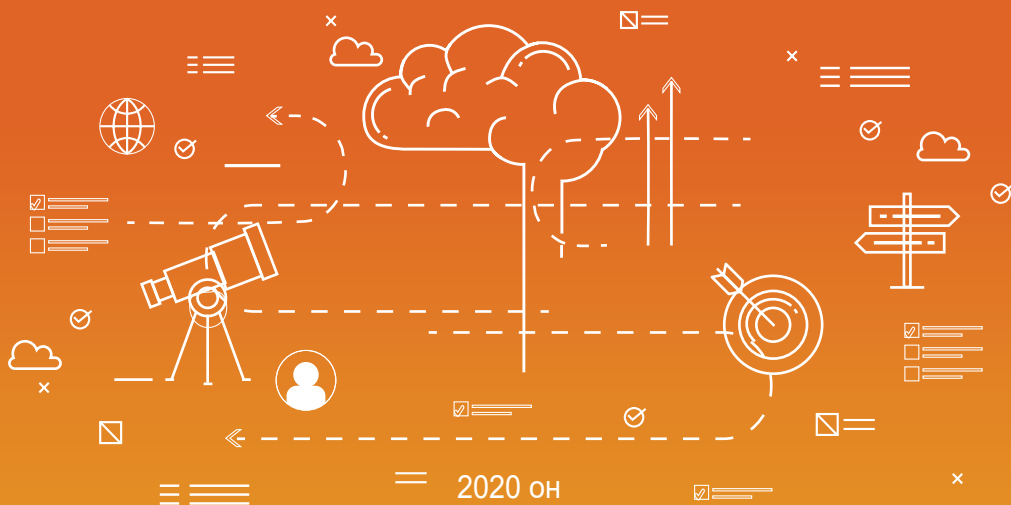




ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ЭЭЛТЭЙ БОДЛОГО

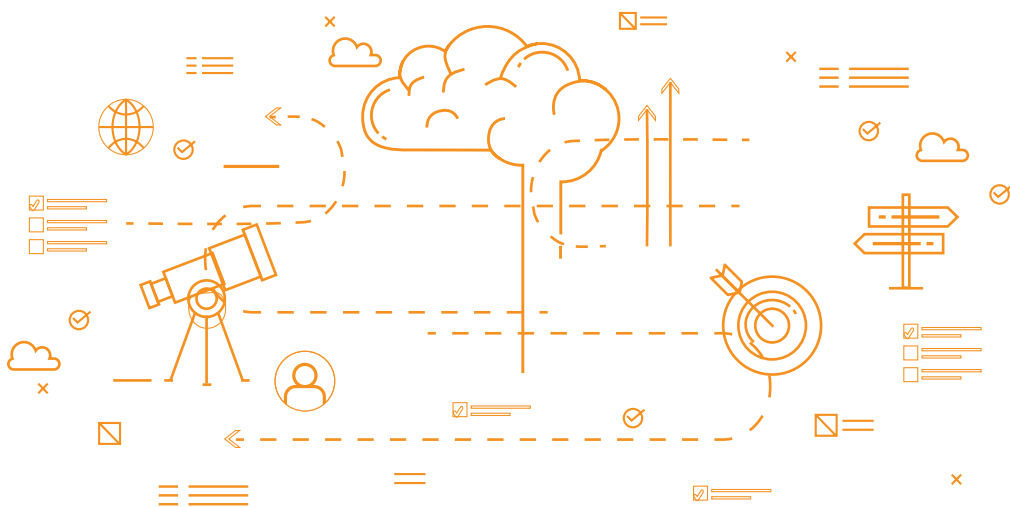
АЖИЛ ОЛГОГЧДОД ЗОРИУЛАВ.





ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ЭЭЛТЭЙ БОДЛОГО

АЖИЛ ОЛГОГЧДОД ЗОРИУЛАВ.





Энэхүү номыг Европын Холбооны санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр бүтээв.

Энэхүү материалын агуулгыг Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан хариуцах бөгөөд Европын Холбооны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

Эмхэтгэж боловсруулсан: М.Болормаа /ЭУС-ийн Тэргүүн/

Хянасан: Т. Ариунаа ХЭҮК
Н.Чинчулуун МОНЭС

Төслийн багт ажилласан: АББД-тай Тэмцэх ИНБ-ын Эвсэл
С.Дондов ИТХЭТ
Ц.Отгонтунгалаг МҮЭХ
Ш.Ариунаа ЭХЭДХ
Б.Алтанчимэг НҮЭМЭС
М.Мэндбаяр ЭХХС

АГУУЛГА

Товчилсон нэрийн тайлбар

Өмнөх үг

Оршил

Олон улсын байгууллагаас ирүүлсэн зөвлөмж

I БҮЛЭГ. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх ба ялгаварлан гадуурхалт

- 1.1 ОУХБ-ын суурь үнэлэмж, зарчим нь жендэрийн үзэл баримтлалд тулгуурласан байдаг.
- 1.2 Жендэрийн тэгш эрх, боломж
- 1.3 Ялгаварлан гадуурхалтгүй хөдөлмөрлөх эрх ба ажлын байр
- 1.4 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын тухай
- 1.5 Цалин хөлс, урамшуулал, шагнал
- 1.6 Нийгмийн үйлчилгээ, эрүүл мэнд
- 1.7 Эхчүүдийн эрүүл мэндийн хамгаалалт
- 1.8 Жирэмсэний болон амаржсаны чөлөө
- 1.9 Хүүхэд асрах чөлөө
- 1.10 Хүүхэд хөхүүлэх, асрах, завсарлага авах эрх
- 1.11 Ажилдаа эргэн орох эрх
- 1.12 Байгууллага, ажил олгогчдын стратеги төлөвлөгөө

II БҮЛЭГ. Бэлгийн дарамтаас ангид Ажлын байрны аюулгүй, таатай орчин бүрдүүлэх нь

- 2.1 Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн тухай ойлголт
- 2.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж юу вэ?
- 2.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын онцлог
- 2.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамт (АББД): Ажил олгогч болон ажилтанд учирч буй хор хохирол
- 2.5 АББД-г хориглох нь: Ажил олгогчийн зүгээс авах арга хэмжээ
- 2.6 Ажилтны аюулгүй байдал ба гомдол хүлээн авах
- 2.7 Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон АББД-гүй байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх нь
- 2.8 Хохирогч хамгаалал ба АББД-аас ажилтныг хамгаалсан сайн туршлагууд
- 2.9 Ажлын байрны сургалтын хөтөлбөрт АББД-аас сэргийлэх асуудлыг тусгах нь

Хавсралт

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх, жендэрийн шинжээчдийн нийтлэл

Нэмэлт материал унших сайт, холбоос

ТОВЧИЛСОН НЭР

| | |
|-----------------|--|
| ААНБ | Аж ахуйн нэгж байгууллага |
| АББД | Ажлын байрны бэлгийн дарамт |
| ЖЭТБХ | Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах |
| НҮБ | Нэгдсэн үндэстний байгууллага |
| ОУХБ | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага |
| ХЭҮК | Хүний эрхийн үндэсний комисс |
| ҮСХ | Үндэсний статистикийн хороо |
| ЭЯГБХУТК | Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц |
| ХНХЯ | Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам |
| ЖҮХ | Жендэрийн үндэсний хороо |
| МҮХАҮТ | Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим |
| МҮЭХ | Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо |
| АОЭХ | Ажил олгогч эздийн холбоо |

ӨМНӨХ ҮГ

Сүүлийн жилүүдэд олон улс, бүс нутгийн болоод улс, үндэсний түвшинд зохистой хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөрлөх эрхийг тэгш хангах, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, хөдөлмөрийн таатай орчинг бүрдүүлэх, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг тэдний онцлог хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлсэн хууль, дүрэм журмыг батлан хэрэгжүүлж байна.

Энэхүү гарын авлагаараа хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх явцад тохиолдож буй хүний эрхийн болон хүйсээр ялгаварлан гадуурхах хэлбэрүүд, ажлын байрны дарамт, бэлгийн хүчирхийллээс үүдэлтэй зөрчил маргааныг таслан зогсооход ажил олгогчдын мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэхэд чиглэн гаргаж байна.

Байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдийн удирдлагууд нь хөдөлмөрийн бүтээмжээ нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагын дотоод соёл, зарчмыг бий болгон ажлын байрны аюулгүй, тав тухтай орчныг бүрдүүлж, жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөрийн бодлого, журмыг хэрэгжүүлж, хоёр талын харилцан ойлголцол, хүндлэлийг бий болгоход ихээхэн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг учраас энэхүү гарын авлагыг удирдамж болгон ашиглахад зориулагдсан.

Гарын авлагын агуулгад үнэтэй санал өгч идэвхтэй оролцсон ХНХЯ, ХЭҮК, ОУХБ-ын Монгол дахь төлөөлөгчийн газар, ЖҮХ, МҮХАҮТ, МҮЭХ, АОЭХ-ыхонд гүн талархал дэвшүүлье.

ОРШИЛ

Монгол Улс олон улсын хамтын нийгэмлэгийн өмнө хүлээсэн үүргийн дагуу Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглал, Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага /ОУХБ/-ын конвенцууд, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц /ЭЯГБХУТК/ болон Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, дүрэм журмуудад зааснаар нийгмийн шударга ёс, тэгш эрх, аюулгүй, нэр төрийг нь хүндэтгэсэн орчин нөхцөлд шударга цалин хөлс, бүтээлч хөдөлмөр эрхлэх асуудлын суурь үнэлэмж, зарчим, зорилгын салшгүй нэг хэсэг нь эмэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжин хамгаалах явдал гэж үздэг.

Хөдөлмөрийн зах зээл дахь эмэгтэйчүүдийн оролцооны түвшин нь улс орны эдийн засгийн өсөлт, нэг

хүнд ноогдох орлогын хэмжээтэй шууд холбоотой байдаг.

Үндэсний Статистикийн Хорооны мэдээллээс үзэхэд Монгол Улсад 2006 онд 64.3 хувь байсан эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2018 онд 53.4 хувь болж буурсан байна.

Түүнчлэн Монгол Улс дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн судалгаанаас үзэхэд зохистой хөдөлмөрийн харилцааны явцад эмэгтэйчүүдийн хүний эрх олон талаасаа зөрчигдөж байгааг тогтоосон байна. Үүнд:

- Нас, хүйсээр ялгаварлагдах,
- Ялгаатай цалин хөлс авах,
- Ажилд орох, гарах, мэргэжилдээ ахиж дэвшихэд ялгаварлан гадуурхалтанд өртөх,
- Жирэмсэн болон хүүхэд төрүүлэх, бага насны хүүхэдтэйн улмаас ялгаварлагдах,
- Төрсний дараа албан тушаал буурах,
- Урамшил шагналаас хасагдах,
- Ажлын байран дахь дарамт түүний дотор бэлгийн дарамтанд өртөх аюул нүүрлэж эрх нь зөрчигдөж байдаг.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьд жөндөрийн ялгавартай байдал ялангуяа эмэгтэйчүүдийн голлон ажиллаж байгаа ажлын төрлүүд болон тэдний цалингийн байдлаас тодорхой харагдаж байна. Монгол Улс Тэгш

шан хөлс олгох НҮБ-ын 100 дугаар Конвенц¹, Хөдөлмөрийн тухай хуулинд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно² хэмээн заажээ.

ЭЯГБХУТ Конвенц 11 дүгээр зүйлд

эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн талаар “Оролцогч улсууд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт эмэгтэйчүүдийг ялгаварлах үзлийг устгахын тулд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээр хангаж, зохистой бүх арга хэмжээг авна.

БАРИМТ:

Монгол Улс дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн судлагдсан байдлыг авч үзвэл ХЭҮК болон ОУХБ-аас хийсэн судалгаа, шинжилгээний ажил голлох суурийг эзэлж байна. ОУХБ-аас Монгол Улсад нийт 65 судалгаа хийснээс 13 нь хөдөлмөрийн харилцаанд хамааралтай байна.

Эх сурвалж: ХЭҮК-ын мэдээллээс

Өнөөдөр ААНБ-д ажиллаж буй ажилчдын цалин хөлсийг Үндэсний Статистикийн Хорооны мэдээллээс үзвэл 2017 оны байдлаар дундаж цалин эрэгтэйчүүд 1.029,4 мянга, эмэгтэйчүүд 860,4 мянган төгрөг байна. Мөн ижил үнэлэмжтэй адил ажилд тэгш цалин авах эрхтэй ч энэ нь бодит байдал дээр өөр байна. Жишээлбэл менежэрийн албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй ажилтан 1.132.9 мянган төгрөг, харин эмэгтэй менежэр 1009,9 төгрөгний цалин тус тус авч байна.

1 Монгол Улс НҮБ-ын Тэгш шан хөлс олгох тухай Конвенцод 1969 онд нэгдэн орсон.

2 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49.2 дугаар заалт

Монгол Улсын Тэтгэврийн тухай хуулиар эмэгтэйчүүдийг сайн дурын үндсэн дээр эрэгтэйчүүдээс эрт тэтгэвэрт³ гарахыг зөвшөөрдөг боловч хуулийн энэхүү заалтыг буруугаар ашиглаж, эмэгтэйчүүдийг эрт тэтгэвэрт гаргах талаас нь шахах, дарамтлах, тэдний албан тушаал ахиж дэвших, тэтгэврийн хэмжээгээ нэмэгдүүлэх боломжид нь сөргөөр нөлөөлсөөр байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал нь эдийн засгийн хөгжилд төдийгүй өсөлтөд нь ихээхэн сөрөг нөлөө үзүүлдэг хэмээн дүгнэсэн байна.⁴ Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн үнэлэмжийг сайжруулахад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон бусад холбогдох хууль бодлого чухал юм.

“

ШИГТГЭЭ:

Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 90.6% нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих талаар цалин, урамшуулал, хангамжийн бодлогодоо тодорхойж тусгаагүй байна. Цалингийн мэдээллээ өгсөн байгууллагуудын 81.5% хүйсээс хамаарсан ялгаа байдаггүй гэж үзсэн бол 18.5% ялгаатай байдаг гэж хариулжээ. Ялгаатай цалинтай гэж мэдээлэл өгсөн байгууллагуудын эрэгтэй удирдах ажилтнуудын цалин 420'102 төгрөг (12.9%), эрэгтэй ажилтнуудын цалин 84'839 төгрөгөөр (8.2%) эмэгтэйчүүдээсээ илүү байна.

Эх сурвалж: Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдал”-ыг тодорхойлох нь судалгаанаас, 2020 он

”

3 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд эмэгтэйчүүд 55 нас хүрсэн бол
4 Дэлхийн банк, Дэлхийн хөгжлийн тайлан: Жендэрийн эрх тэгш байдал ба хөгжил, 2012 он.

| Эрэгтэй удирдах ажилтны дундаж цалин | Эмэгтэй удирдах ажилтны дундаж цалин | Цалингийн зөрүү |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 3.246.192₮ | 2.826.090 ₮ | 420.102₮ (12.9 %) |
| Эрэгтэй ажилтны дундаж цалин | Эмэгтэй ажилтны дундаж цалин | Цалингийн зөрүү |
| 1,037.605 | 952.766 | 84.839 (8,2%) |

Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдал”-ыг тодорхойлох нь судалгаанд хамрагдсан 104 байгууллагуудын 84% нь ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь тулгамдсан асуудал биш гэж хариулсан байна. Мөн 74% нь ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар ажилтнуудтайгаа хэлэлцэж зөвлөлдөж байгаагүй гэж хариулсан байна⁵

Иймээс хөдөлмөрийн зах зээлд баялаг бүтээгч эмэгтэйчүүдийн оролцоог илүү нэмэгдүүлэхэд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил тэгш боломж олгох ёстой. Түүнчлэн

жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх бодлогыг ААНБ болон ажил олгогчид байгууллагын соёлыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгож, хандлагаа өөрчлөхөд хувь нэмэр оруулах зайлшгүй хэрэгцээ, шаардлага байна.

Энэхүү гарын авлагад тусгасан удирдамжийн дагуу ажил олгогчид ажилласнаар Монгол Улсын нэгдэн орсон Хүний эрх, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах гэрээ Конвенцын Засгийн газрын тайлан илтгэлд ирүүлсэн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд бодит хувь нэмэр оруулна гэж найдаж байна.

⁵ Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа, Аксон Нейролаб ХХК, 2020 он.

ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГААС

Монгол Улсад ирүүлсэн зөвлөмж

“ Монгол Улсын Засгийн газар нь НҮБ-ын гишүүн орны хувьд нэгдэн орсон гэрээ, конвенцын дагуу авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаарх тайлан илтгэлийг тогтоосон хугацаанд хүргүүлэх үүрэгтэй. ”

НҮБ-ийн Хүний Эрхийн Хорооноос өгсөн АББД-аас сэргийлэх тухай зөвлөмж

- НҮБ-ын Хүний эрхийн хороо /2015 онд/
- Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын хороонд /2014 онд/ хүргүүлсэн тайланг тус тус сонсож хэлэлцээд Монгол Улсад 164 заалт бүхий зөвлөмжийг ирүүлсэн.

Энэхүү зөвлөмжийн 5.41; 5.42; 5.44; 5.45; 5.46-д:

- аливаа ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх тухай цогц арга хэмжээ авах,
- шинэ хууль, бодлоготой болох,
- бэлгийн дарамтыг эрүүгийн хэрэгт тооцох,
- хохирогчийг хамгаалах

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон АББД-ын талаар ЭЯГБХУТК-ын талаар тус Конвенцын Хорооноос ирүүлсэн зөвлөмжөөс

Монгол Улсын ЗГ-аас ЭЯГБХУТК конвенцын ээлжит 8,9 дүгээр илтгэлийг 2014 оны 9 дүгээр сард хүргүүлсэн. Тус илтгэлийг 2016 оны 2 дугаар сарын 19-ны өдөр хэлэлцээд, асуудал тус бүр дээр зөвлөмжийг ирүүлсэн.

- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн тухай 1992 оны 19 дүгээр Ерөнхий Зөвлөмжид дурьдсанчлан, Гишүүн орныг дараах арга хэмжээг нэн даруй авч хэрэгжүүлэхийг Хороо шаардаж байна гэжээ. Үүнд:
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг эрүүгийн хэрэг болгон хуульчилсан хууль тогтоомжийг хатуу чанд хэрэгжүүлэх, гэмт хэргийн хохирогч болсон эмэгтэйчүүд, тэр дундаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй журмуудын хэрэгжилтийг хангуулах ажилтнууд, шүүгч, прокурор, цагдаа зэрэг хууль сахиулах ажилтнуудын чадавхийг дээшлүүлэх албан ёсны хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх,

- Гэр бүлийн, бэлгийн болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг бусад хэлбэрийн хүчирхийлэлтэй холбоотой статистик тоо мэдээг нас, хохирогч болон буруутай этгээдийн харилцаа, хамаарлыг задаргаатай гаргаж байх гэж шаардсан байна.

МУ-ын хууль тогтоомжид тусгасан нь

Монгол Улсын Зөрчилийн тухай хуулинд АББД-ыг хүний эрхийн зөрчил гэж тооцон, үйлдсэн этгээдэд хариуцлага ногдуулах болсон нь АББД-аас урьдчилан сэргийлэх чухал хууль эрх зүйн алхам болсон юм.

“ Монгол Улсын Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд Бэлгийн дарамт учруулах 1.Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэйтэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албандан сургалтанд хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна. 2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журманд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийн нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

/Хуулийн нэмэлт өөрчлөлтийг 2020 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулиар баталсан./

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулийн төсөлд АББД-ын эсрэг авах арга хэмжээг дараах байдлаар оруулсан нь аж ахуйн нэгж байгууллага бүрт АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, Жэндэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг бүрэн хэрэгжүүлэхэд түлхэц болохын

зэрэгцээ хүний эрхэд суурилсан байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх юм. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн харилцааны тухай шинэчилсэн хуулийн төсөлд АББД-ыг хориглох тухай доорх байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

8 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглох

8.1. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дараах байдлаар ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.1.1. Ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахим болон бусад хэлбэрээр илэрхийлж, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих (quid pro quo).

8.1.2. Бэлгийн харилцаанд орох саналыг хүлээж аваагүйн төлөө дайсагнах, нэр төр, алдар хүндийг нь гутаан доромжлох, сүрдүүлэх зэргээр ажил, хөдөлмөр эрхлэх хэвийн нөхцөлийг алдагдуулж, ажлын байрны тэвчишгүй орчин үүсгэх.

8.2. Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах эрхтэй.

8.3. Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх үүрэгтэй.

8.4. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үйлдсэн нь Эрүүгийн хуулиар хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол хөдөлмөрийн сахилгын хариуцлага хүлээлгэнэ.

I БҮЛЭГ

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ БА ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

2015 - 2018 онд

15,6% буюу

61- 86 нь

ХЭҮК-т ирүүлсэн нийт өргөдөл, гомдлын хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой байсан байна.



1.1. ОУХБ-ын суурь үнэлэмж, зарчим нь жендэрийн үзэл баримтлалд тулгуурласан

“Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх тэгш эрхийг дэмжсэнээр дэлхийн нийт дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ) 2025 он гэхэд өнөөгийнхөөс 26 хувиар өсөх боломжтой гэж судлаачид үзсэн байна. ОУХБ-ын тооцоогоор энэ нь нийт 5.8 их наяд долларын өсөлтийг дэлхийн эдийн засагт авчрахаас Зүүн Азид 1 их наяд нь ноогдож байгаа ажээ.”

Үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш байдлыг дэмжихийг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага /ОУХБ/ үүсэн байгуулагдсан цагаасаа үйл ажиллагааныхаа суурь зарчим болгон мөрдсөөр ирсэн. Энэ зарчим нь:

- Эрх, эрх чөлөө, тэгш эрх
- Аюулгүй байдал
- Хүний нэр төрийг хүндэтгэсэн орчинд зохистой бүтээмж бүхий хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмждэг.

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт бол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн

ажил, амьдралын орчин нөхцөлийг сайжруулах, ажлын байран дахь тэгш байдлыг бүх ажиллагсдын хувьд дэмжихийн тулд гол арга механизм нь ажиллаж байдаг. Эхчүүдийг хамгаалах, эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэгтэй холбоотой цөөн стандартыг эс тооцвол ОУХБ-ын бүх стандарт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хамаатай асуудлыг хөндсөн байдаг. Гэвч практик амьдрал дээр ажил олгогч, ажилтан албан хаагчдын мэдлэг мэдээлэлээс хамааран зөрүүтэй хэрэгжиж байна.













БАРИМТ:

Конвенц бол ОУХБ-ын гишүүн орнууд соёрхон баталж мөрддөг гэрээ юм. Улс орнууд тухайн конвенцийг соёрхон баталснаар зүйл, заалтыг өөрийн орны хууль, тогтоомж, практикт хэрэгжүүлж, мөн хэрхэн хэрэгжүүлж, байгаа талаар тайлагнах үүрэгтэй. ОУХБ хэрэгжилтэнд хяналт тавьж, шинжээчдийн зүгээс зөвлөмж хүргүүлдэг. ОУХБ-аас 70 орчим Конвенц, 76 гаруй зөвлөмж хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

Эх сурвалж: ОУХБ-ын мэдээллээс

Монгол Улсын нэгдэн орсон гэрээ, конвенц, ОУХБ-аас 70 орчим Конвенц хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

Үүнд:

-  100 дугаар Конвенц (Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш цалин хөлсний тухай, 1951 он)
-  111 дүгээр Конвенц (Ажил, мэргэжил хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай, 1958 он)
-  156 дугаар Конвенц (Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай, 1981 он)
-  183 дугаар Конвенц (Эхчүүдийг хамгаалах тухай, 2000 он)
-  Дээрх 4 конвенц нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг үл ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой гол баримт бичгүүд юм.
-  Мөн
-  158 дугаар Конвенц (Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох, 1982 он)
-  122 дугаар Конвенц (Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай, 1964 он)
-  171 дүгээр Конвенц (Шөнийн ажлын тухай, 1990 он)
-  175 дугаар Конвенц (Цагийн ажиллагчдын тухай, 1994 он)
-  177 дугаар Конвенц (Гэрээр ажиллагчдын тухай, 1996 он)



1.2. Жендэрийн тэгш эрх, боломж гэж юу вэ?

Жендэрийн тэгш байдал гэдэг (gender equality) нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд амьдралын бүх хүрээнд адил тэгш эрх, боломжтой байх, тэдэнд адил тэгш хандахыг хууль, тогтоомж, бодлогоор баталгаажуулан мөн гэр бүл, хамт олон, нийгмийн баялаг болон үйлчилгээнээс тэгш хүртэх боломж бүрдүүлэхийг хэлнэ.

сонголт хийхдээ жендэрийн үүрэг болон эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст байх шинж чанарын тухай хэвшмэл ойлголтонд хязгаарлагдахгүй чөлөөтэй байх зарчим юм.

Өөрөөр хэлбэл зохистой ажлын байрны үзэл баримтлалд жендэрийн тэгш байдал нь боломж бололцоо, хандлага харилцааны тэгш байдал,

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.2 “жендэрийн эрх тэгш байдал” гэж эрэгтэй эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ” гэж заасан.

Бид жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд жендэрийн тэгш эрхийг (gender equity) ойлгох ёстой. Жендэрийн тэгш эрх нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэдний тусгай, онцлог хэрэгцээ, сонирхолынх нь дагуу шударга хандана гэсэн үг. Энэ нь тэгш хандлагыг эсвэл ялгаатай боловч эдлэх эрх, хүртэх ашиг, үүрэг хариуцлага, боломж бололцооны хувьд адил тэгш байхад анхаарсан хандлага юм. Энэ нь хүмүүсийн эрх, үүрэг, нийгэмд эзлэх байр суурь болон нөөц боломж нь ямар хүйстэй байгаагаас үл хамаарна гэсэн үг. Гэхдээ хөдөлмөрийн зах зээлд чиглэсэн бүх арга хэмжээ нь нэгэн ижил үр дүнд хүргэнэ гэсэн үг бас биш юм.

Жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүмүүс хувийн авьяас, чадвараа хөгжүүлэх, амьдралдаа

цалин хөлс болон аюулгүй, эрүүл орчинд ажиллах боломжийн тэгш байдал, мөн эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ тохиролцоо хийх, ажил мэргэжилдээ ахиж дэвших боломжийн тэгш байдал, эхчүүдийн хамгаалал, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэнийх нь хувьд шударга байх, ажил-ар гэрийн тэнцвэр зэргийг багтаан авч үздэг.⁶

Гэтэл өнөөдөр бодит амьдрал дээр хөдөлмөр эрхлэх явцад жендэрийн тэгш байдал алдагдаж, эмэгтэйчүүдийн эрх зөрчигдсөөр байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь жендэрийн тэгш байдлыг хүний эрх, нийгмийн шударга ёсны болон тогтвортой хөгжлийн үзүүлэлт хэмээн чухалчлан үздэг.

⁶ Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлыг лавлах, ОУХБ, 2011 он, 2 дахь хэвлэл, 92 дахь тал.

Сүүлийн үед улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын үйл явцаас үүдэлтэй хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, динамик өөрчлөлтүүдээс үүдэн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын шинэ хэлбэрүүд бий болж байна. Энэхүү ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг засгийн газар, ажил олгогчид, байгууллагууд нь өөрсдийн арга замаар тэмцэх үүрэгтэй. Ялгаварлан гадуурхалт нь de jure буюу хуулинд орших эсхүл de facto байдлаар буюу бодит байдал практикт оршин байдаг. Жишээ нь: эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах г.м. Өнөөдөр хууль эрх зүйн орчин дахь ялгаварлан гадуурхалт багасаж харин практик амьдралд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт оршсоор байна.



Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 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 үйлдэхгүйг” гэж заасан.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь дараах байдлаар илэрдэг. Үүнд:

- Ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт байхгүй,
- Ижил үнэлэмжтэй ажилд адил цалин хөлс авч чаддаггүй байх,
- Нас, хүйс, жендэрийн тэгш бус байдал,
- Эмэгтэйчүүдийг дэмжих бодлого дутмаг
- Тэгш боломж алдагдах, эрүүл мэнд, халамжийн үйлчилгээ дутмаг,
- Ажлын байрны хүртээмж, нөхцөл нь эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээг харгалзаагүй
- Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, соёлын хандлага нь эмэгтэйчүүдийг үл хүндэтгэсэн
- Бэлгийн дарамт учруулсан
- Оролцоог үл хангасан байдал гэх мэт болно.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг илрүүлэхийн тулд дүрэм, журам, үйлдлийн санаа, зорилгоос гадна бодит үр нөлөө, гарч болзошгүй эрсдэл, хохирлыг нь анхаарч үзэх нь чухал. (Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын тухай нэмэлт мэдээллийг хавсралтаас үзнэ үү).

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхаж буй хамгийн сэтгэл эмзэглүүлсэн, анхаарал татаж байгаа асуудал бол жендэрт суурилсан хүчирхийлэл юм.



1.3 Ялгаварлан гадуурхалтгүй хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байр

Ажлын байр гэдэг нь ажил үүргийн дагуу очиж байх ёстой бөгөөд ажил олгогчийн шууд буюу шууд бус хяналтад байх бүх байрыг хэлнэ⁷. Ажлын байр гэдэг нь хамаарах орчноос үүдэн өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Ажил олгогч⁸ гэдэг нь хэн нэгэн хүнээр ажил гүйцэтгүүлж эсхүл үйлчилгээ авч ажилтан гэдгээр нь цалин хөлс олгож буй аливаа хүн, байгууллагыг хэлнэ. Ажил олгогч нь ажлын байранд аливаа ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх үүрэгтэй. Ажил олгогчид нь ажилчдын хүйс, нас, хувийн амьдрал, улс төрийн үзэл бодол, шашин шүтлэг болон холбогдох бусад оролцооны эрхийн талаар асуух эрхгүй⁹ юм.

Ажил олгогч, байгууллага нь адил тэгш цалин хөлс олгох, жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих үүрэгтэй. Тэгш байдлыг дэмжинэ гэдэг нь үндсэндээ хүний эрхийг хүндэтгэх, хуулийг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ бизнест ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, чадварлаг хамт олныг бүрдүүлэхэд чухал үр нөлөөтэй юм.

Өнөөдөр бодит байдал дээр тэр бүр хуулийг мөрдөж, хэрэгжүүлэхгүй байгаагийн улмаас хүний эрх ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх ноцтой зөрчигдсөөр байна. Эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээлд ажилд орох, албан тушаал дэвших,



Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16.4 дэх хэсэгт “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах,... эрхтэй, Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 23 дугаар зүйлд Хүн бүр хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрийн шударга аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй” гэж тус тус заасан.

цалин хөлсөө нэмэгдүүлэхэд тэдэнд дараах саад тотгор тулгарсаар байна. Үүнд:

- Ажилд авахдаа эмэгтэйчүүдэд хувийн амьдрал гэр бүл, нөхөн үржихүйн талаар асуулт тавих, хүүхэд төрүүлэхийг нь хугацаа зааж хориглох зэрэг нэг талыг барьсан журам, дүрэм мөрдөх,
- Албан тушаалын шатлалыг ахиулах боломж хомс, эргэн ажилдаа ороход нь давтан сургах, чадавхжуулах байгууллагын хүний нөөцийн боломж хязгаарлагдмал, (эмэгтэйчүүд жирэмсэн болон амаржсаны дараа удаан хугацаагаар карьер ахих

⁷ Ажлын байр , бэлгийн дарамтгүй орчин, товхимол. 5 дахь тал, ХЗҮК, Монгол Улс дахь НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, 2018 он, УБ хот

- боломж алдах),
- Эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголт нөлөөлж, ур чадвар, цалин хөлс бага үнэлгээтэй ажил, албанд ажиллуулах, томилох,
- Ажил олгогч нь жендэр, хүний эрхийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл сул.
- Ажилд ороход эмэгтэй хүнээс жирэмсэн эсэх, жирэмслэх төлөвлөгөөтэй эсэх талаар

болон хэдэн хүүхэдтэй, хүүхдийг нь хэн хардаг, нөхөр, хамтран амьдрагчтай эсэх зэргийг асууж байгаа нь ЭБХЯГУТ Конвенцын (CEDAW) (эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүйс, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг тодорхойлсон) 1-р зүйл болон ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах тухай 11-р зүйлийг тус тус зөрчиж байна.

Мөн Конвенцийн

- 1-р зүйлд “Гэрлэлтийн байдлаас үл хамааран” эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах тухай,
- 11-р зүйлийн б) хэсэгт “Ажил эрхлэлтийн тэгш боломж эдлэх эрхийг хангах, үүний дотор ажлын сонгон шалгаруулалтад адил шалгуур хэрэглэх” гэж тус тус заасан.



БАРИМТ:

Хөдөлмөрийн харилцаанд орж байгаа иргэдийн дийлэнх нь албан бус салбарт ажиллаж байгаа бөгөөд ДНБ-ны 35 хувийг бүрдүүлж байна. Мөн ХЭҮК-т ирүүлсэн өргөдөл гомдлоос үзэхэд ажил олгогчид ажилтнуудтай гэрээ байгуулдаггүй зөрчил их байсан байна. Энэ нь дадлагжигч ажилтан, түр хугацаа гэх мэтээр хуурч мэхэлдэг.

Эх сурвалж: ХЭҮК-ын мэдээллээс

Улмаар дээрх асуултуудыг шийдэхдээ тэдэнд эрэгтэйчүүдээс асууж байгаа ажил олгогч нь өөр шалгуур тавьж, эмэгтэй гэдгээр нь эмэгтэйчүүдийг ажилд авах эсэх, ялгаварлан гардуурхаж буй явдал юм. албан тушаал ахиулах эсэхийг

8 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5.2. Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй.

9 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.4. Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.



АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙГ АЖИЛД АВАХДАА БАРИМТЛАХ ЁС ЗҮЙ

Ажил олгогч¹⁰ нь жендэрийн асуудлаар байгууллагад учирч буй соёл, нийгэм, эдийн засгийн саад тотгорыг арилгахын тулд дараах арга хэмжээг анхааран авч хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Үүнд:

- Адил үнэлэмж бүхий ажилд ижил тэгш цалин хөлс олгох, ажилд авахдаа хувийн амьдрал, нас, хүйсээр ялгаварласан асуулт зэргийг тулган шаардаж асуухгүй байх,
- Байгууллагын (ТУЗ, УЗ) шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, саад болж буй шилэн ханыг¹¹ арилгахын тулд холбогдох хууль, дүрэм, журам, гэрээ, конвенцын зүйл, заалттай уялдуулах,
- Ажил, хөдөлмөр, мэргэжлийг шат ахиулах сургалтын орчин бүрдүүлж, тогтмолжуулах,
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад идэвхтэй байр суурь баримталж, ач холбогдлын талаар мэдлэг, ойлголтыг байнга дээшлүүлж байх.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь ажил олгогч байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж, ашиг орлогод илүү үр дүн авчирдаг.

Иймээс олон улсын болон бүс нутаг, үндэсний сайн жишээ, практикаас суралцан нэвтрүүлэх нь байгууллагын хөгжлийн чухал зарчим юм.

Түүнчлэн тэгш боломжийг бий болгон, ялгаварлан гадуурхалтгүй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэнээрээ байгууллагын үйл ажиллагааны хүрээ өргөжиж, ур чадвартай ажилтан, ажилчдыг татаж, тогтвортой ажиллах таатай нөхцөлийг бүрдүүлж чаддаг.

Байгууллагад ажиллаж буй ажилтнууд өөр хоорондоо ялгаатай байх тусам тэдний олон төрлийн туршлага, ур чадвар, өрсөлдөөн байгууллагын хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

10 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.1. "ажил олгогч" гэж хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг хэлнэ гэж заажээ.

11 Шилэн хана гэдэг нь нийгэмд аливаа асуудалд цөөнх болж буй ялангуяа эмэгтэйчүүдэд эрхээ эдлэхэд болон байгууллагын удирдах түвшин болон албан тушаал ахихад хиймлээр бий болгож буй саад тотгор юм. Шилэн тааз нь эрэгтэйчүүд давамгайлж харин эмэгтэйчүүдэд ахиц дэвшил гаргахад зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээ, боломжийг хязгаарладаг саад тотгор, бэрхшээлийг хэлдэг.



1.4 Цалин хөлс, урамшуулал, шагнал, тэтгэмж

Өнөөдөр хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт нь ажилд орох, албан тушаал ахих зэрэгт тохиолдохоос гадна цалин хөлс, бусад тусламж, тэтгэмжид хамрагдахад нөлөөлсөөр байна.

Цалин хөлсний ялгааг шууд илрүүлэхэд тийм ч хялбар биш бөгөөд ялгааг бий болгож байгаа хүчин зүйлийг илрүүлэх нь чухал юм. Цалин хөлсийг тогтооход ихэнхдээ ажил мэргэжил, салбар, ур чадвар, боловсролоос хамаарч байна. Эмэгтэйчүүд ур чадвар, боловсрол зэргээр эрэгтэйчүүдээс давуу байгаа ба харин эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур 10-12 хувийн зөрүүтэй байсаар байна¹².



ОУХБ-ын 1951 онд батлагдсан 100 дугаар Конвенцод ижил үнэ цэнэ бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох тухай заасан. Түүнчлэн ОУХБ-ын 92 дугаар чуулганаар Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай тогтоолыг баталж, гишүүн улс орнуудыг соёрхон баталж, хэрэгжүүлэхийг уриалсан.

Ижил үнэ цэнэ бүхий ажил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох нь төр болон аж ахуйн нэгж байгууллага, ажил олгогчдын үүрэг тул өөрсдийн байгууллага, практик үйл ажиллагаанд дараах зүйлсийг анхааран тусгаж ажиллах үүрэгтэй. Үүнд:

- Ажлын ангилал, цалингийн сүлжээг тухайн ажлыг хийж буй хүний хүйсээс үл хамаарч зөвхөн бодит шалгуур дээр үндэслэн тооцон тогтоох ёстой,
- Цалин хөлсөнд тогтоосон шалгуур, хамтын хэлэлцээ цалин, шагналын болон тэтгэмжийн сүлжээ, цалин олгох хуваарь, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг бусад тэтгэмжийн хувьд аль нэг хүйсийг онцлон зааж болохгүй,
- Цалин хөлс, тэтгэмжийн ангилалыг сайтар шалган бусад ижил үнэ цэнэ бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэлттэй харьцуулан судалж, уялдуулах,
- Тэгш цалин хөлсний зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд ажлын байранд хөдөлмөр, хүний эрхийн талаарх хууль эрх зүй, бодлогын мэдлэг мэдээллийг сайжруулах хөтөлбөр, бусад арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байх,

¹² Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд хийсэн шинжилгээний ажил, ХНХЯ, ХНХ-ын судалгааны институт, 18-22 дахь тал, 2019 он.

- Тухайн ажлыг хэн хийж байгаад бус, харин хийж буй ажлын үнэ цэнэд суурилан шударга цалин хөлс олгох зарчмыг баримтлан, ажил үүргийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх болон жөндөрийн тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх,
- Аливаа цалин хөлсний ялгаа, ялангуяа эмэгтэй ажилтнуудад цалингийн сүлжээгээр ялгаварласан асуудлыг хэлэлцэх, шийдвэрлэх, хянах байгууллагын бүтцийг бүрдүүлэх.



ЭЯГБХУТ Конвенцын 11-ийн а. Хүн бүрийн салшгүй эрх болох хөдөлмөрлөх эрх, б. Хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангуулах түүний дотор ажлын сонгон шалгаруулалтын адил шалгууртай байх эрх, д. Тэгш шан хөлс, түүний дотор тэтгэмж эдлэх, адил үнэлгээтэй ажлын хувьд тэгш хандах, түүнчлэн ажлын чанарыг адил үнэлүүлэх эрхтэй байна.

1.5 Нийгмийн үйлчилгээ-Эрүүл мэнд

Хөдөлмөрийн харилцаанд эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэгтэй нь холбоотойгоор эмэгтэй ажилтнуудад зориулсан тусгайлсан арга хэмжээ авах шаардлагатай байдаг. Энэ нь ялгаварлан гадуурхаж буй хэрэг бус харин ч эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлсэн хүний эрхийн арга хэмжээ юм.

Нөхөн үржихүйн үүрэгтэйгээр тэдний эрүүл мэндийг хамгаалах арга хэмжээг олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжуудад тусган зохицуулсан байдаг. Эмэгтэйчүүдэд хүүхэд төрүүлэх, асрах биологийн үүргээ биелүүлэх боломжит нөхцөлийг бүрдүүлсэн байхад тэд нийгэмд үр бүтээлтэй хувь нэмрээ оруулсаар байдаг. Эхчүүдийг хамгаалах нь ажил олгогчид туршлагатай, өндөр үр чадвартай, мэдлэгтэй эмэгтэй ажилтныг дэмжих боломж олгодог.

Ажил олгогч нь байгууллагынхаа эмэгтэй ажилтнуудад ОУХБ-аас гаргасан “Эхчүүдийг хамгаалах

арга хэмжээ”-г зохистойгоор авч хэрэгжүүлснээр тэд ажилдаа эргэн орох шийдвэр гаргахад нөлөөлдөг. Ажил олгогчоо үнэлдэг ажилтан өөрийн ажлаа илүү сайн хийж, бүтээмжтэй байдаг. ОУХБ-ын гишүүн орон бүр “Эхчүүдийг хамгаалах” Конвенцын дагуу жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүд, эхийн болон хүүхдийн эрүүл мэндэд хохирол учруулна, эсхүл хохирол учруулах эрсдэлтэй байна гэж эрх бүхий байгууллагын тодорхойлсон ажил үүргийн дагуу тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

Энэ арга хэмжээ нь дараах хэлбэртэй байж болохоор Эхчүүдийг хамгаалах Конвенцыг хэрэгжүүлэх зөвлөмжид заасан байна. Үүнд:

- Эрсдэлийг арилгах,
- Ажлын нөхцөлийг таатай болгох,
- Ажлын нөхцөлийг сайжруулах боломжгүй бол цалин хөлсний хохиролгүйгээр эмэгтэйг өөр ажилд шилжүүлэх,
- Өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу түүнд тэтгэмж олгох зэрэг болно.

Нөхөн үржихүйн үүрэгтэй нь холбоотой буюу эмэгтэй хүний бие физиологийн онцлогтой холбоотойгоор жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй байх үед нь эмнэлгийн дүгнэлтээр ажлын цагийг хорогдуулах, өөр хөнгөн ажилд шилжүүлэх, боломжгүй нөхцөлд тэтгэмжтэй чөлөө олгох замаар эх хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах арга хэмжээг заавал авч байхаар үндэсний болон олон улсын хууль тогтоомжид заасан байна.



ЭЯГХУТК-ийн 11 дүгээр зүйлийн 2-т Гэрлэлтийн, эсхүл хүүхэд төрүүлсэн байдалд үндэслэн эмэгтэйчүүдийг ялгаварлах үзлээс урьдчилан сэргийлэх, тэдний хөдөлмөрлөх эрхийг хангах үүднээс а. Жирэмсэн эсхүл жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд байгааг үндэслэн ажлаас халах, ажлаас халахад гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлахыг хориглож шийтгэл оногдуулна.



1.6 Эхчүүдийн эрүүл мэндийн хамгаалалт

Хэрэв жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эх дараах ажлын байранд ажилладаг бол хөдөлмөрийн нөхцөлийг өөрчлөх шаардлагатай эсэх талаар эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисст хандан дүгнэлт гаргуулах нь зүйтэй. Үүнд:

- Ачааг гараар өргөх, зөөх, татах, түлхэх ажил хийдэг, хүнд нөхцөлд хамаарах ажлын байранд ажилладаг бол,
- Биологи, химийн бодис болон амьд биетэй харьцах, эрүүл

мэндэд хор учруулдаг ажил хийдэг бол,

- Тэнцвэртэй байдлаа хадгалахыг шаарддаг ажил хийдэг бол,
- Удаан хугацаагаар суудаг, зогсдог, эсхүл өндөр температур, чичиргээнд ажилладгаас бие галбир, эрүүл мэндэд өөрчлөлт орохоор ажил хийдэг бол,
- Шөнийн ээлжинд ажилладаг бол дүгнэлт гаргуулах.



Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөвчлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг багасгах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

/Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу өөр ажилд шилжүүлэх тухай 107 дугаар зүйл/



1.7 Жирэмсний болон амаржсаны дараах амралт

Аливаа байгууллага, ажил олгогчид хуулийн хүрээнд жирэмсэн болон амаржсаны дараах чөлөөтэй байгаа эмэгтэйчүүдэд шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах хандлагатай байж болохгүй.

Жирэмсэн ба амаржсан эхэд тодорхой хугацаатай амралт эдлүүлэх нь эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах чухал арга хэмжээ юм.

ОУХБ-ын 183 дугаар Конвенцед жирэмсний болон амаржсаны дараах амралтын хугацааг өмнө баталсан Конвенцуудад заасан 12 долоо хоногоос 14 долоо хоног болгон нэмэгдүүлэн тогтоосон бөгөөд үүнээс 6 долоо хоногийн амралтыг амаржсаны дараа заавал эдлэх ёстой гэж заасан байдаг. Энэ нь эх хүүхдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй үед эхийг ажилдаа орохыг шахаж дарамтлахаас сэргийлэх зорилготой юм.

Энэ амралтын хугацааг 18 долоо хоногоос доошгүй хугацаагаар тогтоох нь зүйтэй гэж ОУХБ-ын 191 дүгээр зөвлөмжид заасан байна. Жирэмсэн болон амаржсан эх өвчилсөн, эсвэл жирэмслэлт ба төрөлт хүндрэлтэй буюу хүндрэх эрсдэлтэй бол жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацаагаа сунгуулах эрхтэй гэж дээрх Конвенцид заажээ.



1.8 Хүүхэд асрах чөлөө

Хүүхэд асрах чөлөө нь амаржсаны амралт болон эцгийн чөлөөний хугацаа дууссаны дараа хүүхдээ асрах зорилгоор хүүхдийн эх, эсхүл эцэгт олгодог удаан хугацааны чөлөө юм. Хүүхэд асрах чөлөөг улс орнууд өөр өөрөөр үндэсний хууль тогтоомжиндоо зохицуулсан байдаг.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг тэнцвэржүүлэх, эхнэр нөхөр үүрэг хариуцлагаа хуваарилах, эх нь өвдсөн тул хүүхдээ асрах боломжгүй байгаа зэрэг олон шалтгааны улмаас хүүхэд асрах чөлөөг эцэг нь авах хэрэгцээ шаардлага үүсдэг. Энэ нөхцөл байдлыг үндэслэн **2003 онд Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт орж, эцэг мөн нэгэн адил хүүхдээ асрах чөлөөг авах эрхтэй болсон.**

Ажилтнуудынхаа гэр бүл болон хувийн амьдрал дахь оролцоог судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 61.5% дэмждэг гэж хариулжээ. Үүнд хүүхэд асрах чөлөөтэй ажилтнуудад тэтгэмж олгох (41.3%), хүүхэд асрах чөлөөнөөс ирсэн ажилтнууддаа дасан зохицох сургалтууд орох (38.5%), ажилтнуудынхаа хувийн амьдрал болон гэр бүл дэх оролцоог нь дэмжих үйлчилгээнүүдийг санал болгох (33.7%) зэргээр дэмждэг гэсэн байна.¹³



Ажил олгогч нь дараах ажилтнуудад хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага олгож, уг завсарлагын хугацааг ажилласан цагт оруулан тооцно. Үүнд:

- 6 сар хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, ганц бие эцэг+2
- 1 хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, ганц бие эцэг +2
- 6 сараас 1 нас хүртэлх хүүхэдтэй эх, ганц бие эцэг, 1 нас хүрсэн боловч зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эх, ганц бие эцэг +1



БАРИМТ:

Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно. Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй хүнд мөн жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно. Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эх, нярай хүүхэдтэй ганц бие эцэгт хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол чөлөө олгоно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 104 дүгээр зүйл

¹³ Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа, Аксон Нейролаб ХХК, 2020 он.



1.9 Хүүхдээ хөхүүлэх, асрах, завсарлага авах эрх

Хүүхдээ хөхүүлэхийн тулд эмэгтэй хүн нэг ба түүнээс илүү удаа завсарлах эсхүл хорогдуулсан цагаар ажиллах эрхтэй. Хүүхэд хөхүүлэх цаг, ажлын цагийг хорогдуулах, эдгээрийн үргэлжлэх хугацаа, олгох журмыг үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулна. Эдгээр завсарлага болон хорогдуулсан цаг нь ажилласан цагт тооцогдох ба энэ хугацаанд цалин хөлс, эсхүл нөхөн олговор олгоно гэж ОУХБ-ын Эхчүүдийн хамгааллын тухай 183 дугаар Конвенцод “Эхчүүд ажлын байран дээрээ хүүхдээ хөхүүлэх болон хөхөө саах эрх”-ээ эдлэх ёстой гэж заасан.

Хүүхэд хөхүүлэх завсарлагын хугацааг бодит хэрэгцээнд нийцүүлэн тогтоох ёстой. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр ажлын цагийг ажлын өдрийн аль үед хорогдуулах асуудлыг шийдвэрлэнэ. Хүүхдээ очиж хөхүүлэхийн зэрэгцээ боломжтой бол ажлын байранд эсхүл ажлын байрны ойролцоо ариун цэврийн шаардлагад нийцсэн тусгай хүүхэд хөхүүлэх, хөхөө саах, сүүгээ хадгалах байр /буланг тохижуулан өгч болох юм. Байгууллагын ариун цэврийн өрөө бол эх хүний хөхөө саах газар биш гэдгийг байгууллага, ажил олгогч хатуу ойлгох үүрэгтэй.



1.10 Ажилдаа эргэн орох эрх

Эх жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөөг эдэлсний дараа эрхэлж байсан ажил, албан тушаалдаа, эсхүл түүнтэй ижил цалинтай ажилд эргэж орох эрхтэй. **Жирэмсэн байх, эсхүл чөлөөтэй байх хугацаанд хөдөлмөр эрхлэлтийг нь дуусгавар болгох нь хууль бус үйлдэл юм.** Хэрвээ жирэмсэн болон амаржсаны дараах чөлөөг эдэлж байх хугацаанд тухай ажилтныг **ажлаас халсан бол чөлөөлсөн шалтгаан нь** жирэмсэн, хүүхэд төрүүлсэн, хүүхдээ асраж байгаатай нь **холбоогүй гэдгийг ажил олгогч нотлох ёстой.** Хэрэв өмнө эрхэлж байсан ажил, албан тушаал нь хууль, шийдвэрийн хүрээнд цомхотголд орсон бол ажил олгогч нь тухайн ажил, албан тушаалд авч байсан цалин хөлсийг нь бууруулахгүй ижил хэмжээний цалин хөлстэй ажлын байраар хангах үүрэгтэй бөгөөд ажилтан нь ажлын байраар хангагдах эрхтэй.

Хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан ажилтны хувьд харьцангуй удаан хугацаагаар ажлаасаа хөндийрсэн байдаг тул өөрийн өмнө хийж байсан ажилдаа эргэн дасан зохицох шаардлага гардаг. Чөлөөний хугацаанд ажлын байранд нь шинэчлэл өөрчлөлтүүд тодорхой хэмжээгээр хийгдсэн байдаг.



Хүүхэд асрах болон үрчлэн авсны чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх, эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь ажил албан тушаалд үргэлжүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй.



КЕЙС:

Бүртгэлийн байгууллагын ажилтнуудтай хийсэн уулзалтын үеэр нэг ажилтан хэлэхдээ: Миний хажуугийн ширээнд суудаг эмэгтэй хүүхэд төрүүлээд ажилдаа орсон. Түүнийг ажилдаа ороход нь бидний өдөр тутам ашигладаг компьютерийн програм шинэчлэгдсэн байсан тул тэр эмэгтэй хэрхэн, яаж зарим зүйлийг хийх талаар ажлын өдрүүдэд багадаа 2-3 удаа намайг дуудан асууж байсан. Миний хувьд тусалж байсан ч эндээс би “чөлөөтэй байсан хүмүүсээ 7-14 хоног ажлын байранд нь дахин сургах хөтөлбөртэй байх хэрэгтэй гэж бодсон” гэж ярьсан.



1.11 Байгууллага, ажил олгогчдын стратеги төлөвлөгөө яагаад чухал вэ?

Стратеги бол байгууллагын эрхэм зорилгодоо хүрэх нэн чухал арга юм.

- Байгууллага сайн засагалалтай байхад нь тусалдаг,
- Хариуцлагатай, нээлттэй бүтээлч болгодог,
- Байгууллагын нэр хүнд, байр сууринд сайнаар нөлөөлдөг,
- Бусад байгууллагаас дэмжлэг авах боломжтой болдог,
- Үр дүнгээ хянах, үнэлэх, боломжийг бий болгодог,
- Үйлчилгээний чанар, хүртээмж нэмэгддэг,
- Байгууллагын алсын хараа, зорилго, зорилт тодорхой болж, үр дүн сайжирдаг.

II БҮЛЭГ

БЭЛГИЙН ДАРАМТААС АНГИД АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭЭЛТЭЙ ОРЧИНГ БҮРДҮҮЛЭХ

“ ЖЭТБХ тухай хуулийн 4.1.8-д “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” гэж жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн засгийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ гэж заажээ. ”



2.1 Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн тухай ойлголт

1990-ээд оноос эхлэн хөгжилд хүний эрхэд суурилсан арга барилаар хандах тухай ойлголт чухлаар тавигдаж, стандартад нийцүүлэн хөгжүүлэх шаардлага тавигдсан.

Эрхэд суурилсан хандлага нь ялгаварлан гадуурхалтын бүхий л хэлбэрийг устгах зарчмыг багтаасан байдаг.

Ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр бол жендэрт суурилсан хүчирхийлэл юм.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл маш нарийн асуудал бөгөөд эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, байгууллагын соёл, соёлын хүчин зүйл дэх эрх мэдлийн харилцаанаас эхлэлтэй байдаг.

Хүчирхийлэл, дарамтыг устгахын тулд жендэрийн тэгш байдал, эрхийн

талаарх зөв ойлголт, хандлагатай байх ёстой. Бид ажлын байр болон ажлын байрны дарамтын талаар энд товч дурьдах нь зүйтэй.

Ажлын байран дахь дарамт гэдэг нь хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотойгоор хөдөлмөр эрхлэж байгаа хүмүүсийг аль нэг хүйсийнх нь хувьд голлох болон ялгаварлах, үл ойшоох, дарамтлах, эрхийг нь эдлүүлэхгүй байх, ажил үүргийг нь зөв, уян хатан хуваарилахгүй байх, ажлын үүрэг оролцоо тэгш бус байх шийдвэр гаргах, санаа бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломжгүй байхыг хэлнэ. Тэгвэл ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэдэгт дараах ойлголтууд ордог.



2.2 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэж юу вэ?

Хөдөлмөрийн харилцааны явцад хүний эрх, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотойгоор ялгаварлан гадуурхах зөрчлүүд илэрсээр байдаг. Үүнд жендэрт суурилсан хүчирхийллийн нэг хэлбэр болох ажлын байрын бэлгийн дарамт (АББД) юм.

Улс орны соёлын ялгаатай байдлаас үүдэн бэлгийн дарамтын хууль эрх зүйн болоод нийгмийн ойлголт өөр өөр байдаг. Өөрөөр хэлбэл ажлын байр, боловсрол сургалтын бүхий л орчинд хүний халдашгүй байх эрхийг зөрчиж хүслээс гадуур, хүлээн зөвшөөрөөгүй, хүч түрэмгийлэн үйлдсэн хүйсийн болон бэлгийн, түүнтэй холбоотой бусад харилцааг хэлэх ба хүний хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэх эрхэд саад тотгор учруулж байдаг, бусдыг бэлгийн сэдэлтэйгээр дооглон тохуурхахаас эхлээд хүсээгүй, хүлээн авашгүй хариу үйлдэл шаардсан дарамт шахалт үзүүлж, бэлгийн харилцаанд оруулах хүртэл үйлдэгддэг гэмт хэрэг юм.

“**Бэлгийн дарамт**” гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулж, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал,

эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдлийг” хэлнэ гэж Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд тодорхойлсон.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын илрэх хэлбэрүүд нь хүсээгүй байхад:

- **Үг яриагаар** (эвгүй санагдах болон ичээх үг хэлэх, бэлгийн сэдэлтэй санал хүсэлт тавих, дооглох, тохуурхах, басамжлах, тулгах, доромжлох, заналхийлэх, ямар нэгэн хэлбэрээр шахах, шаардах)
- **Үйл хөдлөлөөр** (ширтэх, шалиг харцаар харах, бэлгийн шинжтэй дохио зангаа хэрэглэх, өдсөн зураг, хэвлэмэл хуудас, зураг ашиглах, дүрс бичлэг үзүүлэх, сүлжээ ашиглан элдэв зураг, мэссэж, зурвас илгээх, хажуугаар нь өнгөрөх бүрт хормойг нь сөхөх, эсхүл хувцас, эд зүйлсийг нь урж гэмтээх г.м)
- **Бие махбодиор** (биеийн аль нэг эмзэг хэсэгт хүрэх, шүргэх, илж таалах, чимхэх, бэлэг эрхтнээ хүргэх, биеэр довтлох, бэлгийн харьцаанд орох г.м)



2.3 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын онцлог

- Ажил алба, боловсрол, соёлын бүхий л хөдөлмөр эрхлэлтийн орчинг хамруулж үздэг. Үүнд: албан газар, үйлдвэр, сургууль, мөн олон нийтийн газар болон ажилдаа ирж, очих газар, байршил, нийтийн тээврийн хэрэгслэл, үзвэр үйлчилгээний газар, албан томилолт, хамт олноороо гарч буй аялал зугаалгын газар г.м.
- Нэг талын хүсэл сонирхол давамгайлж, хамтран ажиллагсад ба суралцагсад, болон таних ба үл таних хүн үйлддэг.
- Эрх мэдэл, давуу байдлаа ашиглан үйлддэг.
- Үйлдэл нь санаатайгаар, мөн дахин давтагдах шинжийг агуулсан байдаг.
- Цалин хөлс нэмэх, албан тушаал ахиулах болон янз бүрийн амлалт, шан харамж санал болгож хариуд нь бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шахаж шаардаж, мөшгин мөрдөж, хүлээн авашгүй байдал бий болгодог.

2.4 АББД-аас урьдчилан сэргийлэхгүй байх нь ажил олгогч болон ажилтаны хэн алинд хохирол учруулна.

Ажил олгогчдод учрах хохирол:

- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт болон бэлгийн дарамт нь байгууллагын бизнесийн нэр хүнд, үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Харилцагч, үйлчлүүлэгчээ алдана.
- Байгууллагын орлого ашиг, тогтвортой байдал нь хувь ажилтнуудын бүтээмжээс хамааралтай тул байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж багасаж буурна. Өөрөөр хэлвэл ажилтан, албан хаагчдын дунд дотоод уур амьсгал өөрчлөгдөж хов жив ихсэх, үр ашиггүй сэлгүүцэх, ажлаас хоцрох, таслах зэргээр цагийн хийдэл гаргах төдийгүй байгууллагын боловсон хүчин тогтворгүй болно.
- АББД нь халдашгүй байдалд нь аюул занал учруулдаг учраас ажилтан, албан хаагчид айдас түгшүүрт автах зэргээр сэтгэл санаанд ихээхэн нөлөөлж чадварлаг ажилтанууд ажлаасаа гарч эхэлнэ.
- Хүний нөөцийн хувьд бэрхшээл тулгарч дахин шинээр ажилтан, ажилчид авах, сургаж бэлтгэх, дадлагажуулах зэрэг зардлууд бий болгодог.
- Мөн хохирогч шүүхэд гомдол гаргасан тохиолдолд ажил олгогчийн хувьд нэр хүндэд нөлөөлж, шүүхэд дуудагдах болон ял шийтгэл хүлээх эрсдэлийг бий болгодог.

АББД-д өртсөн хохирогчид:

- Нэгдүгээрт, эдийн засгийн хувьд орлого олж байгаа ажлын байраа алдах вий гэсэн хамгийн эхний айдас, түгшүүр,
- Хоёрдугаарт, хамт олон нь мэдээд янз бүрийн хэл аманд өртөж, доромжлогдох вий гэсэн өөрийн нэр хүндээ бодох, үнэ цэнээ хадгалж үлдэх, цаашдын карьерт сөргөөр нөлөөлөх вий гэсэн айдас, болгоомжлолууд,
- Гуравдугаарт, гэр бүлийн амьдралд сөргөөр нөлөөлөх, нөхөр/эхнэр, гэр бүлийн гишүүд мэдээд элдэв асуудал үүсчих вий гэсэн түгшүүр,
- Дөрөвдүгээрт, энэ бүхнээс айгаад зөвхөн өөртөө хадгалж даван гарчих байх, нөгөө хүн нь аяндаа үйлдлээ зогсоочих байх гэсэн горьдлогыг өөртөө бий болгосноор хэрэг улам даамжирахыг мэддэггүй.
- Тавдугаарт, асуудал хүндэрч ажлын байрандаа тайван ажлаа хийж чадахгүй, хэзээ дуудаж элдэв дарамт үзүүлэх вий гэсэн айдсаас улбаалан сэтгэл санааны тайван бус байдалд орж, ажлын бүтээмж, чадвараа алдах, сэтгэл гутралтай болдог.
- Нөгөөтэйгүүр, тусламж хүссэн ч буцаад буруутан болж хохирогч болох тохиолдол олон гарч байсан тул дахиад давхар хохирогч болох вий гэсэн болгоомжлол.
- Хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээлэл дутмаг, хэнд хандахаа тэр бүр мэдэхгүй байх зэрэг хүчин зүйлүүд маш хүчтэй нөлөөлдөг.



БАРИМТ:

Сүүлийн 4 жил буюу 2015-2018 оны байдлаар ажлын байрны дарамтад өртсөн тухай нийт 139 гомдол авсны 13 нь АББД-д өртсөн тухай гомдлыг ХЭҮК хүлээн авч зохих арга хэмжээг авсан байна.

Эх сурвалж: ХЭҮК-ын мэдээллээс



2.5 Ажил олгогчид АББД-аас урьдчилан сэргийлэх алхмууд

ОУХБ болон ЭЯГБХУТК-нд батлагдсан дүрэм журмын дагуу байгууллагын ажилтнуудын харилцаа, ёс зүй, зан төлөвийн стандартыг хөдөлмөрийн нөхцөлд нийцүүлэн гаргаж мөрдөж ажиллах үүрэгтэй байдаг. Энэхүү стандартын хамгийн гол мөн чанар нь тухайн ажил олгогч ажилтан хүн бүртээ хүндэтгэлтэй хандан ажиллах орчныг бүрдүүлж, байгууллагын хамт олон харилцан бие биенээ хүндэтгэх, хүний эрхийг эрхэмлэсэн зан үйлийг төлөвшүүлэхэд оршино. Байгууллагын хөгжил, соёлд тухай байгууллагыг удирдаж буй удирдлага түүний баг маш чухал үүрэгтэй.

АББД-тай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, гарч буй нөхцөл байдлыг тодорхойлж өөрчлөлт хийх хэрэгцээ, шаардлага байгаа нь ТББ-уудаас удаа дараа хийгдсэн судалгааны дүгнэлтээс харагдсан. Мөн байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд баримтлах ёс зүйн кодекс боловсруулан батлаж

мөрдөх, байгууллагын үйл ажиллагаа болон ажиллагсдын ажлын үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт шинээр оруулах, хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлага байгааг харуулсан.

Ажил олгогчид АББД-ын асуудлаар тайлагнах боломжит сувгуудыг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд санал болгосноор бэлгийн дарамтанд оруулах хариуцлагыг хязгаарладаг жишээ байна. Ажил олгогчид нь компанийн гомдлын процессын талаар ажилтнуудад дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгөх ёстой бөгөөд бэлгийн дарамтыг үүсгэдэг зан үйлийн төрлийг тодорхойлон танилцуулах нь эерэг хандлагыг байгууллагын соёлд нэвтрүүлж, байгууллагын нэр хүнд, бүтээмжид эерэг нөлөө үзүүлж эхэлдэг байна. Үүнд:

- Ажил олгогч нь байгууллагад мөрддөг эрх зүйн баримт бичгийг эргэн хянаж, ёс зүйн дүрмэндээ урьдчилан сэргийлэх талаар тусгаж, энэхүү ёс зүйн дүрмийг

шинээр ажилд орж буй хүн бүрт танилцуулж, хөдөлмөрийн гэрээнд тусган баталгаажуулах нь зүйтэй. Энэхүү дотоод журманд тусгасан ёс зүйн зүйл, заалт нь бэлгийн дарамтыг хориглосон хөдөлмөрийн харилцааны болон бусад холбогдох хууль эрх зүйн зохицуулалтай уялдсан байх,

- Ажлын байрны одоогийн орчин нөхцөлийг эргэн судалж, засаж шинэчлэх, стандартад нийцүүлж сайжруулах, Жишээ нь: ариун цэврийн өрөөг эрэгтэй, эмэгтэй гэж тусдаа хаалгаар ордог эсэх, булан, орц хонгилын гэрэлтүүлэг, камержуулалт ямар байна? Энэ хэрэг хаана гарч болох вэ? Хэн хохирч, хэн үйлдэх магадлал өндөр байгаа вэ? гэх мэт асуудлыг судалж, аюулгүй ажлын байрны нөхцөлийг бүрдүүлэх. Сүүлийн жилүүдэд хөгжсөн орнуудад орчин үеийн ажлын байр нь ажил олгогч, удирдлагуудын өрөө шилэн хана, хаалгатай болсон. Энэ нь өөрийгөө ямар нэгэн гүжир гүтгэлэгээс хамгаалах, мөн бусдыг хянахад ч чухал ач холбогдолтой юм.
- Ёс зүйн дүрмэнд тусгагдсан АББД-ын талаарх тавигдсан стандартыг зөрчсөн удирдлага, ажилтнуудад хариуцлага тооцох механизмыг тодорхой тусгасан байх,
- Удирдлага, ажилтнуудад зан төлөвөө өөрчлөх, тайлбар гаргуулах,
- Хохирогч болсон ажилтны ажил эрхлэлтийг үргэлжлүүлэх

боломжийг олгох,

- Бэлгийн дарамт үйлдэгдсэн тохиолдолд хэрхэн ямар арга хэмжээ авах талаар журам баталж, хариуцах ажилтанд заавар өгч мөрдөх, ингэхдээ мэдээлэл цуглуулах, асуудлыг тодорхойлох, судалгаа авах, хохирогчид хэрхэн туслалцаа үзүүлж хамгаалах, хүчирхийлэл үйлдэгчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгох шаардлагатай.
- Бэлгийн дарамтын зөрчил илэрсэн тохиолдолд хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг “хувийн нууц” гэж үзэн Хувийн нууцийн тухай хуулиар хамгаалж, нууцлалыг чандлан хадгалж, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангана. Хохирогчийн хүсэлтийн дагуу шалган шийдвэр гаргаж болно.
- Гомдлыг хүлээн авах технологийн боломжуудыг бүрдүүлсэн байх (тусгай аппликэйшн нэвтрүүлж гар утас, текст мессэж, бичлэг, имэйл зэргийг ашиглах).
- Байгууллагын дотоод дүрмийг өөрчлөх, шаардлагатай гэж үзвэл байгууллагын тусгай бодлого боловсруулах.
- Ажилчдад тогтмол ойлголт, мэдээлэл өгч тусалдаг байх.
- Ажил олгогчид бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шуурхай судалж, үүнийг таслан зогсоох зохих арга хэмжээг авах.
- Олон нийтийн хяналтын хороо, зөвлөл ажиллуулах.



2.6 Ажилтны аюулгүй байдал ба гомдол хүлээн авах



Аливаа асуудлаар хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх үндсэн 2 механизм байдаг. Үүнд: үндэсний, олон улсын. Үндэсний түвшинд бол өөрийн ХЭҮК-т гаргах, Олон улсын түвшинд бол хүний эрхийн томоохон зөрчлийг НҮБ-ын Хүний эрхийн Комисст 1503 дугаар журмын дагуу мөн ЭЯГБХУ хороонд хандан гомдол гаргаж болно.

торгууль оногдуулдаг байна.

Монгол Улсын хувьд бол АББД-нд өртөж хохирогч болсон аль нэг хүйсийн хүмүүс нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасны дагуу ХЭҮК-т хандах ёстой.

Ажил олгогчид нь байгууллагынхаа дэргэд ажиллаж буй Үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээний ажилтан нарыг чадавхжуулан, гомдол хүлээн авах боломжийг бүрдүүлэх нь АББД-ыг илрүүлэх, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хянан авч үзэхэд чухал үүрэгтэй.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтанд өртөж байгаа хохирогч болсон эмэгтэйчүүдийн гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх үүрэг ажил олгогчдын хариуцлагын нэг хэсэг. Жишээ нь АНУ-ын ажил эрхлэлтийн тэгш боломжийн комисст гомдлоо хүргүүлдэг бөгөөд гомдлыг хүлээн авснаас хойш 45-300 хоногт шийдвэрлэдэг. Энэ хугацаанд гарсан хэргийн тухайн нөхцөл байдал, хоёр талын аль альнийх нь нэр хүндийг эрхэмлэхийн зэрэгцээ, нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг авч үзэх замаар шийдвэрлэх хоног, өдрийг тогтоодог байна.

Харин Төрийн албаны хувьд бол тусгай комисст хандан гомдол гаргадаг байна. Шийдвэрлэсэн хэргүүдийн дийлэнх нь хохирогч болсон эмэгтэйгийн талд шийдвэрлэгдэж, дарамт үзүүлэгчдэд тодорхой хуулийн хариуцлага, хохирогчид нөхөн төлбөр төлөх

АББД-тай тэмцэх сайн арга хэмжээ бол ажил олгогч нь байгууллагынхаа хүрээнд урьдчилан сэргийлэх бодлого, хөтөлбөртэй болох санал, санаачилгыг дэмжих нь чухал юм.

Байгууллагын удирдах ажилтан АББД үйлдсэн тохиолдолд холбогдох дээд шатны байгууллага, удирдлагад уламжлах, хохирогчийг дахин хохирогч болгохгүйн төлөө тухайн байгууллагын Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын төлөөлөл, холбогдох ТББ-уудтай зөвлөлдөн хүчин чармайлт гарган хамтран ажиллах үүрэгтэй.

Мөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасны дагуу бүх байгууллагууд хүний нөөцийн хүрээнд жендэрийн мэргэжилтэн бэлтгэх, эсхүл энэ чиглэлээр ажилладаг Үндэсний эксперт, шинжээчдийг урьж хамтран ажиллах боломжтой юм.

Байгууллагын соёл нь:

Тэгвэл байгууллагад хэрхэн ээлтэй орчинг бий болгох вэ?

Нэгдүгээрт, бидний эргэн тойронд хүрээлж буй гадаад, дотоод хүчин зүйлээс бүрддэг ч ажлын байран дээр удирдлага, ажилчид хоорондоо хэрхэн харилцдаг арга замыг шийддэг, өөрөөр хэлбэл хувь хүмүүсийн үзэл хандлага, ёс суртахуун, хүмүүжлээс тухайн байгууллага, хамт олны соёл ихээхэн хамаардаг.

Хоёрдугаарт, тэр бүр хүний нүдэнд шууд ил харагдахгүй ч ажил, албан үүргээ гүйцэтгэхэд

- Хүмүүсийн хооронд дахь зохистой, зохисгүй зан авир буюу аман харилцаа,
- Үйлдэл, хандлага, хүндэтгэл, үнэт зүйлс, итгэл үнэмшил
- Үзэл суртал, зарчим
- Ирээдүйдээ зорьж буй зорилго, төсөөлөл зэргээс хамаарч ажлын зохион байгуулалт, гүйцэтгэлд хүчтэй нөлөөлдөг.

Гуравдугаарт, тухайн байгууллагын бүх албан хаагчдад хамаатай эрүүл мэндийн асуудал чухал юм. Энэ нь ажилчдад бий болох дарамт, шахалт, зохисгүй харилцаа, үл хүндэтгэлээс сэтгэл зүй, айдас түгшүүртэй байдал нь хүнийг стресстэй болгодог.

Хэрвээ байгууллагын соёлыг үл ойшоовол таагүй уур амьсгал, дарамт шахалт, зохисгүй харьцаа, үл хүндэтгэл, хүний нөөцөө алдах, тогтвортой байдал алдагдаж, үр дүн, үр ашиг, амжилт гарахгүй, эсхүл удааширна.

Нэгдүгээрт, байгууллагын үнэт зүйлсийг ажилтнууддаа бүрэн дүүрэн ойлгуулснаар нэгдмэл ёс суртахууныг бий болгоно. Байгууллагын түүх, эрхэм зорилго, өөрийн брэнд, маркетинг, байгууллагын үнэ цэнээ хадгалах, хамт олноороо бахархах зэргийг үйл ажиллагаандаа байнга анхаарч ажиллах нь байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх чухал алхам болно.

Хоёрдугаарт, хамтын ажиллагаа, харилцаа холбоог байнга бэхжүүлэх нь чухал. Үүнд багийн ажилд урам зориг өгөх, манлайллыг хөгжүүлэх, удирдлагын хэв маягийг чухалчлах нь ажлын байранд эерэг мэдрэмж



АНУ-ын Чикагогийн Их сургуулийн Диолеттийн хийсэн судалгаагаар “Байгууллагын гүйцэтгэх захиралуудын 94 хувь, ажилчдын 88 хувь нь ААНБ-ын соёл нь бизнесийн болоод байгууллагын өсөлт хөгжилтөнд чухал үүрэгтэй” гэсэн байна.

төрүүлэхэд амин чухал юм. Байгууллагын харилцаа нь нээлттэй, шударга, санал авах, ажилчдаас гаргасан санал гомдлын хүлээн авч

шийдвэрлэх зэрэг нь хүмүүс хоорондын хүндлэл болон байгууллагад зэрэг орчныг бий болоход нөлөөлдөг.

Нөгөөтэйгүүр байгууллага ажлын хамрах хүрээ, орчинг бүрдүүлэх нь чухал. Энд ажлын байр нь жендэр, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс зэргээс үл хамааран ажилчдыг шударга зөв үнэлж, дэмжин урам өгч ажиллуулах, түүнчлэн тэтгэмж, урамшуулал, шагналыг адил тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлсэн байх нь ээлтэй орчинг бий болгож, тэгш бус байдлыг арилгахад нөлөөлнө.

- Аливаа байгууллагын төлөвшил, соёл нь тухайн байгууллагад ажиллаж буй албан хаагчдын ур чадвар, мэдлэгээс шууд хамаардаг. Хөдөлмөрийн бүтээмж өндөр байхын зэрэгцээ, тэдний ажиллах таатай, аюулгүй орчинг бүрдүүлэх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломжийг бүрдүүлэх нь байгууллагын соёл юм.
- Байгууллагын соёл хамгийн энгийн зүйлээс эхлэх бөгөөд жишээ нь ариун цэврийн өрөө нь нэг хаалгаар орох бус, тус тусдаа хаалгаар орсон тусдаа өрөөнүүд байхаас эхлэх ёстой. Мөн дотоод журмаар харилцан хүний эрхийг хүндэтгэсэн зүйл заалтыг Үндсэн хууль болон бусад холбогдох хууль, баримт

бичиг, ОУ-ын гэрээ конвенцуудтай уялдуулан боловсруулж батлан мөрдөх ёстой юм.

- Ажил олгогч нь байгууллагын хөгжлийн гол шалгуур үзүүлэлт бол зөвхөн бүтээмжид анхаарлаа хандуулахын зэрэгцээ ажилтнуудын хувь хүний хөгжил, чадавхд зориулсан стратеги төлөвлөгөөтэй байх талаасаа илүү анхаарах нь зүйтэй. Энэхүү стратеги төлөвлөгөөнд хүний эрх, аюулгүй байдлыг хангахад АББД-аас сэргийлэх дотоод журманд тусгахын зэрэгцээ, байнгын сургалт зохион байгуулж хамруулдаг болох нь зүйтэй.
- Ажил олгогч нь байгууллагынхаа хөгжлийн стратегид жендэрийн талаарх үйл ажиллагааг тусган, үүнд жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх талаар тодорхой төлөвлөгөөндөө тусган ажиллах нь байгууллагын соёл, хандлагад зэрэгээр нөлөөлдөг. Үүнд: гэр бүлийн хүчирхийлэл, АББД-ын эсрэг, хэрвээ гарсан тохиолдолд шат дараатай арга хэмжээ авах талаар өөрсдийн дүрэм, журмандаа зүйл заалтаар тусган хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ажиллах ёстой.

2.8 Хохирогч хамгаалал ба АББД-аас ажилтнаа хамгаалсан сайн жишээ

Ажил олгогч нь бэлгийн дарамт ажлын байранд үүссэн тохиолдолд шийдвэртэй хариуцлага хүлээх болон хүлээлгэх чадвартай байх ёстой. Хохирогч болсон гэж өөрийгөө үзсэн тохиолдолд тухайн хохирогч амаар болон бичгээр өөрийн гомдлыг зохих албан тушаалтан, холбогдох хүний эрхийн байгууллагад гаргах эрхтэй. Энэхүү гомдолдоо АББД-аас үүдсэн хохирлын нөхөн төлбөрийн хохирлыг нэхэмжлэх эрхтэй бөгөөд үүнд бие, сэтгэл санааны болон хөдөлмөрийн чадвараа алдсан зэрэг хохирлыг тооцож болно.

Нөхөн олговрын хохирол нь дарамт үзүүлсэн нөхцөл байдал, давтамж зэрэг хүчин зүйлсээс хамаардаг. Жишээ нь: Филиппин улс болон АНУ-д төрийн байгууллага, ААН-үүдийн дэргэд Тусгай хороо ажилладаг бөгөөд гомдлыг хүлээн авч нягтлан үзэж, хохирогч хохирлын улмаас алдсан цаг хугацаа, хөдөлмөрийн цалин хөлсөө авч чадаагүй мөнгөн алдагдал, эсвэл дарамттай холбоотой зөвлөгөө авсан хураамж зэргийг тооцон гаруулдаг байна.

Европын Холбоо нь 1992 онд “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх практик арга хэмжээний тухай” хуулийг баталж, хохирогчид үзүүлсэн үйлдэл нь тухайн хүнд шууд л тааламжгүй

сэтгэл төөрүүлсэн гэж үзээд, өөрийнх нь халдашгүй эрх зөрчигдсөн гэж үзэж байгаагаа илэрхийлсэн бол бэлгийн хүсээгүй анхаарал халамж, бэлгийн дарамт гэж тооцогддог гэж заасан байна.

Канад улсад “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг” хууль баталсан бөгөөд тус хуулинд бэлгийн дарамт гэж тооцсон хохирогчийг дарамт үйлдэгч этгээдтэй нүүр тулган уулзуулах шаардлагагүй гэж заасан байдаг. Хохирогч тааламжгүй гэдгээ мэдрээд өргөдөл гомдол гаргасан бол энэ нь тааламжгүй зан үйл байсныг шууд нотолгоо болдог байна.

Филиппин улс 1995 онд “Ажлын байр, боловсрол, сургалтын орчинд хууль бус бэлгийн хүчирхийллээс сэргийлэх” тухай хуулийг баталсан байна.

Монгол Улсад Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар ХЭҮК-т ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх өргөдөл гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэдэг. Жишээ 1: ...дарга С нь ажилтан А-д ажлын байран дахь бэлгийн дарамт үзүүлж, улмаар түүнийг ажлаас чөлөөлсөн нь үндэслэл бүхий баримтаар тогтоогдсон тул С-д хариуцлага тооцуулахаар дээд шатных нь удирдлагад Комиссын гишүүний бүрэн эрхийн дагуу шаардлага хүргүүлсэн байна.

2.9 Ажлын байрны сургалтын хөтөлбөрт АББД-аас сэргийлэх асуудлыг тусгах нь

Байгууллагууд нь АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, сургалт сурталчилгаа хийх талаар дотоод журам, дүрмэндээ тусгах нь чухал нөлөө үзүүлдэг.

Сургалтын хөтөлбөрт тусгах агуулга нь:

- Ажилтан, албан хаагчид, ажиллагсдаа зориулсан жендэрийн болон жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаар ойлголт өгөх,
- АББД-аас урьдчилан сэргийлэх талаар ойлголт мэдлэг олгох
- Шинээр ажилд орж буй ажилтан, дагалдан, туршилтаар ажиллаж буй хүмүүст байгууллагынхаа

дотоод дүрэм, журам, соёлын талаар сургалт тогтмол зохион байгуулах

- Гэгээрлийн олон талт үйл ажиллагааг төлөвлөн, төсөв батлах, сургалтуудыг давтамжтайгаар зохион байгуулах,
- Хохирогч болсон тохиолдолд хэрхэн гомдол гаргах, эрхээ хамгаалах, үйл явцыг дэлгэрэнгүй танилцуулдаг байх,

Эдгээр үйл ажиллагааг зохион байгуулахдаа жендэр, АББД-ын асуудлаар мэргэшсэн ТББ, зөвлөх, шинжээчид болон ХЭҮК-оос туслалцаа авч хамтран ажиллах боломжтой юм.

ХАВСРАЛТ 1

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН ШИНЖЭЭЧДИЙН НИЙТЛЭЛ

ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмжийн үндсэн зарчимд тулгуурлан Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахад эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах нь.

Жендэртэй холбоотой зарим нэр томъёоны тайлбар

Болормаа, Эмэгтэй удирдагч сан

Жендэр гэж юу вэ?

Монгол улс Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдөр Улсын Их Хурлаар баталсан. Уг хуулийн 4.1.1-т “Жендэр” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд дэх эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт үзэл хандлагыг хэлнэ гэж тодорхойлсон.

Хүйс

Хүйс гэдэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн байгалиас заяасан эрэгтэй, эмэгтэй гэсэн заяамал хүйс гэдгийг ойлгох ёстой.

Жендэр

Жендэр гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаа болон нийгмийн үүргийг ялгаж ойлгохын тулд хэрэглэх болсон нэр томъёо юм. Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл ба гэр бүлийн харилцаан дахь онцлог шинж чанар, боломж бололцоог тодорхойлдог. Жендэр нь хүмүүсийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, тулгарч буй саад бэрхшээл, хүртэж буй боломж бололцоог нь дүгнэн шинжлэх нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн шинжтэй хувьсах хэмжигдэхүүн бөгөөд нийгмийн анги давхраа, нас, арьс өнгө, яс үндэс, шашин шүтлэг, газарзүй, эдийн засаг, улс төр, соёл, гэр бүлийн орчин зэрэг олон үзүүлэлттэй,

харилцан хамааралтай¹⁵ байдаг. Жендэр нь зөвхөн эмэгтэй хүмүүсийн тухай асуудал бус харин эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээг хамарч, улс төр, эдийн засаг зэрэг нийгмийн түвшний бүхий л үйл явц, байгууламжтай уялдаа холбоотой систем бүтцийн шинжтэй харилцааг илэрхийлдэг өргөн агуулгатай юм.

Жендэрийн тэгш байдал

Жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нийгэмдээ болон хувийн амьдралын хүрээндээ эн тэгш үнэлэгдэж, тэгш эрх мэдэл, оролцоотой байна гэсэн үг. Жендэрийн тэгш байдал нь нийгмийн хөгжилд түлхэц болох, шударга бус байдал, түүний дотор ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтыг арилгах арга зам юм.

Жендэрийн үзэл баримтлал

Жендэрийн үзэл баримтлал гэдэг нь аливаа үйл ажиллагаанд бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа бодлого, үйл ажиллагааны дотор хууль тогтоомж, төсөл хөтөлбөр эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай, онцлог хэрэгцээнд нөлөөлөх байдлыг анхааран тооцоход чиглэсэн үйл явц юм.

Жендэрийн практик хэрэгцээ, стратеги

Жендэрийн практик хэрэгцээ, стратеги. Жендэрийн практик буюу бодит хэрэгцээ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн үүргээс үүсэн гардаг тухайн үеийн материаллаг, гол төлөв ялгаатай онцлог хэрэгцээ юм. Ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, хангах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах хөгжлийн бодлогын гол хандлага юм.

Жендэрийн практик хэрэгцээ нь нөөц баялгийн хязгаарлагдмал хүртээмж болон өдөр тутмын амьдралын нөхцөл байдалд тод илрэн харагддаг бөгөөд хувь хүмүүс, бүлгүүд өөрсдөө тодорхойлох, илэрхийлэхэд илүү бодитой, хялбар байдаг. Жишээ нь: усны хангамж, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг амьдралын

15 Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь. 2013, 17 дахь тал.

тулгамдсан асуудалтай холбоотой бүхий л хэрэгцээг бид нэрлэж болно. Амьдрал ахуйн хэрэгцээг практик арга хэмжээгээр богино хугацаанд хангах боломжтой байдаг. Харин стратеги хэрэгцээ буюу ашиг сонирхол нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, нийгэмдээ эзэлж буй ялгаатай байр суурь, урт удаан хугацааны олон талт үйл ажиллагааг хамууруулдаг. Энэ олон талт үйл ажиллагааг зохицуулахад бидэнд хууль эрх зүйн орчин шаардлагатай болж ирдэг. Стратеги хэрэгцээг илүү жендэрийн дүн шинжилгээгээр илрүүлэн түүнийг хүлээн зөвшөөрөх, хангах урт удаан хугацааны өргөн хүрээтэй, бодлого, төлөвлөлт хийх болдог. Энэ үүргийг төр гүйцэтгэх үүрэгтэй. Энэхүү арга зам нь нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах, ялгаварлан гадуурхалтыг устгах арга зам юм.

Жендэрийн дүн шинжилгээ

Жендэрийн дүн шинжилгээ гэдэг нь аливаа бодлого, үйл ажиллагааны үр дүн нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай нөлөөлж буйг үнэлэн судлах үйл явц бөгөөд тэдний мөн чанар, хэрэгцээ онцлогыг ойлгож мэдэснээр хийх боломж олгож буй хэрэгсэл бөгөөд нийгмийн бүлгүүдэд шударга, тэгш, оролцоог хангасан бодлого төлөвлөлт хийх арга зам юм.

Эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдал

Эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдал нь уламжлал болж, эдийн засаг, нийгмийн хүрээнд давамгайлсан газар эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд системтэй санаачилга гаргах нь маш чухал нөлөө үзүүлдэг. Жендэрийн тэгш бус байдал нийгэмд давамгайлах нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ихсэх, улс төр, эдийн засгийн эрх мэдэл хязгаарлагдмал байж эмэгтэйчүүдийн эрх зөрчигдөж, ядуурал буурахгүй байх үндэслэл болдог.

Жендэрийн талаарх тогтсон хэвшмэл ойлголт

Жендэрийн талаарх тогтсон хэвшмэл ойлголт гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тодорхой бүлгүүдийн шинж төрх, гүйцэтгэх үүргийн тухайд нийгэм соёлын нөлөөгөөр төлөвшин тогтсон хялбаршуулсан ерөнхий ойлголт юм. Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь эерэг, сөрөг талтай байж болох боловч нийгэм, соёл бүрт харилцан адилгүйгээс гадна цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөж байдаг. Гэвч

жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь ихэнхдээ эмэгтэйүүдийн үүрэг хариуцлага, оролцооны талаарх байр суурийг сөрөг байдлаар илэрхийлэн тогтсон байдаг. Тухайлбал эмэгтэйчүүдийг гоо сайхныг билэг тэмдэг, сексийн объект болгох, гэр орны үнэлгээгүй хөдөлмөрийг эрхлэх ёстой гэх мэт. Жендэрийн энэхүү хэвшмэл ойлголтууд нь нийгмийн хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлж, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг, эзлэх байр суурийн талаар харилцан адилгүй хэм хэмжээг нийгэмд тогтоон, хүлээлт үүсгэж, тодорхой дүрийг хувь хүмүүст тулгаж байдгаараа хувь хүний хөгжил, улмаар нийгмийн хөгжилд саад тоггор бий болгосоор байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого

Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого нь а) хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгахад чиглэсэн, б) илүү эрх тэгш нийгмийг бий болгоход зорьсон, в) хөдөлмөр эрхлэлтийн, гэр бүлийн зэрэг асуудлыг хамруулсан хүн ам зүйн өргөн хүрээний бодлого юм. Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого нь тогтвортой хөгжлийн гол тулгуур зарчим бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн жендэрийн эрх тэгш байдал, харилцан ойлголцол, зөвшилцөл юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт

Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт нь хөтөлбөр, төслийн боловсруулалт, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт, үнэлгээний бүх шатанд жендэрийн тэгш байдал ба эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах ажлыг нэгтгэсэн төлөвлөлтийн тухай ойлголт юм. Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт нь үйл ажиллагааны зорилго, зорилтыг томъёолох, стратеги, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох, уг үйл ажиллагаанд жендэрийн үзэл баримтлалыг ямар арга замаар нэгтгэхээ сонгох, шаардагдах нөөцийг байршуулах зэрэг олон асуудлыг багтаадаг.

Жендэрийн харилцаа

Жендэрийн харилцаа гэдэг нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн харилцаа, эрх мэдлийн хуваарилалт юм. Жендэрийн харилцаа нь хамтран ажиллах, харилцан дэмжлэг үзүүлэх, харилцан хамаарах, зөрчил маргаан гарах, ялгарх, өрсөлдөх зэрэг олон үйл явц, хүрээг агуулдаг нийгмийн анги даврхаа, соёл, бэлгийн чиг хандлага,

хөгжлийн бэрхшээл зэрэг үзүүлэлтүүдтэй харилцан уялдаатай байдаг. Жендэрийн харилцаа нь түүхэн хөгжлийн явцад бүрэлдэн тогтсон ба байгууллага, хүмүүсийн үйл ажиллагааны үр дүнд байнга хувсан өөрчлөгдөж байдаг. Жендэрийн харилцаа нь нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүний эрх, ялангуяа жам ёсны эрх, заяамал эрхүүдийг харилцан уялдаа холбоотой гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх явдал юм.

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах. Хүн төрөлхтөний хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр өөрийн улс орондоо айх аюулгүй, амар тайван, хүссэнээрээ амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлж, угаас заяасан нэр төр болон адил тэгш салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрч эрх чөлөө, шударга ёсыг эрхэмлэн, хувь хүн бүр нэр төр, үнэ цэнэтэй байхыг 1946 онд НҮБ-аас батлан гаргасан Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалд зарлан тунхагласан байдаг. Гэтэл нийгмийн амьдралын явцад тогтсон хуучинсаг хандлага, уламжлалт ёс заншил зэргээс улбаалан охид, эмэгтэйчүүдийг хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхах, ялангуяа бэлгийн хүчирхийллийн золиос болох явдал ихэссээр байгаа нь дэлхий нийтийн анхаарах, түүнийг арилгахын төлөөх тэмцэл болж байна.

Хүн бүр үнэ цэнэтэй, адил тэгш эрхтэй байх үндсэн зарчим зөрчигдөж залуу, охид эмэгтэйчүүд амь насаа алдах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хүсээгүй хүүхдээ төрүүлэх, ядууралд ихээр өртөж байгаа маш олон баримтаар нотлогдсоор байна. 1970 оноос АНУ-д анх бэлгийн дарамт буюу англиар “sexual harassment” гэсэн нэр томъёо бий болсон. Энэ үеэс эхлэн хүний эрхийг хамгаалах олон улсын байгууллага ялангуяа хөдөлмөр эрхлэх үйл явцтай холбоотойгоор зөрчигдөж байгаа эрхийг хамгаалах талаар Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас (ОУХБ) таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг шат дараатайгаар авч хэрэгжүүлж байна. Бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтыг хориглох тухай ОУХБ-ын 1989 онд гаргасан 169 дүгээр Конвенц байдаг. Мөн Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын Конвенцын

үйлчлэлийн хүрээг өргөжүүлэх замаар бэлгийн дарамтын эсрэг үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бэхжүүлэх талаар НҮБ-ын холбогдох хороо ажиллаж байна.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл. НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай тунхаглалын (1993) 1-р зүйлд “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл”-ийг тодохойлохдоо, “Нийгмийн болон хувийн амьдралын хүрээнд эмэгтэйчүүдийн махбодийн, бэлгийн болон сэтгэл зүйн зовиур шаналал амсахад хүргэж байгаа болон хүргэж болзошгүй жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа үйлдлийг, түүний дотор үйлдэхээр заналхийх, эрх чөлөөг нь хязгаарлах буюу хязгаарлахаар заналхийлэх явдлыг хэлнэ” гэж заасан байдаг. Жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчид нь дийлэнх нь охид, эмэгтэйчүүд байдгаас энэ нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл гэж нэрлэгдэж байгаа юм.

Эмэгтэйчүүдийн амь нас, хувийн амьдрал, түүний дотор нөхөн үржихүйн амьдралд хяналт тавьж, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш бус байдлыг өдөөж, өөгшүүлэгч зан заншил, соёл уламжлал, тэгш бус байдлыг бий болгох тогтолцоо зэрэг нь эмэгтэйчүүдийг дорд үзэх, сул дорой, хүлцэнгүй байх ёстой гэсэн жендэрийн хэвшмэл ойлголт нөөлөлж, түүнд суурилсаар байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаварал

Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаварал нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын эрх мэдэл, ур чадвар, орлого, боломжийн зөрүүг улам нэмэгдүүлж байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр, удирдлагын түвшинд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илүүтэй төвлөрснөөс хүйсийн ялгаа үүсдэг.

Энэ нь албан болон албан бус салбарт баталгаатай, баталгаагүй ажлын байр, салбар хооронд гардаг жендэрийн зөрүү юм. Энэхүү ялгаатай байдлын шалтгаан нь ихэвчлэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, түүний дотор боловсролын тогтолцоо дахь шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, хэвшмэл ойлголт, төрийн зарим бодлого шийдвэрт шууд нөлөөлж байдаг.

Ажлын байрны тухай ойлголт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн жөндөрийн ялгаа, хүний эрхийн зөрчил, жөндөрт суурилсан хүчирхийлэл, ялангуяа АББД-ыг арилгахад зөв бодлого, төлөвлөлт, хууль эрх зүйн орчин, сургалт сурталчилгаа чухал байна.

Сүүлийн жилүүдэд ажлын байр гэдэг ойлголтыг маш өргөн хүрээтэй авч үздэг болсон. Тухайн хүн эрхэлж байгаа ажил хөдөлмөр, үүргээсээ хамааран ажиллаж буй газрыг ажлын байр гэж бид ойлгох ёстой. Энэ талаар олон улсын ялангуяа ОУХБ-аас гаргасан бодлогын баримт бичгүүдэд дурьдсан байдаг. Жишээ нь: Бид өмнө нь гэр орноосоо л тусдаа бол ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа газраа ажлын байр гэж ойлгож байсан. Тэгвэл өнөөдөр хүмүүс гудамж, талбай, малын бэлчээр, тариалангийн талбай, сургууль, боловсролын газар, ажилчдын нийтийн орон сууц, оюутны дотуур байр, томилолтоор явах, уулзалт, хурал зөвөлгөөн гэх зэргээр ажил үүргээ гүйцэтгэж буй орчин, орон зай гэх зэрэг өргөн утгатай, хамрах хүрээ нь далайцтай болсон.

Иймээс бид тогтож хэвшсэн ойлголтоо өөрчлөх хэрэгтэй болж байна. Мөн гэрийн үйлчлэгч, хүүхэд харах үйлчилгээний ажилтны хувьд ч ажиллаж буй айлын гэр орон нь ажлын байр болно.

Өөрөөр хэлбэл ажлын байр гэдэг нь зөвхөн хөдөлмөр эрхэлж буй орон зайн асуудал бус харин тэрхүү дарамт шахалтыг нөхцөлдүүлж байгаа орчин, хүмүүсийн харилцааны байдал гэж тооцогдох болсон.

Нөлөөлж буй хүчин зүйл

Хөдөлмөрийн зах зээлээс харахад эмэгтэйчүүд ихэнхдээ ажилгүй учир хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлэх, ажил хөдөлмөр хайх явц илүү байна. Нөгөө талаас эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт эрчимтэй өрнөж, сүүлийн жилүүдэд техник технологийн дэвшил хурдацтай өөрчлөгдөн хөгжиж байгаа тэр хэмжээгээрээ хүмүүсээс мэдлэг, ур чадварыг шаардаж байна. Үүнээс харахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил, мэргэжлийн зааг ялгаа ч хэт ялгарч харагдаж байна. Энэхүү ялгарал нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн эрхэд нөлөөлж, тэд ихэнхдээ бага үнэлгээтэй, хүнд ажлуудыг хийж байна.

Эмэгтэйчүүдийн эрхэлж байгаа ажлын ачаалал, мөн гэр орны давхар ачааллаас улбаалан тэдний хувьд албан тушаал, зэрэг дэв ахих нь маш хязгаарлагдмал болж хүйсээр ялгаварлагдах, ялангуяа бидний ярьж буй ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөх магадлал нь нэмэгдэж байдаг. АББД бол хүйсийн ялгаварлан гадуурхалт ба хууль бус үйлдэл юм. Улс орнуудын соёл, уламжлалт хандлага, зан үйл, хүмүүсийн хоорондын харилцаатай салшгүй холбоотой ч эмэгтэйчүүдийг хүйсийн хувьд илүүтэй дорд үзсэн, эрхэм чанарт нь халддагаараа бэлгийн дарамт онцлог болохыг судлан тогтоож байна.

Бэлгийн дарамтад маш хөнгөн хэлбэрийн гэм буруутай үйлдлээс эхлээд бэлгийн халдлага хүртэлх гэмт хэргийн үйлдлийг багтаан авч үздэг. Зарим хэсгийг ноцтой биш гэж үзэн бүрэн хуульчилж хориглоогүй ч ихэнх улс оронд ажил эрхлэлтийн талбар дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхаж буй хууль бус үйлдэл гэж орчин цагийн хуулийн агуулгад авч үздэг.

ХАВСРАЛТ 2

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

Д.Дондов, Иргэдэд туслах хүний эрхийн төв

Аливаа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд үл ялгаварлан гадуурхалт, тэгш байдлыг дэмжсэн зохистой хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн эдлэх ёстой эрхийг бодит байдал дээр үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд ажил олгогч болон хөдөлмөр эрхлэгчид үл ялгаварлах, тэгш эрхийн талаар сайтар ойлголттой байх явдал юм. Иймд:

Эдгээр эрхийг олон улсын гэрээ, үндэсний хууль тогтоомж, төр засгаас батлан гаргасан бодлогын баримт бичгүүд болон НҮБ-ын хүний эрхийн хороодын зөвлөмжүүдэд хэрхэн тусгасныг олж мэдэх зайлшгүй шаардлагатай. Энэ мэдлэгийг олж авснаар үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш байдлыг хангах эрмэлзлэлийг улам бататгаж, тулгарч буй асуудлаар талуудад мэдлэг олгож, урьдчилан сэргийлэх болон эрхээ хамгаалах урам зоригийг өгч чадавхийг сайжруулах ач холбогдолтой юм.

Монгол Улс эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрлөх явцдаа ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх боломжийг баталгаажуулсан НҮБ-ын “Эмэгтэйчүүдийг Ялгаварлан Гадуурхах Бүх Хэлбэрийг Устгах тухай конвенц болон ОУХБ-гаас батлан гаргасан конвенцуудад нэгдэн оржээ . Үүнд:

- Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100дугаар конвенц,
- Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц,
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар конвенц,
- Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц,
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар конвенц,
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц,
- Цагийн ажиллагчдын тухай 1994 оны 175 дугаар конвенц,
- Гэрээр ажиллагчдын тухай 1996 оны 177 дугаар конвенцод тус тус нэгдэн орж, соёрхон баталсан учраас олон улсын өмнө дараах ерөнхий үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг.¹⁶ Үүнд:

¹⁶ www.nhrm.gov.mn

Хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг **хүндэтгэн дээдлэх** төр ба түүний байгууллага, төлөөлөгч, ажилтнууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг зөрчсөн аливаа үйлдэл хийхгүй байх,

Хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялагаварлан гадуурхалтыг хориглох замаар эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг **хамгаалах**. Энэ нь төр, төрийн аливаа байгууллага, албан тушаалтнуудын зүгээс төдийгүй бусад байгууллага, хувийн компани болон хувь хүн, хуулийн этгээдийн зүгээс үйлдэх ялгаварлан гадуурхалтаас эмэгтэйчүүдийг хамгаална гэсэн үг юм.

Хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг **дэмжин сурталчлах** олон нийтэд (хүн бүрт) эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг ойлгуулан таниулна.

Хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг **хангах**, эмэгтэйчүүдэд учирч буй саад бэрхшээлийг арилгах алхам хийж, эмэгтэйчүүдийг хуулиар хамгаалах байгууллагууд байгуулж, эрхийг нь сэргээх арга хэрэгслүүдийг бий болгож, ээлтэй орчин нөхцөл бүрдүүлэх арга хэмжээ авна.

Төр хуулиар тэгш эрхийг тогтоогоод зогсохгүй, **бодит тэгш эрхийг хангах**: хууль, бодлого, хөтөлбөр, байгууллага, дэд бүтэц гэх мэт тэгш эрхэд хүрэх арга зам, арга хэрэгслийг бий болгох үүрэг болон тэгш үр дүнг бий болгох үүргээ биелүүлнэ.

Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх тухай конвенцод нэгдэн орсон гишүүн орнуудын төр, засаг дараах тодорхой **үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг**: Үүнд:

Конвенцод томъёолсон ялгаварлан гадуурхалтын эрх зүйн тодорхойлолтыг бүх үйл ажиллагаандаа хэрэглэж, эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг илрүүлж, арилгах;

Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх бодлого боловсруулан баримталж, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох;

Зохистой бүх арга хэмжээг авч тэгш эрхийг тогтоох, хөхиүлэн дэмжих;

Хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн өмнө учирч буй бэрхшээлийг харгалзан үзэж, бодит тэгш эрхийг тогтоох явцыг түргэсгэхийн тулд түр тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;

Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхэд саад болж буй соёл, уламжлалд суурилсан сөрөг хандлага, зан үйлээс үүдсэн бэрхшээлүүдийг арилгах зэрэг үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг байна.

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын Пактын 7-р зүйлд Хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцлөөр хангагдаж цалин хөлсийг шударгаар тогтоож, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс доргүй хөдөлмөрлөх нөхцлийг бий болгох, тэдний адил хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох тухай заасан байна.

Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100-р конвенцын 1-р зүйлд

(а) “Шан хөлс” гэсэн нэр томъёо нь эрхлэх ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос ажилчинд шууд буюу шууд бусаар, мөнгөн буюу биет байдлаар олгох ердийн, үндсэн буюу доод хэмжээний цалин, эсхүл ажлын хөлс болон бусад нэмэлт шанг хэлнэ.

(б) “Адил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгох” гэсэн нэр томъёо нь хүйсээр алагчилахгүйгээр тогтоосон шан хөлсний хэмжээг хэлнэ гэж тодорхойлжээ.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх /хөдөлмөр эрхлэх явцад /111 дүгээр конвенц Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хангах тодорхой зорилго агуулсан. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хамгаалах, дэмжих, хөдөлмөрийн нөхцөлийг эмэгтэйчүүдэд ээлтэй байдлаар хангах, цагаач ажиллагчдын эрхийг хамгаалах асуудлыг зохицуулсан байна. Үүнээс гадна эмэгтэйчүүдийг ажил, хөдөлмөр эрхлэх үед нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх явдлыг хүний эрхийн суурь ойлголт хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн байна.

НҮБ-ын конвенцыг дагаж мөрдөж буй байдалд явцын хяналт тавих зорилгоор байгуулагдсан НҮБ-ын олон зөвлөл, хороод тогтмол гаргадаг тайландаа эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхэлж байх үед нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх тал дээр анхаарал хандуулж ирсэн.

Монгол Улсын Засгийн газар 2010 оны 11 дүгээр сарын 2 –ны өдөр НҮБ-ын

Хүний эрхийн зөвлөлийн ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэгийн 9-р хуралдаанд хүний эрхийн төлөв байдлаа танилцуулсан. Монгол улсын Засгийн газар 126 зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхээр хүлээн авсан байна.

Түүнээс эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэх явцад ялгаварлан гадуурхахгүй байх нийгмийн хамгааллын талаар тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх¹⁷ талаар болон ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомжийг бэхжүүлж үр дүнтэй хэрэгжүүлэх замаар хүний эрхийн соёлыг хангах талаар зөвлөмж өгсөн.

Мөн ажил эрхлэлтийн салбарт эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах, ижил үнэлгээтэй ажил гүйцэтгэсний төлөө ижил хэмжээний хөлс олгох явдлыг хангах, эхчүүдийн хамгааллыг бэхжүүлэх шаардлагатай талаар хүчин чармайлт гарган ажиллахыг зөвлөсөн билээ.

Харин 2015 оны 5-р сарын 5-ны өдөр НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн Нэгдсэн чуулганы үеэр Монгол улсын Засгийн газарт 164 зөвлөмж өгснөөс 150 зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхээр хүлээн авсан.

Энэ зөвлөмжүүдээс эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрлөх явцад ялгаварлан гадуурхахгүй байхтай холбоотой хэд хэдэн зөвлөмжүүдийг нэгтгэн үзвэл агуулгын хувьд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн үүрэг хариуцлагын талаарх нийгмийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхах уламжлалт зан үйлийг халах арга хэмжээнийхээ үр нөлөөг сайжруулах, эмэгтэйчүүдэд тэгш байдал, хамгаалалтыг олгож буй хууль тогтоомжийг үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх баталгаат арга хэмжээг гүнзгийрүүлэх талаар илүү түлхүү зөвлөмж өгчээ.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үүднээс нүүдэлчин малчдын нөхцөл байдал, эрхээ сэргээлгэх боломжийг сайжруулах үйл ажиллагааны үндэсний төлөвлөгөөг боловсруулах, цагаач ажилчдын болон тэдний гэр бүлийн эрх ашгийг хамгаалах, гар аргаар алт олборлогчдын эрүүл мэндийг хамгаалах зэрэг зөвлөмжүүд ч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх явцад гарч болох ялгаварлалтаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой байж болох юм.

Үндэсний хууль тогтоомжоос:

Монгол улсын Үндсэн хуулинд заахдаа ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхийг зааснаас гадна хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй тухай хуульчилжээ. Мөн аль нэгэн нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, түүнд эвлэлдэн нэгдсний төлөө болон гишүүний хувьд ялгаварлан гадуурхах, хэлмэгдүүлэхийг хориглосон төдийгүй улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй эмэгтэй тэгш эрхтэй тухай хуульчилсан¹⁸.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7-р зүйлд Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглосон заалтууд байна.

Үүнд: хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүйгээс гадна үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлахыг хоригложээ. Мөн 2011 оны 2-р сарын 2-ны өдрийн хуулиар дараах нэмэлт өөрчлөлтийг оруулсан байна. Үүнд: ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа болон хөдөлмөрлөх явцад нь эрх, эрх чөлөөг нь хууль бусаар хязгаарласан бол үндэслэлээ нотлох, мөн эрхлэх ажилтай нь холбогдолгүй хувийн амьдрал, үзэл бодол, шүтдэг шашин, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, жирэмсэн эсэх талаар асуулт асуухгүй байх, энэ талаар асуусан тохиолдолд ажилтан хариулахгүй байх эрхтэй тухай хуульчилсан юм.

Дархлал хомсдлын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон хүний биеийн эрүүл мэндийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй бол ажилд авахаас татгалзах, эсхүл эрхэлж буй ажлаас нь халахыг хориглодог төдийгүй ийм халдвартай талаарх нууцыг тараахыг хориглосон байна¹⁹.

Тус хуулийн 7-р бүлэгт эмэгтэй хүний хөдөлмөрийг нарийвчлан тусгажээ.

Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийг ажлаас халахыг хориглосон заалттай. Ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй,

18 Үндсэн хуулийн 4 дүгээр зүйл

Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйл

Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйл

19 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйл

гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон гэмт хэрэг үйлдсэнээс бусад тохиолдолд ажлаас халахыг хориглосон байна.

Жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулж болохгүй.

Амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгохоос гадна хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажилласан цагт оруулан тооцно²⁰.

Ажил олгогч нь амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсвэл түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгоно. Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх, эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгөхөөр хуульчилжээ.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлд албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, бусдыг хүйсээр ялгаварлах буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсвэл хүргэхийг оролдсон үйлдэл, мөн хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хориглох талаар заажээ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендерийн эрх тэгш байдлыг баталгаажуулсан байна.

20 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 106 дугаар зүйл

Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жөндөрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, мөн жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгасан байна.

Харин ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жөндөрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах үүрэг хүлээнэ: Үүнд:

- Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;
- Адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;
- Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;
- Сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;
- Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;
- Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;
- Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;
- Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх зэрэг үүргийг хуульчилсан байна.

Харин ажилтан жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараах эрхийг эдэлнэ.

- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;
- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;
- Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэн тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар ажилд орсон эсрэг хүйсийн хүний боловсрол, мэргэжил, ажлын дадлага, туршлага болон бусад шалгуурын талаар ажил олгогчоос бичгээр тайлбар өгөхийг шаардах эрхтэй.
- Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглосон болон иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй гэсэн заалтыг зөрчсөн тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй болохыг хуульчилжээ.

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр

Засгийн газрын 2017 оны 04 дүгээр сарын 26-ны өдрийн хуралдаанаар батлан гаргасан. Хөтөлбөрийг 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх бөгөөд жендерийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт нэвтрүүлэх, жендерийн эрх тэгш байдлын талаарх нийтэд тогтсон хэвшмэл ойлголтыг арилгахад чиглэсэн цогц арга хэмжээ авах хуулийн хэрэгжилтийг хангах, нийгэм, соёл, гэр бүл, эдийн засаг, улс төрийн хүрээнд жендерийн тэгш байдлыг хангахаар зорьж байна.

Энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр 2021 он гэхэд:

- Хөдөлмөрийн мөлжлөг, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх тухай асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусгасан байгууллага, аж ахуйн нэгжийн тоо нэмэгдэнэ.
- Эрэгтэйчүүдэд тусгайлсан тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг эрүүл мэндийн тасаг, кабинет бүх аймаг, дүүрэгт бий болно.
- Олон болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй, бага орлоготой өрх толгойлсон эцэг, эхийн амьжиргааг дээшлүүлэх жендерийн мэдрэмжтэй бодлоготой болно.
- Жендерийн сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтан, төрийн албан хаагч 50 хувиар нэмэгдэнэ.
- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртсөн хохирогчийг хамгаалах нэгж бүх аймаг, дүүрэгт ажиллана.
- Дүрэмдээ улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн суудлын квотыг 30 хувиас доошгүйгээр тогтоосон намын тоо нэмэгдэнэ.
- УИХ болон аймаг, нийслэлийн ИТХ-д нэр дэвших эмэгтэйчүүдийн квот 30 хувиас доошгүй байх эрх зүйн орчин бүрдэнэ зэрэг үр дүн гарна гэж тооцоолсон байна.

Үндэсний Хөгжлийн Цогц Бодлого

Монгол Улсын Их Хурал 2005 онд Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг дэмжин баталснаар, жендэрийн холбогдолтой зорилтуудыг хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, улс төрийн оролцоо, эрүүл мэндийн салбаруудад дэвшүүлэн тавьсан байна. Мянганы хөгжлийн зорилтуудад тулгуурласан үндэсний хөгжлийн цогц бодлогыг 2008-2021 онд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж 2008 онд батлан хүйсийн эрх тэгш байдлыг хангах тусгай хууль боловсруулахыг стратегийн зорилтоо болгож байжээ. Мөн хүний эрхэд суурилсан жендэрийн хөгжилд бүх нийтээр жендэрийн тухай боловсрол эзэмшиж, хөдөлмөрийн зах зээлд хүйсийн тэгш байдлыг хангахыг зорьсон байна.

2012 оноос эхлэн хэрэгжиж эхэлсэн засгийн газрын нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь хүний хөгжил сангаас сар бүр хүүхдэд олгох мөнгөн тэтгэмжийг олгох зүйл заалтад тусгайлан анхаарсан байдаг. Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон 4-өөс дээш хүүхэдтэй ээжүүдэд олгох боломжийг мөн энэхүү хөтөлбөр олгосон юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталсан нь энэ чиглэлд хуульгүй байсан Монгол орны хувьд томоохон ололт боловч хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо, тэдний цалин хөлсний болон ажил мэргэжлийн ялгаа их байна. Мөн дээд түвшний удирдах албан тушаалд болон аж ахуй эрхлэх ажилд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хязгаарлагдмал байгаа бөгөөд хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гэр орны болон асран сувилах үүрэг хариуцлагын дийлэнхийг хийж байгаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг үнэлэн баталгаажуулсан хууль, бодлого үгүйлэгдэж байна.

Эдийн засагт эмэгтэйчүүд бүрэн дүүрэн, эрх тэгш оролцох, эдийн засгийн нөөц баялаг, боломжоос тэнцүү хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлж, ялгаварлан гадуурхалтыг устгах нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг болон аж ахуйн нэгжүүдийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлж, улс орны эдийн засаг болон гэр бүлийн амьдралд таатай нөлөө үзүүлэх юм.

Иймд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны үр дүнг дээшлүүлэх, Монгол Улсад өрнөж буй эдийн засгийн өөрчлөлтийн үр шимээс (тухайлбал, уул уурхай болон үйлчилгээний салбарт хөдөлмөр эрхлэх шинэ боломж) эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш хүртэх чиглэлд бодлогын арга хэмжээ

авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Үүнд улсын салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үнэлэмж (цалин хөлс, албан тушаал)-ийг нэмэгдүүлэх, хүүхэд асрах чөлөөг илүү ээлтэй болгож эх, эцгийн аль алинд нь боломжит хугацаагаар олгох, цэцэрлэг яслийн үйлчилгээг сайжруулах, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл эрс багатай салбаруудад, тухайлбал уул уурхайд эмэгтэйчүүдийг тусгайлан дэмжих арга хэмжээ авах хэрэгтэй юм.

Цаашилбал, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь бизнес эхлэх, эрхлэн явуулах нөхцөлийг ээлтэй болгох чиглэлд бизнесийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, бичил санхүүгийн байгууллагуудын талаарх олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, тэдгээр байгууллагуудыг дэмжих бодлого шаардлагатай байна.

Зөвлөмжүүд:

2010 оны 11 дүгээр сарын 2 –ны өдөр НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэгийн 9-р хуралдаанаар Монгол улсын Засгийн газарт өгсөн зөвлөмж

84.38. Нийгмийн эмзэг бүлгийн, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрх, ажил эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын талаар тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх (Лалын Бүгд Найрамдах Иран Улс);

84.44. Алагчилахын эсрэг хууль тогтоомжийг бэхжүүлж, түүнийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх зэрэг замаар хүний эрхийн соёлыг хангах (Норвеги Улс);

84.46. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийг баталж, эрх тэгш байдлыг хангах механизмыг бий болгох (Гана Улс);

84.47. Эмэгтэйчүүд, охидтой зүй бусаар харьцах, тэднийг алагчилахтай тэмцэх талаар одоогийн эрх зүйн хамгаалалтыг бэхжүүлж, хэрэгжилтийг сайжруулах (АНУ);

84.48. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийг шуурхай баталж, Жендэрийн тэгш байдлын Үндэсний хороонд холбогдох эрх хэмжээг олгох, мөн эмэгтэйчүүдийг, ялангуяа хөдөөгийн эмэгтэйчүүд зэрэг нийгмийн

эмзэг бүлгийг алагчилах явдлыг арилгах талаар зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх (Словак Улс);

84.49. Алагчиллын бүх хэлбэрийг, ялангуяа жөндөрт суурилсан алагчиллыг устгах цогц стратегийг батлах замаар үл алагчилах зарчмыг баталгаажуулсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах үр дүнтэй арга хэмжээ авах, үндэсний хууль тогтоомжийг соёрхон баталсан олон улсын баримт бичгүүдтэй уялдуулах чиглэлээр хүчин чармайлтаа бэхжүүлэх (Украин Улс);

84.50. Эмэгтэйчүүдэд адил тэгш боломж олгоход чиглэсэн бодлого боловсруулах (Нидерланд Улс);

84.51. Ажил эрхлэлтийн салбарт эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах (Норвеги Улс);

84.52. Ижил үнэлгээтэй ажил гүйцэтгэсний төлөө ижил хэмжээний хөлс олгох явдлыг хангах (Норвеги Улс);

84.53. Эхчүүдийн хамгааллыг бэхжүүлэх (Норвеги Улс).

2015 оны 5-р сарын 5-ны өдөр НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн Нэгдсэн чуулганы үеэр Монгол улсын Засгийн газарт өгсөн зөвлөмж

5.9. Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенцыг соёрхон батлах тухай;

5.10. Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенцод нэгдэн орох;

5.11. Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенцыг соёрхон батлах явцыг хурдасгах конвенцыг соёрхон батлах асуудлыг судлан үзэх;

5.12. Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенц, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 189 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах асуудлыг судлан үзэх;

5.13. Цагаач ажилчдын эрхийн асуудалд цогцоор хандах зорилгоор Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенцод нэгдэн орох асуудлыг судлан үзэх;

5.14. Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенц, Дүрвэгсдийн болон Харьяалалгүй хүний асуудлаарх конвенцуудыг соёрхон батлах;

5.20. Ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх цогц хууль тогтоомжийг батлах, ийнхүү батлах хууль тогтоомж, эсхүл одоо байгаа хуулиар тогтоосон тэгш байдлыг бодит амьдралд баталгаажуулахалхмыг авч хэрэгжүүлэх;

5.44. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн үүрэг, хариуцлагын талаарх нийгмийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, ялгаварлан гадуурхах уламжлалт зан үйлийгхалах арга хэмжээнийхээ үр нөлөөг сайжруулах хүчин чармайлтаа нэмэгдүүлэх;

5.45. Эмэгтэйчүүдэд тэгш байдал, хамгаалалтыг олгож буй хууль тогтоомж, үр нөлөөтэй хэрэгжилтийг баталгаажуулах арга хэмжээгээ гүнзгийрүүлэх;

5.162. НҮБын Бизнес ба хүний эрхийн Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үүднээс нүүдэлчин малчдын нөхцөл байдал, эрхээ сэргээлгэх боломжийг сайжруулахад онцгой ач холбогдол өгсөн үйл ажиллагааны Үндэсний төлөвлөгөөг боловсруулах.

ХАВСРАЛТ 3

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

М.Болормаа, Эмэгтэй удирдагч сан

Нэг. Ерөнхий мэдээлэл

Өнөөдөр хөдөлмөрийн харилцаанд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь чухал ач холбогдолтой болж байна.

Учир нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил, амьдралын орчин нөхцөлийг сайжруулах, ажлын байран дахь тэгш байдал, аюулгүй орчинг бүрдүүлэх, тэдний эрх ашгийг хамгаалах нь ОУХБ-ын стандарт юм.

ОУХБ нь үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш байдлыг дэмжих стандартыг дагаж мөрдөх механизмыг бүрдүүлэх үйл ажиллагааг 1919 оноос эхэлсэн бөгөөд 2004 онд 92 дугаар чуулганаар Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, үл ялгаварлах, эхчүүдийг хамгаалах тухай Тогтоолыг баталсан.

ОУХБ-аас гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд заасны дагуу эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах тухайд төр ба ажил олгогчийн хүлээх үүрэг, ажиллагчдын эрхийг голлон анхаарч тусгасан байдаг. ОУХБ-ын Тунхаглалд “Бүх хүн арьс өнгө, шашин шүтлэг болон хүйс харгалзахгүйгээр эрх чөлөө, нэр төр, эдийн засгийн аюулгүй байдал, адил тэгш боломжийн үндсэн дээр өөрсдийн материаллаг баялаг болон оюун санааны хөгжлөө хангах эрхтэй” гэж заасан байдаг.²¹

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх бол ОУХБ-ын бүрэн эрх болох нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих эрх чөлөөтэй, тэгш эрхтэй, аюулгүй, нэр төрийн хүндэтгэсэн орчин нөхцөлд шударга цалин хөлс, бүтээлч хөдөлмөр эрхлэх асуудлын суурь үнэлэмж, зарчим, зорилгын салшгүй нэг хэсэг юм. Энэхүү зорилгод хүрэх явцад нийгэм дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэгт ахиц дэвшил гарч, авч хэрэгжүүлэх

²¹ ОУХБ-ын 1944 оны Филадельфийн ОУ бага хурал, Дүрмийн хавсралт

арга барил ч өөрчлөгдсөөр ирсэн.

Тухайлбал, цалин хөлстэй “уламжлалт” хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр орны ажил, асран халамжлах хөлсгүй хөдөлмөрийн талаарх хүмүүсийн ойлголт ч өөрчлөгдөж байна. Үүнтэй холбоотойгоор бид дараах арга барилыг анхаарч ажиллаж, хөдөлмөрийн харилцаан дахь хууль, эрх зүйн бодлогын баримт бичигт тусгахыг анхаарч, хянаж ажиллах хэрэгцээ бий болоод байна. Үүнд:

- Олон улсын хөдөлмөрийн стандартаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих,
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн оролцогч талууд (Засгийн газар, Ажил олгогч, Үйдвэрчний эвлэл) болон бусад байгууллагууд нь өөрийн бүтэц, зохион байгуулалт, журмандаа жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар хэмжигдэхүйц ахиц дэвшил гаргахыг дэмжсэн нөлөөллийн ажлуудыг санаачлан зохион байгуулах,
- Мэргэжил, арга зүйн хамтын ажиллагаагаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин, үл ялгаварлах үнэлэмжийг бий болгох(ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн 2005 оны 3 дугаар сард ОУХБ-ын мэргэжил, арга зүйн хамтын ажиллагааны хүрээнд жендэрийн асуудлыг нэгтгэн тусгахыг үүрэг болгосон шийдвэр гарсан),
- Холбогдох мэдлэгийн менежмент, түгээн дэлгэрүүлэх арга замаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих,
- ОУХБ-д тайлангнах байдалд илүү хяналт тавьж, мониторинг хийх.

Хоёр. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Конвенц ба Зөвлөмж

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт бол хөдөлмөрлөх явц дахь бусад холбогдох хүний хэрэгцээ, наад захын хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг бүхий л агуулгаар нь сургах, мэдлэг олгох, үйлчлэх явдал юм. ОУХБ-ын гишүүн бүр үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш байдлыг дэмжин өөрсдийн орны хөдөлмөрийн хууль, нийгмийн бодлогыг энэхүү хэм хэмжээнд нийцүүлэн боловсруулах, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй бөгөөд засгийн газрууд, ажил олгогчид болон ҮЭ-ийн байгууллагууд зөвшилцөн хамтран ажиллах, шийдэлд хүрэх нь нэн тэргүүнд ашиглах арга хэрэгслэл юм.

Конвенц бол ОУХБ-ын гишүүн орнууд соёрхон баталж, мөрддөг гэрээ юм. Улс орнууд тухайн конвенцыг соёрхон баталснаар зүйл, заалтыг хууль, тогтоомж, практикт хэрэгжүүлж, хэрхэн хэрэгжүүлж байгаагаа тайлагнах үүрэгтэй. ОУХБ хэрэгжилтэд хяналт тавьж, шинжээчдийн зүгээс зөвлөмж өгөх эрхтэй.

ОУХБ-ын 1998 оны Бага хурлаар хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал болон түүнийг дагалдах баримт бичгийг баталсан байна. Хүний эрх, зарчмыг дэмжин хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах зүйлийг тусгажээ. Үүнд:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг бодитой хууль болгон хүлээн зөвшөөрөх,
- Албадан эсвэл зайлшгүй хүчээр хийх хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг устгах,
- Хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг устгах,
- Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг устгах тухай тус тус заажээ. Эдгээр заалтыг гишүүн орон бүр дэмжин хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

Түүнчлэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хамгаалах, дэмжихийг тусгасан олон улсын гол гэрээ конвенцууд байдаг. Үүнд:

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1946
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай пакт болон Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай пакт, 1966
- Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, 1979 түүний нэмэлт протокол 1999
- Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц, 1989
- Бүх цагаач ажилчид ба тэдгээрийн гэр бүлийг хамгаалах тухай конвенц, 1990
- Эмэгтэйчүүдийг эсрэг хүчирхийллийг устгах тухай НҮБ-ын Тунхаглал, 1993
- Бээжингийн тунхаглал ба Үйл ажиллагааны хөтөлбөр ба шинэчилсэн хувилбар, 1995
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай конвенц, 2006
- Тогтвортой Хөгжлийн Зорилго 2015-2030
- ОУХБ-ын 178, 123, 165, 182, 190, 198, 193 дугаар зөвлөмжүүд орно.

Гурав. Үндэсний түвшин дэх нөхцөл байдал

Олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг мөрдөж ашиглах нь үндэсний түвшинд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, хүйсийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой юм.

Монгол Улсын хэмжээнд ажиллах хүчний оролцооны зөрүүтэй байдал болон ажил мэргэжлийн сонголт дахь жендэрийн ялгавартай байдал нь нийт

ажиллах хүчний өнөөгийн нөхцөл байдлыг бүхэлд нь авч үзвэл “Монгол Улсын ажиллах хүчний нөөцөд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс бага байдаг бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл, ажил мэрэгжлийн хуваарилалт бусад улстай харьцуулахад хүйсээр ялгавартай байх нь түгээмэл” гэж дурьджээ.²²

2012 онд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоонд эзлэх хувь 69 байсан бол эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 58.4 байжээ. Харин 2013 онд, эрэгтэйчүүдийнх 67 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 57 хувь болсон байна.

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиудад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн тухай болон жендэрт суурилсан хүчирхийллээс ангид байх, ялангуяа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлэх талаар тодорхой зүйл заалтыг тусгасан байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйл, Төрийн албаны тухай шинэчлэн батлагдсан хуулийн 39.1 болон төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрмийн 3.1.3а-3.1.3в-д ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг үйл ажиллагаа явуулах тухай тусгагдсан байна.

Хэдийгээр хууль эрх зүйн орчинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаас тодорхой арга хэмжээ авч, үйл ажиллагаа зохион байгуулан эхэлж байгаа хэдий ч хувийн хэвшил, ажил олгогчдын талаас хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажиллагчдын эрхийг хамгаалах, ялангуяа эмэгтэй ажилчдын эрхийг хамгаалах, хувийн хэвшил, ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагуудад шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй хэвээрээ байна. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил дэх хөдөлмөрийн зах зээлийн хүчин зүйлс, тогтолцооны тэгш буй байдлаас улбаалан ялгаварлан гадуурхалт оршсоор байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд жендэрийн зөрүүтэй байгаа нь дээд боловсрол эзэмшигчдийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр ч эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь хүүхэд төрүүлэх, гэрийн ажил буюу хүүхэд, өндөр настан, өвчтэй гэр бүлийн гишүүдийг хөлсгүй асрах, түүнчлэн эрт тэтгэвэрт гарах (эмэгтэй хүн 55, эрэгтэй хүн 60 настай гарч байна) зэрэг нөхцөлдүүлэх хүчин зүйл болж байна. Мөн мэргэжил сонголт, ажиллах хөдөлмөрийн зах зээлийн сонголтууд ч эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ялгаатай хэвээр байна.

22 Дэлхийн банкны Бодлогын тайланд дурдсанчлан (Хан ба Аслам 2013, 11 дэх тал)

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ижил үнэлэмжтэй ажил хөдөлмөрт адил цалин хөлс авах ч бодит байдалд зөрүүтэй байсаар байна.

Цалин хөлсний жендэрийн зөрүүтэй байдлыг нөхцөлдүүлж байгаа хүчин зүйл бол эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж буй уул уурхайн салбар юм. Энэхүү салбарын цалин хөлс харьцангуй өндөр байхын зэрэгцээ түлхүү эрэгтэйчүүд ажиллаж байгаа юм.

Цалин хөлсний бүтэц, бүрэлдэхүүнийг судлах туршилтын судалгааг 2010 онд ҮСХ, ОУХБ хамтран явуулсан байна. Энэхүү судалгаагаар машин, механизмийн оператороор ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 48 хувиар, хөдөө аж ахуй, загас, агнуурын салбарт ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 36 хувиар илүү байна гэсэн дүгнэлт гарсан байна.(ҮСХ, ОУХБ, 2010).

Түүнчлэн ижил төрлийн адил ажил мэрэгжил эрхэлж буй эрэгтэй ажилтны цалин эмэгтэйгийнхээс 15,5 хувиар илүү цалин хөлс авч байгаа мөн төрийн болон төрийн бус байгууллагын хуульч, менежерүүдийн цалин 14 хувиар зөрүүтэй байгааг гаргаж ирсэн байна. (Зохистой хөгжил жендэр төв, 2012 он).

Дэлхий нийтийн жендэрийн зөрүүтэй байдлын тайланд Монгол Улсын цалин хөлсний жендэрийн ялгаатай байдал буюу ижил төрлийн адил албан тушаалд цалингийн харьцаа 0.77 байсан бөгөөд Дэлхийн эдийн засгийн форумын явуулсан судалгаагаар Монгол Улс 0.78 гэсэн оноотойгоор 6 дугаарт бичигдсэн байна.²³

Ийнхүү хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрх, тэгш боломж, цалин хөлс, ажил, мэргэжлээ сонгох, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг бүрдүүлэх, хүний эрхийн асуудлаар үндэсний хууль тогтоомжид ОУ-ын гэрээ, конвенц, зөвлөмжүүдтэй хамааралтай зүйл, заалтууд орсон ч энэ талаар мэддэггүй, тодорхой арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих механизм сул байгаа тул тэр бүр эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хамгаалж чадахгүй байна. Цалин хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлт, ажил хөдөлмөртэй холбоотой шийдвэр гаргахад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг ажил олгогчдын зүгээс оновчтой механизм, арга хэрэгсэл, зөвшилцлийг бий болгоход хүчин чармайлт гаргаж ажиллах хэрэгтэй байна.

23 (Дэлхийн эдийн засгийн форум, 2013 он, 50-51 дэх тал)

Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн Монгол улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа, бодлогын хувьд дэмжин нэвтрүүлвэл ялангуяа хувийн салбарт жендэрийн хуулийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх хөшүүрэг болох боломжтой. Жишээлбэл, хувийн компаниудын дунд нийгмийн хариуцлага болон жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжсэн кампанит ажил зохион байгуулж, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон бэлгийн дарамт, алагчлах үзлээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах гэх мэт.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэнцвэрт бус байдлыг арилгах зорилгоор эмэгтэйчүүдэд зориулсан ажил эрхлэлт, ур чадвараа нэмэгдүүлэх сургалтыг зохион байгуулж, эдийн засгийн өсөлт хамгийн ихтэй, уламжлалт бус салбарын ажил мэргэжил эзэмшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх, улмаар Монгол Улсын хувьд мониторинг, хяналт үнэлгээ хэмээх ойлголт харьцангуй шинэ байна. Тиймээс үндэсний түвшинд бодлого боловсруулах үйл явцад үр дүнд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй мониторинг, үнэлгээ хийх хэрэгслийг баталгаажуулах чиглэлээр хичээл зүтгэл гаргах шаардлага байна

ХАВСРАЛТ 4

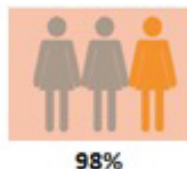
ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНД ЗӨРЧИГДӨЖ БУЙ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭРХ

Ш.Ариунаа, Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ТББ-ын тэргүүн

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн салшгүй нэгэн үзүүлэлт бол хөдөлмөрийн таатай нөхцөл, хөдөлмөрлөх эрхийн байдал юм. Өнөөгийн байдлаар монгол эмэгтэйчүүд нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхагдах, ажлын байрны дарамт,

бэлгийн дарамтад өртөж, ажлын байрны баталгаагүй байдал, амьжиргаанд хүрэхгүй нийгмийн халамж тэтгэмж, эдийн засгийн оролцоог дэмжих тусгай арга хэмжээ үгүйлэгдэж байгааг дараах хэдэн судалгаа, баримтаар дурдъя.

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил



- ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ (нас, хүйсээр)
- АЖЛЫН БАЙРНЫ БАТАЛГАА БАЙХГҮЙ
- АЖЛЫН БАЙРАНД БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨӨР
- ЦАГААЧ АЖИЛЧДЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт хүйсээр болон насаар ялгаварлан гадуурхах явдал их байдаг бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл дээр шинээр зарлагдаж байгаа хоёр ажлын байр тутмын нэг нь насаар, гурван ажлын байр тутмын нэг нь хүйсээр ялгаварлаж байна.²⁴

Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил буюу ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлсгүй ажилласан ажилтан 34.2%, удирдлагын зүгээс ажлын байран дээр дарамтад өртөж байсан тохиолдол 79%²⁵ байна.

Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтад өртөх үзэгдэл нэмэгдэж байгаа бөгөөд гурван эмэгтэй тутмын 1 нь АББД-д өртөж, нийт хохирогчдын 98% нь эмэгтэйчүүд, 2% нь эрэгтэйчүүд эзэлж байна²⁶.

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байрны баталгаа Монгол Улсад хангалтгүй байна. Ажил эрхэлж буй олон эмэгтэйчүүд баталгаагүй ажлын нөхцөлд хохирох, ажлын байрны тогтвортой бус байдал, цалин хөлс нь баталгаатай бус, эрүүл мэндийн даатгал, тэтгэвэрийн тогтолцоонд хамрагдаж чаддаггүй²⁷.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд үр дүнтэй байх нь эмзэг ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах нэг хэрэгсэл болно. Одоогийн нийгмийн халамжийн тогтолцооны нэг дутагдалтай тал нь ядуу болон ядууралд ойрхон байгаа, мөн нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамрагдах шалгууруудын аль аль ангилалд багтахгүй байгаа хүмүүст нийгмийн баталгаа болох дэмжлэг болохгүй байна.²⁸

Түүнчлэн ажил хийхээр гадаадад гарч байгаа эмэгтэйчүүдийн буюу цагаач ажилчид аюултай хүнд нөхцөлд ажиллаж хөдөлмөрийн мөлжлөг, алагчилалтай тулгарч байдаг. Ажил олгогчид нь цалин өгөхөөс татгалздаг, хуулийн дагуу ажлын байраа өөрчлөхөд маш хэцүү учраас цагаач ажилчид хууль бусаар ажиллахаас (хууль бусаар ажиллаж байгаа болон тухайн улсын хэл, хууль дүрмийг мэдэхгүй байгаагаас эрх нь зөрчигдөж байна) өөр аргагүй болдог. Ийм нөхцөл байдалд бид эмэгтэйчүүдийн, тэр дундаа цагаач ажилчдын хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, хангах, нөхөн сэргээхийн тулд олон улсын түвшинд хамтран ажиллах шаардлага тулгарч байна.

24 “Ялгааварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт” Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэг мэдээллийн хуудас. Хүний Эрхийн Форум 2014 он

25 ХЭҮК-ын “Жижиг дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар” судалгаа, 2017 он

26 “Ажлын байрны бэлгийн дарамтлал /АББД/-ын эсрэг авах арга хэмжээний талаарх олон нийтийн хандлага” тандалт судалгаа АББД-тай тэмцэх ТББ-уудын Эвсэл 2016 он

27 “Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаагүй байдлын дүр зураг” Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жөндөрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа ДЭЛХИЙН БАНК, 2018 он

28 “Монгол улсын нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд” үр шимийг хүртэгчдийн байдалд хийсэн шинжилгээ ХАХНХЯ, Дэлхийн банк 2015 он

ХАВСРАЛТ 5

МОНГОЛ УЛСЫН ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛИАС

4.1.5. “жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай 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;

4.1.1. “жендэр” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг;

4.1.3. “жендэрийн хэвшмэл үзэл” гэж улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлагыг;

4.1.7. “бэлгийн дарамт” гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

4.1.9. “хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар (квот)” гэж удирдах албан тушаал дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүний төлөөллийн доод хувь хэмжээг.

11.3. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь үүрэг хүлээнэ:

11.3.1. жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг

төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлж байх;

11.3.2. энэ хуулийн 6.5 дахь хэсэг болон 7 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;

11.3.3. иргэнийг ажилд авахдаа тухайн байгууллага болон түүний бүтцийн нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;

11.3.4. адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;

11.3.5. эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;

11.3.6. сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;

11.3.7. мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;

11.3.8. бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;

11.3.9. хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;

11.3.10. аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх.

11.4. Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараахь арга хэмжээ авна:

НЭМЭЛТ МАТЕРИАЛ БОЛГОН УНШИХ ЦАХИМ ХУУДАС, ХОЛБООС

<http://nhrcm.gov.mn/>

<http://www.legalinfo.mn/>

<http://www.irim.mn/>

ILO, Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Around the World

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

ILO, Maternity Protection Resource Pack:

<http://mprp.itcilo.org/pages/en/modules.html>

ILO, International Rights and Guidance on Maternity Protection at Work:

<http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m5.pdf>

ILO, Resolution concerning gender equality at the heart of decent work:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_187671.pdf

ILO, Convention 183 of 2000:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Equality and Human Rights Commission, Equality Act 2010. Employment: Statutory Code of Practice (2011):

<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf>

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

1. Ажлын байр , бэлгийн дарамтгүй орчин, товхимол. 5 дахь тал, ХЭҮК, Монгол Улс дахь НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, 2018 он, УБ хот
2. Дэлхийн банкны Бодлогын тайлан, “Хан ба Аслам” 2013, 11 дэх тал
3. Дэлхийн эдийн засгийн форум, 2013 он, 50-51 дэх тал
4. Дэлхийн банк, Дэлхийн хөгжлийн тайлан: Жендэрийн эрх тэгш байдал ба хөгжил”, 2012 он
5. Жендэрийн нэр томъёо, тодорхойлолт, үндсэн ойлголтуудын тайлбар толь. 2013, 17 дахь тал. Жендэрийн Үндэсний Хороо
6. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 4 дүгээр зүйл
7. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйл
8. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйл
9. Монгол Улс НҮБ-ын Тэгш шан хөлс олгох тухай Конвенцод 1969 онд нэгдэн орсон.
10. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49.2 дугаар заалт
11. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль
12. МОНЭС-ийн санаачилгаар 2016, 2018 онуудад АББД-ын талаар онлайн судалгаа хийж, 700 гаруй хүмүүс хамруулсан.
13. ОУХБ-ын 1944 оны Филадельфийн ОУ бага хурал, Дүрмийн хавсралт
14. Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа, Аксон Нейролаб ХХК, 2020 он.
15. Тайлбар Шилэн хана гэдэг нь нийгэмд аливаа асуудалд цөөнх болж буй ялангуяа эмэгтэйчүүдэд эрхээ эдлэхэд болон байгууллагын удирдах түвшин болон албан тушаал ахихад хиймлээр бий болгож буй саад тотгор юм. Шилэн тааз нь эрэгтэйчүүд давамгайлж харин эмэгтэйчүүдэд ахиц дэвшил гаргахад зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээ, боломжийг хязгаарладаг саад тотгор, бэрхшээлийг хэлдэг
16. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5.2.Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй.
17. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.4.Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.

18. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.1.“ажил олгогч” гэж хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг; хэлнэ гэж заажээ.
19. Хувийн хэвшлийн байгууллагуудын “ Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа, Аксон Нейролаб ХХК, 2020 он.
20. Хувийн хэвшлийн байгууллагууд, “Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдал”-ыг тодорхойлох судалгаа, Аксон Нейролаб ХХК, 2020 он.
21. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйл
22. ХЭҮК-ын “Жижиг дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар” судалгаа, 2017 он
23. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд хийсэн шинжилгээний ажил, ХНХЯ, ХНХ-ын судалгааны институт, 18-22 дахь тал, 2019 он.
24. Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлыг лавлах, ОУХБ, 2011 он, 2 дахь хэвлэл, 92 дахь тал
25. “Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийн хэрэгжилт” Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт хэлэлцүүлэг мэдээллийн хуудас. Хүний Эрхийн Форум 2014 он
26. Jonathan Woetzel 2015. The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality can add \$12Trillion to Global Growth
27. www.nhrccm.gov.mn
28. www.UPR-mongolia.mn