Тиймээс бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл, гэрлэлтийн байдал, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага, бэлгийн чиг баримжаанд суурилсан ялгаварлал, хүйсийн илэрхийлэлд суурилсан ялгаварлал, гэрлэлтийн байдалд суурилсан ялгаварлал, жирэмсэн, жирэмсэн эсэхэд үндэслэсэн ялгаварлал, хөхүүл байдалтай холбоотой ялгаварлал, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбоотой ялгаварлал зэрэг хууль зүйн нэр томъёонуудын тодорхойлолтуудыг хуульчилсан. Тухайлбал:

4А дугаар зүйл. Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг

Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага гэдэг нь аливаа этгээд дор дурдсан хүнийг халамжлах, дэмжих үүргийг хэлнэ. Үүнд:

1. Төрсөн болон үрчилж авсан хүүхэд (насанд хүрсэн эсэхээс үл хамааран);
2. Эхнэр, нөхөр, эцэг эх, өвөө эмээ, ач зээ, төрсөн ах, эгч, дүү зэрэг дэмжлэг шаардлагатай бусад ойрын төрөл төрөгсөд.

7А дугаар зүйл. Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэгт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт

Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагад суурилсан ялгаварлан гадуурхалт гэдэгт Ажил олгогч нь тухайн ажилтныг ижил нөхцөлд байгаа бусад ажилтан, бодитоор илт ялгаатай биш нөхцөлд байгаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээгээгүй ажилтантай харьцуулахад илт дор байдлаар хандсан бөгөөд ийнхүү ялгаатай хандсан нь:

- (i) тухайн ажилтны гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, эсхүл



- (ii) гэр бүлийн өмнө үүрэг хариуцлага хүлээдэг этгээдүүдийн хувьд нийтлэг байдаг шинж чанар, эсхүл
- (iii) гэр бүлийн өмнө үүрэг хариуцлага хүлээдэг этгээдүүдэд ерөнхий байдлаар хамааралтай шинж чанараас үүдэлтэй байхыг хэлнэ.

Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон агуулга:

14-20 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлт	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл, гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн болон хөхүүл эсэх, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон. Ингэхдээ зөвхөн үндсэн ажилтан бус, гэрээт ажилтан, агентыг мөн уг хамгаалалтад оруулсан. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч талын ялгаварлан гадуурхахгүй байх үүргийг мэргэжлийн гэрчилгээ олгож буй байгууллагуудын гэрчилгээ олгохтой холбоотой үйл ажиллагаа, гишүүнчлэлтэй байгууллагын гишүүнчлэл олгох үйл ажиллагаа болон хөдөлмөр зуучлагч байгууллагын зуучлалын үйл ажиллагаанд мөн үйлчлэхээр хуульчилсан.
21 дүгээр зүйл. Боловсрол	Аливаа боловсролын байгууллага хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл, гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн болон хөхүүл эсэх, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбоотой ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон.
22 дугаар зүйл. Бараа, ажил үйлчилгээ	Аливаа бараа, ажил үйлчилгээ нэвтрүүлэхдээ хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн илэрхийлэл, гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн болон хөхүүл эсэх, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбогдуулан худалдах, ажил үйлчилгээ нэвтрүүлэхээс татгалзах эсхүл илүү дор нөхцөл санал болгохыг хориглосон.

Бэлгийн дарамт болон бусад төрлийн дарамт. SDA-ын 28 дугаар зүйлийн дагуу аливаа этгээдийн хүсэл зоригийн эсрэг бэлгийн шинжтэй үйлдэл хийх, санал тавихыг бэлгийн дарамт гэж тодорхойлж хориглосон бөгөөд нөгөө хүнээ доромжлогдож, ичгүүртэй байдалд орж, айдаст автаж болно гэдгийг урьдчилан таамаглах боломжтой байхад энэ төрлийг үйлдэл хийхийг бусад төрлийн дарамт гэж тодорхойлон хориглосон.

Victimisation. SDA-ын 46 дугаар зүйлд тухайн этгээд хуульд заасан ялгаварлалд өртсөн гэж үзэж эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргасан, гаргахаар төлөвлөж байгаа, гомдол шийдвэрлэхтэй холбоотой гэрчээр оролцсон, оролцох гэж байгаа, нийтэд мэдэгдэл хийсэн, хийх гэж байгаатай нь холбогдуулан тухайн этгээдийг аливаа байдлаар хохироох, үл тоомсорлох, тусгаарлах зэрэг үйлдэл гаргахыг victimisation гэж тодорхойлж хориглосон байна.

2.1.4.Насаар ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль (2004) - ADA

ADA-ын зорилго нь нас харгалзахгүйгээр хүн бүр ижил тэгш эрхтэй байх нөхцөлийг хангахаас гадна ялангуяа өндөр настнуудын хөдөлмөрийн зах зээл, нийгмийн оролцоонд саад учруулж буй хүчин зүйлсийг арилгах, залуучууд, өндөр настнуудад шаардлагатай дэмжлэг үзүүлэх гэж хуульчилжээ. ADA нь нас болон насны бүлгээр ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулдаг.



Хуулийн бүтэц:

Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий үндэслэл

Хоёрдугаар бүлэг. Хэрэгжих хүрээ

Гуравдугаар бүлэг. Насаар ялгаварлан гадуурхах тухай ойлголт, төрөл

Дөрөвдүгээр бүлэг. Насаар ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх нь

4.1. Хүрээ

4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаан дахь насаар ялгаварлан гадуурхалт

4.3. Бусад харилцаан дахь насаар ялгаварлан гадуурхалт

4.4. Хууль бус насаар ялгаварлан гадуурхалтад хамаарахгүй нөхцөлүүд

4.5. Хүний эрхийн комиссоос насаар ялгаварлан гадуурхалтад хамаарахгүй нөхцөл тогтоож болох тухай

4.6. Хохирогчийг ялгаварлах (Victimisation)

Тавдугаар бүлэг. Зөрчилд оноох хариуцлага

Зургадугаар бүлэг. Хүний эрхийн комиссын чиг үүрэг

Долоодугаар бүлэг. Бусад

Үндсэн зарчим, тодорхойлолт. ADA-ын 3 дугаар зүйлд насаар ялгаварлан гадуурхах ойлголт, төрлийг дараах байдлаар хуульчилсан. Үүнд:

14 дүгээр зүйл. Насаар шууд ялгаварлан гадуурхах

Аливаа этгээд өөр нэг этгээдийг (i) тухайн этгээдийн нас, эсхүл (ii) тухайн этгээдийн настай холбоотой нийтлэг шинж чанар, эсхүл (iii) тухайн этгээдийн настай хамааралтай байж болохуйц шинж чанартай холбогдуулан бусад хүнтэй харьцуулахад ялгаатай/дор байдлаар хандахыг насаар шууд ялгаварлан гадуурхах гэнэ.

15 дугаар зүйл. Настай холбогдуулан шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах

Аливаа этгээд өөр нэг этгээдийн насанд үндэслэн аливаа нөхцөл, шаардлага, дүрэм журам санал болгосон, тогтоосон бөгөөд тухайн дүрэм журам, нөхцөл, шаардлага нь үндэслэлгүй, хүчинтэй байснаараа тухайн насны хүмүүст бусадтай харьцуулахад дор нөхцөл байдалд хүргэхээр байвал үүнийг настай холбогдуулан шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах гэнэ. Тухайн нөхцөл, шаардлага, дүрэм журам нь үндэслэлтэй байсан гэдгийг нотлох үүргийг нөхцөл, шаардлага, дүрэм журам тогтоосон, санал болгосон талд ногдуулдаг.

Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон агуулга. ADA-ын 2 дугаар бүлгийн 2 болон 3 дахь хэсэгт тодорхой харилцаа/орчин дахь насаар ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон. Тухайлбал:

18-25 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шууд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглохоос гадна нас, насны бүлэгт суурилсан аливаа нөхцөл, шаардлага тогтоох, дүрэм журам батлах зэрэг шууд бус ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон. Ингэхдээ зөвхөн үндсэн ажилтан бус, гэрээт ажилтан, агентыг мөн уг хамгаалалтад оруулсан. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч талын ялгаварлан
--	--



	гадуурхахгүй байх үүргийг мэргэжлийн гэрчилгээ олгож буй байгууллагуудын гэрчилгээ олгохтой холбоотой үйл ажиллагаа, гишүүнчлэлтэй байгууллагын гишүүнчлэл олгох үйл ажиллагаа болон хөдөлмөр зуучлагч байгууллагын зуучлалын үйл ажиллагаанд мөн үйлчлэхээр хуульчилсан.
26 дугаар зүйл. Боловсрол	Аливаа боловсролын байгууллага насаар шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон.
27 дугаар зүйл. Нэвтрэх, хандах боломж	Нийтээр ашиглах эсхүл тодорхой бүлэг ашиглах бөгөөд аливаа этгээд тухайн бүлэгт хамаарч байхад аливаа талбай, барилга байгууламж зэрэгт настай нь холбогдуулан нэвтрүүлэхгүй байх, ашиглуулахгүй байхыг хориглосон.
28 дугаар зүйл. Бараа, ажил үйлчилгээ	Аливаа бараа, ажил үйлчилгээ нэвтрүүлэхдээ настай нь холбогдуулан худалдах, ажил үйлчилгээ нэвтрүүлэхээс татгалзах эсхүл настай нь холбогдуулан илүү дор нөхцөл санал болгохыг хориглосон.
29 дүгээр зүйл. Орон байр	Аливаа орон сууц худалдаж авах, түрээслэх, ашиглахтай холбоотой харилцаанд настай нь холбогдуулан үйлчилгээ үзүүлэх, худалдахаас татгалзах, настай нь холбогдуулан өргөдлийг хойшлуулах зэргийг хориглосон.
30 дугаар зүйл. Газар	Газар өмчлөх, эзэмших, ашиглах харилцаанд настай холбогдуулан татгалзах, бусад хүнтэй харьцуулахад дор нөхцөл санал болгохыг хориглосон.

Нас нь эрх зүйн чадамжийг илэрхийлэх гол хүчин зүйлийн нэг бөгөөд настай холбогдуулан үндэслэл бүхий шаардлага тогтоох явдал байдаг тул ADA-ын 2 дугаар бүлгийн 4 дүгээр хэсэгт хууль бус насаар ялгаварлан гадуурхалт гэдэгт хамаарахгүй тохиолдлуудыг нарийвчлан хуульчилсан.

Түүнчлэн, ADA-д тухайлан дурдсанаас бусад тохиолдлыг насаар ялгаварлан гадуурхалт биш гэж үзэх эрх Хүний эрхийн комисст байдаг бөгөөд Хүний эрхийн комисс нь тодорхой хүн эсхүл бүлгийн гаргасан хүсэлтийг хянан үзэж ADA-ын хүрээнд хамаарахгүй буюу насаар ялгаварлан гадуурхалт биш гэсэн шийдвэр гаргах эрхтэй. Тус шийдвэр нь сонинд нийтлэгдсэнээр үйлчилж эхэлдэг. Хууль бус насаар ялгаварлан гадуурхалтад хамаарахгүй харилцаа, нөхцөл байдлууд:

- Аливаа этгээдүүдэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхгүй тохиолдлууд - (i) тодорхой насны хүмүүст аливаа шударга бус зорилгогүйгээр ашиг тустай (bona fide) байх эсхүл, (ii) наснаас үүдэлтэй аливаа хэрэгцээг хангах зорилготой, эсхүл (iii) наснаас үүдэлтэй бусдаас дор байгаа нөхцөл байдлыг бууруулах зорилготой.
- Ашгийн бус үйл ажиллагаа;
- Шашны үйл ажиллагаа;
- Сайн дурын үйл ажиллагаа;
- Тэтгэврийн сан, даатгал, зээлийн үйл ажиллагаа;
- Хууль тогтоомжид заасан бусад;
- Татварын хууль тогтоомж;



- Тэтгэмж, олговор;
- Хуульд тусгайлан заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүд;
- Эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүд;
- Цагаачлал болон иргэншилтэй холбоотой харилцаа.

2.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (1992) - DDA

DDA нь нас болон насны бүлгээр ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулдаг.

Хуулийн бүтэц:

Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий үндэслэл

Хоёрдугаар бүлэг. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх тухай

2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаан дахь хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалт

2.2. Бусад харилцаан дахь хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалт

2.2.A. Хөгжлийн бэрхшээлтэй холбоотой стандарт

2.3. Дарамт (Harassment)

2.4. Хууль зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага

2.5. Хамаарахгүй тохиолдлууд

2.6. Хохирогчийг ялгаварлах (Victimisation)

Гуравдугаар бүлэг. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Дөрөвдүгээр бүлэг. Хүний эрхийн комиссын чиг үүрэг

Тавдугаар бүлэг. Бусад хариуцлага

Зургадугаар бүлэг. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудал хариуцсан комиссар

Долоодугаар бүлэг. Бусад

Гол зарчим, тодорхойлолт. DDA-ын 5 болон 6 дугаар зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй холбогдуулан шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг дараах байдлаар тодорхойлсон.

5 дугаар зүйл. Хөгжлийн бэрхшээлээр шууд ялгаварлан гадуурхах. Дараах тохиолдлыг хөгжлийн бэрхшээлээр шууд ялгаварлан гадуурхсан гэж үзнэ. Үүнд:

1. Аливаа этгээдийг хөгжлийн бэрхшээлээс шалтгаалан материаллаг ижил төвшин (*хөгжлийн бэрхшээлийг үл харгалзвал бусад нөхцөл байдал ижил байгаа*)-д байгаа бусад хүнтэй харьцуулахад илүү дор байдлаар хандах, алагчлах үзэл гаргасан бол;
2. Аливаа этгээд хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдэд шаардлагатай дэмжлэг (*ж.нь: тэргэнцэртэй ажилтны ажил олгогч нь ажлын байрыг налуу замтай байлгах үүрэгтэй*) үзүүлэх үүрэгтэй бөгөөд түүнийгээ хийхгүй байгаа, хийхээс татгалзсан, ийнхүү зүй ёсны арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхгүй байснаар тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдийг материаллаг ижил төвшинд байгаа этгээдтэй харьцуулахад сул талтай болгож байгаа, болгохоор байгаа бол.



6 дугаар зүйл. Хөгжлийн бэрхшээлтэй холбогдуулан шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах. Дараах тохиолдлыг хөгжлийн бэрхшээлтэй холбогдуулан шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан гэж үзнэ. Үүнд:

1. Аливаа этгээд нөгөө этгээдээсээ тодорхой шалгуур, шаардлага, нөхцөл, дүрэм журмыг дагаж мөрдөхийг шаардсан, дүрэм журам баталсан, батлах гэж байгаа бөгөөд нөгөө этгээд нь хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас тухайн шалгуур, шаардлага, нөхцөл, дүрэм журмыг мөрдөх, биелүүлэх боломжгүй байгаа бөгөөд тухайн дүрэм журам нь хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдийг бусад материаллаг ижил нөхцөлд байгаа хүмүүстэй харьцуулахад сул талтай болгож байгаа бол;
2. Аливаа этгээд нөгөө этгээдээсээ тодорхой шалгуур, шаардлага, нөхцөл, дүрэм журмыг дагаж мөрдөхийг шаардсан, дүрэм журам баталсан, батлах гэж байгаа бөгөөд тус дүрэм журмыг дагаж мөрдөхийн тулд хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдэд зүй ёсны дэмжлэг хэрэгтэй нөхцөлд тус дэмжлэгийг үзүүлэхгүй байгаа бол.

Хуулийн 8 болон 9 дүгээр зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдийн туслагч хүн, туслах амьтан, туслах хэрэгсэл ашиглах эрх, үүнтэй холбоотой ялгаварлалаас хамгаалсан байдаг. Ингэхдээ туслагч хүн гэдэгт хэлмэрч, тусалж яваа этгээдийг, туслах амьтан гэдэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тусламж үзүүлэх зорилгоор сургагдсан бөгөөд бүртгэлд бүртгэгдсэн амьтныг, тусламжийн хэрэгсэл гэдэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй холбоотой тухайн этгээдэд нийгмийн харилцаанд хэвийн оролцоход шаардлагатай хэрэгслийг гэж тодорхойлон эдгээр туслагч нь бүхий л нөхцөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй этгээдэд тусламж үзүүлэн явахад зөвшөөрөх, аливаа ялгаварлалаас хамгаалуулах эрхтэй гэжээ.

Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон агуулга. DDA нь дээр дурдсан бусад хуулиудын адилаар хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, газар, орон байр, бараа, ажил үйлчилгээ авах, тэтгэмжтэй холбоотой харилцаа зэрэг нийгмийн олон төрлийн харилцаанд хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосноос гадна дарамт, хохирогчийг ялгаварлах асуудлыг ч мөн хориглосон.

2.1.6.Бусад хуулийн уялдаа холбоог Хөдөлмөрийн тухай хууль (2009)⁵¹-ийн жишээн дээр авч үзэх нь

Австралийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 351 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх асуудлыг дээр дурдсан 5 хууль тогтоомжийг эшлэх замаар хуульчилсан.

351.1 дүгээр зүйлд “Ажил олгогч нь ажилтан эсхүл ажил горилогчийг арьс өнгө, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хөхүүл эсэх, хүйсийн илэрхийлэл, нас, биеийн болон сэтгэл зүйн бэрхшээл, гэрлэлтийн байдал, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн хариуцлага, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн байдал, жирэмсэн эсэх, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл баримтлал, үндэс угсаа зэргийн улмаас ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.” гэж тусгасан бөгөөд 351.3-т дараах хууль тогтоомжууд нь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжууд байна гээд дээр дурдсан 5 хууль болон бусад мужийн хууль тогтоомжийг тоочин жагсаажээ.

⁵¹ Fair Work Act (2009), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/



Явцын дүгнэлт

Австрали улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоотой холбоотой дүгнэлт: Сүүлийн гучин жилийн хугацаанд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжийг үе шаттайгаар нэвтрүүлсэн нь Австралид илт, санаатай ялгаварлан гадуурхалтын зарим хэлбэрийг бууруулах тодорхой нөлөө үзүүлсэн байж болзошгүй бөгөөд эдгээр хууль тогтоомжууд нь эрх тэгш байдлыг дэмжих талаарх ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэх норматив (ёс суртахууны) нөлөө үзүүлсэн байна.⁵²

Австралийн ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжууд нь хориглолтыг тодорхойлж, тухайн хориглолтодоо суурилсан шинжтэй, хэрэгжилт нь хувь хүн дээр төвлөрсөн тул ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж бүрэн хэрэгждэг байхад гомдол шийдвэрлэх механизм, шүүхээр шийдвэрлэгдсэн маргаан шийдэл чухал үүрэгтэй байдаг байна. Гэвч шүүхийн практик нь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжийг өргөн хүрээнд, онолын үндэслэлтэйгээр тайлбарлаж буй хэдий ч, нэгдсэн ойлголт, тогтсон тайлбар дутмаг байгаа нь хууль хэрэгжүүлэх явцыг тодорхойгүй, үр дүнгүй болгож байна гэж хэд хэдэн судлаач үзжээ.⁵³

Дээрх судалгаануудыг дүгнэлтүүдээс үзвэл ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийг бүрэн хангах нь зөвхөн хууль батлахаар зогсохгүй иргэдийн ойлголт хандлагыг дээшлүүлэх, баталсан хууль тогтоомжийг хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээдүүд бүрэн ойлгож хэрэгжүүлэх, маргаан шийдвэрлэх байгууллагууд үндэслэлтэй шийдвэр гаргах зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарахаар байна.

Австрали Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх хууль тогтоомжууд нь цаг хугацааны хувьд бусад хуультайгаа харьцуулахад өмнө батлагдсан бөгөөд бусад салбар хуулийнхаа суурь болж, аливаа хууль тогтоомж батлахдаа ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх агуулгыг тус хуулиудыг эшлэх замаар тусгаж байгаагаараа ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийн үндэс нь Үндсэн хуулиасаа шууд эхээ авдаг зохицуулалттай улсуудаас ялгаатай байна.

2.2. Япон Улс

Япон Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоонд бие даасан тухайлсан хууль батлаагүй ч нийгмийн олон төрлийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон болон нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалахад чиглэсэн хуулиудыг баталжээ. Үүнд,

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (2013)⁵⁴;

⁵² Belinda Smith, “Australian Anti-Discrimination Laws – Framework, Developments and Issues”, p.115, https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_smith%20.pdf

⁵³ Alice Taylor, “The conflicting purposes of Australian anti discrimination law”, UNSW Law Journal Vol.42(1), pp.209-210, <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/wp-content/uploads/2019/03/Final-PDF-TAYLOR.pdf>

Belinda Smith, “Australian Anti-Discrimination Laws – Framework, Developments and Issues”, p.115, https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_smith%20.pdf

⁵⁴ Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (2013), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3052/en>



- Хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (1972)⁵⁵
- Бүракүгийн ялгаварлан гадуурхалтыг сурталчлах тухай хууль (2016)⁵⁶-иудаас тус тус бүрдэнэ.

2.2.1.Бүракүгийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахыг сурталчлах тухай хууль (2016)

Япон Улс нь 2016 онд эртнээс үүдэлтэй “Бүракү”-ийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах зорилго бүхий хуулийг баталсан байна. Япон Улсад тус хуулийг батлахад тус улсын нийгэмд буй “Бүракү” буюу бохир, хэрцгий ажил болох мал нядлах, цаазаар авах ялыг гүйцэтгэдэг байсан гарал үүсэл бүхий гэж үзэгддэг хүмүүсийг ихээхэн ялгаварлан гадуурхах үзэл хүчтэй нөлөөлсөн бол энэ төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох хууль өөр улс оронд байхгүй юм.

Тус хуулиар Бүракүгийн ялгаварлан гадуурхалт нь одоо ч оршиж байгаа бөгөөд хүн бүр Үндсэн хуульд заасан үндсэн эрхээ эдлэхэд саад болж байгааг дурдаад энэхүү ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ болон төрийн байгууллага, бусад этгээдийн эрх, үүргийг зохицуулжээ.

2.2.2.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (2013) – AEDPD

Япон Улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах, тэгш боломжийг тэдэнд бий болгох зорилго бүхий хууль тогтоомж нь өргөн хүрээтэй бөгөөд үүнд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль (2013)-иас гадна Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өдөр тутмын амьдралд дэмжлэг үзүүлэх тухай (2005)⁵⁷, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай (1960)⁵⁸, Сэтгэцийн эмгэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн сэтгэцийн эрүүл мэнд, халамжийн тухай (1950)⁵⁹, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн тухай (1970)⁶⁰, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хүчирхийлэхээс урьдчилан сэргийлэх, асран хамгаалагчдыг дэмжих тухай (2011)⁶¹ хууль тус тус орно.

Үүнээс AEDPD нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг бусдаас ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлэх, тэдний хүний эрх, нэр төрийг хүндэтгэх, тэгш боломжийг хангах нийгмийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.

Хуулийн бүтэц:

⁵⁵ Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (1972), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4190/en>

⁵⁶ Act on Promotion of the Elimination of Buraku Discrimination (2016), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4080/en>

⁵⁷ Act on Providing Comprehensive Support for the Daily Life and Life in Society of Persons with Disabilities (2005), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4093>

⁵⁸ Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities (1960), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845>

⁵⁹ Act on Mental Health and Welfare for Persons with Mental Disorders or Disabilities (1950), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4235>

⁶⁰ Basic Act for Persons with Disabilities (1970), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2436>

⁶¹ Act on the Prevention of Abuse of Persons with Disabilities and Support for Caregivers (2011), [Act on the Prevention of Abuse of Persons with Disabilities and Support for Caregivers](#)



Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий зүйл

Хоёрдугаар бүлэг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах бодлого

Гуравдугаар бүлэг. Төрийн байгууллага болон бусад хуулийн этгээдүүдээс хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, үүрэг

Дөрөвдүгээр бүлэг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээнүүд

Тавдугаар бүлэг. Бусад зохицуулалт

Зургадугаар бүлэг. Хариуцлага

Гол зарчим, тодорхойлолт. AEDPD-ын 2 дугаар зүйлд “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн” гэж бие махбод, оюуны, сэтгэцийн болон нийгмийн харилцаанд оролцоход саад учруулж буй өөр бусад байнгын нөхцөл байдалтай иргэнийг, харин “нийгмийн саад” гэж дэд бүтэц, зан үйл, хууль журам зэргээс үүдэлтэй саадыг ойлгоно гэж тус тус заажээ.

Мөн 7 ба 8 дугаар зүйлд зааснаар, төрийн байгууллагууд болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөгжлийн бэрхшээлгүй хүнтэй харьцуулан илт ялгаварлан гадуурхах ёсгүй гэж заасан бөгөөд дараах ерөнхий үүргүүдийг тусгажээ. Үүнд:

- Үндэсний болон орон нутгийн засгийн газрын үүрэг (3 дугаар зүйл): Ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх;
- Иргэдийн үүрэг (4 дүгээр зүйл): Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах талаар хичээл зүтгэл гаргах;
- Хүртээмжтэй орчныг бүрдүүлэх (5 дугаар зүйл): Байгууллага, компаниуд орчны саадыг арилгах чиглэлээр бүтцийн, техник хэрэгсэл, ажилтны сургалт зэрэг арга хэмжээ авах.

Хуулийн 6 дугаар зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах Үндэсний бодлогыг Ерөнхий сайд “Засгийн газар болон бусад төрийн байгууллага, компанийн авбал зохих арга хэмжээ” болон “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн санал, оролцоо”-г тус тус тусган боловсруулж Засгийн газрын батлуулж, хэрэгжүүлнэ гэж заасан.

Харин хуулийн 8 дугаар зүйлд хуулийн этгээдүүдэд “Ажил хэргийн явцад ялгавартай, шударга бус хандалтыг хориглох”, “Зохистой орчныг бий болгохыг чармайх ёстой” гэх гол үүргүүдийг заасан байна.

2.2.3.Хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (1972)

Тус хууль нь хөдөлмөр эрхлэхэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш боломж, харилцааг хангах, эмэгтэй ажилчдын жирэмсэн болон төрсний дараах үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрүүл мэндийг хангах зэрэг арга хэмжээг дэмжихэд чиглэжээ.



Хуулийн бүтэц:

Нэгдүгээр бүлэг. Ерөнхий зүйл

Хоёрдугаар бүлэг. Хөдөлмөр эрхлэхэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш боломж, тэгш байдлыг хангах

1-р хэсэг. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох

2-р хэсэг. Ажил олгогчоос авах шаардлагатай арга хэмжээ

3-р хэсэг. Ажил олгогчдод үзүүлэх төрийн тусламж

Гуравдугаар бүлэг. Маргаан шийдвэрлэх

1-р хэсэг. Маргаан шийдвэрлэхэд туслах

2-р хэсэг. Эвлэрүүлэн зуучлах

Дөрөвдүгээр бүлэг. Бусад зохицуулалт

Тавдугаар бүлэг. Хариуцлага

Үндсэн зарчим, тодорхойлолт. Хуулийн 2 дугаар зүйлд заасан гол зарчмууд:

- Ажилчид хүйсээр ялгаварлан гадуурхагдахгүйгээр ажил мэргэжлээ гүйцэтгэх, тэгш эрхтэйгээр авч явах боломжтой байх ёстой.
- Эмэгтэй ажилчдын хувьд эх хүн байх эрхийг (motherhood) хүндэтгэх ёстой.
- Засгийн газар болон ажил олгогчид дээрх зарчимд нийцүүлэн арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

5 дугаар зүйл. Ажилтан авах, ажилд оруулахтай холбогдуулан ажил олгогч нь хүйс харгалзахгүйгээр бүх хүнд тэгш боломж олгох ёстой.

6 дугаар зүйл. Ажил олгогч нь ажилтны хүйсээс хамааран дараах асуудлыг шийдвэрийг гаргахдаа ялгаварлан гадуурхаж болохгүй:

(I) Ажлын байрны үүрэг, эрх мэдэл хуваарилалт, албан тушаал ахиулах, бууруулах, сургалтад хамруулах зэрэг хуваарилалт;

(II) Орон сууцны зээл болон Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, халамжийн сайдын тушаалаар заасан бусад ижил төстэй хөнгөлөлт, тэтгэмжүүд;

(III) Ажлын байрны төрөл, хөдөлмөрийн гэрээний байдал өөрчлөгдөх;

(IV) Тэтгэвэрт гарахыг уриалах, тэтгэврийн насны заавал тогтоох, ажлаас чөлөөлөх, хөдөлмөрийн гэрээг сунгах асуудлууд.

7 дугаар зүйл. Ажил олгогч нь ажилтан авах мөн 6 дугаар зүйлд дурдсан асуудлуудтай холбогдуулан ажилтны хүйсээс өөр шалгуурт үндэслэсэн арга хэмжээ авахыг хориглоно. Хэрэв уг шалгуур нь Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, халамжийн сайдын тушаалаар хүйсийн ялгаварлалд хүргэж болзошгүй гэж үзсэн бол энэхүү хориг үйлчилнэ. Гэсэн хэдий ч дараах тохиолдолд эдгээр арга хэмжээг авах нь зөвшөөрөгдөнө: тухайн арга хэмжээ нь бизнесийн шинж чанарт нийцүүлэн зайлшгүй шаардлагатай, эсвэл байгууллагын үйл ажиллагааны байдалтай холбоотойгоор хөдөлмөрийн менежмент хийхэд зайлшгүй шаардлагатай тохиолдолд.

Мөн хуулийн 3 болон 4 дүгээр зүйлд “Улсын болон орон нутгийн засаг захиргаа нь олон нийтийн тэгш боломж, хандлагын талаарх ойлголтыг



нэмэгдүүлэхээр сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаа явуулах” үүрэгтэйгээр заасан бөгөөд Эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн сайд нь ажил эрхлэлтийн чиг хандлага, ажлын нөхцөл, жендэрийн тэгш бус байдлын шалтгаан зэргийг судлан хүйсийн тэгш эрхийг хангах үндсэн бодлогыг боловсруулж, нийтэд мэдээлэх чиг үүрэгтэй байна.

Мөн хуулийн 8 дугаар зүйлд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих зорилгоор тодорхой эерэг нөлөөлөл бүхий арга хэмжээ (positive actions) авах боломжийг нээлттэй үлдээсэн байна.

Явцын дүгнэлт

Япон Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоотой холбоотой дүгнэлт: Дээрх харьцуулсан судалгаанаас дүгнэвэл, ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулж буй эрх зүйн чиг хандлага, Засгийн газрын бодлогууд нь цаг үе, нийгмийн өөрчлөлтөө даган хувьсан өөрчлөгдөж ирсэн бөгөөд тухайн улсын нийгмийн харилцаа, түүхэн нөхцөл байдал, олон үндэстэн, угсаатны ялгаатай байдал зэргээс үүдэн өөр өөрийн гэсэн онцлог зохицуулалт бүхий байна.

Тухайлбал, Америкийн Нэгдсэн Улсын ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг зохицуулалт нь арьс өнгөний ялгаатай байдлаас үүдэх ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоход хүчтэй чиглэсэн бол Япон Улс нь 2016 онд эртнээс үүдэлтэй “Бүракү”-ийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах зорилго бүхий хуулийг баталж байв. Япон Улсад тус хуулийг батлахад тус улсын нийгэмд буй “Бүракү” гарал үүсэл бүхий гэж үзэгддэг хүмүүсийг ихээхэн ялгаварлан гадуурхах үзэл хүчтэй нөлөөлсөн бол энэ төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох хууль өөр улс оронд байхгүй юм.

Дээрх улс орон бүрийн онцлогоос үл шалтгаалан олон улсын түвшинд буюу Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас “2030 оны Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр болон Тогтвортой хөгжлийн тунхаглал нь “хэнийг ч орхигдуулахгүй” гэсэн амлалтаараа тэгш байдлыг ядуурлыг арилгах, хүний эрхийг хангах, дэлхийг хамгаалах бүх улс орны хүчин чармайлтын төвд тавьж байна” гэж зарласан юм.



ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны баг нь Монгол Улсад ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох агуулга бүхий бие даасан хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилгоор ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмын талаарх олон улсын болон бүс нутгийн гэрээ хэлцэл, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх ойлголтын нийтлэг тодорхойлолт, Монгол Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх одоогийн эрх зүйн тогтолцоо, бусад улсын холбогдох хууль тогтоомжийг Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судлах аргачлалын дагуу судаллаа. Судалгааг цаг хугацаа болон статистик мэдээллийн хувьд харьцангуй хязгаарлагдмал нөхцөлд гүйцэтгэсэн бөгөөд эдгээр нөхцөл байдал нь судалгааны дүгнэлт, саналд тодорхой хэмжээнд нөлөөлсөн байх боломжтойг анхаарч үзнэ үү.

Түүхэн явцад ялгаварлан гадуурхалт нь дайн байлдаан, хүчирхийлэл, түрэмгийллийн гол шалтгаануудын нэг болж байсан бөгөөд эрт үед шашин болон философийн сургаалуудаар ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх ойлголт түгж байсан.

Харин Дэлхийн II дайны дараа хүний эрхийг түгээмлээр, аливаа ялгаварлалгүйгээр баталгаажуулах шаардлага дэлхий даяар зүй ёсоор үүссэнтэй холбоотойгоор ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нь хүний эрхийн суурь зарчим болон баталгаажсан. Тийм ч учраас НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас “Цөөнхийн эрхийг хамгаалах: Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг цогц хууль тогтоомж боловсруулах практик гарын авлага”-ыг боловсруулж, НҮБ-ын гишүүн орнуудыг тус гарын авлагын дагуу ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг цогц зохицуулалт бүхий хууль тогтоомжтой болохыг уриалдаг. Гэсэн хэдий ч ийнхүү бие даасан хууль тогтоомж тухайн нийгмийн харилцаанд шаардлагатай эсэхийг нийгэм болон хүмүүсийн харилцаанд үүсэж буй асуудлыг тухайлан авч үзэж, улс орон бүр өөрийн орны ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоонд нийцүүлэн ялгаатай хандах ёстойг анхаарах нь зүйтэй.

Монгол Улс тухайлан ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх гэж нэрлэгдсэн ерөнхий хуульгүй боловч өөрийн гэсэн онцлог бүхий ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоог аль хэдийн бүрдүүлжээ.

Монгол Улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоо нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлд заасан ялгаварлан гадуурхалтыг үл хүлээн зөвшөөрөх агуулга бүхий зохицуулалтаас эхтэй бөгөөд Эрүүгийн хууль, Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль, тодорхой шинжид үндэслэн ялгаварлан гадуурхахаас болон тодорхой харилцаанд ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлсэн Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Боловсролын тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, хууль зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлсон Зөрчлийн тухай хууль гэсэн гол хуулиуд болон ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмыг тусгасан 50 орчим хуулиудаас (*Хавсралтаас дэлгэрүүлэн үзнэ үү*) бүрдсэн.

Энэхүү ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоонд ерөнхий хууль буюу ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх тухайлсан бие даасан хууль батлан нутагшуулах нь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, бууруулах, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэхэд төдийлөн ач холбогдолгүй байна гэж судалгааны баг дүгнэлээ.



Харин одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжийн зохицуулалтуудыг сайжруулах, хэрэгжилтийг хангах, хоорондын уялдаа холбоог сайжруулах, цаашид батлах хууль тогтоомжуудад ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зарчмыг холбогдох төвшинд тусгах болон нөлөөлөлд хамаарах этгээдүүдийн оролцоог хангах замаар ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эерэг арга хэмжээг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх замаар ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, бууруулах, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэх боломжтой.

Судалгааны үр дүнд дараах зөвлөмж, саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1.Хууль тогтоомжийг сайжруулах чиглэлд

А.Тодорхой асуудлаар нарийвчилсан судалгааг гүйцэтгэх

Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 14.1 дүгээр зүйлд заасан ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг 2020 онд шүүхээр 1 удаа шийдвэрлэгдсэн бөгөөд шүүх гэмт хэргийн шинжийг хангахгүй байгаа тул хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ. Хэдий энэ төрлийн гэмт хэрэг шүүхээр маш ховор шийдвэрлэгдэж байгаа боловч 2017-2025 оны 3 сард хооронд ялгаварлан гадуурхах 11 гэмт хэрэг цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэн байна. Шүүхээс өмнөх шатанд ялгаварлан гадуурхах гэмт хэргийн дуудлага, мэдээлэл цөөн боловч хэд хэд бүртгэгдсэн байгаа тул шүүхэд шилжихээс өмнөх процессыг дэлгэрүүлэн судлах нь ач холбогдолтой байна.

Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэг нь цахим орчинд үйлдэгдэж, үзэн ядсан, хүчирхийллийн шинжтэй, доромжилсон агуулгатай бүдүүлэг үг хэллэг, бичвэр илгээх, нийтлэх үйлдлээр илэрч байна. Ингэснээр олон нийтэд мэдээлэл хурдан түгээгдэж бодит орчинд үйлдэгдэх гэмт хэргээс илүү хоруу чанартай буюу урт хугацаанд сэтгэл санааны дарамт, зовуурь шаналлыг төрүүлэх хор уршигтай байна. Иймд ийм төрлийн хэрэг үйлдсэн хүн, халдлагад өртсөн хохирогчийн хүн ам зүйн шинж, гэмт хэрэг үйлдсэн орчин нөхцөл, үйлдлийн арга зэргийг бүрэн хамруулсан судалгааг хийж, Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэргийн шинжид цахим орчныг ашиглан үйлдсэн шинжийг нарийвчлан зохицуулсан зохих өөрчлөлтийг оруулах шаардлагатай байна.

Мөн “Ялгаварлан гадуурхах” гэмт хэрэг, зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, нотлох баримт цуглуулах, бэхжүүлэх ажлын чанар үр дүнг нэмэгдүүлэх зорилгоор мөрдөгч, эрх бүхий албан тушаалтнуудын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр тусгай сургалтыг холбогдох байгууллагатай хамтран цагдаагийн байгууллагаас зохион байгуулах.

Б.Одоогийн хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжуудад үнэлгээ хийх замаар сайжруулах боломжийг тодорхойлох

Монгол Улсын Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлд заасны дагуу хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжид 5 жил тутам хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийдэг бөгөөд тус үнэлгээгээр аливаа хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээл, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, цаашид тухайн хууль тогтоомжийг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлдог. *Тухайлбал*, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд



2021 онд хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийж салбар бүрт гарч буй хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлж, сайжруулах саналуудыг дэвшүүлсэн байна.

Иймд, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоонд хамаарах хуулиудын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан хугацаанд үр дүнтэйгээр гүйцэтгэх, үнэлгээний үр дүнд хууль тогтоомжид сайжруулах боломжийг тодорхойлох, хэрэгжилт хангалтгүй байгаа тохиолдолд шалтгаан нөхцөлийг тогтоож, арилгах шаардлагатай байна.

Ийнхүү хууль тогтоомжуудад үнэлгээ хийх явцдаа бусад улс орны шинэлэг зохицуулалтуудыг тусгах шаардлага байгаа эсэхийг тогтоох нь ач холбогдолтой. Тухайлбал, Австрали улсын хувьд ялгаварлан гадуурхалтын шууд болон шууд бус хэлбэрийг тодорхойлж, хориглохоос гадна дарамт (harassment), хохирогчийг ялгаварлах хандлага (victimisation) зэрэг ялгаварлан гадуурхалтын бусад төрлүүдийг тухайн харилцаанаас хамааран хуульчлан хориглосон байгаа юм.

2.Хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог хангах чиглэлд

А.Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон хуулиуд болон Зөрчлийн тухай хуулийн уялдаа холбоог сайжруулах

Тухайлбал, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 45 дугаар зүйлийн 45.1 дэх хэсэгт *“Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдийн гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй нь гэмт хэрэг, зөрчлийн шинжтэй бол Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлагыг хүлээлгэнэ”* гэж заасан боловч Зөрчлийн тухай хуульд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг зөрчсөн бол хүлээлгэх хариуцлагыг тусгаагүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилтийг сулруулж байна.

Түүнчлэн, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд хуулийг зөрчсөн тохиолдолд Зөрчлийн тухай хуулиар хариуцлага хүлээлгэх тухай заагаагүй бөгөөд Зөрчлийн тухай хуульд ч тус хуулийг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх захиргааны хариуцлагыг заагаагүй нь хуулийн хариуцлагатай холбоотой хэсгийг (хөдөлмөрийн харилцаанаас бусад тохиолдол) орхигдуулсныг харуулж байна.

Харин хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1-т *“Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ”* гэж зөвхөн төрийн албанд зөрчил гарсан тохиолдолд хөдөлмөрийн холбогдох хариуцлагыг хүлээлгэхээр заасан байх хэдий ч 26.2-т *“Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардлагатай мэдээлэл, баримт бичгийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр гаргаж өгөөгүй зэргээр Комиссын гишүүний бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд холбогдох хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ”* гэж заасан ч ийнхүү хууль зөрчсөн этгээдэд ямар хариуцлага хүлээлгэх нь тодорхойгүй байна.

Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.5-д *“цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, дотуур байрны орчинд аливаа дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, үе тэнгийн дээрэлхэлтээс сэргийлэх, хүүхэд хамгааллын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, тайланг хэлэлцэх”* гэж ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу (1) *“хамгаалах”* болон ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдлыг тогтоох, хамгаалсан зохицуулалтыг



хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор тайлан хэлэлцэх талаар заасан буюу (2) “хэрэгжүүлэх” үүргийг агуулсан байх хэдий ч энэ зохицуулалтын хэрэгжилтийн асуудалд анхаарал хандуулж тайланг холбогдох байгууллагаас авч, хэлэлцэх шаардлагатай байна.

Б.Цаашид батлах хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхтай холбоотой агуулга тусаж буйг анхаарах

Дээр дүгнэсэнчлэн, манай улсын ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эрх зүйн тогтолцоо нь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх зохицуулалт нь тодорхой нэг хуульд зангидагдан тусгалаа олохоос илүү хууль бүрийн зохицуулах харилцааны онцлогтой уялдан тухайн хуульдаа тусгалаа олдог. Иймд, цаашид батлах хууль тогтоомжийн төслүүдэд тухайн харилцааны онцлогтой уялдсан ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх зохицуулалт тусаж байгаа эсэх, тухайн хууль тогтоомж нь аливаа ялгаварлан гадуурхах нөхцөл үүсгэх эсэхийг анхаарах шаардлагатай байна.

Ингэхдээ шаардлагатай тохиолдолд хууль тогтоомжийн холбогдох судалгаа хийх аргачлалд ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой агуулга оруулах шаардлагатай.

3.Хууль тогтоомжийг сурталчлах чиглэлд

А.Хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжийг үйлчлэлд өртөж буй этгээдүүдэд таниулах арга хэмжээг тогтмол хэрэгжүүлэх

Ялгаварлан гадуурхалт нь хувь хүний хөгжлийг хязгаарлахаас гадна нийгмийн тэгш бус байдлыг гүнзгийрүүлдэг. Үүнийг багасгахын тулд тулд эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, ажлын байр, сургуулийн орчин, байгууллагын соёл, сэтгэлгээний түвшинд өөрчлөлт хийх, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах шаардлагатай.

Тухайлбал, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан ... орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй этгээд энэ үүргээ биелүүлэхгүй байх нь шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” болно. Гэтэл Монгол Улс дэд бүтцийн хувьд харааны, сонсголын, тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй хүн бие даан нэг цэгээс нөгөө цэгт очих боломж маш хомс, холбогдох дэд бүтэц, зам талбайг бий болгох үүрэгтэй этгээдүүд энэ үүргээ хэрэгжүүлдэггүй бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн өдөр тутамдаа шууд бус ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг. Гэтэл ийнхүү хуульд тодорхойлсон шууд бус ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаагаа иргэд тэр бүр мэдэхгүй байна.

Энэ нь хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжийг үйлчлэлд нь өртөх этгээдүүдэд хангалттай таниулаагүйтэй холбоотой тул хууль тогтоомжуудыг таниулах арга хэмжээг тогтмол хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Б.Ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх эерэг арга хэмжээг оролцогч талуудын оролцоотой тодорхойлж, хэрэгжүүлэх

Ялгаварлан гадуурхалт нь нийгмийн харилцаанд тулгарч буй хүний эрхийн асуудал тул оролцогч талуудыг оролцуулах замаар дээр дурдсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахыг зөвлөж байна. Энэ хүрээнд дараах уулзалт, хэлэлцүүлгийг зохион байгуулах замаар оролцогч талуудын оролцоог хангах боломжтой байна. Үүнд:



- Иргэд төрийн байгууллагатай харилцахад үүсэж буй тэгш эрхийн асуудал;
- Иргэд хувийн хуулийн этгээдүүдтэй харилцахад үүсэж буй тэгш эрхийн асуудал.



АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Монгол хэл дээрх

1. Н.Лүндэндорж. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн шинжлэх ухааны тайлбар. Адмон принт. Хоёр дахь хэвлэл. УБ, 2024.
2. Б.Өнөрмаа. «Ялгаварлан гадуурхалтын тухай ойлголт, эрх зүйн зохицуулалт». «Шүүх эрх мэдэл» сэтгүүл, 2, 2022, 22–29.
3. О.Мөнхсайхан, “Монгол Улсын Үндсэн хуулиар хамгаалагдан үндсэн эрхийн хүрээг тодорхойлох нь”, 2016, <https://legaldata.mn/b/611>
4. Хүний эрхийн Үндэсний комисс. «Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 9 дэх илтгэл». УБ, 2009. <https://legaldata.mn/b/491>
5. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комисс. «Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 12 дахь илтгэл». УБ, 2013.
6. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний комисс. «Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 24 дэх илтгэл». УБ, 2025.
7. Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эх сурвалж. Боть VI,
8. ХЗБХ: Цахим орчин дахь өсвөр үеийнхний үе тэнгийн дээрэлхэлт, ялгаварлан гадуурхалт, сэтгэл санааны хүчирхийлэл, түүний хор уршгийн талаарх мэдээлэл сонсов». <https://www.parliament.mn/nn/74499/> .
9. mlsp.gov.mn. Хөгжлийн бэрхшээлтэй Хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц. <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1115> .
10. Нээлттэй Нийгэм Форум, and Хүчирхийллийн эсрэг үндэсний төв. «Шинэ төрлийн гэмт хэргийн шийдвэрлэлтийн байдал». УБ, 2020. <https://legaldata.mn/b/1561> .
11. Шүүгдэгч: Г.Г-д холбогдох хэрэг, No. 2020/ШЦТ/868. Accessed 14 Дөрөвдүгээр сар 2025.
12. Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, “Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, 2021.



Гадаад хэл дээрх

1. Samantha Besson, "The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Rights of the Child", The International Journal of Children's Rights. 13: 2005, p.434,
<https://core.ac.uk/download/pdf/20656988.pdf>
2. American Convention on Human Rights, 1969,
https://www.oas.org/dil/treaties_b-32_american_convention_on_human_rights.pdf
3. African Charter on Human and Peoples' Rights, 1981,
https://au.int/sites/default/files/treaties/36390-treaty-0011_-_african_charter_on_human_and_peoples_rights_e.pdf;
4. Protecting Minority Rights: A Practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation, 2023,
<https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/protecting-minority-rights-practical-guide>;
5. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 7 December 2022,
<https://www.ohchr.org/en/statements-and-speeches/2022/12/comprehensive-anti-discrimination-legislation-must-be-priority-say>;
6. Amnesty International and Open Society Foundations, "Discrimination: legal standards and key definitions", 2021, pp.29-32,
<https://www.jstor.org/stable/resrep28828.8?seq=1>
7. International Labor Organisation, "The ILO Conventions",
<https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>
8. Government Equalities Office and Equality and Human Rights Commission, "Equality Act 2010: Guidance",
<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#:~:text=The%20Equality%20Act%202010%20legally,strengthening%20protection%20in%20some%20situations>.
9. Australian Human Rights Commission Act (1986),
https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ahrca1986373/
10. Racial Discrimination Act (1975), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/rda1975202/
11. Sex Discrimination Act (1984), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/sda1984209/



12. Age Discrimination Act (2004), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ada2004174/
13. Disability Discrimination Act (1992), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/dda1992264/
14. Australian Human Rights Commission, “A Quick Guide to Australian Discrimination Laws”, 2014, https://humanrights.gov.au/sites/default/files/2024-06/GPGB_quick_guide_to_discrimination_laws.pdf
15. Fair Work Act (2009), https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/
16. Belinda Smith, “Australian Anti-Discrimination Laws – Framework, Developments and Issues”, p.115, https://www.jil.go.jp/english/events/documents/cils08_smith%20.pdf
17. Alice Taylor, “The conflicting purposes of Australian anti discrimination law”, UNSW Law Journal Vol.42(1), pp.209-210, <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/wp-content/uploads/2019/03/Final-PDF-TAYLOR.pdf>
18. Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (2013), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3052/en>
19. Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (1972), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4190/en>
20. Act on Promotion of the Elimination of Buraku Discrimination (2016), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4080/en>
21. Act on Providing Comprehensive Support for the Daily Life and Life in Society of Persons with Disabilities (2005), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4093>
22. Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities (1960), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845>
23. Act on Mental Health and Welfare for Persons with Mental Disorders or Disabilities (1950), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4235>
24. Basic Act for Persons with Disabilities (1970), <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2436>
25. Act on the Prevention of Abuse of Persons with Disabilities and Support for Caregivers (2011), [Act on the Prevention of Abuse of Persons with Disabilities and Support for Caregivers](#)



ХАВСРАЛТ. “ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ” ГЭХ ҮГ ОРСОН МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ДАХЬ ЛАВЛАГАА

№	Хууль	Холбогдох хэсэг	Тус зохицуулалт “хүндэтгэх, хамгаалах, хэрэгжүүлэх” үүргийг агуулсан эсэх
1	Ахмад настны тухай /2017-1-26/	6 дугаар зүйл. Ахмад настны эрх 6.10.Гэр бүлийн гишүүн, асран хамгаалагч нь ахмад настныг нийгмээс тусгаарлах, ялгаварлан гадуурхах, нийгмийн харилцаанд оролцоход нь саад учруулах, хязгаарлах, түүнийг хөгжих, асран сувилах үйлчилгээнд хамруулахаас зайлсхийхийг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
2	Биеийн тамир, спортын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2024-06-05/	6 дугаар зүйл. Биеийн тамир, спортын үйл ажиллагааны зарчим 6.1.4.биеийн тамир, спорт нь ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус өрсөлдөөнөөс ангид байх. 7 дугаар зүйл. Биеийн тамир, спортын үйл ажиллагаанд эрхэмлэн баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ 7.1.2.хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, үзүүлсэн амжилт, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн байдлаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
3	Гамшгаас хамгаалах тухай /2017-02-02/	40 дүгээр зүйл. Олон улсын хүмүүнлэгийн тусламжийн зохицуулалт 40.4.Тусламж үзүүлэгч тал дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно: 40.4.1.иргэдийг үндэс, угсаа, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхах;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
4	Гэр бүлийн тухай /1999-06-11/	4 дүгээр зүйл. Гэрлэлт, гэр бүлийн харилцааны зарчим 4.2.Иргэнийг гэрлэхэд нь үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
5	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай /2016-12-22/	4 дүгээр зүйл. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл ажиллагааны зарчим 4.1.1.хохирогчийн нэр төрийг хүндэтгэх, үл буруутгах, аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 28 дугаар зүйл. Хүүхдийг гэр бүлийн хүчирхийллээс хамгаалах	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



		28.3.Энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээд хүүхэдтэй хүнлэг бус, хэрцгий харьцах, ялгаварлан гадуурхах, сэтгэл санааны дарамт үзүүлэх, заналхийлэх, хүч хэрэглэх, зодож шийтгэх, тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх, үл хайхрах, хүүхдийн дэргэд архидаг согтуурах, мансуурах, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно.	
6	Гэрийн тэжээвэр амьтны тухай /2023-12-08/	8 дугаар зүйл.Асран хамгаалагч, түр харагчийн эрх 8.1.3.гэрийн тэжээвэр амьтан тэжээснийхээ төлөө аливаа ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллээс ангид байх; 39 дүгээр зүйл.Иргэн, хуулийн этгээдийн үүрэг, оролцоо 39.1.2.асран хамгаалагч, түр харагчийг гэрийн тэжээвэр амьтан тэжээснийх нь төлөө ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
7	Донорын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2018-1-19/	4 дүгээр зүйл.Донорын үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим 4.1.3.ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 12 дугаар зүйл. Донорт тавигдах шаардлага 12.2.Донорыг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
8	Жагсаал, цуглаан хийх журмын тухай /1994-07-07/	8 дугаар зүйл. Жагсаал, цуглаан болон өлсгөлөн зохион байгуулахыг хориглох 1/ дайн сурталчлах, үндэстэн ястны хооронд хагарал гаргах буюу үндэс угсаа,хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхах, аллага, хядлага, хорлон сүйтгэх ажиллагаа явуулах, төрийн эрх мэдлийг хууль бус аргаар авахыг уриалах;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
9	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай /2011-2-2/	4 дүгээр зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт 4.1.4."жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт" гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүйг; 4.1.5."жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт" гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



		байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг; 4.1.6."жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт" гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг; 6 дугаар зүйл.Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох 6.1.Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно. 6.2.Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна. 6.3.Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хохирогч, гэрчийн аюулгүй байдлыг хангах, эрхийг нь хамгаалах нөхцөл, журмыг хуулиар тогтооно. 6.4.Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь энэ хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан шууд ба шууд бус хэлбэртэй байна. Түүнчлэн улс төр, эдийн засаг, төрийн алба, хөдөлмөр эрхлэлт, соёл боловсрол, эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон.	
10	Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай /2017-5-18/	5 дугаар зүйл. Залуучуудын хөгжил, оролцоог дэмжихэд баримтлах зарчим 5.1.1.үндэсний эв нэгдэл, шударга ёсыг дээдлэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.
11	Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай /2016-02-04/	4 дүгээр зүйл. Шүүхийн өмнө эрх тэгш байх 4.1.Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа /цаашид "хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа" гэх/ нь хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол болон бусад байдал, хуулийн этгээдийг өмчийн хэлбэр, эрх хэмжээгээр нь ялгаварлахгүй эрх тэгш байх зарчимд үндэслэн явагдана.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.
12	Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл,	8 дугаар зүйл.Өргөдөл, гомдол гаргах зарчим 1.Өргөдөл, гомдол гаргагч өргөдөл, гомдол гаргах эрхээ хэрэгжүүлэхдээ Үндсэн хууль, бусад хуулийг зөрчих, бусдын эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.



	гомдлыг шийдвэрлэх тухай /1995-4-17/	сонирхлыг хохироох, ялгаварлан гадуурхахыг уриалж болохгүй.	
13	Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай /2002-0-10/	4 дүгээр зүйл.Шүүхийн өмнө эрх тэгш байх 4.1.Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа /цаашид "хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа" гэх/ нь хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол болон бусад байдал, хуулийн этгээдийг өмчийн хэлбэр, эрх хэмжээгээр нь ялгаварлахгүй эрх тэгш байх зарчимд үндэслэн явагдана.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.
14	Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай /2019-12-20/	5 дугаар зүйл.Монгол Улсын иргэний сонгох, сонгогдох эрх 5.1.Сонгуулийн эрх бүхий Монгол Улсын иргэн үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлагдахгүйгээр сонгох эрхтэй.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.
15	Монгол Улсын Их Хурлын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2024-05-16/	39 дүгээр зүйл.Нийтийн ашиг сонирхлыг хөндсөн асуудлаар гаргасан иргэдийн өргөдлийг цахимаар хүлээн авах, хэлэлцэх 39.3.Улсын Их Хурал дараах үндэслэлээр нийтийн өргөдлийг хүлээн авахгүй: 39.3.3.бусдын эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хохироох, ялгаварлан гадуурхахыг уриалсан;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу "хамгаалах" үүргийг агуулсан.
16	Монгол Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2024-05-16/	15 дугаар зүйл.Тайлан, илтгэл, мэдээлэл хэлэлцэх 15.1.Улсын Их Хурал дараах тайлан, илтгэл, мэдээллийг хуульд заасан хугацаанд нээлттэй болон хаалттай хэлэлцэнэ: 15.1.5.хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайланг жил бүр, Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн тайланг хоёр жил тутам;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу (1) "хамгаалах" болон ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдлыг тогтоох, хамгаалсан зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор тайлан хэлэлцэх талаар заасан буюу (2) "хэрэгжүүлэх" үүргийг агуулсан.



		15.1.16.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомжийн биелэлтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаарх Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль тогтоомжийн биелэлт, үр дүнгийн талаарх Засгийн газрын тайланг хоёр жил тутам;	
17	Монгол Улсын шүүхийн тухай /2021-01-15/	50 дугаар зүйл.Шүүгчид хориглох зүйл 50.1.Шүүгчид дараах зүйлийг хориглоно: 50.1.31.хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, боловсрол, хөгжлийн бэрхшээл зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэх; 95 дугаар зүйл.Сахилгын хороо 95.13.Сахилгын хорооны дарга, гишүүн хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, шударга байх, төвийг сахих, хууль дээдлэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, гишүүний нэр хүндээ эрхэмлэх зарчмыг баримтална.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
18	Монголын улаан Загалмай нийгэмлэгийн эрх зүйн байдлын тухай /2016-1-07/	6 дугаар зүйл. Монголын улаан загалмай нийгэмлэгийн зорилго, чиг үүрэг 6.3.Монголын улаан загалмай нийгэмлэг нь зорилго, чиг үүрэгтээ хамаарах дараах үйл ажиллагааг эрхэлнэ: 6.3.3.гамшиг, осол, зэвсэгт мөргөлдөөн, нийтэд учирсан гамшигт байдлын үед хэнийг ч үл ялгаварлан анхны тусламж, нийгмийн сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
19	Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай /2024-01-12/	4 дүгээр зүйл.Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зарчим 4.1.6.ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, хүний эрхийг дээдлэх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
20	Олон нийтийн радио, телевизийн тухай /2005-1-27/	8 дугаар зүйл.Олон нийтийн радио, телевизийн хөтөлбөрийн бодлого 8.3.Олон нийтийн радио, телевизээр харгислал, ялгаварлан гадуурхал, дайн, хүчирхийлэл, садар самууныг сурталчилсан, иргэний нэр төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндэд халдсан агуулгатай нэвтрүүлэг бэлтгэж түгээхийг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



21	Онц байдлын тухай /1995-11-14/	17 дугаар зүйл.Онцгой арга хэмжээг тогтоох, хэрэглэх хүрээ заагийн хязгаарлалт 1.Энэ хуулийн 5 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсгийн 5, 16 дугаар зүйлд заасан онцгой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хүрээ зааг нь бий болсон онцгой нөхцөлийн шаардлага, Монгол Улсын олон улсын гэрээгээр хүний эрхийн талаар хүлээсэн үүрэгт нийцэж байхаас гадна хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхахад хүргэхгүй байвал зохино.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
22	Өргөн нэвтрүүлгийн тухай /2019-12-12/	27 дугаар зүйл.Өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээ эрхлэгчид хориглох зүйл 27.1.Өргөн нэвтрүүлгийн үйлчилгээ эрхлэгч дараах төрлийн хөтөлбөр бэлтгэн дамжуулахыг хориглоно: 27.1.3.үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бэлгийн чиг хандлага, хөгжлийн бэрхшээлийнх нь улмаас хувь хүн буюу тодорхой бүлгийг үзэн ядах, ялгаварлан гадуурхсан агуулга бүхий нэвтрүүлэг, зар сурталчилгааг.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
23	Соёлын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2021-07-02/	39 дугаар зүйл.Соёлын үйл ажиллагаанд тавих хяналт, хязгаарлалт 39.4.Угсаатны соёлын үнэт зүйлийн өвөрмөц илэрхийллийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
24	Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2023-07-07/	12 дугаар зүйл.Суралцагчийн эрх 12.1.Суралцагч Боловсролын ерөнхий хуульд зааснаас гадна дараах эрх эдэлнэ: 12.1.1.цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуулийн орчинд аливаа хэлбэрийн хүчирхийлэл, дээрэлхэлт, дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, ээлтэй, аюулгүй, хамгаалагдсан орчинд суралцах; 23 дугаар зүйл.Цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуулийн өөрийн удирдлага 23.2.Зөвлөл нь цэцэрлэг, сургуулийн сургалт, үйл ажиллагаа, суралцагчийн хөгжилд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой ба дараах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ: 23.2.5.цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургууль, дотуур байрны орчинд аливаа	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу (1) “хамгаалах” болон ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдлыг тогтоох, хамгаалсан зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор тайлан хэлэлцэх талаар заасан буюу (2) “хэрэгжүүлэх” үүргийг агуулсан.



		дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, үе тэнгийн дээрэлхэлтээс сэргийлэх, хүүхэд хамгааллын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явц, тайланг хэлэлцэх;	
25	Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2013-1-3/	6 дугаар зүйл.Сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжих талаарх иргэн, хуулийн этгээдийн үүрэг 6.2.Сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих талаар Монгол Улсын иргэн дараах үүрэг хүлээнэ: 6.2.2.сэтгэцийн эмгэгтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхах, гутаан доромжлохыг цээрлэх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
26	Төр, сүм хийдийн харилцааны тухай /1993-11-11/	3 дугаар зүйл.Иргэний шашин шүтэх, эс шүтэх эрх чөлөө 3.Иргэдийг шашин шүтлэгийн ялгаа болон шашин шүтэх, эс шүтэх байдлаар нь ялгаварлан гадуурхах, доромжлох, хагалан бутаргах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
27	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай /2023-05-04/	7 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ 7.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа дараах ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөнө: 7.1.7.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
28	Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2017-12-07/	37 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг 37.1.Төрийн албан хаагч дараахь нийтлэг үүрэг хүлээнэ: 37.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх; 37.1.12.төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 39 дүгээр зүйл.Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл 39.1.Төрийн албан хаагч хуульд зааснаас гадна дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно: 39.1.12.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
29	Төрийн бус байгууллагын тухай	5 дугаар зүйл. Төрийн бус байгууллага байгуулах, оролцох эрх	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий



	/1997-01-31/	4.Төрийн бус байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглоно.	болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
30	Улс төрийн намын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2023-07-07/	5 дугаар зүйл. Улс төрийн намд эвлэлдэн нэгдэх иргэний эрх 5.2.Аль нэг намд эвлэлдэн нэгдсэний төлөө болон намын гишүүний хувьд иргэнийг аливаа хэлбэрээр мөрдөн мөшгих, заналхийлэх, дарамтлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. 5.10.Энэ хуулийн 5.9-д зөвшөөрсөн хязгаарлалт нь хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол зэргээр нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. 8 дугаар зүйл.Улс төрийн намын дотоод зохион байгуулалт, үйл ажиллагааг ардчилсан зарчимд нийцүүлэх 8.1.Нам гишүүдээ намын удирдах байгууллага, албан тушаал, сонгуульд нэр дэвших, сонгох, томилоход аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байж, тэгш боломж олгоно. 8.6.Нам бодлого, үйл ажиллагаандаа хувь хүн болон нийгмийн бүлгийг аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. 10 дугаар зүйл.Улс төрийн намын үйл ажиллагаанд хориглох зүйл 10.1.Нам дараах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно: 10.1.4.хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
31	Улс төрийн хилс хэрэгт хэлмэгдэгчдийг цагаатгах, тэдэнд нөхөх олговор олгох тухай /1998-1-2/	3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томьёо 3.1.2."улс төрийн хэлмэгдүүлэлт" гэж хүнийг нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан нам, төр, нийгэмд аюултай этгээд гэж тооцож, улс төрийн буюу төрийн эсрэг гэх гэмт хэрэгт хууль бусаар холбогдуулж, шүүх тусгай, онцгой бүрэн эрхт комиссын болон нам, төрийн бусад байгууллагын шийдвэрээр баривчлан мөрдөх, эрүүгийн ял шийтгэл эдлүүлэх, шүүхээс гадуур нутаг зааж суулгах, хууль бусаар эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарлах, хасах замаар амь нас, эрүүл мэнд, нэр	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



		төр, сэтгэл санаа, эд хөрөнгийн хохирол учруулсан бөгөөд зохиомол хэрэг, гүтгэлэгт үндэслэсэн албадлагын арга хэмжээг;	
32	Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай /1991-4-19/	3 дугаар зүйл. Үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх эрх 3.Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
33	Үндэсний их баяр наадмын тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2022-06-28/	9 дүгээр зүйл. Үндэсний бөхийн барилдаан 9.7.Үндэсний их баяр наадмын бөхийн барилдаанд барилдах бөхийг үндэс угсаа, төрсөн газар, оршин суугаа засаг захиргааны нэгж, цол, чимгээр нь ялгаварлан барилдах эрхийг хязгаарлахыг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
34	Хадгаламж, зээлийн хоршооны тухай /2011-10-27/	4 дүгээр зүйл.Хадгаламж, зээлийн хоршооны үйл ажиллагааны зарчим 4.1.Хадгаламж, зээлийн хоршоо үйл ажиллагаандаа дараах зарчмыг баримтална: 4.1.7.ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
35	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай /2011-06-17/	4.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд дараах зарчим баримтална: 4.1.1.иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
36	Хууль зүйн туслалцааны тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2022-07-01/	6 дугаар зүйл.Хууль зүйн туслалцааг үнэ төлбөргүй авах хүн 6.1.Доор дурдсан хүн /цаашид "үйлчлүүлэгч" гэх/-д энэ хуульд заасан журмын дагуу өмгөөллийн үйлчилгээ үнэ төлбөргүй үзүүлнэ: 6.1.1.Эрүүгийн хуулийн Арван хоёрдугаар бүлэг /Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг/, Арван дөрөвдүгээр бүлгийн 14.1 дүгээр зүйл /Ялгаварлан гадуурхах/, Арван зургадугаар бүлэг /Хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэг/-т заасан гэмт хэргийн 18 насанд хүрээгүй хохирогч, түүний эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч хүсэлт гаргасан, эсхүл шаардлагатай тохиолдолд хүүхэд хамгаалах байгууллага, нийгмийн ажилтан, мөрдөгч, прокурор, шүүгч хүсэлт гаргасан;	Ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хохирогчид хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх буюу зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээхэд туслалцаа үзүүлэх идэвхтэй арга хэмжээ болох “хэрэгжүүлэх” үүргийг агуулсан.



37	Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай /2012-01-19/	4 дүгээр зүйл.Хүн худалдаалахтай тэмцэх үйл ажиллагааны зарчим 4.1.3.ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
38	Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар, дархлалын олдмол хомсдолоос сэргийлэх тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2012-12-13/	11 дүгээр зүйл.Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой хүний эрхийг хамгаалах 11.2.Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой хүнийг гутаан доромжлох, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг хориглоно.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
39	Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2021-12-17/	5 дугаар зүйл.Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, ашиглахад баримтлах зарчим 5.1.3.ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
40	Хүний эрх хамгаалагчийн эрх зүйн байдлын тухай /2021-04-02/	4 дүгээр зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт 4.1.5."хүний эрх хамгаалагчийн эрхийг зөрчих" гэж хүний эрх хамгаалах үйл ажиллагаатай нь холбогдуулан хүний эрх хамгаалагчид болон түүний гэр бүлийн гишүүн, асран хамгаалагч, хамтран амьдрагч, төрлийн хүн, хууль ёсны төлөөлөгчийг аливаа хэлбэрээр доромжлох, гүтгэх, худал мэдээлэл тараах, ялгаварлан гадуурхах, үйл ажиллагааг нь дэмжихгүй байхыг уриалах, албадах, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, мөрдөж мөшгих, амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөнд нь гэм хор учруулах үйлдэл, эс үйлдэхгүйг; 5 дугаар зүйл.Хүний эрх хамгаалагчийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим 5.1.4.ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
41	Хүүхэд хамгааллын тухай /2024-01-17/	4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог доор дурдсан утгаар ойлгоно: 4.1.8."үе тэнгийн дээрэлхэлт" гэж нэг буюу хэд хэдэн хүүхэд өөр нэг буюу хэд хэдэн хүүхдийг бие махбод, сэтгэл санааны хувьд гэмтээх, зовоох, ялгаварлан гадуурхах, айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх зорилготой түрэмгий зан үйлээ санаатайгаар, удаа дараа биеэр, амаар болон цахим орчинд үйлдэхийг;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



42	Хүүхдийн эрхийн тухай /2016-02-05/	4 дүгээр зүйл. Хүүхдийн эрхийн үндсэн зарчим 4.1.Хүүхдийн эрхийг хамгаалахад дараахь зарчмыг баримтална; 4.1.1.хүүхдийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
43	Цагдаагийн албаны тухай /2017-02-09/	22 дугаар зүйл. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагаанд тавигдах нийтлэг шаардлага 22.1.Цагдаагийн байгууллага, алба хаагч нь хуулийг чанд сахиж, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэж, үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлахгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үүрэгтэй.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
44	Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай /2016-09-01/	8 дугаар зүйл. Цэргийн алба хаагчийн эрхийн хязгаарлалт 8.1.Цэргийн алба хаагч дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно: 8.1.11.хууль тогтоомжид заасан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа дарамт, шахалт үзүүлэх, ялгаварлан гадуурхах.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.
45	Шүүх шинжилгээний тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2022-12-23/	40 дүгээр зүйл.Сэтгэцэд учирсан хор уршгийн зэрэглэлийг тогтоох үнэлгээ 40.1.Шинжилгээний байгууллага Эрүүгийн хуулийн ... 14.1 дүгээр зүйл /Ялгаварлан гадуурхах/, ... -д заасан гэмт хэргийн улмаас хүний сэтгэцэд учирсан хор уршгийн зэрэглэлийг тогтоож, дүгнэлт гаргана.	Ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээж, түүнд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхэд шаардлагатай дүгнэлтийг гаргах буюу идэвхтэй арга хэмжээ болох “хэрэгжүүлэх” үүргийг агуулсан.
46	Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай /шинэчилсэн найруулга/ /2017-5-18/	1.12 дугаар зүйл.Хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх 1.Монгол Улсад хүн бүр үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлан гадуурхагдахгүйгээр, хуулийн этгээд бүр хөрөнгө, орлого, үйл ажиллагааны чиглэл, зохион байгуулалтын хэлбэрээс үл хамааран хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна.	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.



		35.18 дугаар зүйл.Гэрч, хохирогчийг хамгаалах 1.Шүүх хуралдааны турш энэ хуулийн 13.1 дүгээр зүйлд заасны дагуу гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээ авахад гэрч, хохирогчийн хувийн байдал, тухайн гэмт хэргийн нөхцөл байдал, ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн халдашгүй байдлын эсрэг, хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэг үйлдэгдсэн зэргийг харгалзана.	
47	Эрүүл мэндийн тухай /2011-5-5/	4 дүгээр зүйл.Эрүүл мэндийн талаар төрөөс баримтлах бодлого, үндсэн зарчим 4.1.2.хүн амд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг ялгаварлан гадуурхахгүйгээр тэгш, хүртээмжтэй үзүүлэх;	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, үүрэг бий болгосон буюу “хамгаалах” үүргийг агуулсан.

---ooOoo---