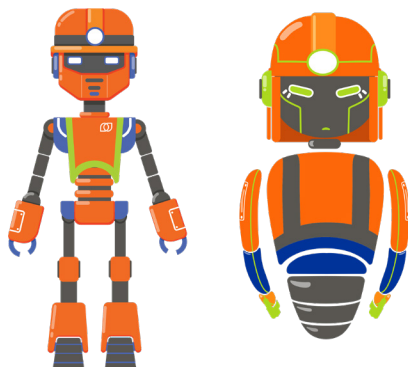


МЭДЛЭГИЙН ЦАХИМ ШИЛЖИЛТ буюу
ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН
ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН

ЦАХИМ СУРГАЛТЫН
ХӨТӨЛБӨР



Цахим сургалтын
гарын авлага

Улаанбаатар хот
2022 он



Бодлогын дэмжигч:

Уул Уурхай,
Хүнд Үйлдвэрийн Яам



Санхүүгийн дэмжигч:

Австрали Улсын Засгийн Газар

Австрали - Монголын Эрдэс баялгийн
салбарын хамтын ажиллагааны хөтөлбөр
(АМЕП 2)

Эрдэс баялгийн салбар дахь хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх зорилготой цахим сургалтын хөтөлбөрийг Монгол Улсын УУХҮЯ-ны бодлогын хүрээнд, Австрали Улсын Засгийн газрын Австрали - Монголын эрдэс баялгийн салбарын хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийн (АМЕП 2) санхүүжилтээр “Эрдэс баялаг-Эмэгтэйчүүдийн холбоо” НҮТББ-ын зөвлөхүүдийн баг боловсрууллаа.



ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН
ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН
ЦАХИМ СУРГАЛТЫН МОДУЛЬ



Монгол Улс, Австрали Улсын Засгийн газар хамтран, “Австрали-Монголын эрдэс баялгийн салбарын хамтын ажиллагааны хөтөлбөр (АМЕП 2)” хэрэгжүүлж байна.

АМЕП 2 хөтөлбөрийг Австралийн Гадаад хэрэг, худалдааны яам (Австралийн тусламжийн хөтөлбөр) санхүүжүүлж, Адам Смит Интернэйшнл зөвлөх компани хэрэгжүүлж байна.



Төсөл боловсруулагч:

“Эрдэс баялаг - Эмэгтэйчүүдийн холбоо” НҮТББ

ISBN

ТӨСЛИЙН БАГ

УУХҮЯ	Ч.Анун Т.Чимэгсанаа А.Пүрэв
АМЕП 2	Рена Гүндэвүз Б.Мандхай П.Оюунбилэг С.Солонго

“ЭРДЭС БАЯЛАГ-ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХОЛБОО” НҮТББ ЗӨВЛӨХҮҮДИЙН БАГ

1. Төслийн зохицуулагч **О.ТУЯА**
2. Өөрчлөлтийн менежмент, манлайллын чиглүүлэгч **Д.ЦЭЦЭН**
3. Уул уурхайн туршлагатай эксперт **Ш.БАЙГАЛМАА**
4. Хүний эрхийн эксперт **Н.АРВИНТАРИА** /ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ЭСРЭГ ҮНДЭСНИЙ ТӨВ ТББ/
5. Зохиолч, редактор **Г.ЭНХЖАРГАЛ** /МЭДРЭМЖ ФИЛЬМ/
6. Жендэрийн мэргэжилтэн **Ж.ЛХАГВАДУЛАМ**
7. Маркетингийн эксперт **Ү.УРАНБИЛЭГ**
8. Угсаатан зүйч **Г.БЯМБАРАГЧАА** /ШУА-ИЙН ТҮҮХ, УГСААТНЫ ЗҮЙН ХҮРЭЭЛЭН/
9. Дохионы хэлмэрч **П.САЙНБАЯР, Ч.ДЭЛГЭР**
10. Брэнд дизайнер **Б.ТЭНГИС**
11. Хүний эрхийн зөвлөх **Х.МӨНХТУУЛ**
12. Системийн архитектор **Ц.МӨНХТУЯА**
13. Оюуны өмчийн зөвлөх **Д.ЛХАГВАСҮРЭН**
14. Сургалт удирдлагын систем /СУС/-ийн зөвлөх **С.ОТГОНЦЭЦЭГ** /МУИС/

ТЕХНИКИЙН БАГ: “ПРОПИКС” ХХК

1. Багийн ахлагч, зураач, дизайнер **Н.ЭНХБАЯР**
2. Эвлүүлгийн найруулагч, график дизайнер **Ц.ТӨМӨРЧӨДӨР**
3. График дизайнер **Д.БАТНАСАН**
4. График дизайнер **Э.ИДЭРБАЯР**
5. График дизайнер **Б.БЯМБАЖАРГАЛ**
6. Хөгжмийн зохиолч **О.ЭРДЭНЭБАТ**
7. Зураглаач **М.МӨНХБАЯР**
8. Зураач /storyboard/ **М.СОДНОМБАТ**
9. Зураач /storyboard/ **Б.ПҮРЭВСҮРЭН**
10. Туслах дизайнер **С.МӨНГӨНШАГАЙ**
11. Гарын авлага, зурагт хуудасны эх бэлтгэгч **Л. МӨНХЗУЛ**
12. Дуу оруулагч **Б.БАРХАС, Э.НАРАНХҮҮ**

ЦАХИМ СУРГАЛТАД САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙГУУЛЛАГА, ХУВЬ ХҮН

- ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИСС:
Гишүүн Г.Нарантуяа, Х.Мөнхзул, Л.Уянга
- ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО:
Нарийн бичгийн дарга бөгөөд
Ажлын албаны дарга Т.Энхбаяр
Жендэрийн мэргэжилтэн О.Буянаа, Д.Батхишиг, Л.Мөнхтулга
- МОНГОЛЫН УУЛ УУРХАЙН ҮНДЭСНИЙ АССОЦИАЦИ:
Гүйцэтгэх захирал асан Д.Энхболд
- МУИС:
Профессор А.Энхбаяр
- МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ, ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБОО:
Гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар
- МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБОО:
Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Х.Буянжаргал

АГУУЛГА

- ТӨСЛИЙН ТАНИЛЦУУЛГА 6
- ЦАХИМ СУРГАЛТЫН ТОВЧ АГУУЛГА 9
- М1: БИ ХЭН БЭ? 11
- М2: БИ ЯМАР ЭРХ, ҮҮРЭГТЭЙ ВЭ?
(ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ) 21
- М3: МИНИЙ АЖИЛЛАЖ, АМЬДАРЧ БУЙ ОРЧНЫ
ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН БАТАЛГАА 36
- М4: ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА 52
- М5: ХҮНД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙР 66
- М6: ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ 84
- М7: ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ
УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ 101
- ДҮГНЭЛТ 115

ТӨСЛИЙН ТАНИЛЦУУЛГА

Эрдэс баялгийн салбар дахь хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх зорилготой цахим сургалтыг Монгол Улсын УУХҮЯ-ны бодлогын хүрээнд, Австрали Улсын Засгийн газрын Австрали - Монголын эрдэс баялгийн салбарын хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийн /АМЕР 2/ санхүүжилтээр “Эрдэс баялаг-Эмэгтэйчүүдийн холбоо” НҮТББ-ын зөвлөхүүдийн баг боловсрууллаа.

зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, үндэсний болон орон нутгийн сургагч багш бэлтгэх”-ээр тусгасан. Үүний дагуу “Эрдэс баялаг-Эмэгтэйчүүдийн холбоо” НҮТББ Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн сургалтын гарын авлага боловсруулж, танхимын сургалт зохион байгуулж байлаа.

Цар тахлын нөхцөл байдлаас шалтгаалан сургалтын агуулга, хэлбэр, арга барил, хүртээмжээ өөрчлөх, илүү сайжруулах хэрэгцээ, шаардлага тулгарсан. Тиймээс бид хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг шинэ агуулга, хэлбэрээр олгох төсөл хэрэгжүүлж байна.

ТӨСӨЛ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮНДЭСЛЭЛ:

“Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын /2019-2026/ зорилго нь геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарын бодлого, эрх зүйн орчныг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчилж, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, нөлөөллийн бүсэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, салбарын үр шимийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин нөхцөл бүрдүүлэх, бүх хүрээнд хамтын ажиллагаа түншлэл хөгжүүлэх замаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, жендэрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оршино” гэсэн байдаг.

Энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд:

“1.7 Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллага, оролцогч талуудын удирдах албан тушаалтан, албан хаагч, ажилтанд

Монгол Улс хүмүүнлэг, ардчилсан, иргэний нийгэм бий болгох эрхэм зорилгоо НҮБ-аас баталсан Тогтвортой хөгжлийн зорилттой уялдуулан, “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлого боловсруулсан. Дээрх бодлогын хүрээнд, эрдэс баялгийн салбарын компаниуд хүний эрхийг хүндэтгэх, үйл ажиллагаанаас шалтгаалсан хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хүн бүрийн онцлог, ялгаатай хэрэгцээг ойлгож, танин мэдэх зэргээр хүний эрхэд суурилсан хандлага, арга зүйг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлснээр урт хугацаанд, тогтвортой үйл ажиллагаа явуулах боломж бүрдэнэ. Тиймээс салбарын хэмжээнд хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтаа ажилтан, ажил олгогчдын итгэл үнэмшлийг өөрчлөхүйц, хэвшмэл бус арга барилаар хүргэх хэрэгцээ, шаардлага тулгарсан. Та бидний өнөөдрийн зан үйл, дадал зуршлыг өөрчлөөд зогсохгүй, маргаашийн ирээдүйд бэлтгэх, мэдлэгийн шилжилт бий болгохуйц, ойлгомжтой, хүртээмжтэй, сонирхолтой цахим сургалтын хөтөлбөрөө та бүхэнд өргөн барьж байна.

ТӨСЛИЙН ЗОРИЛГО:

Эрдэс баялгийн салбарт хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг итгэл үнэмшил, зан үйлийн өөрчлөлт бий болгохуйц хэмжээнд олгох цахим сургалтын жишиг хөтөлбөр байна.

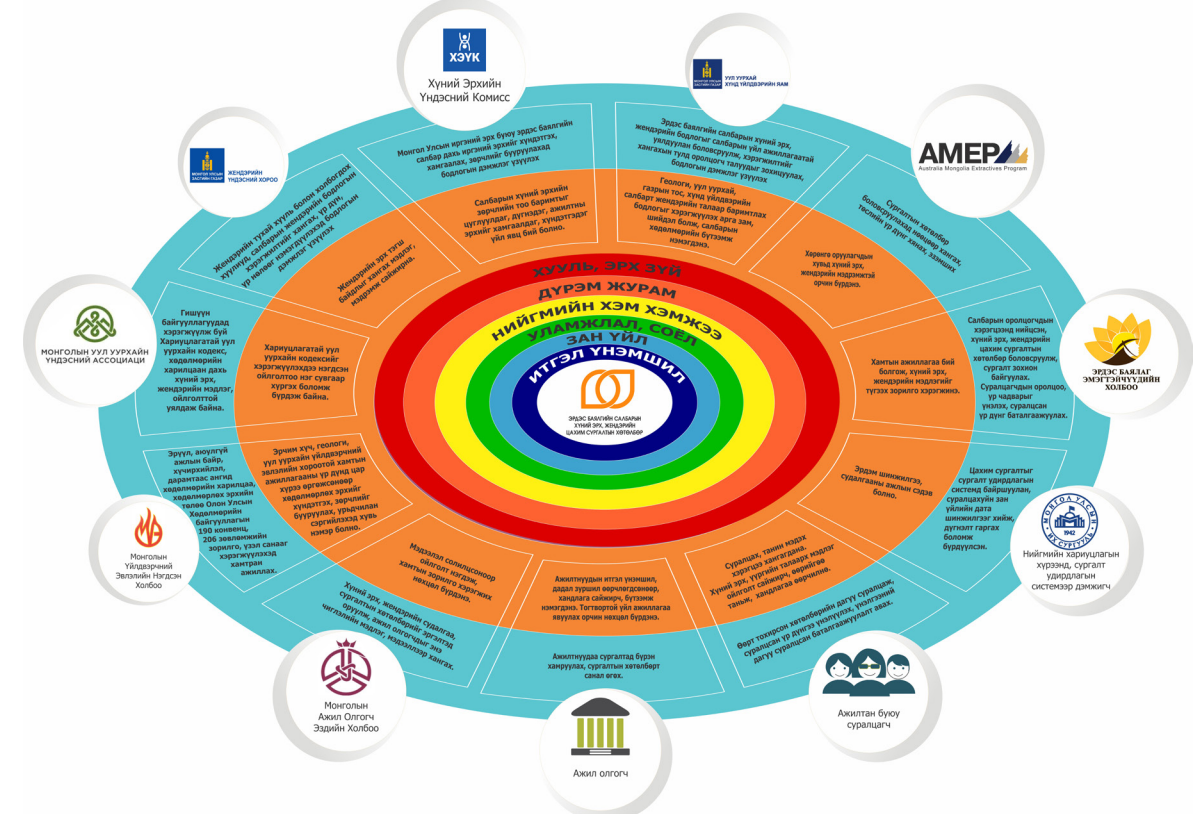
ТӨСЛИЙН ҮР ДҮН:

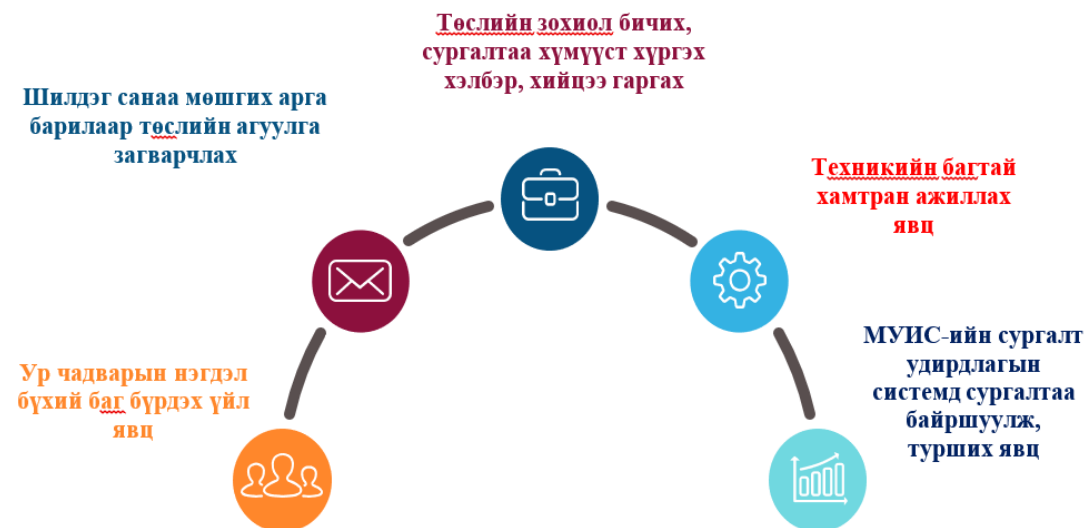
Эрдэс баялгийн салбарт хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох цахим сургалтын жишиг хөтөлбөр боловсруулснаар салбарын нийт ажилтнуудыг цаг хугацаа, орон зай үл харгалзан цахим сургалтад хүртээмжтэй хамруулна.

ТӨСЛИЙН НӨЛӨӨЛӨЛ:

- Эрдэс баялгийн салбарын ажилтнуудын хүний эрх, жендэрийн талаарх үзэл бодол, хандлагад эерэг өөрчлөлт бий болно.
- Сургалт удирдлагын систем /СУС/-д цахим сургалтаа байршуулснаар ажилтнуудын техник технологитой харилцах чадвар, мэдлэг олж авах арга барил сайжирч, суралцах зан үйл, хэв маягт тулгуурлан дата шинжилгээ хийх боломж бүрдэнэ. Дата мэдээлэлд үндэслэн салбарын ажилтнуудад чиглэсэн сургалт, хөгжлийн бодлого сайжирна.
- Түншлэгч, оролцогч талуудын харилцан хамаарал бүхий хамтын ажиллагаа өргөжиж, нэгдсэн ойлголтод хүрснээр, салбарын компаниуд үйл ажиллагаанаас шалтгаалсан хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, эрсдэл, зөрчлийг илрүүлж, бууруулж чаддаг хүний эрх, жендэрийн “линз”-тэй болно.

ТҮНШЛЭГЧ ТАЛУУДЫН ШҮТЭН БАРИЛДЛАГА БҮХИЙ ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНЫ БҮТЭЦ, ОРОЛЦОО





Төслийг олон талт чадамжийн нэгдлээр, хүйсийн болон насны ялгаатай бүрэлдэхүүнтэйгээр, сайн санааг мөшгих багийн хамтын ажиллагаанд тулгуурлан боловсруулсан.

1. **ТӨСЛИЙН ҮНДСЭН БАГ** буюу цахим сургалтын агуулга боловсруулж, зохиолын хэлбэрт оруулах баг:

- Хүний эрхийн мэргэжилтэн, зөвлөх
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтөөр мэргэшсэн мэргэжилтэн
- Манлайлал, өөрчлөлтийн менежмент, сэтгэл зүйн шинжлэх ухаанаар мэргэшсэн мэргэжилтэн, зөвлөх
- Салбарын төрийн болон гаднын хөрөнгө оруулалттай компанид олон жил ажилласан мэргэжилтнүүдийн туршлага
- Угсаатан зүйч
- Хэл найруулгын өндөр ур чадвартай зохиолч, найруулагч гэх мэт.

2. **ТЕХНИКИЙН БАГ** буюу сургалтын видео бэлтгэх мэргэжлийн баг

3. Сургалт удирдлагын системд оруулах мэргэжлийн баг

СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХАД БАРИМТАЛСАН ЗАРЧИМ

- Тогтсон арга барилаас татгалзаж, хэвшмэл сэтгэлгээнээс салах СЭДЭЛ төрүүлэхүйц, ШИНЭ ИТГЭЛ ҮНЭМШИЛ бий болгох
- Өнөөдөртөө нөлөөлөөд зогсохгүй, маргаашдаа бэлтгэх мэдлэг олгох. Сонирхолтой, логик уялдаатай байх.
- Нийгмийн дэг жаягт нөлөөлөхүйц уриалга, ойлголт /мессэж/ өгөх.
- Хэн ч өөртөө тусгаж авах боломжтой байх

ЦАХИМ СУРГАЛТЫН ТОВЧ АГУУЛГА

Цахим сургалтын 1-3 дугаар модулийг салбарын нийт ажилтан, 4-7 дугаар модулийг анхан шатны менежерүүдээс эхлэн, байгууллагын хүний нөөц, захирал, удирдлагын түвшинд санал болгож байна. Эрдэс баялгийн салбарын ажилтан Та хүний эрх, жендэрийн цахим сургалтаас дараах мэдлэг, ойлголтыг олж авна.

МОДУЛЬ 1

БИ ХЭН БЭ?

Хүний эрх нь өөрийгөө таньж, бусдыг ойлгож, хүлээн зөвшөөрөхөөс эхэлнэ. Тиймээс эхний модулиар Та өөрийгөө таньж, бусадтай хамтран ажиллахад суралцана.

МОДУЛЬ 2

БИ ЯМАР ЭРХ, ҮҮРЭГТЭЙ ВЭ?

Хүний эрх, жендэрийн үндсэн ойлголт

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эрх, үүргийн шүтэн барилдлагыг ойлгож, хүний эрхийг хүндэтгэх, хангах, хамгаалах тогтолцоо бүхий орчин нөхцөл бүрдэхэд иргэн бүрийн оролцоо чухал болохыг мэдэж авна. Эрдэс баялгийн салбар дахь хүний эрхийн түгээмэл зөрчил, тэдгээрээс зайлсхийх арга замуудыг танилцуулна. Түүнчлэн хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлал салбарын хөгжилд яагаад чухал болохыг олж мэднэ.

МОДУЛЬ 3

МИНИЙ АЖИЛЛАЖ АМЬДАРЧ БУЙ ОРЧНЫ ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН БАТАЛГАА

Эрдэс баялгийн салбарт мөрдөгдөж байгаа хууль, тогтоомжууд дахь хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого зохицуулалт

Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хууль, олон улсын гэрээ, конвенцуудтай танилцана. Байгууллагууд хуулийг үзэмжээрээ, сорчлон хэрэгжүүлж болзошгүй тул ажилтнууд хууль, эрх зүйн наад захын мэдлэгтэй байх, шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн хуульчаас зөвлөгөө авах, хууль, тогтоомжийн хэрэгжилтийг ажил олгогчоос шаардах эрхтэйг мэдэж авна. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь хууль, эрх зүйн зохицуулалт, зарим хуульд шинээр нэмэгдсэн өөрчлөлтүүдийг ч энэ сургалтаар хүргэнэ.

МОДУЛЬ 4

ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА

Хүнд ээлтэй байгууллагын тогтолцоо уламжлалт, хэвшмэл байгууллагаас ямар ялгаатайг олж мэднэ. Байгууллагын үндсэн чадамж, өрсөлдөөнд давуу тал бий болгох гол хүчнэнэгдүгээрт хүн, хоёрдугаарт байгууллагын соёл. Тиймээс хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг байгууллагын соёлд нэвтрүүлэх зайлшгүй шаардлагатайг мэдэж авна.

МОДУЛЬ 5

ХҮНД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙР

Байгууллага урт хугацаанд оршин тогтнож, тогтвортой хөгжихийн тулд ажилтандаа ээлтэй, аюулгүй, сурч хөгжих, зохистой хөдөлмөр эрхлэх орчин нөхцөл бүрдүүлэх шаардлагатай юм. Энэ нь нэг талаас ажилтны эрхийг хангаж байгаа бол нөгөө талаас ажилтны бодит үр чадвар, мэдлэгийн нөөцөд тулгуурлан байгууллагын бүтээмж нэмэгдэхэд бодитоор нөлөөлнө. Мөн хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийснээр ажилтны хөдөлмөрлөх эрхэд тулгарч буй сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, бууруулах боломжтойг олж мэднэ.

Цахимаар суралцах холбоос:

https://mooc.num.edu.mn/courses/course-v1:EBEX+EBEX001+2022_Spring/about



ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН
ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН
ЦАХИМ СУРГАЛТЫН МОДУЛЬ



МОДУЛЬ 6

ХҮН ТӨВТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ

Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлага, тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш оролцоо, тэгш хүртээмжийг төсвийн бодлогоор хангах арга зам юм. Аливаа байгууллага хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх чин хүсэл эрмэлзэлтэй байгаа нь Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй хууль, тогтоомжид нийцүүлэн, байгууллагын соёл, бодлого төлөвлөгөөндөө тусгасны дагуу Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийснээр бүрэн дүүрэн нотлогддог болохыг мэдэж авна.

МОДУЛЬ 7

ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ

Удирдлагын манлайллын ерөнхий ойлголт, жендэрийн мэдрэмжтэй удирдлагын үндсэн шинж, байгууллагадаа хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад удирдлага ямар үүрэгтэйг олж мэднэ. Байгууллага шинэчлэл өөрчлөлтийг ажилтнуудынхаа итгэлийг олж авсны үндсэн дээр хийх боломжтой. Асуудлыг шийдэхдээ тухайн асуудалд хамаатай хүмүүсийг оролцуулах нь шударга явцын зарчим. Гаргасан шийдвэрээ тайлбарлаж чаддаг удирдагчийг шударга гэж үздэг талаар мэдэж авна.

БИ ХЭН БЭ?

Хүний эрх, жендэрийн
үндсэн ойлголт

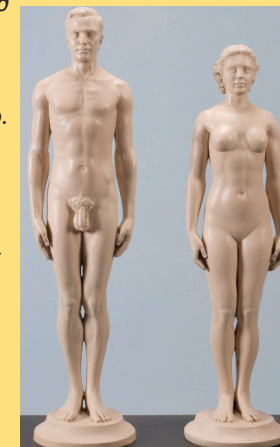
МОДУЛЬ
№1

ТҮҮХ 1-1:

Эрэгтэй, эмэгтэй 15 мянган хүний биеийн дундаж үзүүлэлтэд тулгуурлан бүтээсэн Норммэн, Норма нэртэй хоёр баримал АНУ-ын Охайо мужийн Кливленд хотын Эрүүл мэндийн музейд хадгалагдаж байна. Энэ нь уран барималч Абрам Бельский, эх барих эмэгтэйчүүдийн эмч Роберт Лату Дикинсон нарын 1943 оны бүтээл юм. Дэлхийн хоёрдугаар дайны дараа дээрх баримлуудыг худалдаж авсан Кливлендийн Эрүүл мэндийн музей бодит амьдрал дээр "Норма" бүсгүйг хайхаар шийджээ. Ингээд цагаан арьст, америк бүсгүйн гоо сайхны стандарт тогтоох зорилгоор Охайо мужийн бүсгүйчүүдийг "Норма" баримлын хэмжээст дүйцүүлэн шалгаруулахаар болсон байна. "Эрүүл, сайхан бүсгүй Норма шиг байх ёстой" гэх яриа ч газар авч, баримлын жижгэрүүлсэн хувилбар ч олноор зарагджээ.

Бүсгүйчүүд ташаа, цээж, хүзүүний өргөн, бугуйн тойрогны хэмжээгээ тэмдэглүүлж, "Норма бол эгэл эмэгтэй" гэх этгээд нэртэй шалгаруулалтад оролцсон түүхтэй. Шагналын сан нь тухайн үедээ харьцангуй өндөр буюу 100 долларын дайны бонд байсан нь шалгаруулалтад 4 мянга орчим бүсгүй оролцоход нөлөөлжээ.

Биеийн хэмжээсээрээ Норма барималд хамгийн ойрхон очсон бүсгүйг тэмцээний ялагчаар тодруулах зорилго тавьсан ч бодит амьдрал дээр тийм бүсгүй олоогүй юм. 3864 бүсгүйгээс ердөө 40 оролцогчийн үзүүлэлт есөн хэмжээсний тавд нь бага зэрэг дөхсөн байна. Нэг ч оролцогч есөн үзүүлэлтээр Норматай адилхан байж чадаагүй гэдэг. Гэсэн ч тэмцээн зохион байгуулагчид 1945 оны 11 дүгээр сарын 23-ны өдөр ялагчийг албан ёсоор тодруулсан нь 23 настай Марта Скидмор гэх театрын тасалбар түгээгч бүсгүй байлаа. Сур дуулиантай зарлаж эхлүүлсэн тэмцээнд ялсан бүсгүйн талаар яагаад ч юм олон зүйл дурдалгүй өнгөрчээ. Эрүүл, гоо бүсгүйн бие галбирын жишиг тогтоохыг эрмэлзэж байсан эрдэмтэд "Дундаж эмэгтэй" гэж байхгүйг хүлээн зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй болсон байна...



Хүн бүр бие бялдар, оюун ухаан, зүс царай гээд бүх зүйлээрээ дахин давтагдашгүй шинж чанартай учраас дундаж үзүүлэлт гаргах боломжгүйг нотолсон тохиолдол хожим нь ч олонтоо гарсан. Нисгэгчдийн дундаж хэмжээсийг ашиглан дуунаас хурдан сөнөөгч онгоцны суудал үйлдвэрлэх оролдлого ч амжилтад хүрээгүй юм. Энэ бүхний эцэст хүний дундаж гэх үзүүлэлтэд тулгуурласан аливаа систем бүтэлгүйтэх нь тодорхой болжээ.

Хүн бүр цор ганц. Тэр бүү хэл, усны дусал мэт ижилхэн төрсөн ихрүүд хүртэл өөр өөрийн дахин давтагдашгүй шинж чанартай байдаг. Дэлхийн 7 тэрбум хүн бүгд өөр...

Хүн бүр тантай адилхан онцгой, өвөрмөц, хосгүй гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, нэг нэгнээ ойлгож, хүндэтгэхээс хүний эрх эхэлнэ.

Хэдийгээр хүмүүсийг сонгодог утгаар нь стандартчилж болохгүй ч бидний өдөрт авах амин дэм, илчлэгийн хэмжээг эрдэмтэд нас, хүйсээр нь тодорхойлж, харилцан адилгүй биетэй ч хүн бүр өөрт таарах гутал, хувцсаа олж авах нөхцөл боломж бүрдсэн. Бидний амьдарч буй энэ цаг үеийг стандартгүйгээр төсөөлөхийн аргагүй юм.

Аж үйлдвэрийн эрин эхлэх үед аливаа ажлыг дундаж үзүүлэлтээр гүйцэтгэх чадамж хүмүүсийн ихэнх хэсэгт байгааг олж мэдсэн. Энэ нь бүтээгдэхүүнийг олон тоогоор үйлдвэрлэх, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг тогтсон горимын дагуу зохион байгуулах, бизнесийн нарийн ажиллагаанд суурилсан систем бий болгоход гол түлхэц болжээ. Үйлдвэрүүд дундаж гүйцэтгэлээс өндөр нарийвчлалтай стандарт руу шилжиж, машин техник, ажиллах системээ улам бүр боловсронгуй болгосоор байна. Өнгөрсөн 100 гаруй жилийн хугацаанд хүн аливаа механик ажлыг машин техник шиг нарийн стандарттай гүйцэтгэх чадамжгүй нь тодорхой болсон. Нэг талаас хүн алдаа гаргадаг. Нөгөө талаас нэг төрлийн ажлыг удаан хийхээр үйдаж, анхаарал сулран, ядарч цуцдаг. Тиймээс хүнд хэцүү ажлыг хөнгөвчлөх, бүтээмж сайжруулах зорилгоор хүн төрөлхтөн үйлдвэрийн шугамыг автоматжуулсан бол одоо ядарч цуцдаггүй робот, машин тоног төхөөрөмжөөр хүний хөдөлмөрийг орлуулж эхлээд байна. Стандартад нийцсэн гүйцэтгэлдээ роботууд хүнээс илүү байх нь гарцаагүй. Стандарт тогтоосон ажлын байранд хүнийг роботоор орлуулах явц цаашид ч эрчимтэй хөгжих нь тодорхой болсон.

Хөгжлийн энэ чиг хандлагыг эрдэмтэд “Дундгийн эрин дуусаж, УХААЛАГ МАШИНЫ ШИНЭ ЭРИН эхэллээ” хэмээн дүгнэж байна. Шинэ эринд мэдээлэл технологийн хөгжлийн нөлөөгөөр биеийн хүчний хөдөлмөрийн эрэлт хэрэгцээ огцом буурна. Өнгөрсөн хугацаанд ихэвчлэн биеийн хүч шаардсан ажлын байранд хүнийг роботоор орлуулж байсан. Харин одоо оюуны чадавхыг ч орлуулах болсон. Бүх төрлийн судалгаа шинжилгээ, оюуны чадамж шаардсан ажилд

хиймэл оюун ухаан ашиглах явц цаашид ч өсөн нэмэгдэнэ. Энэ нь дундаж үзүүлэлтэд суурилсан байгууллагын систем хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлэж чадахааргүй болж, нөөц нь шавхагдаж дууссаныг харуулж байна. Хөгжлийн шинэ чиг хандлагын нөлөөгөөр хөдөлмөрийн зах зээл дэх тогтолцоо, ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт өөрчлөгдөнө. Ирээдүй судлаачдын үзэж байгаагаар, 2030 он гэхэд нягтлан бодогч, шүүгч, банкны теллер, нийтийн тээврийн жолооч, өрхийн эмч гэх мэт 15-20 ажлын байр үгүй болох нь ээ. Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн багагүй хэсгийг бүрдүүлдэг ажлын байрууд энд дурдагджээ. Ойрын 10 жилд дэлхий даяар 8-10 сая хүн ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй байна. Их Британийн өдөр тутмын хамгийн том сонин Гардиан ч /The Guardian/ энэ талаар байнга нийтлэх болсон. Ирээдүйд ямар ажлын байр илүү эрэлттэй байхыг одоогоор нарийн тодорхой хэлэх боломжгүй юм. Гэхдээ судлаачдын таамаглаж байгаагаар, ухаалаг машинтай ажиллах чадвартай хүмүүсийн эрэлт хэрэгцээ өсөн нэмэгдэнэ. Түүнчлэн онцгой үр чадвартай хүмүүс бүх салбарт чухал байр суурь эзлэх нь ээ. Харин та бид үүнд бэлэн үү?

Ухаалаг машины эринд онцгой авьяас чадвартай хүмүүсийг илрүүлж, зохих ажлын байранд тавих хөгжлийн шинэ чиг хандлага нэвтэрнэ. Чадварлаг хүмүүст тохирох ажлаа хийх боломж олгохгүй бол улс орнууд нийгмийн хөгжлийн асуудлуудаа шийдвэрлэж чадахгүй хэмжээнд хүрнэ. Тиймээс хүний эрхийн үндсэн ойлголт, тэгш боломж олгох асуудлыг өнөөдөр бид зайлшгүй хөндөх шаардлагатай болжээ.

Дээрх сорилтуудыг даван туулахын тулд бид аливаа асуудлыг хүн бүрийн оролцоотойгоор хамтын ажиллагаанд тулгуурлан шийдэх нь хамгийн зөв гарц болоод байна. Ухаалаг шийдвэр гаргахад хамтын ажиллагаа чухал үүрэгтэйг монголчууд эртнээс мэддэг байж. “Эвт шаазгай буга барина”, “Бүгдээрээ хэлэлцвэл буруугүй Бүлээн усаар угаавал хиргүй” гэх мэт зүйр цэцэн үгс үүнийг гэрчилнэ. Гэвч, эдгээр нь өнөөгийн амьдралд төдийлөн хэрэгждэггүй.

Хамтын ажиллагааны зарчим нь уян хатан байдал, манлайлах үр чадвар шаарддаг. Харин монголчууд бидэнд дээрх шинж чанар дутмаг байна.

Тэгш боломж нь хүний эрх, шударга ёс, нийгмийн хөгжлийн суурь ойлголт. Нийгэмд зарчмын шинэчлэл, өөрчлөлт хийх шаардлагатай үед тэгш боломж олгох тухай асуудал яригддаг жамтай. Хүн бүр тэгш эрхтэй ч тэгш боломжоор хангагдаж чаддаггүй. Учир нь бид бүгд нийгэм, эдийн засгийн ялгаатай нөхцөл байдалд амьдарч байна. “Засаглалын ямар ч хэлбэр бүрэн дүүрэн тэгш боломж олгож чадахгүй. Тиймээс тэгш боломжийн талаар яриад хэрэггүй” гэх үзэл хандлага бий. Гэвч, энэ сэтгэлгээ аль хэдийнээ хоцрогдож, илүү боломжтой нь бусдадаа туслах, мэдлэг чадвараа хуваалцах байдлаар хүн төрөлхтөн тэгш боломжийг хамтдаа эрэлхийлсээр байна. Тэгш боломж нь хүүхэд, залуусын хувьд ямар эцэг эхтэй байхаас үл шалтгаалан нэгэн ижил гараанаас эхлэх хүсэл тэмүүлэл, ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн хувьд жендэрийн ялгаатай байдалд нийцсэн, шударгаар хөдөлмөрлөх таатай орчин нөхцөл юм. Харин нийгмийн харилцаанд хүн бүрийн оролцоог хангасан хамтын ажиллагааны үндэс болдог.

Хүн бүрд тэгш боломж олгосноор мэргэжил сонголт өөрчлөгдөх, өндөр цалин хангамжтай салбарт жендэрийн ялгаварлалгүйгээр орж ажиллах нөхцөл бүрдэнэ. Түүнчлэн мэдлэг боловсролтой, авьяас чадвартай хүмүүсийг бид тэгш боломж олгох замаар л олж илрүүлж чадна. Тэдгээр хүмүүс Ухаалаг машины эринд хөгжлийн адармаатай асуудлуудыг шийдвэрлэхэд голлох нөлөө үзүүлнэ. Тиймээс бид энэ сургалтаараа хүний эрх, жендэрийн асуудлыг тэгш боломж, хамтын ажиллагаа, хөгжлийн шийдэл талаас нь харахыг танд санал болгож байна.

Хүний эрх, жендэрийн асуудалтай монгол хүний сэтгэлгээний хэв маяг хэрхэн холбогдох вэ? Аливаа асуудлыг тэгш боломж олгох замаар шийдвэрлэхийн тулд бид хуучинсаг итгэл үнэмшил, хоцрогдсон сэтгэлгээг өөрчлөх зайлшгүй шаардлагатай. Итгэл үнэмшил өөрчлөгдөхгүй бол нийгмийн өмнө тулгамдсан олон асуудал шийдэгдэхгүй хэвээр үлдэнэ. Шударга ёс, хүн бүрийн тэгш оролцоо, хамтын ажиллагаанд тулгуурласан нийгмийн

хөгжлийн шинэ зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд бид танил тал, жалга довны үзэл, арын хаалга гэх мэт завшаант сэтгэлгээгээ бүрмөсөн халах хэрэгтэй.

Харин авьяас чадвартай нэгнийг тохирох албан тушаалд тавих нь шударга зарчимд нийцээд зогсохгүй, тулгамдсан асуудлаа бодитоор шийдэх гарц юм. Эмэгтэйчүүдийн байгалиас заяасан уянхатан чанар нь “шагналыг хожим хүртэх” орчинд илүү тохирдог. Тиймээс хоцрогдсон сэтгэлгээг өөрчлөхөд тэдний оролцоо асар чухал. Тухайлбал, дэлхий даяар хийсэн тогтвортой хөгжлийн олон судалгаагаар эмэгтэйчүүд ядуурлыг бууруулахад эрчүүдээс илүү үүрэгтэйг олж тогтоосон байдаг. Тиймээс жендэрийн ялгаварлалгүйгээр хүн бүрд зохих байр суурийг нь олговол илүү бодитой үр дүн гарах нь ээ.

Гэвч, дээр дурдсанчлан эмэгтэйчүүдийн талаарх хоцрогдсон итгэл үнэмшил монголчуудын дунд байсаар байна. “Эмэгтэй хүн үс урт, Ухаан богино”, “Эр муу ч эмийн дээр, Эмээл муу ч морины дээр” гэх мэт эмэгтэй хүнийг эрчүүдтэй эсрэгцүүлэн, дорд үзэх хандлагаас салах цаг аль хэдийнээ болжээ. Нийгэм хувьсан өөрчлөгдсөөр байхад хоцрогдсон итгэл үнэмшлүүд амь бөхтэй оршоор л байдаг. Хэвшмэл сэтгэлгээ, хуучинсаг итгэл үнэмшлээс салах ганц арга нь шинэ итгэл үнэмшил бий болгох, тэдгээрийг амьдралын хэвшил, дадал зуршилдаа нэвтрүүлэх юм.

Газрын тос олборлох, нэрэх, шатдаг хий ашиглах, 2.5 тонноос дээш даацтай автомашин жолоодох зэрэг олон төрлийн ажлыг эмэгтэй хүн хийж гүйцэтгэх боломжгүй гэж үзэн Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар “Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын жагсаалт” 1999 онд батлан гаргажээ. Техник технологийн хөгжил дэвшил, хүний эрх, жендэрийн ойлголт өөрчлөгдсөнтэй холбоотойгоор дээрх тушаал 2008 онд хүчингүй болж, эмэгтэйчүүд шинэ салбарт орж ажиллах боломж нээгдсэн юм. Боломж нээгдсэн ч хүмүүсийн итгэл үнэмшил өөрчлөгдөж, үйлдэл болтлоо багагүй цаг хугацаа зарцуулжээ.

ЖИШЭЭ 1-1:

Тушаал хүчингүй болсноос гурван жилийн дараа буюу 2011 онд жишиг өөрчлөх анхны алхам “Энержи Ресурс” ХХК-д тавигдсан. Хүнд машин, механизмын оператор бэлтгэх сургалтад анх удаа тав таваар, нийт 10 эмэгтэй хамруулсан нь Монголдоо анхдагч болсон түүхтэй. Өмнө нь эмэгтэйчүүд 2.5 тонн жинтэй машин ч жолоодох эрхгүй байсан бол оператор эмэгтэйчүүд 240 тонны техник удирдаж сурчээ. Анхны төгсгөгчдөөс Б.Билэгсайхан, А.Сүглэгмаа, Б.Хулан нарын гурван эмэгтэй “Энержи Ресурс” ХХК-ийн “Ухаа Худаг” уурхайд өөрөө буулгагч машины оператороор ажиллаж байна. Эмэгтэй хүн аварга том машин жолоодох нь бүү хэл, айж сүрдээд сууж ч чадахгүй гэх хуучин итгэл үнэмшлийг халж, суралцах боломж олговол эмэгтэйчүүд хүнд хэцүү техник хэрэгсэл дээр ч эрчүүдтэй мөр зэрэгцэн ажиллах боломжтойг энэ түүх баталсан юм. Өнөөдөр зөвхөн “Ухаа Худаг”-ийн уурхайд 30 орчим эмэгтэй өөрөө буулгагчийн оператороор ажиллаж байна.

ЖИШЭЭ 1-2:

Итгэл үнэмшил өөрчлөгдөхөд үйлдэл ч даган хөгждөгийг илтгэх бас нэгэн түүх өгүүлье. Гүний уурхайд өргүүрийн операторын хариуцлагатай ажлыг анх зөвхөн гадны туршлагатай мэргэжилтнүүд гүйцэтгэдэг байлаа. Оюу толгойн уурхайд талбайн орчуулагч хийж байсан Ц.Азжаргал бүсгүй ажлын шаардлагаар уурхайн гүн рүү орохдоо “Өргүүрийн оператораар ажиллах юмсан” гэх бодол тээж, хүсэлт гаргажээ. Түүнийг хүсэлтийг компанийн удирдлага хүлээн авснаар олон талын мэдлэг шаардсан, зөвхөн гадны туршлагатай мэргэжилтэн гүйцэтгэдэг өргүүрийн операторын ажилд 2006 оноос эхлэн мэргэшсэн анхны эмэгтэй, мөн анхны монгол хүн болсон юм. Ц.Азжаргал мэргэжлийн үнэмлэхтэй болохын тулд 2008 онд Бор-Өндөрийн уурхайд очиж суралцахдаа таван монгол залууг дагуулан явжээ.

Хэдэн жилийн дараа хамт суралцсан залуусаа ч мөн Оюу толгойн гүний уурхайд орж ажиллахад нь гүүр болж, дэмжлэг үзүүлсэн байна. Гүний уурхай өргүүрийн оператораас өндөр хариуцлага шаарддаг. Тэр дундаа, Оюу толгойнх Монголдоо хамгийн том нь. 1344 метрийн гүн рүү нэг удаад 60 тоннын ачаа, 300 хүнийг 59 км цагийн хурдтай тээвэрлэх хүчин чадалтай. Өндөр хариуцлагатай энэ ажлыг монголчууд гүйцэтгэх бүрэн чадамжтайг батлан харуулахын тулд Азжаргал тасралтгүй суралцаж, бусдадаа зааж сургаж байлаа. Өнөөдөр Оюу толгойд өргүүрийн монгол оператор 12 ажиллаж байна. Тэдний хагас нь эмэгтэйчүүд. Ц.Азжаргал 2020 онд гүний уурхайн өргүүрийн операторын олон улсын үнэмлэх авч, эх орондоо төдийгүй хилийн чанадад ч мэргэжлээрээ ажиллах эрхтэй анхны гурван монгол операторын нэг болжээ. Тэрээр олон эмэгтэй, олон монгол залуугийн итгэл үнэмшлийг өөрийн туршлагаар өөрчилж, тэдэнд асар их нөөц боломж байгааг батлан харуулсан юм.

Танин мэдэхүйн цар хүрээ нэмэгдэхийн хэрээр хүний хуучинсаг итгэл үнэмшлүүд өөрчлөгдөж, шинийг турших, хэвшмэл бүс сонголт хийх боломж нээгддэг. Ингэснээр сонголтыг нь боомилж байсан танин мэдэхүйн алдаанд баригдалгүйгээр эрх чөлөөтэй сэтгэж эхэлдэг байна. Тиймээс хүний эрхийг ойлгохын тулд өөрийгөө таних нь чухал.

ХҮҮХЭД НАС – ИРЭЭДҮЙН БОЛОМЖ

Хүний эрх, жендэрийн талаар бид яагаад онцлон ярих хэрэгтэй вэ? Энэ нь шударга ёс, тэгш боломж гэх мэт хүний суурь хэрэгцээнд үндэслэсэн ойлголт учраас биднээс салгахын аргагүй чухал асуудал юм. Өмнө нь бид хүн бүрд тэгш боломж олгох, эдийн засгийн үндэслэл талаас нь ярьсан бол одоо хүн амын эрүүл мэнд, нөхөн үржихүй, удмын сан, шинэ хүн төлөвших явцтай холбон тайлбарлая. Нийгэмд эрүүл иргэн өсгөн бойжуулахад эцэг, эхийн үүрэг оролцоо их. Эрүүл саруул иргэнээс эрүүл үндэстэн бүрдэнэ. “Хүн болох багаасаа Хүлэг болох унаганаасаа” гэж монголчууд бид ярьдаг. Энэ нь ч үнэн. Хүний эрхийн асуудал энэ хорвоод хүн болж мэндлэх тэр агшнаас буюу хүүхэд наснаас эхэлдэг.

ТҮҮХ 1-2:

Эмгэнэлтэй ч хүн төрөлхтөнд асар том сургамж үлдээсэн нэгэн түүх энд өгүүлье. 1960-аад оны эхээр хүн амын өсөлтийг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн хөгжлөө хурдасгах зорилгоор Румын Улсын Ерөнхийлөгч Николае Чаушеску эмэгтэйчүүд жирэмслэлтээс хамгаалах эм бэлдмэл хэрэглэх, үр хөндөлт хийлгэхийг хориглосон хууль гаргажээ. Үр дүнд нь төрөлт нэмэгдсэн ч, хүсээгүй жирэмслэлтийн улмаас хэдэн мянган хүүхэд өнчирч, асрамжийн газар хүргэгдэх болсон байна.

Асрамжийн газар хүмүүжих нярай хүүхдийн тоо гэнэт огцом нэмэгдэнэ гэж огт тооцоолоогүй байсан учраас асрагч багш нар хүрэлцэхгүйд хүрчээ. Асрагч нар нярай хүүхдүүдийг хооллож, хуурайлчихаад шууд оронд нь тавиад, орхидог байж. Хэн ч тэднийг бүүвэйлж байсангүй. Хэн ч тэдэнтэй ярилцаж, тоглоогүй юм. Тэр бүү хэл уйлсан хүүхдийг тэвэрч аргадах хүн ч байсангүй. Нэг үгээр олон зуун мянган нярай хүүхдийн хайрлуулах, нийгэмших эрэлт хэрэгцээг хэн ч анхаарч, тоогоогүй гэдэг.

Тэд үнэндээ хаягдсан хүүхдүүд байлаа. Энэ бүхний эцэст нь оюуны хомсдолтой, олон мянган хүн бий болсон түүхтэй. Тэд хэл яриандаа муу, төвлөрөх чадвар сул дорой байж. Тархи нь энерги зохицуулж сураагүйгээс дийлэнх нь давжаа биетэй болсон байлаа. Хамгийн ноцтой нь тэд өөрсдийгөө ч хянах чадваргүй хүмүүс болж хувирсан юм. Нярай хүүхдэд эцэг, эхийн хайр халамж тун чухал. Хүүхэд ээж, аавтайгаа харилцаж, тоглож наадахдаа анхаарлаа төвлөрүүлж сурдаг.

Нярай хүүхэд уйлахад хэн нэгэн очиж авахгүй бол хүүхдийн тархинд “Энэ ертөнц найдваргүй юм байна” гэсэн итгэл үнэмшил бий болдог. Сэтгэл өөтгөм түүхийн гэрч болсон тэдгээр хүүхдүүдийг нярай байхад нь хэн ч хайрлаж, халамжилж байгаагүйгээс хэрхэн анхаарлаа төвлөрүүлэхийг сурч, нийгэмшиж чадаагүй байна. “Найдваргүй ертөнц”-өөс тэд юу ч хүлээхээ больж, бие, сэтгэлээрээ хаягдан хоцорчээ.

Дээрх түүхээс үлбаалан ядуурал хүний сэтгэцэд хэрхэн нөлөөлдгийг олж тогтоох зорилготой маш олон судалгаа хийгджээ. Судалгааны үр дүнд хүүхдийг ямар нэгэн сэтгэцийн эмгэггүй, эрүүл саруул ухаантай болгон хүмүүжүүлэхэд эцэг, эхийн оролцоо асар өндөр болохыг тогтоосон байна. Хүүхэд насанд олж авах хамгийн чухал зүйл бол тархины хөгжил. Удаан хугацааны турш хэт ядуу тарчиг, тайван бус нөхцөлд өссөн хүүхэд оюун ухаан, тархины хөгжил дутмаг байдаг.

Нярай байхдаа үл тоогдсон хүүхдүүд том болоод чихрийн шижин, зүрх судас, сэтгэл гутрал гэх мэт өвчинд бусдаас илүү өртөмтгий байдаг байна. Оюунлаг, эрүүл хүүхэд өсгөхийн тулд тэднийг хайрлаж, халамжлах замаар нийгэмшүүлэх нь эцэг эхийн үүрэг юм. Нялх, бага насанд нь хүүхэдтэйгээ идэвхтэй харилцаж, тоглож наадан, дуу дуулж өгснөөр хүүхдийн тархи хурдтай хөгждөг. Харин үл тоож, ганцааранг нь орхиод байвал уураг тархины хөгжил ямар нэгэн хэмжээгээр боомилогддог байна.

ТҮҮХ 1-3:

АНУ-ын Нью-Йоркийн их сургуулийн профессор, хуульч, шударга ёсны төлөө тэмцэгч, “Тэгш хуулийн санаачилга” ТББ-ын тэргүүн Брайан Стивенсоны тухай бяцхан түүх өгүүлэе. Тэрээр АНУ-ын дээд шүүх онц ноцтой гэмт хэрэг үйлдсэн насанд хүрээгүй хүүхдэд тэнсэн харгалзалгүйгээр цаазаар авах, эсвэл бүх насаар нь хорих ял оноохыг хориглосон заалтыг Америкийн бүх мужид мөрдлөг болгоход хамгийн гол үүрэг гүйцэтгэжээ.

Түүнчлэн эрүүгийн эрх зүйн тогтолцоо нь ядуус, нийгмийн цөөнх, ялангуяа хүүхдүүдэд шударга бус хандаж байгааг эсэргүүцэн, цаазаар авах ялаас олон хүний амь насыг аварсан энэрэнгүй сэтгэлтэн юм. Тиймээс түүнийг 2011 онд Рузвельтийн хүрээлэнгээс Эрх чөлөөний одонгоор шагнажээ. Өнөөдөр Брайан Стивенсоны түүх уран сайхны кинонд ч мөнхрөөд байна. Энэ бүх амжилтад хүрэхэд хамгийн их нөлөөлсөн хүн бол эмээ нь гэж тэрээр хэлдэг. Брайаны эмээ нь 10 хүүхэдтэй байсан болохоор ач, зээ нартайгаа нүүр тулж ярилцах боломж тэр бүр гардаггүй байж.

Харин Брайаныг 8 настай байхад эмээ нь нэг удаа түүнийг дуудан уулзжээ. Эмээ нь түүнийг өрөөндөө дагуулж ороод: “Би чамайг ажиглаад л байгаа. Чи бол онцгой хүүхэд. Чи амьдралдаа хүссэн бүхнээ хийж чадна” гэж хэлжээ. Дараа нь Брайанаас гурван зүйл амлахыг хүссэн гэнэ. Хүү толгой дохин зөвшөөрөхөд, эмээ нь “Нэгдүгээрт, чи ээжийгээ ямагт хайрлаж яваарай. Миний хамгийн хайртай охин байгаа юм” гэхэд Брайан “За” гэжээ. “Хоёрдугаарт, чи бүх юмыг дандаа зөв хийж байгаарай. Харин гуравдугаарт чи хэзээ ч архи ууж болохгүй шүү” гэж захижээ. Хүү ч эмээгийнхээ хэлсэн захиасыг биелүүлэхээ амласан байна...

Хэдэн жилийн дараа Брайаны ах нар нь түүнийг гэрийнхээ арын ой руу дагуулж яваад “Шар айраг уух уу?” гэхэд Брайан “Үгүй” гэжээ. Гэтэл хоёр ах нь “Яасан эмээ чамайг онцгой хүүхэд гээд байна уу? Тэр чинь хүн болгонд тэгж хэлдэг юм” гэсэн гэдэг... Гэсэн ч Брайан эмээгийнхээ хэлсэн бүхэнд итгэжээ. Эмээ нь хүчтэй итгэл үнэмшил төрүүлж чадсан тул тэрээр бүх юмыг зөв хийхийг хичээж, өдий 60 нас хол давтлаа дусал архи ч амсаагүй гэдэг.



Байгалиас заяагдсан онцлог, хүйсийн ялгаатай байдлаас шалтгаалан нярай хүүхдийн хүмүүжилд ээжүүд голлох үүрэгтэй оролцдог. Харин хүүхэд өсөж, хөгжих явцад эцэг, эхийн оролцоо эн тэнцүү байх нь чухал юм. Тиймээс эмэгтэйчүүдэд хүүхдээ хөхүүлж, асрангаа ажлаа тайван хийх боломж олгох, эрчүүдэд ажлаа хийнгээ үр хүүхэд, гэр бүлдээ анхаарал, халамж тавих нөхцөл бүрдүүлэх нь хүний эрхийг дээдэлж буйн нэг хэлбэр билээ. Хүүхдийн тархины хөгжилд гоё, муухай, зөв, буруу, болох, болохгүй, чухал, чухал бус гэх мэт энэ нийгэмд амжилттай аж төрж, амьдрахад хэрэг болох чухал мэдээллийг ээжүүд анхлан суулгадаг. Ном уншиж, үлгэр ярьж өгснөөр буруу, зөвийн үнэлэмж бий болно. Бага насандаа үлгэр сонсож өссөн хүүхдийн сэтгэн бодох чадвар бусдаас илүү байдаг. Өөрөөр хэлбэл, бид суурь итгэл үнэмшлээ эцэг, эхийн хүмүүжлээс олж авдаг. “Миний хүү, энийг хараа! Ямар гоё тоглоом бэ!” гэж ээж хэлэхэд хүүхэд төвлөрөх анхны дасгалаа хийдэг. Хүүхэд ямар нэгэн айдасгүй, өөртөө итгэлтэй хүн болон төлөвшихөд ээж, аавын хайр, халамж голлох үүрэгтэй. Үүнийг юугаар ч орлуулах боломжгүй юм. Тиймээс жендэрийн ялгаатай байдалд нийцүүлэн эцэг, эхчүүдэд үр хүүхдээ эрүүл саруул өсгөх эдийн засгийн тэгш боломж олгох нь хамгийн чухал.

Шинжээчдийн үзэж байгаагаар 21 дүгээр зуунд эдийн засгийн хямрал ойр ойрхон дэгдэж, ажилгүйдэл, ядуурал хэвийн үзэгдэл болж хувирна. Тодорхойгүй байдал үргэлжилснээр хүмүүс санаа зовох, гутрах, бухимдах зэргээр сэтгэл зүйн байнгын дарамтад өртөх нь. Гэр бүлийн зөрчил маргаан, асуудал бэрхшээл хурцдаж, эцэг эхчүүдийн хүүхдэдээ тавих анхаарал халамж багасна. Үр дагаварт нь эрүүл саруул хүүхэд өсгөж бойжуулах боломж хумигдана. Дээр нь интернэт, техник технологийн хөгжлийн нөлөөгөөр хүүхдүүд компьютер тоглоом, гар утас хэтрүүлэн ашиглаж, анхаарлын хомсдол гэх шинэ асуудалтай тулгараад байна. Анхаарлаа төвлөрүүлж чадахгүй байна гэдэг нь ажил, амьдралд тулгарах адармаатай асуудлуудаа шийдвэрлэх чадваргүй хүн болно л гэсэн үг. Нэг талаас эдгээр сөрөг нөлөөг

газар авахуулахгүй байх, нөгөөтэйгүүр нэгэнт бий болсон асуудалтай үр дүнтэй тэмцэхэд эцэг, эх, гэр бүлийн оролцоо хамгийн чухлаар тавигдаж байна.

Хайр дутуу, хэт ядуу, тарчиг өссөн хүүхдийг эрдэмтэд “Алдагдсан боломж” гэж үздэг. Өнөөгийн хүүхдүүд маргаашийн Монгол Улсын иргэд... Ирээдүйгээ алдагдсан боломж болгохгүйн тулд эцэг, эхчүүд та бид өөрсдөө хоцрогдсон итгэл үнэмшлээ орхин, хөгжих хэрэгтэй байна. Хүн бүр дахин давтагдашгүй, хосгүй шинж чанартайг ухаарч, бусдыг ойлгож хүндэтгэн, хүлээн зөвшөөрснөөр, өөрөө ч мөн бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, амьдрах учиртай. Тиймээс хүний эрх гэж ямар нэг салангид тусдаа зүйл биш, бидний оршин буйн үндэс, амьдралын утга учир, бүхнийг өөрийнхөөрөө мэдэрч, илэрхийлэх боломж юм.

Хүний эрх, жендэрийн асуудлыг ойлгож, зөрчлийг шийдвэрлэхийн тулд бид өөрийгөө таних замаар бусдыг хүндэтгэж, хүлээн зөвшөөрөхөд суралцах нь эхний алхам. Бүгд тантай адилхан хүндлүүлэх эрхтэйг ухаарснаар тэгш боломж ямар чухал болохыг ойлгоно. Тэгш боломж, тэгш оролцоотойгоор бид хамтын ажиллагаа бүрдүүлнэ. Хамтын ажиллагаа бол хүний эрх, жендэрийн зөрчлийг шийдвэрлэх гарц...

Аз жаргалтай гэр бүлийн гишүүн ажлаа амар тайван хийж гүйцэтгэх, сайн хамтрагч болж чадна. Хүний эрх, жендэрийн мэдлэг ажилтан танаар дамжин Эрдэс баялгийн салбарын бүтээмжид ч нөлөөлнэ. Сургалтын эхний модульдаа бид эдгээр агуулгыг багтаалаа.



Хүн бүр
тантай
адилхан

**ОНЦГОЙ
ӨВӨРМӨЦ
ХОСГҮЙ**

гэдгийг хүлээн зөвшөөрч,
нэг нэгнээ ойлгож,
хүндэтгэхээс

ХҮНИЙ ЭРХ эхэлнэ.

Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно...

/Монгол Улсын Үндсэн хуулиас.../

ХҮНИЙ ЭРХ нь бидний оршин буйн үндэс, амьдралын утга учир, бүхнийг өөрийнхөөрөө мэдэрч, илэрхийлэх **БОЛОМЖ** юм.



Хуучинсаг итгэл
үнэмшил,
хэвшмэл сэтгэлгээнээс
салах ганц арга нь

ШИНЭ
ИТГЭЛ ҮНЭМШИЛ

бий болгох,
тэдгээрийг амьдралын
хэвшил, дадал
зуршилдаа
нэвтрүүлэх юм.





Хүний эрх, жендэрийн зөрчлийг шийдвэрлэх гарц нь
ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА

Харин хамтын ажиллагааг хүн бүрд
ТЭГШ БОЛОМЖ
олгох замаар бүрдүүлнэ.

20



БИ ЯМАР ЭРХ, ҮҮРЭГТЭЙ ВЭ?

МОДУЛЬ
№2

Хүн бүр аз жаргалтай амьдрахыг хүсдэг. Аз жаргалыг янз бүрээр тодорхойлж болно. “Дотоод сэтгэлийн амар амгаланг олж чадвал гадаад орчин ямар байх, таны хэрэгцээ хангагдсан эсэхээс үл шалтгаалан хүн аз жаргалтай байх боломжтой” гэж зарим шашинд үздэг. Эгэл хүний хувьд дотоод, гадаад хүчин зүйлийн харилцан нөлөөн дунд, тодорхой хэрэгцээ нь хангагдаж байж аз жаргалыг мэдэрнэ. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс бид суурь хэрэгцээгээ хангахын төлөө амьдардаг. Хүний суурь хэрэгцээг Чили Улсаас гаралтай эдийн засагч Артур Манфред Макс Нееф есөн хэсэгт ангилжээ.

Тэдгээр нь:

1. Эрх чөлөөтэй байх
2. Ойлгох, танин мэдэх
3. Аюулгүй байдлын баталгаа
4. Ойр дотно мэдрэмж
5. Амьжиргаагаа залгуулах
6. Орлоцох
7. Чөлөөтэй бодох, сэтгэх, өөрийгөө сорих
8. Бүтээх
9. Өөрийгөө илэрхийлэх, хүлээн зөвшөөрүүлэх.

Дээрх хэрэгцээнүүд нь хоорондоо уялдаа холбоотойгоор зэрэгцэн оршино. Хэрэгцээгээ хангахын тулд бид нийгмийн харилцаанд орж, хариуцлагаа хүлээн, үүргээ биелүүлэх замаар эрхээ эдэлдэг. Хүний суурь хэрэгцээг Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд заасан эрх, 17-р зүйл дэх үүрэгтэй нь харилцан уялдаатай авч үзье.

ЖИШЭЭ 2-1:

А бүсгүй уулын ашиглалтын инженер мэргэжилтэй, гадаадад мэргэжил дээшлүүлсэн. Тэрээр нэгэн төрийн өмчит компанид мэргэжлээрээ ажилд орох хүсэлт гарган шалгаруулалтад тэнцсэн ч Англи хэлний өндөр мэдлэгтэй гэх шалтгаанаар захирлын нарийн бичгээр ажиллуулах болсон байна. Харин анх зарласан ажлын байранд шалгаруулалтад ороогүй, аль нэг даргынх нь танил залууг томилжээ. Бүсгүй амьжиргаагаа залгуулах хэрэгцээгээ хангахын тулд захирлын нарийн бичгээр ажиллахыг зөвшөөрсөн ч илүү өндөр цалин хангамжтай ажлын байраа шударга бусаар өөр хүнд алдсандаа сэтгэл дундуур байлаа.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлийн дөрөвт: “Иргэн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэж заасан байдаг. Энэ эрхээ хангуулахдаа бид Үндсэн хуулийн 17-р зүйлийн хоёрт заасан “Хөдөлмөрлөх үүрэг”-ээ мартаж болохгүй. А бүсгүйн хувьд амьжиргаагаа залгуулах хэрэгцээгээ хангахын тулд хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлсэн ч ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус байдалд өртөн, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрхээ бүрэн гүйцэд эдэлж чадаагүй байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд
 “Та аливаа эрхээ эдлэхийн тулд
 харгалзах үүргээ биелүүлэх ёстой”
 гэх заалт огт байхгүй. Хүний эрх нь ямар
 нэгэн зүйлээр барьцаалж, эсрэгцүүлэн, эдлэх
 эсэхийг нь дураараа шийдчихдэг зүйл биш.
 Харин ямагт оршин байдаг шинж чанартай.
 Бид зөвхөн Монгол Улсын Үндсэн хуульд
 заасан иргэний эрх,
 үүргийн харилцан уялдаа, шүтэн
 барилдлагыг хариуцлагатай нь
 холбон тайлбарлаж
 байна.



ЖИШЭЭ 2-2:

Гашуунсүхайт-Ганцмодны чиглэлд нүүрс тээвэрлэдэг А компанид залуухан жолооч Д ажилд оржээ. Жавар тачигнасан идэр есийн хүйтэнд халаалтгүй машинаар нүүрс зөөх амаргүй. Замд гараад төд удалгүй Д дагжин чичирч байлаа. Амсхийх завгүй зөрөн өнгөрөх аварга том нүүрсний машинуудын ихэнх нь халаалтгүй. Нүүрс тээврийн жолооч нар зундаа халуун зуух, өвөлдөө мөсөн хонгилд байгаа мэт хүнд нөхцөлд ажиллана... Даарч ядарсан залуу жолооч машинаа түр зогсоогоод, хийн зуух асааж, хоол, унд хийж идлээ... Халуун хоол, цай идэж уусны дараа хэсэг дулаацаж, баяр баясгалантай замд гарна. Гадаа улам хүйтэрчээ... Жолооч залуу дахаа суудалдаа дэвсэж, гутлынхаа гадуур дэгтий углаад, хөдөллөө...

Гэсэн ч халаалтгүй машинд тэсэхийн аргагүй хүйтэн байлаа... Жолооч залуу дахин зогслоо... Хажуугаар машинууд зөрөн өнгөрсөөр... Хийн зуухаа асааж, хэсэг дулаацна... Машинаа асаахдаа хийн зуухаа унтраах гэснээ болиод, хөдөллөө... Хийн зуух ассан хэвээр... Машин ч хурдалсаар... Энхэл донхолтой замд машин золтой л онхолдолгүй зогсжээ... Жолооч залуу Д үсрэн бууж, машиныхаа дугуйг шалгана... Харин донсолгооны үеэр машины шалавчин дээр унаж, эргэн тойрноо шатааж эхэлсэн хийн зуухаа тэр мартжээ... Нэгэнт зогссоных биеэ засаад эргэх агшинд машин нь дэлбэрлээ...

Монгол Улсын иргэн амьд явах, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхтэй. Үндсэн хуулиар олгосон энэ эрхээ эдлэхдээ бид эрүүл мэндээ хамгаалах үүргээ ч мартаж болохгүй. Өөрөөр хэлбэл, муу зуршлаас татгалзаж, амьдралын зөв хэв маягтай байх, эрүүл мэндийн даатгалаа цаг тухайд нь төлж барагдуулан, урьдчилан сэргийлэх үзлэг оношилгоонд хамрагдах нь бидний үүрэг. Иргэн бүр эрхээ нэхэхээсээ өмнө үүргээ биелүүлж, хариуцлагаа ухамсарлах шаардлагатай. Жолооч Д-ийн хувьд ажил олгогчоос аюулгүй нөхцөлд ажиллах эрхээ шаардаагүйгээс ийм байдалд хүрчээ. Хүн бүр амь нас, эрүүл мэндэд халтай, эрсдэлтэй орчин нөхцөлд ажиллахаас татгалзах, ажил олгогчоос хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл шаардах эрхтэй.

Хүний эрхийг энгийнээр тайлбарлавал хүний зэрэгт хүлээн зөвшөөрөгдөх, хүн ёсоор амьдрахын үндэс суурь юм. Тиймээс тусгаар тогтносон, эрх чөлөөт улс орон бүр хүний эрхийг Үндсэн хуулиараа хамгаалж, баталгаажуулдаг. Манай улс ч тэдний нэг. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 19 дүгээр

зүйлд “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна” гэж заасан.

Иргэн бусдын эрх ашгийг хөндөхгүйгээр өөрийн болон бусдын эрх, эрх чөлөөг хангахуйц орчин нөхцөл бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулна. Өөрөөр хэлбэл, Үндсэн хуулиар танд олгосон эрх бусад хүнд ч адилхан олгогдсон. Тиймээс та өөрийн эрх, эрх чөлөөг эдлэхийн тулд бусдын эрхийг зөрчихгүй байх үүрэгтэй. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17-ийн нэгд зааснаар, Монгол Улсын иргэн шударга, хүнлэг ёсыг эрхэмлэн дараах үндсэн үүргийг ёсчлон биелүүлнэ.

1. Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх;
2. Хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх;
3. Хуулиар ногдуулсан албан татвар төлөх;
4. Эх орноо хамгаалах, хуулийн дагуу цэргийн алба хаах.

17-ийн хоёрт, **Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн.**

Төрийн үүрэг нь хүний эрх, эрх чөлөөтэй салшгүй холбоотой. Аливаа төр хүний эрхийг хүндэтгэх, хангах, хамгаалах үүрэгтэй.

Хүний эрхийг хүндэтгэх гэдэг нь тухайн эрхийг эдлэхэд ямар нэгэн саад учруулахгүй, зөрчихгүй байхыг хэлнэ. Эрүүдэн шүүх, хууль бусаар баривчлах, хүчээр нүүлгэх, санхүүгийн боломжгүй хүмүүст төлбөртэй эмнэлгийн үйлчилгээ санал болгох зэргээр эрхээ эдлэх боломжийг нь хязгаарлах байдлаар хууль зөрчсөн үйл ажиллагаа явуулж болохгүй.

Хүний эрхийг хамгаалах гэдэг нь хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, хохирлыг арилгах бүтэц, тогтолцоо бүрдүүлэх, хууль тогтоомжоо боловсронгуй болгох юм.

Хүний эрхийг хангах гэдэг нь хүний эрхийг дээдэлсэн орчин нөхцөл бүрдүүлэх, хүнд ээлтэй үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зэрэг ахиц дэвшил авчирсан үйл ажиллагааг төрөөс дэмжихийг хэлнэ. Тухайлбал, нэг цонхны үйлчилгээ, хүүхдийн тэрэг, тэргэнцэртэй хүн явах боломжтой налуу зам, төлбөрийн чадваргүй иргэдэд үйлчлэх “Эрх зүйн туслалцааны төв” байгуулах зэрэг нь хүний эрхийг хангаж буй хэлбэр.

Төр үүргээ биелүүлж чадахгүй бол яах вэ? Иргэд төрийн холбогдох байгууллага, удирдлагатай хариуцлага тооцохыг шаардах, зөрчигдсэн эрхээ сэргээх, учирсан хохирлоо нөхөн төлүүлэх эрхтэй. Иргэний болон Захиргааны хэргийн шүүх, ХЭҮК, Үндсэн хуулийн цэцэд хандаж, өөрийн эрхээ шаардаж болно.

Ардчилсан нийгэмд хүний эрхийг хоёр тохиолдолд хязгаарладаг. **Нэгдүгээрт**, бусдын эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн этгээдийн эрхийг хууль тогтоомжид заасан үндэслэлээр, шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр хязгаарлана.

Хоёрдугаарт, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн хэв журам, нийтийн эрүүл мэнд, ёс суртахуун, бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгоор хязгаарлаж болно. Хүний эрхийг ямар нөхцөлд, хэрхэн хязгаарлахыг хуулиар урьдчилан зохицуулна. Хязгаарлах нь шударга ёс, хүмүүнлэг, иргэний, ардчилсан нийгмийн шаардлагад нийцсэн байх ёстой. Хүний эрхийг хязгаарлалт нь хязгаарлах болсон шалтгаан, нөхцөлөөсөө хэтэрч болохгүй. Тухайлбал, жагсаал цуглааныг албадан тараах журмыг хуульд нарийвчлан заагаагүй. Тиймээс нийгмийн хэв журам, нийтийн эрүүл мэнд, ёс суртахуун, бусдын эрх, эрх чөлөөнд хохирол учруулахааргүй илт тайван жагсаал, цуглааныг албадан тараах нь хүний эрхийн зөрчил юм.

Төр нь хүний зарим эрхийг, хуулийн дагуу хязгаарлах эрхтэй ч дараах эрхүүдийг ямар ч тохиолдолд хязгаарлаж болохгүй. Үүнд: Амьд явах, эрүү шүүлт, боолчлолоос ангид байх, эмнэлгийн, эсвэл шинжлэх ухааны туршилтад оролцохгүй байх, үзэл бодол, итгэл үнэмшилтэй байх зэрэг эрх, эрх чөлөө хамаарна.

Хүний эрхийг мөн чанараар нь:

- Хүний жам ёсны эрх
- Хүний зүй ёсны эрх гэж хоёр ангилдаг.

Хүний жам ёсны эрхэд амьдрах, эрүүл, аюулгүй орчинд аж төрөх, гэр бүл, үр хүүхэдтэй байх, халдашгүй чөлөөтэй байх зэрэг хүний төрөлхийн, заяагдмал эрхүүд багтаж байна.

Хүний зүй ёсны эрх гэдэг нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй, зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай эрхүүд юм. Тухайлбал, сүрч боловсрох, сонгох сонгогдох, төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдол гаргах, эвлэлдэн нэгдэх, бүтээл түүрвэх, эд мөнгөний тусламж авах зэрэг эрх хамаарна.

Та бид эрхээ мэдсэнээр бүрэн дүүрэн эдэлнэ. Эрхээ хамгаалж, зөрчигдвөл сэргээх арга хэмжээ авна. Эрхээ бүрэн дүүрэн эдэлнэ гэдэг үүргээ биелүүлж, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцоно гэсэн үг. Ардчилсан улс орны хувьд оролцоо, хамтын ажиллагаагүйгээр хүний эрхийн асуудлыг ярих нь өрөөсгөл юм. Таны оролцоо, хяналт улс төрчдийг хариуцлагатай болгож, хууль, төрийн бодлогыг сайжруулж, эрүүл нийгэм бүтээхэд нөлөөлнө. Эрүүл нийгэм биднийг хөгжил дэвшил рүү хөтөлж, баялгийн үр шимээс тэгш хүртэх боломж олгоно.

Хүнээ хөгжүүлэхгүйгээр хүний эрх ярих, хүний эрхгүйгээр хөгжлийн тухай ярих нь өрөөсгөл юм. “Хөгжих эрхийн тухай тунхаглал”-д “Хөгжил гэдэг нь нийт иргэн, хувь хүний идэвхтэй, чөлөөт оролцоонд үндэслэн гарч буй үр ашгийг шударгаар хуваарилах, бүх нийтийн сайн сайхан байдлыг хангах зорилго бүхий улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын цогц үйл явц мөн” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Хүний эрхэд суурилсан хөгжлийн зорилго нь баялгийн үр шимээс шударгаар хүртэх боломжтой, хүнд ээлтэй амар амгалан дэлхий ертөнц бүтээх. Ингэхийн тулд хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр бүхэлдээ хүний эрхэд суурилсан байх шаардлагатай. Хүний эрхэд суурилсан хандлага, арга зүй нь төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллагуудад хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлэхэд тэгш эрхтэй оролцох боломж бүрдүүлж, олон талт хамтын ажиллагааг дэмждэгээрээ давуу талтай.

Тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалт, эрх мэдлийн шударга бус хуваарилалтад дүн шинжилгээ хийх замаар хөгжлийг илүү сайн, тогтвортой үр дүнд хөтлөн чиглүүлдэг. Шударга бус байдлыг тодорхойлж, хөгжлийн бодлогын гадна үлдсэн нийгмийн эмзэг бүлэгт анхаарал хандуулж, эрх мэдлийн тэнцвэргүй хуваарилалтыг залруулахыг эрмэлздэг. Эрхэд суурилсан хандлага, арга зүй нь хүмүүсийн хэрэгцээ шаардлагыг биш, хүний эрхийг хангахад чиглэж байна. Хүний эрхэд суурилсан хандлагыг удирдлага болгох нь эрх ямагт оршин байгааг зөвшөөрснөөрөө хэрэгцээнд суурилсан хандлагаас ялгардаг. Түүнчлэн хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, хангах төрийн үүрэг, чадавхыг баталгаажуулдаг байна.

Нэг талаас, төр эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн тааламжтай орчин нөхцөл бүрдүүлснээр, иргэний эрх, эрх чөлөө баталгаажна. Нөгөө талаас, иргэн нь төрөөс тогтоосон хуулийг дагаж мөрдсөнөөр, бусдын эрх ашгийг зөрчилгүйгээр өөрийн эрх, эрх чөлөөг эдлэх орчин нөхцөл бүрдэхэд хувь нэмэр оруулна. Тиймээс эрх, эрх чөлөөгөө хангалттай эдлэхэд иргэн бүрийн оролцоо чухал. Хэрэв таны эрх зөрчигдвөл тэмцэх эрхийг нь Үндсэн хуулиар олгосон. Төр нь иргэнээс, иргэн нь төрөөс харилцан хамааралтай оршиж байна. Иргэн бүр үүргээ биелүүлээд, төрөөс шаардсанаар, төр нь үүргээ биелүүлээд, иргэндээ үйлчилснээр нийгмийн нэгдмэл зорилго хангагдаж, бид Монгол Улсын Үндсэн хуулиар олгогдсон эрхээ бүрэн дүүрэн эдлэх боломж бүрдэх нь ээ.

ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАР ДАХЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТҮГЭЭМЭЛ ЗӨРЧИЛ

Хүний эрх яагаад, хэрхэн, яаж зөрчигддөг вэ? Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, олон улсын болон бүс нутгийн гэрээ, конвенцоор баталгаажуулсан хүний эрхийг төр өөрийн ямар нэгэн үйлдлээр зөрчсөн, эсвэл төрөөс хэрэгжүүлэх ёстой эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн үүрэг биелэгдээгүйг Хүний эрхийн зөрчил гэнэ.

Төр хүний эрхийн хамгаалалтыг сулруулах, түүнээс татгалзах нь хүний эрхийн ноцтой зөрчилд тооцогддог. Хүний эрх, эрх чөлөө нь Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, олон улсын эрх зүйгээр баталгаажсан, гүйцэтгэх засаглалын хүрээнд хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчих, хязгаарлахаас сэрэмжилж чадсан, зөрчигдсөн тохиолдолд сэргээх шударга шүүхийн тогтолцоотой байж гэмээнэ хүний эрх хангагдаж, хамгаалагдсан гэж үзнэ.

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлөөс Бизнес, хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг (UNGPs) 2011 онд баталсан. Энэ нь компаниудад хүний эрхийн эрсдэлийг хэрхэн удирдах талаар зааварчилгаа өгөх анхны олон улсын баримт бичиг болжээ. Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжоо сайжруулж, хэрэгжилтийг нь хангаснаар бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлж чадна. Төр, засгийн зүгээс шаардлагатай хууль тогтоомж батлан гаргаагүй, хэрэгжүүлээгүй байсан ч компаниуд хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх үүрэгтэй. Тиймээс дээрх баримт бичигт хүний эрхийг дээдлэх компанийн үүрэг хариуцлагыг ч мөн тусгажээ.

Цаасан дээр хүний эрхийг дээдлэх амлалт өгсөн компаниуд бодит байдал дээр хүний эрхийг зөрчсөн хэвээр байна. Үүнд: Дэлхий даяар тулгарч буй нийгэм, эдийн засгийн хямрал, сорилт, компани дахь төрийн эзэмшлийн хувь хэмжээ, улс төрийн бодлого, мэдээллийг ил тод зарладаггүй байдал, хүний

эрхийн эрсдэл бүхий бизнесийн хуучинсаг загвараа хадгалсан хэвээр байгаа гэх мэт олон шалтгаан нөлөөлдөг. Хүмүүст учирч буй хохирлыг бууруулахын тулд бизнес эрхлэх арга замаа өөрчлөх шаардлагатайг дэлхий нийт хүлээн зөвшөөрч эхэллээ. Тэгш бус байдлын эсрэг тэмцэж, шударга, тогтвортой ирээдүй бий болгохын тулд нэн тэргүүнд нүүрстөрөгч бага ялгаруулдаг эдийн засагт шилжихээр төлөвлөөд байна. Ирэх арван жилд НҮБ-ын нөлөөгөөр дэлхийн томоохон компаниуд хүний эрхийг дээдэлсэн үйл ажиллагаа явуулах нь нэгэнт тодорхой болсон. НҮБ-ын Ажлын хэсгийн замын зураглалд дурдахдаа “Бизнесийн үйл ажиллагаа, нэмүү өртгийн сүлжээн дэх сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх замаар хүмүүс болон эх дэлхийгээ хүндэтгэх нь бизнес эрхлэгч таны тогтвортой хөгжилд оруулах хамгийн чухал хувь нэмэр мөн” гэжээ.

Би Эс Ар /BSR/ нь шударга, тогтвортой ертөнц бий болгохын тулд дэлхийд тэргүүлэгч компаниудтай хамтран ажилладаг мэргэжлийн байгууллага юм. Ази, Европ, Хойд Америкт салбартай. Өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнцийн хөгжлийг урьдчилан тооцоолж, компаниудад үрт хугацааны бизнесийн үнэ цэнэ, үр өгөөж бий болгоход туслах зөвлөгөө өгч, хамтран ажилладаг. Сүүлийн жилүүдэд байгаль орчин, эрчим хүч, уур амьсгал, экосистем, усны асуудалд илүүтэй анхаарч байна. Би Эс Ар /BSR/ -ын баг олборлох салбарын дэлхийд тэргүүлэгч компаниудтай хамтран ажилласан 25 жилийн туршлагадаа тулгуурлан Эрдэс

баялгийн салбар дахь хүний эрхийн түгээмэл зөрчлийг 10 ангилжээ. Төслийн цар хүрээ, орон нутгийн нөхцөл байдал зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан бизнес бүр харилцан адилгүй эрсдэлтэй нүүр тулдаг боловч энэ салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа компаниудад хүний эрхийн нийтлэг зөрчил, эрсдэлт хүчин зүйл байгааг мэргэжилтнүүдийн судалгаа харуулж байна.

1. БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ /Environmental Impacts/

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй компаниуд байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөгөө үнэлэх, бууруулах, арилгахад тууштай анхаарах хэрэгтэй. Усны чанар, хүртээмжээс үүдэлтэй хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөө нэн тэргүүнд тавигдаж байна. Агаар, орчны бохирдол, замын хэт ачаалал, химийн хортой, аюултай түүхий эд, материалын зохисгүй ашиглалт нь хүний эрхийг ноцтой зөрчих шалтгаан нөхцөл болж байна. Компаниуд уурхайн бүсэд ажиллаж, амьдарч байгаа хүмүүсийн эрүүл мэндийг сахин хамгаалахын тулд байгаль орчинд нөлөөлөх эрсдэлт хүчин зүйлсийг зөв тооцоолж, хоруу чанарыг нь бууруулах үр дүнтэй, бодитой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРСДЭЛ /Labor Risks/

Уурхайчид хөдөлмөрийн хортой нөхцөлд, ноцтой осол аваар гарч болзошгүй эрсдэлтэй орчинд ажилласаар ирсэн. ХАБЭА-н олон стандарт мөрдөгдөж, осол аваар харьцангуй багассан ч эрсдэл бүрэн арилаагүй, хэвээр байна. Эрчүүд давамгайлсан салбарт эмэгтэйчүүд ажиллах боломж хязгаарлагдмал. Ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд нь төрөл бүрийн ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг. Ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ хэлэлцээрт оролцох эрхээ алдаж байсан түүх ч энэ салбарт олон бий. Компаниуд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл

ахуй, хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт гэх мэт хүний эрхийн зөрчлүүдийг бодлого, журамдаа тусгах, ажилтнуудаа хүний эрх, жендэрийн сургалтад хамруулах шаардлагатай. Хүний эрхийн асуудлыг нийт ажилтны оролцоотой шийдвэрлэснээр хөдөлмөрийн эрсдэлийг бууруулж чадна.

3. ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГМИЙН ХЯМРАЛ /Economic and Social Disruption/

Олборлолтоос үүдэн орон нутгийн нийгэм, эдийн засаг тэлж, хүний эрхийн зөрчил гарч эхэлдэг. Уурхайд гэнэт олон хүн ажиллаж эхэлснээр шилжилт хөдөлгөөн, тээвэр, боловсрол, эрүүл мэндийн тогтолцоонд хүндрэл учирдаг байна. Хүн ам, эдийн засгийн өсөлт орон сууц, өргөн хэрэглээний барааны үнийг нэмж, орон нутгийн иргэдийн бизнес, амьжиргаанд сайнаар нөлөөлөх нь бий. Эсрэгээрээ эдийн засгийн өсөлт тэгш бус байдлыг дэвэргэж, амар тайван амьдралыг нь бүснүүлж болзошгүй юм. Дэлхий даяар, ялангуяа алслагдсан бүс нутагт олборлолт явуулж буй газрын эргэн тойронд архидалт, хар тамхи, биеэ үнэлэлт, мөрийтэй тоглоом, гэр бүлийн хүчирхийлэл нэмэгддэгийг судалгаанаас харж болно. Эдгээр нь нутгийн иргэдийн амьдрал ахуйд сөргөөр нөлөөлж, хүүхэд, хөгшид, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд зэрэг нийгмийн эмзэг бүлгийнхэн хамгийн ихээр хохирч байна.

4. АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ХАМГААЛАЛТАЙ ХОЛБООТОЙ ЗӨРЧИЛ /Security Incidents/

Уул уурхайн компаниудын ихэнх нь гэрээт хамгаалалтын албатай байдаг. Зарим улс оронд төрийн мэдлийн уурхайг цэрэг, цагдаа, хүчний байгууллагынхан хамгаалдаг. Хамгаалалтын алба ажил үүргээ гүйцэтгэж байна гэх нэрийн

дор олон нийтийн төлөөлөл, ажилтнуудын эсрэг хүч хэрэглэдэг нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил юм. Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа компаниуд өмч хөрөнгө, барилга байгууламжаа хамгаалахдаа ч хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй. Тиймээс хамгаалалтын албаны ажилтнуудаа хүний эрхийн сургалтад хамруулах шаардлага тулгарч байна.

5. ГАЗАР ЭЗЭМШИХ /Land Acquisition/

Уул уурхайн компаниуд газар чөлөөлөлт, нүүлгэн шилжүүлэлт хийхдээ хүний эрхийг зөрчих тохиолдол түгээмэл. Урт удаан сунжрах зөрчил маргаан дэгдээхгүйн тулд соёлын өв, ойн сан бүхий газарт олборлолт хийхээс зайлсхийх, малын бэлчээр, тариалангийн газрыг чөлөөлөхөөс өмнө сайтар судлах, нүүлгэн шилжүүлэлтийн эрсдэлийг тооцож үзэх шаардлагатай. Газар чөлөөлөлтийг ном журмын дагуу хийж, нутгийн иргэдэд нөхөн төлбөрөөс гадна хууль, санхүүгийн мэдлэг олгох хэрэгтэй байна.

Манай улсад энэ чиглэлээр нарийвчилсан, тодорхой журам байхгүй. Зөвхөн Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын тухай хуульд тойм төдий заалт бий.

6. УУГУУЛ ИРГЭД /Indigenous Peoples/

Эрдэс баялгийн салбар дахь гадны хөрөнгө оруулалт уугуул иргэдийн эрх ашгийг хөндөж буй тохиолдол дэлхийд олон байна. Соёлын өвөрмөц онцлогоо хадгалан, хөгжил дэвшлээс хол, орчин үеийн нийгмээс тусгаарлагдан, байгалиа түшиж амьдардаг уугуул иргэдэд уурхайн үйл ажиллагаа сөргөөр нөлөөлдөг. Компаниуд хуулиа мөрдөхөөс гадна, уугуул иргэдийн эрхийг зөрчихгүй байх, байгаль орчинд хор хөнөөл багатай орчин үеийн техник технологи нэвтрүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй. Гадны колоничлол, цагаачдаас эхтэй, олон үндэстнээс бүрдсэн улс орнуудын хувьд нутгийн

уугуул ард иргэд гэх ойлголт бий. Харин манай улсын хувьд нэг үндэстэн давамгайлсан нэгдмэл улс учраас уул уурхайн бүс нутагт амьдарч байгаа иргэдийг бусдаас онцгойлон ялгаж нэрлэх нь зохимжгүй юм.

7. ХАНГАН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН СҮЛЖЭЭ /Supply Chains/

Уул уурхайн компаниуд бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ худалдан авах замаар маш олон бизнесийн үйл ажиллагааг дэмждэг. Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэхь хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэхийн тулд эрсдэлээ тооцох, шалгаруулалтын үйл явц нь хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэхийг судлах, нийлүүлэлтийн сүлжээний зураглал гаргах хэрэгтэй. Сонгон шалгаруулалтаа нээлттэй зарлах, гэрээний зүйл, заалтаа тодорхой болгох, ханган нийлүүлэгчдийг сургалтад хамруулж, хяналт тавих боломж олгох нь хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх алхам юм.

8. АВЛИГА, ХЭЭЛ ХАХУУЛЬ /Bribery and Corruption/

Стратегийн ордуудыг түшиглэсэн томоохон төсөл, төрийн өмчит аж ахуйн нэгжүүд, улс төрийн оролцоотой уул уурхайн компаниуд авлига цэцэглэн хөгжих хөрс суурь болж байна. /Эх сурвалж: BSR/

Авлига, хээл хахууль нь хөгжлийн үр шимээс шударгаар хүртэх боломжийг хязгаарладаг. Эрүүл мэнд, боловсрол гэх мэт нийгмийн сайн сайхны төлөө зарцуулах хөрөнгийг хэсэг бүлэг албан тушаалтан эрх мэдлээ ашиглан хууль бусаар булаан, хөлжиж байгаа нь улс орны эмгэнэл. Хайгуулаас олборлолт хүртэлх бүхий л явцад ил тод, нээлттэй бодлого баримталж, хариуцлагатай уул уурхайг хөгжүүлэх нь авлигаас ангид байх гарц, шийдэл болж байна.

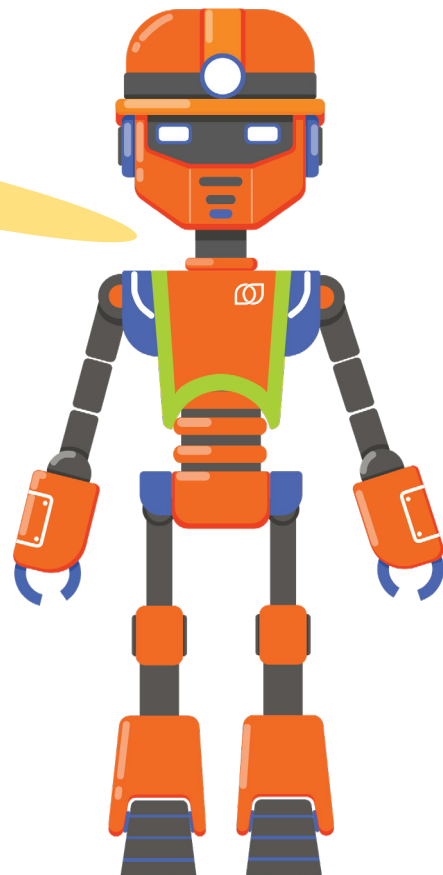
9. ХУРИМТЛАГДСАН НӨЛӨӨЛӨЛ /Cumulative Impacts/

Уул уурхайн компаниуд байгаль, экологийн сүйрэлд хүргэх, хүн амын эрүүл мэндийг хохироох, нийгэм, эдийн засгийн хямрал авчрах гэх мэт ямар ч сөрөг нөлөө үзүүлж болно. Нэг компанийн нөлөөлөл бага байж болох ч газарзүйн ижил бүсэд үйл ажиллагаа явуулж буй олон арван компанийн сөрөг нөлөө байгаль орчин, нийгэм, эдийн засагт хүнд цохилт өгч болзошгүй юм. Сөрөг нөлөөг багасгаж, тогтвортой үйл ажиллагаа явуулахын тулд компаниуд оролцоонд тулгуурласан олон талт хамтын ажиллагаа бүрдүүлэх хэрэгтэй.

10. ҮР ДҮНТЭЙ ХАРИУ АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХ /Access to Remedy/

Үр дүнтэй хариу арга хэмжээ авах нь хүний эрхийн хамгийн чухал асуудал учраас НҮБ-ын Бизнес, хүний эрхийн удирдах зарчимд ч тусгагдсан. Олборлолт эхэлмэгц хүний эрхтэй холбоотой олон асуудал хөндөгдөх нь нэгэнт тодорхой байдаг. Тиймээс уурхайн шууд болон шууд бус нөлөөгөөр эрүүл мэндээрээ хохирч, эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, олон нийтийн төлөө компаниуд тодорхой, үр дүнтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Уул уурхайн компаниуд гомдол барагдуулах тогтолцоо бүрдүүлж, оролцогч талуудтай нягт хамтран ажиллах хэрэгтэй байна.

Эрдэс баялгийн салбар дахь хүний эрхийн түгээмэл зөрчлүүдийг бид мэдэж авлаа. Тэгвэл эдгээр зөрчлийг арилгах, багасгах боломж бий юү? Ингэхийн тулд бид юу хийх хэрэгтэй вэ?



Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа компаниуд хүний эрхийг зөрчихгүй байх, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд Олон нийтийн хөгжил, Орон нутгийн эдийн засгийг чадавхжуулах, Байгалийн баялгийн засаглал гэсэн гурван цөм асуудалд анхаарал хандуулах хэрэгтэйг Би Эс Ар /BSR/ –ын мэргэшсэн баг зөвлөж байна.

1. ОЛОН НИЙТИЙН ХӨГЖИЛ /Community Development/

Уул уурхайн компаниуд нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговор, олон нийтийн хөрөнгө оруулалттай холбоотой шийдвэр гаргахдаа оролцогч талуудад хамтран ажиллах тэгш боломж олгох хэрэгтэй. Оролцоонд тулгуурласан арга барил нь нийгэм, эдийн засгийн хүртээмжтэй хөгжилд эергээр нөлөөлнө. Зөвлөлдөх, шийдвэр гаргах явцад компани, олон нийтийн зөвлөлөөс гадна оролцогч талуудыг бүгдийг нь хамруулах шаардлагатай. Шийдвэр гаргах явцад оролцож чадалгүй үлдсэн хүүхэд хөгшид, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, нийгмийн эмзэг бүлгийн хүмүүст тусгайлан тэтгэмж олгох нь зөв.

2. ОРОН НУТГИЙН ЭДИЙН ЗАСГИЙГ ЧАДАВХЖУУЛАХ /Local Economic Empowerment/

Нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар орон нутгийн эдийн засгийг нь чадавхжуулах. Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний нэг хэсэг нь орон нутгийн бизнес эрхлэгчдийг дэмжихэд зориулагдана. Нутгийн брэнд, бичил, жижиг бизнес эрхлэгчид, эмзэг бүлгийн иргэдийн бизнес эрхлэлтийг бодлогоор дэмжиж, шууд болон шууд бус ажил эрхлэлт бий болгосноор эдийн засагт эергээр нөлөөлнө. Орон нутгийн эдийн засгийг чадавхжуулах хөтөлбөрт төсөл, тендэрээ ил тод, нээлттэй зарлах, шалгаруулалтаа шударгаар явуулах, нутгийн бизнес эрхлэгчдийг төрөл бүрийн мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах ажил ч багтана.

3. БАЙГАЛИЙН БАЯЛГИЙН ЗАСАГЛАЛ /Natural Resource Governance/

Буруу менежмент баялгийн үр шимээс тэгш хүртэх боломжийг хязгаарлаж байна. Төр засаг, иргэний нийгмийн байгууллага, ард иргэдийн зүгээс байгалийн баялагтаа тавих хараа хяналтыг уул уурхайн компаниуд дэмжиж ажиллах хэрэгтэй. Олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачилга зэрэг олон улсын төсөл, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх орон нутгийн хөтөлбөрүүдээр дамжуулан эдгээрийг хэрэгжүүлж болно. Байгалийн баялгийн үр шим ард иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулахад хүртээмжтэй зарцуулагдах учиртай.

Эдгээрийг хэрэгжүүлснээр, эрдэс баялгийн салбар дахь хүний эрхийн зөрчил буурна гэж судлаачид үзжээ. Товчхондоо, олон талын оролцоог тэгш, хүртээмжтэй хангасан аливаа шийдвэр хүний эрхийн зөрчил үүсэх эрсдэлийг эрс бууруулдаг байна.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДАЛ

Нийгмийн бүхий л асуудалд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс эрх тэгш оролцож, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын үр шимээс адилхан хүртэж, тэнцүү үүрэг хариуцлага хүлээхийг Жендэрийн эрх тэгш байдал гэнэ. Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэрийг устгаснаар охид, хөвгүүд, эмэгтэйчүүд, эрчүүд тэгш боломж эдэлж, харилцан үр өгөөжтэй амьдарна. Ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нь аль нэг хүйсэд хамаарах асуудал биш, хүний эрх, эрх чөлөөний ойлголт юм. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаснаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хүйсийн ялгаатай байдлаа хадгалан, авьяас чадвараа хөгжүүлж, хуучинсаг, хэвшмэл үзэл хандлагаас ангид, эрх чөлөөтэй сонголт хийх боломж бүрдэнэ.

Жендэрийн тэгш эрх гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүнд ялгаварлалгүй хандаж, тэгш боломж олгохыг хэлнэ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст жендэрийн ялгаатай байдалд нь нийцүүлэн өөр өөр байдлаар хандахдаа эдлэх эрх, хүртэх ашиг, хүлээх хариуцлага нь эн тэнцүү, эцсийн дүндээ тэгш боломжоор хангагдсан байхад анхаарна гэсэн үг. Жендэрийн тэгш эрх нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл явц, стратеги юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд: **“Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно...”** гэсэн байдаг. Харамсалтай нь, ажлын байран дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт Эрдэс баялгийн салбарт амь бөхтэй оршоор байна.

Бид хариуцлагаа ухамсарлаж, үүргээ биелүүлэх замаар эрхээ эдэлж, хэрэгцээгээ хангадаг. Та бусдын эрхийг хүндэтгэснээр өөрийн эрх, эрх чөлөөг эдлэх орчин нөхцөл бүрдэхэд хувь нэмэр оруулна. Эрх, эрх чөлөөгөө хангалттай эдлэхэд иргэн бүрийн оролцоо чухлыг энэ удаагийн сургалтаас мэдэж авлаа.

ЖИШЭЭ 2-3:

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой нэгэн түүх өгүүлье. О бүсгүй байгууллагын соёл сайтай, уул уурхайн тэргүүлэгч компанид ажилд орсондоо сэтгэл хангалуун байлаа. Нэг удаа О бүсгүй хурлын үеэр мастертайгаа санал зөрөлдөж, оролцогч талууд бүсгүйн саналыг дэмжин, хүлээн авснаар өндөрлөжээ...

Гэвч, тэр маргаанаас хойш мастер болон түүний тойрон хүрээлэгчид О бүсгүйг далдуур элдвээр гоочлон, ил цагаан дооглож, тохуурхах болсон байна. Хурлын үеэр үзэл бодлоо илэрхийлэх боломж олгохгүй, үгийг нь албаар таслах, олуулаа нийлж учир шалтгаангүй дайрч давшлах, эмэгтэйлэг байдлыг нь өөнтөглөсөн худал цуу тараах, ажил үүрэг хуваарилахдаа О бүсгүйг оролцуулалгүй орхих зэргээр илт ялгаварлан гадуурхаж байлаа. Ажил үүрэг хуваарилахгүй байх нь О бүсгүйг хамгийн ихээр бухимдуулж, сэтгэл санаагаар унан, аргагүйн эрхэнд ажлаа орхиход хүрчээ...

Ирэх 10 жилд дэлхийн улс орнууд нүүрсхүчлийн хий ялгаруулдаг бизнесээс татгалзаж, ногоон ирээдүйг бүтээхийн төлөө нэгдэж ажиллана. Эрдэс баялгийн салбарт хүнд ээлтэй, байгаль орчинд сөрөг нөлөөгүй техник технологи нэвтрүүлэх, хариуцлагатай уул уурхайг хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгараад байна. Ядуурал нь зөвхөн орлого багатай байдлыг илэрхийлээд зогсохгүй, үүний цаана ялгаварлан гадуурхагдалтаас эхлээд хүний эрхийн олон зөрчил нүүгдэж байдгийг хөгжлийн бодлого тодорхойлогчид хүлээн зөвшөөрсөн. Тиймээс дэлхий нийт хүний эрхийг хангахын тулд ядуурлыг бууруулах, байгаль орчинд сөрөг нөлөөгүй ногоон бизнесийг хөхиүлэн дэмжих, баялгийн үр шимээс тэгш хүртэх боломж бүрдүүлэхийн төлөө анхаарч байна.



**Ганц хүний
мэдлэг үргэлж
хязгаарлагдмал
байдаг.**

**Мэдлэг дутмаг
байдлыг зөвхөн**

ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА



л нөхөж чадна.

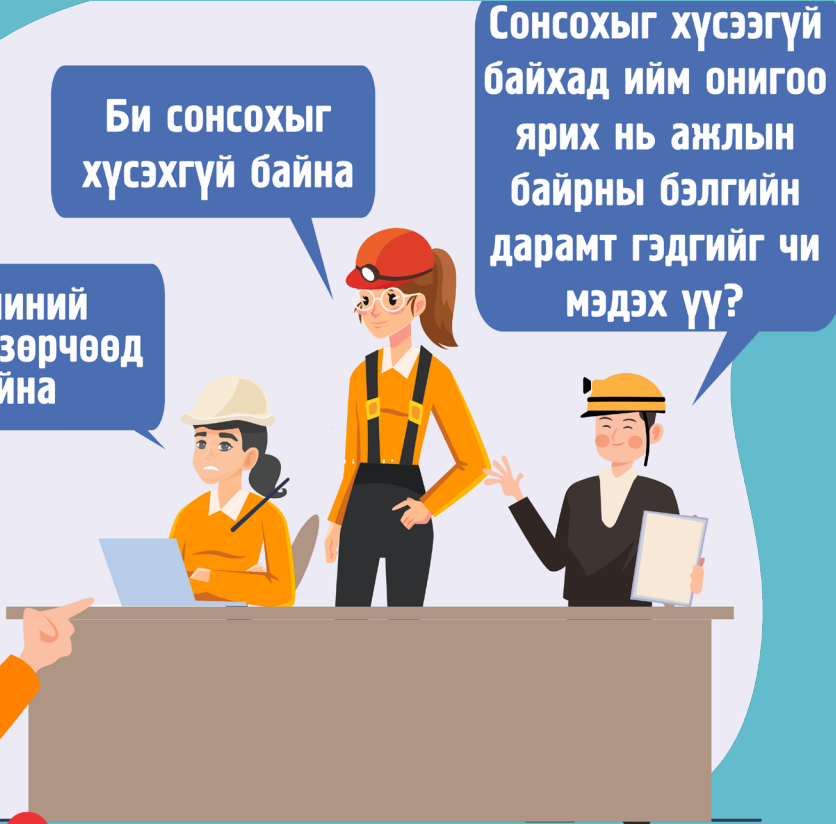


Би сонсохыг хүсэхгүй байна

Та миний эрхийг зөрчөөд байна

Сонсохыг хүсээгүй байхад ийм онигоо ярих нь ажлын байрны бэлгийн дарамт гэдгийг чи мэдэх үү?

18+
ОНИГОО



Хүний эрхийн асуудлыг шийдэхдээ **ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫГ** бүрэн байлцуулах шаардлагатай.

Компанийн үйл ажиллагаа сайжрахын хэрээр оролцогч талуудад ч бодит **ҮР ӨГӨӨЖ** мэдрэгдэх учиртай.



ОЛОН НИЙТИЙН ЧАДАВХЫГ БЭХЖҮҮЛЭХИЙН ТУЛД:

- Нээлттэй яриа өрнүүлэх
- Санал хүсэлтийг нь сонсох
- Гомдол барагдуулах үйл явцаа тодорхой болгох

ХЭРЭГТЭЙ



ҮР ДҮНД нь хүний эрхийн зөрчил, маргааныг оролцогч талуудын хамтын санал санаачилгаар, эв зүйтэй шийдвэрлэж, харилцан өгөөжтэй, хамтран ажиллах боломж бүрдэнэ.

ЖИШЭЭ 3-1:

Төрөө нэгэн уул уурхайн компанид 14:14 ээлжээр ажилладаг. Түүний хүү нэгдүгээр ангид элсэн орсон. Амралтын 14 хоногт Төрөө хүүдээ гэрийн даалгавраа хийж, хичээлээ давтахад нь тусална. Нэг удаа заасан зүйлийг нь ойлгохгүй будилах хүүгээ цохиод авчээ. “Та нарын төлөө өдөр, шөнөгүй ажиллаж байхад хичээлээ ч олигтой хийж чадахгүй” хэмээн бухимдан үглэх аавдаа хүү гомдон үйллаа... Тэрнээс хойш хүү аавтайгаа хамт хичээл хийхээс цааргалж, ээжийгээ хүлээдэг болсон байна. Амралтын өдрүүд дуусаж ажилдаа явах болоход хүү нь Төрөөг айж эмээсэн харцтай үдэн мордуулжээ... Ажлаа хийж байхдаа Төрөө хүүгээ цохисондоо, нулимс дуслуулан үйлсныг нь, гомдолтой харцаар үдэн гаргасныг нь санаад, өөрийгөө буруутгаж байлаа...

Энэ үед компани нь ажилтнуудаа Хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад хамруулжээ. Сургалтын эхний хичээлээс хүүхдийн хүмүүжил, төлөвшилд эцэг, эхийн хайр халамж, үүрэг оролцоо ямар чухал болохыг олж мэдээд, өөрийгөө өөрчлөх ёстойг ухаарсан байна. Ингээд Төрөө ээлжээс бууж, гэртээ црмэгцээ хүүтэйгээ халуун дотно яриа өрнүүлж, уучлалт гуйлаа... Хүү нь эргэн баяр хөөртэй болж, аавтайгаа тоглож наадан, хичээлээ хамт хийх дуртай болжээ...

Хүний эрх, жендэрийн сургалтад ажилтнуудаа хамруулна гэдэг нь Хүнд ээлтэй байгууллагын соёл төлөвшүүлсний нэг илрэл. Байгууллагын соёл төлөвшүүлснээр хувь хүний, гэр бүлийн, хамт олны, цаашлаад нийгмийн итгэл үнэмшил, сэтгэлгээ, зан үйл, дадал зуршлыг ч эергээр өөрчлөх боломжтой нь дээрх жишээнээс харагдаж байна. Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй соёл төлөвшүүлэхийн тулд байгууллага нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгүүдийг дагаж мөрдөх учиртай.

Бид төрсөн цагаасаа л овог, нэр, төрсний гэрчилгээ авах, цэцэрлэг сургуульд суралцах, мэргэжил эзэмших, ажиллаж хөдөлмөрлөх, гэр бүл болох, өвдөх, өндөр наслах гэх мэтээр, өөрсдөө ч мэдэлгүй, амьдралынхаа бүхий л хугацаанд, маш өргөн хүрээний нийгэм, эрх зүйн харилцаанд ордог. Ийнхүү нийгмийн харилцаанд орохдоо хүн бүр эрх зүйн этгээдийн хувьд тодорхой эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ... Өглөө босоод гэрлээ асаахад л та цахилгаан эрчим хүч хэрэглэгч, автобусаар зорчиход нийтийн тээврийн үйлчлүүлэгч, зам хөндлөн гарахад явган зорчигч, албан газартаа ажилтан хэмээн нэрлэгдэнэ.

Та цахилгаан эрчим хүч хэрэглэсэн төлбөрөө хугацаанд нь барагдуулах, нийтийн тээврээр зорчихдөө хураамж төлөх, замын хөдөлгөөний дүрэм мөрдөх, ажлын цагаа баримтлах, байгууллагын дотоод дүрэм, журамд захирагдах үүрэгтэй. Мөн гэрээгээр тохирсны дагуу цахилгаан эрчим хүчээр хангуулах, нийтийн тээврийн чанартай үйлчилгээ шаардах, эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах, хийсэн ажлынхаа цалин, урамшууллыг авах эрхтэй. Бүхий л харилцаа нь хууль, журмаар зохицуулагдана. Хуулийг төрийн эрх барих дээд байгууллагаас батлан мөрдүүлдэг. Хууль нь нийгмийн олон талт харилцааг зохицуулах зорилготой, заавал биелэгдэх шинжтэй, албан ёсны дүрэм, журам юм. Бидний амьдралыг зохицуулж байгаа хуулиудыг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Олон Улсын гэрээ, Иргэний хууль, Эрүүгийн хууль, Хөдөлмөрийн хууль гэх мэтээр ангилна.

Монгол Улс Үндсэн хуульдаа хүн бүрийн амьд явах, эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, эмнэлгийн тусламж авах, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах тохиолдолд тэтгэмж авах, сүрч боловсрох, өмчтэй байх, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх, гэрлэх, халдашгүй чөлөөтэй байх, өргөдөл, гомдол гаргаж, шийдвэрлүүлэх, шашин шүтэх, эс шүтэх, итгэл үнэмшилтэй байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, эрүүдэн шүүх, хүнлэг бус, хэрцгий хандахаас хамгаалуулах, мэдээлэл хайх, хүлээн авах, чөлөөтэй зорчих эрх болон бусад эрх, эрх чөлөөг тунхагласан. Энэ нь Олон Улсын Хүний Эрхийн Түгээмэл тунхаглалын үзэл баримтлалтай бүрэн нийцдэг.

Амьд явах эрх гэдэг нь хүний амь насыг аливаа халдлагаас хамгаалах, амь насыг нь аврахын тулд зөвшөөрөгдсөн үйл ажиллагаа явуулахад чиглэсэн эрх зүйн хэм хэмжээний нийлбэр цогц юм. ¹ Хүний наад захын хэрэгцээг хангахад чиглэсэн хоол хүнс, хувцас, аюулгүй орчин, орон байр зэрэг нь амьд явах эрхийн өргөн утгад хамаардаг.

2021 оны 11 сарын байдлаар Монгол Улсад 2464 хүн гэмт хэргийн улмаас амь насаа алдсан бол “Ковид-19” халдварт өвчний улмаас нийт 2023 хүн нас баржээ.² 2020 онд үйлдвэрлэлийн ослоор 40 хүн нас барсны³ дийлэнх нь уул уурхай, олборлолтын салбарт байна.

Хүний халдашгүй байх эрх гэдэг нь өөрийн жам ёсны шинж чанараас үүдэлтэй, хэн боловч хөндлөнгөөс дур мэдэн халдаж үл болох, хуулиар баталгаажсан, туйлын агаад салшгүй эрхийн цогцолбор юм. Халдашгүй байх эрхэд эрх чөлөөтэй байх, бие махбод, орон байр, нэр төр, захидал харилцаа, өмчийн хувьд халдашгүй байх эрхүүд хамаарна. ⁴

Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх нь хүмүүс өдөр тутмын амьдралдаа амь бие, эрүүл мэнддээ халтай орчны аливаа нөлөөлд өртөхгүй байх, түүнээс ангид байх боломж⁵ юм. Эрүүл орчин нь агаар, ус, газар болон байгалийн тэнцэл, хүрээлэн буй орчны төлөв байдалтай холбогддог бол аюулгүй орчин нь аливаа хүчирхийллээс ангид байх, бие махбодын хувьд аюулгүй байдалд амьдрахтай холбоотой ойлголт.

Ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх. Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, ... эрхтэй” гэж заасан. Ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхийн тухай зохицуулалт үүнээс гадна Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд тусгагджээ.

Хөдөлмөрлөх эрх бол хүний үндсэн эрх юм. Монгол Улсын иргэн хөдөлмөр эрхлэх нь түүний Үндсэн хуулиар зааж өгсөн журамт үүрэг учраас хөдөлмөрийн насны бүх хүн аж байдал, амьжиргаагаа сайжруулах зорилгоор ажиллаж, хөдөлмөрлөх шаардлагатай болдог. Хөдөлмөрлөх үүргийг хангахын тулд ажил олгогч, ажилтан гэсэн хоёр тал хууль ёсны эрх, үүргээ хамтын зарчмаар хэрэгжүүлдэг.

² Илтгэл, Хүний эрхийн үндэсний форум, 2021 он
³ ҮСХ Хөдөлмөрийн салбарын танилцуулга, 2020 он
⁴ Хүний эрхийн товч тайлбар, ХЭҮК
⁵ <https://www.academia.edu/>

¹ Хүний эрхийн товч тайлбар, ХЭҮК

Монгол Улс 1961 онд Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын бүрэн эрхт гишүүн болсноос хойш НҮБ болон түүний төрөлжсөн байгууллагаас батлан гаргасан хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой 70 гаруй гэрээнд, үүнээс хүний эрхийн суурь 18 гэрээний 17-д нь нэгдэн ороод байна.⁶ Олон Улсын гэрээнд нэгдэн орсноор пакт, конвенцуудыг амьдралд хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтийг тодорхой хугацаанд НҮБ болон түүний гэрээний хороодод тайлагнах үүрэг хүлээдэг.

УИХ 2011 оны 02 сарын 02-нд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль баталж, эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломжийг хангах баталгаа тогтоон, хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхах аливаа хэлбэрийг устгаж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцааны бүхий л хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин бий болох нөхцөл бүрдсэн. Энэ хуулиар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн гэсэн үндсэн 5 хүрээнд хангахаар зохицуулжээ.

Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш, эрх зүйн этгээд байх, үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчим, хүний салшгүй эрхүүдийг Үндсэн хуулиараа мөн баталгаажуулсан.

Төр нь хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгаа бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хүлээсэн. Үндсэн хуульд заасан хүний эрхийн баталгааг салбар хуулиудаар нарийвчлан зохицуулдаг.

⁶ <https://nhrcm.gov.mn/%D0%BC%D1%8D%D0%B4%D1%8D%D1%8D/%D0%BE%D1%83-%D0%B3%D1%8D%D1%80%D1%8D%D1%8D/>

Эрдэс баялгийн салбарын үйл ажиллагаанд:

- Ашигт малтмалын тухай,
- Байгаль орчны багц хуулиуд⁷,
- Татварын багц хуулиуд⁸,
- Нийгмийн даатгалын багц хуулиуд,
- Иргэний хууль,
- Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай,
- Хөдөлмөрийн тухай,
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай,
- Эрүүл мэндийн даатгалын тухай,
- Эрүүл ахуйн тухай хууль,
- Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал⁹,
- Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлого¹⁰,
- Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө (2019-2026)¹¹ болон тусгай журам, стандартууд нийтлэг хэрэглэгдэж байна.

Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, шударга тэгш оролцоо, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн дунд үйлчлэх нийгмийн шударга ёс зэрэг үндсэн асуудлуудыг:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай,
- Хөдөлмөрийн тухай,
- Хүүхэд хамгааллын тухай,
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай,
- Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай,
- Зөрчлийн... ,
- Эрүүгийн... хуулиудаар зохицуулдаг.

⁷ Байгаль орчны салбарын 30 орчим хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

⁸ Татварын Ерөнхий хууль болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн орлогын албан татварын тухай хууль, Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль

⁹ Монгол Улсын аюулгүй байдлын үзэл баримтлал УИХ-ын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан

¹⁰ УИХ-ын 2015-01-16-ны өдрийн 18-р тогтоолоор батлагдсан.

¹¹ Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны А/114 тоот тушаалаар батлагдсан.

ХУУЛЬ ТАНЫГ ХАМГААЛНА

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд: **“Монгол хүний эрүүл, аюулгүй амьдрах таатай орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх, амьдрах орчин, орон байрны аюулгүй нөхцөлийг баталгаажуулах, гэмт хэрэг, халдлагын золиос болохоос хамгаалах ... иргэдийн амьдрах, ажиллах орчны аюулгүй байдлыг хангах, гамшигийн эрсдэлийг бууруулах нь хүний аюулгүй байдлыг баталгаажуулах чухал үндэс болно”** гэж заасан.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар¹ улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Энэ хуульд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчмыг тодорхойлохын зэрэгцээ, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох, хариуцлага хүлээлгэхтэй холбоотой зохицуулалтууд тусгагдсан.

“Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-г Хүний эрхийн үндэсний комисс 2018 онд хийжээ.

¹ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2002 онд батлагдсан.

Үнэлгээний тайланд “Нүүрс тээвэрт олон хоногоор ажиллах, ажлын нөхцөл, ачааллаас сэтгэл зүйн хямралд орох, архи хэтрүүлэн хэрэглэх, амрах хугацаандаа архи уудаг зэрэг шалтгаанаар гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх явдал нэмэгдэх эрсдэлтэй” гэж үзсэн байна.²

НҮБ-ын Хүн амын сангаас 2020 онд хийсэн судалгаагаар, Монгол Улсад хүчирхийллээс үүдэлтэй нийт өртөг 601.2 тэрбум төгрөг байна. Эс үйлдэхгүйгээс үүдэлтэй хохирлын өртөг 577 тэрбум төгрөг, хөдөлмөрийн бүтээмжийн алдагдал нийт хохирлын 90 хувийг эзэлж байна.³

Хохирогч хамгаалалтад байх хугацаанд түүний ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалах үүргийг ажил олгогчид хүлээлгэсэн нь гэр бүлийн хүчирхийллээс үүдсэн сөрөг нөлөөг бууруулах нэг арга зам юм.⁴

² Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2019-2026 он)

³ Дотны хамтрагчийн зүгээс үйлдсэн хүчирхийллийн эдийн засгийн өртөг, зардлын тооцоо, НҮБХАС, 2020 он

⁴ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, 2016 он, 8.1.9 дэх заалт

ЖИШЭЭ 3-2:

Н бүсгүй нэгэн компанид тогоочоор ажилладаг. Нөхөр нь түүнийг байнга хардаж, зоддогос гэмтэж бэртэн, ажлаасаа олон удаа чөлөө авч байжээ... Хүнд гэмтсэн бүсгүй цагдаагийн байгууллагад гомдол гаргаснаар шүүх Н-ийн амь насыг хамгаалах зорилгоор, хуулийн дагуу, аюулгүй байдлын хамгаалалт тогтоосон байна.

Н бүсгүйн ажилладаг компани түүнийг хамгаалалтад байх хугацаанд ажлын байрыг нь хэвээр хадгалж, 3 сарын цалинтай чөлөө олгожээ. Энэ хугацаанд Н хуулийн асуудлаа эцэслэн шийдвэрлүүлж, амар тайван амьдрах боломжтой болсон юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хүчирхийлэлд өртсөн хохирогч хамгаалалтад байх хугацаанд ажлын байрыг нь хэвээр хадгалах асуудал ч тусгагджээ.

Хөдөлмөрийн мөлжлөг нь ажил олгогч ажилтанг амь насанд аюултай нөхцөлд ажиллуулах, гүйцэтгэсэн ажил, үүрэг хариуцлага, ажлын цагтай нь тохирохгүй цалин хөлс олгох зэргээр бусдын хийсэн ажлаас санхүүгийн ашиг олох явдал юм. Хөдөлмөрийн мөлжлөг нь бага цалин хөлс олгох, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, хүүхдийн хөдөлмөр, боолчлол гэх мэт олон хэлбэрээр илэрнэ. Албадан хөдөлмөрлүүлэх гэдэгт аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг ойлгоно⁵. Нийгмийн тодорхой бүлгийн хүмүүс албадан хөдөлмөрт өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг. Албадан хөдөлмөрийн хэлбэрт сайн дурын үндсэн дээр ажиллахгүй байх, айлган сүрдүүлэх, дарамт шахалт үзүүлэх, эмзэг байдлыг буруугаар ашиглах, хуурч мэхлэх, өрийн барьцаа төлөөс болгох, ажилтны бичиг баримтыг барьцаалах, цалин хөлс олгохгүй байх, хортой хүнд нөхцөлд болон илүү цагаар ажиллуулах зэрэг хамаардаг.

5 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он, 8.2 дугаар зүйл.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт⁶ дараах байдлаар илэрч байгааг дурдсан байна.

Үүнд:

- Ажилтныг ажилд авахдаа тухайн ажлын байрны онцлогт хамааралгүй, хэт хувийн шинжтэй, шалгуур үзүүлэлтүүд тавих, мэдээлэл шаардах, энэ нь хүнийг нас, хүйс, гадна төрх, боловсрол, эдийн засгийн байдал, ажилласан түршлага зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах, танил тал харах, шан харамж авч, ажлын байраар хангах хэлбэрээр илэрч байна.
- Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад оролцуулахаас татгалзах, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүнийг эмэгтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй хэмээн ажилд авахаас татгалзах;
- Ажилтны бичиг баримт, цалин хөлс, өрөөр барьцаалах;
- Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүнийг эмэгтэй, залуу, хөгжлийн бэрхшээлтэй хэмээн албан тушаал ахих, дэвших боломжийг нь хязгаарлах;
- Байгууллага, аж ахуйн нэгж нь ажиллагсдыг нас, хүйс, хөгжлийн бэрхшээлээр нь ялгаварласан дүрэм, журам, удирдлагын арга барил хэрэглэх, ашиглах;
- Гэр бүлийн гишүүн нь хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн шалтгаанаар хүнийг ажилд авахаас татгалзах, чөлөөлөх, бусад хэлбэрээр ажил, хөдөлмөр эрхлэх эрхийг нь хязгаарлах;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний мэдлэг үр чадвар, онцлогт тохирсон ажлын байр зохион байгуулахаас татгалзах, цалин хөлсийг нь ялгавартай тогтоох нь Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт юм.

Манай улсын хувьд албан тушаалаар ялган харьцах, тэтгэврийн нас дөхсөн хүмүүсийг гавьяаны амралтад суулгахаар ил далд шахах зэргээр ялгаварлан гадуурхалтын бусад хэлбэр ч түгээмэл байгааг уурхайчид хэлдэг.

6 Хөдөлмөрийн тухай хууль 5, 7 дугаар зүйл.

ЖИШЭЭ 3-3:

Төрийн өмчит нэгэн компани хамтын гэрээ, байгууллагын дотоод журамдаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийг үндэслэн, жирэмсний амралт авсан эмэгтэй хүүхэд харах хүнтэй, ажил эрхлэх боломжтой бол хүссэн үедээ хуучин ажилдаа орж болох тухай заалт оруулжээ.

Ажилтан Б жирэмсний амралт авч, хүүхдээ төрүүлсний дараа орон сууцны болон цалингийн зээлтэй учраас санхүүгийн хүндрэлд орж эхэлсэн байна. Удаан хугацаагаар гэртээ суух боломжгүй тул ээждээ хүүхдээ харуулахаар болж байгууллагын захиргаанд ажилдаа эргэн орох хүсэлт гаргалаа. Гэтэл байгууллагын захиргаа “Таны оронд түр хугацаагаар ажилд авсан ажилтанг өөр ажлын байр луу шилжүүлэх хүртэл хүлээх хэрэгтэй. Хугацаа нь тодорхойгүй байна” гэсэн харцу өгчээ.

Б эмэгтэй нь А байгууллагын үндсэн ажилтан. Тиймээс хөдөлмөрийн гэрээ, байгууллагын дотоод журам дахь заалтуудыг үндэслэн байгууллагын хуульч болон холбогдох бусад албан тушаалтанд хандсан боловч асуудал шийдэгдсэнгүй. Учир нь жирэмсний амралттай Б бүсгүйн оронд авч ажиллуулсан хүн нь тухайн байгууллагын дээд албан тушаалтны хамаатан байжээ. Удирдлагын зүгээс өөрсдийн эрх мэдэл, давуу талыг ашиглан Б бүсгүйд “Хүүхдээ заавал 2 нас хүрэхээр нь ир” гэсэн дарамт шахалт үзүүлсэн байна. Тухайн байгууллага Б бүсгүйн хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчөөд зогсохгүй, сэтгэл зүйн дарамт учруулжээ.

Байгууллагын дотоод дүрэм журам, хуулийн дагуу байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ хэн нэгэн албан тушаалтнаас үл хамааран, ямар ч тохиолдолд бүх хүнд эрх тэгш үйлчлэх ёстой.

2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрхийг тодорхойлж, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахгүй байх, бүх төрлийн дарамт, хүчирхийлэл, албадан хөдөлмөрлүүлэх болон хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглохоор тусгасан. Мөн ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэх гэх мэт шударга бус үйлдлийг хоригложээ.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа

гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ хамаарна.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хүчирхийлэл, дарамт нь:

- зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх;
- хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг нь гутаах;
- ялгаварлан гадуурхах, бие махбод, сэтгэл зүй, бэлгийн дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчин үүсгэх байдлаар илэрнэ.
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны бэлгийн дарамтад:
- ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх,
- бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах,
- хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэх зэрэг багтана.

Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь нийгмийн бүхий л салбарт гардаг. Хувь хүний хэрэг мэт боловч бодит байдалд улс төр, соёл, боловсрол, хүний эрхтэй салшгүй холбоотой нарийн эмзэг асуудал юм.

Тиймээс Хөдөлмөрийн тухай хуульд бусдад бэлгийн дарамт учруулахыг хориглож, зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуулиар зохицуулжээ. Хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах үүргээ биелүүлээгүй хуулийн этгээдэд 1500 нэгжтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөн торгууль ногдуулна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтыг нэг талаас “эрх мэдлийн гэмт хэрэг” гэж үзэх болсон. Хохирогчоос ямар нэг хэлбэрээр өөрийгөө дээгүүр, эрх мэдэлтэй /power over/ гэж үзсэн этгээд давуу талаа ашиглан дарамтлах байдал түгээмэл. Ажил албаа алдахаас айсандаа элдэв дарамтыг хүлээн зөвшөөрөөд хохирч үлдсэн тохиолдол цөөнгүй. Тиймээс “эрх мэдлийн гэмт хэрэг”-ээс ангижрахын тулд хүн бүр хуулиа судалж, эрхээ хамгаалах чадамжтай байх хэрэгтэй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажил олгогч, ажилтны үүргийг дараах байдлаар тодорхойлжээ.

Ажил олгогчийн үүрэгт:

- Ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах;
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөл бүрдүүлэх, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх;

- Ажилтны эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхол, нэр төр, алдар хүндэд хүндэтгэлтэй хандах;
- Ажилтны хувийн нууцыг задруулахгүй байх;
- Ажлын байранд хяналтын тоног төхөөрөмж ажиллуулахаар бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх, ашиглах журмыг тогтоон мөрдүүлэх. Ингэхдээ, хувцас солих, түр амрах, хооллох, бие засах, усанд орох, дулаацах зориулалттай өрөө, тасалгаанд хяналтын тоног төхөөрөмж байрлуулахгүй байх;
- Ажилтанг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх;
- Ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа бол нэг жил хүртэлх хугацаагаар ажлын байрыг нь хэвээр хадгалах;
- Ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл бүрдүүлэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх. Хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлэх;
- Ажилтны хувийн мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журмыг ажил олгогч хууль тогтоомжид нийцүүлэн баталж, мөрдүүлэх зэрэг багтана.

Ажилтны үүрэгт:

- Ажил үүргээ биечлэн, үнэнчээр, өөрийн үр чадвар, боломжоо дайчлан зохих ёсоор гүйцэтгэх;
- Хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, ажлын цагийг баримтлах, ажлын цагийг гагцхүү ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зарцуулах;
- Ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх. Ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах

ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэгдэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх.

- Ажил олгогч тусгайлан зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд түүний эрхэлж буй үйл ажиллагаатай шууд өрсөлдсөн, давхацсан аливаа ажил, үйлчилгээ эрхлэхгүй байх;
- Өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэнд, ажил олгогчийн эд хөрөнгөд аюултай нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажил олгогч, шууд харьяалагдах удирдах албан тушаалтанд нэн даруй мэдээлэх;
- Хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- Ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх эрхэд хүндэтгэлтэй хандах. Ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчийн хууль ёсны үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь бүрэн биелүүлэх;
- Ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад байгууллага, хувь хүний нууц, ажил олгогчийн бизнестэй холбоотой мэдээллийг олж мэдсэн, түүнтэй танилцсан бол задруулахгүй байх;
- Ажил олгогчийн шаардсанаар ажил үүрэгтэйгээ холбоотой мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгөх, хийсэн ажлаа тайлагнах;
- Өөрийн болон бусдын сэтгэцийн эрүүл мэндийг эрхэмлэн үзэж, ажиллаж, амьдарч байгаа орчиндоо зөв харилцаа, таатай нөхцөл бүрдүүлэх;
- Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;
- Мэргэшил, үр чадвараа дээшлүүлэх зэрэг багтана.

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого⁷ Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын тушаалаар 2019 онд батлагдсан. 2026 он хүртэл хэрэгжинэ. Салбарын бодлого, эрх зүйн орчинг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон шинэчлэх, байгаль орчин, хүний эрх, нийгэмд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, гэр бүлд ээлтэй хөдөлмөрийн харилцааны орчин, нөхцөл бүрдүүлэх, салбарын үр шимийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хүртээх, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх зорилготой.

⁷ Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны А/114 тоот тушаалаар батлагдсан.

**Эрдэс баялгийн салбар дахь
Жендэрийн бодлогын
зорилгыг хангахын тулд:**

- Салбарын эрх зүйн орчны шинэчлэл, бодлого, төлөвлөлт, төсөв, хяналт шинжилгээ үнэлгээнд жендэрийн агуулга тусгах, жендэрийн ялгаварлалыг арилгах;
- Бүх түвшинд жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан орчин бүрдүүлэх. Салбарын бүх шатны удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангах тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого салбартаа хэрэгжүүлэхэд олон талт түншлэл, нэгдмэл бодлого, стратеги хөгжүүлэх зорилт тавьжээ.

Дээрх бодлогыг салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэхийн тулд дараах үйл ажиллагааны чиглэлийг баталсан.

Үүнд:

- Салбарын эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн үнэлгээ хийх;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нэвтрүүлэх;
- Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй аргачлал боловсруулж, нэвтрүүлэх;
- Байгаль орчин, хүний эрх, нийгэм, эдийн засгийн үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын модуль боловсруулж, сургагч багш бэлтгэн, сургалт тогтмол явуулах;
- Төслийн нөлөөллийн үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх аргачлал боловсруулж чадавхжуулах;
- Ажил, ар гэрийн амьдралын тэнцвэр хангасан орчин бүрдүүлэх. Ростероор буюу жасаагаар ажиллах нөхцөлийг Хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэн тогтоох аргачлал, зөвлөмж батлан,

мөрдүүлэх;

- Хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн үнэлгээ, ажлын байран дахь эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээ хийх. Эрсдэл бууруулахад чиглэсэн зөвлөмж гарган, хэрэгжилтийг хангах;
- Байгууллагын дотоод журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох;
- Салбарын боловсон хүчин, инженер, техникийн ажилтан, мэргэжилтний тухайн салбарт эзлэх хүйсийн зохистой хувь хэмжээг хангах;
- Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах;
- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, үйл ажиллагаа явуулах удирдамж боловсруулж, мөрдүүлэх;
- Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагыг өөрчлөх цогц стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, бүх шатанд хэрэгжүүлэх;
- Салбарын бүх оролцогч талд жендэрийн бодлого, төлөвлөгөөг танилцуулах, оролцоог хангах;
- Салбарын эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах түвшинд ажиллахад бэлтгэх;
- Аймаг, нийслэлийн Засаг даргатай байгуулах гэрээнд жендэрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар тусгах;
- Нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын нүүлгэн шилжүүлэлт, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговрын асуудалд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар салбарын хууль тогтоомжид тусгах.

Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг⁸ амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд дээрх ажлуудыг хийхээр төлөвлөжээ.

⁸ Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны А/114 тоот тушаалаар батлагдсан.

ХУУЛИА МӨРДӨХИЙГ ШААРДАХ ЭРХ АЖИЛТАН ТАНД БИЙ

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хууль сахин биелүүлэх, аюул эрсдэлийг илрүүлэн, тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, буруутай үйл ажиллагааны улмаас учруулсан хохирлоо хариуцах үүрэгтэй. Хэрэв холбогдох хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөөгүй бол захиргааны торгууль, тусгай зөвшөөрөл, лиценз цуцлах, эрүүгийн хэрэг үүсгэж, хариуцлага хүлээлгэх хүртэлх арга хэмжээ авна. Тиймээс байгууллагууд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, татвар, нийгмийн даатгал, байгаль орчны хууль тогтоомжийг өдөр тутамдаа дагаж мөрддөг. Эрдэс баялгийн салбарын компаниуд ажлын байр бий болгож, тогтвортой хадгалах замаар ажилтнууд болон түүний гэр бүл, үйл ажиллагаа явуулж буй орон нутгийн иргэдийн амьдралыг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлдэг. Түүнчлэн татвар, хураамж төлөх замаар нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд бодит хувь нэмэр оруулдаг. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тогтолцоо, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний стандарт нь хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын хэрэгжилтэд шүүд болон шүүд

бусаар нөлөөлнө. Гэвч, байгууллагууд хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хууль тогтоомжийн заримыг нь бодлого, журамдаа тусгаагүй байх нь бий.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дахь сэтгэцийн эрүүл мэнд. Ажлын байранд ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих нь эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн таатай орчин бүрдүүлэх, байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн ач тустай. Байгууллага нь албан ажлын сэтгэл зүйн хэм хэмжээг байгууллагын дотоод дүрэм, журам, хамтын гэрээнд тусган мөрдөж ажиллах, хамт олныхоо сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжихэд чиглэсэн арга хэмжээ зохион байгуулж, тайван ажиллах орчин нөхцөл бүрдүүлэх, энэ чиглэлээр бусад байгууллагаас зохион байгуулж байгаа нийтийг хамарсан үйл ажиллагаанд хамт олноо идэвхтэй оролцоулах, дэмжлэг, тусалцаа үзүүлэх үүрэгтэй¹. Гэвч, өнгөн дээрээ мөрддөг ч, үзэмжээрээ авч хэлэлцдэггүй хуулиудын нэг нь Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай хууль болжээ. Энэ хуулийн хэрэгжилт Эрдэс баялгийн салбарт үгүйлэгдэж байгаа бодит жишээ дурдъя.

¹ Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай хууль

ЖИШЭЭ 3-4:

2020 оны өвөл уул уурхайн нэгэн компанид ганцхан сарын дотор дөрвөн залуу амиа алдсан. Тэдгээр ажилтны амиа алдсан шалтгаан одоо болтол тодорхойгүй байна... "Х" төслийн ил уурхайд ажиллаж байсан залуу ажлын байран дээрээ амиа хорлосон... Гэр бүлийн асуудалтай байсан гэх албан бус ярианаас өөр тайлбар хэн ч хэлсэнгүй. "Ковид-19" өвчний улмаас ээлжийн ажлын хуваарийг уртасгасан нь ямар нэг байдлаар нөлөөлсөн эсэх, тухайн ажилтанд сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал байсан эсэх, компанийн зүгээс урт хугацаагаар ажиллаж байгаа хүмүүстээ сэтгэл зүйн зөвлөгөө олгож байсан эсэх талаар дурдалгүй өнгөрчээ...

Амрах байранд, гүний уурхайд ажилчид нас барсан тохиолдлууд ч "Ковид-19" өвчний тархалттай зэрэгцэн гарсан байна.

Хүний амь эндсээр байхад шалтгааныг нь тогтоохгүй, олон нийтээс нууцалдаг. Хэн ч хариуцлага хүлээхгүйгээр, авлига, хээл хахуулиар чимээгүй алга болгодог тогтолцоо бий болох эрсдэл байна². Монгол Улсад эрэгтэйчүүд амиа хорлох явдал эмэгтэйчүүдээс 5.2 дахин их байгаа юм.² Уурхайчид олон хоног гэр бүлээсээ хол, уурхайд байрлан ажилладаг гэр бүл салалт, үл ойлголцол, амиа хорлолт нэмэгдэх болжээ.

¹ <http://www.shuud.mn/a/532423>
² УЕГ, Амиа хорлолтын судалгаа

Монгол Улсад жилд дунджаар 17 мянган хүн нас бардгаас 62 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Эрэгтэйчүүд уул уурхай, хүнд үйлдвэр, барилга, тээвэр зэрэг хүнд хөдөлмөр шаардсан салбаруудад түлхүү ажилладаг нь харьцангуй залуу насандаа хөдөлмөрийн чадвараа алдах, богино наслах, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд нэрвэгдэх шалтгаан болдог.²

Амьдралын эрүүл бус хэв маяг, архи, тамхины хэрэглээ, хүний гарт амиа алдах, зам тээврийн осолд орж нас барах эрсдэл эрчүүдэд эмэгтэйчүүдээс илүү өндөр байна. Иймд олон хоногоор гэрээсээ хол ажилладаг ажилтнуудыг эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн хувьд дэмжих, сэтгэл гутралаас ангижруулах, сэтгэцийн эрүүл мэндийг нь хамгаалах арга хэмжээг байгууллага бүр бодлого, үйл ажиллагааныхаа нэг хэсэг болгон хэрэгжүүлэх нь чухал юм.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх талаар байгууллагын бодлого, журамдаа тусгахгүй, арга хэмжээ авахгүй байх нь ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтын илрэл юм. Монгол Улсад гурван эмэгтэй тутмын нэг нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг судалгаа бий.

Ажилтнуудаа эн тэнцүү авч үздэг, хамгаалдаг, эрүүл байгууллага нь хуарангийн үйл ажиллагааны дүрэм журмыг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулахдаа, анхнаасаа бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл гэх мэт аливаа хэлбэрийн хүний эрхийн зөрчлийг үл хүлцэх бодлоготой гэдгээ тунхаглахын зэрэгцээ, нэгдсэн ойлголтод хүрэх сургалт, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээнд бүх ажилтнаа хамруулдаг байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл гарсан тохиолдолд холбогдсон хоёр хүний нэр хүндэд халдалгүй, нууцлалтай байдлаар гомдол, маргаан шийдвэрлэх зохицуулалт дүрэм журамдаа урьдчилан тусгаж өгөх нь зүйтэй. Тухайлбал, юуг бэлгийн дарамтад тооцох, ямар субъект, хэрхэн шийдвэрлэх, шийтгэлийн арга хэлбэрүүд, хохирогчид үзүүлэх тусламж гэх мэт ойлголтуудыг тодорхой зааж өгснөөр гарсан зөрчлийг шийдэх явцдаа хүний эрхийг дахин зөрчихгүй байх нөхцөл бүрдэнэ.

2 АХБ, ШХА, ЖҮХ 2010, 27

ЖИШЭЭ 3-5:

Гадаадын хөрөнгө оруулалттай нэгэн компанид уурхайн дарга албан тушаалтай Х гэгч нь өөрийн удирдлага дор ажилладаг эмэгтэйд удаа дараа бэлгийн дарамт үзүүлж, улмаар энэ үйлдлийг нь эсэргүүцлээ хэмээн хорсохдоо түүнийг ажилгүй, бас орон байргүй болгон хохироожээ.¹

ЖИШЭЭ 3-6:

Уул уурхайн нэгэн компани хуаранд баримтлах дүрэм журам батлан гаргахдаа эмэгтэй ажилтнуудыг болзошгүй бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс хамгаалах үүднээс хуарангийн орчинд энгэр задгай, биеийн хэсэг нь нэвт харагдсан болон бариу хувцас өмсөхгүй байх, оройн тодорхой цагаас хойш өрөөнөөсөө гарахгүй байх, эрэгтэй ажилтнуудын байрладаг хэсэгт очихгүй, тодорхой зорилгогүйгээр ганцаараа сэлгүүцэхгүй байх гэх мэт зохицуулалт тусгажээ. Энэ нь өнгөц харахад эмэгтэйчүүдийг хамгаалахын тулд, тэдний төлөө хийж буй ажил мэт боловч үнэн хэрэгтээ эмэгтэй ажилтнуудын эрхийг хязгаарласан, мөн зүй бус үйлдлийн “ачаа”-г эмэгтэйчүүдэд үүрүүлсэн шинжтэй байна. Нөгөө талаас хүчирхийлэгч, дарамтлагчийн буруу зан үйл, үйлдлийг залруулах, шийтгэхэд чиглэсэн зохицуулалт дутмаг байгаа нь түүнийг зөвтгөх, өөгшүүлэхэд нөлөөлж болзошгүй юм. Бусдын эрхийг зөрчихгүйгээр биеэ хэрхэн авч явах, юу өмсөх нь хүний халдашгүй чөлөөтэй байх эрхийн нэг хэсэг. Харин хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангах нь ажил олгогчийн үүрэг билээ...

1 <https://livetv.mn/p/276263>

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголт дутмагаас ажилтнууд өөрт тохиолдсон асуудлаа холбогдох газарт нь мэдээлдэггүй, ажил олгогчийн зүгээс мэдээлэх боломжоор хангадаггүйгээс ажлын байрны бэлгийн дарамт Эрдэс баялгийн салбарт чимээгүй оршоор байна.

Түүнчлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан **“Ажил олгогчийн зүгээс... Хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүрэгтэй...”** гэсэн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байгаа юм. Тиймээс байгууллагын дотоод журам, урамшууллын бодлого, худалдан авалтын журам болон бусад арга хэрэгслүүдээр дамжуулан аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах дээд шатнаас авахуулаад бүх нэгж, салбар, чиглэлд хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголт өгч, мэдээллээр хангах шаардлагатай. Салбарын байгууллага бүр хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд өөрийн байгууллагын онцлогт тохирсон бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх нь зөв. Ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого боловсруулахдаа Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлоготой нийцүүлэх шаардлагатай.

Ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зохистой зарим арга хэмжээг дурдвал:

- Зохицуулалт, сахилгын арга хэмжээ;
- Хүчирхийллийн эсрэг бодлогын арга хэмжээ;
- Шударгаар хүний нөөц бүрдүүлэх үйл ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих. Өөрөөр хэлбэл, тухайн ажлыг гүйцэтгэх мэргэжлийн үр чадвар нь ажлын байрны шаардлагыг хангасан гэсэн цорын ганц шалтгаанаар хэн нэгнийг ажилд авах;
- Ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй бодлого, үйл ажиллагааг тодорхойлж, арилгах;

- Шинэлэг хууль тогтоомж, удирдамж, туршлагын талаар эерэг жишээ бүхий мэдээлэл түгээн, тархаах;
- Эрсдэлийг бууруулахуйц ажлын байрны загвар дизайн;
- Ажлын байран дахь хүчирхийллийн асуудалтай нүүр тулдаг, эсвэл өртөх магадлалтай менежер, ажилтнуудад мэдлэг ойлголт өгч, сургалт зохион байгуулах;

Аюулгүй, нууцлалыг хангасан орчинд хүчирхийллийн тохиолдлыг мэдээлэх явдлыг сайжруулахын тулд тусгай журам гаргах, нэвтрүүлэх зэрэг байж болно.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг байгууллагад хэрэгжүүлэхдээ адил хөдөлмөрт ижилхэн цалин хөлс тогтоох, ажлын цагийн хуваарийг уян хатан болгох, хүүхэд харах, асрах үйлчилгээ байгуулах, урамшууллын хөтөлбөр бий болгох, эцэг эхэд хүүхэд асрах чөлөө олгох, аливаа хүчирхийллээс ангид байх, ажилтнуудад зориулсан өөрийгөө халамжлах хөтөлбөр /self care/ хэрэгжүүлэх гэх мэт.

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгжүүд Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөгдөж байгаа Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалтай хуулиудыг хэрэгжүүлснээр дараах үр өгөөжийг хүртэнэ.

Үүнд:

- Үндэсний эдийн засгийн өсөлт, бүтээмжид бодит хувь нэмэр оруулна.
- Мэргэжил, туршлагатай ажиллах хүчний тогтвортой байдал хангагдана.
- Байгууллагын нэр хүнд өсөж, ашиг орлого нэмэгдэнэ.
- Хөдөлмөрийн бүтээмж өснө.
- Ажилтнуудын шинийг эрэлхийлэх, санаачлах байдал нэмэгдэнэ.
- Ажил амьдрал, аж байдалд эерэг нөлөө гарна.

Асуудал



Миний нэр Навчаа. Ханийг минь Болд гэдэг. Уурхайд ээлжээр ажиллаад давгүй цалин хөлс авдаг. Бид боломжийн амьдардаг. Гэвч, сүүлийн үед нөхөр маань ээлжийн ажлаасаа бууж ирээд намайг болон хүүгээ хашгирч загнадаг, тэр байтугай үе үе гар хүрэх болсон. Хүү маань ааваасаа айдаг.



Намайг Болд гэдэг. Навчаагийн нөхөр. Сүүлийн үед эхнэр миний уурыг хүргээд, байнга хэрэлдэх болсон. Заримдаа өөрийн мэдэлгүй гар хүрчихдэг. Уурласан үедээ хүүгээ ч загнадаг. Гэр бүлийн амьдралд иймэрхүү зүйл байж л байдаг.



Намайг Хуягаа гэдэг. Болдтой хамт ажилладаг. Бид хоёр ээлжийн 14 хоноогоо дуусмагц, хамтдаа сайхан ууж аваад, гэртээ харьдгаадаг. Тэрнээс болж ааш зан нь өөрчлөгдөнө гэж байхгүй. Ажлынхаа ядаргааг тайлж, ууж, идэх нь эрчүүдийн хувьд байдаг л зүйл.



Би Болдын ажилладаг уурхайн хүний нөөцийн мэргэжилтэн. Хүчирхийллийг мүү хүмүүс л үйлддэг. Гэтэл Болд манай уурхайн тэргүүний уурхайчин, сайн оператор. Ер нь гэр бүлийн асуудал байгууллагад хамаагүй.



Би уурхайн захирал. Надад гэр бүлийн хүчирхийлэл гэх мэт жижиг асуудалтай зууралдах зав байхгүй! Эр эмийн хооронд илжиг бүү жороол гэдэг дээ.

Өөрчлөлт, нөлөөлөл



Миний нэр Навчаа. Хань минь намайг ойлгож, хүндэлдэг болсон. Бид асуудал, бэрхшээлээ хамтдаа ярилцаж шийддэг. Ээж, аав нь сайхан харилцаатай байхаар хүү маань ч баяр баясгалтай, цовоо сэргэлэн байдаг.



Намайг Болд гэдэг. Навчаагийн нөхөр. Би архи амсахаа больж, уур бухимдлаа эхнэр хүүхдэдээ гаргахаа больсон. Уурлаж бухимдсан ч хэн нэгэн рүү гар далайна гэдэг байж боломгүй зүйл гэдгийг бүрэн ухаарсан. Одоо манай гэр бүл тайван, дулаан уур амьсгалтай болж, хүү маань ч хичээлдээ сайжирсан.



Би Болдтой хамт ажилладаг найз нь. Намайг Хуягаа гэдэг. Бид ээлжийн ажлаа дуусгаад хааяа хамтдаа алжаалаа тайлдаг. Гэхдээ архи, дарснаас хол агаар салхинд гарах дуртай. Бүгд л хайртай гэр бүл рүүгээ яарцгаадаг болохоор гашуун ундаанаас татгалзаж, эрүүл саруул байхыг нэг нэгэндээ захиж зөвлөдөг дөө.



Би Болдын ажилладаг уурхайн хүний нөөцийн мэргэжилтэн. Бид уурхайчдаа хүчирхийлэл, БЗХӨ, архидалт, эрүүл мэнд зэрэг нь хоорондоо холбоотой болох талаар өглөөний цугларалт, яриагаар байнга сануулдаг. Түүнчлэн уурхайчдаа Хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад бүрэн хамруулсан. Одоо манай хамт олон хүчирхийлээс ангид байхын давуу талыг ойлгож мэсэн.

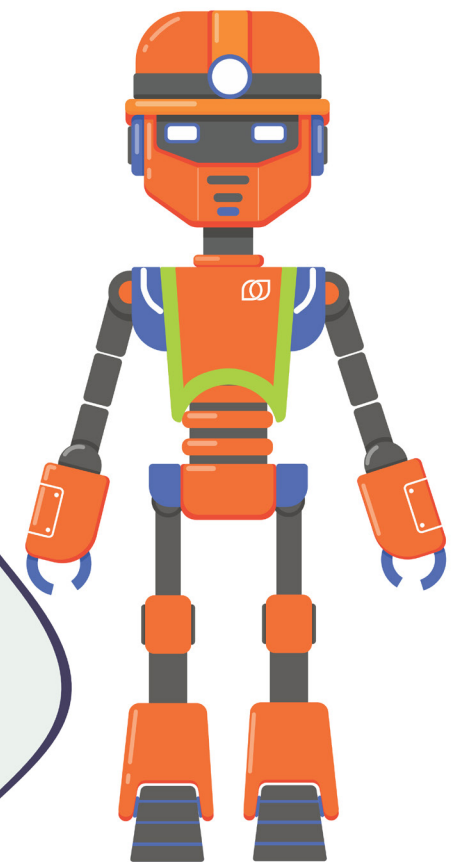


Би уурхайн захирал. Манай хамт олон хүчирхийллийг огт тэвчдэггүй. Бид хүчирхийллийн ямар ч хэлбэрийг үл тэвчих тухай бодлого журамдаа оруулсан. Түүнчлэн Хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад хамрагдаж, бүхий л түвшинд хамтын ажиллагааг эрхэмлэж байна.

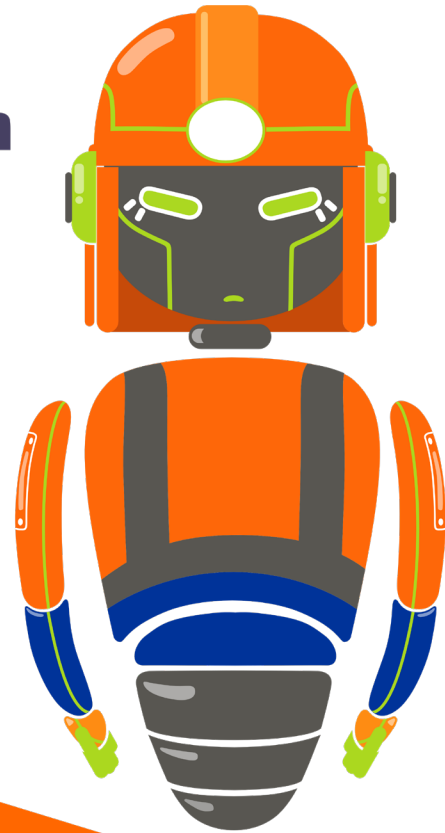
ХУУЛЬ ХЭРХЭН ХЭРЭГЖДЭГ ВЭ?

Нийтээрээ хүлээн зөвшөөрөх ёс зүйн хэм хэмжээ бүхий нийгмийн дэг жаяг төлөвшсөн орчинд **“Хуулиа мөрд”** гэж хэлэхгүй байсан ч хуулийн хэм хэмжээ тогтсон байдаг.

Түүнтэй адил байгууллагын соёл төлөвшсөн, хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгасан бол тухайн байгууллагад **“ХУУЛЬ ХЭРЭГЖИЖ БАЙНА”** гэсэн үг.



Танай байгууллага
хуулийг сорчлон,
үзэмжээрээ
хэрэгжүүлдэг
юм биш биз?



Хэрэв шаардлагатай
зарим хууль
танай байгууллагад
огт хэрэгжихгүй байвал

**“ХУУЛИА ДАГАЖ,
МӨРДӨХИЙГ ШААРДАХ ЭРХ”
АЖИЛТАН ТАНД БИЙ.**



Ажлын байрны
бэлгийн дарамт, гэр
бүлийн хүчирхийллийг
дэлхий нийт

**ХУВИЙН БУС,
НИЙГМИЙН АСУУДАЛ**

гэж үзэж байна.



Байгууллага
ажлын байрны дарамт,
хүчирхийллээс урьдчилан
сэргийлэх талаар
бодлого, журамдаа
тусгахгүй, арга хэмжээ
авахгүй байх нь ажлын
байрны ялгаварлан
гадуурхалтын илрэл юм.

ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА

МОДУЛЬ №4

ЖИШЭЭ 4-1:

2018 оны 3 сар. Австрали Улс.

Ньюкрестийн Кэйдиа алтны уурхайн хаягдлын далан задарч, байгаль орчин бохирдлоо. Далангийн хана нимгэрснийг хянаж, анзаараагүй, байгууламжийн ойролцоо өрөмдлөг хийсэн, газар зүйн хувьд өндөрлөгт байрладаг гэх мэт шалтгааны улмаас хаягдлын далан нуржээ. Энэ нуралтаас болж компани тэрбум австрали долларын алдагдалд орсон түүхтэй.

2019 оны 1 сар.

Бразил Улс. Валигийн Коррего до Фейжано төмрийн хүдрийн уурхайн хаягдлын далан нурж, 270 хүний амь нас эрсдэж, байгаль орчин асар ихээр бохирдон, компани 12.4 тэрбум еврогийн хохирол амсжээ. Перу, Чили гэх мэт хөрш орнууд нь 1970-аад оны үед хориглочихсон, хоцрогдсон технологиор хаягдлын далангаа барьсан нь ийм ноцтой осол гарахад нөлөөлсөн байна. Тухайн үед Бразилийн 26 мужийг үндны усаар хангадаг голын ус руу уурхайн хаягдал урсан орсоор байлаа. НҮБ-ын хүний эрхийн мэргэжилтнүүд хаягдлын хоруу чанарыг шударгаар тогтоож, хүн амаа хамгаалахыг уриалж байсан юм.

2019 оны 3 сар.

Монгол Улс. “Эко Алтан Заамар” алтны уурхайн хана цөмөрч, дөрвөн хүний амь нас эрсдэн, байгаль орчин бохирдсон. Осол гарахад газар хөдлөлт нөлөөлсөн мэт ойлгуулаад өнгөрсөн. Байгаль орчны бохирдол, компанид учирсан санхүүгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлолгүй орхижээ.

ЖИШЭЭ 4-2:

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг “А” компанийн орлого эдийн засгийн хямралаас шалтгаалан буурч, зардал нь өсжээ. Компанийн удирдлага хямралыг давахын тулд ажилтнуудаа цөөлөхөөр болж, долоо хоногийн дотор хэлтэс, нэгж бүр 10 хувийн цомхотгол хийх төлөвлөгөө гарган, удирдлагадаа танилцуулахаар болсон байна. Долоо хоногийн дараа удирдлагын багийн хурал дээр захирал нь “Бид 200 хүн цомхотгож, 1 сая доллар хэмнэж чадлаа” хэмээн бахархалтайгаар мэдэгдэж, бүгд алга ташин хүлээн авчээ. Халагдсан хүмүүсийн хувь заяанд санаа зовсон ч захирлынхаа шийдвэрийг эсэргүүцэх зүрх зориг хэнд ч байсангүй.

ЖИШЭЭ 4-3:

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг “Б” компанийн орлого ч мөн эдийн засгийн хямралаас шалтгаалан буурч, зардал нь өсжээ. Компанийн удирдлага бүх ажилтныхаа оролцоотойгоор “Хямралыг давах төлөвлөгөө” боловсруулахаар болсон байна. Өмнө нь байгууллагын зорилго, үнэт зүйлс, стратеги төлөвлөгөөг ажилтнуудынхаа оролцоотой батлан гаргахдаа Эрсдэлийн хуримтлалын сан үүсгэсэн байж. Нийт ажилтныхаа саналыг үндэслэн тухайн хуримтлалыг хямралыг даван туулахад зарцуулахаар шийдэж, зардлаа багасган, бүтээмжээ нэмэгдүүлэх санал санаачилгуудыг дэмжиж ажиллахаар болжээ. Ийнхүү тэд нэг ч хүнийг ажлаас нь халалгүйгээр, эдийн засгийн хямралыг амжилттай давж чадсан байна.

Энэ бодит жишээнүүд нь “Аливаа бизнес зөвхөн ашиг олохын төлөө явж болохгүй”-г баталж байна. Тэгвэл бизнес юуны төлөө, хэрхэн яаж оршин тогтнох ёстой вэ? Бизнесийг хөдөлгөх гол хүч нь чухам юу вэ? Эдийн засгийн судлаачид энэ асуултад “Итгэлцэл” гэж хариулах болсон. Амжилттай бизнес бол харилцан итгэлцлийн биелэл юм. Харин тийм итгэлцлийг сайн засаглалтай, хүнд ээлтэй байгууллага л бий болгоно. Засаглалаа сайжруулж, ажилтандаа чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлснээр, харилцан итгэлцэл бүхий хамтын ажиллагаа бүрдэж, компанийн эдийн засгийн үр өгөөж өсөн нэмэгддэг байна.

Хүнд ээлтэй байгууллага. Энэ ойлголтыг тайлбарлахын өмнө Монголын зах зээлд түгээмэл оршин буй босоо удирдлагатай, дарга төвтэй байгууллага ямар байдгийг жишээгээр үзүүлье.

Байгууллагын үнэт баялаг нь ХҮН. Тэгвэл Хүнд ээлтэй байгууллага гэж чухал юуг хэлээд байгааг хамтдаа тодорхойлохыг хичээе.

Нэгдмэл үнэт зүйлстэй (shared value), оролцогч талуудын (stakeholders) харилцан ашигтай (mutually beneficial), хамтын ажиллагааг (collaboration) хангасан, уян хатан (agile) тогтолцоог (system) ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА гэнэ.

- Байгууллага **нэгдмэл үнэт зүйлсээ** зорилго, алсын хараа, стратеги төлөвлөгөөндөө тодорхой тусгадаг.
- **Оролцогч талууд** гэдэгт ажил олгогч, ажилтан, гэрээт, туслан гүйцэтгэгч, түншлэгч байгууллагууд хамаарна.
- **Харилцан ашигтай байх** нь бизнесийн хөдөлшгүй хууль.
- **Хамтын ажиллагааны** талаар бид өмнө нь тодорхой дурдсан учраас тайлбарлалгүй үлдээе.
- **Тогтолцоо** гэдэг нь оролт, гаралттай орчинд, эргэх холбоотой, тасралтгүй үргэлжлэх үйл ажиллагаа юм.

Аливаа бизнес ашгийн төлөө үйл ажиллагаа явуулдаг гэх ойлголт бий. Та “Ашиг олохгүй юм бол бизнес хийх хэрэггүй ээ” гэж бодож байвал энэ ойлголт яахын аргагүй бидний нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг, тогтсон итгэл үнэмшил болж хувирсныг илтгэнэ...

Зөвхөн захирал шийдвэр гаргадаг байгууллага эрсдэлтэй нүүр тулсан үед ийм арга зам сонгодог байх нь. Харин Хүнд ээлтэй байгууллага юугаараа давуу талтайг дараагийн жишээнээс харцгаая.



Хувь хүний бүтээлч байдал, өсөж хөгжих боломжийг уян хатнаар бүрдүүлэх нь тогтолцооны үндсэн зорилт. Байгууллага дээр жишээлбэл, оролт нь түүхий эд, технологи, хүний нөөц, хөрөнгө мөнгө. Гаралт нь бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, санхүүгийн үр дүн, хандлагын өөрчлөлт, өсөлт хөгжил. Оролт, гаралттай энэ орчин нөхцөлд удирдах, ажил гүйцэтгэх, харилцан нэг нэгнээ дэмжих гэх мэт тасралтгүй үргэлжилж буй үйл явцыг **тогтолцоо** гэдэг. Тогтолцоо буюу системийг онолын үүднээс тайлбарлавал олон бүрэлдэхүүн хэсэгтэй, ямагт тэнцвэр олохоор тэмүүлдэг, эргэх холбоотой үйл явц. Хүнд ээлтэй байгууллага нь эдгээрийн цогц нэгдэл юм.

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй компани үндсэн ажилтнууд, гэрээт, туслан гүйцэтгэгчид, бодлого боловсруулагчид, орон нутгийн иргэдтэй харилцан ойлголцох шаардлага тулгардаг. Зөвхөн захирал шийдвэр гаргадаг босоо удирдлагатай компанийн хувьд оролцогч талуудтай ойлголцож, хамтран ажиллах үйл явц нь олон бэрхшээл дагуулдаг. Харин Хүнд ээлтэй байгууллагын хувьд энэ нь тогтолцооны нэг хэсэг байдаг учраас хүндрэл гардаггүй байна. Нэг үгээр, өнөөдөр бид байгууллагыг байнга хувьсан өөрчлөгддөг амьд организм гэж харах цаг болсон. Байгууллага ингэж хувьсан өөрчлөгдсөнөөр урт хугацаанд, үнэ цэнэтэй оршин тогтнох нөхцөл бүрдэнэ.

Дийлэнх байгууллага техник, технологийн бүрэн бүтэн байдалд түлхүү анхаарч, зах зээлд өндөр эрэлттэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг хэрэглэгчийн сэтгэлд нийцүүлэн, бага зардлаар, богино хугацаанд, стандартын дагуу үйлдвэрлэн, хувь нийлүүлэгчдэд аль болох өндөр үр ашиг, өгөөж бий болгохын төлөө ажилладаг. Ингэхдээ, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээр төрөлжүүлэх, техник технологио шинэчлэх, инновацийг дэмжих, сайн үйлсийн аян өрнүүлэх байдлаар эдийн засаг, нийгмийн хариуцлагаа ч давхар үүрдэг.

Харин орчин үед бизнесийн жинхэнэ ашиг, бодит үр өгөөжийг огт өөрөөр харах болсон.

Хүнд ээлтэй байгууллагын төлөвшлийн үндэс нь оролцогч талуудын нэгдмэл байдал, хамтын ажиллагаа. Үүнээс харилцан итгэлцэл, санхүүгийн чадамж, өрсөлдөх чадвар бий болно. Эдгээр нь байгууллагын нэр хүндэд эергээр нөлөөлнө. Нэр хүнд өсөхийн хэрээр зах зээлээ тэлэх боломж бүрдэнэ. Зах зээлээ тэлж, борлуулалт нэмэгдсэнээр оролцогч талууд эдийн засгийн үр өгөөж хүртэнэ.

Хүнд ээлтэй байгууллага ийм байдлаар хөгжиж, нийгэмд үнэ цэнэ бүтээдэг. Зөвхөн ашгийн төлөө ажилладаг, босоо удирдлагатай байгууллагад ийм өсөлт хөгжил явагдах боломжгүй юм. Дэлхийд тэргүүлэгч компаниуд үнэт зүйлс, нэгдмэл зорилгоо утга төгөлдөр, ойлгомжтой, биелэгдэхүйц байдлаар тодорхойлж, төлөвшсөн тогтолцоо бүрдүүлэн, харилцан итгэлцэл бүхий хамтын ажиллагаагаар урт хугацааны, тогтвортой, өрсөлдөх чадвартай бизнес бүтээж, оролцогч талуудад эдийн засаг, нийгмийн бодит үр өгөөж бий болгохыг зорьж байна. Хүртээмжтэй үр өгөөж бий болгохын тулд нэн тэргүүнд байгууллагын соёлоо хүнд ээлтэй болгох хэрэгтэй юм.

Нийт ажилтны үнэт зүйл, авьяас, үр чадвар, түршлагын нэгдлийг Байгууллагын соёл (*organizational culture*) гэж ойлгож болно.

Соёл нь хүний байнгын, идэвхтэй, бүтээлч үйл ажиллагааны үр дүнд бий болж, уламжлагдаж байдаг хэм хэмжээ, итгэл үнэмшил, бэлгэ тэмдэг, үнэт зүйлсийн цогц, хүний хөгжсөн түвшин юм. Энэ утгаар нь авч үзвэл, байгууллагын соёл нь байгууллагын хөгжил, төлөвшлийн түвшинг илтгэдэг байх нь ээ.

“Хүний хувь тавиланг зан байдал нь тодорхойлдог бол байгууллагын хувь тавиланг соёл нь тодорхойлдог” гэж Запосын /Zappos/ гүйцэтгэх захирал агсан Тони Шей хэлсэн байдаг.

Ажилтан бүр байгууллагынхаа эрхэм зорилгыг мэддэг, тэр зорилго нь хувь хүний

хүсэл зорилго, өсөлт хөгжилтэй нийцдэг, хүний эрх, жөндөрийн эрх тэгш байдал, шударга ёс, тэгш боломжийг дэмждэг байх нь байгууллагын соёлын бас нэг хэмжүүр юм.

Байгууллагын соёлсайтайкомпанид бүх ажилтан байгууллагынхаа үнэт зүйлсийг дэмжиж, хамтран ажилладаг. Албан тушаал үл харгалзан бүгд байгууллагынхаа хөгжилд хувь нэмэр оруулах чин хүсэлтэй, салшгүй хэсэг нь болсон байдаг. Байгууллагын соёл маруухан газар идэвхжүүлэх арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг ч харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагаа дутмагаас үр дүнд хүрдэггүй. Соёл сайжрахын хэрээр ажилтнууд тогтвор суурьшилтай ажиллахыг илүүд үзэж, үнэнч, өөриймсөг хандаж эхэлдэг. Харилцан итгэлцэл, хамтын ажиллагаа, багийн шийдвэргүйгээр байгууллагын соёлыг төсөөлөх боломжгүй. Багийн ажиллагааг дэмжсэнээр ажилтнууд бусдыг хүлээн зөвшөөрч, эрхийг нь хүндэтгэн, харилцан суралцах боломж бүрддэг. Ажилтнуудын хоорондын харилцаа ч сайжирдаг. Хүн бүр байгууллагынхаа амжилтад хувь нэмэр оруулж, зохих ёсоор үнэлэгдэж байгаагаа мэдэх нь ажилтнуудын сэтгэл санаанд эергээр нөлөөлдөг.

Байгууллагын соёлоо сайжруулахын тулд нэгдмэл үнэт зүйлтэй болох, мэдээллээ ил тод хуваалцах, ажилтнууддаа үзэл бодлоо илэрхийлэх орчин нөхцөл бүрдүүлэх, тэднийг сонсох, бүхий л асуудлыг хамт олноороо хэлэлцэж шийддэг болох нь чухал юм. Түүнчлэн ажилтнуудаа сургах, ур чадвар шаардсан ажил даалгах замаар өсөлт хөгжлийг нь дэмжих, төрөл бүрээр урамшуулах нь байгууллагын соёлын салшгүй хэсэг. Тасралтгүй хөгжих боломжтой орчин нөхцөлд хүн тогтвортой ажиллах хүсэл тэмүүлэлтэй байдаг нь олон судалгаагаар батлагдсан. Аливаа байгууллага томрох тусам ажилтнууддаа хүрч ажиллах боломж хумигддаг. Харин байгууллагын соёлоо сайжруулснаар бүх асуудлыг шийдэх боломж бүрдэнэ. Байгууллагын соёлын тулгын гурван чулууг технологи, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ бий болгох үйл явц, хамт олон гэж ойлгож болно.

“Делоитт” олон улсын мэргэшсэн компанийн хийсэн судалгаагаар, удирдлагын 94 хувь, ажиллагсдын 88 хувь нь “Бизнесийн амжилтын үндэс нь байгууллагын соёл” гэж үзсэн байна.

Түүнчлэн “Хүнд ээлтэй байгууллагын соёл нь бизнесийн стратегийг оновчтой тодорхойлоход голлох нөлөө үзүүлдэг” гэж судалгаанд оролцогчдын 76 хувь нь хариулжээ. Тиймээс Хүнд ээлтэй байгууллага нэн тэргүүнд байгууллагын соёлоо боловсронгуй болгох хэрэгтэй байх нь. Ингэснээр ажилтнуудын багаар ажиллах чадвар сайжирч, ёс суртахуун төлөвшиж, хөдөлмөрийн бүтээмж дээшилж, сэтгэл ханамж нэмэгдэн, стресс дарамтгүйгээр, тогтвор суурьшилтай ажиллах таатай орчин нөхцөл бүрдэнэ. Хүн төрөлх зөн совингоороо ёс зүйтэй орчин нөхцөлд, нийгмийн зөв дэг жаягтай хүмүүстэй хамтран ажиллахыг тэмүүлдэг. Энгийнээр авч үзвэл, ёс зүйтэй, нийгмийн зөв дэг жаяг төлөвшсөн орчинг хүнд ээлтэй гэж үзэх болох юм.

Байгууллагын соёлоо сайжруулахад тулгардаг олон сорилтуудыг даван туулахад хүнд ээлтэй удирдлагын тогтолцоо чухал үүрэгтэй. Учир нь байгууллагын соёлын үрийг үүсгэн байгуулагч, удирдлагын баг суулгаж, хамт олноороо тарьж ургуулдаг. Тиймээс хүнд ээлтэй удирдлагын тогтолцоогүйгээр хүнд ээлтэй байгууллага оршин тогтнох боломжгүй.

Хүнд ээлтэй байгууллагын тогтолцоо, соёлоороо АНУ-даа тэргүүлэгчдийн нэг Итег /Etech/ компанийн баримталдаг зарчмуудыг энд жишиг болгон дурдъя.

1. ҮҮРЭГ АМЛААТ (Commitment)

Захирлаасаа эхлээд дадлагажигч хүртэлх бүхий л ажилтан үнэт зүйлдээ тулгуурлан үүрэг амлалт авах нь нэн чухал. Агуу соёл нэг өдөр бий болчихгүй. Байгууллагыг амьд организм гэж үзвэл экосистемийн оролцогч бүрийн хувьд үүрэг амлалт хамгийн гол түүчээлэгч юм. Ажилтан бүр нэгдмэл зорилгын төлөө, нэг мөрөөдлөөр жигүүрлэсэн ахан дүүс гэдэгтээ итгэж, хамтран зүтгэвээс хүнд ээлтэй соёл бүрдэж, хөгжих үндэс тавигдана.

2. ХАРИЛЦАА (Communication)

Ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхалтгүй харилцаа нь амжилттай хамтын ажиллагааны хамгийн гол хөшүүрэг юм. Нээлттэй, ил тод, талуудын оролцоог тэгш хангасан харилцаа итгэлцлийг бэхжүүлж, ажилтнуудын аз жаргалын хэмжүүр болдог. Байгууллагын соёлын судалгаагаар, нийт ажилтны 93 хувь нь удирдлагатайгаа итгэлцлийн харилцаа тогтоож чадвал ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг гэж хариулжээ. Бизнесийн ололт амжилт, асуудал бэрхшээлээ ажилтнуудтайгаа ил тод, нээлттэй хуваалцаж, эргэх холбоотой ажиллах нь байгууллагын соёлын нэг гол үзүүлэлт.

3. ОРОЛЦООГ ДЭМЖИХ (Encourage Engagement)

Байгууллагын хувьд цохилох зүрх нь хүн. Энэ утгаараа жигд хэмнэлтэй, эрүүл “зүрх” л бизнесийн экосистемийн тасралтгүй ажиллагааг

хангаж чадна. Үндсэн чадамжаа сайжруулах гол хөшүүрэг нь тэгш боломж, тэгш оролцоо, олон талт хамтын ажиллагаа бүрдүүлэхэд оршиж байна. Тухайлбал, хүн бүрдөөрийгөө илэрхийлэх, ялгаатай байдлаа хүлээн зөвшөөрүүлэх, үр чадвар мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх, хөгжих, өсөж дэвших тэгш боломж олгох нь хүнд ээлтэй байгууллагын үндсэн манлайлал. Судалгаанд оролцсон удирдах албан тушаалтнуудын 75 хувь нь хэрэв олон талт, ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрдөг байгууллага ажилд уривал хамтран ажиллахдаа үргэлж таатай байна гэж хариулжээ

4. САНАА ТАВИХ (Care)

Хүний эрхийг дээдэлсэн байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн ажилтнууд өөрсдийн манлайллаараа үлгэрлэн, бусдыг чиглүүлж, холбогдох бодлогыг удирдлагын тогтолцооныхоо салшгүй хэсэг болгон, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.

5. ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДАЙ ТҮНШЛЭХ (Partnership)

Хүнд ээлтэй байгууллагын соёл нь зөвхөн ажилтнуудад хамаарах асуудал биш. Бизнесийн оролцогч талуудад хүртээмжтэй байх ёстой. Орон нутгийн иргэд, иргэний нийгмийн байгууллагуудтай соёлоо хуваалцах, тэднээс суралцах, нэгдмэл зорилго, үнэ цэнэ бүтээхийн төлөө хамтран ажиллах нь байгууллагын соёл төлөвшихөд чухал үүрэгтэй.

6. УРМААР ТЭТГЭХ (Celebration)

Байгууллагын бахархал нь бизнесийн экосистемийн оролцогч бүрийн бахархал. Хүн бүр хүрсэн амжилт, оруулсан хувь нэмэр, бүтээсэн үр өгөөжөөрөө бахархаж, ирээдүйд улам их үнэ цэнэ бүтээх хүсэл тэмүүлэл олж авдаг. Тиймээс хувь хүний ажил, амьдралын

ЖИШЭЭ 4-4:

Нэгэн уурхайн бүтээн байгуулалтад гэрээт ажилтнаар орсон иргэн Т ажиллаж эхэлмэгцээ илт ялгаатай байдлыг мэдэрчээ. Үндсэн ажилтнууд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангасан хувцас хэрэглэл сайтай байхад гэрээт ажилтан нэг хувцсаа элж урагдтал өмсдөг. Үндсэн ажилтанд хүндэтгэлтэй ханддаг бол, яг адилхан ажил, үүрэгтэй гэрээт ажилтанг элдвээр хочлон доромжлох, гадуурхах байдал хэвийн үзэгдэл болчихсон байж... Хэзээ мөдгүй төлж барагдуулах ёстой зээлийн дарамт, гэр бүл, үр хүүхдээ бодон иргэн Т тэр бүх доромжлолыг тэвчин өнгөрүүлдэг байлаа. Гэтэл нэг өдөр үндсэн ажилтантай дотно яриа өрнүүлэхдээ цалин хөлсийг нь санамсаргүй олж мэджээ. Илт ялгаатай цалин хөлс авч байгаагаа мэдмэгц сэтгэлээр унаж, боолын хөдөлмөр эрхэлж буй мэт санагдсан байна. Сэтгэл гутралд орсон залуу гашуун ундаа хэтрүүлэн хэрэглэж, ажлаасаа хөөгджээ... Иргэн Т хөдөлмөрийн харилцааны дотоод журам зөрчиж, ажлаасаа халагдсан. Харин түүний эрх ажилд орсон эхний өдрөөсөө зөрчигдөж байсныг хэн ч авч хэлэлцээгүй юм.

амжилтыг хамт олноороо тэмдэглэж, аливаа сорилтыг хамтдаа даван туулах нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлж, урам өгдөг. Ажлаасаа халагдсан хүмүүсийн дунд хийсэн судалгаагаар 79 хувь нь талархал дутсанаас болсон гэж хариулжээ.

Эрдэс баялгийн салбар дахь аж ахуйн нэгжүүд хайгуулаас олборлолт хүртэлх бүхий л шатанд үндсэн ажилтнаас эхлээд төр засаг хүртэлх олон оролцогч талтай итгэлцэлд тулгуурласан түншлэл бий болгож ажилладаг. Хүнд ээлтэй байгууллага оролцогч талуудыг анхааралтай сонсож, аливаа асуудлыг шийдвэрлэх гарцыг эрэлхийлж, мэдлэг туршлагаа харамгүй хуваалцаж, хамтдаа хөгждөг. Итгэлцэлд тулгуурласан оролцогч талуудын түншлэл нь нэг завин дээр суусан мэт тэгш эрх, үүрэгтэй харилцаан дээр тогтоно.

Түншлэл бий болгох явцад тулгардаг хүний эрх, жендэрийн асуудлыг дараах байдлаар шийдвэрлэж байна.

- Үндсэн ажилтан. Байгууллагын зүгээс хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, сургалт хөгжил, хүний эрх, жендэр, олон талт, ялгаатай байдалд нийцсэн тэгш боломж олгох зэрэг ажлуудыг Хүнд ээлтэй байгууллагын тогтолцоо бүрдүүлэх замаар шийдвэрлэнэ.
- Туслан гүйцэтгэгч, гэрээт ажилтан. Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний нэг хэсэг. Эрдэс баялгийн салбарт шүүд

болон туслан гүйцэтгэгчээр дамжин гэрээ байгуулж, ажилладаг байгууллага, хувь хүн олон бий.

Ажил олгогч нь байгууллагын соёл, бизнесийн ёс зүйгээ туслан гүйцэтгэгч компани, хувь хүмүүст ойлгуулж, нэгдмэл үнэт зүйлс бий болгоогүйгээс хүний эрхийн зөрчил түгээмэл гардаг. Гэрээт ажилтан хөдөлмөрийн харилцаанд үндсэн ажилтантай ижил тэгш боломж эдлээгүйгээс болж байнга сэтгэл ханамжгүй байдаг. Адилхан ажил, үйлчилгээг илт ялгаатай цалин хөлсөөр гүйцэтгэдэг нь гэрээт ажилтныг сэтгэл гутралд оруулдаг. Түүнчлэн ажлын байран дахь төрөл бүрийн ялгаварлан гадуурхалт нь байнгын дарамт болдог байна.

Дээрх жишээ нь туслан гүйцэтгэгч байгууллагыг сонгон шалгаруулахдаа хүний эрхийн асуудлыг тусгах, нийгмийн эрсдэлт хүчин зүйлд үнэлгээ, дүгнэлт хийх хэрэгтэйг сануулж байна. Монгол Улсын Үндсэн хуулиар хүнийг үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог. Хөдөлмөрийн тухай хуульд аль нэг хүнд илт ялгаатай давуу байдал үүсгэхийг хориглож, нэг төрлийн ажил, үйлчилгээнд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижилхэн нөхцөл бүрдүүлэхээр тусгасан байдаг ч бодит байдал дээр хэрэгжихгүй байна.

ЖИШЭЭ 4-5:

Хайгуулын А компани ашиглалтын лиценз авсныхаа дараа уурхайн талбайд амьдарч байсан 10 өрхийг нүүлгэн шилжүүлэхээр болжээ. Бусад уурхайн жишгээр нөхөн олговрын тодорхой багц гарган, малчин өрхийн төлөөлөлтэй хэлцэл хийж, гэрээ байгуулсан байна. Хэлцэлд өрхийн тэргүүн голлох үүрэгтэй оролцож, шийдвэр гаргажээ. Тухайн үедээ малчин өрхүүд тодорхой хэмжээний сэтгэл ханамжтай үлдсэн. Хэдэн жилийн дараа уурхайн эзэмшил Б компанид шилжиж, бүтээн байгуулалтын ажил эхлээ. Энэ үед л малчин өрхүүд уурхайн олборлолт явуулж буй бүстэй хэт ойрхон амьдрах аргагүйг ухаарч “Орон нутгийн иргэдийн эрхийг хөсөрдүүлсэн” гэх гомдол олон улсын байгууллагад гаргасан байна. Дундын зуучлагчийн түслэмжтайгаар гомдол барагдуулахыг зөвшөөрснөөр малчид болон компанийн хоорондох хэлцэл 4 жил үргэлжилжээ. Эцэст нь нэгдсэн шийдэлд хүрч, хамтарсан зөвлөл байгуулан, гэрээний гүйцэтгэлд хяналт тавьж, ажиллахаар болсон байна.

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй компаниуд хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан байгууллагын соёл, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого, журмаа гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч байгууллагуудтай хуваалцах хэрэгтэй байна. Гэрээт ажилтанд хүний эрх, хөдөлмөрийн харилцааны тэгш боломж олгох нь шударга зарчимд нийцнэ. Тиймээс туслан гүйцэтгэгч компаниудтай гэрээ байгуулахдаа тухайн ажлын байрны зохистой хөлсний доод хэмжээг тодорхой зааж өгөх байдлаар зохицуулалт хийх боломжтой. Түүнчлэн үндсэн ажилтнууддаа хүний эрхийн чиглэлээр сургалт тогтмол зохион байгуулж, хүний эрхийн ойлголтуудыг харилцаа, хандлагад суулгаж, хэвшүүлэх нь зүйтэй юм.

Нэгдмэл үнэт зүйлс, байгууллагын соёлоо хуваалцах ёстой дараагийн оролцогч тал нь орон нутгийн иргэд... Мэдээллийн ил тод байдал, хамтын ажиллагааг эрхэмлэдэг. Байгаль орчин, нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээ, нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговрын асуудлыг шийдвэрлэхэд нутгийн иргэд тэгш эрхтэй оролцохыг хүсдэг. Олборлолтоос үүдэн байгаль орчин доройтож, усны хомсдол үүсэхвий гэдэгт санаа зовнидог. Уул уурхайг дагасан нийгмийн үйл ажиллагаанд хамрагдах, ахуй амьдралаа өөд татах, хөдөлмөр эрхлэх, ханган нийлүүлэх боломж эрэлхийлдэг.

Нөхөн олговрын хэлцэлд гэр бүлийн гишүүд тэгш оролцох боломжолдоогүй. Өрхийн тэргүүн ганцаар шийдвэр гаргаснаар өмч хөрөнгийн үнэлгээ дутуу хийгдсэн. Хайгуулын А компани уурхайн бүтээн байгуулалтын цар хүрээг бүрэн төсөөлөөгүйгээс нүүлгэн шилжүүлэлтийг уурхайн нөлөөлөлд орохуйц ойрхон газар хийсэн. Энэ нь компанид эдийн засаг, нийгмийн эрсдэл бий болгосон. Малчдын хувьд эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхээ хамгаалж, өргөдөл гомдол гаргасан нь зөв шийдвэр байсан. Орон нутгийн иргэдийг сонсох, мэдлэгээ хуваалцах, тэгш боломж олгох, ил тод байдлыг хангах, харилцан итгэлцэл бий болгох замаар хамтын шийдэлд хүрч чадсан нь энэ түүхээс авах хамгийн том сургамж болж байна.

Нэгдмэл үнэт зүйл, байгууллагын соёлоо хуваалцах ёстой дараагийн оролцогч тал бол төр, засгийн байгууллага, орон нутгийн удирдлага. Мэдээллээ ил тод тайлагнаж, үр ашигтай хамтын ажиллагаа бий болгож чадвал татвар, хуулийн хэрэгжилт, дотоод хяналт, аудит, бизнесийн ёс зүй, авлига, хээл хахууль, улс төрийн лобби гэх мэт асуудал тулгарахад ямар нэгэн үл ойлголцолгүйгээр, шударга шийдэлд хүрч чадна. Хүнд ээлтэй байгууллага нь оролцогч талуудтай нэгдмэл үнэт зүйлс, байгууллагын соёлоо хуваалцдаг учраас бүх харилцаа энгийн, ойлгомжтой, тодорхой байж, үр ашигтай хамтын ажиллагаа бий болдог байна.

ӨӨРЧЛӨЛТ БҮХЭН ДАРААГИЙН ӨӨРЧЛӨЛТИЙН ҮНДЭС

Гадаад, дотоод орчны нөлөөнд дасан зохицсон үйл ажиллагаа явуулахын тулд байгууллага өнөөдөр тасралтгүй өөрчлөгдөж, хөгжих шаардлагатай болоод байна. Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хүнлэг байх тухай нийгмийн дэг жаягийг компанийн бизнес загварт нэгтгэж, соёлд хэвшүүлэхдээ харилцан уялдаа бүхий дараах үйл явцыг хэрэгжүүлбэл оновчтой.

Бидний санал болгож буй үйл явц нь:

1. Өөрчлөлтийн менежмент
2. Бодлогын бичиг баримтад өөрчлөлт, тодотгол хийх.

Эхлээд менежментийн өөрчлөлт хийх үйл явцыг тайлбарлая. Байгууллагууд удирдлага, соёлын өөрчлөлт, нэгдэл, худалдан авалт, шинэ техник технологи нэвтрүүлэх, хямралын үеийг даван туулах гэх мэт үйлдвэрлэл, үйл ажиллагаан дахь тогтолцоог шинэчлэхдээ өөрчлөлтийн менежментийг авч хэрэгжүүлдэг. Өөрчлөлтийн менежментийг дараах үе шатаар хэрэгжүүлнэ.

1. Өөрчлөлт хийх зорилгоо тодорхойлох, үнэлэх
2. Өөрчлөлтийн удирдлагаа сонгох,
3. Байгууллага өөрчлөлтөд бэлтгэх,
4. Цэгцтэй, уян хатан үйл явцыг чухалчлах
5. Өөрчлөлтийн үйл явцыг чадварлагаар дэмжих.

Эдгээр алхмыг хэрэгжүүлэхдээ өөрчлөлтийн менежментийн багийг гүйцэтгэх удирдлагаас томилж, шаардлагатай санхүү, бусад нөөцөөр ханган, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, дотоод хяналтын зөвлөгөө өгч, ажиллахыг холбогдох удирдлагуудад үүрэг болгоно. Багийг хүний нөөцийн

менежер ахалж, гүйцэтгэх удирдлагад ажлаа шууд тайлагнана. Багийн бүрэлдэхүүнд хэлтэс бүрээс мэргэжилтэн сонгож оруулна. Төлөөллөөр сонгогдсон ажилтнууд төслөө амжилттай хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээж, багаар ажиллана.

Санал болгож буй дараагийн үйл явц нь бодлогын бичиг баримтад өөрчлөлт, тодотгол хийх. Аливаа өөрчлөлтийг амжилттай хэрэгжүүлж, хэвшүүлэхийн тулд бодлогын бичиг баримтад өөрчлөлт, тодотгол хийх шаардлагатай. Хийсэн өөрчлөлтөө үндсэн ажилтан, туслан гүйцэтгэгч байгууллага, гэрээт ажилтан, шаардлагатай гэж үзвэл орон нутгийн иргэд, ханган нийлүүлэгчид гэх мэт оролцогч талуудад ойлгуулж, сурталчлан таниулснаар тодорхой үр дүнд хүрнэ.

Энэхүү үйл явцыг дараах байдлаар хэрэгжүүлнэ.

1. Үүрэг амлалт. Хүний эрхийг дээдлэн, жендэрийн үзэл баримтлалыг бизнесийн үйл ажиллагааныхаа нэн тэргүүний зорилт болгох итгэл үнэмшил, хүсэл эрмэлзлэлээ илэрхийлж, Төлөөлөн Удирдах Зөвлөл болон гүйцэтгэх удирдлагын багийн зүгээс хэрэгцээт санхүү, хүний нөөцөөр хангах, удирдан чиглүүлж, дэмжиж ажиллах үүрэг амлалт авах.
2. Байгууллагын удирдлагын тогтолцоо, үйл ажиллагааны баримт бичиг хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг хангаж буй эсэхэд зөрүүгийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх.
3. Илрүүлсэн зөрүүг арилгахдаа дүгнэлтэд тулгуурлан, боломжит хувилбар сонгон авах. Юу, Яаж, Хэн,

Хэзээ, Ямар үр дүнд хүрэх, Ямар шалгуур үзүүлэлтээр биелэлтийг хэрхэн хянах зэргийг төлөвлөж боловсруулсны дагуу хэрэгжүүлнэ.

4. Төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд дотоод хяналт, мониторинг хийж, тогтмол сайжруулах.
5. Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бизнест хэрхэн нэвтрүүлсэн амжилт, сорилт, сайжруулах боломжийн талаар мэдээллийн сан бүрдүүлж, ил тод нээлттэй тайлагнаж, мэдлэгээ хуваалцах.
6. Иргэний нийгмийн болон мэргэшсэн байгууллагаар хөндлөнгийн хяналт хийлгэж, хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг үйл ажиллагаандаа хэвшүүлснийг баталгаажуулах. Бодлогын бичиг баримтдаа өөрчлөлт хийх, шинээр боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ хүн бүрийн үүрэг, хариуцлагыг нарийн тодорхойлж, биелэлтийг нь хангах. Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлын тухай соён гэгээрүүлэх ажлыг байгууллагын бүх ажилтны тэгш оролцоотойгоор зохион байгуулах. Бодлогын өөрчлөлт нь ажилтнуудын хэвшмэл сэтгэлгээг халж, шинэ итгэл үнэмшил, дадал зуршил суулгахаас эхэлнэ.

Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлогын бичиг баримтад тусгахдаа дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй. Тэдгээр нь:

- Хийсвэрээр бүү сэтгэ. Аливаа төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид бай. Амаар бус үйлдлээр үлгэрлэ. Хүн болгон адилгүй, бусдыг бүү дорд үз. Олон талт, ялгаатай байдал, тэгш оролцоог ханга. Байгууллага бүр соёлын ялгаатайг хүлээн зөвшөөр.

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд жендэрийн бодлого, төлөвлөлт батлан хэрэгжүүлэх нь тухайн байгууллагад ямар үр ашигтай вэ?

1. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ажиллахад таатай орчин нөхцөл, мэргэжил, үр чадвараа дээшлүүлэх тэгш боломж бүрдэнэ. Байгууллагын соёл, удирдлагын хандлага, арга барил сайжирч, ажилтнуудын урам зориг нэмэгдэж, бүтээмж өснө.
2. Байгууллагын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хэрэглэгчдийн бүлгүүдийн ялгаатай эрэлт хэрэгцээнд илүү нийцтэй болж, ашиг орлого сайжран, үйл ажиллагаа нь өргөжнө.
3. Ажил, ар гэрийн тэнцвэр хангагдсанаар хувь хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, гэр бүлийн харилцаанд эергээр нөлөөлнө.
4. Нийгмийн хариуцлагын хүрээнд орон нутгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг шийдэж, бодит тусламж үзүүлснээр байгууллагын нэр хүнд өснө.

Байгууллагын соёл, нэгдмэл үнэт зүйлсдээ шингээн, хөгжүүлэх ёстой бодлого, хөтөлбөрүүдээс дурдвал:

- Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого
- Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байран дахь тэгш боломжийг хөхиүлэн дэмжих бодлого
- Цалин хөлс урамшууллын шударга систем бүрдүүлэх бодлого, төсөвлөлт
- Эцэг эхэд хүүхдээ асран хүмүүжүүлэх тэгш боломж олгох хөтөлбөр
- Ажил, гэр бүлийн тэнцвэрт байдлыг хангах бодлого
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас ангид байх бодлого, хөтөлбөр
- Жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх бодлого

- Олон талт ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч, тэгш боломж олгох, оролцоог хангах бодлого
- Сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах бодлого
- Ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих бодлого, хөтөлбөр
- Санал хүсэлт хүлээн авч, гомдол барагдуулах, шүгэлдэгчийг хамгаалах бодлого зэрэг багтаж байна.

Хүний эрхийг дээдэлсэн, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хөтөлбөрийг менежментийн өөрчлөлт хийх замаар байгууллагын соёлдоо суулгаж, хэвшүүлэх нь Хүнд ээлтэй байгууллагын үндсэн шалгуурын нэг. Гадаад, дотоод орчны нөлөөнд дасан зохицсон үйл ажиллагаа явуулахын тулд байгууллага тасралтгүй өөрчлөгдөх шаардлагатай. Аливаа өөрчлөлт эцсийнх байдаггүй. Өөрчлөлт бүхэн дараагийн өөрчлөлтийн үндэс болдог.

Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг байгууллагын соёл, бодлогын бичиг баримтад тусгаж, ажилтнуудынхаа харилцаа хандлагад суулгахад удирдлагын манлайлал чухал үүрэгтэй. Байгууллагын нэгж, хэлтэс, ажилтнууд хамтдаа нөхцөл байдлын үнэлгээ хийж, хүйсээр ангилсан мэдээлэл, нотолгоонд үндэслэн асуудлаа тогтооно. Дараа нь тухайн асуудал байгууллагын хэмжээнд хамаарах эсэхийг тодорхойлно. Энэ асуудлыг шийдсэнээр ямар үр дүнд хүрч болох тухай зорилтуудыг дэвшүүлнэ. Зорилтуудыг хэрэгжүүлснээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил тэгшээр үр шимийг нь хүртэх боломж бүрдэх эсэхэд анхаарах ёстой. Гарсан хувилбаруудыг харьцуулан, хамгийн үр дүнтэйг нь шийдэл болгож сонгодог. Ялгаатай нэгж бүрт хувилбаруудыг туршиж үзээд, үр дүнг нь харьцуулан, хамгийн оновчтойг нь сонгох арга барил ч бий. Шийдэл олоход хүйсээр ангилсан нотлох баримтууд болох ажлаас гарсан эмэгтэй, эрэгтэй ажилтны хувийн жин, ростерын хугацаа, ростероор ажилладаг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын тоо, гэр бүлээр амьдрах нөхцөл бүрдсэн эсэх, нөхөр, эхнэрийг ажлын байраар хангах боломжтой эсэх, орон

нутаг дахь сургууль, цэцэрлэгийн хүрэлцээ, цэцэрлэг байгуулах санхүүгийн боломж бий эсэх зэрэг мэдээлэл шаардлагатай. Жендэрийн хувьд тулгамдаж буй асуудлыг хүйсээр ангилсан мэдээлэлд тулгуурлан тодорхойлж, асуудлыг байгууллагын хэмжээнд шийдэх бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлбэл нийгэмд жендэрийн эрх тэгш байдал бий болгоход бодитоор нөлөөлж чадна. Байгууллага хүний эрхийг хангахад хувь нэмэр оруулахын тулд алсын хараа, эрхэм зорилгодоо жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл санаа заавал тусгах шаардлагатай юм. Өөрчлөлт хийх зайлшгүй шаардлага хамт олноороо тодорхойлж, удирдлагаас эхлээд ажилтан бүр үүрэг амлалт авснаар бодлого хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ. Өөрчлөлтийн үр дүн, нөлөөллөө хамт олноороо тодорхойлж, урамшууллын тогтолцоо бий болгосноор ажилтнууд хувийн зорилгоо байгууллагатайгаа уялдуулан, үнэт зүйлсийг нь дээдлэн, эерэг хандлага, урам зоригтойгоор ажил үүргээ гүйцэтгэдэг. Үр дүнд нь бүтээмж нэмэгдэнэ. Өөрчлөлтөд хүн бүрийн хүчин чармайлт чухал үүрэгтэй. Бодлогын баримт бичгийн өөрчлөлт нь хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан Хүнд ээлтэй байгууллагын эрх зүйн чадамжийн баталгаа юм.

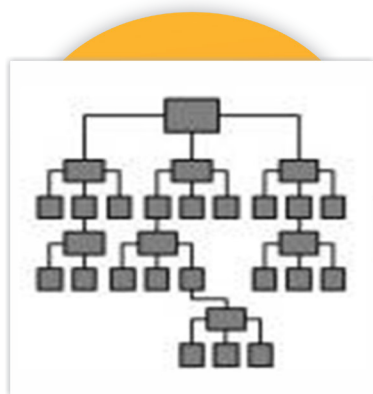
Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бизнесийн загварт нэгтгэж, байгууллагын тогтолцоондоо нэвтрүүлснээр оролцогч талуудын итгэлцэл, түншлэл, хамтын ажиллагаа сайжирч, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ. Түүнчлэн бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, байгууллагын сайн жишиг тогтоно. Гадаад, дотоод орчны нөлөөг соргоогоор мэдэрч, байнга эергээр хувьсан өөрчлөгдөж байдаг уян хатан тогтолцоотой, хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалд нийцсэн үнэт зүйлс, байгууллагын соёл, бодлогын бичиг баримттай байх нь Хүнд ээлтэй байгууллагын үндсэн хэв шинж юм.

Нэгдмэл үнэт зүйлстэй (shared value),
оролцогч талуудын (stakeholders)
харилцан ашигтай (mutually beneficial),
хамтын ажиллагааг (collaboration)
хангасан, уян хатан (agile)
тогтолцоог (system)

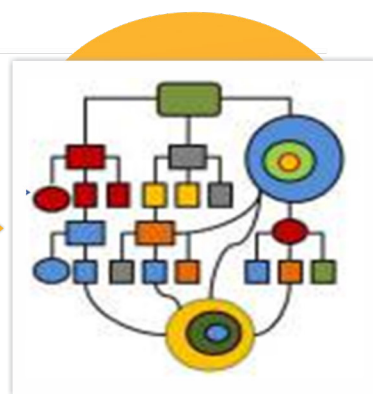
ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА гэнэ



62



Уламжлалт
бүтэц



Холимог
тогтолцоо



Хүнд ээлтэй
байгууллагын
тогтолцоо

“Хүнийг
зан байдал нь,
байгууллагыг
соёл нь
тодорхойлно.

63



Ажилтан бүр
байгууллагынхаа
эрхэм зорилгыг мэддэг,
тэр зорилго нь хувь хүний
хүсэл зорилго, өсөлт хөгжилтэй
нийцдэг, хүний эрх,
жендэрийн эрх тэгш байдал,
шударга ёс, тэгш боломжийг
дэмжсэн байх нь
БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛЫН
бас нэг **ХЭМЖҮҮР.**

Байгууллагын үндсэн чадамж,
өрсөлдөөнд давуу тал бий болгох

ГОЛ ХҮЧ НЬ



1 ХҮН

2 БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ

ЮМ

64



Харилцан итгэлцэл,
хамтын ажиллагаа,
багийн шийдвэргүйгээр
байгууллагын соёлыг
төсөөлөх боломжгүй.



Хүнд ээлтэй удирдлагын
тогтолцоогүйгээр
ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА
оршин тогтнох боломжгүй юм...

Далайн мандлаас
дээш харагдах
мөсөн уул бол
байгууллагын
алсын хараа,
эрхэм зорилго,
стратеги төлөвлөгөө,
бүтэц тогтолцоо юм.



Эдгээрийг хараад л
тухайн байгууллагыг
сайн соёлтой гэж дүгнэх
нь өрөөсгөл. Учир нь мөсөн
уулын ихэнх хэсэг далайн
гүнд нуугдсан байх нь бий.

Тэдгээр нь манлайллын
арга барил, шийдвэр гаргах
явц, үнэт зүйлс, харилцаа,
хандлага, хамтын ажиллагаа
гэх мэт байгууллагын соёлын
гол цөм нь юм.

ХҮНД ЭЭЛТЭЙ

АЖЛЫН БАЙР

МОДУЛЬ №5

Хөдөлмөрийн зах зээл хувьсан өөрчлөгдөж, ажил эрхлэлт илүү уян хатан хэв шинжтэй болж, үүнийг дагаад зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, Хүнд ээлтэй ажлыг байр бий болгох хэрэгцээ шаардлага тулгараад байна. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага тайландаа: **“Уян хатан хөдөлмөрийн зах зээл нь ажилтан, ажил олгогч хоёрт эерэг болон сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа”**-г дурдсан. Гэсэн хэдий ч хүнд ээлтэй ажлын байр бий болгож, ажилтан өөрийн авьяас, чадвараа ашиглан хүсэл мөрөөдлөө (*self-realization*) биелүүлэх боломжит орчин, нөхцөл бүрдүүлснээр аливаа эрсдэлээс сэргийлж чадна.

66

ЖИШЭЭ 5-1:

Тулга, 22 настай, эрэгтэй. Их сургуулиа төгсөөд, мэргэжлээрээ ажиллах, уулын инженер болох хүсэл мөрөөдөлтэйгээр төрсөн нутгийнхаа төрийн өмчит томоохон компанид ажилд орохоор шийджээ. Өргөдөл, материалаа бүрдүүлэн, ажлын ярилцлагад орох үед “Гэр бүлтэй юү? Ачаалал дааж, илүү цагаар ажиллаж чадах уу?” гэхчлэн асуухдаа хөлөөс толгой хүртэл сонжих нь залуу хүүд таагүй мэдрэмж төрүүлж байлаа. Гараад явчихмаар санагдсан ч аав, ээждээ амласнаа бодон, тэвчиж явсаар ажилд орлоо. Ажилд орсны дараа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зааварчилгаа өгч, гарын үсэг зуруулсан боловч яг юу хийх нь тодорхойгүй, хэн ч зааж зөвлөөгүй тул залуу эргэн тойрноо ажигласаар, туршилтын гурван сар өнгөрчээ.

Мах багатай, цагаан хоол голдуу иддэг залуугийн хувьд уурхайн өөх, тос ихтэй хүнд хоолонд дасах амаргүй байлаа. Гэсэн ч өөр сонголтгүй тул бусдын жишгийг даган хүртэнэ.

Хамт ажилладаг уурхайчдын тоглоом, наргиа хийх доромж гэмээр үгс залуу хүүд гайхмаар бас эгдүүцмээр санагдавч бусдыг хүндэлж, хүлээцтэй хандаж сурсан зангаар тоолгүй, тайван орхино.

Харин энэ хандлага нь өнөөх ах нарын хувьд тун таагүй сэтгэгдэл төрүүлж байгаа нь илт.

Шинэ үеийн төлөөлөл болсон залуу уурхайн зарим нэг зүйл хүний төлөө биш байгааг харж, ажиглах болжээ. Залуу өөрт тулгарч буй асуудлаар санал, гомдол гаргамаар байгаагаа хамт ажилладаг, ахмад уурхайчинд хэллээ. Ахмад уурхайчин: “Ёс зүйн хороо байдаг л юм. Гэхдээ яаж гомдол гаргадгийг нь мэдэхгүй. Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан хамтын гэрээнд цалин хөлс, ажлын байрны орчин нөхцөл сайжруулах талаар л тусгадаг. Ажилтны зөрчигдсөн эрхийг илрүүлэх, судлах талаар ямар нэг ажил хийдэг эсэхийг хэлж мэдэхгүй байна” гэжээ.

Ажилд орсноос хойш нэг жил өнгөрөхөд залуу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын сургалтад л хамрагджээ. Мэргэжлийн үр чадвар сайжруулах, хувь хүний хөгжил, хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтын сураг ч сонсогдсонгүй.

Тэр зун УИХ-ын сонгуулийн өдөр залуугийн ажлын ээлж таарлаа. Саналаа өгмөөр байсан ч компанийн захиргаанаас ээлжтэй ажилтнуудаа сонгуульд хэрхэн, яаж оролцуулах талаар шийд хэлсэнгүй. Залуу сонгох эрх нь зөрчигдсөн талаарх гомдлоо компанийн захиргаа болон үйлдвэрчний эвлэлийн хороонд мэдэгдсэн боловч хариу өгөлгүй өнгөрчээ...

Энэ бол одоо ажиллаж буй уул уурхайн томоохон компани ажилтны эрхийг хэрхэн ойлгон, хүлээн авч, хүндэтгэдэг талаарх бодит жишээ юм.

Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгасан Хүнд ээлтэй байгууллагад Тулга ажилд орсон бол байдал хэрхэн өөрчлөгдөх байсныг хамтдаа төсөөлье.

ЖИШЭЭ 5-2:

Гадаадын хөрөнгийн биржид хувьцаагаа гаргасан уул уурхайн компани нээлттэй ажлын байрны танилцуулгаа Тулгыг төгсөх жил сургууль дээр нь хийжээ. Хаана ажиллахаа хараахан шийдээгүй байсан залуу компанийн хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдээс олон таатай мэдээ сонссон байна.

Туршилтын хугацаагаа амжилттай давбал, шалгалт өгнө. Шалгалтад тэнцсэн залуус анхан шатнаас нь ажиллангаа, суралцаж эхэлнэ. Ажил алба, мэдлэг мэргэжлээ шат дараатай ахиулах хүний хөгжлийн төлөвлөгөө гаргаж, компанидаа тодорхой хугацаанд ажилласны дараа Австрали Улсад мэргэжил дээшлүүлэх боломжтой. Эргэж ирээд, тогтвортой ажиллаж, тодорхой шалгуур хангавал ижил түвшний гадны уурхайд мэргэжлээрээ өндөр цалинтай ажиллах, гэр бүлээ авч яваад, хамт амьдрах боломжтой гэх мэт хүсэл мөрөөдлөө бодитоор биелүүлэх бүх боломж нээлттэй байгааг мэдээд, тухайн компанид ажилд орохоор эргэлт буцалтгүй шийджээ. Тулгын хувьд сурч боловсрох, мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлэх, амьжиргаагаа сайжруулах, ар гэртээ анхаарал халамж тавих гэх мэт хувь хүний ахуйн болон урт хугацааны хэрэгцээ, хүсэл зорилгыг нь хүндэтгэх сонголт хийсэн нь энэ юм.

Хөдөлмөрийн зах зээл дээр хуучин нь шинээр солигдох, нэгэн үеийн шилжилт явагдаж байна. Шинэ үеийн залуус амьдралын үнэ цэнэ, зорилготой нь нийцэхүйц компанид ажилд орохыг чухалчилдаг болсныг олон улсын судалгааны байгууллагууд онцолж байгаа юм. Хүнд ээлтэй ажлын байр нь ажил олгогч, ажилтан хоёрын хамтын чармайлтаар бүтсэн үнэ цэнэд тулгуурладаг. Ажил олгогч орчин нөхцөлийг нь бүрдүүлж, ажилтнууд өөрсдийн хандлага, зан үйлээ өөрчлөх замаар ажлын байраа урлан сайжруулахад хувь нэмэр оруулдаг байна.

Харвардын Бизнес хэлэлцүүлэг /Harvard Business Review/ ажилтан танд ажлын байраа урлан өөрчлөх боломжит гурван арга замыг зөвлөж байна. Тэдгээр нь:

- **Үүргээ урлахуй** (*Crafting Responsibility*) Ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулахын тулд үүрэгт ажлын цар хүрээ, зорилго, хуваарийг өөрийн бодит үр чадвар, мэдлэгийн нөөцөд тулгуурлан өөрчлөх. Тухайлбал, үндсэн үүргээс гадна өөрт онцгойлон заяасан авьяас чадвараа дайчлан, тусгай үр чадвар шаардсан нэмэлт ажил гүйцэтгэх замаар байгууллагадаа илүү их хувь нэмэр оруулж, үр өгөөж бүтээх.
- **Харилцаагаа урлахуй** (*Crafting Relationships*) Ажлын онцлогийг харгалзан гүйцэтгэлийн багаа чөлөөтэй сонгох, бусдад тэгш боломж олгох, удирдлагаас дэмжлэг авах зэргээр уян хатан харилцаа бүрдүүлэх.
- **Хандлагаа урлахуй** (*Crafting Behavior*) Ажил хариуцан гүйцэтгэхдээ үр өгөөжид нь анхаарч, хувиа хичээгч, харалган байдлыг холч ухаан, эерэг хандлага, өгөөмөр сэтгэлээр өөрчлөх. Байгууллагын эрхэм зорилгод хувь нэмэр оруулж, үр шим хүртэгч талуудын амьдралд дэм болж байгаагаараа бахархах.

Эдгээр өөрчлөлтийг хийхэд ямар нэг албан ёсны зөвшөөрөл шаардагдахгүй, ажилтан та үндсэн үүргээ гүйцэтгэхдээ идэвх санаачилгатай, өөриймсөг хандлагатай байхад л болно. Цаг хугацааны явцад ажлын байраа

67

урлах нь та бидний хувьд өөрийгөө илүү сайжруулах боломж, бүтээмжээ нэмэгдүүлэх гарц болж хувирах нь ээ. Ажлын байраа урлахуй нь ажилтан, ажил олгогч хоёуланд нь сэтгэл санаа, бизнесийн эерэг өөрчлөлт, нөлөөлөл бий болгоно. Тухайлбал, ажлын байрыг амжилттай урласнаар:

- **Ажлын байран дахь стресс, бүхмидал буурна.** Тодорхойгүй харилцаа хүмүүсийг хамгийн их бүхмидуулдаг. Харилцан ойлголцол бүхий хамтын ажиллагаа нь өөртөө, хамтрагчдаа, ирээдүйдээ итгэх хөшүүрэг болж, ажлаа амар тайван хийж гүйцэтгэх нөхцөл бүрдүүлнэ.
- **Мотиваци дээшилнэ.** Ажилтнуудын урам зориг, хүсэл тэмүүлэл нэмэгдсэнээр бүтээмж өснө. Үр шимийг нь байгууллагын ажилтан бүр хүртэнэ.
- **Сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.** Ажлаасаа аз жаргал мэдэрдэг, сэтгэлтэй ажилтан байгууллагын тогтвортой хөгжлийн үндэс болно.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас **зохистой хөдөлмөрийг "Эрх чөлөө, эрх тэгш, аюулгүй байдал, хүний нэр төрийг хангасан орчин нөхцөлд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд үр бүтээлтэй хөдөлмөрлөх"** гэж тодорхойлжээ. Энэ нь ажилтан, ажил олгогч хоёрын хамтын ажиллагааны үр дүнд л бий болно. Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын дөрвөн тулгуур нь:

- Ажлын байр, бизнесийг дэмжих
- Хөдөлмөрийн хүрээнд хүний эрхийг баталгаажуулах
- Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх
- Нийгмийн түншлэлийг дэмжих. Тиймээс зохистой хөдөлмөр нь тогтвортой хөгжлийн гол хөдөлгүүр юм.

Тэгвэл зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хүнд ээлтэй ажлын байр бий болгодог ажилтан, ажил олгогчийн харилцан ашигтай, хамтын ажиллагаа гэж юу вэ?

Удирдлага чиг үүрэг өгч, ажилтан нь биелүүлснээр байгууллага хөгждөггүй. Харин байгууллагын бүх хүн тухайн байгууллагад тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцож эхэлбэл хөгждөг жамтай. Бүх хүний оролцоо хэзээ бүрдэх вэ гэвэл тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа хүн бүр **"Би аюулгүй, айдасгүй орчинд байна"** гэдгээ мэдэрч, **"Миний хийж буйг үнэлдэг юм байна. Би их үйлсийн төлөө ажиллаж байгаа юм байна. Хэрэв надад ямар нэг асуудал тулгарвал энэ хамт олон миний төлөө бүхнийг хийх юм байна"** гэсэн сэтгэгдэл төрсөн цагт ажилтнуудын оролцоо бүрдэж эхэлдэг. Энэ мэдрэмжийн цар хүрээ нь зөвхөн удирдагчийн ойр дотны цөөн хүний хүрээнд бус харин ажилтан болгонд хамаатай, хүртээлтэй байж чадвал Хүнд ээлтэй байгууллага байна гэж үзнэ.

Ажил горилогчийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан үзэж, нийгэм, эдийн засаг, хууль эрх зүйн өөрчлөлттэй уялдуулан, хүний нөөцөө бэлтгэх, чадамжийг нь хөгжүүлэх зэргээр тухайн хүнд ирээдүйд эдлэх боломжийг нь олгох замаар байгууллагадаа тогтвортой хөгжих загвар бий болгох нь ажил олгогчийн үүрэг буюу хүнд ээлтэй ажлын байрны шалгуур үзүүлэлт.

Харин Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн шалгуурууд нь:

- Ижил тэгш, шударга цалин хөлс
- Баталгаат, аюулгүй, хүнд ээлтэй ажлын байр
- Хүн бүрийн олон талт ялгаатай байдлыг харгалзан үзэж, эрх тэгш оролцоог хангаж, адил боломж олгох
- Ажилтнууд болон тэдний гэр бүлийн нийгмийн хамгаалалд анхаарал тавих
- Хувь хүн хөгжих, ирээдүйдээ тодорхойлох, нийгмийн идэвхтэй гишүүн болох
- Ажилтнууд санаа бодлоо чөлөөтэй илэрхийлж, эвлэлдэн нэгдэж, дуу хоолойгоо илэрхийлэх юм.

Байгууллага дотор таатай буюу хүнд ээлтэй орчин байна гэдгийг хамгийн баттай илтгэх шинж нь тухайн хүн **"Би энэ хамт олны нэг хэсэг"** гэж өөрийгөө ярих. Өөрөөр хэлбэл, ажилтандаа аюулгүй, айдасгүй орчин бүрдүүлэх гэж ойлгож болно. (Sinek, 2017).

Ихэнх удирдагч аюулгүй, айдасгүй орчин бүрдүүлж чаддаггүй. Энэ нь олон шалтгаантай ч манлайлах үр чадвар дутмаг байдал хамгийн ихээр нөлөөлж байна. Ажилтны эрхийг хүндэлж, жендэрийн эрх тэгш байдал бий болгосноор аюулгүй, таатай, хүнд ээлтэй орчин бүрдэхэд хувь нэмэр оруулна.

Удирдлага чиг үүрэг өгч, ажилтан нь биелүүлснээр байгууллага хөгждөггүй. Харин байгууллагын бүх хүн тухайн байгууллагад тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцож эхэлбэл хөгждөг жамтай. Тиймээс байгууллагын удирдлага ажилтнуудаа аюулгүй, айдасгүй, эрсдэлээс хамгаалсан ажлын байраар хангаснаар ажилтан нь хоёргүй сэтгэлээр байгууллагынхаа төлөө ажиллаж эхэлдэг байна.

АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛ - АЖИЛТНЫ САНАЛ

Эрдэс баялгийн салбарт Хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтын хөтөлбөр боловсруулахдаа салбарын ажилтнуудаас ажлын байрны нөхцөл бодит байдал дээр ямар байгааг санал солилцож, тодруулахад дараах асуудлуудыг дурджээ. Үүнд:

ЭРҮҮЛ МЭНД, ЦАЛИН ХӨЛС, ХӨГЖИЛ

1. Компаниуд ажилтнуудаа жил бүр эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулдаг. Тиймээс ажилтны эрүүл мэнд ажлын байрны орчин нөхцөлөөс илүүтэй хувь хүний амьдралын хэвшил, дадал зуршилтай шууд холбогдож байна.

2. Цалин хөлсний жишиг тогтчихсон. Энэ салбарт хүний нөөц хязгаарлагдмал учраас бага цалингаар ажиллуулах боломжгүй. Мэдлэг туршлагатай, чадварлаг боловсон хүчин ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин урамшууллыг нь харгалзан сонголт хийдэг.

3. Хувь хүний хөгжлийн сургалт бараг байхгүй. Анх ажилд ороход уурхайн зүгээс ажлын байр, ажилтны үүрэг, хариуцлагыг танилцуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн сургалтад хамруулдаг. Нэгэн хэвийн ХАБЭА-н сургалтаас өөрөөр хүний хөгжилд анхаардаггүй.

4. Уурхайчид ч хоорондоо эвлэлдэн нэгдэх, эрх ашгаа хамгаалах талаар идэвх зүтгэл гаргадаггүй. Үйлдвэрчний эвлэл цалин хөлс нэмэх, хасахад л анхаардаг. Уурхайчид боломжийн цалин, хангамжтай ч нийгмийн тусгайлсан халамж хүртдэггүй. Ажил олгогч тал уурхайчдаа тогтвортой ажиллуулах хүсэл сонирхол багатай.

5. Уурхайчид авч буй цалингаа л бодохоос ирээдүйн эрсдэлээ тооцдоггүй. Хүнд нөхцөлөөр тэтгэвэрт гардаг. Ажлын байрны нөхцөл уурхайчдын эрүүл мэндэд хэрхэн нөлөөлж байгаагаас эхлээд үнэхээр хэвийн, ээлтэй орчинд ажиллаж буй эсэхийг нь тодорхойлох талаар хийж буй ажил одоогоор алга байна.

АЖИЛ, АР ГЭРИЙН ТЭНЦВЭР

1. Хуарангийн орчинд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн өрөөнд орох хориотой. Дүрэм, журамдаа ч тодорхой заасан байдаг. Гэвч, эр нөхрөө хардсан эхнэрүүд уурхайд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн зургийг олон нийтийн сүлжээнд тавьж, асуудал үүсгэдэг. Нийгмийн сүлжээн дэх хамт олны группт хоёр хүний хоорондох хувийн захидал, харилцааг дэлгэсэн, хэл ам хийсээр “гэмгүй” эмэгтэйг ажлаас нь халуулсан тохиолдол гарч байсан.

2. Эхнэр нь байгууллагын хүний нөөцөд гомдол гаргаж, нөхөртөө арга хэмжээ авахуулснаар, тухайн залуу ажлаа үргэлжлүүлэн хийж чадахгүйд хүрчээ. Хамт олныхоо өмнө нэр хүндээ алдсан залуу төслийн дараагийн шат эхлэхэд өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа халагдсан түүх ч байна.

3. Уурхайчин залуусын гэр бүлийн хүн, эхнэрүүд нь утсаа таслаад, найз нөхөдтэйгээ наргиж цэнгээд, алга болчих тохиолдол цөөнгүй. Үүнээс болж залуус ажлын байр, хуарангийн орчинд ганцаараа байхдаа төсөөллөөр хямардаг. Энэ нь ажлын байранд элдэв асуудал гарахад нөлөөлөх нь ч бий. Залуус хувийн асуудлаа хэн нэгэнд тэр бүр яриад байдаггүй. Тиймээс бухимдал, сэтгэл гутралаа хэрхэн даван туулдаг нь тодорхойгүй.

4. Уурхайчдыг сайхан байр, сайн хоол, үндтай, өндөр цалин хангамжтай гэж нийгэмд ойлгуулдаг. Бодит байдал дээр уурхайн ажил асар их тэсвэр тэвчээр шаардсан, хүнд хөдөлмөр. Залуу уурхайчдад гэр бүлийн үл ойлголцоос үүдэлтэй сэтгэл зүйн асуудал хамгийн их тулгамдаж байгаа бол гэр бүл нь цэгцэрсэн 40-өөс дээш насныхан сэтгэл зүйн хувьд харьцангуй тогтвортой байна.

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

1. Их, дээд сургууль төгссөн инженер, техникийн ажилтнууд хүмүүсийг албан тушаал, зэрэг дэвээр нь ялгаж харьцдаг, уурхайчдыг **“Хар ажилчид, халтар операторууд, катеринг хариуцсанг халтарууд”** гэх мэтээр гутаан доромжлох, ялгаварлан гадуурхах байдал түгээмэл ажиглагджээ. Энэ нь ажлын байран дахь сэтгэл гутралыг өдөөж, хамтын ажиллагааг “боомилж” байна.

АЖЛЫН БАЙРНЫ ОРЧИН, НӨХЦӨЛ

1. Эмэгтэйчүүдэд хүүхдээ төрүүлж, асрах хугацаанд нь тэтгэмж олгодог цөөхөн байгууллага бий. Хүүхдээ асрахаар чөлөө авбал ажлаас нь халах энүүхэнд. Өөрөөр хэлбэл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтууд амьдрал дээр хэрэгждэггүй хэвээр байна.

2. Эмэгтэйчүүдийн ялгаатай байдлыг харгалзан хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангасан хувцас, хэрэглэл шинээр захиалж, хийлгэн, олгодог болсон. Гэвч, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн тусгайлсан хөтөлбөрийг компанийн үр ашиг, бүтээмжтэй уялдуулан ойлгож, хэрэгжүүлж чадахгүй байна.

Эдгээр асуудлыг ажил олгогчийн зүгээс ойлгож, компанийн бизнесийн бодлого, үйл ажиллагаа, үйл явц бүрт тусган, байгууллагын соёл, дадал болгосноор ажилтны эрхийг хүндэтгэх зан үйлийн стандарт тогтлоо гэж ойлгож болно.

Эрдэс баялгийн салбарт дээрх асуудлууд яагаад оршсоор байна вэ?

- Бодлого, (Дүрэм, журам, стандарт гм) зохицуулалт байхгүйгээс үү?
- Тэгвэл яагаад бодлого, зохицуулалтгүй байна?
- Ажил олгогчийн зүгээс дээрх асуудлуудыг хөдөлмөрийн бүтээмж, ашигт ажиллагаанд нөлөөлнө гэж үзэхгүй байгаагаас үү?
- Яагаад “Хөдөлмөрийн бүтээмж, ашигт ажиллагаанд нөлөөлнө” гэж үзэхгүй байна вэ?
- Ирээдүйд гарч болзошгүй эрсдэл, өөрчлөлтийн талаар мэдэхгүйгээс үү?
- Эсвэл, ирээдүйг мэдэрч, өөрчлөх манлайлал дутагдаад байна үү?

Энэ мэтчилэн асуултаас асуулт урган гарна. Дээрх асуултын хариултыг НҮБ “Бизнес ба Хүний эрхийг удирдах зарчим”-даа тодорхой дурдсан. Бизнесийн байгууллага хүний эрхийг **“Хамгаалах, Хүндэтгэх, Сэргээх”** системд тулгуурлан удирдах зарчмуудыг мөрдөх хэрэгтэй. Монгол Улс “Бизнес ба Хүний эрх” хөтөлбөрт нэгдсэн Азийн 7 улсын нэг юм. Бизнес ба Хүний эрхийг удирдах зарчмыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлснээр бид дээр дурдсан ажилтны эрхтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхээс гадна компанийн үйл ажиллагаанд дараах эерэг үр дүн гарах нь ээ.

Хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөг бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанд учрах эрсдэл гэж үзэн, тухайн эрсдэлийг тогтоох, арилгах, тайлагнахтай холбоотой үйл ажиллагааг тогтмол хэрэгжүүлсэнээр байгууллагын дотоод хяналтын тогтолцоо, эрсдэлийн удирдлагын менежмент сайжирна. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийснээр, зөвхөн хүний эрхийн асуудлыг шийдээд зогсохгүй, байгаль орчин, уур амьсгалын өөрчлөлт, жендэрийн тэгш байдал, авлига, хээл хахуульгүй шударга орчин гэх мэт нийгэмд үнэ цэнэ авчрах эерэг нөлөөлөл бий болж, компанийн засаглал, үйл ажиллагаа тогтворжино.

Нийгэмд эерэг нөлөө үзүүлэх компанийн тогтвортой, сайн засаглал бий болсноор, ажлын байранд ая тухтай орчин, нөхцөл бүрдэж, ажилтнуудын харилцаа, хандлага өөрчлөгдөнө. Үр дүнд нь ажиллахад таатай орчин нөхцөл, ажил, мэргэжилдээ дуртай, тогтвор суурьшилтай ажилтнууд бий болно.

Тухайн байгууллага хүний эрхийг дээдэлж, байгаль орчинд ээлтэй, нийгэмд эерэг нөлөө үзүүлэх зорилготой болсноор нэр хүнд нь өснө. Үр дүнд нь компанийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, борлуулалт сайжирна.

Хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг нь компанийн нийгмийн хариуцлагын ойлголтоос огт өөр гэдгийг ялгаж ойлгох учиртай. Тухайлбал, цар тахлын үед байгууллагууд сайн үйлсийн аян өрнүүлж, олон нийтэд амны хаалт, эмнэлгийн тоног төхөөрөмж хандивласан нь компанийн нийгмийн хариуцлагын арга хэмжээ юм. Харин бизнес, хүний эрхийн үүрэг нь \БХЭ\ ажилтнууд ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа цар тахлын халдвар авахгүй байх орчин, нөхцөл бүрдүүлэх, ээлж солилгүй ажиллуулахгүй байх, урт хугацаагаар ажиллуулснаар гарч болзошгүй эрүүл мэндийн эрсдэл, тэр дундаа сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах зэрэг юм. Бизнес ба Хүний эрхийг компанийн нийгмийн хариуцлагаар нөхөх боломжгүйг байгууллагууд сайтар ухамсарлах хэрэгтэй.

Бизнес ба Хүний эрхийн хүрээнд компанийн зайлшгүй гүйцэтгэх үүрэг бол хүний эрхийн магадлан шинжилгээг тогтмол, үр дүнтэй хийж гүйцэтгэх юм. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь эрсдэлийн үнэлгээний нэг төрөл. Ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг хүндэтгэх ажил олгогчийн үүрэг хэрхэн, ямар түвшинд асуудал үүсгэж байгааг олж илрүүлснээр эрсдэлийг бууруулах, шилжүүлэх, шийдвэрлэх, эрсдэлт нөхцөл бий болохоос зайлсхийж, хамтын бүтээмж нэмэгдүүлэх, үр дүнг сайжруулах боломж бүрддэг. Өөрөөр хэлбэл, компани үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх, зөрчихөөс урьдчилан

сэргийлэх, гарсан зөрчлийг илрүүлэх, бууруулах, арилгах, мөн зөрчигдсэн эрхийг сэргээх зорилгоор үйл ажиллагаандаа цогц магадлан шинжилгээ хийхийг хэлж байгаа юм.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг талуудын тэгш оролцоотойгоор, дараах байдлаар хийж гүйцэтгэнэ.

1. ТОДОРХОЙЛОХ ҮНЭЛЭХ. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөг тодорхойлох, үнэлэх

2. ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛАХ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ. Тодорхойлсон хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, арилгахтай холбоотой үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх

3. ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ХЯНАХ. Оролцогчдын уялдаа холбоог сайжруулах, чадавхжуулах замаар үр дүнтэй хамтын ажиллагаа бий болгох. Үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд тогтмол хяналт тавих.

4. НЭЭЛТТЭЙ, ИЛ ТОД МЭДЭЭЛЭХ. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх явц, үр дүнг олон нийтэд нээлттэй, ил тод мэдээлэх

ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС АНГИД АЖЛЫН БАЙР

Хүнд ээлтэй ажлын байр нь хүнийг хөгшин залуугаар нь, хөгжлийн бэрхшээлтэй, бэрхшээлгүйгээр нь, эсвэл хөл хүнд байгаа эсэхээр нь ялгаварладаггүй. Харин ялгаатай хэрэгцээ шаардлагыг нь харгалзан үзсэн, уян хатан нөхцөлтэй байдаг.

ЖИШЭЭ 5-3:

“Олон Улсын аудитын зөвлөх үйлчилгээний компанийн Монгол дахь салбарт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг санхүүгийн ажилтнаар шалгаруулж авна” гэх зарын дагуу М бүсгүй танилцуулга, материалаа цахимаар илгээн, ажлын ярилцлагад орж, бичгийн шалгалт өгөхөөр болжээ. 2016-2017 онд Мастерийн өмнөх богино хугацааны хөтөлбөрт хамрагдаж, Европын улс оронд суралцаж байсан учраас Англи хэл дээрх ажлын ярилцлагаа амжилттай давсан байна. Харин санхүүгийн ажилтанд шаардлагатай мэдлэгүүдийг багтаасан сэтгэхүйн сорилтод хангалтгүй дүн үзүүлжээ. Сургуулиа төгсөөд олон газар ажилд орох хүсэлт гарган, ярилцлага өгч байсан ч “тэнцээгүй” гэх хариу авсаар туршлага хуримтлуулж чадаагүй байлаа. Ажил олгогчийн зүгээс санхүүгийн ажилтнаар авах шаардлагаа өөрчилж, М бүсгүйг байгууллагын дотоод захиргаа, гадаад мэргэжилтний шууд удирдлага дор туслахаар авч, ажиллуулахаар шийдсэнээ мэдэгджээ.

Тухайн байгууллага Хүний нөөцийн бодлогодоо хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авахаар тусгасан, ажилтнууддаа ялгаатай байдлыг нь харгалзан, сурч, хөгжих боломж олгодог байсан нь М бүсгүйд маш том давуу тал болсон байна. М бүсгүйг тухайн байгууллагад ажиллах хугацаанд ажил, гэрт нь хүргэж өгөх унааны асуудлыг шийдэж, ариун цэврийн өрөө ашиглалтаас эхлээд бусдын тусламжгүй, бие даан ажиллах тухтай орчин нөхцөл бүрдүүлэхэд ч анхаарчээ. Хүний эрх, ялгаатай байдлыг хүндэтгэн, хүлээн зөвшөөрч, байгууллагын соёлоороо дамжуулан үйл ажиллагаа, ажилтнуудынхаа харилцаа, хандлагад бүрэн шингээсэн нь М бүсгүйд хамгийн их таалагдсан байна.

Ажлын бүтээмж, гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд ажилтнууддаа мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх боломж олгодог. Ажлын стресс, сэтгэл гутралаа танин удирдахад зориулсан сургалт, хүний эрхийн асуудлуудыг багтаасан уншиж судлах материал, дүрс бичлэг зэрэг олон төрлийн цахим хичээлүүдийг тодорхой давтамжтайгаар, албан тушаал үл харгалзан, ажлынхаа нэг хэсэг болгон үзэж, судлахыг компанийн зүгээс ажилтнууддаа зөвлөдөг байжээ. Энэ нь ажилтан бүрийн оролцоотойгоор хүнд ээлтэй ажлын байр бий болгоход эергээр нөлөөлсөн байна.

Байгууллагын үнэт зүйл, соёл, нэр хүнд, тогтсон алсын харааг эрхэмлэж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхийг хичээдэг хамт олны хувьд харилцагчдадаа сэтгэл ханамжтай үйлчилгээ үзүүлэхийн тулд өндөр чанар, гүйцэтгэлтэй байх шаардлага ажилтан бүрдээ тавьдаг байж. Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсвэл бэрхшээлгүй байхаас үл хамааран хүн ажил дээр ч, амьдрал дээр ч алдаа гаргадаг. Гаргасан алдааг зөвлөж, туслах байдлаар шийддэг нь тухайн байгууллагын бас нэг онцлох соёл. Ажилтнуудын алдаа дутагдлыг багасгах, ойлгуулах, давтахгүй байхад анхаарч, албан тушаалын зэргээс үл хамааран бие биедээ тусалж, мэдлэг мэдээллээ хуваалцдаг нь М бүсгүйд үнэхээр сайхан байлаа. Энэ нь ажлын бүтээмж, харилцаа, ур чадвар гэх мэт үзүүлэлттэй адилхан жилийн эцэст ажилтнаа үнэлэх бас нэг хэмжүүр болдог байжээ.

Олон Улсын байгууллагад бүсгүй гурван жил орчим ажиллаад, өнөөдөр өөр газар мэдлэг, туршлагаа хуваалцаж байна. Анх ажилд орсон байгууллагынх нь ээлтэй орчин нөхцөл М бүсгүйд өөртөө итгэлтэй, өсөж хөгжих өнөөдрийн боломжийг нээж өгчээ.

Энэ түүх нь тухайн компани ажилтан сонгож авахдаа шалгуур үзүүлэлтээ ажил горилогчийн нөхцөлд тохируулан өөрчилсөн гэхээсээ илүүтэй, ажилтан, ажил олгогч хоорондоо итгэлцэлд тулгуурласан хамтын ажиллагаа бий болгож чадсан сайн жишиг юм.

Хүний сэтгэцийн эрүүл мэндэд ажлын орчин, байгууллага, хамт олны уур амьсгалаас гадна, гэр бүл, найз нөхдийн харилцаа хандлага, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал нөлөөлдөг. Тиймээс байгууллага бүр ажилтнуудынхаа эрхийг хүндэтгэж, эрсдэлээс хамгаалахын тулд Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай хуулийг мөрдөх шаардлагатай юм.

Хуульд зааснаар байгууллага:

- 6.1.1. албан ажлын сэтгэл зүйн хэм хэмжээг байгууллагын дотоод дүрэм, журам, хамтын гэрээнд тусган мөрдөж ажиллах, хамт олныхоо сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжихэд чиглэсэн арга хэмжээ зохион байгуулж, тайван ажиллах орчин бүрдүүлэх, энэ чиглэлээр бусад байгууллагаас зохион байгуулж байгаа нийтийг хамарсан үйл ажиллагаанд хамт олноо идэвхтэй оролцоулах, дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх;
- 6.1.2. иргэний эрх зүйн бүрэн бус чадамжтай сэтгэцийн эмгэгтэй хүний хууль ёсны төлөөлөгчид дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх ажил зохион байгуулах үүрэгтэй байх нь ээ.

Харин Монгол Улсын иргэн Та:

- 6.2.1. өөрийн болон бусдын сэтгэцийн эрүүл мэндийг эрхэмлэн үзэж, ажиллаж, суралцаж, амьдарч байгаа орчиндоо зөв харилцаа, таатай нөхцөл бүрдүүлэх;
- 6.2.2. сэтгэцийн эмгэгтэй хүнийг ялгаварлан гадуурхах, гутаан доромжлохыг цээрлэх;
- 6.2.3. сэтгэцийн эмгэгтэй хүн бие даан амьдрах, нийгмийн амьдралд оролцоход дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх үүрэг хүлээжээ.

Нэг талаас байгууллага ажилтны сэтгэцийн эрүүл мэндэд анхаарсан бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээс гадна ажилтан танд өөрийгөө тайвшруулах таван эс /5S/-ийн арга хэрэглэхийг зөвлөж байна.

Тэдгээр нь:

1. Өөрийн аюулгүй, тухтай орчин бүрдүүлэх /safe zone/
2. Өөртөө итгэх итгэлээ нэмэгдүүлэх /self-esteem/
3. Өөрийгөө халамжлах /self-care/
4. Өөрийгөө ойлгох /self-understanding/
5. Өөрийгөө хүлээн зөвшөөрөх /self-acceptance/

Урлан ойлгох сэтгэл зүйн арга болох арт терапиягаар авсан судалгаагаар, ажлын ачааллаас шалтгаалж гэр бүл, үр хүүхдэдээ цаг зарцуулж чаддаггүй ажилтнуудын сэтгэл зүйд траума буюу эмгэг үүсдэгийг олж илрүүлсэн. Энэ нь ажлын бүтээмж төдийгүй, ажилтны эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх тул компанийн зүгээс гэр бүлд ээлтэй бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Тэр дундаа, бага насны болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдэд ажлын байран дээр хүүхдээ хөхүүлэх, сүүгээ саах орчин тусгайлан бүрдүүлэх, эрэгтэйчүүдэд зориулж, сэтгэцийн эрүүл мэндээ хамгаалах, өөрийгөө илэрхийлэх боломжтой сургалт зохион байгуулахыг ажил олгогч, компанийн захиргаанд зөвлөж байна.

Бие биенийхээ оруулсан хувь нэмрийг үнэлдэг, сайн сайхных нь төлөө санаа тавьдаг, ажлаа хэрхэн гүйцэтгэж байгаа талаар санал бодлоо илэрхийлдэг эерэг уур амьсгал бүхий орчин багийн сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын хамгийн чухал хөшүүрэг болохыг Олон Улсын Макензи хүрээлэн судалгаагаар тогтоожээ.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын ерөнхий бага хурлаас хүн бүр хүчирхийлэл, дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэх эрхтэйг хүлээн зөвшөөрч, 190 конвенц баталжээ. Хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй хүчирхийлэл, дарамт нь нэг талаас хүний эрхийн ноцтой зөрчил. Нөгөө талаас, хөдөлмөрийн шударга зарчим, тэгш боломжийг үгүй хийдэг, хэрхэвч хүлээн зөвшөөрч болохгүй зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд хүчирхийлэл, дарамт учруулах нь

хүний сэтгэл зүй, бие махбод, бэлгийн эрүүл мэнд, нэр төр, гэр бүл, нийгмийн харилцаанд нөлөөлөөд зогсохгүй, төр, хувийн хэвшлийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх, үлдэх, албан тушаал дэвших тэгш боломжийг хаан боогдуулж байж болзошгүй юм. Тиймээс Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага хөдөлмөрийн ертөнц дэх хүчирхийлэл, дарамтаас сэргийлэхийн тулд хүн бүр хамтран ажиллах хэрэгтэйг уриалж, хүн хүнээ харилцан хүндэтгэхэд чиглэсэн тодорхой санал санаачилга гаргажээ.

Таны ажиллаж буй орчинд бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, сөрөг үр дагаварт хүргэх, ганц удаа тохиолдож байгаа, эсвэл олон давтагдаж байгаа эсэхээс үл хамааран хэзээ ч хүлээн зөвшөөрч болохгүй, зохисгүй зан үйл, үйлдлийг Ажлын байрны дарамт гэнэ.

Ажил олгогчийн зүгээс аливаа хүчирхийлэл, дарамтын сэтгэл зүйн нөлөөллийг тооцон үзэж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах үүрэгтэй. Тиймээс зөвхөн ажлын байраар хязгаарлалгүй ажлын явц, ажилтай холбоотой, эсвэл түүнээс үүдэн гарсан хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй хүчирхийлэл, дарамтад ч анхаарал хандуулах шаардлагатай юм. Тухайлбал, ажлын байранд, түүний дотор ажлын байран дахь нийтийн болон хувийн орон зайд, ажилтан цалин авдаг хэсэг, амралт, эсвэл хоолны завсарлагаагаар, ариун цэврийн, угаалгын, хувцас солих өрөө ашиглах явцад, ажилтай холбоотой томилолт, аялал, сургалт, арга хэмжээ, эсвэл нийтийн арга хэмжээний үеэр, ажлын уулзалт, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологиор дамжуулан, ажил олгогчоос олгосон байранд, ажилдаа ирж, буцах үед тохиолдсон бүхий л дарамт, хүчирхийлэл нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд хамаарна.

Уурхайчид хуучинсаг, хэвшмэл үзэл хандлагаар, нэг нэгнийгээ тоглоом, шоглоомоор “элдэвлэдэг” нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн нэг хэлбэр гэдгийг ч хүлээн зөвшөөрөх цаг болсон. Үүнийг арилгахын тулд ажил олгогчийн зүгээс байгууллагын соёлдоо журамлан зохицуулах байдлаар нийгмийн дэг жаяг бий болгох нь чухал юм.

ЖИШЭЭ 5-4:

Уул уурхайн нэгэн компани нь эмэгтэй ажилтнуудын нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзан үзэж, жендэрийн мэдрэмжтэй тусгайлан бодлого хэрэгжүүлж буй сайн жишээ дурдъя. Хөл хүнд ажилтны бие махбодын онцлогт тохирсон хамгаалалтын хувцас хэрэглэлээр хангах, ажлын байрны орчин, нөхцөлийг нь анхаарч үзэх, ажлын автобусанд тусгай суудал гаргах, жирэмсний сүүлийн саруудад тохирох хэсэгт шилжүүлэн ажиллуулах зэрэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна. Энэ бодлогын үр дүнд нэг жилийн хугацаанд 50 гаруй эмэгтэй өөрийн биеийн хэлбэрт тохирсон хувцас, хамгааллын хэрэгслээр хангагджээ. Эмэгтэй ажилтан бие давахар байх үедээ нөхөн үржихүйн эрүүл мэндээ хамгаалуулж, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулж буй нь салбарын бусад байгууллагад үлгэр жишээ болохуйц туршлага юм.

Ажил олгогчийн зүгээс зөрчигдсөн эрхийг сэргээх тогтолцоо, арга хэрэгсэл бий болгосноор ажлын байранд хүн хоорондын харилцаанд үүсэж буй асуудлуудыг олж илрүүлэх, зөрчлийг бүүруулах, арилгахад бодитоор нөлөөлнө. Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх тогтолцоо нь бие даасан, хараат бус, хууль ёсны, шударга, ашиглахад хялбар, ойлгомжтой, урьдчилан сэргийлэхүйц, ил тод байх шаардлагатай.

Тухайлбал, гомдол, мэдээлэл хүлээж авах, шүгэл үлээгчийг дэмжих утас ажиллуулах, Үйлдвэрчний эвлэлтэй байгуулдаг хамтын гэрээнд тусгах, нээлттэй хаалганы өдөрлөг зохион байгуулж, ажилтнуудыг сонсох гэх мэт. “Оюу Толгой” компанийн хувьд ажилтны дүү хоолойг сонсох хөтөлбөр, ток тү пэгги /talktopeggy/ утсаар гомдол, санал хүлээж авах зэрэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг байна.

Хүнд ээлтэй ажлын байр гэдэг нь нэг талаас эрүүл, аюулгүй, тав тухтай орчин нөхцөлд дуртай ажлаа урам зоригтой хийж гүйцэтгээд, хангалттай цалин урамшуулал авах тухай мэт боловч, нөгөө талаас ажилтны сүрч хөгжих, бүтээх, өөрийгөө илэрхийлэх, хамтрах, ойлголцох хэрэгцээг хангасан харилцан үр өгөөжтэй, хамтын ажиллагаа юм.



ШИНЭ АЖИЛТАН

Шинээр ажилд орсон залууд удирдлага, хамт олон нь таагүй хандвал **“Энэ компанид ажиллах эрсдэлтэй юм байна”** гэж бодоод зогсохгүй өөрийгөө хамгаалах горимд шилждэг. Гэтэл энэ нь тухайн байгууллагад хэрэгтэй шинэ соёл, хөгжлийн үндэс болсон хамтын ажиллагаа бүрдэхэд саад болдог. Хүн өөрийгөө бусдаас тусгаарлан, хамгаалснаар байгууллага үргэлж хохирдог байна.

ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА



Харин байгууллага нь хүнийг **“Гаднах эрсдэлээс хамгаалж байна”** гэсэн сэтгэгдэл төрүүлбэл хүнд таатай мэдрэмж, байгууллагынхаа төлөө ажиллах итгэл бий болдог. **“Аюулгүй орчинд ажиллаж байна”** гэсэн мэдрэмж авч чадах л юм бол хүмүүс хоорондоо хамтран ажиллаж эхэлдэг. Ингэснээр бүтээмж нэмэгдэж, байгууллагын хөгжил баталгааждаг.



Байгууллага дотор таатай буюу хүнд ээлтэй орчин байна гэдгийг хамгийн баттай илтгэх шинж нь тухайн хүн гэж өөрийгөө ярих явдал юм.

“БИ ЭНЭ ХАМТ ОЛНЫ НЭГ ХЭСЭГ”

Хүний аюулгүй байдлыг хангасан орчин бүхий ажлын байрыг гэж ойлгож болно.

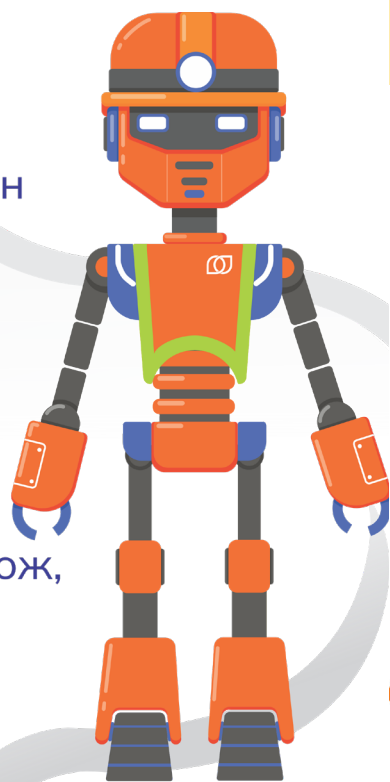
ХҮНД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙР

Үдирдлага чиг үүрэг өгч, ажилтан биелүүлснээр байгууллага хөгждөггүй.




Харин бүх ажилтан тухайн байгууллагад тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцож,

АЖЛЫН БАЙРАА УРЛАХ

боломж бүрдсэнээр хөгжиж эхэлдэг.



Эрдэс баялгийн салбарын ажилтан ТА ажлын байраа дараах байдлаар урлах боломжтой.

-  **Үүргээ урлахуй**
-  **Харилцаагаа урлахуй**
-  **Хандлагаа урлахуй**



Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын

ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ШАЛГУУР нь:

- ✔ Ижил тэгш, шударга цалин хөлс
- ✔ Баталгаат, аюулгүй, хүнд ээлтэй ажлын байр
- ✔ Хүн бүрийн олон талт, ялгаатай байдлыг харгалзан үзэж, эрх тэгш оролцоо, адилхан нөхцөл боломж олгох
- ✔ Ажилтнууд болон тэдний гэр бүлийн нийгмийн хамгаалалд анхаарал тавих
- ✔ Хувь хүн хөгжих, ирээдүйгээ тодорхойлох, нийгмийн идэвхтэй гишүүн байхад нь дэмжлэг үзүүлэх
- ✔ Ажилтнууд санаа бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, эвлэлдэн нэгдэх, дуу хоолойгоо хүргэх



““ ХҮНИЙ ЭРХИЙН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ

гэдэг нь бизнесийн байгууллага үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх, зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх, гарсан зөрчлийг илрүүлэх, бууруулах, арилгах, зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээх зорилгоор үйл ажиллагаандаа цогц магадлан шинжилгээ хийхийг хэлнэ.

””



Хүний эрхийн

МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ

хийх үе шат:



A

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөг тодорхойлох, үнэлэх

B

Тодорхойлсон хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, арилгахтай холбоотой үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх

C

Үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд тогтмол хяналт тавих

D

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх явц, үр дүнг олон нийтэд нээлттэй, ил тод мэдээлэх

Бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг үр дүнтэй, тогтмол хийж, өөрсдийн үйл ажиллагаанд нэвтрүүлснээр дараах эерэг үр дүн бий болно.



Байгууллагын дотоод хяналтын тогтолцоо, эрсдэлийн удирдлагын менежмент сайжирна.



Хүний эрх, байгаль орчин, уур амьсгалын өөрчлөлт, жендэрийн эрх тэгш байдал, авлига, хээл хахуулиас ангид орчин гэх мэт нийгэмд үнэ цэнэ авчрах эерэг нөлөөлөл бий болж, компанийн тогтвортой, хариуцлагатай засаглал бэхжинэ.



Ажлын таатай орчин, ажилтнуудын эерэг хандлага бий болж, тогтвор суурьшилтай ажиллах хүний нөөц бүрдэнэ.



Бизнесийн байгууллагын нийгэм дэх нэр хүнд өсөж, үр дүнд нь компанийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний борлуулалт нэмэгдэнэ.



ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ

МОДУЛЬ №6

Хүндээ чиглэсэн буюу ажилтан, албан хаагч, бусад оролцогч талуудын ахуйн болон стратегийн хэрэгцээ, ашиг сонирхлыг анхаарч, байгууллагын бодлого, бизнес төлөвлөгөөнд тусгахыг Хүн төвтэй төсөвлөлт гэж ойлгож болно. Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь Хүн төвтэй төсөвлөлтийн бүрэлдэхүүн хэсэг, нэг хэлбэр юм. Өмнөх модулиудад дурдагдсан хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, дүрэм, журам хэрэгжүүлэхэд санхүү, нөөцийн дэмжлэг үзүүлэх, Хүнд ээлтэй байгууллага бий болгох хөрөнгийн баталгаа нь хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт билээ.

Дэлхий даяар хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь төсөв, санхүүгийн засаглалыг сайжруулах хөдөлгөөн болон өрнөж байна. Одоогоор 100 гаруй улс орон нийгэм, эдийн засаг, улс төр, эрх зүй, соёл, гэр бүл зэрэг хүний амьдралын бүхий л хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор төсөвлөлт хийж, эдийн засаг, нийгмийн дэвшилтэт бодлого хэрэгжүүлж байна. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн тогтсон, төгс аргачлал хараахан гараагүй тул хэрэгжүүлэхдээ улс орон бүр тавьсан зорилго, сонгосон аргачлал, хариуцсан байгууллага, төсөв санхүүгийн тогтолцооны нөхцөл, онцлогоос хамаарч дараах гурван бүлэг аргачлалын аль нэгд хамаарах арга хандлагыг сонгон ашигладаг. Үүнд:

1. Төсвийн бүхий л үйл явц, үе шатанд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг цогцоор нь нэгтгэх арга

2. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн дүн шинжилгээ хийх арга
3. Төсвийн орлого, зарлагыг жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалд нийцүүлэх арга

Эдгээр нь 30 орчим арга хандлагад хуваагддаг. Төсвийн аль шатанд, ямар үйл явцад чиглэх, төсөвлөлт дэх жендэрийн дүн шинжилгээ хийх арга, баримт бичиг зэргээс хамаарч ялгаатай байдаг. Монгол Улсад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн анхны санаачилга 2003 онд гарч, хэрэгжсэн. Одоогоор зохих аргачлалыг туршин, үндэсний хэмжээнд нэвтрүүлэх ажил ид өрнөж байна.

Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийхдээ байгууллагууд дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй.

Эдгээр нь:

- Хүний эрх, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэхдээ байгууллагын төсөв, санхүүгийн бодлогоор уялдуулж, хэвших нь зүйтэй. Холбогдох санхүүжилтийг нь шийдвэрлэхгүйгээр Хүнд ээлтэй байгууллага болох бодлого цаасан дээр үлдэх эрсдэлтэй. Иймд хүний эрх, жендэрийн агуулга бүхий аливаа үйл ажиллагааг төсөв, санхүүгийн “тэргүүлэх чиглэл” хэмээн тодорхойлж болно.
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд аливаа төсөв, хөрөнгө бүрдүүлэх,

хуваарилах нь хүний эрх, жендэр бүрт ялгаатай байдлаар нөлөөлдгийг ойлгож, ухамсарлах нь зөв. Судлан үзэхгүйгээр “Бүх хүнд тэгш хүртээмжтэй байна” гэж үзэх нь хүний эрх, жендэрийн асуудалд харалган хандаж буй хэрэг юм.

- Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ижил хэмжээний хөрөнгө зарцуулах, эсвэл зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгай төсөв боловсруулж, батлуулах тухай асуудал гэж ойлгож болохгүй. Учир нь хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь түүнээс өргөн хүрээний буюу эмэгтэй, эрэгтэй болон бусад хүйсийн хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлага, тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш оролцоо, тэгш хүртээмжийг төсвийн бодлогоор хангах арга зам юм.
- Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь санхүүгийн сайн засаглалын нэг бүрдэл хэсэг. Өргөн утгаараа төсвийн үр дүнг сайжруулах, зардлыг нь илүү оновчтой хуваарилахад чиглэдэг.

Төсөвлөлтийн эцсийн зорилго нь төсвийн бүх үйл явц хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлага хэрэгжүүлэхэд чиглэнэ.

**Хүний эрх, жендэрийн
мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг
дараах зарчмын дагуу хийж
гүйцэтгэнэ.**

1. УЯЛДУУЛАХ ЗАРЧИМ

Бодлого төлөвлөлт боловсруулах, батлах, хэрэгжүүлэх, хяналт шинжилгээ хийх зэрэг төсвийн бүх үе шатанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад анхаарч, уялдуулж хэвших.

2. ҮР АШИГ, ХАРИУЦЛАГАТАЙ БАЙДЛЫН ЗАРЧИМ

Нэг талаас, аливаа төсөв хуваарилалтын үр дүн, үр ашиг нь хүний эрх, жендэрийн хувьд хамгийн оновчтой байхад анхаарах. Дор хаяж хүнтэй холбоотой зардлын үр дүн тодорхой байх. Нөгөө талаас, удирдлага эргэх холбоотой ажиллаж, гаргасан санхүүгийн шийдвэрийнхээ хариуцлагыг ажилтан, албан хаагчид болон оролцогч талуудын өмнө хүлээдэг байх.

3. ИЛ ТОД БАЙДАЛ, ОРОЛЦООГ ХАНГАХ ЗАРЧИМ

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд төсөв, санхүүгийн зарцуулалт, тайлан мэдээллээ ажилтан, оролцогч талуудад нээлттэй тайлагнах нь тухайн үйл ажиллагаанд утга учиртайгаар оролцох нөхцөл бүрдүүлдэг. Наанадаж ажилтнуудад зориулах төсвийг өөрсдийнх нь оролцоотойгоор, санал хүсэлтэд нь тулгуурлан боловсруулах хэрэгтэй.

4. ҮҮРЭГ АМЛААТ ХҮЛЭЭХ ЗАРЧИМ

Удирдлагын зүгээс хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх, бизнесийн үйл ажиллагааны явцад хүний эрхийг зөрчихгүй байх зарчим баримтална. Түүнчлэн хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн түршлага нэвтрүүлэх үүрэг амлалт авч, ажиллах шаардлагатай. Манай улсад хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хэрэгжүүлэх хууль, эрх зүйн орчин тодорхой хэмжээнд бүрдсэн. Ялангуяа, ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх, салбарын хэмжээнд болон байгууллагын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт хэрэгжүүлэх тал дээр томоохон ахиц гарч байгаа боловч хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт дөнгөж эхлэл шатандаа явж байгааг тогтоожээ.¹

86

Учир нь эрх зүйн акт, түүний хэрэгжилт хоорондоо зөрүүтэй байна. Гэхдээ төсөв, санхүүгийн удирдлагын хүрээнд тохирох арга, аргачлал сонгох, тодорхой зохицуулалт хийх, салбар дундын хэрэгжилтийн механизм бий болгох, зохих хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах зэргээр хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн үндэсний тогтолцоо бүрдүүлэхээр ажиллаж эхэлсэн. Хэрэгжилт ийнхүү удаашрахад хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг төсөв, санхүүгийн гэхээсээ илүүтэй жендэрийн буюу нийгмийн асуудалд тооцдог өрөөсгөл үзэл хандлага, түүнчлэн шийдвэр гаргах түвшинд итгэл үнэмшил төдийлөн бүрдээгүй нь нөлөөлж байна. Гэвч, инновац нэвтрүүлж буй аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд ирээдүйн үр өгөөжөө харгалзан үзэж, хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хэрэгжүүлэх нь гарцаагүй юм.

¹ Жендэрийн үндэсний хороо. (2020). Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ. Хураангуй тайлан.

- » Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд **“... өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага нь газар, бусад үл хөдлөх болон хөдлөх эд хөрөнгө, төсвийн мөнгө, санхүүгийн актив, зээл, эдийн засгийн бусад нөөц баялгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд адил нөхцөлөөр, тэгш, хүртээмжтэй хуваарилах үүрэг хүлээнэ”** хэмээн заасан.
- » Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт 2019-2026 он хүртэл Жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд **“Аж ахуйн нэгж, байгууллагын төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зохицуулалт бий болгох”, “салбарт хэрэгжих төсөв, төсөл, хөтөлбөрийн 10-аас доошгүй хувь нь жендэрийн бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд зарцуулагддаг байх”** гэх мэт зохицуулалтууд тусгагджээ.

Дээр дурдсанчлан аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрх, жендэрийн дүн шинжилгээ, чанарын болон тоон судалгаанд тулгуурлан төсвийнхөө тодорхой хувийг хүний эрх, жендэрийн асуудалд зарцуулахаар төсөвлөх нь хамгийн энгийн арга. Харин хүн төвтэй төсөвлөлт нь үүнээс давсан арга хандлага юм.

Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь ажилтан, албан хаагчид болон оролцогч талуудад өгөөжтэй байхаас гадна байгууллагын соёл, улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд ч эерэг нөлөө үзүүлдэг. Эдгээрээс байгууллагын хүртэх өгөөжийг дараах байдлаар ангилж болно.

1. САЙН ЗАСАГЛАА БҮРДҮҮЛНЭ.

- » Ил тод байдал, гүйцэтгэл, үр ашиг, үр дүн, эгэх хариуцлага гэх мэт байгууллагын төсвийн засаглалыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр сайжруулах, бизнесийн ёс зүйгээ

батлан харуулах арга зам мөн.

- » Байгууллагын төсөв, санхүү ялгаварлан гадуурхсан, хүний эрхийг зөрчсөн, жендэрийн тэгш бус байдлыг хөхиүлэн дэмжсэн байдлаар хуваарилагдсан байж болзошгүй. Төсвийн нөлөөллийг үнэлэх замаар дээрх эрсдэлээс сэргийлнэ.

2. БАЙГУУЛЛАГЫН ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙГ ДЭМЖИНЭ.

- » Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь байгууллагын чухал капитал болох ажилтнуудын тэгш оролцоо, хүртээмжийг сайжруулахын зэрэгцээ, оролцогч талуудын ялгаатай хэрэгцээ, шаардлагыг бүрэн хангах боломж бүрдүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл, байгууллагаас хөрөнгө оруулж, сургаж бэлтгэсэн, шинэлэг санаа, бүтээмжийн эх уурхай болсон хүмүүн капиталаа алдах эрсдэл буурна.
- » Төсөвлөлтийн үр дүнд байгууллагын орчин нөхцөл сайжирч, ажилтнуудын сэтгэл ханамж, хандлагад эергээр нөлөөлж, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэнэ. Энэ нь эргээд байгууллагын ашигт ажиллагаа, тогтвортой хөгжилд бодит дэмжлэг үзүүлдэг чухал хүчин зүйл юм.

3. НЭР ХҮНД ДЭЭШИЛНЭ.

Сайн засаглалын жишиг тогтсоноор байгууллагын дотоод, гадаад зах зээл дэх нэр хүнд өсөн нэмэгдэнэ. Улмаар:

- Улс, орон нутгийн эдийн засаг, хөгжил дэвшилд оруулах хувь нэмэр сайжирна.
- Оролцогч талуудын ялгаатай байдал, нийгмийн эрсдэл, нөлөөллийг сайн удирдах боломж бүрдэнэ.
- Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдөж, танигдана.
- Хүний эрх, жендэр, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, шилжилт хөдөлгөөн гэх мэт олон улсын байгууллагуудын шаардаж буй нийгмийн нөлөөллийг харгалзан

үзэх байдлаар салбартаа болон бусдадаа үлгэрлэнэ. Энэ нь орон нутгийн иргэдийн зүгээс ирэх үл ойлголцол, эсэргүүцлээс урьдчилан сэргийлэхэд тустай.

- Авьяас чадвар, мэдлэг боловсролтой ажил горилогчдыг байгууллагадаа татаж, чадавхыг нь бүрэн дайчлан, тогтвортой ажиллуулах нөхцөл бүрдэнэ.

4. САНХҮҮГИЙН ҮР ӨГӨӨЖ САЙЖИРНА.

- » Олон янзын мэдлэг, түршлага, боловсрол бүхий эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан, албан хаагчид санхүүгийн үр ашиг нэмэгдэхэд нөлөөлнө.
- » Байгууллагаа хөгжүүлэх, томруулах зорилгоор хөрөнгийн зах зээлд IPO хийх, хувь хөрөнгө оруулагчдыг татах, олон улсын банк, санхүүгийн байгууллагаас нэмэлт санхүүжилт авах замаар хөрөнгө босгох боломж нэмэгддэг.
- » Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажил мэргэжлээс шалтгаалсан хөдөлмөрийн чадвар алдалт гэх мэт осол гэмтэл, өвчлөлөөс үүдсэн байгууллагын зардал хэмнэгдэнэ.
- » Санхүүгийн болон хууль эрхзүйн магадлан шинжилгээнээс үүдэлтэй эрсдэл, зардал буурна.
- » Сургаж бэлтгэсэн ажилтан, байгууллагын залгамж халаа алдагдахаас сэргийлснээр тодорхой зардал хэмнэгдэнэ.

Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийснээр байгууллага эдгээр үр өгөөжийг хүртээд зогсохгүй, хуучинсаг итгэл үнэмшил, хоцрогдсон сэтгэлгээг халж, нийгэмд шинэ итгэл үнэмшил, зан үйл, дадал зуршил бий болгоход бодит хувь нэмэр оруулна.

87

ТӨСӨВЛӨЛТ- ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ

Эрдэс баялгийн салбар дахь аж ахуйн нэгж, байгууллага төсөв, санхүүгийнхээ багагүй хэсгийг худалдан авах ажиллагаанд зарцуулдаг. Өнгөц харахад худалдан авах ажиллагаа, тендер нь ямар нэг жендэрийн нөлөөлөлгүй, хүний эрхийн зөрчилгүй мэт харагдавч бодит байдал өөр байна. Тиймээс худалдан авах ажиллагаанд дахь жендэрийн нөлөөллийг үнэлж, жендэрийн мэдрэмжтэй худалдан авах ажиллагааны бодлого хэрэгжүүлэх нь маш чухал. Дэлхийн банкны мэдээлснээр, үндэстэн дамнасан томоохон бизнесийн байгууллагууд жилд 10 их наяд америк долларыг худалдан авалтад зарцуулдаг. Эдгээрийн нэг хувь ч хүрэхгүй хэсгийг нь эмэгтэй эзэнтэй аж ахуйн нэгж, байгууллага хүртдэг байна. Энэ байдал Эрдэс баялгийн салбарт ч мөн ялгаагүй ажиглагддаг. Гарааны нөхцөл илт ялгаатай, хязгаарлагдмал, “цаг хугацааны ядуурал”-д өртөмтгий, санхүүгийн нөөц хангалтгүй, баталгаагүй, барьцаа хөрөнгөгүй зэрэг олон хүчин зүйл үүнд нөлөөлдөг. Гэхдээ хамгийн гол нь сонгон шалгаруулалт хийж буй багийн хуучинсаг итгэл үнэмшил, ялгавартай хандлага эмэгтэй эзэнтэй байгууллагад баялгаас тэгш, шударга хүртэх боломж олгохгүй байгаа нь олон судалгаагаар батлагджээ. Угтаа бол эмэгтэй эзэнтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд дэлхийн эдийн засагт төдийгүй улс, орон нутгийн хөгжилд томоохон хувь нэмэр оруулдаг.

Тэдгээр жижиг, дунд, бичил бизнес эрхлэгчид дэлхий даяар саяа ажлын байр бий болгож, олсон орлогоо орон нутгийн хөгжил дэвшил, өрх, гэр бүлийн ирээдүй, тогтвортой байдалд нөлөөлөх эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг чухал асуудалд түлхүү зарцуулахыг эрмэлздэг байна. Тиймээс эмэгтэй эзэнтэй

ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлж, тэднээс худалдан авалт хийх нь “ухаалаг эдийн засаг”, төсвийн арга хэмжээнд тооцогдох болжээ. Улмаар уул уурхайн компаниудын зүгээс тендерийн комисст хүйсийн тэгш оролцоо хангах, хүний эрх, жендэрийн мэдлэг, ойлголт дээшлүүлэх сургалтад гишүүдийг нь хамруулах, тендерт эмэгтэй эзэнтэй ханган нийлүүлэгч компанид давуу тал олгох зэргээр жендэрийн мэдрэмжтэй худалдан авалтын бодлого хэрэгжүүлэх болсон. Тухайлбал, баримт бичиг, барьцаа хөрөнгийн шаардлагыг бууруулах, урт хугацааны ханган нийлүүлэлтийн гэрээ байгуулах гэх мэт хэлбэрээр дэмждэг. Түүнчлэн эмэгтэйчүүд болон орон нутгийн бага орлоготой иргэд ажилладаг үйлдвэрийн бүтээгдэхүүнийг зөвхөн орон нутгийн зах зээлээс худалдан авах, жижиг, дунд, бичил бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг бизнесийн ур чадварт сургах инкубатор төвүүдэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг ажил хийж байна.

Байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хэрхэн дэмждэгийг жишээн дээр тайлбарлая. Бизнес, санхүү, татвар, аудитын зөвлөх үйлчилгээ үзүүлдэг Делойтт /Deloitte/ олон улсын компанийн 2020 онд гаргасан “Олон янз байдал, оролцоо”, “Нийгмийн тэгш оролцоог сайжруулснаар хүртэх эдийн засгийн үр өгөөж” тайланд дурдсанаар, удирдлага нь хүний эрхийг дээдэлдэг, төсвийн шийдвэр гаргагчид нь жендэрийн тэгш төлөөлөлтэй, цаашлаад нас, үндэс, гарал угсаа, боловсрол, шашны хувьд олон янзын хүмүүсээр хүний нөөцөө бүрдүүлсэн байгууллага салбарынхаа дундаж үзүүлэлтээс санхүүгийн хувьд 2 дахин, гүйцэтгэлийн хувьд 3 дахин, инновац, шинэ санал, санаачилга гаргах, нэвтрүүлэх тухайд 6 дахин, бизнесийн ашигт ажиллагааны хувьд

8 дахин илүү байдаг байна. Дээрх судалгаа жендэрийн тэгш оролцоо, нийгэм, хүн ам зүйн үзүүлэлт бизнест бодитоор нөлөөлдгийг баталсан. Эрдэс баялгийн салбарт хийсэн ижил судалгаанаас харахад, байгууллагын асуудлыг олон талаас нь, бүтээлчээр хэлэлцэх, бизнесийн оролцогч талуудтай, тэр дундаа орон нутагтай хийх хэлэлцээрийн үр дүн сайжрах, эрсдэл, зөрчлийн удирдлагын туршлага нэмэгдэх, аюулгүй ажиллагаа тогтворжих, зарим тохиолдолд тоног төхөөрөмжийн засвар, үйлчилгээний зардал хэмнэгдэх зэрэг эерэг нөлөө ажиглагджээ.

Ямар ч салбарт ажилтнуудын дунд солио, сэлгээ ихсэхэд байгууллагын зардал эрс нэмэгддэг байна. Тухайлбал, Америкийн ахиц дэвшлийн төвөөс гаргасан судалгаагаар, нэг ажилтан солигдоход тухайн ажилтны мэргэжил, туршлагын түвшнээс хамаарч дундаж цалингийн 33-200 хувьтай тэнцэхүйц зардал гарч байгааг тогтоожээ. Нарийвчлан авч үзвэл, ажилтан хайх, ажилд авахад 4129 ам.доллар, сургаж дадлагажуулах 1000 ам.доллар, авсан ажилтнаа хөгжүүлэхэд 1.5 сарын цалинтай тэнцэхүйц зардал, ажлын байр нээлттэй байгаагаас шалтгаалан 42 хоногийн бүтээмж алдагдах зэрэг бодит хохирол компанид учирдаг байна. Түүнчлэн хамт олны уур амьсгал өөрчлөгдөх, эвтэй харилцаа алдагдах, багийн ажиллагаа муудах зэрэг шууд бус зардал гардгийг ч дурджээ. Энэ жишээнээс харахад сургаж бэлтгэсэн ажилтнаа тогтоон барих нь төсөв санхүүгийн хувьд ухаалаг бодлого болох нь тодорхой байна.

Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь аливаа төсөв, санхүүжилтийн байгууллагад үзүүлэх шууд үр нөлөөнөөс гадна нийгэмд үзүүлэх дам нөлөөлөл болон зардал хэмнэлтийг давхар үнэлдэг. Тухайлбал, улс оронд оролцоог хангасан эдийн засгийн өсөлт бий болох, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний зардал буурах, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бие махбодын болоод сэтгэл зүйн эрүүл мэнд сайжрах, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх, ажлын байрны нөхцөл дээшлэхэд бодитоор нөлөөлдөг.

Эдгээрээс дүгнэхэд, хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь байгууллагын тогтвортой өсөлтөд эергээр нөлөөлөөд зогсохгүй, хүний хөгжилд томоохон хөрөнгө оруулалт болдог байна. Тухайлбал, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн Хүний хөгжлийн индексийн дагуу аливаа улс орны хүний хөгжлийг эрүүл мэнд буюу дундаж наслалт, боловсролд хамрагдал, эдийн засгийн чадавх гэсэн гурван үзүүлэлтээр хэмжиж дүгнэдэг. Харин энэ гурван үзүүлэлт нь жендэр бүрийн хувьд одоогийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлага, чухалчлах зүйл, цаашлаад эрүүл мэнд, боловсрол, эдийн засгийн харилцаанд дахь оролцоо, эдэлж буй эрх, хүлээж буй хариуцлагын хувьд харилцан адилгүй байдаг. Иймд хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь байгууллагын түвшинд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлагыг анхаарч, хөгжүүлэх, байгууллагын хөгжилд тэгш оролцох, үр шимээс нь тэгш хүртэх боломж бүрдүүлдэг төдийгүй улс орныг тэгш хүртээмжтэй, оролцоог хангасан, тогтвортой байдлаар хөгжүүлэх суурь нөхцөл болдог байна.

Компаниуд төсвийн бодлогоороо дамжуулан шинэ итгэл үнэмшил, зан үйл, дадал зуршил бий болгосноор хоцрогдсон сэтгэлгээнээс салахад бодит хувь нэмэр оруулдгийг дээрх жишээ харуулж байна. Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийхгүй бол байгууллага өөрөө алдагдал хүлээж болзошгүйг тодорхой жишээн дээр тайлбарлая.

ЖИШЭЭ 6-1:

Байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлсэн жишээтэй танилцъя. Австрали Улс 2012 онд Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай жууль баталж, тухайн асуудлыг эрхлэх агентлаг байгуулжээ. Хувийн хэвшлийн компаниудын ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах агентлаг нь байгууллагын түвшинд цалин хөлс шударгаар тогтоох, зөрүүг арилгах, удирдлагын манлайллыг сайжруулах, эцэг, эх болсны тэтгэмж, чөлөө олгох, уян хатан ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх, жендэрийн стратеги хэрэгжүүлэхэд анхаарч ажилладаг. Жууль хэрхэн хэрэгжиж байгааг тайлагнахын зэрэгцээ “Цалингийн тэгш эрхийг хангах элч” (Pay Equity Ambassador), “Жендэрийн эрх тэгш байдлаар манлайлагч ажил олгогч” (Employer of Choice for Gender Equality citation) гэсэн шагналуудыг хоёр жил тутам аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад олгодог байна. Дээрх шагналыг төрөл бүрийн салбарын олон байгууллага хүртэж байсны дотор дунд түвшний алт олборлолтын Сэинт Барбара Лимитэд компани 2014 оноос хойш 7 жил тасралтгүй авч байгаа юм. Энэ байгууллага нь жендэрийн олон талт байдлыг бизнесийнхээ гол стратегийн нэг болгож, дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зохих төсөв хуваарилжээ.

- Эмэгтэй ажилтнаар хүний нөөц бүрдүүлэх, тухайлбал, уламжлалт бус техникийн ажилд эмэгтэй ажилтан

ЖИШЭЭ 6-2:

Салбартаа хүрэн нүүрс үйлдвэрлэлээр тэргүүлэгч, 1200 ажилтантай компанийг гаднаас нь харахад амжилттай үйл ажиллагаа явуулж байлаа. Үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх, солонгоруулах, байгууллагаа хөгжүүлэх зорилгоор Хонгконгийн хөрөнгийн зах зээлд хувьцаа гарган, 5 тэрбум ам.доллар босгохоор төлөвлөжээ. Догдолж хүлээсэн өдөр ирж, олон улсын хөрөнгийн зах зээлд гарлаа. Гэтэл хувьцааны ханш нь төлөвлөснөөс багаар үнэлэгдэж, дөнгөн данган 3 тэрбум ам.доллар төвлөрүүлж чадсан байна.

- авах аян өрнүүлэх, ажлын байрны зарыг жендэрийн мэдрэмжтэй сурталчлах, эмэгтэй ажилтны амжилтын түүхийг хэвлэн нийтлэх, хэвшмэл сэтгэлгээ, өрөөсгөл хандлагыг өөрчлөх сургалт, мэдээлэл өгөх гэх мэт.
- Ур чадвартай эмэгтэй ажилтнуудыг тогтоон барих бодлого хэрэгжүүлэх. Тухайлбал, жирэмсний, амаржсаны амралт болон хүүхэд асрах чөлөөтэй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд цалинтай чөлөө олгох, ажилдаа эргээд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх, ажлын уян хатан нөхцөлөөр хангах, эцэг эхэд дэмжлэг үзүүлэх сүлжээ байгуулах, эмэгтэйчүүдийн харилцан суралцах, дэмжих бүлгэм байгуулах, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн ажилтнуудад цалинтай чөлөө олгох гэх мэт.
 - Эмэгтэй ажилтнуудыг ажил мэргэжлийн хувьд өсөж хөгжихөд дэмжих, сургалт, зөвлөх хөтөлбөрт хамруулах, залгамж халаагаар төлөвлөж, бэлтгэх.
 - Цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүтэй байдлыг сар бүр үнэлж, зөрүү арилгах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх.
 - Уурхайн орчин, ажлын байрны нөхцөлд жендэрийн хувьд ухаалаг, аюулгүй байдлын аудит хийж хэвшжээ.

Ингэснээр үндэсний болон олон улсын зах зээл дэх нэр хүнд нь өсөж, Австралийн Эрдэс баялгийн зөвлөлийн шилдэг туршлагаар шалгарч, өрсөлдөх чадвар нь дээшилсэн төдийгүй хамгийн чадварлаг эрэгтэй, эмэгтэй ажил горилогчид орж ажиллахыг хүсдэг байгууллага болсон байна.

Үлдэгдэл санхүүжилтээ босгохоор олон улсын хэд хэдэн банк, санхүүгийн байгууллагад хандсан боловч амжилт олсонгүй. Энэ бүхний гол шалтгаан нь тухайн байгууллага хүний эрхийн ноцтой зөрчил гаргаж байсан, хариуцлагатай хөрөнгө оруулагчид хүний эрхийн магадлан шинжилгээ, жендэрийн үнэлгээний үр дүнг чухалчилж үзсэнд байлаа. Тухайн компани ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ аваагүй, нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээ хийгээгүй, орон нутгийн иргэдээс санал аваагүй гэх мэтээр хүний эрхийг зөрчжээ. Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдал нь энгийн асуудал мэт боловч анхаарч үзэхгүй бол төсөв, санхүүгийн хувьд ихээхэн хор хөнөөл дагуулж болзошгүй нь энэ жишээнээс харагдаж байна.

ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ ХИЙХ АРГАЧЛАЛ

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хэрхэн хийх вэ? Хамгийн чухал энэ асуултад одоо хариулт өгөх гэж байна. Зорилго, алсын хараа, боломжит төсөв, холбогдох ажилтан, албан хаагчдын чадавх зэргээс шалтгаалан байгууллагууд дараах арга хандлагаас өөрт тохирох нэгийг нь сонгон хэрэгжүүлэх боломжтой. Бид арга хандлага бүрийг тодорхой жишээн дээр тулгуурлан тайлбарлана.

Хүний эрх, жендэрийн мэргэжилтнүүд дараах гурван арга, хандлагыг санал болгож байна.

Нэгдүгээрт, Бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтөд жендэрийн үзэл баримтлалыг цогцоор нь нэвтрүүлэх.

Энэ нь хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг жинхэнэ утгаар нь хэрэгжүүлж буй хэрэг юм. Тухайлбал:

- Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгод жендэрийн агуулга тусгахаас эхэлдэг. Стратегийн болон бизнесийн төлөвлөгөө, хүний нөөцийн бодлого, нийгмийн хөтөлбөр, бусад бичиг баримтад жендэрийн холбогдолтой зорилт, үйл ажиллагаа, шалгуур үзүүлэлт оруулах, хэрэгжүүлэх, тайлагнах. Хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж хэвших. Үр дүнд нь үндэслэн төслийн дараагийн төсөвд өөрчлөлт хийх замаар хүний эрх, жендэрийн өнцгөөс тасралтгүй сайжруулах боломж олгодог.

- Төсөвлөлт нь төлөвлөгөөнд тулгуурладаг. Тиймээс байгууллагын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийн мөчлөг, үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг цогцоор нь нэвтрүүлэх хамгийн чухал. Гүйцэтгэхэд ихээхэн хүчин чармайлт шаарддаг хэдий ч хамгийн их үр дүнтэй, бодит өөрчлөлт авчирдаг арга хандлага юм.

Эрдэс баялгийн салбарт бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтөд хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бүрэн хэмжээнд, цогцоор нь нэвтрүүлсэн тохиолдол одоогоор байхгүй. Бизнес, стратегийнхаа хүрээнд уурхайн кемп буюу хуаранд хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийсэн тэргүүн туршлагаас хуваалцъя.

ЖИШЭЭ 6-3:

Эмэгтэй удирдлагатай, Монголын томоохон алт олборлогч “ЗГ” компани бизнесийн ёс зүй, ирээдүйг харсан шийдлээр Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт уурхайн орчинд хэрэгжүүлэхээр бодлого, төлөвлөгөөндөө тусгажээ. Эхний ээлжинд хуарангаар байрладаг ажилтнууддаа ажиллаж, амьдрах ая тухтай орчин нөхцөл бүрдүүлэхэд онцгой анхаарсан байна. Тухайлбал, эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнууд гэр бүлтэйгээ хамт амьдрах боломжтой байр, хүүхдийн тоглоомын талбай байгуулж, хүүхэд харах, хичээл давтах өрөө шинээр гаргажээ. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээ шаардлагыг хангасан, тав тухтай ариун цэврийн болон хувцас солих өрөө байгуулах, хуарангийн гэрэлтүүлгийг сайжруулах зэргээр жендэрийн мэдрэмжтэй

материаллаг орчин бий болгоход анхаарч, тодорхой хөрөнгө, мөнгө төсөвлөн, шийдвэрлэжээ. Төсөвлөлтөө тогтмол хянаж, үнэлэн, хуарангийн тохижилтоо тасралтгүй сайжруулсаар байна. Монгол Улсын хэмжээнд хэрэгжиж буй жендэрийн бодлогын онцлог нь гэр бүлийн хөгжил, бат бөх байдлыг дэмжихэд чиглэдэг. Тиймээс эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн материаллаг орчин төлөвлөхдөө эдгээрийг харгалзан үзэж, төсөвлөлт хийсэн нь ухаалаг шийдэл юм. Уурхайн талбай, хуарангийн хэсэгт хүндээ чиглэсэн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт цогцоор нь хэрэгжүүлснээр эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны гэр бүлдээ цаг гаргах, ажил, амьдрала тэнцвэртэй хослуулах хэрэгцээ хангагдаж, жасааны ажлаас улбаатай сөрөг нөлөө болох сэтгэл гутрал, бухимдлаас ангижирч, ажлын бүтээмж, улмаар байгууллагын ашигт ажиллагаа нэмэгдэхэд эергээр нөлөөлжээ.

Швейцар Улсын хувьд хүүхэд төрснөөс хойш 6 сарын дотор ашиглах боломжтой хоёр долоо хоногийн цалинтай чөлөөг 2021 оноос аавд нь олгож эхэлсэн. Энэ зохицуулалтад 230 сая швейцар франк зарцуулах тооцоо гарсан ч нийгэмд үзүүлэх эерэг үр нөлөө нь үүнээс хавьгүй илүү болохыг судалгаагаар баталжээ.

Норвеги Улсад эцэг, эх болсны 49 долоо хоногийн 100 хувь цалинтай чөлөө олгодог. Мөн цалингийнхаа 80 хувийг авч, 56 долоо хоногийн чөлөө ч авч болно. Цалинтай чөлөөний 15 долоо хоногийг ээж, 15 долоо хоногийг аав нь заавал авах ёстой. Үлдсэн хугацааны чөлөөг хосууд тохиролцсоны үндсэн дээр аль нэг нь авдаг байна.

Хоёрдугаарт, Тусгайлсан төсөвт хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх арга.

Байгууллагын түвшинд хамгийн өргөнөөр хэрэгжиж буй хялбар арга хандлага юм. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны санал хүсэлт, ахуйн болон стратегийн бодит хэрэгцээнд тулгуурлан төсөвт хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлнэ. Энэ нь тодорхой хэрэгцээг хангах, эсвэл жендэрийн асуудлыг шийдэхэд чиглэдэг тул “тэвчиж болох зардал”-д оруулж болохгүй.

ЖИШЭЭ 6-4:

Монголын уул уурхайн хэд хэдэн компани өөрсдийн нөөц бололцоонд тулгуурлан жирэмсний болон амаржсаны амралт, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэй ажилтнууддаа тодорхой хугацаанд цалин хөлс, бусад тэтгэмж олгож байгаа нь тусгайлсан арга хэмжээнд төсөв хуваарилж буй нэг хэлбэр юм. Мөн хүүхэд асарч, өсгөж, хүмүүжүүлэхэд аавын эрх, үүрэг, оролцоог орхигдуулж болохгүй. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуульд “Эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно.” гэж тусгасан нь аавуудын бодит хэрэгцээг харгалзан үзэж, аав байх эрхийг нь хүндлэн, гэр бүл дэх

аавуудын үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд томоохон ахиц дэвшил авчирчээ. Гэвч, хүний хөгжлийн үзүүлэлт сайтай, өндөр хөгжилтэй орнуудад аавуудын хүүхдийн хүмүүжилд оруулж буй эерэг нөлөөг харгалзан үзэж эцэг болсны чөлөөг үүнээс хавьгүй урт хугацаанд олгодог жишиг тогтоод удаж байна. Тухайлбал, Швед Улс эцэг болсны чөлөө олгох бодлого 1974 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн. Шинэ хүнээ өлгийдөж авсан эцэгт 2016 оноос хойш 3 сарын цалинтай чөлөө, цалингийнх нь 90 хувьтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжтэйгээр олгож байна. Энэ тэтгэмжийг ээжид шилжүүлэхгүй, зөвхөн аав нь л авах боломжтой. Аваагүй тохиолдолд тухайн гэр бүл улсаас олгодог бусад тэтгэмжээ алдахад хүрдэг байна. Аавуудад үр хүүхдээ харж, асрах боломж олгох нь нийгэмд эмэгтэй ажиллах хүчний оролцоо өндөр байхад ч нөлөөлдөг. Тухайлбал, 2016 оны байдлаар Швед Улсын эмэгтэй ажиллах хүчний 80 хувь нь идэвхтэй ажил хөдөлмөр эрхэлж байжээ.

ЖИШЭЭ 6-5:

Монголын нэгэн томоохон төрийн өмчит хувьцаат компанийн нэвтрүүлсэн “Эрүүл уурхайчин” хөтөлбөр нь тусгайлсан төсөвт хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлсэн бас нэг сайн жишээ юм. Тухайн компани үнэт зүйлээ:

- Аюулгүй байдал
- Санаачлагч, бүтээлч, суралцагч
- Шударга үнэнч
- Хариуцлага
- Багийн ажиллагаа, хамтын хүч гэж тодорхойлсон байна.

Тиймээс энэ үнэт зүйлийнхээ хүрээнд “Эрүүл уурхайчин” төсөвт хөтөлбөрийг гурван жилийн хугацаатай хэрэгжүүлжээ.

Ажилтнууддаа эрүүл мэндийн үзлэг оношилгоонд бүрэн хамруулж, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны бие бялдрын онцлог, хооллолт, дадал зуршлыг судалж үзсний үндсэн дээр эрүүл мэндийн ялгаатай байдал, хэрэгцээ шаардлагыг нь таньж мэдсэн байна. Ингээд өв тэгш бие бялдар, зохистой хооллолт, амьдралын зөв дадал зуршилтай “Эрүүл уурхайчин” бий болгох ажлыг шат дараатай, системтэйгээр хийж гүйцэтгэжээ. Нэн тэргүүнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажлын байрны тав тухтай байдлыг хангах, болзошгүй түр хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас урьдчилан сэргийлэх зорилго тавьсан. “Эрүүл уурхайчин” төсөвт хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулж, батлан, хэрэгжүүлж, хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний дагуу шат дараатай сайжруулалт хийжээ. Түүнчлэн монголчуудын амьдралын хэв маягаас үүдэлтэйгээр хамгийн ихээр тохиолдож буй халдварт бус өвчнөөс өөрсдөө урьдчилан сэргийлж болох тухай сэтгэл зүйгээ өөрчлөх сургалтуудыг системтэйгээр, тэгш оролцоог ханган зохион байгуулсан байна.

Гуравдугаарт, Төсвийн жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх.

Байгууллага бүр төсөв хэрэгжүүлэхээсээ өмнө, эсвэл дараа нь жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийж хэвших явдал юм. Өөрөөр хэлбэл, орлого бүрдүүлэлт, зарлага нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хэрхэн нөлөөлж байгааг үнэлснээр, шаардлагатай өөрчлөлтүүдийг цаг тухайд нь авч хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ. Ингэхдээ дараах алхмын хүрээнд жендэрийн шинжилгээ хийж болно. Үүнд:

- » 1-р алхам: Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх
- » 2-р алхам: Байгууллагын бодлого хөтөлбөр, үйл ажиллагаа суурь мэдээллийг цуглуулах
- » 3-р алхам: Цуглуулсан мэдээллийг жендэрийн өнцгөөс шинжлэх, тоймлох
- » 4-р алхам: Төсвийн хуваарилалт зарцуулалтад жендэрийн шинжилгээ хийх
- » 5-р алхам: Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулахад чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсруулах

Дээрх хөтөлбөрт багагүй зардал гарсан мэт боловч эрүүл мэндээс шалтгаалсан түр хөдөлмөрийн чадвар алдалт буураад зогсолгүй, ажлын бүтээмж нэмэгдэж, эргээд байгууллагын ашигт ажиллагаа, бодит үр ашигт эергээр нөлөөлжээ. Эрүүл, зөв дадал зуршил нэвтрүүлснээр эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын сэтгэл санаа сайжирч, ажилдаа илүү идэвх зүтгэлтэй хандах болсноор хөдөлмөрийн бүтээмж ч нэмэгдсэн байна. Нөгөөтэйгүүр, өрхгэрийн эрүүл мэндийн зардал буурах, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүү арилах, эмэгтэйчүүдийн “хөлсгүй” асарч, халамжлах ажлын ачаалал буурах, Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас гарах эмнэлгийн үйлчилгээний зардал багасах зэргээр байгууллага төдийгүй гэр бүл, нийгэмд эерэг үр нөлөө үзүүлжээ.

ЖИШЭЭ 6-6:

Австрали Улсад холбооны төсөв батлагдмагц төсвийн зарцуулалт, зарлагын жендэрийн нөлөөллийг үнэлж, аль жендэрийн хүн амд зориулан хэдий хэмжээний хөрөнгө зарцуулахаар төлөвлөж буйг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нээлттэй зарладаг тогтолцоо бүрджээ. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь төсвийн жендэрийн аудит, эмэгтэйчүүдийн төсвийн тусгайлсан мэдэгдэлд суурилдаг байна.

Өмнөд Африкийн Бүгд Найрамдах Улсын иргэний нийгмийн байгууллагууд нь төсвийн төсөл болон засгийн газраас санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх гэж буй арга хэмжээний жендэрийн мэдрэмж, нөлөөллийг үр шим хүртээгчийн үүднээс үнэлж, олон нийтэд ил тод, нээлттэй хэвлэн нийтэлдэг. Зөвхөн зохих хөрөнгө мөнгө, төсөв хуваарилсан нөхцөлд л бодитой өөрчлөлт гарна гэж тэд үздэг байна.

Уул уурхайн компанийн төсөвт жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийсэн туршлага манайд одоогоор байхгүй тул гадны улс орны үндэсний хэмжээний төсөвлөлтийг жишээ болгон танилцуулъя.

Аливаа төсөв хуваарилалтын жендэрийн нөлөөллийг үнэлэн үзэхгүй бол уул уурхайн үр шимээс тэгш, шударгаар хүртэх эрх зөрчигдөж, жендэрийн тэгш бус байдлыг хөхиүлэн дэмжсээр байж болзошгүй юм. Нөлөөллийг үнэлэхийн тулд хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл цуглуулах, холбогдох төсөв хариуцсан ажилтны жендэрийн дүн шинжилгээ хийх чадавхыг сайжруулах хэрэгтэй болдог. Түүнчлэн нөөцийн болон манлайллын дэмжлэг үзүүлэхэд удирдлагын оролцоо нэн чухал.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын орлого, зарлагын жендэрийн нөлөөллийг үнэлж хэвшсэнээр, хүний эрх, жендэрийн зөрүүтэй байдлыг тодорхойлж, дараагийн төсвийн мөчлөгт залруулах арга хэмжээ авах нөхцөл бүрдэнэ. Ямар ч төсөв, түүний бүрдүүлэлт, хуваарилалт жендэрийн хувьд ялгаатай байдлаар нөлөөлдөг. Тиймээс хүний эрх зөрчигдөх, жендэрийн тэгш бус байдлыг гааруулахгүйн тулд төсөвлөлт хийхдээ олон талт оролцоог хангах хэрэгтэй. Ингэснээр төсвийн үр ашиг, эгэх хариуцлагыг дээшлүүлнэ.

Тухайн байгууллага хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх чин хүсэл эрмэлзэлтэй байгаа нь Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй хууль, тогтоомжид нийцүүлэн, байгууллагын соёл, бодлого төлөвлөгөөндөө тусгасны дагуу Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийснээр бүрэн дүүрэн нотлогдоно.

Хөрөнгө, санхүүг хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэйгээр хуваарилах нь шударга зарчим, тэгш боломжийг хөхиүлэн дэмжсэн алхам юм. Тиймээс аж ахуйн нэгж, байгууллагаас эхлээд улс орон ч хүн төвтэй төсөвлөлт хийхэд анхаарч, үр дүнг нь бодитоор үнэлж байна.

Хүнд ээлтэй байгууллага бий болгох

ХӨРӨНГИЙН БАТАЛГАА

нь
Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй
төсөвлөлт юм.



96

Шаардлагатай төсөв,
хөрөнгийг нь шийдэж
өгөхгүйгээр Хүний эрхийн
зөрчлөөс урьдчилан
сэргийлэх, жендэрийн
ялгаатай хэрэгцээ,
шаардлагыг анхаарч үзсэн

БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ

хэрэгжүүлэх ямар ч
боломжгүй.



97

Аж ахуйн нэгж,
байгууллагууд аливаа
төсөв, хөрөнгө бүрдүүлэх,
хуваарилах нь
хүний эрх, жендэр
бүрт ялгаатай байдлаар
нөлөөлдгийг ойлгож,
ухамсарлах хэрэгтэй.

Судлахгүйгээр,
“Бүх хүнд тэгш
хүртээмжтэй байна”
гэж үзэх нь хүний эрх,
жендэрт харалган
хандаж буй
хэрэг юм.



Хүний эрх,

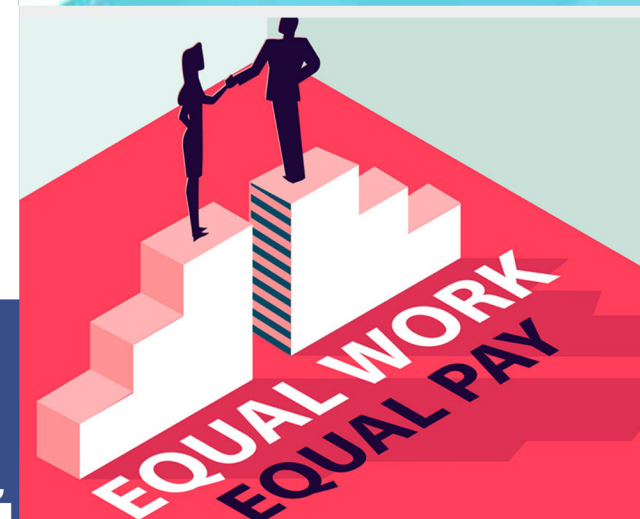
ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ

нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай хэрэгцээ шаардлага, тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш оролцоо, тэгш хүртээмжийг төсвийн бодлогоор хангах арга зам.

Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх чин хүсэл эрмэлзэлтэй байгаа нь Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй хууль, тогтоомжид нийцүүлэн, байгууллагын соёл, бодлого төлөвлөгөөндөө тусгасны дагуу

ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВЛӨЛТ

хийснээр бүрэн дүүрэн нотлогдоно.





Хүний эрх, жендэрийн
мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийснээр
байгууллагын хүртэх

ҮР ӨГӨӨЖ



- Сайн засаглал бүрдэнэ
- Тогтвортой хөгжлийг дэмжинэ
- Нэр хүнд дээшилнэ
- Санхүүгийн үр өгөөж сайжирна

ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ

МОДУЛЬ
№7

Манлайлагч гэж хэнийг хэлэх вэ? Энэ асуултад: **“Тодорхойгүй нөхцөл байдалд аюул руу түрүүлж ордог. Бусдыгаа хамгаалах, ирээдүй рүү татаж гаргах зорилгоор өөрийн ашиг сонирхлыг хойш тавьдаг хүн”** гэж хариулах нь түгээмэл. Манлайлагчид бусдыг аврах зорилгоор өөрийгөө золиосолдог. Тэд өөрийнхөө төлөө бусдыг хэзээ ч аюул руу түлхдэггүй. Ийм шинж чанартай нэгнийг манлайлагч гэж ойлгож болох нь ээ. Эр зориг, тэсвэр тэвчээрээс гадна дараах дөрвөн чухал шинж чанар жинхэнэ манлайлагчид байдаг байна. Эдгээр нь:

1. Багийн гишүүдэд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэж, бэрхшээлийг даван туулахад туслах
2. Хариу нэхэлгүйгээр бусдадаа үйлчлэх
3. Аливаа асуудалд хувиа хичээсэн байр сууринаас хандалгүй, бусдынхаа итгэлийг олох
4. Багийнхнаа зоригжуулах, сэдлийг нь өдөөх, хичээл зүтгэл гаргахад нь нөлөөлөх

Манлайллын эрэлт хэрэгцээ өсөн нэмэгдэж байгаа үндсэн шалтгаан нь ойр ойрхон гарах болсон хямралтай холбоотой гэж судлаачид тайлбарладаг. Менежментийн арга барил нь системчлэгдсэн орчин нөхцөлд (*бүтэцжүүлсэн орчинд-structured environment*) үйлчилдэг бол манлайлах үр чадвар нь эрсдэлтэй, тодорхойгүй, хүнд, хэцүү нөхцөлд хэрхэн ухаалаг шийдвэр гаргах тухай зарчим юм. (*Smirshich, 1982*).

Манлайллын зарчим хүн үүссэн цагаас эхлэн оршиж байсан гээд бодохоор шинэлэг зүйл огт биш. Нөгөө талаар хүн ая тухтай, амар амгалан байх үедээ үр дүнтэй манлайлах зарчмуудаа амархан умартдаг. Зөвхөн тодорхойгүй, эрсдэлтэй нөхцөл байдал үүссэн үед л хүн дээрх зарчмуудыг эргэн санаж, манлайлах хэн нэгнийг хаа нэгтээгээс хайж эхэлдэг зуршилтай. Гэтэл манлайлахын тулд тасралтгүй суралцаж, тогтмол хөгжих шаардлагатай байдаг.

Монголчууд хэзээнээс ялж эхэлсэн бэ гэвэл “Нэг нэгэндээ итгэдэг болсноор...” гэж хэлж болох юм. Монголын Эзэнт гүрний Их Засаг хуульд хэрэв хэн нэгэн нь дайны талбараас зугтвал тухайн цэргээс гадна аравтын бусад цэргийг ч цаазлахаар заажээ. Тулааны талбараас холдох гэж оролдсон нэгнээ аравтынхан газар дээр нь хөнөөх учраас нэг ч цэрэг зугтахаа больсон байна. Хэн ч зугтахгүй нь тодорхой болсон тул тэдний амьд үлдэх цор ганц зам нь ялах байлаа... Ялахын тулд нэг нэгэндээ итгэж, хамтран ажиллахаас өөр арга замгүй... Хамт олны дунд нэг нэгэндээ итгэх итгэл бий болсон цагт зүтгэл гарч, улмаар гүйцэтгэл сайжирдгийг дээрх жишээнээс харж болно.

Хүний зан үйлд итгэл ямар хүчтэй нөлөөлдгийг нотолсон олон судалгаа бий... “Үр дүн гарна” гэсэн итгэл хүний дотоод хүчийг бадрааж, бусдаас илүү зүтгэл гаргахад нөлөөлдөг байна. Ажилтнуудын зан үйлийг өөрчлөх, байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах, шинэ соёл төлөвшүүлэх зэрэг нь

итгэлцэлд тулгуурласан хамтын ажиллагааны үндсэн дээр л явагдана. Өөрөөр шийдэх ямар ч боломжгүй юм. Товчхондоо, байгууллага удирдаж буй хүн ажилтнуудынхаа итгэлийг олж аваагүй цагт тэдгээрийг сэдэлжүүлж, шаардлагатай өөрчлөлт шинэчлэл хийж чадахгүй нь ээ.

АНУ-ын Йелийн их сургуулиас 2000 онд хийсэн сэтгэл зүйн судалгаагаар эерэг уур амьсгалтай хамт олон, байнга загнуулдаг, хэрүүлтэй, дарамттай нөхцөлд ажилладаг хамт олноос хавьгүй илүү үр дүнтэй, бүтээлч байдгийг нотолжээ. Ер нь уурлаж хашхичих гэх мэт сөрөг сэтгэл хөдлөл нь өөрийн болон бусдын хөдөлмөрлөх чадварыг маш ноцтойгоор доройтуулдаг. Үүнийг сэтгэл зүйн хамгийн эртний хууль ч гэдэг. Сэтгэл санаа түгшүүртэй байх, юманд санаа зовох нь хүний оюуны чадавхыг ч бууруулдаг байна (*Goleman, 2006*).

102

Сөрөг сэтгэл хөдлөл хүний оюун ухааны чадварыг шууд балладаг болохыг нотолсон сонирхолтой судалгаа энд өгүүлье.

ЖИШЭЭ 7-1:

*IQ өндөртэй хүмүүсээс бүрдсэн баг, хамт олныг өрсөлдөөнтэй, эв түнжин муутай орчинд ажиллуулжээ. Харин дундаж IQ-тэй хүмүүсээр найрсаг, эрүүл уур амьсгалтай хамт олон бүрдүүлсэн байна. Ингээд хооронд нь өрсөлдүүлэхэд найрсаг уур амьсгалтай хамт олон даалгасан ажлыг илүү сайн гүйцэтгэж, багийн IQ нь хавьгүй өндөр гарчээ (*Goleman, Boyatzis, & McKee, 2004*).*

Энэ бүхнээс дүгнэхэд, хүн хэчнээн ухаантай байсан ч эв түнжингүй, сөрөг уур амьсгалтай орчинд орвол “тэнэг” үйлдэл хийж эхэлдэг.

Харин эсрэгээрээ, гоц ухаантай биш ч гэсэн, эерэг уур амьсгалтай хамт олны дунд ажиллавал, багийн дүнгээрээ илүү ухаантай болж хувирдаг байна. Тиймээс сэтгэлгээ, хандлага, зан үйлийн өөрчлөлтийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд эерэг уур амьсгал бүхий хамтын ажиллагаа хамгаас чухал. Байгууллагын түвшинд хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь эерэг уур амьсгалтай, хамтын ажиллагаа бүхий орчин бүрдүүлэх тухай асуудал юм. Тэгвэл энэ нь манлайллын үндсэн үүрэг зорилттой ч нийцэж байна.

/Манлайллын үндсэн үүрэг, зорилт (function) нь ердөө эерэг уур амьсгал бүхий хамтын ажиллагаа бүрдүүлэх/ Итгэлцэл бий болоход хамтын ажиллагаа бүрдэхээс гадна өөр олон эерэг үр дагавар ч гардаг. Тухайлбал, ажилтнууд мөнгөнөөс илүү эрхэмлэх зүйлтэй болсон учраас байгууллагадаа үнэнчээр зүтгэдэг байна.

МАНЛАЙЛАЛ - АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮҮРЭГ

ЖИШЭЭ 7-3:

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг Б компанийн шийдвэр гаргах түвшин буюу бүх шатны удирдлагад зөвхөн эрчүүд ажилладаг. Байгууллагын нийт ажилтны 15 хувь нь эмэгтэйчүүд. Удирдлагын түвшин дэх хүйсийн харьцаа илт ялгаатай байгаа нөхцөлд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаар хэн байгууллагадаа манлайлж ажиллах вэ? Хүний эрх, жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого, дүрэм журам, үйл ажиллагаандаа нэгэнт тусгаагүй компанийн хувьд ажилтнуудын түвшинд ч олон талт оролцоо, хамтын ажиллагаа, тэгш боломж яригддаггүй.

Хэсэг эмэгтэй ажилтны зүгээс шинээр батлах бизнес төлөвлөгөөнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, журам оруулах хүсэлт гаргасан боловч удирдлага нь хүлээж аваагүй байна. “Ядахдаа эмэгтэйчүүдийн ариун цэврийн өрөөний асуудлыг шийдэж өгнө үү” гэсэн хүсэлт тавихад “Компани санхүүгийн хүндрэлтэй байгаа учраас шийдэх боломжгүй” гэсэн хариулт өгчээ. Угтаа бол боловсон ариун цэврийн өрөөнтэй байх нь хүний хамгийн наад захын хэрэгцээ, ажлын байрны анхдагч нөхцөл юм.

ЖИШЭЭ 7-2:

Эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг А компанийн дээд удирдлага буюу захирлуудын зөвлөл 9 гишүүнтэй, тэднээс нэг нь эмэгтэй. Гэтэл яг адилхан үүрэг хүлээсэн эмэгтэй захирал бусдаасаа 15-20 хувиар доогуур цалин авдаг. Энэ нь хүйсээр илт ялгаварлаж байгаагийн нэг жишээ юм. Захирлууд байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгоо тодорхойлж, түүнийгээ ажилтнууддаа ойлгуулж, нэгтгэн манлайлах үүрэгтэй. Түүнчлэн үйлдвэрлэл, техник технологи, санхүү хангамж, хүний нөөц, инноваци гэх мэт чиглэлийг бүрэн хариуцаж ажилладаг.

Эрдэс баялгийн салбарт энэ мэт ил, далдаар оршин буй хүний эрх, жендэрийн зөрчлүүдийг арилгахын тулд салбарын ажилтнуудыг мэдлэгжүүлэх хэрэгтэй байна.

Байгууллагын бүх шатны удирдлагад эмэгтэй хүний оролцоо байхгүй байгаа нь тухайн байгууллагад хүний эрх, жендэрийн хууль огт хэрэгжихгүй байгаатай адил.

Эрдэс баялгийн салбарт, тэр тусмаа төрийн өмчит компаниудын шийдвэр гаргах түвшинд ихэвчлэн улс төрийн нөлөөтэй, “шахааны” хүмүүс томилогддог. Тэдний дийлэнх нь эрчүүд байна.

10.3. Төрийн болон төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах

нөхцөл бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.

7.2.3. Тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох...

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хуулиас...

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд байгууллагын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд **ажил олгогч ямар үүрэг** хүлээх ёстойг тодорхойлсон. Үүнд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн үндсэн дээр хэрэгжүүлж, хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар ажилтнуудад мэдээлэх;
- Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулга тусгахгүй байх;
- Байгууллага, түүний нэгж дэх хүйсийн төлөөллийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;
- Адилхан ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд тэнцүү цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхтэй холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;
- Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн үр чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нь нэмэгдүүлэхдээ хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;

- Сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэх;
- Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд халагдах ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;
- Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжлийн үр чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;
- 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.
- 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.

Байгууллагын удирдлага итгэлцэлд тулгуурласан хамтын ажиллагаа бүрдүүлэх замаар, дээрх хуулийн заалтуудад нийцүүлэн, жендэрийн эрх тэгш байдлыг бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгаж, хэрэгжүүлэх нь ээ.

ШУДАРГА ЯВЦЫН ЗАРЧИМ

Хүний хийж буй үйлдлийг тодорхойлох гол хүчин зүйл нь тухайн хүний үнэт зүйлс юм. Үнэт зүйлс гэхээр монголчууд бидэнд хийсвэр санагддаг. Тиймээс үнэт зүйлсийг хатуу тогтсон итгэл үнэмшил гэж ойлговол буруудахгүй. Хүн өөрийн үнэт зүйлсэд тулгуурлан өөрийнхөө үйлдлийг тодорхойлох “багц дүрэм” бий болгон хөгжүүлдэг. Энэ “багц дүрэм”-ийнхээ дагуу бусдын үйлдлийг хүлээн авч, үнэлдэг. “Багц дүрэм” нь тухайн хүний амьдралын туршлагаар бий болсон итгэл үнэмшлүүдээс бүрдэнэ. Тэргээрийг бид энгийнээр зарчим гэж ярьдаг. Хатуу тогтсон эерэг “багц дүрэм”-ийнхээ дагуу амьдардаг хүнийг зарчимч гэж тодорхойлдог талаар бид нэгдүгээр модульд дурдсан. Харин тийм “багц дүрэм”-гүй нэгнийг зарчимгүй хүн гэнэ. (Argyris, 1991)

“Багц дүрэм” хөгжүүлэх шаардлага нь байгалийн шалгарлаар бий болсон бол энэ нь дараах зориулалттай байдаг.

1. Хийж буй үйлдлээ хянаж, өөрийгөө таагүй нөхцөл байдалд оруулахгүй байх (*remain in unilateral control*),
2. Олзоо нэмэгдүүлж, ялалтад хүрэхийн тулд алдаагаа ямагт багасгах (*maximize “winning” and minimize “losing”*),
3. Сөрөг таагүй мэдрэмжээ багасгах (*suppress negative feelings*),
4. Аль болохоор ухаалаг байж, (*be as “rational” as possible*) оновчтой шийдвэр гаргах (Argyris, 1991).

Товчхондоо, хүн өөрийгөө эвгүй, ичгэвтэр, аль эсвэл аюултай, эрсдэлтэй нөхцөл байдалд оруулахгүйн тулд “багц дүрэм”-тэй байдаг. Энэ нь байгалийн шалгарлаар бий

болсон чанар юм. Тиймээс хүн амьдралдаа баримтлах “багц дүрэм”-ийг өөртөө бий болгож, байнга сайжруулан, хөгжүүлдэг байна.

Харин “багц дүрэм”-ийн суурь нь хүний бага наснаас эхэлж, итгэл үнэмшил тогтох байдлаар бий болдог. Эдгээр нь ирээдүйн амьдралд нөлөөлөх гол хүчин зүйл юм. Итгэл үнэмшил тогтох явцад ээж, аав хамгийн их нөлөөлдөг. Хүүхэдтэй хэн ойр байна тэр хүн буруу, зөвийн үнэлэмжийг бага насанд нь суулгаж өгдөг. Үлгэр ярьж өгдөг ээжтэй, хайр халамжаар дүүрэн орчинд өссөн хүүхэд хожим зөв хүн болох магадлал өндөр. Харин хүүхэд насандаа зөв, буруугийн үнэлэмж олж авч чадаагүй бол зарчимгүй нэгэн болж төлөвших нь түгээмэл байдаг.

Хүний амьдрал гаргасан шийдвэрүүдийн хуримтлалаас бүрддэг гэх ойлголт бий. Харин ухаалаг шийдвэр гаргахын тулд ёс зүйд тулгуурласан, өөрийн гэсэн үзэл баримтлалтай байх учиртай. Хосгүй амжилтад хүрсэн хүн бүр энэ зарчмыг хэлдэг. Ёс зүйн зарчмыг уландаа гишгэсэн хүн хэзээ ч амжилтад хүрч байгаагүйг сайн санах хэрэгтэй.

Мобиком корпорацид хөрөнгө оруулагч компанийн үүсгэн байгуулагч, дэлхийн шилдэг энтрепренер Казүо Инамори **“Хэзээ ч мөнгөний боол бүү болоорой”** гэж өөрийн номондоо бичжээ. Тэрээр хэлэхдээ **“Миний амжилтын үндэс бол ёс зүйг эрхэмлэсэн үзэл баримтлалтай байж ирсэнтэй л холбоотой”** гэсэн байдаг. (Inamori, 1995).

Өөрчлөлт шинэчлэлийг амжилттай хэрэгжүүлэх нь дан ганц манлайлагчийн хийх ажил биш. Байгууллагын бүх ажилтан өөрчлөлтийн явцыг дэмжиж, идэвхтэй

оролцож байж үр дүн гарна. Харин удирдлагын баг ажилчдынхаа дэмжлэгийг зөвхөн итгэл дээр тулгуурлан олж авна гэж бодвол өрөөсгөл юм.

Ажилтнуудын хүсэл сэтгэл, шинэчлэл хийхээр тэмүүлэх тууштай байдал (*commitment*) чухал. Эдгээрийг бүрдүүлэхийн тулд байгууллагад итгэлцэлд тулгуурласан соёл бий болговол хамгийн үр

ЖИШЭЭ 7-4:

Эрдэс баялгийн салбарын нэгэн жишээ энд дурдъя. Хүнд даацын автомашинтай оператор жолооч уурхайн бүсэд / карьерт/ кабиндаа гадны хүн тээвэрлэж явааг харсан ээлжийн мастер компанийн дотоод журмын дагуу арга хэмжээ авч, зөрчлийн хуудас бичжээ. Тухайн үед жолооч өөрт нь сахилгын шийтгэл ноогдуулсныг мэдээгүй байна. Хагас сарын дараа цалингаа авахдаа сарын үр дүнгийн нэмэгдлийг нь хассаныг хараад, шалтгааныг нь цалингийн нягтлан бодочоос тодруулахдаа, сахилгын шийтгэл авснаа мэджээ. Оператор жолооч хэсгийн удирдлагатай уулзаж, үүссэн нөхцөл байдлыг тодруулсан ч гаргасан зөрчлөө хүлээн зөвшөөрөөгүй байна. Тиймээс компанийнхаа Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст хандан, гомдол гаргажээ. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь ажил олгогчийн төлөөлөл 3, ажилтны буюу Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл 3, нийт 6 гишүүний бүрэлдэхүүнтэйгээр гомдол маргааныг хэлэлцэж, шийдвэрлэдэг. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс зөрчлийн хуудас бичсэн ээлжийн мастераас тайлбар авч, мөн тухайн ажилтан өөрийн ээлжин дээр машиныхаа кабинд гадны хүн суулгаж яваа бичлэгийг үзээд, “Сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь зөв байна” гэсэн шийдвэр гаргажээ. Гаргасан шийдвэрээ оператор жолоочид хүлээлгэж өгөхдөө “Хүлээн зөвшөөрөхгүй бол шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй”-г нь хэлээд орхиж... Жолоочийг буруутгасан шийдвэр тодорхой баримтад үндэслэн гарсан ч анх зөрчлийн хуудас бичихдээ, дараа нь шийдвэр гаргахдаа ч жолоочийг оролцуулаагүй, тайлбар мэдээлэл аваагүй нь тухайн шийдвэрийг эсэргүүцэх, сэтгэл дундуур үлдэх шалтгаан болжээ...

дүнтэй. Сайн соёл бүрдсэн орчинд **“Доголонгийн газар доголон. Сохрын газар сохор”** гэх зарчим үйлчилдэг тул хүн бүртэй тулж ажиллах шаардлагагүй болчихдог. Ийм орчинд өөрчлөлт шинэчлэл илүү үр дүнтэй хэрэгждэг байна.

Ажилдаа хэрхэн хандах нь хэдийгээр хувь хүний шийдвэр мэт санагдах боловч бодит байдал дээр хүн бусдаас хамааралгүйгээр, дангаараа хэзээ ч шийдвэр гаргадаггүй. Хүний шийд ямагт хамт олноос хамаардаг. Гаргаж буй шийдвэр нь ихэвчлэн бусдад өөрийгөө харуулах, илэрхийлэх үйлдэл, оролдлого байдаг. Өөрөөр хэлбэл, хүн шийдвэр гаргахдаа ихэвчлэн хамт олны нөлөөнд автдаг байна. Хүмүүс ямагт олонхын нэг хэсэг байхыг эрмэлздэг, болж өгвөл цөөнх байхыг хүсдэггүй. Энэ үүднээс авч үзвэл, ажилтнуудын дийлэнх нь өөрчлөлт шинэчлэлийг дэмжвэл бусад нь дагана гэсэн үг. Тиймээс хүмүүсээс дэмжлэг авахын тул соёл бүрдүүлэх нь хамгийн оновчтой гаргалгаа юм. Харин соёл бүрдүүлэхдээ шударга явцын зарчим баримталж чадсан эсэхээс үр дүн шалтгаална. Хүмүүс өөрийнх нь асуудлыг зөв, буруу шийдвэрлэж байна гэхээс илүүтэй, ямар байдлаар, хэрхэн, яаж шийдвэрлэж байна вэ гэдэгт ач холбогдол өгдөг байна.

Зөвхөн энэ жишээнд гэхэд хүний эрх, жендэрийн олон зөрчил байна. Зөрчлийн хуудас бичсэн ээлжийн мастер тухайн ажилтанд ямар зөрчил гаргасныг нь, яагаад зөрчлийн хуудас бичсэнээ хэлээгүй нь хүний мэдэх эрхийг, ямар учраас ийм үйлдэл гаргаснаа тайлбарлах боломж ажилтанд олгоогүй нь үг хэлэх, үзэл бодлоо илэрхийлэх, өөрийгөө өмгөөлөх эрхийг нь хорин боогдуулжээ. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтсээс үг зөрчлийн талаар нарийвчлан судлалгүйгээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай тушаалын төсөл боловсруулж, батлуулсан, тухайн тушаалыг хүний нөөцийн мэргэжилтэн болон хэсгийн удирдлага нь жолоочид танилцуулаагүй, мөн Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс тухайн ажилтныг хуралд оролцуулж, тайлбар сонсолгүйгээр шийдвэр гаргасан нь далд ялгаварлан гадуурхалтын нэг хэлбэр юм.

Байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд хамаарал бүхий хүмүүсийг бүрэн оролцуулах замаар тухайн асуудлыг шийдвэрлэдэг удирдлагыг “шударга” гэж үздэг. Нөгөөтэйгүүр,

дээрх арга барилыг шударга явцын зарчим гэж тодорхойлдог. Шүүхийн шийдвэр яаж гарвал хүмүүс “Шударга” гэж дүгнэдийг эрдэмтэд олон жил судалжээ. Судалгааны үр дүнд, дараах гурван зарчмыг баримталбал хүмүүс тухайн шийдвэр “Шударга гарлаа” гэж үздэгийг олж тогтоожээ (*Kim & Mauborgne, 1997*).

Үүнд:

- Гарсан шийдвэрийг оролцогч талуудад тайлбарлах,
- Шийдвэр гаргах явцад холбоотой хүмүүсийг бүрэн оролцуулах,
- Хүлээлт тодорхой байх.

Ямар ч ажилтан өөрийгөө “ажиллах хүч”, “хүний нөөцийн хэсэг” гэж боддоггүй, хүн л гэж боддог. Тиймээс удирдлага нь ажилтнуудтайгаа хүнлэг харьцаа тогтоох юм бол тэд удирдлагадаа итгэж, хүндэлж эхэлнэ. Шударга явц нь нэг нэгэндээ хүнлэг хандах нөхцөл бүрдүүлдэг учраас харилцан итгэлцэл бүхий тогтолцоог хялбархан бий болгоход хүчтэй нөлөөлдөг. Тухайлбал, гаргасан шийдвэрээ холбогдох хүмүүст тайлбарласнаар “Яагаад ийм шийдвэр гарав” гэх асуултад хариулт өгөөд зогсохгүй, гарч болзошгүй эсэргүүцлээс сэргийлнэ. Хүн яагаад гэсэн асуултад хариулт авахаар ямагт тайвширдаг нь олон судалгаагаар батлагджээ.

Шийдвэр гаргах явцад холбоотой хүмүүсийг оролцуулах нь **“Ажилтнуудаа хүндэлж байна”** гэсэн ойлголт төрүүлдэг. Оролцоо бүрдүүлэх нь угаас олон талын ач холбогдолтой. Нэг талаас, шилдэг санаа мөшгөх боломж бүрддэг, нөгөө талаас, итгэл, хүндлэл олж авахад ч ихээхэн тустай. Бид байгууллага удирдахдаа шийдвэрийг ихэвчлэн өөрсдөө гаргаж, гаргасан шийдвэрээ ажилтнуудад тулгадаг. Энэ арга барил нь шударга явцыг уландаа гишгэж буй хэрэг юм. Гарах хор уршиг ч ихтэй. Хор уршиг нь зөвхөн нэг байгууллагаар хязгаарлагдалгүй, нийгмийн хөгжлийг ч боомилдог. Байгууллагын хувьд сөрөг нөлөө нь дараах байдлаар илэрнэ. Үүнд:

1. Багийн хамтын ажиллагаа алдагдах
2. Гүйцэтгэл доройтох
3. Ажилтнуудын урам зориг мохох
4. Зарим тохиолдолд шүүхийн асуудал болж, шаардлагагүй зардал гарах.

Эдгээр нь үйл ажиллагааны зардал нэмэгдэхэд нөлөөлж, бизнесийн үр ашгийг бууруулдаг байна.

Хүлээлт тодорхой байх нь ёс зүйтэй холбоотой юм. Хүн угаасаа тодорхойгүй нөхцөл байдалд дургүй. Ажилтнуудынхаа хүлээлтэд удирдлага амласан ёсоор эзэн болж чадвал хүндлэл хүлээх нь гарцаагүй. Өөрчлөлт шинэчлэл хэрэгжүүлэх явцад тодорхойгүй нөхцөл байдал үүсдэг. Байгууллагын зорилго, бизнесийн ерөнхий төлөвлөгөө, ажилтнуудын хүлээх үүрэг, хариуцлага ойлгомжгүй байх тохиолдол Монголын нөхцөлд түгээмэл. Гэтэл ажилтнууд тухайн байгууллагынхаа “тоглоомын дүрэм”-ийг ойлгохыг хамгийн ихээр хүсдэг.

Ямар ч өөрчлөлт, тэр дундаа байгууллагын соёлын өөрчлөлт, шинэчлэл ая тухтай нөхцөлд явагддаггүй. Өмнө нь дадал болгочихсон зүйлээ өөрөөр хийх хэрэгтэй болдог тул шинээр суралцах шаардлагатай тулгардаг. Түүнчлэн хоцрогдсон итгэл үнэмшлээ шинээр солих явц ажилтнуудад амаргүй байдаг. Ийм нөхцөл байдалд бусдыгаа зоригжуулах, урам өгөх, тодорхойгүй байдлыг арилгах зэрэг олон үүрэг, хариуцлага манлайлагчид ирдэг.

Хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан тогтолцоо бүрдүүлэх нь шинэ соёл бий болгохын төлөөх оролдлого тул манлайлын үүрэг оролцоо асар их байх нь тодорхой. Манлайлах үүрэг хүлээсэн нэгэн өөрийн давуу байдал, зан чанарын онцлогт тохируулан таарсан хувилбараа олж хөгжүүлэх шаардлагатай.

Менежер нь хамт олны дэмжлэгтэйгээр, урьдчилж төлөвлөсний дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэдэг. Харин манлайлагч нь тодорхойгүй нөхцөлд бусдыг байлдан дагуулах шаардлагатай тулгардаг. Дагагчдынхаа итгэлийг олж авалгүйгээр амжилттай манлайлах ямар ч боломжгүй. Нэгэнт олж авсан итгэл амархан бөхдөггүй. Гаргасан шийдвэрээ бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлэхийн тулд тухайн асуудалд хамаатай хүмүүсийг шийдвэр гаргах явцад оролцуулах хэрэгтэй гэх мэт олон чухал мэдлэг, ойлголтыг бид энэ удаагийн сургалтаар хүргэлээ. Байгууллагын удирдагч та жинхэнэ манлайлагч болохын тулд өөрийн эрх ашгаа умартан, ажилтнууддаа үйлчилж, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд мөрдөн, шударга ёсны зарчмыг баримтлан, тасралтгүй суралцаж, хөгжих шаардлагатай болж байна.



МАНЛАЙЛАГЧ ГЭЖ ХЭНИЙГ ХЭЛЭХ ВЭ?

Тодорхойгүй нөхцөл байдалд аюул руу түрүүлж ордог. Бусдыгаа хамгаалах, ирээдүй рүү татаж гаргах зорилгоор өөрийн ашиг сонирхлыг хойш тавьдаг хүн.



Манлайлагчид бусдыг аврах зорилгоор өөрийгөө золиосолдог. Тэд өөрийнхөө төлөө бусдыг хэзээ ч аюул руу түлхдэггүй.

LEADERSHIP



МАНЛАЙЛАГЧИЙН ШИНЖ ЧАНАР

- Багийн гишүүдэд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэж, бэрхшээлийг даван туулахад туслах
- Хариу нэхэлгүйгээр бусдадаа үйлчлэх
- Аливаа асуудалд хувиа хичээсэн байр сууринаас хандалгүй, бусдынхаа итгэлийг олох
- Багийнхнаа зоригжуулах, сэдлийг нь өдөөх, хичээл зүтгэл гаргахад нь нөлөөлөх



BOSS



LEADER



21 дүгээр зуунд нийгэм, эдийн засгийн хямрал амьдралын хэвийн үзэгдэл мэт ойрхон давтагдана.

Тиймээс

МАНЛАЙЛАГЧИЙН ЭРЭЛТ ХЭРЭГЦЭЭ

улам бүр нэмэгдэнэ.



Хямралын үеийн манлайлагчид дараах үр чадварыг эзэмших шаардлагатай болж байна.

- Хамтын ажиллагаа бүрдүүлэх чадвар
- Өөрчлөлт шинэчлэлийг амжилттай нэвтрүүлэх чадвар
- Соёлын ялгаатай орчинд амжилттай ажиллах чадвар



АНУ-ын Йелийн их сургуулиас 2000 онд хийсэн сэтгэл зүйн судалгаагаар эерэг уур амьсгалтай байгууллага, даргадаа байнга загнуулдаг, хэрүүлтэй, дарамттай нөхцөлд ажилладаг хамт олноос хавьгүй илүү үр дүнтэй,

БҮТЭЭЛЧ

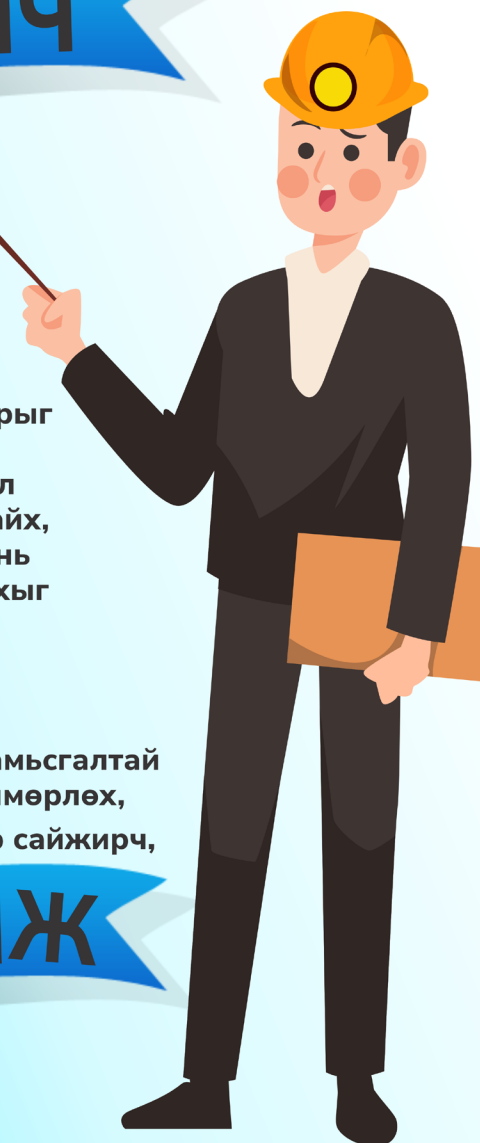
байдгийг нотолжээ.

Уурлаж хашхичих гэх мэт сөрөг сэтгэл хөдлөл нь өөрийн болон бусдын хөдөлмөрлөх чадварыг маш ноцтой доройтуулдаг. Сэтгэл санаа түгшүүртэй байх, юманд санаа зовох нь хүний оюуны чадавхыг ч бууруулдаг.

Харин найрсаг уур амьсгалтай орчинд хүний хөдөлмөрлөх, сэтгэн бодох чадвар сайжирч,

БҮТЭЭМЖ

нэмэгддэг байна.



Байгууллагын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ямар нэг байдлаар хамааралтай хүмүүсийг бүрэн оролцуулах замаар тухайн асуудлыг шийдвэрлэдэг арга барилтай удирдлагыг “шударга” гэж үздэг.

Нөгөөтэйгүүр, дээрх арга барилыг шударга явцын зарчим гэж тодорхойлдог.



Шүүхийн шийдвэр яаж гарвал хүмүүс “Шударга” гэж дүгнэдгийг эрдэмтэд олон жил судалжээ. Судалгааны үр дүнд, дараах гурван зарчмыг баримталбал хүмүүс тухайн шийдвэр “Шударга гарлаа” гэж үздгийг олж тогтоожээ. Тэдгээр нь:

1

Гарсан шийдвэрийг холбоотой хүмүүст нь тайлбарлах

2

Шийдвэр гаргах явцад холбоотой хүмүүсийг нь оролцуулах

3

Хүлээлт тодорхой байх

АНУ-ын Иллинойсийн их сургуулийн багш Луис Ровиц /Louis Rowitz, 2013/ манлайллын тухай номондоо:

“
21
10
”

дүгээр зуунд удирдагч хүн дараах ур чадварыг эзэмшсэн байх ёстой гэж үзжээ.

- 1 Мэдлэгийн эх үүсвэр байх
- 2 Шинийг санаачлагч, бүтээлч байх
- 3 Алсын хараагаа тодорхойлж, бусдад түгээн, эрхэм зорилгодоо үнэнч, тууштай байгаагаа үлгэрлэн харуулах чадвартай байх
- 4 Хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих чадвартай байх
- 5 Энтрепренер чадвартай байх
- 6 Системээр сэтгэгч байх
- 7 Ач холбогдлыг эрэмбэлж чаддаг байх
- 8 Нөхөрлөл, баг бүрдүүлдэг байх
- 9 Шинэ санаагаа ажил хэрэг болгодог, сүүлийн үеийн удирдлагын арга барилуудыг эзэмшсэн байх
- 10 Байгууллага дотроо бусдын хувьд хамтрагч, найз, хүмүүнлэг байх.





ДҮГНЭЛТ

Эрдэс баялгийн салбарт хүний эрх, жендэрийн мэдлэг олгох сургалтад эрхэм та цахимаар хамрагдахын зэрэгцээ энэхүү гарын авлагыг уншиж судлан, мэдлэг, ойлголтоо баталгана уу.

Цахим сургалтад хамрагдсаны дараа та эргэн тойрноо илүү хүнлэг, цоо шинэ итгэл үнэмшлээр харж, ажиглан **“Би хэн нэгнийг ялгаварлан гадуурхаагүй биз? Манай хамт олны дунд хүний эрхийн зөрчил байна уу? Шийдвэр гаргахдаа бид олон талын оролцоог хангаж чадсан уу? Хэн нэгний эрх, ашгийг хөсөрдүүлээгүй биз?”** гэх мэтээр өөрийгөө болон хамт олноо шинжиж, бусдыг хүн ёсоор хүндлэхэд суралцан, харилцаа хандлага, зан үйл, дадал зуршлаа сайжруулж чадсан бол бидний зорилго биелжээ.

Хүн бүр тантай адилхан, ӨВӨРМӨЦ, ОНЦГОЙ, ХОСГҮЙ гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, бусдыг ойлгож, хүндэтгэхээс ХҮНИЙ ЭРХ эхэлнэ.

Хүний эрх нь бидний оршин буйн үндэс, амьдралын утга учир, бүхнийг өөрийнхөөрөө мэдэрч, илэрхийлэх боломж юм.

Хамтдаа суралцсан танд баярлалаа.

ТӨСЛИЙН БАГ

ЦАХИМ СУРГАЛТАД АШИГЛАСАН БОЛОН НЭМЖ СУДЛАХ МАТЕРИАЛ

Монгол Улсын нэгдэн орсон Хүний эрхийн олон улсын гэрээ, конвенцууд

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
- Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай конвенц
- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
- Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн орчин нөхцөлийг дээшлүүлэх тухай конвенц
- Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай конвенц
- Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг НҮБ-ын конвенц, түүний нэмэлт болох хүн, ялангуяа хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол
- Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчлахгүй байх тухай ОУХБ-ын конвенц
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц
- Боловсролын салбар дахь алагчлах үзлийн эсрэг конвенц
- Амаржсан эхийн эрхийг хамгаалах ОУХБ-ын 103 дугаар конвенц
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц, 190 дүгээр зөвлөмж
- Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийг үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг хүүхдийн эрхийн конвенцид оруулах нэмэлт протокол
- Тэгш шан, хөлс олгох тухай ОУХБ-ын конвенц
- Бизнес ба Хүний эрхийн удирдах зарчим, 2011 он, НҮБ

Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн Монгол Улсын хууль эрх зүйн баримт бичгүүд

- Монгол Улсын Үндсэн хууль 1992
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011
- Эрүүгийн хууль 2015 он
- Зөрчлийн тухай хууль
- Иргэний хууль 2002 он
- Хөдөлмөрийн тухай хууль 2020
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль 2016
- Эрүүл мэндийн тухай хууль 2011
- Боловсролын тухай хууль 2002
- Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль 2012
- Нийгмийн халамжийн тухай хууль 2012
- Гэр бүлийн тухай хууль 1999
- УИХ-ын 2010 оны 48 дугаар тогтоол Монгол Улсын аюулгүй байдлын үзэл баримтлал
- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2019 оны А/114 тоот тушаал Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, төлөвлөгөө (2019-2026 он)

НОМЫН ЖАГСААЛТ

1. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө 2019-2026
2. Жендэрийн аудитын чиглүүлэгчдэд зориулсан гарын авлага /Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага/ 2012 он
3. Хүний эрхийн товч тайлбар /ХЭҮК/
4. Хүний эрхэд суурилсан хандлага /ХЭҮК/
5. Chena, C.-Y., Yenb, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. International Journal of Hospitality Management, Chena, C.-Y., Yenb, C.-H., 21-28.
6. Csikszentmihalyi, M. (1991). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper Perennial.
7. Grant, A. (2021). Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know. Viking.
8. Rose, T. (2016). The End of Average: How We Succeed in a World That Values Sameness.
9. Sinek, S. (2017). Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't. New York: Portfolio Penguin.
10. Argyris, C. (1991). Teaching Smart People. Harvard Business Review, 4-15.
11. Goleman, D. (2006). Emotional Intelligence- Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.
12. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). Primal Leadership - Learning to Lead with Emotional Intelligence. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
13. Inamori, K. (1995). A Passion For Success - Practical, Inspirational and Spiritual Insight From Japan's Leading Entrepreneur. McGraw Hill.
14. Iyengar, S. (2010). The Art of Choosing. New York: Twelve Hachette Book Group.
15. Jackson, B., & Parry, K. (2008). A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book About Studying Leadership. SAGE Publications.
16. Kim, C. W., & Mauborgne, R. (1997). Fair Process: Managing in the Knowledge Economy. Harvard Business Review, 3-11.
17. Maxwell, J. C. (1993). Developing the Leader Within You. Thomas Nelson.
18. Rowitz, L. (2013). Public Health Leadership: Putting Principles Into Practice. Jones & Bartlett Learning.
19. Sinek, S. (2009). Start With Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action. Portfolio Penguin.
20. Smirshich, L. (1982). Leadership: The Management of Meaning. The Journal of Applied Behavioral Science, 257-273.
21. Wright, R. (2017). Why Buddhism is True: The Science and Philosophy of Meditation and Enlightenment. New York: Simon & Schuster Paperback.

ЦАХИМ ЭХ СУРВААЖ:

1. Геологи, уул уурхай, газрын тос, хүнд үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /2019-2026/ http://portal.merit.mn/dataset/ca7a917c-a444-46a2-9dca-7557e9f5e24a/resource/e1920f64-d4ac-4985-808e-057ea255fb55/download/gender-policy_mn.pdf
2. Шударга, тогтвортой ертөнц бий болгохын тулд дэлхийд тэргүүлэгч компаниудтай хамтран ажиллагч BSR: <https://www.bsr.org>
3. Хариуцлагатай хөрөнгө оруулалтыг дэмжигч PRI: <https://www.unpri.org>
4. Монгол дахь бичил уурхайн салбарын жендэрийн үнэлгээ /Азийн сан. 2013 он/ https://www.eda.admin.ch/content/dam/countries/countriescontent/mongolia/en/resource_en_229028.pdf
5. Жендэрийн үндэсний хорооноос НҮБ-ын Хүн амын сантай хамтарч гаргасан “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт” сургалтын гарын авлага. Холбоос: <https://ncge.gov.mn/publications/36>
6. Канадын Засгийн газрын санхүүжилттэй MERIT (Монгол Улс: Институцийн өөрчлөлт хийх замаар эрдэс баялгийн менежментийг сайжруулах нь) төслөөс бэлтгэн гаргасан “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн” гарын авлага 2020. <https://bit.ly/3lBwf26>
7. Монгол Улсын Сангийн яамнаас Дэлхийн банктэй хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Засаглалыг бэхжүүлэх” төслийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй ЖМТ-ийг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны танилцуулга. <https://bit.ly/3G3DZZ8>
8. Responsible Mining Foundation. (2020). Gender inequality runs deep in mining. <https://bit.ly/3H2iFo6>
9. Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development. (2021). Gender in Mining Governance: Opportunities for policy makers. <https://bit.ly/3fXeVbz>
10. The Danish Institute for human rights. (2019). Towards Gender-Responsive Implementation of Extractive Industries Projects. <https://bit.ly/3rR6a8r>
11. World Bank. (2009). Mainstreaming Gender into Extractive industries. <https://bit.ly/3KCZ001>

ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРТ ХҮНИЙ ЭРХ, ЖЕНДЭРИЙН МЭДЛЭГ



А Ажил, хөдөлмөр эрхлэлт

Ажилтан нь үүргээ ухамсарласан эрх эдлэгч. Ажил олгогч нь эрхээ ухамсарласан үүрэг хүлээгч.

Б Бэлгийн дарамт – Бүгдэд хамаатай

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг дэлхий нийт "ЭРХ МЭДЛИЙН ГЭМТ ХЭРЭГ" гэж үзэх болсон. Тухайн байгууллага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх талаар бодлого, журамдаа тусгахгүй, арга хэмжээ авахгүй байх нь ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтын илрэл юм.

В Вакцин-жуул

Хүний эрх, жендэрийн зөрчлийг үл тэвчих ДАРХЛАА байгууллагаа "вакцинжуул"!

Г Гэр бүлийн харилцаа

Гэр бүлдээ анхаарал, халамж тавих хэрэгцээ хүн бүрд бий. Ирээдүйгээ "алдагдсан боломж" болгохгүйн тулд байгууллагууд ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангахад чиглэсэн арга хэмжээг бодлого, журамдаа тусгаж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Ө Өөрчлөлт

ӨӨРЧЛӨЛТ хийх явцад удирдлага, ажилтнуудын хооронд итгэлцэл дээр тулгуурласан хамтын ажиллагаа бүрдүүлэх нь хамгаас чухал.

П Патриархат үзэл

Эцгийн эрхт ёсноос эхтэй хоцрогдсон үзэл хандлага. Эр хүн хүч чадал, бие бялдрын давуу байдалаа ашиглан эмэгтэй хүний эрх, эрх чөлөөг боогдуулж, өөрийн хүслээ тулган хүлээлгэх байдал нийгмийн тодорхой хүрээнд оршсоор байна.

Р Ростер буюу жасаагаар ажиллах

Ажилтандаа аюулгүй орчинд ажиллаж, амьдрах, төрөл бүрийн шашин шүтэх, улс төрийн сонгуульд саналаа өгөх гэх мэт Монгол Улсын иргэний эрх, үүргээ ростероор ажиллах хугацаандаа ч эдлэх боломж олгох нь ажил олгогчийн үүрэг.

Соёл

Байгууллагын үндсэн чадамж, өрсөлдөөнд давуу тал бий болгох гол хүч нь нэгдүгээрт хүн, хоёрдугаарт БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ юм. Хүнийг зан байдал нь, байгууллагыг СОЁЛ нь тодорхойлно.

Д Дэмжлэг

Байгууллага нь "Гаднах эрсдэлээс хамгаалж байна" гэсэн сэтгэгдэл төрүүлбэл тухайн хүнд итгэл бий болдог. "Аюулгүй орчинд ажиллаж байна" гэсэн мэдрэмж авч чадвал хүмүүс хоорондоо хамтран ажиллаж эхэлдэг. Урам зоригтэй ажиллах боломжтой, оролцоог дэмжсэн орчин бүрдүүлэхэд анхааръя.

Е Ерөнхий ойлголт - ХҮНИЙ ЭРХ

Аливаа төр хүний эрхийг ХҮНДЭЙГЭХ, ХАНГАХ, ХАМГААЛАХ үүрэгтэй. Хүний жам ёсны эрхэд амьд явах, эрүүл, аюулгүй орчинд аж төрөх, гэр бүл, үр хүүхэдтэй байх, халдашгүй чөлөөтэй байх зэрэг хүний төрөлхийн, заяагдмал эрхүүд багтана. Хүний зүй ёсны эрх нь сурч боловсрох, өргөдөл, гомдол гаргах, бүтээл туурвих зэрэг нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй, зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай эрхүүд юм.

Ё Ёс зүй

Бусдад зовлон учруулахгүйн тулд нийтээрээ дагаж мөрдөхөөр хүлээн зөвшөөрсөн дүрмүүд юм. Ёс зүй нь хүний хөгжил, байгууллагын соёл, нийгмийн харилцааны суурь болдог.

Т Төсөвлөлт

Байгууллагууд төсөв, хөрөнгө бүрдүүлэх, хуваарилах нь жендэр бүрт ялгаатай байдлаар нөлөөлдгийг ойлгож, ухамсарлах шаардлагатай. Хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь хүйсийн ялгаатай хэрэгцээ, шаардлага, тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш оролцоо, тэгш хүртээмжийг төсвийн бодлогоор хангах арга зам юм.

У Ухаалаг машины эрин

Онцгой авьяас чадвартай хүмүүсийг илрүүлж, зохих ажлын байранд тавих хөгжлийн шинэ чиг хандлага нэвтэрч. Чадварлаг хүмүүст тохирох ажлаа хийх боломж олгохгүй бол улс орнууд нийгмийн хөгжлийн асуудлуудаа шийдвэрлэж чадахгүй.

УР ДҮН – Ажлын байраа урлахуй

Удирдлага чиг үүрэг өгч, ажилтан биелүүлснээр байгууллага хөгждөггүй. Бүх ажилтан тухайн байгууллагад тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцож, АЖЛЫН БАЙРАА УРЛАХ боломж бүрдсэнээр хөгжиж эхэлдэг.

Ж Жендэрийн тэгш байдал

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс улс төр, нийгэм, эдийн засаг, соёлын харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, үр шимээс нь адилаар хүртэж, тэнцүү үүрэг хариуцлага хүлээхийг Жендэрийн эрх тэгш байдал гэнэ. ЖТБ-ыг хангаснаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хүйсийн ялгаатай байдлаа хадгалан, авьяас чадвараа хөгжүүлж, хэвшмэл үзэл хандлагаас ангид, эрх чөлөөтэй сонголт хийх боломж бүрдэнэ.

З Завшаант сэтгэлгээ

Шагнал, шан харамжийг нэн даруй хүртэх хүсэл нь завшаант сэтгэлгээ юм. Завшаант сэтгэлгээ хүнийг алсын хараагүй, богино бодолтой, бусадтай хамтран ажиллах чадваргүй болгодог.

И Итгэл үнэмшил

Шинэ итгэл үнэмшил бий болсноор хэвшмэл ойлголт, хоцрогдсон сэтгэлгээ өөрчлөгдөнө.

К Кемп буюу хуарангийн орчин

Жаасаагаар ажиллахдаа байрладаг кемпийн орчин нь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад бүрэн нийцсэн байх шаардлагатай. Байгууллагууд кемпийн орчинд мөрдөх дүрэм, журам батлан гаргахдаа хүний эрх зөрчихөөс зайлсхийх үүрэгтэй.

Ф Феминизм

Зөвхөн нэг хүйсийн эрх ашгийн төлөөх тэмцэл гэж ойлгох нь учир дутагдалтай. Нийгмийн хамгийн эмзэг, дуу хоолойгоо бусдад хүргэх боломжгүй нийтлэг хэсгийг судлан, ил гаргаж ирэх нь Феминизм юм.

Х Хүнд ээлтэй байгууллага

Хүнд ээлтэй удирдлагын тогтолцоогүйг эр ХҮНД ЭЭЛТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА оршин тогтнох боломжгүй.

Ц Цалин хөлс

Ижил ажлын байранд адил цалин хөлс олгох нь шударга зарчимд нийцээд зогсохгүй, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй хэлбэр юм.

Ч Чадвар, бүтээмж

Уурлаж, хашхичих зэрэг сөрөг сэтгэл хөдлөл нь өөрийн болон бусдын хөдөлмөрлөх чадварыг маш ноцтойгоор доройтуулдаг. Харин найрсаг уур амьсгалтай орчинд хүний хөдөлмөрлөх чадвар сайжирч, бүтээмж нэмэгддэг байна.

Л ЛГБТИК байдлыг ойлгох

Лесбиян, гей, бисексуал, трансжендер, интерсекс, күйр зэрэг олон янз байдлыг ойлгож, хүндэтгэх нь ХХI зууны иргэний зайлшгүй мэдэж байх ёстой зүйл.

М МАНЛАЙЛЛЫН ЦАГААН ТОЛГОЙ

Манлайлагч нь ашиг харалгүйгээр бусдад үйлчилж, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд мөрдөж, шударга явцын зарчмыг хатуу баримталдаг.

Н Нийгмийн дэг жаяг

Нийтээрээ дагаж мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээг НИЙГМИЙН ДЭГ ЖАЯГ гэнэ. Энэ нь харилцан ойлголцох, хамтран ажиллах боломж бүрдүүлдэг учраас нийгмийн харилцааны суурь болдог.

О Олон талын оролцоо

Тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш оролцоотойгоор хамтран ажиллах боломж бүрдүүлснээр байгууллагын бүтээмж нэмэгдэнэ.

Ш Шударга явц

Асуудлыг шийдэхдээ тухайн асуудалд ямар нэгэн байдлаар холбоотой хүмүүсийг оролцуулах нь ШУДАРГА ЯВЦЫН ЗАРЧИМ юм.

Э Эрх, эрх чөлөө

Амьд явах, эрүү шүүлт, боолчлолоос ангид байх, эмнэлгийн, эсвэл шинжлэх ухааны туршилтад оролцохгүй байх, үзэл бодол, итгэл үнэмшилтэй байх зэрэг эрх, эрх чөлөөг хангач арьмар ч тохиолдолд ХЯЗГААРЛАЖ БОЛОХГҮЙ! Бусдын эрхийг хүндэтгэсэнээр өөрийн эрх, эрх чөлөөг эдлэх орчин нөхцөл бүрдэхэд хувь нэмэр оруулна. Эрх, эрх чөлөөгөө хангалттай эдлэхэд иргэн бүрийн оролцоо чухал.

Ю Ю НУУЦЛАХ вэ?

Ажил олгогч ажилтны хувийн нууцыг задруулахгүй байх, ажилтны хувийн мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам баталж, мөрдүүлэх үүрэг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хүлээсэн. Харин ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад байгууллага, хувь хүний нууц, ажил олгогчийн бизнестэй холбоотой мэдээллийг олж мэдсэн, түүнтэй танилцсан бол задруулахгүй байх үүрэгтэй.

Я Яагаад ХҮНИЙ ЭРХ гэж...?

Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгагварлан гадуурхаж үл болно... Хүн бүр тантай адилхан ОНЦГОЙ, ӨӨӨӨӨӨӨӨ ХОСГУЙ гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, нэг нэгнээ ойлгож, хүндэтгэхээс ХҮНИЙ ЭРХ эхэлнэ...



ЭРДЭС БАЯЛАГ
ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН
ХОЛБОО

Намайг
уншуулна уу



www.wams.mn



women.mrm@gmail.com



<https://www.facebook.com/WomenInMineralSectorMongolia>



[@women_mining](https://twitter.com/women_mining)