

Улсын бүртгэлийн
дугаар:

Нууцын зэрэглэл:
Б

Аравтын бүрэн
ангиллын код

Төсөл хэрэгжүүлэх даалгаврын
дугаар: 16/2458/2021.08.06

**БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН
ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХҮРЭЭЛЭН**

**“БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРТ ЭМЭГТЭЙ АЛБАН
ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ БАЙР СУУРЬ, ТҮҮНД
НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН СУДАЛГАА”
ШИФР: “ЭМЭГТЭЙЧҮҮД”**

Даалгаварт төслийн тайлан

Төслийн удирдагч: **Б.Баатарсүрэн**

Ерөнхий захиалагч: **БХЯ**

Захиалагч байгууллага: **БХЯ-ны СБТГ, ШУТЗ**

Санхүүжүүлэгч байгууллага: **БХЯ**

Гүйцэтгэгч байгууллага: **БХЭШХ**

Тайлан өмчлөгч: **Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний
хүрээлэн. 13300 Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг,
16-р хороо, Нянтайсүрэнгийн гудамж,
Улаанхуаран, ҮБХИС**

Улаанбаатар хот. 2022 он

Улсын бүртгэлийн
дугаар:

Нууцын зэрэглэл:
Б

Аравтын бүрэн
ангиллын код

Төсөл хэрэгжүүлэх даалгаврын
дугаар: 16/2458/2021.08.06

БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХҮРЭЭЛЭН

“БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРТ ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ БАЙР СУУРЬ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН СУДАЛГАА” ШИФР: “ЭМЭГТЭЙЧҮҮД”

Даалгаварт төслийн тайлан

Төслийн удирдагч:	Б.Баатарсүрэн - БХЭШХ-ийн БХДШТ-ийн ЭШАА, доктор (Ph.D)
Төслийн гүйцэтгэгчид:	Б.Эрдэнэчимэг – БХЭШХ-ийн АББХСТ-ийн дарга, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа Р.Энхболд - ҮАБЗ-ийн Ажлын албаны Стратегийн бодлогын хэлтсийн дарга, доктор (Ph.D), хурандаа Б.Лхагвамаа - БШУЯ-ны БМТТ-ийн Цахим контентын зөвлөх, доктор (Ph.D), дэд профессор Х.Орхончимэг - АББХСТ-ийн ЭШАА, доктор (Ph.D), дэд профессор Л.Удвал - ҮБХИС-ийн ТӨДС-ийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор Г.Золжаргал - ҮБХИС-ийн БХУА-ийн АБЭДАТ-ийн Олон улсын эрх зүйн багш, хошууч
Захиалагч байгууллага:	БХЯ-ны СБТГ, ШУТЗ
Тайлан өмчлөгч:	Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. 13300 Улаанбаатар, Баянзүрх дүүрэг, 16-р хороо, Нянтайсүрэнгийн гудамж, Улаанхуаран, ҮБХИС

Утас: 11-453942, Факс: 70150173, Цахим хаяг:
<http://www.mids.gov.mn>; mids@mndu.gov.mn;
def_analyses@mndu.gov.mn

ГАРЧИГ

“БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРТ ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ БАЙР СУУРЬ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН СУДАЛГАА ШИФР: “ЭМЭГТЭЙЧҮҮД”

УДИРТГАЛ 3

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН ОНЦЛОГ, ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА

- 1.1. Эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх онол, үзэл баримтлал 6
- 1.2. Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэй албан хаагчдын ажил үүргийн
онцлог 22
- 1.3. Цэргийн байгууллагад эмэгтэй албан хаагчдыг ажиллуулж буй гадаадын
зарим орны туршлага 29

Бүлгийн дүгнэлт 54

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРЫН ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

- 2.1. Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэй албан хаагчдын өнөөгийн байдал,
эрхзүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ 57
- 2.2. Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй эмэгтэй албан хаагчдын
салбартаа эзэлж буй байр суурийг тодорхойлсон судалгааны үр дүн
. 62

Бүлгийн дүгнэлт 70

ДҮГНЭЛТ 72

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ 75

НОМ ЗҮЙ 78

ХАВСРАЛТ

- 1. “Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх байр суурь, түүнд
нөлөөлөх хүчин зүйлийн судалгаа” сэдэвт судалгааны анкет.
- 2. Судалгааны үр дүн (хувиар илэрхийлсэн)

УДИРТГАЛ

Төслийн үндэслэл:

Монгол Улсын хувьд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг 2011 онд баталж, жендэрийн нэгдсэн бодлого нь Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Засгийн газрын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021), Төрөөс боловсролын (2013), соёлын (2017-2021), шинжлэх ухаан, технологийн (1998) талаар баримтлах бодлого, биеийн тамир спортыг 2011-2020 онд хөгжүүлэх цогц хөтөлбөр (2011)-тэй уялдан хэрэгжиж байна. Мөн НҮБ-ын Мянганы дээд хэмжээний 2000 оны чуулга уулзалтаас 21-р зуунд улс орнууд хөгжлийн төлөө хамтран ажиллахаа илэрхийлж, Мянганы тунхаглал болон Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг батлан гаргасан билээ. Энэхүү мянганы тунхаглалд хэд хэдэн үндсэн зорилт дэвшүүлсний дотор хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, сайн засаглалыг бэхжүүлэх, жендэрийн тэгш эрхийг хангах, эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах зэрэг асуудал багтсан байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас Тогтвортой хөгжлийн 5 дугаар зорилт болон жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар анхааран ажиллаж байгаа билээ. Тиймээс ч 2014-2018 онд 7 салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг батлуулсан бол 2019 онд 3 салбарын хүрээнд баримтлах жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулагдан батлагдахаар байна хэмээн ЖҮХ-ны тайланд тусгасан байна.¹

Батлан хамгаалах салбарын хувьд жендэрийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичгээ 2019 онд төсөл хэлбэрээр бэлэн болгоод 2020 онд баталсан билээ. Дээрх бүх бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн асуудал, түүн дотроо эмэгтэйчүүдийн оролцооны асуудал тусгагдсан байгаа боловч тэдгээрт Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүдийн оролцоо сул, тэдний идэвхтэй оролцоог дэмжих нөхцөл байдлыг бүрдүүлж өгөөгүй, салбарыг хамарсан томоохон хэмжээний судалгаа хийгдээгүй байна.

Жендэрийн агуулгатай бодлого, үйл ажиллагаа, жендэр мэйнстриминг (gender mainstreaming)², эдийн засаг, нийгмийн байр суурь, хэтийн төлөвийг бүрдүүлж байдаг жендэрийн асуудлуудыг судлан хүн бүрийн ялгаатай хэрэгцээ, түүн дотроо эмэгтэй энгийн албан хаагч, эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын талаарх судалгаа, дүн шинжилгээ шаардлагатай байна.

Иймээс эмэгтэйчүүдийн салбартаа эзлэх байр суурийг бэхжүүлэх, идэвхтэй оролцоо, санаачилгыг дэмжихэд эмэгтэй албан хаагчдын судалгаа, төрийн байгууллагын жендэрийн тэгш эрхийг хангах асуудал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлах шаардлага урган гарч байгаа юм.

Судалгааны зорилго:

Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх байр суурь, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлан үнэлж, цаашид хэрэгжүүлэх боломжит

¹ Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны 2019 оны хагас жилийн үйл ажиллагааны тайлан.

² Gender mainstreaming нь бүхий л бодлогыг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх явцад жендэрийн өнцгөөс харж, тухайн бодлого нь эрэгтэй, эмэгтэй хүнд хэрхэн яаж нөлөөлөх вэ гэдэгт анхаарлаа хандуулна. "Gender Equality in Japan", Gender Equality Bureau Cabinet Office Government of Japan, August, 2017.

арга хэмжээ, үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийн талаар санал зөвлөмж боловсруулах. Мөн батлан хамгаалах салбар дахь эмэгтэй албан хаагчдын эрх тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл, эдийн засаг, боловсрол, эрүүл мэнд, үйлчилгээ, эрх мэдлийн хуваарилалт, хүртээмжийн хувьд эмэгтэй албан хаагч ба эрэгтэй албан хаагчдын хооронд оршин буй ялгаа буюу жендэрийн харьцааг баримт бичгийн шинжилгээ болон чанарын судалгааны үр дүнд үндэслэн тодорхойлоход оршино.

Цаашид энэхүү судалгаа нь Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэй албан хаагчдын хөдөлмөрийн хуваарилалт, ажлын ачаалал, хэрэгцээ, ашиг сонирхол мөн бодлого боловсруулах үйл явцад нөлөөлөх, сонирхлоо нийтэд ил болгох боломж, үүрэг хариуцлагыг шинжлэн дүгнэсэн, цаашид хийх арга хэмжээ, бодлого, шийдвэр гаргалтад ашиглаж болохуйц чанартай судалгааны материал болно хэмээн найдаж байна.

Судалгааны зорилт:

Энэхүү зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- 1) БХ салбарт баримталж буй хууль эрх зүйн орчинд эмэгтэй албан хаагчдын талаар тусгагдсан байдалд шинжилгээ хийх.
- 2) Эмэгтэй албан хаагчдын салбартаа эзлэх байр суурийг судалж, түүнд нөлөөлж буй зарим хүчин зүйлсийг тодорхойлох.
- 3) Гадаад улс орнуудын эмэгтэй албан хаагчдын оролцоо, манлайллын тэргүүлэх туршлагыг судалж дүгнэх.
- 4) Судалгааны үр дүнд тулгуурлан шийдвэр гаргах үйл явц, зохион байгуулалт, хүний нөөцийн албаны албан хаагчдын жендэрийн ойлголт, хандлагыг сайжруулах, цаашид хэрэгжүүлэх боломжит арга хэмжээ, үйл ажиллагааны талаар зөвлөмж боловсруулах.

Төслийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга зүй, аргачлал:

Судалгаанд нийгэм, хүмүүнлэгийн судалгаанд ашигладаг анализ, синтез, индуктив, дедуктив зэрэг аргуудаас гадна судлах зүйлийн онцлогтой холбоотойгоор асуулга, баримт бичгийн шинжилгээ, ярилцлагын зэрэг тоон болон чанарын аргуудыг хослуулан хэрэглэсэн.

Ярилцлагын тэмдэглэлийг чанарын судалгааны QDA Miner программаар шинжилж, тоон судалгааны мэдээллийн дүн шинжилгээг нийгмийн судалгааны статистик шинжилгээнд зориулагдсан SPSS 26.0 программыг ашиглан боловсруулав. Судалгааны зорилгот нийцүүлэн гол үр дүнг тайлбар статистикийн аргаар шинжилсэн ба зарим үзүүлэлтийн ялгаатай байдлыг статистик ач холбогдлын түвшинд (Pearson's Chi-square test) үнэлсэн. Тоон үзүүлэлтийн итгэмжит хязгаарын утгыг тооцсон. Мөн дан болон харьцуулсан тоололт, хоёр хүчин зүйлийн дисперсийн шинжилгээ, Хи квадрат (Chi-square), Анова (One-way ANOVA) Т-тест (T-test), Корреляци (Correlation), Пирсоны корреляци (Phi & Cramer's V) шинжилгээ хийсэн.

Чанарын судалгаанд:

- *Баримтын судалгаа:* Монгол Улсын үндсэн хууль, “Хөдөлмөрийн тухай хууль”, “Төрийн албаны тухай” хууль, “Батлан хамгаалах тухай” хууль, “Зэвсэгт хүчний тухай” хууль, “Цэргийн албаны тухай” хууль, “Цэргийн

алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай” хууль, “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” хууль, “Зөрчлийн тухай” хууль болон бусад холбогдох хууль эрх зүйн акт, дүрэм журам, холбогдох мэдээ баримт, ажлын тайлан, судалгаа, үнэлгээний тайлангууд

- *Хоёрдогч тоон мэдээлэл*: Үндэсний Статистикийн хороо, сонгосон салбарын статистик тоо мэдээлэл
- *Гол мэдээлэгчидтэй хийх ярилцлага*: Удирдах албан тушаалтан, асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын арга (in depth interview)-ыг ашиглан хийв. (Almeida. R, Behrman. J, & Robalino. D, 2012).
- *Фокус бүлгийн ярилцлага*: Байгууллагын гүйцэтгэх албаны эрэгтэй, эмэгтэй ажилтантай бүлгийн ярилцлага хийсэн.

Тоон судалгаанд:

- *Албан хаагчдын дунд асуумж судалгаа*: Албан хаагчдын дунд жендэрийн хэвшмэл ойлголт, албан дахь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн жендэрийн эрх тэгш байдал, оролцооны талаарх ойлголт, хандлага, эмэгтэй албан хаагчдын салбартаа эзлэх байр суурийг илэрхийлэх асуудлууд, түүнд нөлөөлж буй зарим хүчин зүйлсийг тодорхойлох урьдчилан бэлтгэсэн асуулга ашиглан тодорхойлсон.

Түүврийн хэмжээ ба түүвэрлэлт

Судалгааны түүврийн загварт зорилтот түүврийн аргыг ашиглана. Түүврийн нэгж нь цэргийн болон энгийн албан хаагч хувь хүн байна. Эмэгтэй алба хаагчид нийт бие бүрэлдэхүүний офицер-16 орчим хувийг, ахлагч 19 орчим хувийг, энгийн 34 хувийг эзэлж байна, түүнээсээ түүврээ сонгосон. Ойролцоогоор эх олонлогийг 3000 гаран гэж тооцож болно гэж үзсэн бөгөөд үүнээс 10 гаруй хувийг мөн эрэгтэй алба хаагч эзэлсэн.

Судалгааны арга зүйд тулгуурлан нийт 40 гол мэдээлэгчтэй ганцаарчилсан ярилцлага, 16 бүлгийн ярилцлага (80-96 албан хаагчдыг оролцуулсан), эх олонлогоос төлөөлөх чадвар бүхий түүвэр болох 300 албан хаагчаас асуумж судалгаа авахаар төлөвлөсөн.

Мэдээлэл цуглуулалт

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааг төслийн ерөнхий зохицуулагч менежмент удирдлагаар хангаж зангидан ажиллав. 2021 оны 12 дугаар сард багтаан талбар дээр мэдээлэл цуглуулах ажлыг командлал тус бүрээс төлөөлөл болох анги, салбарт явуулах бөгөөд судалгааны багийн 4 гишүүн туслах судлаачдын хамт ажилласан.

Судалгааны ажлын үр дүнгийн талаарх төсөөлөл:

Шинжлэх ухааны ач холбогдол: “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ын хүний эрх, эмэгтэйчүүдийн чадавхыг сайжруулах зэрэг зорилтуудыг хангахад чухал судалгаа болно. Учир нь Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй цэргийн болон энгийн албан хаагчдын эрх зүйн орчин, салбартаа эзэлж буй байр суурь, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн нэгдсэн судалгааг тодорхой онол, үзэл баримтлалын хүрээнд хийснээр цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үндэслэл, суурийг зөв тодорхойлох арга зам бий болно.

Нийгмийн ач холбогдол: Салбарын жендэрийн талаар баримтлах бодлого, түүний хэрэгжилтэд явцын үнэлгээ хийхэд энэхүү судалгаа нь статистик боловсруулалт, хүчин зүйлсийн уялдаа холбоо, хамаарлыг илрүүлсэн бодит үр дүнгээр дэмжлэг үзүүлнэ. Зохистой ажлын байр, боловсрол ба сургалт, тэгш оролцоо, нийгмийн халамж зэргийг хангахад эмэгтэйчүүд өөрсдөө болон байгууллага, салбарын зүгээс хэрэгжүүлэх боломжтой үйл ажиллагааны арга зүй тодорхойлогдоно.

Эдийн засгийн ач холбогдол: Салбарын эмэгтэй албан хаагчдын нэгдсэн судалгаа анхны байдлаар хийгдэж, үр дүн нь статистик шинжилгээгээр батлагдсан хамгийн бага зардлаар хэрэгжих судалгаа болно.

Төслийн удирдагч:

1. Б.Баатарсүрэн - БХДШТ-ийн ЭШАА, доктор (Ph.D)

Төслийн ерөнхий зохицуулагч:

1. Б.Эрдэнэчимэг - АБХСТ-ийн дарга, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа

Төслийн гүйцэтгэгчид:

1. Р.Энхболд - ҮАБЗ-ийн Ажлын албаны Стратегийн бодлогын хэлтсийн дарга, доктор (Ph.D)
2. Б.Лхагвамаа – БШУЯ-ны БМТТ-ийн Цахим контентын зөвлөх, доктор (Ph.D), дэд профессор
3. Х.Орхончимэг – АБХСТ-ийн ЭШАА, доктор (Ph.D), дэд профессор
4. Л.Удвал - ҮБХИС-ийн ТӨДС-ийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор
5. Г.Золжаргал – ҮБХИС-ийн БХУА-ийн АБЭДАТ-ийн Олон улсын эрх зүйн багш, хошууч

Төслийн зөвлөх:

1. Ш.Солонго - ЖҮХ-ны дэргэдэх шинжээчдийн бүлгийн гишүүн, Жендэрийн үндэсний шинжээч

Тайлангийн бүтэц, хэмжээ:

Тайланг Монгол Улсын эрдэм шинжилгээний ажлын тайлан, бүтэц, шаардлага, MNS 2492:2004, MNS 5371:2004, ҮБХИС-ийн Эрдэм шинжилгээ, судалгаа боловсруулалтын ажлын заавар-2018 зэрэг баримт бичиг боловсруулалтын стандарт шаардлагад нийцүүлэн боловсруулав.

Төслийн ажлын тайлан нь удиртгал, 2 бүлэг, 5 зүйл, дүгнэлт зэрэг 80 хуудас, 1 хавсралт 1 хуудас материалуудаас бүрдэнэ. Нийт 81 хуудастай.

Тайлангийн 1.1, 1.2, 1.3-р зүйлийг Б.Баатарсүрэн, Б.Лхагвамаа, Р.Энхболд, Х.Орхончимэг, Г.Золжаргал нар, 2.1, 2.2-р зүйлийг Б.Баатарсүрэн, Л.Удвал, Б.Лхагвамаа, Б.Эрдэнэчимэг нар, удиртгал, дүгнэлтийг гүйцэтгэгчдийн саналд үндэслэн Б.Баатарсүрэн, Б.Лхагвамаа, Л.Удвал нар бичиж боловсруулав. Зөвлөхөөр ЖҮХ-ны дэргэдэх шинжээчдийн бүлгийн гишүүн, Жендэрийн үндэсний шинжээч Ш.Солонго ажиллав. Социологийн судалгааны мэдээллийг туслах судлаачдын хамтаар талбар дээрээс цуглуулж SPSS-26.0 программаар Л.Удвал, Б.Баатарсүрэн, Б.Лхагвамаа нар боловсруулав.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЖЛЫН ОНЦЛОГ, ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА

1.1. Эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх онол, үзэл баримтлал

Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн тухай Платоны үзэл баримтлал: Хүн төрөлхтний хөгжлийн нийтлэг чиг хандлагыг харахад “Хүний эрх”, тэр тусмаа “Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрх”-ийн тухай асуудал нь өнөөгийн соёлт нийгмийн нэгэн том шалгуур үзүүлэлт юм. Их сэтгэгч Платон “Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрх”-ийн талаар үзэл санаануудыг дэвшүүлсэн байдаг. “Хүн, хүний мөн чанар гэдэг нь үнэн хэрэг дээрээ нэгэн зүйл байдаг бөгөөд үүнд эрэгтэй, эмэгтэй сүнс гэж байдаггүйтэй нэгэн адил хүнийг хүйсээр нь ялгах нь үзэгдлийн төдий зүйл болно... Иймийн тул философи сонирхон судалж буй аливаа залуу хүн энэхүү үзэгдлийн төдийх хуурмаг байдлыг гэтлэн давж, уг үзэгдэл юмсын гол мөн чанарыг гол бусаас нь ялган таньж чаддаг байх авьяас билгийг эзэмшсэн байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, энд би эрэгтэйчүүд хийгээд эмэгтэйчүүдэд байгалиас заяасан аливаа бие махбодийн болоод оюуны ялгаануудыг илтээр үгүйсгэн орхигдуулж буй хэрэг биш бөгөөд үнэхээр ийм ялгаанууд байдаг гэдгийг ч хүлээн зөвшөөрч байна. Гагцхүү хүйсний ялгаа гэдэг нь ажил мэргэжил дээр ялгардаггүй шиг нийгмийн амьдралын хэм хэмжээ, үүрэг роль дээр яригдаж байх асуудал биш юм”³ хэмээжээ.

Платон үзэгдэл юмсыг гадаад хэлбэр талаас нь буюу эр, эм хэмээн байгалиас заяагдсан бие махбод, оюун санаа, сэтгэлгээнийх нь хувьд хуваан авч үзэх бус харин тэдгээрийн мөн чанар нь “хүн” хэмээх нэгэн зүйл болох учраас “Эмэгтэйчүүдийн эрх”, “Эрэгтэйчүүдийн эрх”, тэдгээрийн нийгэмд эзлэх байр суурь, ажил төрөл, боловсролын ялгаа зэргээр өөр хооронд нь сөргүүлэн тавих хандлага буюу хүйсийн ялгаа гэдэг нь угтаа үзэгдлийн төдий зүйл болно гэдгийг онолын хувьд батлаад зогсохгүй амьдрал ахуйн зарим нэгэн энгийн зүйлс дээр эмэгтэй хүн үнэхээр эрчүүдээс ямар нэгэн талаараа дутмаг юм шигээр санагддагийн уг үндэс, учир шалтгааныг тун энгийнээр тайлбарлажээ. Энэ нь хүйсийн ялгаа хийгээд аливаа гадуурхах үзлийг гаргалгүйгээр тэдэнд нэг ижил түвшинд бие мах бодийн болоод оюуны боловсролыг тэгш олгох тухай үзэл юм.

Хэрэв тэдэнд тэгш боловсролыг олгох юм бол эмэгтэйчүүдийн оюун ухааны хүчин чадал, сэтгэлгээ гэдэг нь ямарч талаараа эрчүүдээс дутахгүйгээрээ хүн төрөлхтний нөр их баялаг мөн тул тэдэнд сурч боловсрох, мэдлэг оюунаа дээшлүүлэх төдийгүй шинжлэх ухаан, эдийн засаг, улс төрийн үйл ажиллагаанд хүч сорих боломж нөхцөлүүдээр хангаж өгөх явдал юм” хэмээн эмэгтэйчүүдийг гадуурхан үзэх аливаа хандлагыг таслан зогсоож улмаар амьдрал ахуйд ч энэ бүхий л ялгаанууд нь угтаа байдаггүй гэсэн санааг батлан гаргасан. Эмэгтэйчүүд маш олон зүйлийн ажил үйлсийг эрчүүдээс илүү хийж чаддаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг шигээ эмэгтэйчүүдийг бүх талаараа сул дорой хэмээн басамжлан доромжлох бус харин нийгэм, төр засаг, улс төрийн бүхий л үйл ажиллагаанд тэгш эрхтэйгээр оролцдог байх хэрэгтэй юм. Гэтэл өнөөгийн нийгэм, төр улсын

³ Suri Ratnapala, Jurisprudence, 2nd edition, Cambridge University Press 2002.

бүтэц зохион байгуулалт, хэлбэр төрх, үндсэн хуулийн тодорхой зүйл ангиуд нь (Платон одоогоос хоёр мянга гурван зуу гаруй жилийн өмнөх байдлын үзэл баримтлал гэдгийг санаарай) ямагт эрэгтэйчүүдийн эрх ашигт илүү түлхүүцээр нийцэн тохирсон байна. Тэгвэл хүн, хүний амьдрал, төр засаг, улс гүрэн гэдэг дан ганц эрчүүдээс бүрэлдэн тогтдог гэж үү?... бидний эхнэр хүүхэд, охид бүсгүйчүүд маань нийгмийн хаана нь оршиж буй хэрэг вэ?... Хэрвээ эмэгтэйчүүд бүх талаараа (оюун санаа, бие махбодиороо) эрчүүдээс сул дорой гэж үзвэл бүхий л ажил үйлсийг дан ганц эрчүүд хийх ёстой гэсэн үг болох нээ"... хэмээн тун энгийнээр хэлсэн байдаг учраас эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн тухай Платоны үзэл баримтлал их сэтгэгчийн "Төр улс" эх зохиолын ХҮ бүлэгт тодорхой тусгагдсан байдаг.⁴

Хүйс, жендэрийн тодорхойлолт, бүтцийн болон эдийн засгийн тэгш бус байдал, эрх мэдэл, дарангуйлал, жендэрийн үүрэг, хэвшмэл ойлголт зэргийг харгалзан үздэг гол онол бол Феминист онол юм. Феминист онол нь социологийн томоохон салбар бөгөөд өөрийн таамаглал, аналитик линз, сэдэвчилсэн анхаарлыг эрэгтэй хүний үзэл бодол, туршлагаас эмэгтэй хүнийх рүү шилжүүлдэг. Ингэхдээ феминист онол нь нийгмийн онол дахь түүхэн давамгайлсан эрэгтэй үзэл баримтлалаар үл тоомсорлосон эсвэл буруу тодорхойлсон нийгмийн асуудал, чиг хандлага, асуудлуудад гол анхаарал хандуулдаг гэж болно. Энэхүү онолын гол чиглэлүүд нь:

- Хүйс, хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхах
- Эрх мэдлийн болон эдийн засгийн тэгш бус байдал
- Хүчирхийлэл
- Жендэрийн хэвшмэл ойлголт зэрэг болно.⁵ Олон хүмүүс феминист онол нь зөвхөн охид, эмэгтэйчүүдэд гол анхаарлаа хандуулдаг бөгөөд энэ нь эмэгтэй хүнийг эрэгтэйчүүдээс давуу байлгах зорилготой гэж буруу ойлгодог. Бодит байдал дээр феминист онол нь нийгмийн ертөнцийн тэгш бус байдал, дарангуйлал, шударга бус байдлыг бий болгож, дэмжиж буй хүчнүүдийг сэхээрүүлэх, ингэснээрээ тэгш байдал, шударга ёсны төлөөх эрмэлзлэлийг дэмжих үүднээс үргэлж анхаарч ирсэн. Гэсэн хэдий ч эмэгтэйчүүд, охидын туршлага, хэтийн төлөв нийгмийн онол, нийгмийн шинжлэх ухаанаас олон жилийн турш хасагдсан тул дэлхийн хүн амын тал хувь нь үлдэхгүй байхын тулд феминист онолын ихэнх хэсэг нь тэдний нийгэм дэх харилцан үйлчлэл, туршлагад анхаарлаа хандуулж ирсэн. Түүхийн туршид ихэнх феминист онолчид эмэгтэйчүүд байсан ч өнөөдөр бүх хүйсийн хүмүүс энэ чиглэлээр ажилладаг. Нийгмийн онолын анхаарлыг эрэгтэй хүний үзэл бодол, туршлагаас холдуулж, феминист онолчид нийгмийн оролцогчийг үргэлж эр хүн байх ёстой гэж үздэгээс илүү өргөн хүрээтэй, бүтээлч нийгмийн онолыг бий болгосон. Феминист онолыг бүтээлч, хүртээмжтэй болгож буй нэг хэсэг нь эрх мэдэл ба дарангуйллын системүүд хэрхэн харилцан үйлчлэлцдэгийг ихэвчлэн авч үздэг, өөрөөр хэлбэл энэ нь зөвхөн жендэрийн эрх мэдэл, дарангуйлалд төвлөрдөггүй, харин энэ нь шаталсан анги болох системчилсэн арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үзэлтэй хэрхэн огтлолцож болох талаар авч үздэг.

⁴ Oluwafemi Bolarfinwa "An Evaluation of Plato's Ideal State" Scientific Essay, 2009.

⁵ [Feminist Theory: Definition and Discussion \(thoughtco.com\)](http://thoughtco.com)

Энэхүү онолоос үүссэн феминизм нь эмэгтэйчүүд ч бас эрэгтэйчүүдийн адил нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хүрээнд эрхээ эдэлмээр байна гэж гарч ирсэн үзэл баримтлал. Нэгэнт хүний эрхтэй холбогдох тул эрх зүйн салбарт эзлэх байр суурь энэхүү үзэл баримтлалд өндөр. Либерал эрх зүйн онолч Р.Дворкины үзсэнээр феминизм нь олон янзаар тайлбарлагдаж болохуйц ойлголт (interpretive concept). Иймээс одоогоор феминизмын нөлөө бүхий дөрвөн урсгал байдаг бөгөөд зарим талаар энэхүү ухагдахуунууд нь өөр хоорондоо ч мэтгэх тохиолдол байдаг. Энэхүү бага зэрэг төвөгтэй онол нь Шүүмжлэлт эрх зүй судлал гэх онолын бүлд хамаарагддаг.

Орчин үед эрэгтэй, эмэгтэй ялгаагүй бүх хүмүүс хуулийн дор ижил тэгш, эрх чөлөөтэй гэж дуугарах бололцоотой нийгэм бүрдсэн болохоос биш эмэгтэй хүнийг хүүхдийг нь төрүүлэх машин, гэрийн ажлыг нь хийх зарц, эмтлээд хаядаг тоглоом, эдээр сольдог бараа шиг ойлгодог байсан үе саяхан. Хэдэн мянган жилийн туршид үргэлжилсэн, үе дамжсан энэ шударга бус нийгмийн хөшүүргийг цаг үе бүрийн алдартай философичид хүртэл дуу нэгтэй өөгшүүлж байснаас ганц хоёрыг нэрлэвэл Кант, Руссо, Аристотель зэрэг болно. Өнөө үед ч Исламын шашинтай ихэнх орнуудад нүүрээ бүтээгээгүй эмэгтэй хүнийг шийтгэдэг тогтолцоо байгаа бөгөөд олон улсад эмэгтэй хүнийг өөрийнх нь хүсээгүй хүнтэй гэрлүүлдэг ёс үйлчилсээр байна.

Феминист үзэл баримтлалд доорх дөрвөн томоохон урсгал байдаг.

1. Либерал феминизм
2. Соёлын (ялгааны) феминизм
3. Радикал феминизм
4. Пост-модерн феминизм

Либерал феминизм: Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс хоёул оюун ухаант, бие даасан, хувийн орон зайтай учраас энэ либерал феминист урсгалд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс адил тэгш эрхтэй гэж үздэг. Эмэгтэй хүмүүс сонгуулийн санал өгөх, гэрлэх хүнээ сонгох, өмчтэй байх, сурч боловсрох эрх нь эрэгтэй хүмүүсийнхтэй ав адилхан хэмээн үзсэн сэтгэгч бол Жон Стуард Милл байлаа. Түүний “Эмэгтэйчүүдийг дарангуйлах нь (the subjection of women)” гэсэн эссэ нь НҮБ-аас 1979 онд баталсан “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц”-ийн суурь үзэл, баримтлал болжээ. Орчин үед хүйсээр ялгаварлаж тэнцвэрт биш цалин олгох, ажилд авах тогтолцоог өөрчлөх нь хамгийн чухал гэж энэ урсгалын дагуу үздэг. Түүнчлэн либерал феминизмын нэгэн чухал баримтлал нь эмэгтэйчүүд үр хөндүүлэх эрхтэй байх талаар юм.

Соёлын (ялгаатай байдлын) феминизм: Энэ урсгалын хувьд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн сэтгэл зүй хоорондоо ялгаатай байдлаар хөгждөг бөгөөд энэ тэдний ёс суртахууны үнэлэмжид өөр өөрөөр нөлөөлдөг гэж үздэг. Эмэгтэй хүмүүс илүүтэй бүлгийн (common), халамжтай, мэдрэмтгий, сэтгэл хөдлөл ихтэй, субъектив байдаг бол эрэгтэйчүүд хувийн (individual), бодомтгой, хүчирхэг, хийсвэрлэл ихтэй, объектив байдаг гэж үзжээ. Амьдралд тохиолдож буй ямар ч аюулыг эрх зүйн системээр шийдсэн нийгмийг бүтээж чадна хэмээх утопи (биелэгдэшгүй) үзлийг соёлын феминистүүд баримталдаг байна.

Радикал феминизм: Энэхүү урсгал нь соёлын феминизм дэх эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс хоорондоо ялгаатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг. Гэхдээ энэ урсгалын

сэтгэгч болох Мак Кинноны тайлбарлаж байгаагаар “Хэдэн зуун жил эрэгтэй хүмүүсийн бий болгосон нийгмийн тогтолцоо нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийг ийм ялгаатай байдалд хүргэдэг” гэжээ. Жишээ нь эмэгтэй хүүхэд заавал ягаан өнгөнд дуртай байх ёстой, эрэгтэй бол цэнхэр гэсэн загвар нийгэмд тогтсон учраас эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс хоорондоо ийм ялгаатай өсөж, хөгжиж байна гэж радикал феминистүүд үздэг. Радикал феминизмийн дараагийн нэг ялгарах шинж нь эрэгтэйчүүдийн бүтээсэн энэхүү нийгмийн загварчлал эмэгтэйчүүдийг биеэ үнэлэх, порно кинонд тоглуулах зэрэг байдал руу хүргэдэг бөгөөд үүнийг таслан зогсоохыг түлхүү дэмждэг.

Постмодерн феминист: Энэхүү урсгал нь бусад гурван урсгалаасаа нэлээд ялгаатай. Ерөнхий хоёр чиглэлийг энэхүү феминизмын урсгал голчлон шүүмжилдэг. Эхнийх нь рационализм болон шинжлэх ухаан. Энэ хоёр ойлголтод баруун төвийн үзэл нэвт шингэсэн, мөн эрэгтэйчүүдийн өнцгөөс тайлбарлагдсан учраас эмэгтэйчүүдийн оролцоог хангаагүй гэж үздэг (Хэрэв эмэгтэйчүүд одоогийн нийгмийн суурь онол философийг тодорхойлолцсон бол бид илүү дэвшилтэт нийгэмд амьдрах байсан гэж тэд үздэг). Хоёрдугаарт эрэгтэй (man) болон эмэгтэй (woman) хэмээх үгс нь эрэгтэй хүний эрэгтэйлэг (masculine) өнцгөөс харан тодорхойлогдож, тэрхүү тодорхойлолт нь нийгэмд хэдийн загварчлагдсан бөгөөд үүнийг ахин загварчлах нь маш хэцүү гэжээ.⁶

Эмэгтэйчүүдийн хүний эрх гэж юу вэ? Эмэгтэйчүүдийн эрх гэдэг нь хүний эрх юм. Энэ нь ямар нэгэн тусдаа ойлголт биш бөгөөд харин хүний эрхийг тэгш эдлэх боломжоор хангах талаарх ойлголт юм. НҮБ-аас тунхагласан 70 гаруй жилийн нүүр үзсэн Эмэгтэйчүүдийн эрх нь дэлхийн өнцөг буланд хүн бүрийн эдэлбэл зохих хүний суурь эрх юм. Эдгээр эрхүүдэд хүчирхийлэл, боолчлол болон ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх, боловсрох эрх, өмч хөрөнгө эзэмших эрх, сонгох эрх, шударга бөгөөд тэгш цалин хөлс авах эрх зэрэг эрхүүд багтдаг. Хэлц үг болтлоо хэвшмэл болсон хэллэгээр бол, “эмэгтэйчүүдийн эрх бол хүний эрх.” Өөрөөр хэлбэл, эмэгтэйчүүд эдгээр хүний эрхийг бүрэн дүүрэн эдлэх эрхтэй гэсэн үг. Гэвч өнөөдөр дэлхий дахинаа хаа сайгүй охид, эмэгтэйчүүд өөрсдийн жендэрийн улмаас эрхээ эдэлж чадахгүй хэвээр байсаар байна.

Эмэгтэйчүүдэд эрхийг нь эдлүүлэх ажил бол аливаа охид, эмэгтэйчүүдэд боломж өгөх тухай явдлаас давсан асуудал бөгөөд улс орон, олон нийт үйл ажиллагаагаа хэрхэн өөрчлөх тухай асуудал юм. Энэ нь хууль эрхзүй, төрийн бодлогуудыг өөрчлөх, хүмүүсийн сэтгэл зүрх, үзэл санааг эзэмдэх, улмаар хөлөө олсон эмэгтэйчүүдийн байгууллага, хөдөлгөөнүүдэд тууштай хөрөнгө оруулах тухай асуудал юм. Охид, эмэгтэйчүүдэд эрхийг нь эдлүүлэхийн төлөө цаг ямагт тууштай, зоригтойгоор ажилладаг эмэгтэйчүүдийн бүлэг оршин тогтнож байдаг. Эдгээр бүлгүүд нь эмэгтэйчүүд өөрийн гэсэн өмчтэй байж, сонголтоо хийж, сонгуульт албан тушаалд өрсөлдөж, шударга цалин авч, улмаар гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн хүчирхийлэл болон хор хөнөөлтэй дадал, хүчирхийллээс ангид амьдрахыг хангахын төлөө шаргуу ажилладаг.

⁶ Raymond Wacks, *Understanding Jurisprudence* 3rd ed, Oxford University Press 2012.

Цэргийн алба хаагч эмэгтэйчүүдийн үүргийг тодорхойлохтой холбогдсон онолын зарим үзэл баримтлалууд

Хятадын судлаач Xiaolin Li судалгаандаа Мэди Сегалын онолын загварыг ашиглан эмэгтэйчүүдийн Зэвсэгт хүчин дэх үүргийн бүтэц, соёл, нөхцөл байдал, институцийн хүчин зүйлсийг онцлон тайлбарлажээ.

Эхний багц хүчин зүйлүүдэд цэргийн байгууллагын шинж чанарын өөрчлөлтийг тусгасан. Цэргийн технологийн өөрчлөлт, байлдааны дэмжлэгийн харьцаа, хүчний бүтэц, гэх мэт цэргийн нөхцөл байдлын хүчин зүйлс"-ийг оруулсан. Тухайлбал, технологийн өөрчлөлтүүд нь Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломжийг олгосон. Цэргийн ажиллагаанд одоогийн байдлаар байлдааны ажлын эзлэх хувь сөргөөр нөлөөлж байна. Туслах ажлын эзлэх хувь эерэгээр нөлөөлсөн.

Хоёрдахь хүчин зүйл нь “бүтэц, түүний дотор хүн ам зүйн хэв маяг, хөдөлмөр, эдийн засгийн хүчин зүйл, гэр бүлийн бүтэц” зэргийг оруулжээ. Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага байх тусам ерөнхийдөө гэр бүлийн дундаж үүрэг хариуцлага өндөр байдаг.

Гурав дахь багцад “жендэрийн талаарх нийгмийн үнэт зүйлс гэх мэт соёлын хүчин зүйлсийг багтаасан. Гэр бүл, жендэрийн талаарх олон нийтийн яриа, эрх, тэгш байдлын талаарх үнэт зүйлс” зэргийг оруулжээ.

Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоонд нөлөөлж буй хүчин зүйлс нь харилцан уялдаатай хоёр чиглэлтэй байдаг байна.

Нэгдүгээрт, эмэгтэйчүүдийг сэтгэл зүйн хувьд эрэгтэйчүүдээс ялгаатай гэж үздэг. Эмэгтэй хүний тогтмол зан чанарт дулаахан, халамжтай, хүлцэнгүй байдал, хараат байдал, идэвхгүй байдал, түрэмгий бус байдал зэрэг орно. Цэргийн албанд тийм ч өндөр үнэлдэггүй шинж чанарууд.

Хоёрдугаарт, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн сэтгэлзүйн ялгаатай байдал, итгэл үнэмшил нь хөдөлмөрийн хуваагдлыг хүлээн зөвшөөрөхөд хүргэсэн.

Хувь хүн, дайн тулааны урлагийг эзэмших нь урт удаан хугацааны сахилга бат, бэлтгэлээс үүдэлтэй. Дайн тулаан нь харин одоо цагт Зэвсэгт хүчний бүтэц, үүргийг харахад хөдөлмөрийг хүйсээр хуваах, хүйсийн хэвшмэл ойлголт өөрчлөгдөж байна. Шинжлэх ухаан хөгжихийн хэрээр технологи, зэвсэглэл улам боловсронгуй болсон. Аливаа тоног төхөөрөмж гараас хамааралтай байдал, зэвсэг болон хэрэглэгчдийн биеийн хүч оролцоо буурсан нь зохих бэлтгэлтэй бол технологийн дэвшлийг эмэгтэйчүүд эзэмших ур чадвар адилхан болсон гэдгийг харуулж байна. Цэргийн албанд тогтмол алба хаах мэргэшсэн эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэж байна. Залуу эмэгтэйчүүдэд цэргийн албыг мэргэжлээр сонгоход ямар хүчин зүйл нөлөөлдөг вэ гэдгийг тооцоход бүтцийн хүчин зүйл нь эмэгтэй хүний цэргийн ажиллагаанд оролцох эсвэл нэгдэх шийдвэрт нөлөөлдөг байна.⁷

НҮБ-ын тунхаглалын дараа батлагдсан эмэгтэйчүүдийн эрхийн төлөө чухал баримт бичгүүд байдаг. Онцлон авч үзвэл жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлаар гарсан дэлхий нийтийн хэмжээний олон улсын хоёр гол гэрээ бий: Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенци (1979),

⁷ Xiaolin Li. Women in the Chinese Military. Dissertations. Maryland University. 1995.p.26-32. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/20230>

Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (1995). Энэ хоёр гэрээнд нэгдсэнээр Засгийн газрууд дээрх гэрээнүүдийн зарчмыг хэрэгжүүлэх үүргээ биелүүлж байгаа гэдгээ илтгэн харуулах, үүний тулд хэрэгжилтийг тайлагнах ёстой байдаг.

1. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенци нь 1979 онд батлагдаж 1981 оноос хүчин төгөлдөр болсон ба энэ конвенцийг эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан хамгийн иж бүрэн олон улсын гэрээ гэж үздэг. Уг гэрээг соёрхон баталснаар Засгийн газрууд “жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг дотоодын хууль тогтоомжид тусгах, хуулин дахь бүхий л алагчилсан заалтуудыг хүчингүй болгох, өөрчлөх болон эмэгтэйчүүдийг алагчлахын эсрэг шинэ заалт хуульд нэмж оруулах үүрэг хүлээсэн” Засгийн газрууд конвенцийн хэрэгжилтийг Конвенцийн хороонд дөрвөн жил тутам тайлагнадаг. Хороо тайланг хянаж үзээд, зөвлөлдсөний эцэст “ажиглалтын дүгнэлт” гарган, түүнд үндэслэсэн конвенцийн хэрэгжилтийг хэрхэн эрчимжүүлэх тухай зөвлөмж гаргаж, Засгийн газруудад хүргүүлдэг.
2. Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө: Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенцид үндэслэсэн, 1995 онд зохион байгуулсан Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4-р бага хурлаар батлагдсан тус тунхаглалд “эмэгтэйчүүдийг жинхэнэ тэгш эрх болон эрх мэдлээр хангах” 23 зорилтыг биелүүлэхтэй холбоотой - ядуурал, боловсрол, эрүүл мэнд, хүчирхийлэл, зэвсэгт мөргөлдөөн, эдийн засаг, эрх мэдэл, шийдвэр гаргах, төрийн институцийн механизм, хүний эрх, хэвлэл мэдээлэл, байгаль орчин, охин-хүүхэд гэсэн арван хоёр тэргүүлэх чиглэлийг зааж өгсөн. Үүнээс 25 жилийн дараа 2020 онд НҮБ-ын Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөлөөс, уг тунхаглалын болон холбогдох баримт бичгүүдийн бүрэн, үр дүнтэй мөн хурдавчилсан хэрэгжилтийг хангах талаар бодит арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхээ амласан байна.

Монгол Улс Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүхий л хэлбэрийг устгах тухай конвенцийг 1981 оны 7-р сарын 20-ны өдөр соёрхон баталсан ба Бээжингийн тунхаглалын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 1995 онд соёрхон баталсан.⁸

Мөн Тогтвортой хөгжлийн хөтлөх 17 зорилго ба эмэгтэйчүүд (2016-2030) Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд бүгд эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг дээшлүүлэхэд чиглэж байгаа билээ. Эдгээрт дараах асуудлыг эн тэргүүнд тавин ажиллаж байна. Үүнд:

- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах;
- Бүх охид эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг таслан зогсоох;
- Эмэгтэйчүүдийг хүчирхийлэх, түүний дотор хүний хулгай наймаанд өртөх, бэлгийн болон бусад хэлбэрээр дарлан, мөлжих;
- Шийдвэр гаргах бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх,
- Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, хүчирхэгжүүлэхийн тулд санхүүгийн эх үүсвэр бүрдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах, түншлэлийг хөгжүүлэхийн төлөө ажиллаж байна. НҮБ-ын Мянганы хөгжлийн зорилтууд нь ядуурлыг бууруулах

⁸ Баатарсүрэн Б. “Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн тухай”, “Энхийг сахиулах ажиллагаанд Монгол эмэгтэйчүүдийн оролцоо” ЭШХ-ын эмхэтгэл, БХЭШХ, УБ., 2022.

тодорхой зорилтууд, тэр дундаа боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт болон төлөөллийн хэлбэрүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай зорилтуудыг тусгасан.

Шинээр хэрэгжиж эхэлсэн Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд (ТХЗ) нь эмэгтэйчүүдийн эрхийн ахиц дэвшлийг баталгаажуулах бодит амлалт болсон бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тодорхой зорилтыг (Зорилт 5) тусгаснаараа онцлог юм. 5-р зорилт нь өмнөх жендэрийн зорилтоосоо өргөн хүрээтэй бөгөөд хүүхдийг гэрлүүлэх болон эмэгтэйчүүдийн бэлэг эрхтэнийг зэрэмдэглэх явдлыг устгаж, бэлгийн ба нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн хүртээмжээр хангах зэргээр ЖСХ-ийг арилгах зорилтуудыг багтаасан.⁹

Хүн төрөлхтний хөгжлийн туршид эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүд нийгэмд ялгаатай байр суурийг эзэлж байсан. Эцгийн эрхт ёс, эхийн эрхт ёсноос хамаараад аль нэг хүйс давуу эрх эдэлж байсан нь бий. Эрдэмтдийн тодорхойлсноор аль ч нийгэмд хүйсийн тэгш биш байдал илэрдэг бөгөөд соёл, шашин, нийгмийн хөгжлөөс хамаараад илрэх хэмжээ нь өөр хоорондоо ялгаатай байна. Хүйсийн тэгш биш байдалд хөдөлмөрийн хуваарилалт, өмч хөрөнгийн асуудал, шашинд хандах хандлага, бэлгийн зан үйл нөлөөлдөг.

Манай улсын хувьд 1970-аад оноос эхлэн эмэгтэйчүүдийн талаарх судалгаа шинжилгээний ажил хийгдэж эхэлжээ. Түүхч Э.Чимидцэрэн 1921 оны үндэсний ардчилсан хувьсгалын ялалт монголын эмэгтэйчүүдийн эрх чөлөө, тэдний нийгмийн байр суурийн дэвшилд гүйцэтгэх үүрэг, үр нөлөөний талаар судалсан¹⁰ байна. Тэрээр 1921 оны хувьсгалаар эмэгтэйчүүд эрх чөлөөтэй болж, эмэгтэйчүүдийн эрхийг ноцтойгоор зөрчсөн соёлын бурангуй ёсыг халж, 1924 оны Үндсэн хууль жендэрийн тэгш байдлыг баталгаажуулж, нийгмийн бүхий л харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш эрхтэй оролцох боломж нөхцөл хангагдсан болохыг түүхчлэн судалжээ. Түүний бүтээлд социалист бодлогын нөлөөгөөр чөлөөлөгдсөн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн оролцоо хэрхэн өсөн нэмэгдэж байгааг статистик тоон баримтуудад тулгуурлан тогтоосон байдаг. Мөн түүний дараагаар судлаач Ц.Бадамгарав, Ц.Оюунчимэг нарын бүтээлүүд хэвлэгдсэн ба тэд эмэгтэйчүүдийг соён гэгээрүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулжээ.¹¹

1990-ээд оны сүүл үеэс “жендэр” хэмээх нэр томъёог өргөн хэрэглэсэн судалгааны ажлууд НҮБ, Дэлхийн банк, Азийн хөгжлийн банк, Азийн сан, Соросын сан зэрэг байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хийгдэх болсон. Тухайлбал, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрөөс 1997, 2000, 2003, 2011, 2014, 2016 онд “Монголын хүний хөгжлийн илтгэл”¹² хэвлэгдсэний дотор хөгжлийн нэгэн үзүүлэлт болох жендэрийн тэгш байдлын талаар 1997 оноос, жендэрийн тэгш эрхийн үзүүлэлтийн үүднээс 2000 оноос хойших хэвлэлүүддээ тусгажээ.

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сангаас “Шилжилтийн үеийн Монголын эмэгтэйчүүдийн дэвшлийг зураглахуй”¹³ бүтээлд жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, хөдөлмөрийн хөлсний ялгааг авч үзээд эмэгтэйчүүдийн өмнө тохиолдож буй зарим саад бэрхшээлийг судлан тогтоожээ.

МУИС-ийн Хүн амзүйн сургалт, судалгааны төвөөс Монголын нийгмийн жендэрийн асуудлаар хэд хэдэн судалгаа явуулсан бөгөөд “Мэргэжилтэй боловсон

⁹ Sustainable Development Goals-2030 Agenda.

¹⁰ Чимидцэрэн Э. “БНМАУ-ын эмэгтэйчүүдийн чөлөөлөлт ба түүх”, УБ., 1971.

¹¹ Бадамгарав Ц. “БНМАУ-ын эмэгтэйчүүд ба хүүхдүүд”, УБ., 1962.

¹² МУЗГ, НҮБХХ. “Хүний хөгжлийн илтгэл”, УБ., 1997, 2000, 2003, 2011, 2014, 2016.

¹³ UNIFEM, Берн Н. “Шилжилтийн үеийн Монголын эмэгтэйчүүдийн дэвшлийг зураглахуй”, УБ., 2001.

хүчний хүйсийн байдал”¹⁴ судалгаандаа боловсрол, мэргэжил эзэмших, мэргэжлээрээ ажиллах, боломжийг хүйсийн ялгаатайгаар авч үзэн, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн карьерын хурд, эрэгтэйчүүдийн боловсролыг дээшлүүлэх арга замыг илрүүлэх оролдлого хийсэн байна.

Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурийг түүхэн үечлэлээр товч тоймлон авч үзье.

Их Монгол Улс, Монголын эзэнт гүрний үе дэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлагч эмэгтэйчүүд

Монголын цэрэг Ази тивийн өндөрлөгөөс Европын дорнод хэсэг, Монголын өндөрлөгөөс Персийн булан хүртэл олон улс гүрэн, угсаатан, үндэстнийг довтлон эрхшээж байсан түүхтэй. Тэр ялалт бүхний учир шалтгаан нэн олон бөгөөд тэдгээрийн дотроос монгол цэргийн дайнд амжилт олох шалтгаан нь цэрэг ямагт ар талтайгаа хамт явдагт учир шалтгааны гол орших тул эмэгтэйчүүд ч төр улсдаа цэргийн үүрэгтэй байсан гэж хэлж болох юм. Тухайлбал, Өэлүн тусдаа өөрийн гэр хүрээнд амьдарч, түүгээр зогсохгүй арван мянган цэргийг гэр бүлийнх нь хамт хамааран захирч, нэлээд нас хэвийсэн хойноо отгон хүүдээ өөрийн цэрэг армийг захируулан, хаан ахыг нь дагуулан аян дайнд мордуулж, гэртээ үлддэг байв.

Чингис хааны хатад нь тус тусдаа оногдсон газар нутгаа захирахаас гадна өөрийн харьяаны ордыг удирдана. Орд нь засаг захиргааны төв төдийгүй эдийн засгийн голлох үүрэгтэй байв. Бөртэ хатанд урьд нь татааруудын эзэмшилд байсан Хэрлэн голын ихэнх газар нутгийг өгсөн бөгөөд их хатантан ордоо Хөдөө Арал дээр Аварга горхины ойролцоо, урьдын Журхин овгийн нутагт барьж¹⁵ байжээ.

Чингис хаан охидоо холбоотнуудаасаа зөвхөн хамгийн итгэлтэй хүмүүсийг л сонгон гэрлүүлдэг байв. Тэр охидоо дайсны хүнтэй бүү хэл өөрийн жанжин юм уу ерөөс доогуур зиндааны бусад хүнтэй гэрлэхийг огт зөвшөөрдөггүй байв. Байгуулсан гавьяа, үйл хэргийн дагуу зэрэг зиндаа ахихыг чухалд үздэг боловч Чингис хаан удам угсаагаа тусгаар байлгах зарчмыг хатуу баримталдаг байжээ. Охидоо гэрлүүлэхдээ Чингис хаан тэдний үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох, хамгийн гол нь хүн болгонд түүний эдлэх эрх мэдлийг сайтар таниулах үүднээс зарлиг гаргадаг байв. Охиддоо хандаж хэлсэн хэд хэдэн үгнээс нь түүний бодол төлөвлөгөө болон эзэнт гүрэнд нь охидынх нь гүйцэтгэх үүрэг тодорхой харагддаг билээ. Байгуулах гэж буй улс гүрнийхээ талаарх ерөнхий төсөөллөө илэрхийлж байдаг эдгээр зарлигт нь хүргэнүүддээ ямар нэг эрх мэдэл олгох тухай огт өгүүлээгүй бөгөөд үнэндээ тэдний нэр усыг ч дурдалгүй орхиж, тэдэнтэй холбоотой ямар ч тайлбар хийгээгүй байдаг.

Чингис хаан ийнхүү худ ураг барилдуулахдаа эхнэр, нөхөр болох хүмүүс эн тэнцүү эрхтэй болохыг зарлан тунхаглажээ. Тэр өөрийн улс орон, засаг төрийн зарчмыг, мөн эхнэр, нөхрийн харилцааг монгол зүйр угээр зүйрцүүлэн эхнэр нөхөр бологсад нэг тэрэгний хоёр аралтай адил болохыг дүрслэн “Хоёр аралтай тэрэг нөгөө арлаа хугарваас үхэр нь зүтгэн ядьюу ... Хоёр хүрдтэй тэрэг нөгөө хүрдээ хугарваас хөдлөн ядьюу”¹⁶ хэмээжээ. Мөн тэрээр эмэгтэйчүүдийн гэр бүл дэх үүргийг хуульчлан бататгахын хамт эмэгтэйчүүд улс орны баялгийг бүтээхэд эрчүүдийн адил оролцоотой болохыг тодотгосон байдаг.

¹⁴ МУИС. Хүн амзүйн сургалт, судалгааны төв. “Мэргэжилтэй боловсон хүчний хүйсийн байдал” судалгааны тайлан, УБ., 2001.

¹⁵ Монголын Нууц Товчоо, УБ., 2005.

¹⁶ Жак Уэтерфорд. “Монголын Их Хатадын нууц товчоо”, УБ., 2009.

Айл гэрийн эзэгтэй тэргээ эзэмшихээс гадна мөнгө хөрөнгө, худалдаа арилжааны бүх асуудлаа зохицуулдаг байв. "Эрчүүдийнхээ хувь заяаг эмэгтэйчүүд нь шийддэг бөгөөд тэд өөрсдийн зөв гэж үзсэнээр худалдаа хийдэг хэмээн Персийн нэгэн бичвэрт өгүүлжээ. Марко Поло "Эхнэрүүд нь арилжаа хийж, эрдээ хэрэгтэй бүхнийг худалдан авч, гэр орны аж ахуйгаа хөтөлнө ... эрчүүд аливаад санаа зовинохгүй, аян дайн хийж шонхор талбин араатан жигүүртэн авлана... тэдний эхнэрүүд эр нөхөртөө үнэнчээрээ зартай, гэр орныхоо хамаг ажлыг сайхан эрхэлнэ" гэж эр нөхрийнх нь амжилт бүхэнтэй эхнэрийн хичээл зүтгэл холбоотой болохыг харуулсан байдлаар тэмдэглэжээ.

Японы Дорно дахины судлаач Отахи Мацуво "Хубилай хаан" хэмээх номондоо "Эрх чөлөөнд дуртай монголчуудын хувьд авч яривал эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь уулаас их өндөр байсан юм. Эхнэр хүн энэ талаар эрэгтэйтэй эрх тэгш болохоор эх бологч хүн үр хүүхдийнхээ нүдэнд эцэгтэй нь адил эрх сүртэй байдаг байв"¹⁷ гэжээ.

Манжийн эрхшээлийн үе дэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлагч эмэгтэйчүүд

Юань гүрний ноёрхол Хятадад унаснаар Монголын хаад уугуул Монгол нутагтаа ирж Хархорум хот дахин Монгол улсын төв болжээ. Нэгэн цагт Монгол төрийг барьж даян дэлхийг захирч явсан хатадын охин үрс энэ бусармаг цаг үед зарц боол гаралтай эрчүүдийн өрсөлдөн тэмцэлдэх бай болжээ. Дээрэмчид шоо хаяж алт эрдэнэсээр мөрийтэй тоглодгийн адил тухайн үедээ хамгийн эзэрхэг, хүчтэйд тооцогдож байсан эрчүүд Боржигон охидыг тоглоом адил бие биедээ худалдах болжээ.¹⁸

Ойрад монголчуудыг нэгтгэхийн тулд хоёр овог аймгийн язгууртнуудыг ураглах нь зүйтэй гэж үзсэн Эсэн өөрийн дүү охиноо шинэ хаанд өгчээ. Гэвч Их хаан өөрийнхөө өөр нэгэн хүүг хаан угсаа залгамжлуулахаар шийдсэнээс үүдэн Эсэн тайш Их хааныг түлхэн унагаж өөр нэг Боржигон овогтныг өөрийн тоглоомын хаан болгон суулгав. Эсэн тайш охиноо өргөмжилж суулгасан шинэ хааны хүүд өгсөн ч тухайн үеийн учир битүүлэг нөхцөл байдлаас болж түүний төлөвлөгөө нуран унасан тул Боржигон овогтныг үзэн ядах болов. Үүнээс болж Эсэн монголчуудад хааны угсааны гэр бүл байх хэрэггүй гэсэн дүгнэлтэд хүрч Боржигон нарыг төрийн толгойд гаргах урьдын хүслээ өөрчилж одоо харин тэднийг бүгдийг нь устгахаар шийдэв. Эсэнгийн Монгол ноёдыг намнахаар явуулсан үйл ажиллагааны улмаас 1452 он гэхэд Боржигон овгийн 44 язгууртан, 33 хэргэмтэн, тэдэнд үнэнч зүтгэж явсан 61 цэргийн жанжид амь насаа алдсан байжээ. Энэ цуст аллагаас үүдэн "ноёдын үхэл найранд, нохдын үхэл ганд" гэсэн үг гарчээ.

Энэхүү цаг хугацаанд 15-16 зууны алдарт хаан Батмөнх даян хааны эцэг Баянмөнхийг төдийгүй Монголын Алтан ургийн угсааг аварсан Самар гүнж Монголын түүхэнд алдар цуугаа мандуулсан гавьяатан болж алдаршсан билээ.

Мандухай цэцэн хатан Чингис хааны Алтан урагтны гол удам болох Мандуул хааны ач, Баянмөнх болох жононгийн өнчин хөвгүүн Батмөнхөд хаан суурийг залгамжлуулсан гавьяатай. Тэрээр Чингис хааны алтан ургийн их үйлсийг сэргээн мандуулахын төлөө, хүчин чадал, арга ухаанаа шавхаж, өөрийн биеэр дайн байлдаанд явж байсныг Алтан товчид: "Сайтар саадаглаж садарсан үсээ хурааж, сайн Даян хааныг үхэглэж мордов" гэж тэмдэглэсэн байдаг.

Хаан, хатан хоёр хамтдаа улс орноо хөндлөн гулд туулж, том жижиг хилийн будлиан, Хятад улс руу довтлох зэрэг аян дайнд оролцож, эсэргүү бослогыг дарж,

¹⁷ Урангуа Ж., Энхцэцэг Д. "Монгол хатад", УБ., 2000.

¹⁸ Жак Уэтерфорд. "Монголын Их Хатадын нууц товчоо", УБ., 2009.

Торгоны замаар худалдаа хийж, Чингис хаанаас хойших Монголын газар нутаг дахь хамгийн хүчтэй, төвлөрсөн хяналтыг тогтоож явав. Мандухай цэцэн хатан монголчуудыг устаж үгүй болохоос аварч, олон үеийн турш хүн ардаа хамгаалсан төр засгийг бий болгожээ. Түүний нэгтгэн байгуулсан гүрэн хойноос урагш Сибирийн их ой, Байгаль далайгаас Шар мөрний өмнө этгээд, Ордос хүртэл, зүүнээс баруун тийш манжуураас Алтайн нуруу, Төв Азийн тал хүртэлх уудам нутгийг хамарч байлаа.

Монголын баруун гар Түмэдийн Алтан ханы Юнгэн хатан /1550-1612/ бол ухаалаг, үзэсгэлэн гоо, авьяас билэгтэй бүсгүй байлаа. Тэр үед Алтан хан нэгэнт нас өндөр болсон байсан тул, түүний хатан Юнгэн төрийн хэрэгт шамдан оролцож найдвартай тушиг тулгуур, зөвлөгч нь болж байлаа. Юнгэн хатан жилд нэг удаа явагдах монгол хятадын харилцан алба барих ба арилжаа худалдаа хийх ажлыг өөрийн биеэр эрхлэн явуулдаг байсан учраас говийн өмнөх Монгол аймгийн дунд ихээхэн нэр хүндтэй болсон ажээ. Алтан хан шарын шашныг Түвдээс оруулан авчрахад Юнгэн хатан ихэд дэмжин тусалсан тухай сурвалж бичигт тэмдэглэгдсэн байдаг. Юнгэн хатан Амудай Сэцэн хан, Бодашир хунтайж нартай хамтран, ширээт гүүш цорж Аюуш, Ананда Манчир болон баруун гурван түмний хэлмэрч мэргэдийг зохион байгуулж 1602-1607 он хүртэл зургаан жилийн хугацаанд “Ганжуур”-ыг монгол хэлнээ орчуулуулсан ажээ. Үүнээс үзэхэд Юнгэн хатан монголын соёлын хөгжилтөд гавьяа зүтгэл гаргасан хүн байжээ.

Түүх шастирт өгүүлснээр Цогт тайж, Тайхал хатан эх хүү хоёрыг шашныг дээдлэн “тоо томшгүй амьтны тусын тулд Туул голын баруун талд Халдууны Зүрхэн нэрт уулын өмнөд этгээдэд 1601 онд “Сэтгэшгүй Чандмань” сүмээс эхлэн зургаан сүмийг босгон 1617 онд барьж дуусгав. 17-р зууны үеийн хот суурингийн нэг болох хээт ваараар чимсэн, цамхагт хэрмийн дунд эртний хятад, монгол, уйгур урчуудын гараар боссон Цогт хунтайжийн цагаан байшинг Чин Тайхал хүүгийн хамт бариулан түүнийгээ тухайн үеийн соёл боловсролын төв болгохыг хичээнгүйлэн зүтгэж, бурхны шашны ном номлох, судлах, орчуулах охид хүүхдүүдийг сургах, утга уянгын яруу найргийг бичиж туурвих, ном бүтээх, барлах их ажлыг гардан үйлдэж байсан тул “Чин Тайхал, Цогт тайж эх хүү хоёр бишрэн сүсэглэн номын үйлдвэрийг бүтээв”¹⁹ гэж тэмдэглэжээ.

17-р зууны Төв Азийн улс төрийн амьдралд гарсан томоохон үйл явдал нь зүүнгарын хаант улс байгуулагдсан явдал юм. Галдан Бошогт хаан Монголын тусгаар тогтнолын төлөө идэвхтэй тэмцэгч нэгэн байлаа. Түүний хамтран тэмцэгч нь монгол эх орон, газар шорооныхоо төлөө амь биеэ үл хайрлан явсан түүх домгийн эзэн болсон Ану байсан юм. Төр улсаа эмхлэн хураах олон дайнд оролцох үед нь Ану хатан Галдангийн дэргэд байж, “Харах нүдний чимэг” халуун амийг нь хамгаалах хүч болж, зовлон жаргалаа хуваалцсан итгэлт жанжин нь болж явжээ.²⁰

Олноо өргөгдсөн Богд хаант Монгол Улсын үе (1911-1923) дэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлагч эмэгтэйчүүд

1911-1923 он бол монголчууд харь Манж ундэстний 200 гаруй жилийн эрхшээлээс гарч, биеэ даан хөгжиж байсан үед Монголын эмэгтэйчүүдийн нэлээдхэн хэсэг нь хамжлагын дарлалд нухлагдсан, хувиа аргацаасан ганцаардмал аж ахуйн хамгийн жижиг сажиг, хар бор, хүнд хүчир, хүнийг хамгийн их түгжигдмэл болгодог гэр малын ажилд дарлагдаж байв. Цөөн тооны эмэгтэйчүүд ихэс дээдсийн хятад, эхнэрүүд болж нийгмийн байдлаараа арай дөмөгхөн байв.

¹⁹ Сүмбэхамба Иш балжир. “Хөх нуурын домог оршвой”, УБ., 1987.

²⁰ Ренчин Б. “Гүнж”, УБ., 1969.

Монголын нийгмийн давхраажилд эмэгтэйчүүд эр нөхрийнхөө нийгэмд эзэлж буй байр суурийг даган тодорхой хэмжээгээр нийгмийн бүтцэд орон зай эзэлж байжээ. Нийгмийн давхраажлын аль хэсэгт очих нь эмэгтэйчүүдийн гэрлэлтийн байдлаас ихээхэн шалтгаалж байв.

“Эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил тэгш эрхтэй болгосон ганц ч хууль феодалын Монголд байсангүй. Харин тэдний эрхийг хязгаарласан хуучин хууль дүрэм, дадал, заншил, шашны бурангуй суртал Монголын хөдөлмөрчин эмэгтэйчүүдийн нийгэм болон гэр бүлд эзлэх байр суурийг үлэмж хэмжээгээр бууруулж тэдний урагш давшихад чөдөр болж”²¹ байв. Тэр үед эмэгтэйчүүдийг эд юмсын адил худалдах, өр зээлэнд өгч авалцах нь ердийн хэрэг байсан төдийгүй, гэрлэх гэрлэлтээ цуцлуулах, өмч хөрөнгийг өвлөх, зарцуулах ч эрх чөлөө байсангүй.

Ардын хувьсгалын өмнөх үед монголын эмэгтэйчүүд нийгмийн байдлаараа харилцан адилгүй байсан бөгөөд тэр цагийн анги давхаргын аясаар ноёд баяд, хатан охид, дунд, ядуу харц ард бүсгүйчүүд гэж ялгавартай байсан ба тэдний эрх мэдэл эрхлэх аж ахуй харилцан адилгүй байсныг анхаарахгүй өнгөрч болохгүй юм. 1928 онд хэвлэгдсэн "Монгол ардын хувьсгалын түүхэнд холбогдол бүхий зүйлүүд" хэмээх товхимолд "... Манай монголын эмэгтэйчүүд жарган суух, зарим эмэгтэйчүүд аж ахуйн ажилд дарагдсаар байсан хэдэн анги байдлыг ялгаварлан өгүүлбээс:

1. Хаан, ван, гүн, засаг ноёдын хатад, авхай нар ба баялаг хөрөнгөтэй ардын эмс охид
2. Дунд зэргийн амьдралтай малын ажилтай ардын эмэгтэйчүүд
3. Амь үлжин тэжээх хөрөнгө өчүүхэн ч үгүй бөгөөд айлын ажил хийж амьдрах эмэгтэйчүүд" гэжээ.

Эдгээр гурван эмэгтэйчүүдийн аж амьдралын байдлыг харьцуулан үзвээс тэдний эрх мэдэл, зовлон жаргал хоорондоо их зөрүүтэй байжээ. Нийгэмд эмэгтэйчүүдийн эзэлж буй байр суурийг тэдний хувцас, өмсгөл илэрхийлж байсан байна. 20-р зууны эхэн үед халх эмэгтэй эхнэр хүн бол үсний янз адилхан эвэр үстэй байх, хүүхэн бол гэзэгтэй байна. Залуу бүсгүйчүүд хүүхэд ахуйгаас эвэр тавьж толгойгоо хусаж байгаад бие бойжих үеэс үсээ тавьж ганц гэзэг болгоно²² гэх мэтээр заадаг байжээ. Манж Чин улсын эрхшээлээс гарсан Ар Монгол нь эрх зүйн шинэчлэл хийх өөрийн дагаж явах хууль, дүрэм зэргийг боловсруулан гаргасан юм. Тэдгээрт Монголын хүн амын тэн хагасыг эзэлж байсан эмэгтэйчүүдийн талаар зарим нэгэн заалт орсон ажээ. Гэхдээ тэдгээр нь ихэнхдээ эмэгтэйчүүдийн хувьд хориглох зүйлсийг заасан байна. Үүнд: Охид бүсгүйчүүдийн явж болох, эс болох газар, охид бүсгүйчүүдийн өмсөх хувцас, алчуурны өнгийг зааж, зөрчсөн тохиолдолд хэрхэн шийтгэх талаар заасан байна.

Мөн хэрэг алдсан эрийг шийтгэхдээ ямар ч ял хэрэг хийгээгүй түүний эхнэр хүүхдийг нөхрийн яланд өртүүлэн хамт шийтгэж байсан нь мөн л эмэгтэйчүүдийг басамжилж байсан нэгэн зүйлийн баримт юм.

"Жинхэнэ дагаж явах хууль дүрэм" (1913-1918)-д: Бурхан шашны холбоо бүхий харилцаа уг дүрмийн нэгдүгээр зүйл, 12-р дүрмээр тус тус зохицуулсан байдаг бөгөөд түүнд эмэгтэйчүүдийн талаар нэлээд зүйл байна. Энэхүү дүрмүүдэд хүрээ сүм хийдийн газар эмэгтэй хүн хэрхэн биеэ авч явах мөн тэдгээрт баримталбал зохих аливаа үйлийг нарийвчлан зохицуулсан байна.

Манжийн үеийн чавганц болохтой холбоотой эрх зүйн зохицуулалт нь аливаа эмэгтэй өөрийн дураар сахил хүртэж чавганц болохыг хориглосон бол

²¹ Чимэдцэрэн Э. "Монголын нэгэн эмэгтэйн хоёр нийгмийн амьдралаас", УБ., 1992.

²² Нямбуу Х. "Монгол хувцасны түүх", УБ., 2002.

Олноо Өргөгдсөн Монгол улсын үед тэрхүү зохицуулалтыг улам тодорхой болгож 60 нас хүрсэн эмэгтэй чавганц болж сахил хүртэх эрх нь нээлттэй болсон байна.

Энэ цаг үед хэргэм, зэрэгтэй ноёдын хатдад өргөмжлөл олгож байсан. Үндэсний төв архивт хатдад өргөмжлөл олгосон нь тусгай хөмрөг болгон хадгалагдаж байна. Хатдад өргөмжлөл олгох явдалд бас тодорхой шалгуур тавьж байжээ. Өргөмжлөлд олгуулбаас болох ба үл болох явдлыг Дотоод ямаар дамжуулан Богд эзэн гэгээнээр толилж, зарлигийг гуйж, шийдвэрлэж байжээ.

Улсын Эх дагина Дондогдулам нь "Шашин төрийг хослон өрнүүлэгч улсын Эх дагины тамга" гэсэн тамга барьж хэрэг шийдвэрлэж байжээ.²³ Улсын эх дагина Дондогдулам нь эд баялаг, эрх мэдэлтэй байсны зэрэгцээгээр цаг үетэйгээ алхаагаа нийлүүлж явсан эмэгтэй юм. Цаг үеийнхээ нөхцөл байдлыг мэдрэн амьдарч байсан хүн гэдгийг илтгэх зүйл бол тэрбээр хятадын Тянь Дэхао пүүст хувь нийлүүлэгч байсан, "Санлай" хэмээх урчуудын хоршоог удирдан явуулдаг байсан зэрэг нь хөрөнгө мөнгөө арвижуулах ухаанд суралцсан хүмүүн байсныг харуулж байна. Түүнчлэн уран хатгамалчин, барималчин, зураач, дархан, байвчин зэрэг олон төрлийн мэргэжлийн 120 гаруй хүнээр ёслолын хувцас хийлгэх зэргийг хариуцаж байлаа.

Социалист нийгмийн үе (1924-1989) дэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлагч эмэгтэйчүүд

1924 онд батлагдсан Монгол Улсын анхны үндсэн хуулинд "Монгол Улсын бүх иргэд үндэс угсаа, шашин шүтлэг, хүйсээсээ үл хамааран адил тэгш эрхтэй"²⁴ хэмээн тунхаглав. 1925 оны хуулиар сүй тавихыг хориглож эмэгтэйчүүд өөрсдөө сонголт хийх эрхийг олгожээ²⁵. Мөн 1926 онд "Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх, сурч боловсрох, улс төрд оролцох зэрэг иргэний эрхийг нь баталгаажуулсан хууль"²⁶ гаргасан байна.

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн социалист тогтолцоо нь эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурьт ихээхэн өөрчлөлтийг, авчирсан юм. В.И.Ленин "Эмэгтэйчүүдийг нийгмийн бүтээлч хөдөлмөрт татан оруулж, тэднийг гэрийн боолчлолоос ангижруулах нь манай гол зорилт мөн"²⁷ хэмээн зааж өгсөн нь социалист орнуудын эмэгтэйчүүдийн байр суурийн өндөр амжилтын үзэл санааны гол хөшүүрэг болсон аж. Ийнхүү Марксист үзэл суртал бүхий төр эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш бус, бурангуй байдлыг халах зорилго тавин эмэгтэйчүүдийг гэр бүлийн хүрээнээс олон нийтийн хүрээнд оруулах, боловсролын түвшинг ахиулах, хөлстэй хөдөлмөрийн зах зээлд татан оролцуулах, эрүүлжүүлэх, эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулах, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, халамжийн үйлчилгээг нэмэгдүүлэх зэргээр онцгойлон анхаарсан бодлогыг баримталж байв.²⁸

Социалист улс төрийн бодлогын үр дүнд эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн байдал мэдэгдэхүйц дээшилсэн төдийгүй эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй хөдөлмөрийн агуулгад дэвшил гаргасан байна. Судлаач Э.Чимидцэрэн "БНМАУ-д эмэгтэйчүүдийг нийгмийн дарлалаас чөлөөлсөн түүхэн туршлага" хэмээх номондоо 1923 оны үед улсын байгууллагад зөвхөн 7 эмэгтэй ажиллаж байсан бол 1924 онд 38 болж, 1926 онд улсын ба мэргэжлийн байгууллагад 60-

²³ Ганчимэг П. "Монголын нийгэм дэх эмэгтэйчүүд", УБ., 2007. т. 73-80

²⁴ Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924

²⁵ Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924. 1925 оны өөрчлөлт

²⁶ Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924. 1926 оны өөрчлөлт

²⁷ Ленин В.И. Зохиолууд, 30-р боть.

²⁸ Бөрн Н, Оюунцэцэг О. "Монголын эмэгтэйчүүд: Шилжилтийн үеийн дэвшлийг зураглахуй", УБ., 2001.

аад эмэгтэйчүүд, 1928 онд засаг захиргааны албанд 70 гаруй эмэгтэйчүүд ажиллаж байсан тухай өгүүлжээ. Мөн уг бүтээлд 1928 онд 200-300 эмэгтэйчүүд албан ажил хааж, 160 гаруй эмэгтэйчүүд нам, эвлэлийн байгууллагад ажиллаж байсан тухай бичсэн байдаг.

1925 онд хуралдсан БНМАУ-ын 2-р Их хуралд анх эмэгтэй төлөөлөгч сонгогдон оролцож эхэлсэн байна. Бага хурлын гишүүнээр 32 эмэгтэйчүүд сонгогдсон байв.

1931 онд нийт 38 эмэгтэй аймаг, сумдад удирдах ажил, 16 эмэгтэй яамдын сайд, орлогч сайд, тусгай газрын дарга эрхлэгчээр, 40 шахам хүн худалдааны байгууллагад удирдах ажил эрхэлж байв.²⁹ Жилээс жилд энэхүү дэвшлийн хурд нэмэгдсээр 1963 онд ажил эрхлэгч эмэгтэйчүүд нийт ажил эрхлэгч хүн амын 43,5%, 1969 онд 45%-ийг эзлэх болсон байна. 1969 он гэхэд 200000 гаруй, 1989 онд 400000 орчим эмэгтэйчүүд хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байжээ. 1928-1989 оны хооронд ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоо 2000 дахин өссөн нь социалист төрөөс явуулсан бодлого эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоонд огцом үсрэлт гаргасныг илтгэнэ. Хэдийгээр өсөлтийн хурд буурсан ч 1969-1989 онуудад ажил эрхэлдэг нийт хүн ам 177%-аар өссөний дотор ажил эрхэлдэг эмэгтэй хүн ам 187%-аар өссөн байна. Ингэж хөлстэй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн өсөлтийн хурд эрэгтэйчүүдийнхээс илүү байсныг баримт харуулж байна.

1970-1980 онд төрөөс эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг баталгаат ажлын байраар хангаж, эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлжээ. Гэхдээ хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтцийг улсаас гаргасан журмын дагуу хүйсийн ялгавартай тогтоожээ. 1964, 1985 онд хөдөлмөр эрхлэлтэд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажлыг ялгаатай стандартчилан эмэгтэйчүүдийн эрхлэх ажлын албан ёсны жагсаалтыг гаргажээ. Уг жагсаалт ёсоор уул уурхай, металл боловсруулах үйлдвэр, дулаан сантехник, нефть, хэвлэх үйлдвэр, төмөр зам, усан тээвэр, барилга, арьс шир боловсруулах салбарын зарим ажлуудад эмэгтэйчүүдийг ажиллуулж болохгүйг заажээ.

Социализмын эхэн үед өнөөдрийн эмэгтэйчүүд зонхилсон гэгдэх үйлчилгээний салбарын ажил хөдөлмөрийн төрлүүдэд эрэгтэйчүүд голлон ажиллаж байснаа аажмаар жендэрээр хуваарилагдах болсон байна. Тодруулбал, эмч нарын дотор эмэгтэй эмч нарын эзлэх хувь 1965 онд 42,2% байсан бол 1970 он гэхэд 52,0%, 1982 он гэхэд 64,5%, 1990 онд 64,9% болон өсөж эмч нарын бүрэлдэхүүн эмэгтэй давамгайлсан мэргэжлийн төрөл болон тогтсон байна. Мөн эмэгтэй багш нарын эзлэх хувь 1940 онд 35,9% байсан бол 1960 онд 51%, 1970 онд 38,5% болон буурч, 1982 онд 66,5%, 1990 онд 66,8% болон өссөнөөр боловсролын салбар эмэгтэй зонхилсон нийгмийн үйлчилгээний салбар болсон³⁰ юм. Нам, төрийн удирдагчдын зүгээс ардын боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг уриалах зэргээр уг салбаруудад эмэгтэйчүүдийг түлхүү ажиллуулах бодлого баримталж байсан нь нөлөөлсөн аж.

Хэдийгээр эмэгтэйчүүд ажиллаж үл болох жагсаалтад батлан хамгаалах, цагдан сэргийлэх байгууллагад эмэгтэйчүүдийг ажиллуулж болохгүй гэж заагаагүй ч, хүчний ажилтнуудыг бэлтгэх сургуулиудад 100% эрэгтэйчүүд суралцан төгсөж, уг байгууллагуудад ажиллах мэргэжилтнүүдийн армийг бүрдүүлж байлаа. Уг байгууллагуудад цөөн тооны эмэгтэйчүүд ажиллаж

²⁹ Чимидцэрэн Э. “БНМАУ-д эмэгтэйчүүдийг нийгмийн дарлалаас чөлөөлсөн түүхэн туршлага”, УБ., 1973.

³⁰ УСГ. “Статистикийн эмхэтгэл”, УБ., 1982. УСГ. “Монгол улсын эмэгтэйчүүд, хүүхэд”, УБ., 1995.

байсан боловч тэд цэргийн цолны хувьд голчлон дэслэгчээс доогуур цолтой бөгөөд "ар талын" гэгдэх ажлын байруудад ажиллаж байв.

Ийнхүү социалист төрөөс ажил мэргэжлүүдийг эрэгтэй хүнд тохирох, эмэгтэй хүнд тохирох гэж ангилан, тэдгээрт тохирох хүйсийн хүнийг авч ажиллахыг үүрэг болгож байжээ. Мөн түүнчлэн дээрх салбаруудад ажиллах мэргэжилтэн бэлтгэх сургуульд хүйс зааж элсүүлж байв.

1969 ба 1979 оны хүн амын тооллогын мэдээг харьцуулбал биеийн хүчний ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоо (43,9%-42,3%) харьцангуй хэмжээгээр төдийлөн өөрчлөгдөөгүй байхад оюуны хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоо 47,2%- 55,1% болж нэмэгдсэн байна. Тэр дундаа шинжлэх ухааны салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүд 30,2%-44,2% болтлоо өссөн³¹ байна. Үүнд төрөөс эмэгтэйчүүдийн боловсролоо ахиулах, өөрт таарч тохирох мэргэжлийн боловсрол эзэмшихийг дэмжиж, тэтгэлэг олгож байсан нь сайнаар нөлөөлсөн байна.

ШУА-ийн ФСЭХ-ээс 1984 онд хэвлэн гаргасан БНМАУ-ын Нийгмийн бүтэц хэмээх түүх-социологийн бүтээлд дурдсанаар тухайн үед хөдөлмөрийн чадвартай эмэгтэйчүүдийн 87,5% нь ажиллаж, сурч байжээ. Эмэгтэйчүүд УААА-д ажиллагчдын 46,1%, үүнээс материаллаг үйлдвэрийн салбарт ажиллагчдын 43,2%, материаллаг бус үйлдвэрт ажиллагчдын 55,1%-д хүрсэн³² байв.

Хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт дэх оролцооны дээрх амжилтын учир шалтгааныг дараах хүчин зүйлстэй холбон тайлбарлаж болох юм. Үүнд:

- Бүрэн ажил эрхлэлтийг хангах гэсэн төрийн хатуу бодлого;
- Хүүхэд асрах байгууллагын тоон өсөлт;
- Эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшний өсөлт;
- Төрийн халамжийн бодлого.

Социализмын үед шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн хувийн жинг өсгөх төрийн бодлого баримталж байсан бөгөөд бүх шатны эмэгтэй депутатын тоо 1969 онд 22% байснаас 1974 онд 28,4% болон өссөн байна. 1924 онд МАХН-ын гишүүн 23 эмэгтэй, МХЗЭ-ийн гишүүн 44 эмэгтэй байсан бол 1980-аад онд МАХН-ын гишүүдийн бүх гишүүдийн 23%, МХЗЭ-ийн гишүүдийн 53% нь эмэгтэйчүүд болон өссөн³³ байна. Хэдийгээр шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдсэн ч шийдвэрт нөлөөлөх чадвар бүхий албан тушаал, эрх мэдэлд хүрсэн нь тун цөөхөн юм. Иймд социализмын үед эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоонд огцом амжилт авчирсан хэдий ч, гүйцэтгэх, туслах үүрэг бүхий "хөнгөн" хэлбэрийн ажлын байруудад эмэгтэйчүүдийг төвлөрүүлснээр тэдгээрийн нийгмийн байр суурьт эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад онцгой ахиц авчирсангүй гэж үзэж болохоор байна. Эмэгтэйчүүдийг нийгмийн хөдөлмөрт татан оролцуулах талаар сайн бодлого баримталсан хэдий ч, "хөнгөн" гэгдэх ажлыг эмэгтэйчүүд эрхлэх ёстой гэсэн үүднээс хандсанаараа "хүнд" гэгдэх ажил ихээхэн хүч чадал, чадвар шаардана, харин "хөнгөн" гэгдэх ажил хүч чадал, чадвар бага шаардана, эмэгтэй хүн хүч чадал, чадварын хувьд эрэгтэйчүүдээс дорой хэмээн үзсэн эцгийн эрхт ёсны баримтлал харагдаж байна.

³¹ ШУА, ФСЭХ. "БНМАУ-ын Нийгмийн бүтэц (түүх-социологийн судалгаа)", УБ., 1984.

³² ШУА, ФСЭХ. "БНМАУ-ын Нийгмийн бүтэц (түүх-социологийн судалгаа)", УБ., 1984.

³³ Мөн тэнд

Ардчилсан нийгмийн үе (1990 оноос өнөөг хүртэлх) дэх эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь

Манай орны хувьд 1990-ээд оныг эрх мэдлийг эмэгтэйчүүд гартаа авах үйл явц хурдассан жилүүд гэж хэлж болно. Одоогоос 30 жилийн өмнө эмэгтэй менежерүүд цөөн байсан. 1990-ээд оны эхээр удирдах тушаалд эмэгтэйчүүд дэвшин ажиллах нь эрс нэмэгдэх болжээ. Одоо үед шинээр бие дааж бизнес эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдээс 2 дахин их байна.³⁴

2006 оны байдлаар удирдах ажил, менежер, инженер, техникийн ажилчид, ХАА, загас агнуурын ажилчид, үйлдвэрлэлийн ажилчдын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байхад мэргэжилтэн, үйлчилгээний ажилтан, бичиг хэргийн туслах ажилтан, энгийн ажил эрхлэгчдийн дунд эмэгтэйчүүд зонхилж байна.

2000 оны хүн амын тооллогоор хууль тогтоогч төрийн болон төрийн бус байгууллагын албан тушаал, менежерийн албан тушаалын ажил эрхэлдэг хүмүүсийн 70%, 2002 оны аж ахуйн нэгж, байгууллагын судалгаагаар 63,9%, 2006 онд хийгдсэн уг судалгаагаар 51,1% нь эрэгтэйчүүд³⁵ байв. Эндээс удирдах ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн хувийн жин нэмэгдэж байгаа нь харагдаж байна. Гэхдээ удирдах ажилд эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдсэн ч, удирдах ажилтай эмэгтэйчүүд удирдах ажилтан эрэгтэйчүүдийн 91%-тай тэнцэх цалинг авч байна. Энэ нь эмэгтэйчүүд тэргүүлэх бус, экспертийн чиглэлийн, дээд тушаалын удирдах ажил эрхэлж байгаатай нь холбоотой. Мэргэжилтнүүдийн дунд эмэгтэйчүүд давамгайлж байгаа нь тэдгээрийн боловсролын түвшнээс хамаарч байгаа юм. Дээд боловсролтой хүмүүсийн 70 орчим хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа атлаа албан тушаалын зэрэглэл, цалингийн хэмжээ нэмэгдэх тусам эмэгтэйчүүдийн хувийн жин буурч байгаа нь хүний капиталын хүчин зүйлсээс хамаараагүй хуваарилалт хийгдэж байна гэж үзэж болохуйц байна. Монгол Улсын ажиллах хүчний 2018 оны судалгаанд дурдсанаар ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшингээр авч үзвэл, тодорхой мэргэжил эзэмших түвшний буюу техникийн болон мэргэжлийн, тусгай мэргэжлийн дунд болон дээд боловсролтой ажилгүй иргэд нийт ажилгүй иргэдийн 75.0 хувь байгаа бол үлдсэн 25.0 хувь нь бүрэн дунд, түүнээс доош болон боловсролгүй иргэд байна. Хөгжиж буй ихэнх орнуудад гол төлөв боловсрол доогуур буюу боловсролгүй хүн ам нь ажилгүй байдаг бол манай улсад боловсролтой иргэд илүү ажилгүй байх хандлагатай байгаа нь манайд ажилгүйдэл ба боловсролын хоорондох хамаарал эсрэг дүр зурагтай байна.

Судалгааны дүнгээс харахад их, дээд сургууль төгсөгчдийн 68.4% нь хөдөлмөр эрхэлж байгаагаас 69.6% нь эзэмшсэн мэргэжлээрээ хөдөлмөр эрхэлж байна. Их, дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд барилга архитектурын мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт хамгийн өндөр буюу 83.2% байгаа бол компьютер, анагаах ухаан, физик, хими, биологи, газар зүй, математик статистик, нийгэм, эдийн засаг, тээвэр, багш, боловсрол судлал зэрэг мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт 70.9-76.5% байна.³⁶ Иймд цаашид улс орны хатуу болон зөөлөн дэд бүтэц, үйлдвэр, аж ахуй, үйлчилгээ, нийгмийн салбарын хөгжлийн хэрэгцээтэй нягт уялдуулсан мэргэжилтэй ажилчид, дээд боловсролтой мэргэжилтний эрэлт хэрэгцээг үндэсний хэмжээнд алсын хараатай төлөвлөж, улмаар их дээд сургуулиуд түүнд баримжаалсан хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөрөө илүү чанартай, уян хатан, болгон тасралтгүй сайжруулж, магадлан итгэмжилж

³⁴ Эрдэнэчулуун Д. “Удирдлагын сэтгэл зүйн зарим асуудал”, УБ., 2000.

³⁵ ҮСГ. “Байгууллага, аж ахуйн түүвэр судалгаа”, УБ., 2000, 2001, 2002, 2006.

³⁶ БСШУСЯ, Боловсролын хүрээлэн, ЮНЕСКО, “Монгол Улсын боловсролын суурь мэдээллийн тайлан”, УБ., 2019.

байх өөрийн болон хөндлөнгийн тогтолцоог хөгжүүлэх нь чухал юм.

Парламентад эмэгтэй гишүүдийн эзлэх суудлын хувийн жин эмэгтэйчүүдийн улс төр, нийгмийн амьдрал дахь оролцооны нэг илэрхийлэл юм. Албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийн хувь өндөр боловч УИХ-д сонгогдсон эмэгтэйчүүд 1990 онд 23%, 1992 онд 4%, 1996 онд 11%, 2000 онд 12%-ийг эзэлж байсан бол 2004 онд 7%, 2008 онд 4%, 2012 онд 14%, 2016 онд 17%, 2020 онд 17% болсон ба эл хандлага улс төрийн шийдвэр гаргах бүх түвшинд байна. Өнөөдрийн байдлаар УИХ-ын 76 гишүүний 13 (17%) эмэгтэй байна. Энэ үзүүлэлтээр бид дэлхийд 122 дугаарт эрэмбэлэгдэж байгаа. Дэлхийн дундаж 25%, Азийн дундаж 21%-аас доогуур байна. Өнгөрсөн 30 жилд улс төр, бизнес, нийгмийн салбар дахь эмэгтэй манлайлагчдын тоо, нөлөөлөл нэмэгдсэн боловч УИХ-ын эмэгтэй гишүүдийн тоо 10-аас дээш гарахад 2011 онд батлагдсан эмэгтэйчүүдийн 20 хувийн квот гол үүрэгтэй байсан байна.

Сонгуулийн ерөнхий хорооны гишүүдийн дөнгөж 9% нь, улсын дээд шүүхийн шүүгчдийн 28,5% нь, монгол улсын үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдийн 22,2% нь, үндэсний статистикийн газрын удирдах бүрэлдэхүүний 30% нь, Үнэт цаасны хорооны гишүүдийн 25% нь, Улсын ерөнхий Прокурорын газрын удирдах бүрэлдэхүүний 11,1% нь эмэгтэйчүүд байгаа нь төр, захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах явдал хангалтгүй байгааг нотлож байна.³⁷

Удирдах, шийдвэрлэх албан тушаалд дэвшин ажиллахад бүх талаар бэлтгэгдсэн эмэгтэйчүүд олон байдгийг бид мэднэ. Харин тэдний эдгээр албан тушаалд дэвших, тохиолдлыг бодитой ажил хэрэг болгон хувиргахад бусад эмэгтэйчүүдийн туслалцаа шийдвэрлэх үүрэгтэй.

Монголд эмэгтэйчүүд боловсрол эзэмшсэн байдлаараа ч, нийгмийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох байдлаараа ч, аливаад шаргуу хөдөлмөрлөх хандлагаараа ч өндөр байр суурь эзэлдэг ч байгууллагуудад зөвхөн эрэгтэйчүүдийг тушаал дэвшүүлэх, ажилд авах сонирхол байсаар байна.

³⁷ Туяа Б, Бямбасүрэн С. “Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурийг түүхэн үечлэлээр судалсан нь”, МУИС “Боловсрол судлал” сэтгүүл, №409 (14), УБ., 2014.

1.2. Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэй албан хаагчдын ажил үүргийн онцлог.

Монголын эмэгтэйчүүд нам, улс төр, батлан хамгаалах үйлсэд идэвхтэй оролцож байжээ. 1921 оны Үндэсний ардчилсан хувьсгалын үйл хэрэгт эмэгтэйчүүд анхнаас нь идэвхтэй оролцож, гадаад, дотоодын дайсны эсрэг зэвсэг барин тэмцэхээс эхлээд цэргийн аж ахуй, ар талын хангалт (хоол хүнс, агт морь, зэвсэг залгуулах, холбоо барих, мэдээ сэлт хүргэх, цэргийн хувцас хэрэглэл оёх г.м)-ыг амжилттай зохион байгуулахад нэр төртэй хүчин зүтгэсэн түүхтэй. Энэ үест Н.Янжмаа (1893-1962), Ц.Бадамжав, Д.Пагмадулам тэргүүтэй нам, төрийн зүтгэлтэн, эх оронч тэргүүний эмэгтэйчүүд цөөнгүй төрөн гарч, үлгэр дуурайл болж байсныг онцлон тэмдэглүүштэй юм. 1942 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр ЦЯЯ-ны сайд, бүх цэргийн жанжин, маршал Х.Чойбалсангаас “МАХЦ-т эмэгтэйчүүдээс цэргийн албаныг хаах тухай” зааврыг батлан гаргасан нь монголын эмэгтэйчүүдийн цэрэг, батлан хамгаалах үйл хэрэгт гарсан онцлог өөрчлөлт байжээ.³⁸ Монголын эмэгтэйчүүд өөрсдийн сайн дурын үндсэн дээр анх удаа цэргийн албыг биеэр хаах болсон нь улс орны цэрэг, батлан хамгаалах үйлс тэмцлийн түүхнээ нэн чухал ач холбогдолтой үйл явдлын нэг болсон юм.

Цэргийн хууль тогтоомж боловсронгуй болохын хэрээр эмэгтэйчүүд цэргийн алба хаах талаарх хэм хэмжээ улам төгөлдөржин хөгжих болов. Энэ нь хэд хэдэн шалтгаантай байна. Тухайлбал, шинжлэх ухаан техникийн хөгжил дэвшилтэй холбоотойгоор биеийн хүч шаардсан хөдөлмөрийн тоо цөөрч, уламжлал болон тогтсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт болох “зөвхөн эрчүүдийн” гэгдэх мэргэжил цагийн эрхээр хасагдах болсны дээр улс орны нийгэм эдийн засгийн амьдралын олон салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо өргөжих болов.

Монгол улсын хэмжээнд салбар тус бүрээр нийт бүрэлдэхүүнээс эмэгтэй алба хаагчид Зэвсэгт хүчинд-17%, Цагдаагийн албанд-14%, Хил хамгаалах албанд-19.8%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд-28.6%, Онцгой байдлын албанд-19%³⁹-ийг тус тус эзэлж байна.

Зэвсэгт хүчний бие бүрэлдэхүүн нь цэргийн алба хаагч болон цэргийн анги, байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдаас бүрддэг. Алба хааж буй нийт бие бүрэлдэхүүний 17 хувийг нь эмэгтэй цэргийн алба хаагч, 23.3 хувийг энгийн ажилтан буюу төрийн үйлчилгээний албан хаагчид эзэлж байна. Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй эмэгтэй албан хаагчдын ажлын байрны тодорхой хувийг багш, эмч, сувилагч, нягтлан, нярав, тогооч, бэлтгэгч, үйлчлэгч зэрэг ажлын байрны хүнд нөхцөлд хамаарах төрлийн мэргэжлүүд эзэлж байна. Мөн эдгээр энгийн албан хаагчид нь цэргийн алба хаагчидтай адил хээрийн дадлага сургууль, хоногийн харуул, манаа, түгшүүр дохиогоор ажиллах үйл ажиллагаанд хамтран үүрэг гүйцэтгэж байдаг онцлогтой.

Судалгаанаас үзэхэд цэргийн анги, байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтаас хамааран нэг анги салбарт ажиллаж байгаа бүрэлдэхүүний 30-40 хувь нь эмэгтэйчүүд ажиллаж байна. Эдгээрээс 12 хувь нь өрх толгойлсон, 1-5 хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд тэдний нийгмийн асуудал тулгамдсан

³⁸ И.Чинбат, “Монголын эмэгтэйчүүдийн цэрэг, батлан хамгаалах үйлсэд оруулсан хувь нэмэр, байр суурийг тодруулахуй (1921 оноос өнөөг хүртэл)”, “Цэргийн шинэчлэл” сэтгүүл №2,3, ЗХЖШ, УБ., 2017.

³⁹ А.Гантуул, “Хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал”, “Хууль сахиулахуйн удирдлага” сэтгүүл №4 (10), ХСИС, ХСУА, УБ., 2018.

асуудал болсныг Батлан хамгаалах салбар, Зэвсэгт хүчний удирдах бүрэлдэхүүн анхаарах цаг болжээ.⁴⁰

Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчид нь цэргийн алба хаагчдын адил өдөр тутмын бүхий л үйл ажиллагаанд оролцож, анги байгууллагын дүрэм, журмын дагуу ажлын илүү буюу уртасгасан цагаар ажиллаж, байнга бэлэн байх цэргийн байгууллагын онцлогт зохицон ажилладаг. Иймээс тэдний ажлын байр нь сэтгэл зүйн болоод хөдөлмөрийн хүнд хортой нөхцөл, амь нас, эрүүл мэндийн эрсдэлтэй, хагас цэрэгжлийн онцлогтой хөдөлмөрт тооцогддог байна. Тухайлбал, анги, салбар бэлэн байдлын зэргүүдэд шилжих, түгшүүр, цугларах дохиогоор ажиллах, хээрийн гаралт, дадлага сургуульд оролцох, томилгоот үүрэг гүйцэтгэх, хувийн бэлтгэл, аранз, шаардлагатай бусад зүйлсийг бэлтгэх, бэлэн байдлын төлөвлөгөөг удирдлага болгон ажиллах шаардлагатай байдаг.

Мөн сургалт, соёл, олон нийт, анги байгууллагаас зохион байгуулдаг цэрэгжлийн бүх төрлийн төлөвлөгөөт ажилд оролцох, өөрсдийн хариуцсан техник, хэрэгсэл, ар талын албаны тоног төхөөрөмж дээр дадлага сургуулилт хийж бэлэн байдлыг хангах зэрэг цэргийн байгууллагын ажлын байранд тавигддаг шаардлага нь нийтлэг үйлчилгээний байгууллагуудын энгийн албан тушаалтнуудаас эрс ялгаатай онцгой нөхцөл, үүрэгтэй байдаг онцлогтой.⁴¹

Цэргийн эмэгтэй алба хаагчдын хувьд мэргэжил нэгт гадаадын цэргийн алба хаагчидтай ажиллагааны газар оронд мөр зэрэгцэн ажиллаж, харилцан туршлага солилцож байна. Тэд цэргийн багт ротын ажиллагааны офицерын туслахаас эхлэн мотобуудлагын батальоны штабт тагнуулын офицер, хүний нөөцийн офицер зэрэг албан тушаалуудад үүрэг гүйцэтгэн улмаар ротын захирагч, цэргийн багийн захирагч хүртэл албан тушаалуудыг нэр төртэйгээр гүйцэтгэсээр байна.

Монгол Улсын Зэвсэгт хүчин хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийнхээ зэрэгцээ энхийг дэмжих ажиллагаанд оролцсоноос хойших харьцангуй богино хугацаанд мотобуудлагын салаанаас рот, батальон хүртэлх хүч хэрэгсэлтэйгээр үүрэг гүйцэтгэж, байрын хамгаалалтаас бүхэл бүтэн сектор хариуцах хэмжээнд хүрч мэргэжлийн өндөр түвшинд хүрсэн ба 2002 оноос хойших 20 жилийн хугацаанд 3 тивийн 10 гаруй оронд тухайлбал Конго, Баруун сахар, Ирак, Афганистан, Сьерра-Леоне, Косово, Чад, Этиоп, Гүрж, Судан, Өмнөд Судан, Йемен улсуудад давхардсан тоогоор 19000 гаруй цэргийн алба хаагч үүрэг гүйцэтгэсний дотор 2006 оноос хойш 900 гаруй эмэгтэй офицер, ахлагч нар НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд цэргийн ажиглагч, штабын офицер болон цэргийн багт үүрэг гүйцэтгэж НҮБ-д цэрэг хандивлагч дэлхийн 126 гаруй улсаас нийт энхийг сахиулагчдын тоогоор 25, эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын тоогоор 17 дугаарт бичигдэж байна.⁴²

Зэвсэгт хүчний цэргийн эмэгтэй алба хаагчид НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэснээр төрийн энхийг эрхэмлэсэн гадаад бодлогыг хэрэгжүүлэх, бие бүрэлдэхүүний мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэх асуудалд өөрсдийн тодорхой хувь нэмрийг оруулж байна.

Монгол Улсаас үүрэг гүйцэтгэсэн эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын анхдагчдаас дурдвал НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд 2006 онд анхны

⁴⁰ Оюунчимэг У. “Эмэгтэйчүүдийн оролцоо Зэвсэгт хүчинд, тулгамдаж буй асуудал”, “Энхийг сахиулах ажиллагаанд Монгол эмэгтэйчүүдийн оролцоо” ЭШХ-ын эмхэтгэл, БХЭШХ, УБ., 2022.

⁴¹ БХЭШХ, “Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлын судалгаа” төслийн ажлын тайлан, УБ., 2015.

⁴² Эмэгтэй цэргийн алба хаагчид” судалгаа, ЗХЖШ-ын Энхийг дэмжих цэргийн хамтын ажиллагааны хэлтэс, УБ., 2021.

эмэгтэй ажиглагч офицероор ЗХЖШ-ын Энхийг дэмжих цэргийн хамтын ажиллагааны хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн хурандаа Н.Нямжаргал (тухайн үед ахмад цолтой байсан) үүрэг гүйцэтгэснээс хойш эмэгтэй энхийг сахиулагчдын оролцоог жил бүр үе шаттайгаар нэмэгдүүлсээр ирсэн. Улмаар 2008 онд анхны эмэгтэй цэргийн алба хаагчид цэргийн багт, 2010 онд цэргийн хүчний штабт анх удаа штабын офицероор, 2013 онд анх удаа хүчний төв штабт хэлтсийн даргаар, 2015 онд НҮБ-ын Нью-Йорк хот дахь төв штабын энхийг сахиулах ажиллагааны газарт анх удаа мэргэжилтнээр, 2015 онд анхны цэргийн багийн захирагчаар, 2018 онд хүчний штабт анхны эмэгтэй цагдаагаар, 2019 онд Афганистан улсад явагдаж буй НАТО-гийн эвслийн тэргүүлсэн “Шийдвэртэй дэмжлэг” ажиллагаанд ХБНГУ-ын Зэвсэгт хүчинтэй хамтарсан цэргийн багт анх удаа эмэгтэй бүрэлдэхүүн тус тус үүрэг гүйцэтгэсэн байна.

Харин тус салбарт ажиллаж буй энгийн эмэгтэй албан хаагчдын талаар тодорхой судалгаа байхгүйн дээр хууль эрх зүйн зохицуулалт сул учраас тэдний хувьд тэгш эрх нь зөрчигддөг, ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг нь фокус бүлгийн ярилцлагын үед тэмдэглэгдсэн. Энэхүү судалгааны ажлын хоёрдугаар бүлгээр бид энэ талаар дэлгэрүүлэн үзэхийн дээр энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн байдлын тухай үр дүнг танилцуулах болно.

Төрөөс Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн талаар баримтлах бодлогын томоохон хэсэг бол нийгмийн хамгааллын асуудал юм. Нийгмийн хамгааллын чиглэлд шийдвэрлэх шаардлагатай цалин хангамж, орон байр, сууцны асуудал хамгийн ихээр дурдагджээ.⁴³

Цэргийн алба хаагчдын цалин хангамж, орон байрны асуудал нь тулгамдсан асуудал болсон бөгөөд энэ байдлаас гарах гарцыг янз бүрийн хөнгөлөлттэй зээл олгох, хуучин ашиглагддаггүй байр сууцыг засварлаж олгох, газар олгож хашаа байшин барихад нь хөнгөлөлт үзүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулах хэрэгтэй юм. Мөн эмэгтэй алба хаагчдын хувьд дүрэмт хувцасны хангалт, чанар, өнгө, үзэмжийн байдал, биед таарамжтай байх зэрэг асуудалд анхаарах нь чухал байна. Тэдний үзэж байгаагаар бол өвлийн зарим төрлийн хувцас олгогддоггүй, маш хүйтэнд хүйтэн байдаг ба зуны улиралд маш халуун учир эрүүл мэндийн байдалд сөргөөр нөлөөлдөг байна.⁴⁴

Анги, байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн асуудал мөн сэтгэл зовоосон асуудлын нэг бөгөөд эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулж, тогтмолжуулж, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйлүүдээс хамгаалах шаардлагатай байна. Анги, салбаруудын үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн эсрэг дарамт, шахалт их, аливаа сурч боловсрох, ахиж дэвших гэх мэтэд хүйсээр ялгаварлах байдал гардаг байна.⁴⁵ Мөн цэргийн алба хаагч эмэгтэйчүүдийн хувьд аливаа олон улсын болон энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцоход шалгуур үзүүлэлтүүдийг хангасан байсан ч туршлагатай алба хаагчийн оролцуулна гэсэн шалгуурын дагуу олон улсын цэргийн үйл ажиллагаанд хамруулдаггүй байна.

Цагдаагийн эмэгтэй алба хаагчдын талаарх сонирхолтой судалгааны үр дүн байна. Үүнд, эрэгтэй цагдаагийн алба хаагчид өөртөө итгэх итгэл нь эмэгтэй цагдаагийн алба хаагчдаас 0,24%-аар илүү, ой тогтоолтын хувьд 0,8%-аар илүү байна. Харин тэсвэр тэвчээрийн хувьд эмэгтэй цагдаагийн алба хаагчид эрэгтэй цагдаагийн алба хаагчдаас 0,44%, хамтрах чадвар нь мөн эрэгтэй цагдаагийн алба

⁴³1 “Батлан хамгаалах салбар дахь жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ” судалгааны ажлын тайлан, УБ., 2018.

⁴⁴ ‘Мөн тэнд.

⁴⁵ ‘Мөн тэнд.

хаагчдаас 0,44%-аар илүү, мэдрэмжийн оноо нь эмэгтэй цагдаагийн алба хаагчид эрэгтэй цагдаагийн алба хаагчдаас 0,17% -аар илүү гарсан байна. Мөн нийгмийн орчныг таних чадвар 0,2%-аар, арга ухаан 0,2%-аар, хошин шогийн мэдрэмжийн тухайд мөн л эмэгтэй цагдаагийн алба хаагчид 0,27%-аар илүү байна гэсэн үзүүлэлтүүд гарчээ.⁴⁶

Энэ бүхнээс дүгнэн үзэхэд эмэгтэй хүний нарийн мэдрэмжтэй, аливаа зүйлд нягт нямбай ханддаг давуу талыг ашиглан удирдах болон шийдвэр гаргах албан тушаалд ажиллуулах хэрэгцээ шаардлага байгаа юм. Олон улсын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн жигд оролцоог дэмжсэнээрээ хөгжлийг хурдасгаж болдог гэж үздэг. Мөн эмэгтэйчүүдийн ажилтай орлоготой байх, ажлын байран дээрээ сурч хөгжих, мэргэших үйл ажиллагааг дэмжсэнээр гэр бүлийн хүчирхийллийг шийдэх талтай гэсэн судалгаа ч байдаг. Харин ажлын байран дээрх сургалтад жендэрийн асуудал нөлөөлдөг байдал төрийн тусгай байгууллагуудад хамгийн өндөр хувьтай гарсан бөгөөд нөлөөлдөг шалтгаан нь эмэгтэй хүн хүүхэд гаргах, нялх хүүхэд, настай аав ээжээ асрах зэрэг шалтгаанаар сургалтад хамрагдахад хүндрэлтэй, боломж муутай байдаг. Мөн төрийн тусгай байгууллагуудын хувьд эмэгтэй алба хаагчид цол, ажилласан жил, хүйс заасан тусгай сургалтуудад хамрагдах боломж хомс байдаг байна.⁴⁷

Харин эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажиллах орчны судалгаагаар⁴⁸ төсөвт байгууллагад илүү цагаар ажилласан эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс 2.6 дахин их байжээ. Энэ нь төсвийн байгууллагуудад эмэгтэйчүүд гол төлөв гүйцэтгэх албан тушаалд ажиллаж байгаагаас улбаатай боловч мөн ажлын ачааллын хуваарилалт жигд бус, “хийж чадаж байгаа ажилтанд илүү их ажил хуваарилах” бичигдээгүй дүрэм үйлчилж байгаатай холбоотой⁴⁹ хэмээн дүгнэжээ.

Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл иргэний албан хаагчдын дунд өндөр боловч жендэрийн тэгш байдлаас хол байна. Байгууллагууд үйл ажиллагаандаа хүйсийн тэнцвэрийг сайжруулахыг эрмэлзэж байна. Энэ чиглэлийг өөрчлөхөд ил тод, хариуцлагатай байх нь чухал юм. Олон байгууллагууд байршуулалтад нь хүйсээр нь ангилсан өгөгдлийн систем боловсруулж, хадгалдаггүй байсаар байна. Ийм өгөгдөл нь эмэгтэйчүүдийн оролцоонд байгаа албан болон албан бус саад бэрхшээлийг (мөн хаана) үнэн зөв тодорхойлох, жендэрийн тэнцвэргүй байдлын шалтгаан, үр дагаврыг илүү нарийвчлан судлахад шаардлагатай байдаг.

Тус салбарын хувьд 10 жилийн өмнө хийгдэж байсан “Батлан хамгаалах, Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүд” сэдэвт судалгааны ажлын үр дүнгээр гарч ирсэн энэ салбарт ажиллаж буй энгийн, цэргийн эмэгтэйчүүдэд тулгамдаж буй асуудлууд одоо ч шийдвэрлэгдээгүй хэвээрээ байна. Тухайлбал,

- Энгийн эмэгтэй ажилчдын нийгмийн хамгааллын болон тэтгэвэр, тэтгэмжийн асуудлуудад холбогдох зүйлсүүдийг шийдвэрлэх, тэдний харяаллыг тодорхой болгох;

- Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүдийн эсрэг гарч буй дарамт шахалтууд, хүйсээр ялгаварлах, хөдөлмөрийн тэгш бус үнэлгээний асуудал, сурч боловсрох, ахиж дэвших нөхцөл бололцоог ялгаваргүй зөв бүрдүүлэх шаардлагатай;

⁴⁶ Ш.Доржханд, Цагдаагийн алба хаагчийн нийгмийн оюун ухаан болон дотоод баримжааг судалсан нь, УБ, 2015.

⁴⁷ Б.Баатарсүрэн, “Ажлын байран дээрх сургалт ба жендэрийн тэгш байдал”, “Жендэр судлал” сэтгүүлийн тусгай дугаар, УБ., 2018.

⁴⁸ ҮСХ, НХХЯ, ОУХБ. “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”, УБ., 2010.

⁴⁹ ХНХЯ, ЖҮХ, АХБ, ЯБЯС. “Монгол улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж”, УБ., 2019.

- Нийгмийн хамгааллын чиглэлд шийдвэрлэх шаардлагатай цалин хангамж, орон байр, сууцны асуудал маш чухал байна. Цалин хангамжийг сайжруулах, цэргийн алба хаагчдын гэр бүлийн эдийн засгийн бэрхшээлтэй асуудлыг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээ авах;
- Гэр бүл төлөвлөлт, ар гэрийн шалтгаанаар үүсэх асуудлууд, үр хүүхдийн сурлага, хүмүүжлийн асуудлууд;
- Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах асуудал зэргийг дурдаж болно.

Монгол Улс хэдийгээр ардчилсан үндсэн хуульт, хүн төрөлхтний соёл иргэншлийн ололт амжилтуудыг хүндэтгэн үзэж, олон улсын гэрээ, конвенциор хүлээсэн үүргээ биелүүлж, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах талаар олон хууль эрх зүйн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа ч энэ нь салбар бүрт төдийлөн харилцан адилгүй байна.

“Зэвсэгт хүчний эмэгтэй ахлагч алба хаагчдад тулгамдаж буй асуудлууд, түүнд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт судалгааг ҮБХИС-ийн БХМСҮТ-ийн сургалт, эрдэм шинжилгээний албаны дарга, тэргүүн ахлагч Ц.Оюунчимэг Зэвсэгт хүчний нэгтгэл, анги, салбарт алба хааж байгаа эмэгтэй ахлагч алба хаагчдад тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлон өргөн хүрээнд хийсэн нь доорх үр дүнг харуулсан байна.

Ахлагч бэлтгэх сургалтын байгууллага 1993 онд үүсгэн байгуулагдснаасаа хойш 5900 гаруй ахлагчийн бүрэлдэхүүнийг Зэвсэгт хүчинд бэлтгэсний 271 эмэгтэй сонсогч байна. Энэ нь цэргийн мэргэжил олгох сургалтын нийт төгсөгчдийн 4,6 хувийг эзэлж байна. 2005-2015 он хүртэл 10 жилийн хугацаанд эмэгтэй сонсогч элсүүлээгүй байна. Зэвсэгт хүчний эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хүрсэн гэж тус шийдвэр гарсан боловч энгийнээс ахлагчийн албанд орох тоо тодорхой хэмжээнд байсаар байжээ. Тийм ч учраас өнөөдрийн байдлаар цэргийн сургуулиар бэлтгэгдээгүй, энгийнээс цэргийн албанд элссэн эмэгтэй ахлагч, офицерын тоо эрс өссөн үзүүлэлттэй байна.

2003 онд ЗХЖШ-ын даргын тушаалаар Зэвсэгт хүчний хэмжээнд бүтэц орон тоо, зохион байгуулалтын бодлогоор тэргүүн ахлагч, сургагч ахлагчийн цол, албан тушаалыг шинээр бий болгож 10 дугаар сарын 1-ний өдрөөс мөрдөж эхэлснээр ахлагч нар дэд ахлагч, ахлагч, ахлах ахлагч, сургагч ахлагч, тэргүүн ахлагч цолтойгоор алба хаших болсонтой холбогдуулан гүйцэтгэх болон даргалах албан тушаалын ахлагч нарын сургалтыг албан ёсоор ялгавартайгаар явуулах шаардлага тавигдсан. Ийнхүү ахлагч бэлтгэх сургалтын тогтолцооны онцлог нь ахлагчийг ажлын байран дээр нь болон албан тушаалын шат дараалсан сургалтаар мэргэшүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн явдал юм. Дээрх бодлого, зорилт, хэрэгцээ шаардлагын дагуу 2015 оны 8 дугаар сард Батлан хамгаалахын их сургууль бүтэц орон тооны өөрчлөлтөөр Ахлагчийн сургууль дээр мэргэшүүлэх сургалтын төлөвлөлт, цэргийн мэргэжил олгох сургалтын ерөнхий бэлтгэл болон мэргэшүүлэх сургалтуудыг бие даан зохион байгуулах үүрэг бүхий “Мэргэшүүлэх сургалтын тэнхим”-ийг байгуулсан. Ахлагчийн мэргэшүүлэх сургалт буюу албан тушаалын сургалтад 2010 оноос хойш 5 шатны албан тушаалын дамжаанд 44 эмэгтэй ахлагч алба хаагч хамрагджээ. Энэ нь ахлагчийн мэргэшүүлэх сургалтаар нийт төгсөгчийн 3,2 %- ийг эзэлж байна.⁵⁰

Батлан хамгаалах салбарын хууль, тогтоомжуудад Зэвсэгт хүчний шинэчлэлийг гүнзгийрүүлж, мэргэжлийн цэрэгт суурилсан, чадварлаг болгон,

⁵⁰ Ц.Оюунчимэг, “Зэвсэгт хүчний эмэгтэй ахлагч алба хаагчдад тулгамдаж буй асуудлууд, түүнд хийсэн шинжилгээ”, “Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд” ЭШХ-ын эмхэтгэл, УБ., 2022.

хөгжлийн шинэ шатанд гаргах зорилтыг дэвшүүлсэн нь ахлагчийн албыг хөгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлсэн юм. 1993 онд ЦНС Ахлагч бэлтгэх төвийг байгуулан, хоёрдох удаагийн элсэлтээс эмэгтэй сонсогчийг элсүүлэн сургаж эхэлсэн нь, цэргийн сургуулиар цэргийн мэргэжилтэн эмэгтэй ахлагч бэлтгэх хэрэгцээ шаардлага байсныг илтгэнэ. 10-аад жил цэргийн сургуульд эмэгтэй сонсогч элсүүлээгүй асуудал нь, эргээд энгийнээс ахлагчийн албанд авсан эмэгтэйчүүдийг цэргийн хэрэгт сургаж чадавхжуулах хэрэгцээ, шаардлагыг хөндөж эхэллээ. Эдгээр эмэгтэйчүүдийн хувьд дотоод, гадаадын сургалт дамжаа, энхийг сахиулах болон бусад ажиллагаанд хамрагдах боломж бага байна. Хамт олны зүгээс сургууль төгсөөгүй ахлагчийн албанд орсон гэж гадуурхах хандлага ч байдаг байна. Удирдлагын байгууллагын зүгээс ахлагчийн албанд энгийнээс авсан хүнээ чадавхижуулахад анхаарах, сургалт дамжаанд нөхөн хамруулах, тэдний хамт олны доторх нэр хүнд үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх боломжоор хангах хэрэгтэй. Нөгөө талаасаа цэргийн хэргийн мэдлэг, захирах захирагдах ёсны хэм хэмжээнд суралцаагүйгээс өөрийгөө эвгүй байдалд оруулах, албандаа хандах итгэл үнэмшлээ алдах, цаашлаад цэргийн алба алдагдах нөхцөл бий болохыг үгүйсгэх аргагүй юм. Ахлагч нарынхаа боловсрол, тасралтгүй суралцах, мэргэжлээрээ мэргэших эрэлт хэрэгцээг хангах, чадварлаг ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх сургалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх цаг үе иржээ. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ахлагч эмэгтэйчүүдийн хувьд гадаадад төдийгүй дотооддоо ч сургууль, сургалт, дамжаа, семинарт хамрагдах байдал хангалтгүй байна. Мөн өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо салбарт маань өндөр байгаа бөгөөд нийгмийн хамгааллын бодлогыг чиглүүлэн, ажил хэрэг болгоход анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэй ахлагч алба хаагчдын 75% нь энгийнээс ахлагчийн албанд орж, 77.3% цэргийн сургуульд эмэгтэй сонсогч авахыг зөв гэж үзжээ. Эрүүл мэндийн салбарын тусламж, үйлчилгээ авч чадахгүй, үйлчилгээ авахад байнгын саад бэрхшээл, хүндрэлтэй байдалтай нүүр тулдаг ахлагч нар бол алслагдмал салбарт ажиллаж байгаа алба хаагч нар юм. Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний нэлээдгүй хувь төрөх насныхан байна. Эдгээр эмэгтэйчүүдийнхээ эрүүл мэндэд анхаарах нь үндэсний аюулгүй байдал, удмын санд эерэгээр нөлөөлнө гэж үзэж байна. Эрс тэс уур амьсгалтай, цаг агаарын нөхцөлд, ялангуяа алслагдмал салбарт албан үүргээ гүйцэтгэж буй эмэгтэй алба хаагчдынхаа эрүүл мэндийн үзлэгийн хүртээмжийг дээшлүүлэх, хангалтаар олгож буй хувцасны чанар байдлыг сайжруулахгүй бол бөөр, нуруу, давсаг, өндгөвчний үрэвсэлтэй алба хаагчдын тоо ихсэх хандлагатай байна.⁵¹ Учир нь чанарын судалгааны үр дүнгээс харахад "... хувцасны хангалт үнэхээр тааруу. Хангахаар бол ихэнхдээ томдсон хувцас өгдөг. Өөртөө таарсан хувцас өмсөж үзэх юмсан. Гадаад үзэмж, харагдах байдлаас авахуулаад бодвол. Гуталны чанар маш муу. Өвөл маш их дааруулж, чийг татна. Бөөрний өвчин болон эмэгтэйчүүдийн үрэвслийн шалтгаан үүнээс болно..." зэрэг хариултууд олон дамтамжтай байна.

Мөн алба хаагчдынхаа гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлж, тэдний гэр бүлдээ зарцуулах цагийн менежментийг ухаалгаар зохицуулах, ажлын илүү цагийн ачаалал бий болгохгүй байхад анхаарах нь гэр бүлийн хувьд бодит дэмжлэг болно. Зэвсэгт хүчний ахлагч бүрэлдэхүүний гэр бүл салалтын асуудал ч тулгамдаж буй асуудлын нэгт тооцогджээ.

Монголын өрхийн 20 орчим хувийг эмэгтэйчүүд толгойлж, тэдний дийлэнх

⁵¹ Мөн тэнд

ядуу амьдарч, гэр бүлээ цуцлуулсан эмэгтэйчүүдийн 80 хувь нь үр хүүхдээ тэжээн өсгөх, ар гэрээ авч явах ачааг ганцаараа үүрч байна. Энэ байдал ч Зэвсэгт хүчний ахлагч алба хаагчдын хувьд өндөр үзүүлэлттэй байна. 2021 оны жилийн эцсийн судалгаагаар өрх толгойлсон 150 ахлагч цолтой алба хаагч нар байна. Амжиргааны түвшин доогуур, 4-өөс дээш хүүхэдтэй болон өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн, арга хэмжээг түлхүү анхаарч байгааг судалгаанд хамрагдсан удирдлагын бүрэлдэхүүн дурджээ. Эмэгтэйчүүд, хүүхэд харах гэх мэт цалин, хөлсгүй нийгмийн хөдөлмөрт ихэнх цагаа зарцуулдаг бол батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд ажлын онцлогоос, ар гэрийн санхүүгийн байдал, зээлтэй гэх мэт шалтгаанаар албандаа ордог ч ард нь хүүхдийн өвчлөл, цэцэрлэгийн хүртээмж, албан байгууллагын дэмжлэг, зохицуулалт муу зэрэг асуудал нь улам хүндрэл бэрхшээл учруулдаг байна. Зарим удирдлагын ажилтны зүгээс хүүхэд төрүүлсэн алба хаагчидтайгаа хүүхэд төрүүлсэн нь шийтгэл мэт харьцах тохиолдол байна.

Монгол Улсад үнэ төлбөргүй эсвэл харьцангуй хямд төлбөртэй хүүхэд харах үйлчилгээ бараг байхгүй, төрийн өмчийн цэцэрлэг нийт улсын хэмжээнд хангалттай бус байна. Ахлагчийн бүрэлдэхүүний 60.4% нь 0-7 насны буюу цэцэрлэгийн насны хүүхдүүдтэй байна. Эдгээр хүчин зүйлс нь хүүхэд төрүүлсний дараа ахлагч эмэгтэйчүүдийн албандаа эргэн хурдан орох боломжийг тодорхой түвшинд хязгаарлаж байна. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэй ахлагч нарын 95.5% нь зээлтэй байна.

Харин ажлын байран дээрх дарамт, бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуулгын бүлэг хэсгийн үр дүнг үзэхэд эмэгтэй ахлагч нарын 36.4% ажиллах хугацаандаа ямар нэг дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байжээ. Хүчирхийлэлд өртсөн хэлбэрийн хувьд үгээр 31.6%, биеэр 10.5%, бусад байдлаар 2.5% байна. Эмэгтэй алба хаагч биеэр үйлдэгдэх хэлбэрийн хувьд хүчиндүүлэх тохиолдолд өртөөгүй ч, хамт ажиллагсдаас зөвшөөрөлгүй үнсэх, тэврэх, илэх зэргээр биед халдах, биед зохисгүй хүрэх санаатай болон санамсаргүй байдлаар хөх, өгзгөнд дахин дахин хүрэх, ... ажил дээрээ сүрдүүлэг, тулгалтад оруулах зэрэг үйлдэлд тодорхой хэмжээгээр өртсөнд эмэгтэй хүн, ээж хүнийхээ хувьд маш их эмзэглэж байна.⁵²

Түүнээс гадна дарамтлан ганцаардуулах, хүйсээр ялгаварлан хавчих, шаардлагагүй нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах, ажлын бус цагаар ажиллуулах, ажил тарсны дараа авч үлдэх, илт өдсөн, сонжсон харц шидэх, шалиг үг ярих, доромжлох гэх зэрэг ажлын байрны дарамтад эмэгтэйчүүд өртсөн байна.

Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүнээс өгсөн зарим хариултаас хамгийн олон давтамжтай байгаа асуудлуудыг дурдвал:

- Цэргийн сургуулиар эмэгтэйчүүдээ бэлтгэх хэрэгтэй.
- Алслагдмал салбарын эмэгтэйчүүдийг сургалт, дамжаанд хамруулах чиглэлээр сургалтын байгууллагатай хамтарч их зүйл хиймээр байна. Алсын зайнаас юмуу тэдэнд сургалтын үйлчилгээг хүргэх, сургах ямар боломж байдгийн бид анхаарах ёстой. Байлдааны жижүүрлэлттэй ангид үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчиддаа сургах асуудал тулгамдаж буй асуудал.
- Эмэгтэйчүүд ч давуу байдлаа ашиглан ёс зүйгүй, зүй бус үйлдэл гаргах тохиолдол байдаг.
- Цэргийн хэрэг, ажил албаны гүйцэтгэлээрээ өөрийгөө сайн гэж боддог, бас маш их хичээдэг боловч, сул чадвар тааруу, дарга нартай ойрхон харилцаатай нь урдуур яваад байдаг нь харамсалтай. Ийм тохиолдол ангиуд дээр зөндөө шүү

⁵² Мөн тэнд

дээ. Яавал энэ байдал арилах вэ?

- Алба хөгжиж байгаагийн хэрээр бидний өөртөө тавих шаардлага өндөр болох ёстой.

- Ахлагч нараа хөгжүүлэх, албаны нэр хүнд үнэлэмжийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн, хөгжлийн төв, бялдаржуулах танхим, цахим сургалтын танхим, хэлний танхим гэх мэт олон зүйлийг хиймээр байна гэсэн ахлагчийн албаны тулгамдаж буй асуудлууд, шийдэл, санал, зөвлөмж дэвшүүлсэн байна.

Алба хаагч ахлагч эмэгтэйчүүдийн хувьд гадаадад төдийгүй дотооддоо ч сургууль, сургалт, дамжаа, семинарт хамрагдах байдал хангалтгүй байгааг дээрх судалгааны үзүүлэлт илтгэж байна. Зэвсэгт хүчний ахлагч нараа тогтвортой ажиллах нөхцөлд онцгой анхаарахыг удирдлагын байгууллагын статистик судалгааны үзүүлэлт нотолж байна. Сүүлийн 4 жилийн байдлаар Зэвсэгт хүчний ахлагчийн бүрэлдэхүүнээс офицерын албан тушаалд 290–ээд ахлагч, төрийн цэргийн бусад байгууллагууд руу 80 гаруй ахлагч шилжиж, өөрийн хүсэлтээр 640 орчим ахлагч, ар гэрийн гачигдлаар 60 гаруй ахлагч чөлөөлөгдсөн байна. Мөн эрүүл мэндээр 37, сахилга хариуцлагаар 68 ахлагч албанаасаа халагдсан судалгаа гарчээ. Энэ нөхцөлд ахлагч нарынхаа цалинг бусад хүчний байгууллагуудын түвшинд хүргэх, ажлын үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, нийгмийн баталгаа орон сууцаар хангахад дэмжлэг үзүүлэх, ажлын цагийн ачааллыг багасгах, гэр бүл, үр хүүхдэдээ цаг гаргах боломжийг олгох, дүрмийн бус харилцаа, дарамт, шахалт, зүй бус үйлдлийг таслан зогсоох, гадаад дотоодын сургууль, дамжаа, энхийг сахиулах болон бусад ажиллагаанд хамрагдах боломжийг тэгш олгох, сонгон шалгаруулалтыг шударга явуулах шаардлагатай байна.

1.3. Цэргийн байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдыг ажиллуулж буй гадаадын зарим орны туршлага

Хүн төрөлхтний түүхэнд хамгийн анх 1700 оноос эхлэн эмэгтэйчүүд цэргийн албанд үүрэг гүйцэтгэж байсан. 1914 оноос эхлэн Барууны улс орнуудын Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүд үүрэг гүйцэтгэх болжээ. 1970 оноос эхлэн Зэвсэгт хүчний төрлийн бүх цэргийн байнгын бие бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүд үүрэг гүйцэтгэж эхэлжээ. 2006 оноос эхлэн 8 орон эмэгтэйчүүдийг хугацаат цэргийн албанд татах болсон. 2013 онд Норвейги улс эмэгтэйчүүдийг хугацаат цэргийн албанд татсан анхны улс орон болсон байдаг. 2017 онд хөрш Швед улс, 2018 онд Нидерланд улс энэ эгнээнд нэгдсэн.⁵³ Гэхдээ Нидерланд улс энхийн цагт цэрэг татлага байдаггүй онцлогтой.

Барууны улс орнууд, тухайлбал АНУ, Англи, Канад, Нидерланд зэрэг орны Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүд ажиллах, цэргийн алба хааж буй хүмүүсийн хүйсний харьцаа харьцангуй ойролцоо байдаг. Израйль Улс эмэгтэйчүүдийг хугацаат цэргийн албанд татдаг боловч тэднийг байлдааны ажиллагаанд оролцуулдаггүй бол Австрали сөнөөгч онгоцны нисгэгч, шумбагч завинд эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглодог байна. 1998 онд НАТО-гийн гишүүн орнуудын Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг харахад АНУ – 14.1 хувь, Канад – 10.8 хувь, Франц – 7.5 хувь, Бельги – 7.2, Англи – 6.7 хувь байжээ. Харин Ази тивд Япон – 4.2 хувь, Хятад – 4.5 хувь, Тайвань – 2.1 хувь байлаа. АНУ нь 1973 онд хугацаат цэргийн албыг халж, сайн дурын армитай болсон цагаас хойш тус армид элссэн эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдсэн байна. Тухайлбал, 1973-1988 онуудад

⁵³ CBS news website. Women in the military-International., May 30, 2006. Available at [CBC News Indepth: International military](#)

армид эзлэх эмэгтэйчүүдийн тоо 1.6-14.1 хувь болж өссөн. 1976 онд АНУ-ын “Вест поинт” цэргийн академи анх удаа эмэгтэй сонсогч авч офицероор бэлтгэж эхэлсэн түүхтэй.

Эмэгтэйчүүдийг цэрэгт татдаг улс орнууд

БНХАУ
Эритрей,
Израиль
Лив
Малайз
Хойд Солонгос
Тайван
Перу
Тунис

Нээлттэй мэдээлэлд тодорхой үзүүлсэн улс орнуудын Зэвсэгт хүчний эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын хувийг доорх хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 1. Гадаадын зарим улсын эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь

№	Улсын нэр	Эзлэх хувь	Тайлбар
1	Алжир	Тодорхойгүй	Тус улсын хувьд Францын колони байх үед колончлолын эсрэг хийсэн хувьсгалд Алжирын арми дахь эмэгтэй ЦАХ асар чухал үүрэг гүйцэтгэсэн түүхтэй бөгөөд тус улсын Үндэсний чөлөөлөх фронтын сүлдэнд дүрслэгдсэн байдаг. Мөн тус улс нь Муслим шашинт орнуудтай харьцуулахад хамгийн их эмэгтэй цагдаагийн офицеруудтай ажээ. 2006 оны 02 дугаар сараас эхлэн Алжир эмэгтэйчүүд цэрэгт эрэгтэйчүүдтэй адилхан тэгш эрхтэй байсан боловч энэ нь 2015 оныг үргэлжилсэн байна. Одоогоор эмэгтэйчүүд цэрэгт алба хаалгах нь хатуу чанд дарамт шахалттай болсон байна.
2	Эритри	30	Эмэгтэйчүүд мөн л иргэний дайны үед болон Этиоптой хийсэн хилийн маргааны тулгаралтын үед чухал үүрэгтэй оролцсон бөгөөд одоо үед байлдааны ажиллагаанд шууд оролцох үүрэг хүлээдэг байна.
3	Лив	Тодорхойгүй	Аль-Каддафийн үед эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн маш хүчтэй 200 анги байсан бөгөөд ихэнх тохиолдолд хувийн бие хамгаалагчдын үүргийг гүйцэтгэдэг байна.
4	Өмнөд Африк	26.6	Тус улсын Батлан хамгаалах хүчинд эмэгтэй ЦАХ өнө эртнээс болон орчин цагийн Өмнөд Африкийн Үндэсний Батлан хамгаалах хүчин (ӨАҮБХХ)-д одоог хүртэл алба хааж байгаа түүхтэй юм.
5	Гамби	Тодорхойгүй	Эмэгтэйчүүд цэрэгт алба хаахад татгалзах зүйлгүй, сайн дурын үндсэн дээр алба хааж болно.
6	Тунис	Тодорхойгүй	2006 оноос эхлэн эмэгтэйчүүд цэрэгт заавал алба хаасан байхыг шаардаж байгаа бөгөөд Арабын улсууд дотроос эмэгтэйчүүд хугацаат

			цэргийн алба хааж буй анхны улс болсон.
7	Австрали	17.6	
8	Бангладеш	Тодорхойгүй	2001 оноос эхлэн эмэгтэй офицер бэлтгэж эхэлсэн.
9	БНХАУ	4.5	ХАЧА-д эмэгтэй ЦАХ-дын хувь
10	БНЭУ	4.7	
11	Израиль	Тодорхойгүй	1994 оноос эхлэн цэргийн сургуульд эмэгтэй сонсогч элсүүлж эхэлсэн. Цэрэгт бараг бүх төрлийн мэргэжлээр алба хаалгадаг.
12	Япон	6	Анх сувилахуйн чиглэлээр алба хаалгадаг байсан боловч яваандаа бүх төрлийн цэрэгт алба хаалгадаг болсон.
13	Казакстан	Тодорхойгүй	Байлдааны ажиллагаанд оролцох үүрэг хүлээдэг.
14	Балба	Тодорхойгүй	1961 оноос эхлэн эмэгтэйчүүдийг цэргийн албанд элсүүлж эхэлсэн.
15	БНАСАУ	40	Байлдааны ажиллагаанд оролцох үүрэг хүлээдэг.
16	Пакистан	0.6	Исламын улсууд дотроос генерал цолтой эмэгтэй ЦАХ-дыг хүлээн зөвшөөрдөг ганц улс юм.
17	Филиппин	Тодорхойгүй	1993 оноос эхлэн байлдааны ажиллагаанд оролцуулах болсон.
18	Саудын Араб	Тодорхойгүй	2018 оноос эхлэн зөвхөн цөөн тооны мэргэжлээр элсүүлж эхэлсэн бөгөөд байлдааны ажиллагаанд оролцуулахыг хязгаарладаг.
19	Сингапур	Тодорхойгүй	Эмэгтэй ХЦАХ байхгүй бөгөөд байлдааны ажиллагаанд оролцуулахыг зөвшөөрч эхэлсэн.
20	Шри Ланка	Тодорхойгүй	1972 оноос эхлэн эмэгтэйчүүдийн цэргийн албанд элсэн алба хааж эхлэхийг зөвшөөрсөн.
21	Тайван	15	1932 оноос эхлэн тагнуулын офицероор алба хаалгаж эхэлсэн.
22	Болгарь	20	Эмэгтэйчүүд цэргийн албанд элсэхийн тулд 3 сарын хугацаатай ХЦАХ-ийн сургалтыг заавал дүүргэсэн байх ёстой. Ихэнх эмэгтэй ЦАХ Тусгай хүчний ангид алба хаадаг.
23	Дани	6.8	1934 оноос эхлэн алба хааж эхэлсэн.
24	Финланд	Тодорхойгүй	1995 оноос эхлэн алба хааж эхэлсэн.
25	Франц	28.25	1800 оны үеэс гал тогоонд хоол хийх үйлчилгээгээр эхэлж байсан бөгөөд өнөөдрийн байдлаар ХЗЦ, ТЦ, АЦ болон эмнэлгийн корпуст тус тус алба хааж байна.
26	ХБНГУ	Тодорхойгүй	Дэлхийн II дайны үеэс эхлэн эмэгтэйчүүдийг алба хаалгаж эхэлсэн.
27	Ирланд	5.7	1916 оноос эхлэн алба хааж эхэлсэн.
28	Итали	Тодорхойгүй	Дэлхийн II дайны үеэс эхлэн эмэгтэйчүүдийг алба хаалгаж эхэлсэн.
29	Норвеги	12	1931 оноос эхлүүлсэн. 2014 онд зөвхөн эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн Тусгай хүчний анги байгуулсан.
30	Польш	Тодорхойгүй	Наполеоны дайны үеэс эхлэн эмэгтэйчүүд алба хааж байсан түүхтэй.
31	ОХУ	10	Дэлхийн I дайны үеэс эхлэн зөвхөн

			эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн “Үхлийн батальон” 1917 онд байгуулсан боловч 3 сарын дараа эмэгтэй ЦАХ-дын тоо 2000-аас 250 хүртэл буурсан тул татан буулгасан.
32	Өмнөд Солонгос	6.8	
33	Швед	7	
34	БНТУ	Тодорхойгүй	Сайн дурын үндсэн дээр элсэж болно.
35	Украйн	25	
36	Их Британи	Тодорхойгүй	1696 оноос эхэлсэн гэж үздэг.
37	Канад	Тодорхойгүй	Дэлхийн I дайны үеэс эхэлсэн гэж үздэг.
38	АНУ	16	Анх эмэгтэйчүүд зүсээ хувилган анхны дайнд оролцож эхэлсэн түүхтэй.

Эх сурвалж: *Women in the army: the percentage of females in the world's biggest armies (army-technology.com)*

АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС

АНУ-ын Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын тоо:

	АНУ
Эмэгтэй алба хаагчдын тоо	1,417,370
Эзлэх хувь	16% ⁵⁴

Түүхэн тойм

Анх 1775 оны Америкийн хувьсгалын дайнаас эхлэн дайнд явж буй цэргүүдийн ээж, эхнэр, эгч, дүү нар нь цуг дайнд явж, цэргүүдийн хоол цайг хийж, хувцас хунарыг оёж, шархдагсдын шархыг боож, их бууны сум цэвэрлэх зэрэгт дайчлагдаж байв. Дэбора Сэмпсэн гэх эмэгтэй эрэгтэй хүний дүрд хувирч цэргийн албанд ахлагчаар татагдсан анхны эмэгтэй болсон ба тэрээр хуягт явган цэргийн ангид үүрэг гүйцэтгэж олон тулалдаан оролцсон байдаг. Тулалдааны явцад гэмтэл авч, эмнэлэгт хүргэгдсэнээр эмэгтэй хүн гэдэг нь илчлэгдсэн байдаг. Тухайн үед түүний захирагч байсан генерал Жон Петерсон Сэмпсоныг нэр төртэйгээр халж, улс орондоо гавьяа байгуулсан гэж үнэлсэн байдаг. Америкийн иргэний дайнд олон тооны эмэгтэйчүүд сувилагч, тагнуулчаар болон биечлэн байлдааны ажиллагаанд оролцож байсан.⁵⁵

Байлдааны үүрэг гүйцэтгэхээс эхлэн удирдах албан тушаал хүртэлх эмэгтэйчүүд цэргийн салбарт гүйцэтгэх үүрэг олон жилийн туршид хэрхэн өөрчлөгдсөнийг он цагийн дарааллаар авч үзье.

Иргэний дайны үед 20.000 орчим эмэгтэйчүүд цэргүүдийн хүнсний хангалтад зориулж, тариан талбайд тариа тарьж, хоол хийх, дүрэмт хувцас, хэрэглэл оёх, угаах, дайнд хандив цуглуулах, сувилагч хийх зэрэг ажлуудыг хийж гүйцэтгэж байв. Энэ үеэс эхлэн эмэгтэйчүүд илүү өргөн хүрээгээр албан ёсоор сувилагчийн үүрэг гүйцэтгэж эхэлжээ. Дайны үеэр 3000 орчим сувилагч үүрэг

⁵⁴ Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at [Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations \(uso.org\)https://www.brookings.edu/essay/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-armed-forces/](https://www.brookings.edu/essay/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-armed-forces/)

⁵⁵ Helena Carrieras. Gender and the military- Women in the armed forces of western democracies. 2006 <https://www.brookings.edu/essay/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-armed-forces/>

гүйцэтгэсэн байдаг. Улаан загалмайн нийгэмлэгийг үүсгэн байгуулагч домогт сувилагч Клара Бартон байлдааны талбар луу шууд нэвтрэхийг зөвшөөрсөн “тусгай зөвшөөрөл” авч шархадсан цэргүүдийг эмчлэхийн тулд эмнэлгийн вагоныг жолоодон байлдааны талбарт очиж байжээ. Түүнчлэн 1000 орчим эмэгтэйчүүд дүрээ хувирган эрэгтэй болж байлдааны талбарт байлдаж байсан гэдэг.

Дэлхийн I дайн нь цэргийн эмэгтэйчүүдийн хувьд өөрчлөлтийг авчирсан. Хэдийгээр анх 1901 онд АНУ-ын Армийн сувилагчийн корпус албан ёсоор байгуулагдсан ч 1917 он гэхэд албан ёсны 403 сувилагч байнгын бие бүрэлдэхүүнд үүрэг гүйцэтгэж байв. Удалгүй жилийн дараа Франц дахь Их Британы эмнэлгүүдэд 3000 орчим Америк сувилагчид үүрэг гүйцэтгэх болов. Эдгээр сувилагчид фронтын шугамын ойролцоо аюултай нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэж, Холбоотны цэргийн алба хаагчид болон энгийн иргэдийг асран сувилж байв. Энэ үеэс сонгуульд санал өгөх ч эрхгүй байсан эмэгтэйчүүд анх удаа АНУ-ын Армид албан ёсоор алба хаах эрхтэй болсон байдаг.⁵⁶

Олон тооны Америк эрчүүд хилийн чанадад дайнд оролцохоор явж байсан тул АНУ-ын Зэвсэгт хүчинд ялангуяа тэнгисийн цэрэгт үлдэж буй үүргийг гүйцэтгэх хүмүүсийн хэрэгцээ бий болсон. Эмэгтэйчүүдийг ахлагчийн албанд, байлдааны бус үүрэг гүйцэтгүүлэхээр элсүүлж эхэлсэн. Эмэгтэйчүүдийг холбоочны албанд элсүүлсэн. 12000 орчим эмэгтэйчүүд бичиг хэргийн ажил, утас радио операторчин, орчуулагч зэрэг ажил үүрэг гүйцэтгэх болов. АНУ-ын Армийн Холбооны Корпус эмэгтэйчүүдийг утасны операторчиноор ахлагчаар цэргийн албанд элсүүлж эхлэв. Тэд байлдааны фронтын тэргүүн шугамд ойрхон ажиллаж байжээ. Гэсэн хэдий ч 1979 оныг хүртэл тэднийг ахмад дайчин гэж хүлээн зөвшөөрөхгүй байв.⁵⁷

Дэлхийн II дайнд цэргийн алба хаагчдын хэрэгцээ урьд өмнө байгаагүйгээр өсөн нэмэгдэж 16 сая Америкчууд фронтын шугамд алба хаахаар явснаар байлдааны бус үүрэг гүйцэтгэх хүмүүсийн хэрэгцээ үүсэв. АНУ-ын түүхэнд анх удаа Армийн бүх төрлийн цэрэгт эмэгтэйчүүдийг цэргийн албанд элсүүлэх болов. Тухайлбал, Армийн Эмэгтэйчүүдийн туслах корпус болон Эмэгтэйчүүдийн нисэхийн корпус зэрэг байгуулагдсан. Дэлхийн II дайнд 350.000 эмэгтэйчүүд үүрэг гүйцэтгэсэн байдаг. Голдуу байлдааны бус үүрэг тухайлбал бичиг хэргийн ажлын зэрэгцээ, цэргийн машин жолоодох, онгоц завсарлаж, лаборатори криптологит, радио телефон утасны оператор, шүхэрчин, онгоцны туршин нисгэгч хийж, агаарын байлдааны тактикт эрэгтэй хамтрагчдаа сургаж бэлтгэх зэрэг ажил үүрэг гүйцэтгэж байв.

Армийн сувилагчийн корпус 57000 сувилагч, тэнгисийн цэргийн сувилагчийн корпус 11000 сувилагч үүрэг гүйцэтгэж, ихэнх нь фронтын шугамд ажиллаж, дайсанд олзлогдож, шархдаж байсан түүх байдаг. Тухайлбал хурандаа, Армийн сувилагчийн корпусын сувилагч Брэдли хорих лагерт 37 сар хоригдохдоо 230 хүнд хагалгаа хийж, 23 хүүхдийг эх барьж авсан байдаг. Энэ дайнд 432 эмэгтэй сувилагч амь үрэгдэж, 88 сувилагч цэргийн олзлогдогч болж байжээ.

Эмэгтэйчүүдийн эмэгтэйлэг байдлыг дэмжиж дүрэмт хувцсыг өмдтэй биш юбкайтай байлгах, эмэгтэй үс засалт, хумсны будаг зэргийг дэмжиж байсан байна.

⁵⁶ Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at [Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations \(uso.org\)](https://www.brookings.edu/essay/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-armed-forces/)<https://www.brookings.edu/essay/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-armed-forces/>

⁵⁷ ["Integration of women in the IDF". Israeli Ministry of Foreign Affairs. 8 March 2009. Retrieved 23 March 2011.](#)

Ийнхүү дайн дууссаны дараа эмэгтэйчүүд эх орондоо ирээд цэргийн ажлаа үргэлжлүүлэн хийнэ гэж найдаж байсан боловч эрэгтэйчүүд давамгайлсан ертөнцөд ялгаварлан гадуурхалттай тулгарсан байдаг бөгөөд эмэгтэйчүүдэд ахмад дайчин гэсэн статус олгохгүй байсан.

Солонгосын дайн Дэлхийн II дайн дууссаны дараа 1948 онд Эмэгтэйчүүдийг Зэвсэгт хүчинд нэгтгэх тухай хууль анх удаа батлагдсан нь албан ёсоор эмэгтэйчүүдийг Зэвсэгт хүчний бүх төрлийн цэрэгт элсүүлэх эрх зүйн орчин бүрдсэн юм. Гэсэн хэдий ч энэ хууль нь эмэгтэйчүүдэд тэгш боломжийг олгоогүй. Төрөл мэргэжлийн цэрэг бүрийн нийт бие бүрэлдэхүүний зөвхөн 2% нь эмэгтэйчүүд алба хааж болохоор хязгаарлаж, хэдэн эмэгтэйчүүд офицерын албыг хааж болохыг хүртэл хязгаарласан байдаг. Түүнчлэн хэрвээ эмэгтэй цэргийн алба хаагчид жирэмсэн болсон тохиолдолд шууд цэргийн албанаас халах, эрэгтэй цэргийн алба хаагчдыг захирах буюу командлах болон байлдааны албан тушаалд үүрэг гүйцэтгэх боломжгүй байв. Энэ хуулиас сарын дараа мөн Ерөнхийлөгч дахин зарлиг гаргаж, хар арьст эмэгтэйчүүдийг Зэвсэгт хүчинд алба хаах эрхийг олгосон байдаг.⁵⁸ 1950-1953 оны хугацаанд Солонгосын дайнд 120.000 эмэгтэй цэргийн алба хаагчид үүрэг гүйцэтгэсэн ба байлдааны үүрэг бус шинэ төрлийн цэргийн цагдаа, цэргийн инженерийн үүргийг гүйцэтгэх болов. Мөн цэргийн сувилагч нар чухал үүрэг гүйцэтгэсэн хэвээр байв.

Вьетнамын дайн Бараг 20 жил үргэлжилсэн энэ дайнд 11000 орчим эмэгтэй цэргийн алба хаагчид үүрэг гүйцэтгэсний ихэнх нь цэргийн сувилагчид байв. Түүнчлэн агаарын хөлгийн зохицуулагч, тагнуулын ажилтан, бичиг хэргийн ажилтны үүрэг гүйцэтгэж байв.⁵⁹ 1967 онд АНУ-ын Ерөнхийлөгч Жонсон эмэгтэйчүүдийг генерал болон цэргийн дээд цол олгох болон, 1972 онд эрэгтэйчүүдээс бүрдэх цэргийн анги нэгтгэлийг удирдах эрхийг тус тус олгосон байдаг. 1973 онд Пентагон жирэмсэн эмэгтэй цэргийн алба хаагчдыг цэргийн албанаас шууд халдаг тогтолцоог хүчингүй болгосон байна.

1980, 1990 оноос өнөөдрийг хүртэл 20-р зууны төгсгөл 21-р зууны эхлэл АНУ-ын цэргийн эмэгтэйчүүдийн хувьд маш олон “анхны” эхлэл болов. Тэнгисийн цэргийн сөнөөгч онгоцны анхны эмэгтэй нисгэгч, анхны эмэгтэй 4 одтой генерал буюу хурандаа-хошууч генерал цолтой эмэгтэй, эргийн хамгаалалтын анхны эмэгтэй аврагч усанд сэлэгч гэх мэт. Дайнд баатарлаг үйлс бүтээсэн хүнд олгодог “Мөнгөн од” цэргийн одонг анх удаа эмэгтэй цэргийн алба хаагч, түрүүч Л.Хейстерт 2005 онд Иракт хангалтын цувааг дайсны отолтод өртөх үеэр хийсэн баатарлаг үйлсийнх нь төлөө шагнажээ. Тэрээр шууд байлдааны ажиллагаанд оролцож, байгуулсан гавь яаныхаа төлөө цэргийн дээд одонгоор шагнагдсан анхны эмэгтэй цэргийн алба хаагч болсон⁶⁰ байна.

Персийн булангийн дайны үед 40.000 гаруй эмэгтэйчүүд байлдааны бүсэд үүрэг гүйцэтгэсэн бөгөөд шууд байлдааны үүрэг гүйцэтгэж чадахгүй хэвээр байсан. 1994 онд Ерөнхийлөгч Б.Клинтон “Эрсдэлийн дүрэм”-ийг цуцалж, үндсэндээ эмэгтэйчүүдийг шууд байлдааны үүргээс бусад бүх үүрэг гүйцэтгэх, албан тушаал хаших эрхийг олгосон байдаг. Энэ нь олон эмэгтэйчүүдэд, нисгэгч, сэлэгч, агаарын цэргийн болон бусад үүрэг гүйцэтгэх боломж олгосон. 2001 оны 9 сарын 11-ээс хойш 300.000 гаруй эмэгтэй цэргийн алба хаагчид Ирак болон Афганистанд алба хааж, илүү олон төрлийн үүрэг, удирдах албан тушаалд нэр

⁵⁸Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at [Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations \(uso.org\)](#)

⁵⁹ "Women in the Military: a Bastion of Equal Opportunities". *The Chosun Ilbo*. September 5, 2009. [Archived](#) from the original on June 3, 2011. Retrieved September 4, 2009.

⁶⁰ Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at [Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations \(uso.org\)](#)

төртэй үүргээ биелүүлж байна.⁶¹

АНУ-ын эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын эрх зүйн байдал

Анх 1901 онд Конгресс Армийн сувилагчийн корпусыг үүсгэн байгуулснаас хойш цэргийн албанд эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэгтэй холбоотой хууль тогтоомж, эрх зүйн актууд ихээхэн хувьсан өөрчлөгдсөн ба улмаар албан ёсоор эмэгтэйчүүдийг цэргийн албанд орох анхны боломжийг бий болгосон. Хэдийгээр дэлхийн хоёр дайнд эмэгтэйчүүд оролцсон хэдий ч 1947 онд Арми-тэнгисийн цэргийн сувилагчдын тухай хууль батлагдмагц эмэгтэйчүүд эрэгтэй цэргийн алба хаагчидтай ижил цол болон цалингийн зэрэглэлд хүрч чадсан байна. 1948 онд Эмэгтэйчүүдийг Зэвсэгт хүчинд нэгтгэх тухай хуулиар энхийн цагт байнгын Армид эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах заалт орсон ч нийт алба хаагчдын 2% хүртэл хувь эмэгтэйчүүд байхаар хязгаарласан, түүнчлэн эмэгтэй офицеруудыг нийт офицеруудын 10% хүртэл хувь байхаар хязгаарласан тус тус эрх зүйн байдлыг дордуулсан заалтууд тусгагдсан байдаг. Мөн эмэгтэйчүүдийн цолны зэрэглэлийн хувьд 0-5 (дэд хурандаа) хүртэл байхаар хязгаарлаж, зөвхөн тэнгисийн явган цэрэгт 0-6 (хурандаа) хүртэл байхаар хязгаарлажээ. Цэргийн албанд орох эмэгтэйчүүдийн тооны болон цол, албан тушаалын энэхүү хязгаарлалтууд нь 1967 оны Эмэгтэйчүүдийг Зэвсэгт хүчинд нэгтгэх тухай хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах хүртэл үргэлжилсэн. 1976 онд эмэгтэйчүүдийг төрөл мэргэжлийн цэргийн академиудад элсүүлсэн нь цэргийн албанд эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэгт эргэлтийн цэг болсон хэдий ч томоохон хязгаарлалтууд хэвээр байв. Эмэгтэйчүүдийг байлдааны албан тушаалд ажиллахыг хориглосон бөгөөд зарим байлдааны бус албан тушаалуудад ч гэсэн хязгаарлалтууд үйлчилж байв. 1994 оны 1 дүгээр сард Батлан хамгаалахын сайд Л.Аспин “Шууд байлдааны ажиллагааны тодорхойлолт⁶², томилгоо” санамж бичгийг гаргасан нь эмэгтэйчүүдэд цэргийн албанд гүйцэтгэх шинэ шинэ ажил үүргийг бий болгосон. Энэ үеэс эхлэн Агаарын цэргийн хүчин болон Тэнгисийн цэргийн хүчний бүх албан тушаалуудыг эмэгтэйчүүд эрхлэх эрхийг олгосон бол Тусгай хүчин болон Тэнгисийн шумбагч онгоц хамаараагүй юм. Гэсэн хэдий ч Арми болон тэнгисийн явган цэргийн корпусын байлдааны албан тушаал, анги нэгжүүд эмэгтэйчүүдэд хаалттай хэвээр байв. Өөрөөр хэлбэл урьд өмнө нь эмэгтэйчүүдэд хаалттай байсан 237.000 ажил албан тушаал нээлттэй болсон. Бодлогын энэхүү өөрчлөлтийн ач холбогдол нь тооноос илүү чанарт чиглэх учиртай. Учир нь байлдааны анги нэгтгэлүүд, түүний удирдлагыг зөвхөн эрэгтэйчүүдээс бүрдэх ёстой гэсэн ойлголт байсаар байна. Саяхнаас Зэвсэгт хүчинд байлдааны ажил албан тушаал дээр эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг зөвшөөрсөн учир энэ чиглэлээр эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд хүрэхэд цөөнгүй жил шаардагдана.

Алба хаагчдын ажил үүргийн онцлог

2013 он хүртэл эмэгтэй цэргийн алба хаагчид шууд байлдааны ажиллагаанд оролцох үүрэг гүйцэтгэх нь хориотой байсан. 2013 онд тухайн үеийн батлан хамгаалахын сайд Л.Панетта эмэгтэйчүүдийг байлдааны ажиллагаанд оролцохыг хориглосон заалтыг бүхэлд нь цуцалж, эмэгтэйчүүдэд байлдааны үүрэг гүйцэтгэх эрхийг олгохоо зарласан байдаг. Энэхүү түүхэн өөрчлөлт нь цэргийн эмэгтэйчүүдэд хэдэн зуун мянган ажлын байрыг нээж өгсөн бөгөөд энэ

⁶¹ Lorin Robinson and Michael E. O'Hanlon., Women Warriors: The ongoing story of integrating and diversifying the American Armed Forces. Available at [Women Warriors: The ongoing story of integrating and diversifying the American armed forces \(brookings.edu\)](https://www.brookings.edu/research/women-warriors-the-ongoing-story-of-integrating-and-diversifying-the-american-armed-forces/)

⁶² Төрлийн цэргийн мэргэжлүүд

нь үндсэндээ эмэгтэй цэргийн алба хаагчид шаардлагатай сургалт бэлтгэл, тавигдах болзол шалгуурыг хангасан тохиолдолд АНУ-ын Зэвсэгт хүчинд бүх ажил үүргийг гүйцэтгэх боломжтой болсон. АНУ-ын Зэвсэгт хүчний бүх албан тушаал эмэгтэйчүүдэд нээлттэй байдаг. Өнөөдөр тус улсын эмэгтэйчүүд Зэвсэгт хүчинд байлдааны болон байлдааны бус бүх ажил үүргийг гүйцэтгэх боломжтой. Байлдааны сөнөөгч онгоцны нисгэгч, тусгай хүчний цэрэг, цэргийн инженер, тагнуул, сувилагч, эмч, холбоочин, командлагч, захиргааны ажилтан бүх төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэх боломжтой. Энэ үеэс эхлэн 50 орчим эмэгтэй цэргийн алба хаагчид Хуурай замын цэргийн тусгай хүчний сургуулийг амжилттай дүүргэж, Тэнгисийн цэргийн тусгай хүчний сургалтыг амжилттай дүүргээд байна. Зэвсэгт хүчинд үүрэг гүйцэтгэж буй эмэгтэйчүүдийн ажил үүргийг салбараар нь ангилж харвал:

Ахлагч эмэгтэйчүүдийн 30.5% эмнэлгийн мэргэжилтнүүд, 30.1% захиргааны ажилтнууд тус тус хамгийн өндөр хувийг эзэлж байгаа бол 17% хангалтын, 14% харилцаа холбоо, 10% нь электроникийн техникч нар тус тус эзэлж байна.⁶³

Офицер эмэгтэйчүүдийн 39% эмч, эрүүл мэндийн салбар, 28% захиргааны ажилтнууд, 19% тагнуулын офицерууд, 18% нь хангалтын офицерууд тус тус бүрдүүлж байна.⁶⁴

Энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо

АНУ-ын Зэвсэгт хүчин нь НҮБ-ын ЭСА-д санхүү хандивлагч орон буюу НҮБ-ын ЭСА-ны газрын нийт төсвийн 1/3-ийг дангаараа санхүүжүүлдэг байна. Тиймээс НҮБ-ын ЭСА-д цэргийн баг илгээдэггүй, зөвхөн цөөн тооны сургагч, цэргийн зөвлөх оролцуулдаг. 2021 оны байдлаар НҮБ-ын ЭСА-д цэрэг хандивлагч орнуудын жагсаалтад АНУ-аас нийт 30 цэргийн алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байгаагаас 4 эмэгтэй цэргийн алба үүрэг гүйцэтгэж байна.⁶⁵

Алба хаагчдын албан дахь оролцоо, манлайллын тэргүүлэх туршлага

Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг нэмэгдүүлэхэд цэргийн академиудад суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх, байлдааны ажил мэргэжил, үүрэгт эмэгтэйчүүдийг ажиллах боломжийг нээх нь чухал үзүүлэлтүүд юм. Анх 1976 онд Вэйст Пойнтын цэргийн академид суралцах эрхийг эмэгтэйчүүдэд нээснээс хойш цэргийн академиудыг 4100 гаруй эмэгтэйчүүд төгссөн байна. Энэ нь офицерын албан тушаалд томилогдох эмэгтэйчүүдийн тоог нэмснээр удирдах албан тушаалд ажиллах боломжийг улам өргөжүүлж байна. Цэргийн академиудад суралцах эмэгтэй сонсогчдын хувь 19-22%-ийг эзэлж байна.⁶⁶

1967 онд анх удаа генерал цолыг болон бусад цэргийн дээд цолыг эмэгтэйчүүдэд олгох зарлигт Ерөнхийлөгч Жонсон гарын үсэг зурж, 1972 онд цэргийн анги удирдах албан тушаалд ажиллах эрхийг нээсэн байдаг. 2020 оны байдлаар АНУ-ын Зэвсэгт хүчинд цэргийн дээд цол буюу генерал цолыг нийт 976 хүн хүртсэнээс 69⁶⁷ эмэгтэй буюу 7.1% нь бригадын генералаас хурандаа-генерал цэргийн дээд цол олгогдсон байна. 2008 оноос эмэгтэйчүүд генерал цол

⁶³ America's Promise Alliance, "U.S. Military Demographics," Washington, D.C., 2019, Available at [U.S. Military Demographics | America's Promise Alliance \(americaspromise.org\)](https://americaspromise.org)

⁶⁴ Мөн тэнд.

⁶⁵ [02-country_ranking_34_jan2021](#)

⁶⁶ Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at [Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations \(uso.org\)](#)

⁶⁷ [Number of Female Generals, Admirals Has Doubled Since 2000, Report Finds | Military.com](#)

хүртдэг болсноос хойш дөч гаруй жилийн дараа хамгийн өндөр цол болох Адмирал цолыг А.Данвудид олгогдсон ба түүнээс гадна 3 эмэгтэй энэ цолд хүржээ. Тухайлбал, Армийн Нөөц (Reserve) командлалын дарга, АНУ-ын Хуурай замын цэргийн Хойд командлалын дарга гэх мэт.

Улс орны тэдний талаар цаашид баримталж буй бодлого

АНУ-ын засаг захиргааны зүгээс баримталж буй бодлого цэргийн салбарт эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүргийн төрлийг нэмэгдүүлэх, цэргийн академид суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх чиглэлийг баримталж байна. Зэвсэгт хүчний бие бялдрын стандарт нь эрэгтэй хүний бие бялдрын онцлогт нийцүүлэн боловсруулагдсан байдаг. Үүнийг эмэгтэй хүний онцлогт нийцүүлэн шинэчлэн боловсруулах талаар ажиллаж байна.

ОРОСЫН ХОЛБООНЫ УЛС

Эгнээндээ нэг сая гаруй цэрэгтэй ОХУ-ын Зэвсэгт хүчин нь цэрэг, зэвсгийн хүчин чадлаар дэлхийд 2 дугаарт бичигддэг хүчирхэг арми юм. Оросын Зэвсэгт хүчин нь хуурай зам, тэнгисийн цэргийн флот, агаар-сансрын гэсэн үндсэн төрлийн цэрэг, стратегийн зориулалттай пуужинт цэрэг, агаарын десантын цэрэг, тусгай ажиллагааны цэрэг гэсэн 3 бие даасан цэргээс бүрддэг. Түүнчлэн Оросын хилийн цэрэг, үндэсний гварди нь Зэвсэгт хүчинд харьяалагддаг байна. Өнөөдөр ОХУ-ын нь цөмийн зэвсгийн тоогоор АНУ-ын урд орж, дэлхийд нэгдүгээр байрт байгаа ба тив алгасагч баллистик пуужин тээвэрлэх хүчин чадалтай тэнгисийн цэргийн флот, стратегийн бөмбөгдөгч онгоцны хүчийг эзэмшдэг дэлхийн 3 улсын нэг юм.

2020 онд батлан хамгаалах салбартаа 61,7 тэрбум ам.доллар зарцуулж, дэлхийд эхний дөрөвт жагссан байна. ОХУ-ын хуулиар 18-27 насны бүх эрэгтэйчүүд нэг жилийн хугацаанд цэргийн алба хаах үүрэгтэй. Оросын батлан хамгаалах яамны мэдээлснээр 2021 оны байдлаар оросын арми, флотод ашиглаж буй зэвсэг, техникийн 71.2 хувийг шинэчилсэн мэдээ бий⁶⁸.

ОХУ-ын Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын талаар

2020 оны 5 дугаар сарын байдлаар ОХУ-ын Зэвсэгт хүчинд 41 мянга⁶⁹ эмэгтэйчүүд цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа нь нийт бие бүрэлдэхүүний 4.26 хувийг⁷⁰ эзэлж байгаа юм⁷¹. Үүний 4 мянга гаруй нь офицер (44 нь хурандаа цолтой), 7.5 мянга нь ахлагчийн албан тушаалд ажиллаж байна. Түүнчлэн 1.3 мянга гаруй эмэгтэй сонсогчид тус улсын цэргийн их, дээд сургуульд суралцаж байгаа ба нийт эмэгтэй бүрэлдэхүүний 93 хувь нь дээд боловсролтой гэнэ. Батлан хамгаалах яам, түүний харьяа арми, нэгтгэл, анги, байгууллагууд, муж, хотын батлан хамгаалах хэлтэст 315 мянга орчим эмэгтэйчүүд энгийн орон тоонд ажилладаг ажээ⁷².

⁶⁸ https://www.Russian_Armed_Forces

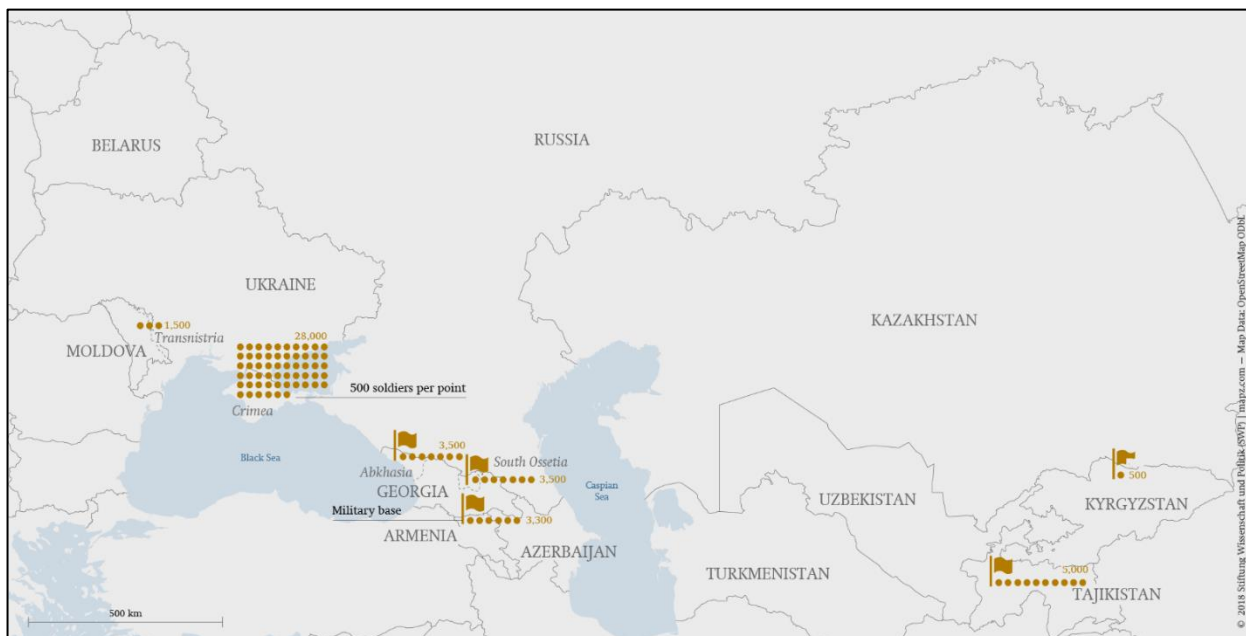
⁶⁹ <https://www.csis.org/blogs/post-soviet-post/women-russian-military>

⁷⁰ Барууны орнуудын Зэвсэгт хүчний бие бүрэлдэхүүний 16.5 хувийг эмэгтэйчүүд, харин БНХАУ-ын ХАЧА-д энэ тоо 9 хувь байна.

⁷¹ ОХУ-ын Дотоод хэргийн яамны харьяаны цагдаа, шүүх, прокорурын газарт 2016 оны 01 дүгээр сарын байдлаар 167.3 мянган эмэгтэйчүүд алба хааж байгаа тоо бий.

⁷² <https://ria.ru/20180308/1515997849.html> Женщины в Вооруженных силах России: очаровательная армия

ОХУ нь Транснистрия, Абхаз, Өмнөд Осет, Киргиз, Тажикистан Улсад өөрийн цэргийн баазууд, мөн түүнчлэн ОХУ-ын зүгээс Сири, Армени, Украин улсад явуулж буй энхийг сахиулах болон цэргийн ажиллагаанд эмэгтэй цэргийн алба хаагчид оролцож, үүргээ нэр төртэй гүйцэтгэж байна. (1 дүгээр зургийг харх)



Зураг 1. Гадаадад байрлах оросын цэргийн бааз болон ОХУ-ын Зэвсэгт хүчнээс гадаадад явуулж буй ажиллагаан дахь оролцоо

ОХУ-ын зүгээс Сири Улсад явуулсан Агаар-сансрын цэргийн ажиллагаанд холбоо, ар тал, эмнэлгийн ангиудад эмэгтэйчүүд оролцож, холбоочин, орчуулагч, сэтгэлзүйч, тогооч, эмч, сувилагчийн үүрэг гүйцэтгэсэн. Өнөөдөр ч гэсэн ОХУ-ын зүгээс Украин Улсад явуулж буй “Цэргийн тусгай ажиллагаа”-д эмэгтэй цэргийн алба хаагчид байлдааны даалгавар гүйцэтгэж, зарим эмэгтэйчүүд шагнал, урамшуулал хүртээд байна.



Алба хаагчдын түүхэн тойм

Цагааны хааны армийн 1716 оны дүрэмд орос эмэгтэйчүүдийг армийн эмнэлэг, сувиллын газарт албан ёсоор асрагч, сувилагчийн үүрэг гүйцэтгэхийг зөвшөөрчээ. Харин анхны эмэгтэй офицерууд 1812 оны дайны үеэр Оросын эзэн хааны армид гарч ирсэн гэж үздэг. Тэдний хамгийн алдартай нь штабын ахмад Надежда Дурова байсан ба түүнийг морин цэргийн охин гэж нэрлэдэг байв. Дараа нь 1917 онд байгуулагдсан эмэгтэй явган цэргийн үхлийн батальоны захирагч, дэслэгч Мария Бочкарева оросын армийн түүхэнд бичигджээ. Дэлхийн I дайны төгсгөлд түүний удирдсан дан эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн батальон нь байлдааны төдийгүй, үзэл суртлын буюу эрчүүдэд урам зориг төрүүлэх (эрэгтэй цэргүүдийг ичээх) байсан ба дайнд тун эрэлхэг тулалдсан юм. Хожим 1917 онд хувьсгалын үеэр түүний батальон хааны өвлийн ордонг хамгаалж байсан баримт бий.

Аугаа эх орны дайны⁷³ үед зөвлөлтийн хагас сая орчим эмэгтэйчүүд улаан арми, тэнгисийн флотод сайн дураараа элсэн орж, фашист германы цэрэгтэй тулалдсан байдаг. Тэдэнтэй хамт олон зуун мянган партизанууд, нууц дэмжигчид, ажилчид, эмнэлэг, цэргийн үйлдвэрүүдийн ажилчид дайны ялалтыг ойртуулсан гэдэгт маргах хүн үгүй. Дайны жилүүдэд эмэгтэйчүүдийг олноор нь мэргэн буучдын сургуульд сургаж байснаас гадна дан эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн буудлагын явган хороо, бригад, 46 дугаар шөнийн бөмбөгдөгч онгоцны бригад, 125 дугаар бөмбөгдөгч онгоцны хороо, 586 дугаар агаарын довтолгооноос хамгаалах сөнөөгч онгоцны хороо, түүнчлэн флотод эмэгтэй усан цэргээс бүрдсэн рот тулалдаж байв. Дайны жилүүдэд 90 эмэгтэй ЗХУ-ын баатар цол хүртсэн ба түүний тал хувь нь нэхэн шагнагдсан байдаг. Ер нь ЗХУ-ын үед 95 эмэгтэй зөвлөлтийн, харин ОХУ-ын үед 16 эмэгтэй оросын баатар цолоор шагнагдсан.

ОХУ-ын эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын эрх зүйн байдал болон ажил үүргийн онцлог

ОХУ-ын Үндсэн хууль, ОХУ-ын Төрийн Думын 1998 оны 3 дугаар сарын 06-ны өдрийн нэгдсэн хуралдаанаар батлагдсан “Цэргийн үүрэг, цэргийн албаны тухай” хууль нь эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг зохицуулж буй үндсэн баримт бичиг болж байна. ОХУ-ын хуулиар 18 нас хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүд цэргийн сургуульд элсэн орох, цэрэгт шаардлагатай мэргэжлээр Зэвсэгт хүчинд цэргийн жинхэнэ албанд ажиллах эрх нь нээлттэй. 18-27 насны эрчүүдийг хугацаат цэргийн албанд татаж, 1 жилийн хугацаатай алба хаадаг бол эмэгтэйчүүдийг хугацаат цэргийн албанд татахыг хуулиар хориглодог. “Цэргийн үүрэг, цэргийн албаны тухай” хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 2.3 дахь заалтад “Оросын армид эрэгтэй гадаадын иргэн алба хаах эрх нь нээлттэй”⁷⁴ байдаг, харин эмэгтэй гадаадын иргэнийг армид авдаггүй.

Хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.4-т “Цэрэгт бүртгэлтэй мэргэжил (эмч, эдийн засагч, хуульч гэх мэтчилэн)-ээр суралцсан эмэгтэйчүүдийг төгсөнгүүт нь цэргийн бүртгэлд бүртгэх”-ээр, харин хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.2-т ямар тохиолдолд бүртгэлээс хасахыг тодорхой тусгажээ. Түүнчлэн хуулийн 20 дугаар зүйлийн 7 дугаар заалтад оросын цэргийн сургалтын төвүүдэд эмэгтэйчүүдийг цэргийн хэргийн мэдлэгт сургаж болохыг зөвшөөрчээ. Хуулийн 38 дугаар зүйлийн 11 дүгээр заалтад “Эмэгтэй цэргийн алба хаагч жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй” үеийг цэргийн алба хаасанд тооцдоггүй, харин хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 2 дугаар заалтад “Эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын алба хаах насны дээд хязгаарыг 45, офицер 50 нас байх”-аар тогтсон байдаг⁷⁵.

Эмэгтэйчүүд офицерын бүрэлдэхүүнд орохын тулд цэргийн их, дээд сургуульд элсэн суралцах ёстой. Москва хотод байрлах ОХУ-ын БХЯ-ны харьяа цэргийн их сургуульд цэргийн хүмүүнлэг, нийгэм, хууль, гадаад хэл, эдийн засаг, санхүүгийн мэргэжлийн сургалт явуулдаг ба тус сургуульд олон эмэгтэй сонсогчид хамрагддаг. Харин цэргийн их сургуульд элсэн орохын тулд эмэгтэй сонсогчийн нэг орон тоонд 27 охид өрсөлддөг нь маш өндөр үзүүлэлт юм. Ер нь

⁷³ Оросууд Аугаа Эх орны дайн гэдгийг 1941 оны 6 дугаар сарын 22-ны өдрөөс 1945 оны 5 дугаар сарын 09-ний өдрүүдийг хэлдэг.

⁷⁴ О воинской обязанности и военной службе. Статья 2. Военная служба. Военнослужащие 3. Граждане (иностранцы, граждане), проходящие военную службу, являются военнослужащими и имеют статус, устанавливаемый федеральным законом. (В редакции Федерального закона от 11.11.2003 № 141-ФЗ)

⁷⁵ Статья 49. Предельный возраст пребывания на военной службе. 2. Для военнослужащих женского пола предельный возраст пребывания на военной службе устанавливается 45 лет.

армид алба хаахыг хүссэн эмэгтэйчүүд хамгийн түрүүнд жирэмсний тест өгөх ба үүний дараа тусгайлан боловсруулсан биеийн тамирын шалгалтыг давах ёстой болдог.

Өнөөдөр дүрэмт хувцастай бүсгүйчүүд ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний төрөл, тусгай мэргэжлийн цэрэгт 150 гаруй мэргэжлээр сайн дурын үндсэн дээр гэрээгээр алба хааж байна. Гэхдээ эмэгтэйчүүдийг хүнд машин механизмын жолооч, танк, хуягт тээвэрлэгчийн механик, мэргэн буудагч, наводчик-оператор, сөнөөгч нисэх онгоцны нисгэгч, шумбагч завь болон танкийн нэгтгэл, ангиудад авдаггүй, түүнчлэн эмэгтэй цэргүүдийг фронтын тэргүүн эгнээнд байлдааны үүрэг гүйцэтгэхийг зөвшөөрдөггүй онцлогтой.

Эмэгтэй цэргийн алба хаагчид ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний боловсролын байгууллага, холбоо, мэдээлэл, эмнэлэг, ар талын болон шүхэр-десантын ангид хүртэл алба хаадаг байна. 2017 оны 10 дугаар сараас эхлэн оросууд дэлхийн II дайнаас хойш анх удаа 15 эмэгтэй сонсогчийг цэргийн нисэхийн сургуульд элсүүлж, сөнөөгч онгоцны нисгэгчээр бэлтгэж эхэлсэн. Одоо эдгээр эмэгтэйчүүд нисэхийн сургуулиа төгсөөд нисгэгчээр ажиллаж байгаа юм. Нэгэнт армид элсэн орсон бүсгүйчүүд эрчүүдтэй мөр зэрэгцэн алба хаадаг ба дан эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн анги, салбар гэж байхгүй боловч эмэгтэйчүүдэд зориулсан байр, ариун цэврийн өрөөг тусд нь гаргаж өгдөг байна.

НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо

ОХУ нь НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн байнгын 5 гишүүн орны нэг тул НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд идэвхтэй оролцож байна. Харин 2010 оноос хойш НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд цэргийн баг оролцуулахыг хязгаарлаж, өнөөдрийн байдлаар цэргийн ажиглагч болон штабын офицеруудыг хэд хэдэн ажиллагаанд оролцуулжээ. Түүнчлэн ОХУ-ын Зэвсэгт хүчин Абхаз, Өмнөд Осит, Армени зэрэг улсад энхийг сахиулах ажиллагааг бие даан явуулж байгааг дурдах хэрэгтэй.

2020 оны 4 дүгээр сарын байдлаар ОХУ-ын зүгээс НҮБ-ын 9 энхийг сахиулах ажиллагаанд 74 цэрэг, цагдаагийн офицеруудыг оролцуулж байна. Үүнд НҮБ-ын цагдаа – 29, цэргийн ажиглагч офицер – 26, штабын офицер – 19 байгаа нь цэргийн хандивлагч 121 улсаас 71 дүгээр байрт орж байна. Оросын офицерууд дараах НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэж байна. Үүнд:

- Баруун Сахар: цэргийн ажиглагч 10 офицер, түүний 1 нь эмэгтэй;
- Төв Африкийн Бүгд Найрамдах Улс: штабын офицер 11 түүний 2 нь эмэгтэй, цэргийн ажиглагч 3 офицер;
- Бүгд Найрамдах Ардчилсан Конго Улс: штабын офицер 2, цэргийн ажиглагч 7 түүний 1 нь эмэгтэй, цагдаагийн 3 офицер;
- Косово: цагдаагийн 2 офицер, түүний 1 нь эмэгтэй;
- Өмнөд Судан Улсын Абей муж: цэргийн ажиглагч – 1, штабын 1 офицер;
- Бүгд Найрамдах Өмнөд Судан Улс: штабын офицер 3, цэргийн ажиглагч 3 түүний 1 нь эмэгтэй, цагдаагийн 16 офицер;
- Ойрх Дорнод: цэргийн ажиглагч 3 офицер;
- Колумб Улсад явагдаж буй улс төрийн ажиллагаанд: 2 цагдаагийн офицер тус тус оролцож байна. ОХУ-ын БХЯ-аас НҮБ-ын энхийг сахиулах 7 ажиллагаанд 45 офицерыг илгээн оролцуулж байна. Нийтдээ 9 эмэгтэй офицер, 6 цэргийн, 3 цагдаагийн офицер НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцож байгаа нь эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын тоо жил ирэх бүр нэмэгдэх хандлагатай байгаа юм.

ОХУ-ын эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын манлайлал, тэргүүлэх туршлага

Одоогоор ОХУ-ын Зэвсэгт хүчинд байлдааны нэгтгэл, анги захирч буй эмэгтэй командлагч байхгүй. Оросын цэрэгт эмэгтэй генерал нэг, хурандаа цолтой эмэгтэй офицер 40 гаруй байна. ОХУ-ын БХЯ-ны харьяа цэргийн их сургуулийн орлогч захирал, хошууч генерал Елена Георгиевна Князева нь одоо алба хааж буй цорын ганц дээд офицер юм. Хэл шинжлэлийн ухааны доктор, профессор Елена нь 2012 онд ОХУ-ын Ерөнхийлөгчөөс генерал цол хүртэж байжээ. Хошууч генерал Е.Г.Князева нь оросын эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын үлгэр дуурайллын хамгийн тод жишээ болж байгаа ба түүний албандаа гаргаж буй хичээл зүтгэл, ирээдүйн эмэгтэй удирдагч нарыг бэлтгэж буй хөдөлмөр нь бусад эмэгтэйчүүдээ манлайлж байна.

Харин ОХУ-ын БХЯ-ны харьяа арми, нэгтгэл, ангиудад 272 мянган эмэгтэйчүүд энгийн албан тушаалд алба хаадаг⁷⁶ ба эдгээр энгийн алба хаагчдаас хамгийн том цолтой хүн бол ОХУ-ын Батлан хамгаалахын санхүүгийн асуудал хариуцсан орлогч сайд, улсын 1 дүгээр зэргийн зөвлөх Татьяна Викторовна Шевцова ба түүний энгийн цол нь цэргийнхээр “хурандаа генерал” цолтой дүйцдэг.

Оросын нийгэм, улс төр, эдийн засаг, боловсрол, эрүүл мэндийн олон салбарт эмэгтэйчүүд ажиллаж, улс орноо хөгжүүлэх, хүүхэд залууст боловсрол олгох, эх орноо хамгаалах үйл хэрэгт өөрсдийн хувь нэмрийг оруулж байна. Үүнийг оросын төр засгаас өндрөөр үнэлж ОХУ-ын баатрын алтан таван хошуу шагналаар 16 эмэгтэйг шагнаад байгаа юм. Тухайлбал, ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний



агаар-сансрын цэргийн хурандаа Светлана Савицкая нь сансарт 2 удаа ниссэн тул баатрын таван хошуугаар хоёр удаа шагнагдсан байна.

Ийм дэлхийн болон оросын сансар судлалын үйл хэрэгт хувь нэмрээ оруулсан жишээг дурдаж болно. Тухайлбал, оросын сансрын нисгэгч Кондакова Елена Владимировна 1994 оны 10 дугаар сарын 04-ний өдрөөс 1995 оны 03 дугаар сарын 22-ны өдөр хүртэл “Союз ТМ-20” сансрын хөлөг, олон улсын сансрын “Мир” станцад ажилласан тул 1995 онд ОХУ-ын баатар цолоор шагнагдсан. Мөн Серова Елена Олеговна нь 2014 оны 9 дүгээр сарын 25-ны өдрөөс “Союз ТМА-14М” сансрын хөлөг, олон улсын сансрын станцад ажилласан тул ОХУ-ын баатар цолоор 2016 онд шагнагдсан. Түүнчлэн оросын стратегийн зориулалттай пуужинт цэргийн цаны спортын тамирчин, дасгалжуулагч Лазутина Лариса Евгеньевна нь олимпоос 5 удаа алтан медаль, дэлхийн аварга цол хүртсэн тул 1998 онд ОХУ-ын баатар цол хүртэж байв.

Улс орны тэдний талаар цаашид баримталж буй бодлого

ОХУ-ын төр засгийн зүгээс эмэгтэйчүүдийн талаар баримтлах бодлого нь тухайн салбараас хамаарч янз бүр байна. ОХУ-ын БХЯ-ны зүгээс цэргийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, дайчилгааны тогтолцоог шинэчлэх талаар олон ажлуудыг төлөвлөн явуулж байна. Цэргийн тойрог тус бүрийн хариуцлагын бүсэд байрлах энгийн их дээд сургуулийг түшиглэн явуулж буй цэргийн сургалтын үйл

⁷⁶ <https://xn--80aaaajzadxob2a4a6e9e.xn--p1ai/r> Женщина в армии в россии: женщины в вооруженных силах россии: очаровательная армия

ажиллагааг эрчимжүүлэх замаар дайчилгааны бэлтгэл нөөцийн бүрэлдэхүүнийг сургах юм. Ингэснээр оросын байнгын арми, бэлтгэл хүчин, цэрэг-стратегийн болон батлан хамгаалах аж үйлдвэрт ажиллах, цэргийн хэргийн мэдлэгтэй боловсон хүчин үлэмж хэмжээгээр өсөх тооцоо гарч байна. Түүнчлэн оросын зүгээс НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд эмэгтэй цэргийн ажиглагч болон штабын офицеруудыг түлхүү илгээх бодлого барьж байгааг дурдах нь зүйтэй.

ОХУ-ын БХЯ-аас цэргийн дээд боловсролтой эмэгтэй офицеруудыг бэлтгэх зорилгоор эмэгтэй сонсогчдын тоог нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийг гэрээт цэргийн албанд элсүүлэх сонирхолтой байна. Оросын эмэгтэйчүүд цэргийн хэргийн мэдлэг эзэмших хүсэл сонирхолтой байгаагаас гадна цэрэгт шаардлагатай зарим мэргэжлээр армид ажиллаж буй эмэгтэйчүүд эрчүүдээс дутах зүйлгүй, зарим талаар илүү гардаг байна. 1999 оны гэрээт цэрэг элсүүлэх тухай хуулиар эмэгтэйчүүд цэрэгт дутагдалтай байгаа мэргэжлээр армид алба хаах асуудлыг нээлттэй болгосон ба өнөөдөр 30 мянган эмэгтэйчүүд гэрээгээр алба хааж байна.

ОХУ-ын Зэвсэгт хүчин эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, жирэмсэн болон хүүхэд асрах үеийн чөлөө зөвшөөрлийг хуулийн дагуу олгох, цалин хангамжийг цаг хугацаанд нь олгох, жендерийн тэгш байдлыг хангах талаар олон ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг. Түүнчлэн эмэгтэйчүүдэд ажлын байрны бэлгийн дарамтад үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэх, ялгаварлан гадуурхах гэмт хэрэгтэй тэмцэл явуулж байна.

ӨМНӨД СОЛОНГОС УЛС

Солонгосын дайны үеийн хамгийн том нэгтгэл нь эмэгтэйчүүдийн армийн корпус байлаа. Уг корпусыг 1990 оны эхээр татан буулгасан боловч 2000 оноос Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүдийг алба хаалгах дэлхий нийтийн шинэ чиг хандлага гарч ирсэн. Ингээд арми дахь хүйсийн харьцаанаас шалтгаалан эмэгтэйчүүдийг цэргийн алба хаалгах боломжийг нээж өгчээ.

1990 он гэхэд Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүд 7 төрлийн ажил, үүрэг гүйцэтгэж байв. 2001 онд уг тоо нэмэгдэж 14 төрлийн ажилд эмэгтэй цэргийн алба хаагчдыг ажиллуулах болжээ. Өнөөдөр тус улсад эмэгтэйчүүд армид бараг бүх төрлийн ажил, үүрэг гүйцэтгэж байгаа ба их буу, танкийн ангид хүртэл ажиллах боломж нээгдсэн байна.

Өмнөд Солонгос Улсын Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын талаар

1950 оноос өнөөдрийг хүртэл Умард хөрштэйгээ дайны байдалд байгаа Бүгд Найрамдах Солонгос Улс нь 555 000 цэргийн алба хаагчийн тоогоор дэлхийд 7 дугаар байрт жагсдаг. Эдийн засгийн өндөр хөгжлийн ачаар батлан хамгаалах салбартаа жилдээ 45 тэрбум ам.доллар зарцуулдаг ба орчин үеийн зэвсэг, техник, технологи бүтээх тал дээр чамгүй амжилт гаргаад байгаа юм. Байнгын дайны байдалтай энэ улсад 18-28 насны бүх залуус хугацаат цэргийн алба хаах ёстой ба хугацаа нь армид 18 сар, тэнгисийн цэрэгт 20 сар, нисэх хүчинд 22 сар байдаг.

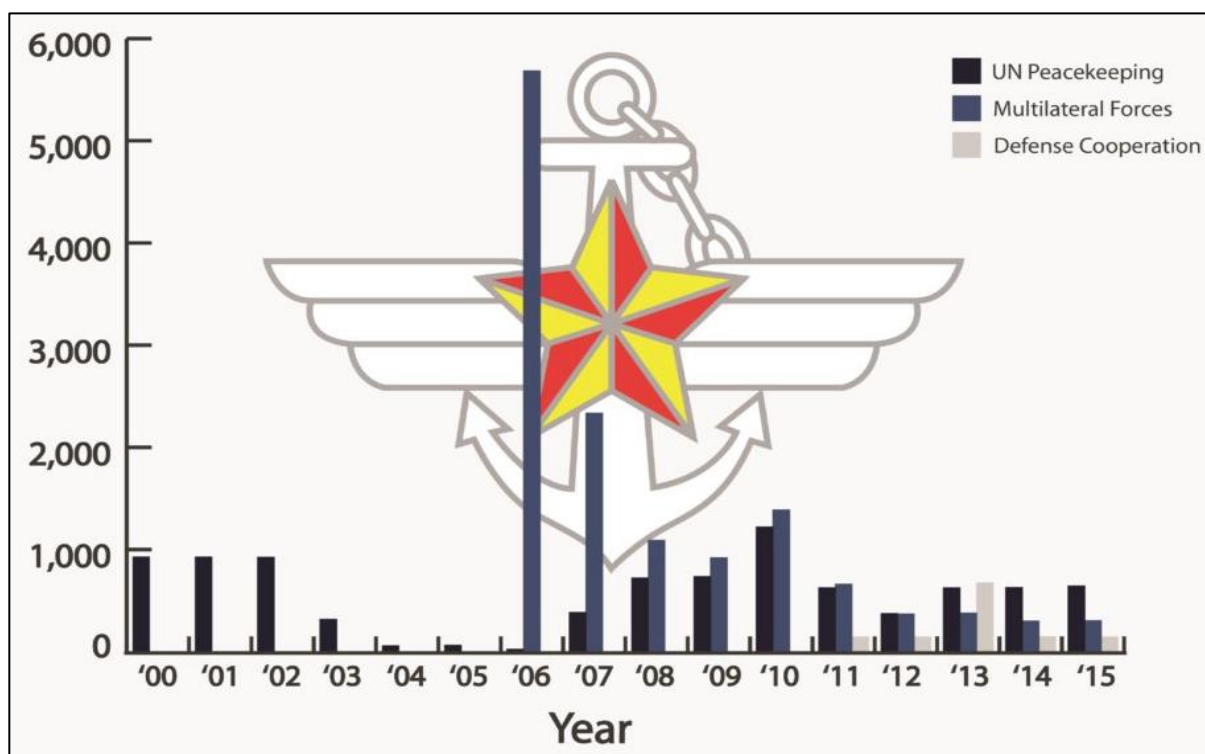
2002 оны 01 дүгээр сард 51 настай, Цэргийн сувилагчийн академийн захирал, хурандаа Янг Санг-Сүүк Өмнөд Солонгосын армийн түүхэнд анх удаа бригадын генерал цол хүрсэн⁷⁷. Тухайн үед армид 2600 эмэгтэй ажиллаж байсан

⁷⁷ http://en.people.cn/200111/09/eng20011109_84238.shtml S.Korea Names First Female General

бол энэ тоо одоо хэд дахин нэмэгдсэн байна. 1997 онд эмэгтэй хурандаа анх удаа хороо командлаж байв. Мөн тэр жилд армид ротын захирагчаар ажиллаж буй эмэгтэй офицертой хийсэн ярилцлага гарч байжээ. 1999 оны 5 дугаар сарын байдлаар Өмнөд Солонгосын армид 93 офицер рот, салаан захирагчаар ажиллаж байсан. 2017 онд Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчний 3 төрлийн цэрэгт алба хааж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 5.5 хувь байсан бол 2022 онд 8.8 хувьд хүргэхээр төлөвлөж байна. 2020 оны байдлаар нийт 12602 буюу 6.8 хувь нь эмэгтэй офицер болон ахлагч нар ажиллаж байв.

Өмнөд болон Хойд Солонгос нь дайны байдалтай байгаа учраас өнгөрсөн 70 жилийн хугацаанд хоёр солонгосын хил дээр Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчин байлдааны үүрэг, байлдааны жижүүрлэлт, эргүүл, хамгаалалтын үүргийг тасралтгүй гүйцэтгэж ирлээ. Мөн түүнчлэн НҮБ-ын гишүүн орны хувьд НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд идэвхтэй оролцож, дэлхийн дахин, бүс нутгийн аюулгүй байдалд өөрийн хувь нэмрийг оруулж байгаа ба үүнд эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын хувь нэмэр багагүй байгаа гэдэг нь ойлгомжтой.

Зураг 2. Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчнээс гадаадад үүрэг гүйцэтгэж буй цэргийн тоо



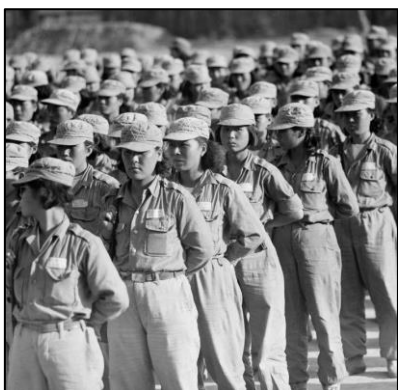
Өнөөдөр Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчний 130 цэргийн алба хаагч Арабын Нэгдсэн Эмират Улсад хоёр улсын батлан хамгаалах хамтын ажиллагааны гэрээний дагуу тус улсын тусгай хүчний алба хаагчдыг сургах, тус улсад амьдарч буй солонгос иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах үүргийг гүйцэтгэж байна. 2011 оноос эхэлсэн уг хамтын ажиллагаанд Өмнөд Солонгосын 2000 гаруй цэргийн алба хаагчид, түүний дотор эмэгтэй цэргийн алба хаагчид оролцсон. Түүнчлэн 2009 онд Өмнөд Солонгосын тэнгисийн цэрэг нь НҮБ-ын шийдвэрийн дагуу анх удаа далайн дээрэмчидтэй тэмцэх зорилгоор 300 цэрэг, нэг нэгж байлдааны усан онгоц бүхий “Чеонгхэй” бүлгийг Ойрх Дорнод, Оман Улс руу илгээсэн түүхтэй. Уг байлдааны усан онгоц нь өнөөдрийг хүртэл Персийн булангаас Оманы булан хүртэл усан замын аюулгүй байдлыг хангаж, далайн

дээрэмчидтэй тэмцэх үүргийг амжилттай гүйцэтгэж байна.

Цэргийн албаны товч түүх

Өмнөд Солонгосын ёс заншил, түүхэн уламжлалын хувьд эмэгтэйчүүдийг цэргийн албанд татах, алба хаалгах асуудал бусад улс оронтой харьцуулбал бараг байхгүй байв. 1948 онд Өмнөд Солонгосын Үндсэн хуулиар эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш эрхтэй гэдгийг хуульчилж өгчээ. 1950 онд эхэлсэн хоёр солонгосын дайн бүх зүйлийг өөрчиллөө. Олон тооны солонгос эмэгтэйчүүдийг цэргийн эмнэлэгт дайчлан татаж, эмч, асрагч, сувилагчаар ажиллуулахаас гадна, батлан хамгаалах аж үйлдвэрт ажиллуулах болжээ⁷⁸. Өмнөд Солонгосын эмэгтэйчүүдийн корпусыг байгуулж, зарим эмэгтэйчүүдийг цэргийн сургуульд сурган офицер болгож эхлэв. Дайны үеэр маш олон эмэгтэйчүүд, эрчүүдийн адил төрөл бүрийн үүрэг гүйцэтгэсэн түүхтэй билээ.

Өнгөрсөн зууны сүүлийн хагасын хугацаанд Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчинд эмэгтэйчүүдийн байр суурь, жин бага хувийг эзэлж байв. 1950 оны 9 дүгээр сард солонгосын дайны дундуур армийн сургалтын 2 дугаар бааз дотор сайн дурын эмэгтэйчүүдийн боловсролын төв байгуулагджээ. Уг төвд 491 эмэгтэй 3 долоо хоногийн хугацаатай сургалтад хамрагдаж, эмнэлэг, ар тал зэрэг байлдааны бус дэмжлэгийн салбарт хуваарилагдан үүрэг гүйцэтгэж эхэлжээ. Эдгээр эмэгтэйчүүдийн 44-ийг нь шууд офицер болгосон байдаг.



1955 оны 7 дугаар сард армийн эмэгтэйчүүдийн сургалтын төв бааз байгуулагдсан. Дайны үед уг төвд бэлтгэгдсэн эмэгтэй цэргүүдийг эмнэлэг, ар тал, сургагч багш, олзны цэргүүдийн байцаагч, ухуулга сурталчилгаанд хүртэл ашиглаж байв. Харин дайны дараа эдгээр эмэгтэй цэргүүдийг голдуу холбоо, эмнэлэг, бичиг хэрэг, санхүү болон нягтлан, няравын ажилд ажиллуулж байсан гэнэ. 1959 оны үед армид алба хааж байсан эмэгтэйчүүд хүнтэй гэрлэж, хүүхэд гаргахыг, 1964 онд хүнтэй гэрлэхийг бүрмөсөн хориглодог байсан байна.

Үндсэн хуульд заасан эрхээ эдлэх боломжгүй болгосон уг хатуу журмыг 1987 онд хүчингүй болгожээ.

1969 оны 6 дугаар сараас эхлэн ротын түвшинд ажиллаж байсан эмэгтэйчүүдийг Вьетнамын дайнд явуулж эхлэв. Вьетнамд солонгосын армийн эмэгтэйчүүд анх удаа мэдээлэл, захиргаа болон сэтгэл зүйчийн үүрэг гүйцэтгэж, сэтгэл зүйн дайнд оролцож үзсэн байна. Тухайн жил 8 эмэгтэй шүхрийн курсыг амжилттай төгсөж, хар берет малгай өмсөх эрхтэй болж байв. 1975 онд армийн тусгай хүчний командлалын харьяанд анх удаа зөвхөн эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн ротыг бий болгожээ. 1974 оноос эмэгтэйчүүд армид орохдоо байлдагчаар штабын ахлагч хүртэл цол хүртэх эрхтэй боллоо. 1963 онд армийн дайны коллежид анх удаа дэд хурандаа цолтой эмэгтэй элсэн суралцаж, цэргийн дээд боловсролтой болжээ.

Өмнөд Солонгос Улсын эмэгтэй цэргийн алба хаагчдын онцлог

2005 онд Өмнөд Солонгосын Ерөнхийлөгч Ро Моо-Хюн нь цомхон боловч технологийн дэвшил ашигласан цэргийн хүчинтэй болох зорилгоор “Батлан хамгаалах шинэчлэл-2020” төлөвлөгөө боловсруулжээ. Уг төлөвлөгөөнд Зэвсэгт

⁷⁸ <http://what-when-how.com/women-and-war/korean-war-women-and-the/>

хүчинд эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах асуудлыг албан ёсоор тусгасан байдаг. “Батлан хамгаалах шинэчлэл-2020” төлөвлөгөө ёсоор бол 2020 он гэхэд цэргийн тоог 650 мянгаас 500 мянга болгож бууруулах зорилттой байсан боловч өнөөдөр 550 мянга гаруй цэрэгтэй хэвээр байна. Түүнчлэн эмэгтэй офицеруудын тоог 1.3 хувиар, эмэгтэй ахлагч нарын тоог 1.2 хувиар тус тус нэмэгдүүлэх зорилтыг агуулж байсан юм.

Өмнөд Солонгос Улсад эмэгтэйчүүд цэргийн албыг заавал хаах хуульгүй боловч сайн дурын үндсэн дээр гэрээгээр алба хаах эрх нь нээлттэй. 2001 онд батлагдсан “Цэргийн албаны тухай” хуулиар эмэгтэйчүүд Зэвсэгт хүчинд алба хаах асуудлыг зохицуулсан.

2000 онд Солонгосын батлан хамгаалах институтын дүн шинжилгээний төвөөс Зэвсэгт хүчинд алба хааж буй эрэгтэй, эмэгтэй цэргийн алба хаагчдыг харьцуулсан судалгаа явуулжээ⁷⁹. (Хүснэгт 2-ыг харах)

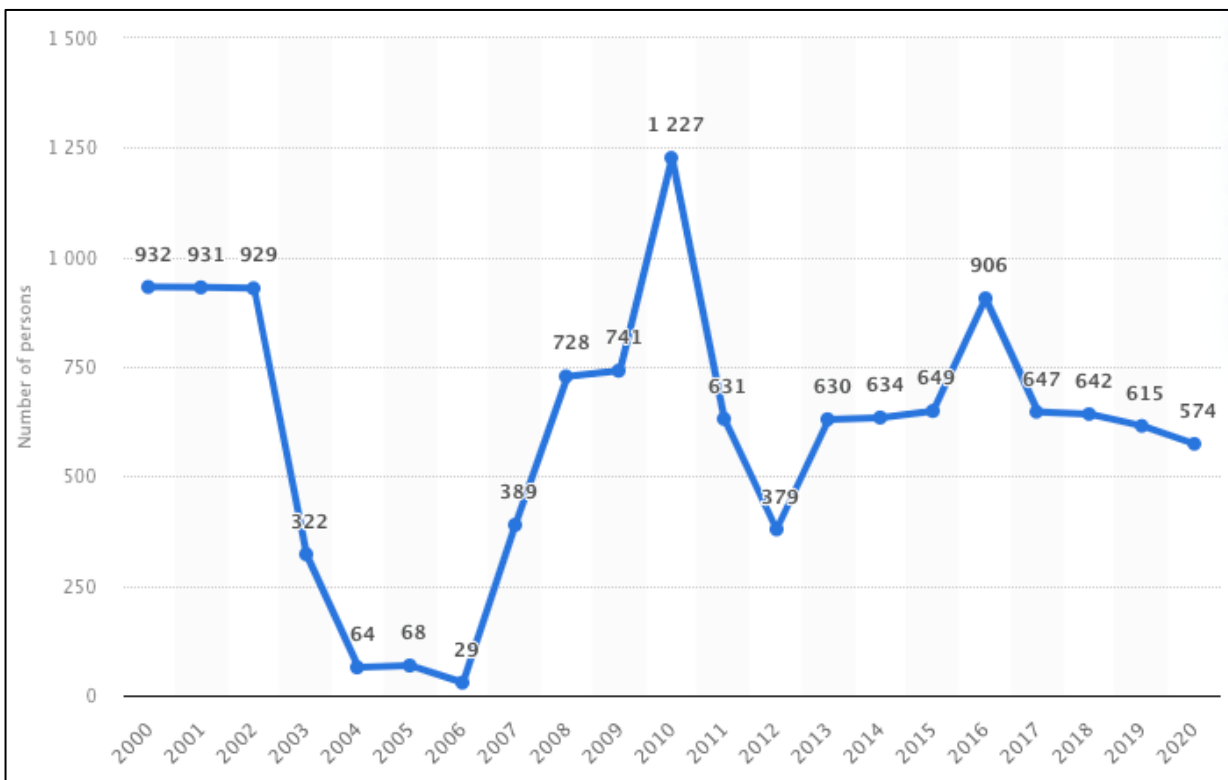
<i>Шалгуур үзүүлэлт</i>	<i>Хүйс</i>	<i>Доод үзүүлэлт</i>	<i>Ялгаагүй байдал</i>	<i>Хүснэгт 2.</i>
				<i>Давуу байдал</i>
Биеийн тамир	Эрэгтэй	91.1	8.9	0.0
	Эмэгтэй	77.7	22.3	0.0
Өөртөө итгэлтэй байдал	Эрэгтэй	53.5	45.5	1.0
	Эмэгтэй	12.7	63.9	23.5
Сэтгэлийн хатуужил	Эрэгтэй	40.0	54.7	5.3
	Эмэгтэй	6.6	45.6	47.9
Стресст хариу үзүүлэх чадвар	Эрэгтэй	54.6	41.2	4.2
	Эмэгтэй	21.1	49.4	29.6
Удирдах чадвар	Эрэгтэй	68.5	30.7	0.9
	Эмэгтэй	25.3	68.1	6.6
Цэрэгт амжилт гаргах чадавх	Эрэгтэй	39.8	58.2	2.1
	Эмэгтэй	15.7	67.7	16.9

Энхийг дэмжих ажиллагааны оролцоо

Өмнөд Солонгос Улс нь дэлхийн болон бүс нутгийн аюулгүй байдлыг сахиулах талаар НҮБ-ын гишүүн орны хувьд хүлээсэн үүргээ нэр төртэй биелүүлж байна. Тус улсын Зэвсэгт хүчин нь зөвхөн НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанаас гадна бусад цэргийн ажиллагаанд идэвхтэй оролцож ирсэн. 2016 оны 6 дугаар сарын байдлаар Өмнөд Солонгосын 1108 цэргийн алба хаагч, 13 улсад НҮБ-ын болон бусад ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэж байна. Тус улсын Зэвсэгт хүчин НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд Вьетнамын дайнаас эхлэн идэвхтэй оролцож эхэлсэн ба 1964-1973 онуудад Өмнөд Солонгосын 325517 цэргийн алба хаагч Өмнөд Вьетнамд явагдаж байсан байлдааны ажиллагаанд оролцсон байдаг.

2004-2008 оны хооронд Өмнөд Солонгосын Ирак болон Курдистанд энхийг сахиулах, дайны дараах сэргээн босгох ажиллагаанд цэргийн хүчээ илгээн оролцуулж байлаа. Өмнөд Солонгосын тэнгисийн цэргийн байлдааны усан онгоц нь Сомали дахь далайн дээрэмчдийн эсрэг ажиллагаанд 2008 оноос хойш оролцож байгаа ба энэ хугацаанд 31 далайн дээрэмчний хөлгийг дагах, мөн улсынхаа 2048 худалдааны усан онгоцны аюулгүй байдлыг хангасан байна.

⁷⁹ Doo-Seung Hong “Women in the South Korean Military”



Зураг 3. Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчнээс гадаадад үүрэг гүйцэтгэж буй цэргийн тооны үзүүлэлт

1991 онд Өмнөд Солонгос Улс нь НҮБ-ын албан ёсны гишүүн орон болсон ба энэ цаг үеэс эхлэн НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд идэвхтэй оролцох болжээ. 1993 онд Сомали Улсад явагдаж байсан НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд 250 хүнтэй цэргийн инженерийн багийг илгээж байсан нь анхны тохиолдол байв. 1994 онд Баруун Сахарт явагдаж байсан НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд Өмнөд Солонгосын цэргийн эмч нарын бүлэг анх удаа оролцов. 1999 онд НҮБ-ын Аюулгүйн зөвлөлийн мандатын дагуу Зүүн Тиморт явагдсан ажиллагаанд 419 цэрэг бүхий мотобуудлагын батальон илгээсэн байна. Эдгээр ажиллагаанд эмэгтэй цэргийн алба хаагчид идэвхтэй оролцож байлаа. 2022 оны 01 дүгээр сарын байдлаар НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд Өмнөд Солонгосын 549 цэргийн алба хаагч, үүнээс цэргийн ажиглагч офицер – 13, цагдаа – 4, штабын офицер – 10, цэргийн алба хаагч - 522 үүрэг гүйцэтгэж байна.

Өмнөд Солонгос Улсын эмэгтэйчүүдийн манлайлал, тэргүүлэх туршлага

Өмнөд Солонгос Улсын нийгэмд эзлэх эмэгтэйчүүдийн байр, суурь нэмэгдэх хандлагатай байгаа гэж хэлж болно. Тухайлбал, 2018 онд Өмнөд Солонгосын хамгийн том 500 компанийн засаглалд эмэгтэй гүйцэтгэх захирлуудын дунд 2.7 хувь, төлөөлөн удирдах зөвлөлд багтах эмэгтэйчүүд 1.6 хувийг эзлэж байв. Гэхдээ тус улсад эмэгтэй лидер гарсан хамгийн том жишээгээр 2012 оны 12 дугаар сард Өмнөд Солонгос улсын Ерөнхийлөгчөөр сонгогдсон Пак Гын Хег нэрлэж болно. Тэр 1998 онд улс төрд орж 5 удаа улсын хурлын гишүүнээр сонгогдож байсан ба 2017 онд авилгалын хэргээр албан тушаалаас огцорч байлаа.

2002 онд цэргийн сувилагчийн академийн захирал, хурандаа Янг Санг-Сүүк Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчний түүхэнд анх удаа бригадын генерал цол хүртсэн байдаг. Харин 2019 оны 11 дүгээр сард армийн нисэхийн ажиллагааны удирдлагын төвийн даргаар ажиллаж байсан бригадын генерал Канг Сан-Юнг нь

хошууч генерал цол хүртсэн байна.

БНХАУ

БНХАУ бол хүн ам олонтой, дэлхийд хамгийн олон хүн Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа орнуудын нэг юм. Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэйчүүд чухал байр суурь эзэлдэг орнуудын нэг гэж үзэж болох юм.

Эмэгтэй алба хаагчдын талаар товч түүх

Хятад эмэгтэйчүүдийн цэргийн оролцооны талаарх түүх уламжлал, сүүлийн үеийн байдал, цэргийн хүрээн дэх чиг үүрэг, үйл ажиллагааны талаар тодруулан судалсан судалгаа бага байна.

Хятадын армид ажиллаж байсан эмэгтэйчүүд үе үеийн түүхэнд тодорхой байр суурьтай байж, нийгэмд зохих нөлөөгөө үзүүлсээр иржээ. Тухайлбал “3200 орчим жилийн өмнө амьдарч байсан анхны эмэгтэй генерал Фү Хао (妇好)-аас эхлээд ХАЧА-д алба хааж буй эмэгтэй генералууд хүртэл цэргийн байгууллагад эмэгтэйчүүд тодорхой үүрэг гүйцэтгэсээр ирсэн. Хятадад эмэгтэйчүүд шууд оролцсон тулалдаан нийт тулалдааны 50% орчим эзэлдэг. Үүнээс 12% нь байлдааны хохирол амссан. Дайчин эмэгтэйчүүдийн ихэнх нь Хан үндэстэн байдаг. Эртний болон ХАЧА-ын эмэгтэйчүүдийн бараг тал хувь нь албан тушаалтан, офицеруудын гэр бүлээс гаралтай байв. Эмэгтэйчүүд цэрэгт оролцоход соёл, үзэл суртлын дэмжлэг үзүүлэх нь ч олон. Цэргийн алба бол эмэгтэйчүүдийг нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх, өндөр статустай болох боломжийг олгодог газруудын нэг юм. Жирийн цэргийн ангиудад ч эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл нэмэгдэх болжээ.”⁸⁰

1995 оны байдлаар “240 мянга орчим эмэгтэй албан хаагчид ажиллаж, тэд ХАЧА-ын 7.5%-ийг”⁸¹ бүрдүүлж байжээ. Сүүлийн жилүүдэд албан бус мэдээллээр “Нийт цэргийн тоо 2.3 саяд хүрч байна.Тэдний дотор эмэгтэй цэргүүдийн тоо 180 мянга орчим байгаа нь нийт цэргийн 8%-ийг л эзэлж”⁸² байна.

БНХАУ-ын төрийн бодлогод эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдын тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгагдсан байдаг. Эмэгтэй алба хаагчдын тоо албан бус мэдээллээр “150-180 мянга орчим”⁸³ байдаг бөгөөд албан тушаал нь харьцангуй өргөн хүрээг хамарч нисгэгч, байлдагч, тусгай хүчин, мэргэн буудагч гэх мэт бүх салбарт эмэгтэйчүүд ажиллаж байна. Эмэгтэй алба хаагчид бол тус улсын армийн нэгэн чухал хүч болдог. Үүний зэрэгцээ олон тооны цэрэгжлийн нөөцийн байгууллагад эмэгтэйчүүд ажилладаг байна. Мөн эмэгтэй хүндэт харуулууд бол БНХАУ-ын батлан хамгаалах салбарын нүүр царай болж, тэдний дайчин зан чанарыг дэлхийд харуулж чадаж байна.

Цэргийн салбарт 2019 оны байдлаар арми болон цагдаагийн нийт эмэгтэй алба хаагчдын тоо (кадрууд болон цэргийн курсантуудыг оруулаад) нийт 180,000 орчим байгаа нь 2020 оны нийт улсын хүн амын тооллогоор тоологдсон нийт эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 0.2 орчим хувийг эзэлж байна.

Эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдал

⁸⁰ Xiaolin Li. Women in the Chinese Military. Dissartations. Maryland University. 1995.p.3-6. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/20230>

⁸¹ Xiaolin Li. Women in the Chinese Military. Dissartations. Maryland University. 1995.p.3-6. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/20230>

⁸²<https://www.tspweb.com/key/2017%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%A5%B3%E5%85%B5%E6%9C%89%E5%A4%9A%E5%B0%91%E4%BA%BA.html>

⁸³ https://www.sohu.com/a/374519578_99913293

БНХАУ-д эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчин тодорхой хэмжээнд бүрдсэн гэж үзэж болох юм. Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нь Хятадын төрийн үндсэн бодлого юм. Хятадын Коммунист Намын 18, 19-р их хурлын илтгэлд "Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдлыг хангах төрийн үндсэн бодлогыг баримталж, эмэгтэйчүүд, хүүхдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаална" гэж намын удирдлагын үзэл баримтлал, агуулгад туссан байдаг. Хятадын Коммунист нам Хятадын өөрчлөлт шинэчлэлт, нээлттэй байдал, шинэчлэлийн үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн үйл хэрэг чухал байр суурь эзэлсээр ирсэн бөгөөд хууль батлах, бодлого, төлөвлөгөө боловсруулах, мөн хүйсийн ялгаа, эмэгтэйчүүдийн онцгой ашиг сонирхлыг бүрэн харгалзан үздэг. Хууль эрх зүйн тогтолцоо нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн бүх талын хөгжлийг дэмжих, эмэгтэйчүүдийн асуудлыг үндэсний эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөнд тусгах, дээд түвшний урт хугацааны төлөвлөлт, шинэ эриний эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийг эмэгтэйчүүдийн бүх талын асуудлыг дэмжихтэй нягт уялдуулж, эмэгтэйчүүдийн байр суурийг дээшлүүлэхэд⁸⁴ чиглэдэг.

БНХАУ-ын "Үндсэн хууль"⁸⁵-д болон "БНХАУ-ын эмэгтэйчүүдийн эрх ашиг сонирхлыг хамгаалах тухай хууль"⁸⁶-ийг үндэс болгож, үндэсний хууль тогтоомж, орон нутгийн дүрэм журам, Засгийн газрын янз бүрийн хэлтсүүдийн захиргааны зохицуулалтуудад эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих эрх зүйн тогтолцоо бүрэн бүрдсэн. Төрийн шүүхийн байгууллагууд хууль сахиулах үйл ажиллагаагаа тасралтгүй эрчимжүүлж, эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг зөрчсөн гэмт хэргийн шинжтэй үйлдлүүдэд хуулийн дагуу хариуцлага тооцож байна.

БНХАУ-ын батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдал нь дээр дурдсан үндсэн хууль, дүрэм журмуудад нийцүүлэн зохицуулагдаж байна. Батлан хамгаалах чиглэлээрх хуулиудад эмэгтэй алба хаагчдыг элсүүлэх асуудлыг тусгаж өгчээ.

БНХАУ-ын Цэргийн албаны тухай хуульд (2021 оны 8-р сарын 20-ны өдөр болсон Ардын төлөөлөгчдийн XIII их хурлаар шинэчилсэн найруулга) "... цэргийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн эмэгтэй иргэнийг жинхэнэ албанд элсүүлж болно. ... 47-р зүйл: Эмэгтэй цэргүүдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хуулиар хамгаална. Цэргийн байгууллага эмэгтэй цэргүүдийн үүрэг даалгавар, амрах, амралтыг эмэгтэй цэргийн онцлогт тохируулан оновчтой зохион байгуулж, үр бүтээл, эрүүл мэндийг нь тусгайлан хамгаалах ёстой."⁸⁷ гэж заасан.

Жил бүрийн цэрэг татлагын ажлыг зохион байгуулахдаа эмэгтэй цэргүүдийг элсүүлэх ажлыг "Эмэгтэй цэрэг элсүүлэх: Эхний хагас жилийн бүртгэл: 18-22 насны жирийн коллеж, их, дээд сургуулийн өдрийн ангийн оюутнууд болон шинээр төгссөн, 2021 онд жирийн коллеж, их, дээд сургуулийг

⁸⁴ 《平等 发展 共享：新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书. 2019年.

⁸⁵ 中华人民共和国宪法http://www.mod.gov.cn/regulatory/2018-03/22/content_4807615.htm

⁸⁶ 中华人民共和国妇女权益保障法http://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647634.htm

⁸⁷ 中华人民共和国兵役法. http://www.gov.cn/xinwen/2021-08/21/content_5632513.htm

өдрийн ангийн төгсөгчид эмэгтэй цэрэг татлагад хамрагдах боломжтой”⁸⁸ гэж зааж цэрэгт элсүүлдэг байна. Ерөнхийдөө жил бүр зарим хошуу хороодод татагддаг цэргийн тоо 1000, 2000 хүрдэг. Үүний дотор эмэгтэй цэргүүдийн тоо 10-аас хэтэрч болохгүй гэсэн бодлогыг барьдаг.

БНХАУ-ын Үндэсний батлан хамгаалахын дайчилгааны тухай хуульд “49 дүгээр зүйл. 18-60 насны эрэгтэй, 18-55 насны эмэгтэй иргэн улсыг батлан хамгаалах үүрэг хүлээх боловч дор дурдсан нөхцөл байдлын аль нэг нь улсын батлан хамгаалах үүргээс чөлөөлөгдөнө. Үүнд: Цэцэрлэг, асрамжийн газар, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан нөхөн сэргээх байгууллага, тусламжийн газар зэрэг нийгмийн халамжийн байгууллагуудад удирдлага, үйлчилгээний ажил эрхэлдэг бол чөлөөлөгдөнө”⁸⁹ гэж заажээ. Ийнхүү цэргийн албанд тэднийг элсүүлэх, хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалахаар тусгаж өгчээ.

Цэргийн байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын ажил үүргийн онцлог.

ХАЧА-ийн жинхэнэ алба хаагчид, анги нэгтгэлүүд, түүнчлэн бэлтгэл сургуулилтад хамрагдаж буй нөөцөд хамаарах цэргийн алба хаагчид ХАЧА-ийн дотоод хэргийн дүрэмд заасны дагуу (туршилтын хувилбар) 19 дүгээр зүйлд заасан ХАЧА-ийн цэргийн алба хаагчдын үндсэн үүргийн дагуу үндсэн хууль дүрэмд нийцүүлэн албаа гүйцэтгэж байна. Тухайлбал “Офицер алба хаагчид Марксизм-ленинизм, Мао Зэдуний үзэл санаа, Дэн Сяопиний онол, шинжлэх ухааны үзэл баримтлал, Ши Жиньпиний шинэ эриний Хятадын онцлогтой социализмын тухай үзэл бодлыг гүнзгийрүүлэн судлах, Намын зарчим, бодлогыг баримталж, улс орныхоо хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх, цэргийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, тушаал дуулгавартай дагах, тушаалыг дагах, удирдан чиглүүлэх, цэргүүдийг халамжлах, доод албан тушаалтнаа хүндэтгэх, үлгэр дууриал үзүүлэх, төр засгаа дэмжиж, ард түмнээ хайрлаж, армийн нэр төрийг өндөрт хадгалах, аюулгүй байдлын шаардлагыг хэрэгжүүлэхэд манлайлан оролцож, төрийн болон цэргийн нууцыг чандлан сахиж, осол, хэргээс урьдчилан сэргийлэх үүрэг хүлээнэ. Хятадын Ардын Чөлөөлөх Армийн энгийн боловсон хүчин мөн үүний адил үүрэг гүйцэтгэнэ”⁹⁰ гэжээ.

Хятадын Ардын Чөлөөлөх Армийн дотоод хэргийн дүрэмд зааснаар цэргийн бус албан хаагчтай харилцах үүргийг зааж өгсөн бөгөөд тухайлбал VIII бүлэгт Цэргийн бус албан хаагчидтай харилцахдаа “Цэргийн анги, бие бүрэлдэхүүн цэргийн бус бие бүрэлдэхүүнтэй харилцахдаа сахилга, хууль дээдлэн, улс орон, армийн эрх ашгийг тууштай хамгаална. Цэрэг, иргэний хамтарсан бүтээн байгуулалт, улсыг батлан хамгаалах хүмүүжлийн үйл ажиллагааг ангиудын улс төрийн байгууллага, орон нутгийн холбогдох ангиуд тогтоож, тодорхой үйл ажиллагааг зохих журмын дагуу зохион байгуулж хэрэгжүүлнэ. Тэдний зэвсэг, техник, цэргийн чухал объектод зөвшөөрөлгүйгээр зочлох, техник хэрэгсэл, бие бүрэлдэхүүнийг зөвшөөрөлгүйгээр ашиглахыг

⁸⁸ <https://www.gfbzb.gov.cn/yzbm/>

⁸⁹ 中华人民共和国国防动员法 https://gkml.samr.gov.cn/nsjg/bgt/202106/t20210610_330532.html

⁹⁰ http://www.mod.gov.cn/sdtl/2018-04/17/content_4809754_2.htm

хориглоно.”⁹¹ гэжээ.

Тус дүрэмд мөн “Ажлын цагийг баримталж, ажлаасаа цагтаа бууж, хоцрохгүй, эрт тарахгүй байх. Өвчин, ажил хэргийн улмаас цагтаа зорчих боломжгүй бол чөлөө хүсэх ёстой. Ажлын цагийг үр бүтээлгүй байлгахгүй байх, чанга дуу чимээ гаргахгүй байх, бага зэрэг яриа өрнүүлэх, хувийн ажил хийх, албан өрөөнд зочинтой уулзахгүй байх, албан тушаалтай холбоогүй бусад үйл ажиллагаа явуулахгүй байх ёстой.”⁹² гэж заажээ. Цэргийн байгууллагад ажиллаж буй офицер болон энгийн албан хаагчид Улсын үндсэн хууль, холбогдох хууль дүрэм журамд нийцүүлэн цэргийн хэргийн дотоод дүрэмд нийцүүлэн ажил албаа эрхлэн явуулдаг байна. Эмэгтэй цэргийн алба хаагчид мөн дээрх хууль, дүрэм, зааварт нийцүүлэн ажилладаг байна.

Энхийг сахиулах ажиллагаанд БНХАУ-ын эмэгтэйчүүдийн оролцоо

БНХАУ улс байгуулагдсан цагаасаа хойш энх тайвны хөгжилд тодорхой хувь нэмэр гүйцэтгэсээр ирсэн. Өнгөрсөн хугацаанд Хятадын арми энхийг сахиулах ажиллагаанд 25 удаа оролцож, 40 мянга гаруй энхийг сахиулагч офицер, цэргээ илгээн хувь нэмэр оруулсан. 1990 оны дөрөвдүгээр сард Хятадын арми НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд таван цэргийн ажиглагчаа илгээснээр оролцож эхэлжээ. БНХАУ улс НҮБ-ын эмэгтэйчүүд, энх тайван, аюулгүй байдлын хөтөлбөрийг тууштай дэмжиж байна. Өнгөрсөн хугацаанд Хятадын арми НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд 1000 гаруй эмэгтэй офицер, цэргийг илгээсэн бөгөөд одоогийн байдлаар 85 эмэгтэй алба хаагч НҮБ-ын төв байр болон төрөл бүрийн ажиллагаанд энхийг сахиулах үүрэг гүйцэтгэж байна. НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд Хятадын 16 цэрэг хүн төрөлхтний энх тайвны төлөө эрдэнэт амь насаа золиосолсон байна. Сүүлийн таван жилийн хугацаанд 8000 хүний бүрэлдэхүүнтэй энхийг сахиулах байнгын ажиллагаатай ангийг байгуулж, 7000 гаруй хүний бүрэлдэхүүнтэй 25 бүлэг туслах хүчнийг илгээж, 2800 гаруй хүнийг энхийг сахиулах, мина цэвэрлэх чиглэлээр 60 гаруй улсад сургасан. Хятадын арми дөрвөн нисдэг тэрэгнээс бүрдсэн энхийг сахиулах нисдэг тэрэгний анхны отрядыг илгээж, Африкийн холбоонд 100 сая ам.долларын цэргийн үнэ төлбөргүй тусламж үзүүлэх ажлыг идэвхтэй хэрэгжүүлж байна. Хятад-Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Энх тайван, хөгжлийн сан байгуулагдаж, НҮБ-ын энхийг сахиулах үйл ажиллагааг дэмжих 23 төсөлд 10 гаруй сая ам.долларын санхүүжилт олгосон байна. Одоогоор Хятадын 2521 энхийг сахиулагч 8 энхийг сахиулах ажиллагаа болон НҮБ-ын төв байранд энхийг сахиулах үүрэг гүйцэтгэж байна.”⁹³

НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд хятадын армийн эмэгтэйчүүд тэргүүлэх байр суурьтай оролцдог. Тухайлбал БНХАУ-аас энхийг сахиулах ажиллагаанд алба хааж буй мина тайлах штабын ахлах офицер Шин Юань “Цэргийн чиг үүргийн гүйцэтгэлд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгтгэх нь” сэдэвт бүтээлээрээ энэ төрөлд шагнал авчээ. Энэхүү шагналыг хүртэх шалгуур нь “Энхийг сахиулагчид үүргээ гүйцэтгэж байхдаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил

⁹¹ 中国人民解放军内务条令http://iolaw.cssn.cn/flfg_99/jsfg/201006/t20100623_4606928.shtml

⁹² 中国人民解放军内务条令http://iolaw.cssn.cn/flfg_99/jsfg/201006/t20100623_4606928.shtml

⁹³ 《中国军队参加联合国维和行动30年》白皮书

үүргийн онцог ялгааг гаргаж, өөрсдийн ажлын онцлогт тулгуурлан, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг сурталчлах, эмэгтэйчүүдийн мэдлэг, оролцоог нэмэгдүүлэх, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах гэх мэт үйлст онцгой хувь нэмэр оруулсан байх” бөгөөд офицер Шин Юань нь ажил үйлсээрээ манлайлан уул шагналыг авчээ. БНХАУ энхийг сахиулах ажиллагаанд цаашид ч идэвхтэй, тэргүүлэх байр суурьтай оролцох бодлогыг барих төлөвтэй байна.

Алба хаагчдын албан дахь оролцоо, манлайллын тэргүүлэх туршлага.

Сүүлийн жилүүдэд БНХАУ-ын Цэргийн төв зөвлөл, Үндэсний батлан хамгаалах яам, бүх шатны намын хороод, дарга нар, улс төрийн байгууллагууд удирдах, чиглүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлж, эмэгтэйчүүдийн хөгжлийг ахиулах үүргээ бүрэн дүүрэн биелүүлж, ажилтнуудын санал, хүсэлтийг цаг тухайд нь гаргаж, эмэгтэй гишүүд, хүний нөөцийг сурч боловсрох, өсөх, хөгжих, ахих нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлээр олон төрлийн үр дүнтэй, бодитой арга хэмжээ авч ажиллаж байна. Бүх шатны эмэгтэйчүүдийн холбоод эв санааны нэгдэлтэй байж, эмэгтэйчүүдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах ажилд өөрсдийн төлөөллийн үүргээ бүрэн биелүүлэхийг зорьж байна. Үүний үр дүнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн хөгжил дэвшлийг хангах ажилд ололт гарчээ. Үүнд:

-Улс төрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдал улам бүр баталгаажиж байна. Эмэгтэй албан хаагчийн чанар, тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх, бүтцийн хувьд хөгжүүлэх үүргээ биелүүлж байна. Удирдах албан тушаалд эмэгтэй албан хаагчийн тоо аажмаар нэмэгдсээр байна. Армийн намын хороо эмэгтэйчүүдийг бэлтгэх, нөөц бүрдүүлэх, хөгжүүлэх тал дээр анхаарч тэдний эзлэх хувь 9.13%, бүх шатны намын хороодод эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь 2.57% болж нэмэгдсэн ба олон эмэгтэйчүүд намын гишүүнээр ажиллаж байна. Үүний зэрэгцээ мэргэжлийн бага офицерын тогтолцоог өөрчлөх, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх санал, дүгнэлт гаргах чиглэлээр бүх шатны намын хороо санаачилгатай ажиллаж байна. Цэрэгт явж, цэрэгт татагдаж байгаа эмэгтэй иргэдийг үндсэндээ бэлтгэл сургуулилтын дараа зохицуулалт хийж байгаа нь үр дүнгээ өгчээ.

-Эмэгтэй ажилчдын ажиллах нөхцөл сайжирсан. Төрөл бүрийн агентлаг, нэгжүүд эмэгтэй ажилчдын баталгааг хангах үүднээс хөдөлмөрийн нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, орчныг сайжруулахад багагүй хөрөнгө оруулалт хийж, үүний зэрэгцээ гэр бүлийн хүнд нөхцөлд байгаа зарим эмэгтэй албан хаагч, гишүүдэд анхаарал халамж тавьж, дэмжлэг үзүүлсээр байна. Цэргийн эмэгтэйчүүд орон нутгийн нөөц баялгийг нэмэгдүүлэх, гэр бүлийн эдийн засгийг хөгжүүлэхэд гишүүдийн дотоод хүчийг дайчлах, чанарыг сайжруулахад чиглэсэн "Эмэгтэйчүүд гэр бүлийн эдийн засгийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулаа", "Эмэгтэйчүүд эдийн засгаа сайжруулна" гэх мэт олон төрлийн үйл ажиллагаанд оролцож байна.

-Эмэгтэй албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг сайжруулах ажлыг бүх шатны нэгжүүд анхаарч, боловсрол, сургалтын салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог үе шаттайгаар баталгаажуулахаар ажиллаж байна. Намын хороод,

төрөл бүрийн байгууллага, нэгжийн дарга нар төрөл бүрийн мэргэшсэн ажилд оролцох эмэгтэй офицерууд, мэргэжлийн бага офицерууд, үндэсний батлан хамгаалахын төрийн албан хаагчид, урт хугацааны гэрээт ажилчдыг сонгон шалгаруулах, тэдгээрийн хэрэгцээтэй нягт холбоотой төлөвлөгөөг боловсруулж байна. Цэргийн болон гадаадын цэргийн сургалтын бааз дахь курсууд, сургалтуудад эмэгтэй алба хаагчдыг оролцуулж байна. Үүний зэрэгцээ төрөл бүрийн уралдаан тэмцээн, жагсаалыг үр дүнтэй зохион байгуулах, цэргийн залуучуудын инновацийн үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийг оролцуулж, харилцаа холбоо, суралцах, туршлага солилцох таатай орчинг бүрдүүлж, тэдний орлогыг дээшлүүлэх зэрэг зорилтыг дэвшүүлэн эмэгтэйчүүд өөрсдийн ур чадвараа хангалттай дээшлүүлж байна.

-Эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах, хүртээмжтэй байх жендэрийн тэгш байдал улам бүр баталгаажиж байна. Бүх шатны эмэгтэйчүүдийн хөгжил дэвшлийн хороод Хүн ам, гэр бүл, хүүхдийн хороодтой хамтран “Эмэгтэйчүүд хүнсний аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг гэр бүл, нийгмийн эрүүл мэндэд тусгая” гэх мэт аяныг орон даяар өрнүүлж байна. Эмэгтэйчүүдийг тогтмол эмчлэх, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн зөвлөгөө өгөх, хүүхдийн боловсролын ерөнхий мэдлэг олгох зэрэг асуудлаар төрөл бүрийн анги, цэргийн эмнэлгийн албадтай нягт хамтран ажиллаж байна. Агаарын десантын цэргийн алба хаагчдын ар гэрийнхэнд зориулсан төрөл бүрийн туслах арга хэмжээг Батлан хамгаалах яам болон төрөл бүрийн анги нэгтгэлүүд анхааралдаа авсаар байгаа бөгөөд гэр бүлийн сэтгэл зүйн таатай уур амьсгалыг бүрдүүлэн ажиллах, үүрэг даалгавраа биелүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор идэвхтэй арга хэмжээ авч, хэрэгжүүлж байна.

Алба хаагчдын талаар авч хэрэгжүүлэхээр баримталж буй бодлого

БНХАУ-ын Төрийн Зөвлөлөөс Тэгш эрх, хөгжил, хамтын ажиллагаа:Шинэ Хятад дахь эмэгтэйчүүдийн үйлсийн хөгжил, дэвшил өнгөрсөн 70 жил" цагаан ном нийтэлжээ. Үүнд БНХАУ-ын төрөөс эмэгтэйчүүдийн талаар баримтлах бодлогыг бичжээ. Үүнд:

-Хятад улс эмэгтэйчүүдийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэхийг дээд хэмжээнд чухалчилж, идэвхтэй дэмжинэ. Хятадын Ардын Улс төрийн Зөвлөлдөх Зөвлөлөөр эмэгтэйчүүдийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэхэд тус дөхөм үзүүлнэ. Ажиллах механизм, эмэгтэйчүүдийн холбооны үйл ажиллагааны механизмыг бэхжүүлж, нам, Засгийн газрыг эмэгтэйчүүдтэй холбон ажиллахад дэмжлэг үзүүлнэ.

-Нам, төрийг эмэгтэйчүүдтэй холбох гүүр эмэгтэйчүүдийн холбооны ажиллах механизмыг бүрдүүлж, боловсронгуй болгоно. Бүх Хятадын эмэгтэйчүүдийн холбоо нь бүх үндэстэн, нийгмийн бүх давхаргын эмэгтэйчүүдийг нэгтгэсэн олон нийтийн байгууллага бөгөөд цаашдын эрх чөлөө, хөгжил дэвшлийн төлөө тэмцдэг. Энэ нь Хятадын Коммунист намын удирдлаган дор байдаг ардын байгууллага юм.

-Эмэгтэйчүүдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах эрх зүйн тогтолцоог тасралтгүй боловсронгуй болгож байна. Эмэгтэйчүүдийн эрх бол хүний үндсэн эрх юм. Хятадад эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг хамгаалах асуудлыг хууль тогтоомжид тусгаж, энэ нь үндэсний хүсэл зориг болж, нийгмийн ёс суртахууны хэм хэмжээ болон шингэсэн байна.

-Эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд эмэгтэйчүүдийн үүрэг оролцоо улам бүр нэмэгдсээр байна. Эмэгтэйчүүд бол улс орны чухал бүтээн байгуулагчид юм. Хятад улс эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн эрх, ялангуяа хөдөлмөрлөх эрх тэгш байх, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалин хөлсний тэгш байдлыг хангах зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулиудыг шинэчилсэн цаашид мөн боловсронгуй болгох чиглэлээр ажиллана.

-2017 онд улсын хэмжээнд нам, төрийн байгууллагуудын эмэгтэй боловсон хүчний тоо шинэчлэл, нээлтийн эхний үед 422 мянга байсан бол 1 сая 906 сая болж нэмэгдэж, нийт хүний нөөцийн 26.5 хувийг эзэлж байна. 2017 онд төв байгууллага, тэдгээрийн шууд харьяа байгууллагуудад шинээр ажилд орсон эмэгтэй төрийн албан хаагчдын эзлэх хувь 52.4, орон нутгаас шинээр ажилд орсон төрийн албан хаагчдын эзлэх хувь 44-т хүрчээ.

-Эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин эрс дээшилсэн. Хятад улс хууль тогтоомжийг боловсруулж, хэрэгжүүлснээр эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдийн адил боловсрол эзэмших эрхийг олгож байна. Боловсролын хөгжлийг нэн тэргүүнд тавьж, боловсролоор дамжуулан ард түмэндээ үр өгөөжөө өгөх бодлогыг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлж, хот, хөдөөгийн боловсролын ялгааг багасгаж, боловсролын тэгш байдлыг идэвхтэй дэмжин ажиллаж ирсэн. 1949 оноос өмнө 15 ба түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдийн үндэсний бичиг үсэг тайлагдаагүй байдлын түвшин 90% байсан бол 2017 онд 7.3% болж буурсан нь түүхэн өөрчлөлт юм.

-Эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд ихээхэн сайжирсан. Эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрүүл мэнд бол үндэсний эрүүл мэндийн тулгын чулуу юм. Хятад улс эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийг чухалчилж, эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах асуудлыг үндэсний стратегидаа тусгаж, эх хүүхдийн эрүүл мэндийн хууль, бодлогын тогтолцоог тасралтгүй сайжруулж байна.

-Эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хамгааллын түвшинг тасралтгүй дээшлүүлж байна. Хөгжлийн явцад эмэгтэйчүүдийн амьжиргааг хамгаалах, сайжруулахыг цаашид баримтална.

-Олон улсын солилцоо, хамтын ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоо улам бүр өргөжиж байна. Хятад улс эмэгтэйчүүдийн салбар дахь олон улсын солилцоо хамтын ажиллагааг чухалчилж үзнэ. Дэлхийн өнцөг булан бүрээс эмэгтэйчүүдтэй хамтран ажиллах, эмэгтэйчүүдийн холбооны үйл ажиллагааг идэвхтэй дэмжинэ⁹⁴ гэж цаашид баримтлах бодлогоо эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн талаар гаргасан цагаан номдоо тусгажээ.

⁹⁴ 平等 发展 共享：新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书. http://www.gov.cn/zhengce/2019-09/19/content_5431327.htm

Нэгдүгээр бүлгийн дүгнэлт

Монгол Улсын эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлах байдал нь Их Монгол Улсын, Монголын эзэнт гүрний үед хамгийн өндөр байжээ. Тэр үед эмэгтэйчүүд аян дайнд ч, ахуй амьдралдаа ч, улс төрийн амьдралд ч нөлөө бүхий шийдвэрийг жинхэнэ хатан ухаанаар шийддэг нийгмийн томоохон төлөөлөгчид байсан байна. Харин Манжийн дарлалын үед эмэгтэйчүүдийн эрх түүхэнд байгаагүйгээр зөрчигдөж, эмэгтэй хүнийг эд хогшил мэт үзэн боол болгох ч тохиолдол байсан бол Богд хаант Монгол Улсын үед тэр цагийн анги давхрагаас шалтгаалан хатан охид, дунд, ядуу харц ард бүсгүйчүүд гэж ангилагдан ялгаварлан гадуурхалтад өрдтөг байжээ. Тэд хамжлагын дарлалд нухлагдан, аж ахуйн хар бор, хүнд хүчир ажилд дарлагдаж, өмсөх хувцас, явах газар нь хүртэл ялгавартай байв. Социалист улс төрийн бодлогын үр дүнд эмэгтэйчүүд эр нөхрийнхөө нийгэмд эзэлж буй байр суурийг даган тодорхой хэмжээгээр нийгмийн бүтцэд орон зай эзлэхээс гадна тэдний ажил эрхлэлтийн байдал мэдэгдэхүйц дээшилж, хөдөлмөрийн агуулгад дэвшил гарсан байна.

1990-ээд оноос хойших хугацаанд эрх мэдлийг эмэгтэйчүүд гартаа авах үйл явц хурдассан жилүүд гэж хэлж болно. 1990-ээд оны эхээр удирдах тушаалд эмэгтэйчүүд дэвшин ажиллах нь эрс нэмэгдэх болжээ. Одоо үед шинээр бие дааж бизнес эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдээс 2 дахин их байна. Монгол эмэгтэйчүүд боловсролын түвшингээрээ эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү өндөр байдаг. Гэсэн хэдий ч эмэгтэйчүүд өөрсдийн эзэмшсэн боловсрол, мэргэжлийг ашиглан хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцох боломжоор харьцангуй дутмаг байгаа шалтгаанууд нь гэрлэлт, гэр орны ажил болон бусдыг асран халамжлах зэрэгтэй холбоотой эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил үүргийн талаарх нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголттой холбоотой байна.

Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй цэргийн эмэгтэй алба хаагчдын хувьд энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцох, мэргэжлийн болон гадаад хэлний мэдлэгээ дээшлүүлэх, албан тушаал ахих зэрэг давуу талууд энгийн эмэгтэй албан хаагчидтай харьцуулахад байгаа боловч нийгмийн тэдний дунд ялгаварлуулах, тэгш бус байдал байсаар л байна. Энэ тухай 2 дугаар бүлэгт судалгааны үр дүнд үндэслэн тодорхой танилцуулагдах болно.

Цэргийн байгууллагын онцлогоос шалтгаалан эхнэр, нөхрөө даган алслагдмал анги салбарт амьдарч буй гэр бүлийн боловсролын үйлчилгээнд хамрагдахад ялгаатай байдал мөн их байдаг. Ялангуяа эмэгтэйчүүд ахуйн хүрээний цалин хөлсгүй гэр орны ажлаас болоод сурч боловсроход цаг бага зарцуулж байна. Энэ нь олон ам бүлтэй, өрх толгойлсон гэр бүлийн хувьд боловсролын ялгаатай байдлыг бий болгож байна гэж дүгнэж болно. Энгийн эмэгтэй албан хаагчдын дуу хоолой, оролцоог дэмжиж бэхжүүлснээр, тэдний ялгаатай онцлог хэрэгцээг харгалзсан шийдвэр гаргах, бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэйн дээр тэднийг чадваржуулан хүчирхэгжүүлэх урт хугацааны бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, ар гэрийн сайн сайхан байдалд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд энэ салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, гэр бүлд ээлтэй бодлогын орчин, хүүхэд харах үйлчилгээ, цаг хугацааг хэмнэсэн дэд бүтэц шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Гадаад орнуудын туршлагаас үзэхэд АНУ Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг нэмэгдүүлэхэд хууль эрхзүйн орчинг улам боловсронгуй болгох, цэргийн академиудад суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх, байлдааны ажил мэргэжил, үүрэгт эмэгтэйчүүдийг ажиллах боломжийг нээх нь чухал үзүүлэлт гэсэн бодлого баримталж байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн эмэгтэйлэг байдлыг дэмжиж дүрэмт хувцасны стандартад анхаарч байна. ОХУ-ын эмэгтэй

цэргийн алба хаагчид түүхэн уламжлалаа хадгалж, ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний бүх төрөл, тусгай мэргэжлийн нэгтгэл, ангид алба хааж байна. Хэдийгээр оросын армид эмэгтэй генерал, хурандаа нарын тоо цөөн байгаа боловч 2010 оноос эхэлсэн хүний нөөцийг шинэчлэх бодлогын хүрээнд олон тооны охидыг цэргийн их, дээд сургуульд сургаж байгаа ба 2030 оноос арми, нэгтгэл, ангиудын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүд ажиллах боломж үлэмж өснө гэсэн зураглал харагдаж байна. Өнөөдөр ОХУ-ын Зэвсэгт хүчнээс гадаад, дотоодод явуулж буй бүх төрлийн цэргийн ажиллагааны эрсдэл өндөртэй, халуунд халж, хүйтэнд хөрдөг, хариуцлагатай албыг орос эмэгтэйчүүд, эрчүүдтэй мөр зэрэгцэн нэр төртэй хааж байна.

Өмнөд Солонгосын Зэвсэгт хүчин нь батлан хамгаалах салбарын шинэчлэлийн төлөвлөгөөний дагуу 2022 оны эцэс гэхэд одоо байгаа 550 мянган цэргийн тоог 500 мянга болгож бууруулахаар төлөвлөж байна. Цомхотгол нь хуурай замын цэрэгт хамаатай бөгөөд агаарын цэрэг, тэнгисийн цэрэг, тэнгисийн явган цэргийн тоо өөрчлөгдөхгүй юм. Нөгөөтэйгүүр, цэргийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийн эзлэх тоо 8.8 хувьд хүрч нэмэгдэх аж. Үүний сацуу Өмнөд Солонгосын армийн генералуудын тоог 430-аас 70-80 болгон цөөрүүлэх гэсэн бодлого баримталж байна. "Чосун Илбо" сонинд бичсэнээр, 2022 оноос эхлэн цэргийн алба хаах хугацаа одоогийн 21 сараас 1.5 жил болж буурах ажээ. Эмэгтэйчүүд Өмнөд Солонгос Улсын Зэвсэгт хүчнээс гадаад, дотоодод явуулж буй бүх төрлийн цэргийн ажиллагааны эрсдэл өндөртэй ажиллагаанд оролцож, үүргээ нэр төртэй биелүүлж байна.

БНХАУ-ын түүхэнд армид эзлэх эмэгтэйчүүдийн тоо бага, тулалдаанд оролцож буй эмэгтэй цэргүүд цөөхөн байсан ч тэдний байгуулсан гавьяа зүтгэл, нийгэмд зохих нөлөөгөө үзүүлсээр ирсэн байна. Улсын хүн амын жендэрийн бүтэц харьцаа жигд ойролцоо байна. Гэхдээ Цэргийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчид улсын нийт эмэгтэйчүүдийн ойролцоогоор 0.2%, цэргийн салбарын 8% орчмыг эзэлж байгаа байдалтай байна.

БНХАУ-ын "Үндсэн хууль"-д болон "БНХАУ-ын эмэгтэйчүүдийн эрх ашиг сонирхлыг хамгаалах тухай хууль"-ийг үндэс болгож, үндэсний хууль тогтоомж, орон нутгийн дүрэм журам, Засгийн газрын янз бүрийн хэлтсүүдийн захиргааны зохицуулалтуудад эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих эрх зүйн тогтолцоо бүрэн бүрдсэн байна. Цэргийн байгууллагад ажиллаж буй офицер болон энгийн албан хаагчид Улсын үндсэн хууль, холбогдох хууль дүрэм журамд нийцүүлэн цэргийн хэргийн дотоод дүрэмд нийцүүлэн ажил албаа эрхлэн явуулдаг байна.

НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд ХАЧА 1000 гаруй эмэгтэй офицер, цэргийг илгээсэн бөгөөд одоогийн байдлаар 85 эмэгтэй албан хаагч ажиллаж байна. НҮБ-ын энхийг сахиулах ажиллагаанд хятадын армийн эмэгтэйчүүд тэргүүлэх байр суурьтай оролцдог байна.

БНХАУ-ын Цэргийн төв зөвлөл, Үндэсний батлан хамгаалах яам, бүх шатны намын хороод, дарга нар, улс төрийн байгууллагууд удирдах, чиглүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад анхаарч байгаа нь тэдний ажил албандаа манлайлах байдалд ахиц гарахад нөлөөлжээ. Тухайлбал тэд "Эмэгтэйчүүд гэр бүлийн эдийн засгийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр орууллаа", "Эмэгтэйчүүд эдийн засгаа сайжруулна" гэх мэт олон төрлийн үйл ажиллагаанд оролцож, нийгэмдээ зохих нөлөө үзүүлж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн хөгжил дэвшил, эмэгтэйчүүдийн байр суурь, үүргийг үе шаттайгаар дээшлүүлэх,

жөндөрийн тэгш байдлыг хэрэгжүүлэх талаар ХАЧА-ийн эрхэм зорилгод тусгагдсан байдаг байна. БНХАУ-ын төрөөс эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн талаар цагаан номыг гаргаж түүндээ бүхий л чиглэлээр дэмжиж ажиллахаа тусгасан зэрэг нь сайн туршлагууд болж байна.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРЫН ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

2.1. Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэй албан хаагчдын өнөөгийн байдал, эрхзүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ

Эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан олон төрлийн баримт бичгүүд байгаа хэдий ч бодит байдал дээр эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзэл, хэлбэр дэлхийн өнцөг булан бүрт байсаар байна⁹⁵ хэмээн Хүний эрхийн үндэсний комиссын илтгэлд дурджээ.

Монгол улсын хувьд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалсан олон улсын баримт бичгүүдэд нэгдэн орж түүний биелэлтийг хангах хүрээнд эрх зүйн болон нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй олон олон арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр байна. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан тусгайлсан хууль байхгүй ч нийгмийн гол гол харилцааг зохицуулсан органик хуулиудад эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудлыг тусгайлан авч эрх зүйн өвөрмөц зохицуулалтыг бий болгосон байна. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Цэргийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Гэр бүлийн тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль зэргийг нэрлэж болно.⁹⁶

Эдгээрээс эмэгтэйчүүдийн нийгмийн баталгааны эрх зүйн зохицуулалтыг тусгайлан авч үзвэл:

Нэг. Олон улсын эрх зүйн зохицуулалттай нийцүүлэн дараах баталгааг хангахаар заасан байна. Үүнд:

- Бүх хүн хуулийн өмнө тэгш байх бүх хүнийг адил тэгш үр нөлөөтэй хамгаалах баталгааг бүрдүүлэх;
- Цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, чингэхдээ, тухайлбал, эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс доргүй хөдөлмөрлөх нөхцөлийг бий болгох, тэдний адил хөдөлмөрт нь тэгш цалин хөлс олгох;
- Эмэгтэйчүүдийг алагчилах аливаа үйлдэл, үйл ажиллагаанаас татгалзах, төрийн байгууллага, алба энэхүү үүргийн дагуу ажиллахыг хангах;
- Аливаа хүн, байгууллага буюу аж ахуйн нэгжийн зүгээс эмэгтэйчүүдийг алагчилах үзлийг устгахад чиглэсэн зохистой бүх арга хэмжээг авах;
- Төрийн бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох, төрийн алба хаах, түүнчлэн төрийн захиргааны бүх түвшинд эмэгтэйчүүд үүрэг гүйцэтгэх;
- Ажлын сонгон шалгаруулалтын адил шалгууртай байх;
- Мэргэжил, ажлын төрлийг чөлөөтэй сонгох, албан тушаал дэвших, ажлын баталгаатай байх, ажлын бүхий л тэтгэмж, нөхцөлийг эдлэх, түүнчлэн мэргэжлийн сургалт болон давтан сургалтад хамрагдах, түүний дотор дагалдан сурах, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан суралцах;
- Нийгмийн баталгаатай байх, ялангуяа тэтгэвэрт гарах, ажилгүй болох, өвчлөх, тахир дутуу болох, өндөр настай болох хийгээд хөдөлмөрийн чадвараа алдах бусад тохиолдолд, түүнчлэн цалинтай амралт авах;

⁹⁵ Хүний эрхийн үндэсний комисс, “Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл”, УБ., 2007.

⁹⁶ “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бүх хэлбэрийн талаарх гүнзгийрүүлсэн судалгааны тайлан”, УБ., 2007.

- Эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрлөх аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүний дотор үр удмаа залгамжлуулах үүргээ хамгаалах;
- Жирэмсэн, эсхүл жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд байгааг үндэслэн ажлаас халах, ажлаас халахад гэрлэлтийн байдлаар алагчилахыг хориглож, шийтгэл оногдуулах;
- Ажлын байр, албан тушаал, нийгмийн тэтгэмжийг нь хадгалан жирэмсний болон хүүхэд төрүүлэх чөлөөг цалинтай, эсхүл түүнтэй дүйх хэмжээний нийгмийн тэтгэмжтэй олгох;
- Эмэгтэйчүүдийг жирэмсэн, төрөх, төрсний дараах үед зохих үйлчилгээгээр хангаж, шаардлагатай тохиолдолд төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлж, жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй үед нь хүрэлцэхүйц хоол тэжээлээр хангах;
- Гэрлэх тэгш эрхтэй байх.

Хоёр. Төрийн албанд ажиллахтай холбоотой дараах баталгаагаар хангагдахаар зохицуулсан байна.⁹⁷Үүнд:

- Чадахуйн зарчим; /үнэлэх, урамшуулах/
- Карьерийн систем;
- Сул орон тоо; /жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэлх хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон тохиолдолд албан тушаалын чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчаар, эсхүл төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч, тодорхой хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх/
- Дээд албан тушаалтны хууль бус үйлдлээс хамгаалагдах эрх, шийдвэрийн сөрөг үр дагаврыг урьдчилан анхааруулах;
- Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах; /Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглоно/
- Төрийн албан хаагчид олгох тусламж;
- Нийтлэг болон нэмэгдэл баталгаа;
- Цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, албан тушаалын зэрэглэл дэвших, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар сайжруулахтай холбогдсон саналыг дээд шатны албан хаагчид бичгээр тавих эрх;
- Хууль тогтоомжоор хориглоогүй, албан тушаалын ашиг сонирхолд харшлахгүй арга хэлбэрээр хувийн аж ахуй эрхлэх, аж ахуйн нэгжийнхээ үйл ажиллагааг өөрийн итгэмжлэгдсэн хүнээр хөтлүүлэх зэргээр орлого олох.

Гурав. Хөдөлмөрлөхтэй холбоотой баталгааг⁹⁸ тусгайлан авч үзвэл:

- Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно;
- Адил цалин хөлс;
- Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүнийг /Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй

⁹⁷ Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 2018 №1.

⁹⁸ Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 1999 №25.

эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно/ эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаанд цалин хөлс нь буурсан бол түүний урьд авч байсан болон одоо авч байгаа цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговор олгоно.

Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуульд “Эмэгтэй хүний хөдөлмөр” гэсэн бүлэг зохицуулалтыг тусгайлан оруулж үүнд:

- Ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон энэ хуулийн 40.1.4, 40.1.5-д зааснаас бусад тохиолдолд ажлаас халахыг хориглоно;
- Жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү агаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно;
- Амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно;
- Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт;
- Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эхэд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар амаржсан эхийн нэг адил чөлөө олгоно;
- Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгнө.

Дөрөв. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай⁹⁹ хуулиар дараах баталгаа зааж өгсөн. Үүнд:

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын нийгмийн баталгааны эрх зүйн зохицуулалтыг тусгайлан авч үзвэл:

- 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй тэтгэвэр тогтоолгох эрх;
- Цагдаагийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд цагдаагийн бага цолтойгоос бусад эмэгтэй алба хаагчийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 47 нас байна хэмээн тусгажээ.¹⁰⁰

Тав. Цагдаагийн албаны тухай¹⁰¹ хуульд:

- Цагдаагийн алба хаагчийн албадан эрүүлжүүлэх, саатуулах байр, улсын онц чухал объектын хамгаалалтад болон замын хөдөлгөөн зохицуулах, эргүүл, харуул, жижүүрийн албанд ажилласан 1 жилийг 1 жил 3 сараар, цагдаагийн байгууллагын нууцалбал зохих албанд гүйцэтгэх ажилтнаар ажилласан 1 жилийг 1 жил 4 сараар тус тус тооцно;
- Цагдаагийн алба хаагч шилжин ажиллах болсноос шалтгаалан эхнэр, нөхөр нь хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцлахад хүрвэл түүнийг тэргүүн ээлжид ажлаар хангах бөгөөд ажлаар хангаагүй нөхцөлд ажилгүй байсан хугацааны эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг тухайн үед мөрдөж байгаа цалингийн доод хэмжээгээр тооцож улсаас олгоно гэж тус тус заасан байна. Дээрх хуулийн зохицуулалтууд нь эмэгтэй алба хаагчдад нэгэн адил үйлчлэх

⁹⁹ Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 1994 №8.

¹⁰⁰ Н.Мөнхзул, “Хууль сахиулах салбарын эмэгтэй алба хаагчдын нийгмийн баталгаа, түүний эрх зүйн зохицуулалт”, ХСИХ “Хууль сахиулахуйн удирдлага” онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл, УБ., 2018 №4 (10)

¹⁰¹ Цагдаагийн албаны тухай хууль, 2017.

боловч зарчмын хувьд зарим заалт зөрчилдөж байгаа юм. Тухайлбал, төрийн албаны тухай хуулинд заасан: Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүнийг /Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно/ гэсэн заалт мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан: Жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү агаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно гэсэн заалтууд зөрчигдөж эмэгтэй алба хаагчид жижүүрийн үүргийг 24 цагаар гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан: Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгоно гэсэн заалт нь цэргийн алба хаагч төдийгүй, анги байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэй ажилтан, алба хаагчдад үйлчилдэггүй. Мөн үндсэн хуулинд заасан зарим эрхээ тодорхой хэмжээгээр хязгаарлуулдаг зэрэг болно.

Одоо батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй энгийн албан хаагчдын эрх зүйн зохицуулалтын тухай авч үзье. Цэргийн байгууллагын нөхцөл байдлыг харгалзан цэргийн алба хаагчдын эрх зүйн байдал, тэтгэвэр тэтгэмж, нийгмийн хамгааллын бусад асуудлыг тусгайлан авч үзэн хуулиар зохицуулж ирсэн байдаг нь дээрх жишээнээс харагдаж байна. Харин Зэвсэгт хүчний бэлэн байдал, сургалт бэлтгэл, үйлчилгээний ажилд цэргийн алба хаагчдаас дутуугүй, зарим тохиолдолд ижил, илүүтэй цэрэгжсэн хөдөлмөр эрхэлж буй энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг тодорхой тусгайлан зохицуулсан эрх зүйн баримт бичиг өдгөө манай улсад байхгүй¹⁰² тухай БХЭШХ-ээс хийсэн судалгааны ажилд тодорхой дурдан доорх харьцуулалтыг хийжээ.

Бусад улс орны Зэвсэгт хүчний энгийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг ихэнх тохиолдолд нийтийн хөдөлмөрийн нийтлэг эрх зүйн зохицуулалтаас гадна нэмэлт эрх зүйн зохицуулалт хийж шийдвэрлэсэн байдаг. Жишээлбэл:

1. ОХУ-д Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг Батлан хамгаалах яамны төсвийн байгууллагад энгийнээр ажиллагчдын хөдөлмөрийн харилцааны тухай дүрэм"-ээр зохицуулдаг.
2. Казахстан улсад “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдад эд материалын дэмжлэг үзүүлэх дүрэм”¹⁰³, Казахстаны “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн алба хаагчдын ажлын зэрэглэлийг тооцох журам”¹⁰⁴-аар зохицуулдаг байна.
3. Беларусь улсад “Зэвсэгт хүчнийг энгийн албан хаагчдаар нөхөн хангах болон дайчлах тухай журам”¹⁰⁵, “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдад ажлын онцгой нөхцөлийн тэтгэмж олгох тухай заавар”¹⁰⁶.
4. Украин улсын Зэвсэгт хүчний тухай хуулинд Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын асуудлыг тусгай хуулиар зохицуулна гэж заажээ. Мөн энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг “Хөдөлмөрийн хууль”-аар зохицуулна, тэгэхдээ тэд улс төрийн намын гишүүн байж болохгүй, энгийн албан хаагчид нь ажил хаялт хийж болохгүй, жагсаал цуглаанд оролцож болохгүй гэх мэт цэргийн алба хаагчдын нэгэн адил эрхийн хязгаарлалт хийсэн байдаг байна.

¹⁰² БХЭШХ, “Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлын судалгаа” төслийн ажлын тайлан, УБ., 2015.

¹⁰³Казахстаны Засгийн газрын тогтоол. 2007.12.29.

¹⁰⁴Казахстаны Батлан хамгаалахын Сайдын тушаал. 2010.03.31, мөн 2013 оны тушаал

¹⁰⁵Беларусийн Батлан хамгаалахын Сайдын тогтоол. 2007.07.08.

¹⁰⁶Беларусийн Батлан хамгаалахын Сайдын тогтоол. 2008.01.04.

Эдгээр улс орнуудын жишгийг харьцуулан үзвэл¹⁰⁷, Зэвсэгт хүчинд энгийнээр ажиллах алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нийтлэг хөдөлмөрийн тухай хууль, төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд зохицуулахаас гадна, мөн цэргийн байгууллагын хөдөлмөрийн онцлог харилцаа, орчин нөхцөлийг харгалзан тэдний хөдөлмөрийн харилцааг нэмэлт, тусгай хууль, дүрэм, журам гарган зохицуулж хөдөлмөрийн эрх ашгийг нь хамгаалж иржээ. Үүнээс гадна Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчид нь цэргийн албан хаагчдын нэгэн адил онцлог хөдөлмөр эрхэлж, ажил үйлчилгээ үзүүлж байдгийн хувьд цэргийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалттай нэгэн адил онцгой нийгмийн хамгаалал эдэлдэг байна.

Ихэнх улс оронд Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн эрхийг хамгаалах Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагыг БХЯ-аас байгуулж ажиллуулдаг байна. Уг үйлдвэрчний эвлэлийг нь харьяа байгууллага, анги, салбар бүрт салбар зөвлөлүүдийг байгуулж үйл ажиллагааг нь дэмжин ажиллуулж, тэдний дуу хоолойг албан ёсоор хүлээн авч, асуудлыг шийдвэрлэдэг байна. Жишээлбэл ОХУ-ын БХЯ-ны Сайдын 1998.09.22-ны өдрийн дугаар 29 тушаалаар “ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний энгийн албан хаагчдын нэгдсэн Үйлдвэрчний зөвлөл”-ийг байгуулж, түүний төлөөлөгчдийн их хурлыг уламжлал болгон зохион байгуулж заншжээ. 2015 оны 11 сард уг үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчдийн долдугаар их хурлыг “Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчдын нийгмийн хамгааллыг шинэ хандлагаар сайжруулах нь” сэдвийн дор зохион байгуулж явуулжээ. Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчдийн хурлын төлөөллийг ОХУ-ын Батлан хамгаалахын сайд Сергей Шойгу хүлээн авч уулзан “...батлан хамгаалах арга хэмжээ, цэргийн байгуулалтад хамгийн чухал ажил, үйлчилгээг үзүүлэгч энгийн албан хаагчдын нийгмийн хамгаалалд бид байнга анхаарал хандуулж, шийдвэрлэж байх ёстой”¹⁰⁸ хэмээн хэлсэн байна.

Монгол Улсын цэргийн байгууллагад ажиллаж буй энгийн албан хаагчид нь бусад улс оронтой адил нийтлэг цэргийн шинж чанар, онцлогтой хөдөлмөр эрхэлдэг хэмээн үзэж болно.

Энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн салбар, чиглэл нь сургууль, шинжлэх ухаан эрдэм шинжилгээ, цэргийн эмнэлэг, хэвлэл, музей, архив, оёдол, аж ахуйн үйлчилгээг эрхлэхийн дээр анги байгууллагын материал техникийн хангалт, барилга орон сууцны засвар үйлчилгээ, бие бүрэлдэхүүний дунд зохиох соёл урлаг, амралт, чөлөөт цагийн ажлыг зохион байгуулах, багшлах сургах зэрэг бусад төрлийн үйлчлэх ажлыг эрхэлж байна. Албан тушаалын ангиллын хувьд удирдах, мэргэжлийн, техникийн, гүйцэтгэх албан тушаалын зэрэг ажил эрхэлдэг.

Мөн энгийн албан хаагчид нь цэргийн орон тооны албан тушаалыг түр орлон гүйцэтгэх, зарим тохиолдолд байлдааны тоотод үүрэг гүйцэтгэх, байлдааны жижүүрлэлтийн бүрэлдэхүүнд багтан үүрэг гүйцэтгэдэг байна.

Түүнчлэн энгийн хүнээр цэргийн зарим төрлийн албыг тодорхой шаардлагын дагуу хаалгаж болох тухай асуудлыг улс орнууд голцуу Батлан хамгаалахын сайдын тушаалаар батлагдсан журмаар зохицуулдаг бол манай улсын хувьд мөн адил сайдын тушаалаар баталсан “Офицерын алба хаах журам”, “Ахлагчийн алба хаах журам”-аар зохицуулдаг байна. Тус журмуудад ажлын зайлшгүй шаардлага, мэргэжлийн онцлогийг харгалзан офицерын алба хаагчид тавигдах ерөнхий шаардлага хангасан, “Зэвсэгт хүчний анги, байгууллагад офицер, ахлагчийн албанд иргэнийг анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”-ын дагуу шалгалт өгч тэнцсэн 35 хүртэлх насны иргэнийг

¹⁰⁷Голенко Е.Н.Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник. од ред. В.Г.Стрекозова, А.В.Кудашкина. М., 2004.

¹⁰⁸Сергей Шойгу встретился с профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил. 20 ноября 2015. <http://tvzvezda.ru/news/forces/content/201511201026-ervm.htm>

офицер, ахлагчийн гүйцэтгэх албан тушаалд энгийнээр авч ажиллуулж болно” гэж заасан байдаг. Харин Зэвсэгт хүчний удирдах офицер, ахлагчийн албан тушаалд энгийнээр авч ажиллуулахыг хориглодог байна.

Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны дээрх онцлогуудыг харгалзан үзсэн тусгай эрх зүйн зохицуулалт байхгүйгээс үүдэлтэй тэдний хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөж, олон төрлийн зөрчил, маргаан үүсдэг байна. Тухайлбал, Мөн Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдаас тулгамдаж буй асуудлуудыг нь тодруулахад дараах байдлаар хариулсан. Үүнд:

- Онцгой нөхцөлд (бэлэн байдлын зэрэгт шилжих, хээрийн болон команд штабын дадлага сургуулийн үе гэх мэт) олгох нэмэгдэл цалин хөлсний асуудал зохицуулагдаагүй;

- Ажлын байрны орчин нөхцөл муу, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцэхгүй, хөдөлмөрийн стандарт хангаагүй;

- Цалин хөлс, урамшуулал, нэмэгдэл хангалтгүй;

- Ажлын байран дээр ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд техник хэрэгслийн чанар, бүтээмж хүрэлцдэггүй;

- Сурч боловсрох мэдлэг боловсролоо нэмэгдүүлэх асуудал хаалттай байдаг хэмээн хариулсан¹⁰⁹ үр дүн байна. Энэхүү судалгаанаас харахад энгийн албан хаагч, цэргийн алба хаагчдын цалин хөлс ялгаатай гэж 73% хувь нь хариулсан бөгөөд цэргийн алба хаагчийн цалин хөлс, нэмэгдэл, урамшуулал нь 30-40 хувиар илүү байдгийг хэлсэн байна. Мөн анги, байгууллагад ажилладаг албан хаагчдын 50 хувь нь ажлын байрны нөхцөл байдал стандартад нийцээгүй гэсэн дүгнэлтийг хийжээ. Ажилтан албан хаагчид ажлын байрны нөхцөлөө дүгнэхдээ орчин нөхцөл муу (хүйтэн, тохижилт муу, хээрийн байрлалд байрлах байр сав муу), техник технологи хоцрогдсон, эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй, зарим анги салбарын хувьд төв суурин газраас алслагдсан байдаг зэргийг дурдсан байсан.

Цэргийн албан хаагчид үндсэн цалин дээрээ цол, удаан жил, онцгой байдлын нэмэгдлүүдийг авдаг бол энгийн албан хаагчдын хувьд ур чадварын нэмэгдэл л авдаг байна. Тухайн ажилтны ур чадварын нэмэгдэл нь тогтмол биш бөгөөд шууд захирах даргын саналыг үндэслэн захирагчийн шийдвэрээр олгодог байна.¹¹⁰

Энэ асуудлууд одоо жендэрийн асуудлуудтай холбогдон хэрхэн гарч ирэхийг дараах дэд бүлгийн судалгааны үр дүнгээр танилцуулна.

Дээрхээс дүгнэхэд улс орны аюулгүй байдал, батлан хамгаалах салбарын онцгой нөхцөлд цэргийн алба хаагчдаас дутуугүй үүрэгтэйгээр ажиллаж буй энгийн албан хаагчдын ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь зориулж аюулгүй байдлыг нь хангах, сурч боловсрох орчин нөхцөлийг нь сайжруулах, нийгмийн халамж үйлчилгээг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн хууль болон бусад хуулиудад тусгагдсан эрхийг нь хүндэтгэн үзэх шаардлагатай байна.

2.2. Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй эмэгтэй албан хаагчдын салбартаа эзэлж буй байр суурийг тодорхойлсон судалгааны үр дүн

Энэхүү судалгааны асуудлуудын судалгааны үндсэн мэдээлэл хэсгийг тодорхой хүснэгтэд үзүүлэн тайлбарлан бичсэн. Харин асуулт тус бүр дээр тайлбарласан (descriptive) анализ хийхийн зэрэгцээ судалгаанд оролцогчдын үндсэн мэдээлэл, хуулийн мэдлэгээ өөрийн үнэлгээгээр үнэлсэн хэсэг, байгууллагын жендэрийн асуудлуудыг үнэлсэн хэсэг, байгууллагын шалгуур

¹⁰⁹ БХЭШХ, “Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлын судалгаа” төслийн ажлын тайлан, УБ., 2015.

¹¹⁰ Мөн тэнд.

асуултууд гэсэн бүлэг хэсгүүдэд хуваан үр дүнг тайлбарласан.

Хүснэгт 3. Тестийн найдвартай зэргийн шинжилгээний үр дүн (Reliability Statistics)

Судалгааны асуултуудын нийцтэй байдал, найдвартай зэргийн Кронбахийн альфа коэффициент 0.803 гарч байгаа нь 0.7 байвал асуулт нь үнэлэх боломжтойг илэрхийлдэг учир тус судалгааны асуулт найдвартай хэмээн үзэж байна.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	47

Судалгаанд оролцогчдын мэдээллийг доорх байдлаар нэгтгэв.

Хүснэгт 4. Судалгаанд оролцогчдын түүвэр (Хувиар)

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	Давтамж	Эзлэх хувь	
Хүйс	Эр	37	10%
	Эм	338	90%
Таны ажилладаг хэлбэр	Цэргийн	200	53%
	Энгийн	171	47%
Нас	18-25	60	16%
	26-35	103	27%
	36-45	150	40%
	46-55	52	14%
	55-аас дээш	10	3%
Боловсрол	Дээд	274	73%
	Тусгай мэргэжлийн	32	8.5%
	Бүрэн дунд	49	13%
	Бүрэн бус дунд	17	5%
	Бага	3	0.8%
Гэр бүлийн байдал	Гэрлэсэн	267	71%
	Гэрлээгүй	83	22%
	Өрх толгойлсон эрэгтэй	6	2%
	Өрх толгойлсон эмэгтэй	19	5%
Ажилладаг байгууллага	БХЯ, ЗХЖШ	22	6%
	БХЯ, ЗХЖШ-ын харьяа анги, байгууллага	178	47.5%
	Эрдэм шинжилгээ, сургалтын байгууллага	72	19%
	ХЗЦК-ийн харьяа анги, байгууллага	20	5%
	АЦК-ийн харьяа анги, байгууллага	36	10%
	ТХЦК-ийн харьяа анги, байгууллага	45	12%
	БИЦУГ-ын харьяа анги, байгууллага	2	0.5%

Эрэгтэй ажилтан 10%, эмэгтэй ажилтан 90%, насны хувьд 18-25 насныхан 16%, 26-35 насныхан 27%, 36-45 насныхан 40%, 46-55 дээш насныхан 14%, 55-

аас дээш насныхан 3% хамрагдсан байгаа нь дундаж насныхан голчлон оролцсон бөгөөд судалгаа үнэн зөв авагдах боломжийг хангана гэж үзэхээр байна.

Боловсролын түвшний хувьд дээд боловсролтой 73%, тусгай мэргэжлийн боловсролтой 8.5%, бүрэн дунд боловсролтой 13%, бүрэн бус дунд боловсролтой 5%, бага боловсролтой 0.8% байна. Дээд боловсролтой ажилтан өндөр хувийг эзэлж байгаа нь байгууллагын болоод улс орны хөгжилд тодорхой эерэг нөлөө үзүүлдэг талтай. Гэр бүлийн байдлын хувьд гэрлэсэн 71%, гэрлээгүй 22%, өрх толгойлсон эрэгтэй 2%, өрх толгойлсон эмэгтэй 5%-ийг эзэлж байна. Ажилладаг статусын хувьд цэргийн алба хаагч 53%, энгийн албан хаагч 47% судалгаанд хамрагдсан нь эмэгтэй цэргийн алба хаагч, эмэгтэй энгийн албан хаагчдыг хамруулах судалгааны зорилгод нийцэж байна.

Байгууллагуудын хувьд үйл ажиллагааны тусгайлсан чиглэл бүрийг хамруулах зорилгоор 7 чиглэлийн анги, байгууллагаас судалгаа авсан. Үндсэн судалгааны хэсгийн 41 асуултыг доорх байдлаар багцлан дескриптив болон статистик шинжилгээнүүдийг хийж, SPSS програмын Chi-Square Tests, Phi and Cramer's V-ээр хийсэн шинжилгээний үр дүнг танилцуулъя. Үүнд:

1. Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэгт өөрийн үнэлгээг хийлгэсэн асуултуудад: Хөдөлмөрийн тухай, Төрийн албаны тухай, Батлан хамгаалах тухай, Зэвсэгт хүчний тухай, Цэргийн албаны тухай, Цэргийн алба хаагчийн эрхзүйн байдлын тухай хуулиудыг оруулан багцлав.
2. Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээг хийлгэсэн асуултуудад: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, Батлан хамгаалах салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, Өөрийн ажиллаж буй байгууллагын дотоод журам зэргийн оруулан багцлав.
3. Харин байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ хийлгэсэн асуултуудад: Хүний хөгжилтэй холбоотой үнэлгээг Мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх боломж, Ажлын байран дээрээ хөгжих боломж, Албан тушаал ахих дэвших боломж. Нийгмийн халамжтай холбоотой үнэлгээг Цалин урамшуулал, Эрүүл мэндийн үйлчилгээ, Нийгмийн халамж үзүүлдэг байдал, Дүрэмт хувцас, Аюулгүй орчин, Хүүхдийн цэцэрлэг. Алба хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой үнэлгээг Энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо, сонгон шалгаруулалт шударга явагддаг эсэх, Цэргийн алба хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал, Энгийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал. Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой үнэлгээг Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал, Бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж, Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал, Төсвийн ил тод байдал, зарцуулалтын талаарх мэдээлэл, Ажлын байрны нөхцөл. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үнэлгээг Ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байран дахь дарамт, Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэсэн асуултуудыг оруулан багцлав.

Хүснэгт 5. Group statistics

Багцалсан асуултууд	Цол	Түүврийн тоо	Дундаж	Стандарт хазайлт	P утга
Салбарын болон	цэргийн	198	3.2	±0.64	

ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэгт өөрийн үнэлгээ					.000
	энгийн	170	2.7	$\pm 0,73$	
	Нийт	368	2.9	± 0.72	
Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ	цэргийн	170	2.5	± 0.61	.019
	энгийн	148	2.7	± 0.72	
	Нийт	318	2.6	± 0.67	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Хүний хөгжил	цэргийн	198	2.8	± 0.58	.091
	энгийн	174	2.7	± 0.71	
	Нийт	372	2.8	± 0.64	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Нийгмийн халамжтай холбоотой үнэлгээ	цэргийн	197	2.5	± 0.56	.143
	энгийн	170	2.5	± 0.65	
	Нийт	367	2.5	± 0.57	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Алба хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой үнэлгээ	цэргийн	197	2.7	± 0.60	.000
	энгийн	172	2.4	± 0.65	
	Нийт	369	2.5	± 0.65	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой үнэлгээ	цэргийн	195	2.4	± 0.59	.000
	энгийн	171	2.4	± 0.64	
	Нийт	369	2.4	± 0.62	
Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үнэлгээ	цэргийн	197	2.03	± 0.82	.142
	энгийн	174	2.08	± 0.77	
	Нийт	371	2.07	± 0.80	

Төвийн чиг хандлага болон хэвийн тархалтын аргаар дундаж утга, стандарт хазайлтыг үзэхэд цэргийн алба хаагчдын авсан нийт онооны дундаж 2.59 байгаа бол энгийн алба хаагчдынх 2.15 байгаа нь ерөнхийдөө ойролцоо боловч цэргийн алба хаагчдынх 0.44 оноогоор илүү байна.

Харин асуудал тус бүрээр авч үзвэл цэргийн алба хаагчдын Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэгт өөрийн үнэлгээ болон Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Алба хаагчийн

ёс зүйтэй холбоотой үнэлгээ бага зэрэг илүү, Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ энгийн алба хаагчдын хувьд бага зэрэг илүү байгаа нь харагдаж байна.

Багцалсан асуултуудын өөрийн үнэлгээнд Хи-квадрат (Chi-Square) үзэхэд Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэг ($p=.000$), Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх мэдлэг ($p=.019$) алба хаагчийн ёс зүй ($p=.000$), жендэрийн асуудлуудтай холбоотой үнэлгээнд ($p=.000$), энгийн болон цэргийн албан хаагчдын хооронд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаатай байна. Өөрөөр хэлбэл дээрх 7 багц асуудлуудын өөрийн үнэлгээнд цэргийн, энгийн байдал ялгаатай эсэхэд шинжилгээ хийхэд ажиллах статус тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 6. Group statistics

Багцалсан асуултууд	хүйс	Түүврийн тоо	Дундаж	Стандарт хазайлт	P утга
Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэгт өөрийн үнэлгээ	эрэгтэй	37	3,08	± 0.75	.065
	эмэгтэй	336	2,97	$\pm 0,71$	
	Нийт	368	2.98	± 0.72	
Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ	эрэгтэй	31	2.32	± 0.70	.013
	эмэгтэй	291	2.67	± 0.66	
	Нийт	322	2.63	± 0.67	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Хүний хөгжил	эрэгтэй	36	2.8	± 0.57	.666
	эмэгтэй	336	2.8	± 0.65	
	Нийт	372	2.8	± 0.64	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Нийгмийн халамжтай холбоотой үнэлгээ	эрэгтэй	35	2.60	± 0.55	.768
	эмэгтэй	336	2.55	± 0.61	
	Нийт	371	2.56	± 0.57	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Алба хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой үнэлгээ	эрэгтэй	35	2.65	± 0.76	.038
	эмэгтэй	334	2.57	± 0.63	
	Нийт	369	2.56	± 0.65	
Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой үнэлгээ	эрэгтэй	35	2.51	± 0.70	.131
	эмэгтэй	334	2.44	± 0.61	
	Нийт	369	2.44	± 0.62	

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үнэлгээ	эрэгтэй	35	1.85	±0.69	.046
	эмэгтэй	336	2.09	±0.81	
	Нийт	371	2.07	±0.80	

Харин багцалсан асуултуудын өөрийн үнэлгээнд албан хаагчдын хүйсээр Хи-квадрат (Chi-Square) үзэхэд жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ ($p=.013$), байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ ($p=.038$) статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаатай байна. Мөн ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үнэлгээний стандарт хазайлт их төдийгүй хүйсийн хувьд статистикийн ач холбогдол бүхий ялгаатай гарсан нь анхаарах асуудлын нэг байлаа.

Хуулийн мэдлэгийн хувьд тус бүрээр нь хамгийн өндөр хувьтай үнэлгээг харьцуулан харуулбал:

Хүснэгт 7. Хуулийн мэдлэг үнэлгээ

№	Хууль, эрх зүйн баримт бичгийн нэр	Хамгийн өндөр хувьтай үнэлгээ (хувиар)
1	НҮБ-ын тогтвортой хөгжлийн зорилт	бараг мэдэхгүй 41%
2	МУ-ын ТХ-ийн үзэл баримтлал-2030	дунд зэрэг мэднэ 36%
3	Хөдөлмөрийн тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 60%
4	Төрийн албаны тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 56%
5	Батлан хамгаалах тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 54%
6	Зэвсэгт хүчний тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 49%
7	Цэргийн албаны тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 48%
8	ЦАХ-ийн эрхзүйн байдлын тухай хууль	дунд зэрэг мэднэ 45%
9	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	бараг мэдэхгүй 46%
10	Зөрчлийн тухай хууль	бараг мэдэхгүй 48%
11	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци	бараг мэдэхгүй 47%
12	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр	бараг мэдэхгүй 48%
13	Батлан хамгаалах салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого	бараг мэдэхгүй 51%
14	Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм	дунд зэрэг мэднэ 51%
15	Өөрийн ажиллаж буй байгууллагын дотоод журам	хангалттай сайн мэднэ 44%

Хууль эрхзүйн мэдлэг нийт алба хаагчдын хувьд хангалттай бус байна. Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулиудын мэдлэгээ “дунд зэрэг” гэж үнэлсэн байгаа бол жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрх зүйн баримт бичгийн мэдлэгээ “бараг мэдэхгүй” гэж үнэлсэн нь хувь хүний хариуцлагагүй байдлаас гадна байгууллагын хууль, эрхзүйн шинэчлэл, өөрчлөлтүүдийг сурталчилан таниулах сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагаа зохион байгуулах байдал сул байдагтай холбоотой байж болохыг урьдны судалгаануудын үр дүн болон энэхүү судалгааны үр дүн нотолж байгаа юм. Учир нь мэдлэг, зүтгэл дутуугаас хүн

өөрийгөө болон бусдыг эрсдэлд учруулж болно. Энэхүү үр дүн нь Төрийн албаны хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаагүйгээс шалтгаалж төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хариуцлагагүй хандаж иржээ¹¹¹ гэсэн дүгнэлтийг мөн баталж байна. Тиймээс ч хууль тогтоомж, шийдвэрийг тайлбарлан таниулах, сурталчилах, ойлгуулах ажил чухал ач холбогдолтой нь хэн бүхэнд ойлгомжтой. Батлан хамгаалах салбар нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд манлайлах үүрэг гүйцэтгэх нь дэлхийн жишигт нийцнэ. Ажил олгогч ажилтандаа үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж өгөх, мөн эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны дэмжлэг хангалтгүй байна.

Одоо судалгааны асуулт тус бүрийн хариултад үр дүнгийн дүгнэлт хийе. (Байгууллага тус бүрээр харуулсан хүснэгтийг хавсралт 2-оос үзнэ үү)

Доорх хүснэгтэд асуулт тус бүрийг хүйсийн ялгаатай байдлаар ямар байгааг харуулан үр дүнгийн тайлбарыг бичив.

Хүснэгт 8. Асуултуудын үр дүн, хүйсээр

№	Асуулт	Хүйс	Хариултын үр дүн			
			мэдэхгүй	муу	дунд	сайн
1	Мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх боломж хэр байдаг вэ?	эр	0.0%	38.9%	41.7%	19.4%
		эм	4.2%	25.3%	52.7%	17.9%
2	Ажлын байран дээрээ хөгжих боломж	эр	2.8%	25.0%	47.2%	25.0%
		эм	3.6%	23.2%	60.7%	12.5%
3	Албан тушаал ахих дэвших боломж	эр	8.3%	36.1%	50.0%	5.6%
		эм	5.1%	34.8%	49.4%	10.7%
4	Цалин урамшуулал	эр	5.6%	38.9%	50.0%	5.6%
		эм	4.2%	47.0%	40.8%	8.0%
5	Эрүүл мэндийн үйлчилгээ	эр	0.0%	33.3%	58.3%	8.3%
		эм	4.2%	36.9%	46.1%	12.8%
6	Гэр бүл, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал	эр	2.8%	33.3%	55.6%	8.3%
		эм	6.8%	43.8%	43.2%	6.3%
7	Нийгмийн халамжийн байдал	эр	8.3%	44.4%	38.9%	8.3%
		эм	5.7%	50.9%	39.2%	4.6%
8	Дүрэмт хувцас	эр	5.6%	36.1%	33.3%	25.0%
		эм	15.2%	29.5%	39.9%	15.5%
9	Энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо, сонгон шалгаруулалт шударга явагддаг уу?	эр	36.1%	30.6%	33.3%	0.0%
		эм	39.5%	27.2%	25.4%	7.8%
10	Аюулгүй орчин	эр	2.8%	16.7%	66.7%	13.9%
		эм	5.7%	22.9%	54.8%	16.7%
11	Цэргийн алба хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал	эр	8.3%	8.3%	61.1%	22.2%
		эм	8.6%	24.1%	57.1%	10.1%
12	Энгийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал	эр	2.9%	20.0%	54.3%	22.9%
		эм	2.4%	13.7%	69.3%	14.6%
13	Бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж	эр	22.9%	22.9%	40.0%	14.3%
		эм	6.8%	43.2%	45.2%	4.8%

¹¹¹ ЖҮХ, Эм Эм Си Жи ХХК, “Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, УБ., 2021.

14	Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал	эр	28.6%	11.4%	45.7%	14.3%
		эм	8.6%	44.0%	40.8%	6.5%
15	Хүүхдийн цэцэрлэг	эр	5.7%	57.1%	34.3%	2.9%
		эм	22.3%	52.4%	21.4%	3.9%
16	Төсвийн ил тод байдал, зарцуулалтын талаарх мэдээлэл	эр	22.9%	25.7%	48.6%	2.9%
		эм	18.5%	44.9%	32.4%	4.2%
17	Ажлын байрны нөхцөл	эр	2.9%	17.1%	65.7%	14.3%
		эм	6.8%	27.4%	57.4%	7.7%
Асуулт		хүйс	байхгүй	бага	дунд	их
18	Ялгаварлан гадуурхалт	эр	20.0%	48.6%	25.7%	5.7%
		эм	22.9%	23.8%	44.0%	9.2%
19	Ажлын байран дахь дарамт	эр	34.3%	40.0%	20.0%	5.7%
		эм	28.6%	27.1%	37.2%	7.1%
20	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт	эр	85.7%	2.9%	8.6%	2.9%
		эм	61.0%	16.4%	19.3%	3.3%

Дээрхээс дүгнэхэд ажлын байран дээрээ хөгжих боломж, дүрэмт хувцас, цэргийн алба хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал, энгийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал, бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж эрэгтэй хүний хувьд “сайн” гэсэн үнэлгээ илүүтэй сонгосон байна.

Харин эмэгтэй хүний хувьд гэр бүл, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал, цалин урамшуулал, бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал, хүүхдийн цэцэрлэг “муу” гэсэн үнэлгээг илүүтэй сонгосон байна. Нийт хүйсийн хувьд нийгмийн халамжийн байдал, хүүхдийн цэцэрлэгийг “муу” гэсэн үнэлгээг сонгосон байдал өндөр хувьтай байна.

Эрэгтэй хүйсийн хувьд ялгаварлан гадуурхалт (48.6%), ажлын байран дахь дарамт (40%) бага зэрэг байдаг гэсэн бол эмэгтэй хүйсийн хувьд ажлын байран дахь бэлгийн дарамт (16.4%) бага, (19.3%) дунд зэрэг байдаг гэжээ.

Шалгуур асуултуудад хүйсээр ангилан үзэхэд доорх үр дүнтэй байна.

Хүснэгт 9. Асуултуудын үр дүн хүйсээр

№	Асуулт	Хүйс	Хариултын үр дүн	
			Тийм	Үгүй
1	Хүний нөөцийн бодлогод жендэрийн үзэл, баримтлал тусгагдсан эсэх	эр	51.4%	48.6%
		эм	38.9%	61.1%
	Нийт		40.1%	59.9%
2	Ахисан түвшний боловсрол эзэмшихэд үзүүлэх хөнгөлөлт дэмжлэг байдаг эсэх	эр	57.1%	42.9%
		эм	44.0%	56.0%
	Нийт		45.2%	54.8%
3	Мэргэжил дээшлүүлэх дотоодын сургалтыг нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй байлгахад чиглэсэн зохицуулалт бий эсэх	эр	51.4%	48.6%
		эм	40.4%	59.0%
	Нийт		41.5%	58.0%
4	Мэргэжил дээшлүүлэх гадаад улс дахь сургалт, судалгааны аялалыг нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй байлгахад чиглэсэн зохицуулалт бий эсэх	эр	45.7%	54.3%
		эм	30.2%	69.8%
	Нийт		31.7%	68.3%
5		эр	22.9%	77.1%

	Жирэмсэн, хүүхэд асрах чөлөөнөөс эргэн орж буй ажилтнаа дахин бэлтгэх, мэргэжлийг ахиулах чиглэлээр тусгайлсан бодлого бий эсэх	эм	26.3%	73.7%
	Нийт		26.0%	74.0%
6	Ажил, албан тушаал ахих боломж хүн бүрт тэгш, шударга байдаг эсэх	эр	34.3%	65.7%
		эм	32.3%	67.7%
	Нийт		32.5%	66.9%

Хариултын үр дүнгээс харахад шалгуур асуултууд бүгд “үгүй” гэсэн хариулт өндөр хувьтай байна. Харин хүйсээр харьцуулан харахад мэргэжил дээшлүүлэх дотоодын болон гадаадын сургалтыг нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй байлгахад чиглэсэн зохицуулалт эрэгтэй хүйсийн хувьд илүү байдаг байна.

Байгууллагаар харьцуулсан хэсэгт нийт үр дүнд цалин урамшуулал, эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал, нийгмийн халамж, хүүхдийн цэцэрлэг, бодлого, үйл ажиллагаанд дуу хоолойгоо хүргэх боломж, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал нь “муу” гэсэн сонголт өндөр хувийг эзэлж байна.

Шалгуур асуултуудын үр дүнг ажилладаг байгууллагаар ангилсныг Хавсралт 3-аас үзнэ үү.

Байгууллагаар ангилсан судалгаанд мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх боломж, ажлын байран дээрээ хөгжих боломж ХЗЦК-ийн харьяа анги байгууллагын хувьд муу, эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал ТХЦК-ийн харьяа анги байгууллагын хувьд муу, төсвийн ил тод байдал, зарцуулалтын талаарх мэдээлэл БХЯ, ЗХЖШ-ын хувьд муу гэсэн сонголт бусдаас илүү хувьтай байна. Ялгаварлан гадуурхалт, цэргийн алба хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал эрдэм шинжилгээ, сургалтын байгууллагад муу гэсэн сонголт өндөр хувьтай байгаа нь энгийн болон цэргийн алба хаагчийн цалин хангамж, сурч боловсрох боломж ялгаатай байдагтай холбоотой байж болно.

Энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо, сонгон шалгаруулалт шударга явагддаг уу? гэсэн асуултад АЦК, ТХЦК-ийн харьяа анги, байгууллагууд сайн гэсэн сонголтын илүүтэй сонгожээ. Харин ажлын байран дээрээ хөгжих боломж эрдэм шинжилгээ, сургалтын байгууллагад сайн гэсэн сонголт илүү хувьтай байгаа нь тэдний ажил үүргийн онцлог байдалтай холбоотой байж болно.

Хоёрдугаар бүлгийн дүгнэлт

Олон улс оронд Зэвсэгт хүчний энгийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг ихэнх тохиолдолд хөдөлмөрийн нийтлэг эрх зүйн зохицуулалтаас гадна нэмэлт эрх зүйн зохицуулалт хийж шийдвэрлэдэг байна. Тухайлбал,
- ОХУ-д Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг Батлан хамгаалах яамны төсвийн байгууллагад энгийнээр ажиллагчдын хөдөлмөрийн харилцааны тухай дүрэм”-ээр.

- Казахстан улсад “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдад эд материалын дэмжлэг үзүүлэх дүрэм”, Казахстаны “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн алба хаагчдын ажлын зэрэглэлийг тооцох журам” -аар.

- Беларусь улсад “Зэвсэгт хүчнийг энгийн албан хаагчдаар нөхөн хангах болон дайчлах тухай журам”, “Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдад ажлын онцгой нөхцөлийн тэтгэмж олгох тухай заавар”-аар мөн зарим улсад Зэвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын асуудлыг тусгай хуулиар зохицуулна гэж заажээ. Мөн энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг “Хөдөлмөрийн хууль”-аар зохицуулна, тэгэхдээ тэд улс төрийн намын гишүүн

байж болохгүй, энгийн албан хаагчид нь ажил хаялт хийж болохгүй, жагсаал цуглаанд оролцож болохгүй гэх мэт цэргийн алба хаагчдын нэгэн адил эрхийн хязгаарлалт хийсэн байдаг байна.

Эдгээр улс орнуудын жишгийг харьцуулан үзвэл Зэвсэгт хүчинд энгийнээр ажиллах алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нийтлэг хөдөлмөрийн тухай хууль, төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд зохицуулахаас гадна, мөн цэргийн байгууллагын хөдөлмөрийн онцлог харилцаа, орчин нөхцөлийг харгалзан тэдний хөдөлмөрийн харилцааг нэмэлт, тусгай хууль, дүрэм, журам гарган зохицуулж хөдөлмөрийн эрх ашгийг нь хамгаалдаг байна. Үүнээс гадна Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчид нь цэргийн албан хаагчдын нэгэн адил онцлог хөдөлмөр эрхэлж, ажил үйлчилгээ үзүүлж байдгийн хувьд цэргийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалттай нэгэн адил онцгой нийгмийн хамгаалал эдэлдэг байна.

Ихэнх улс оронд Зэвсэгт хүчин дэх энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн эрхийг хамгаалах Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагыг БХЯ-аас байгуулж ажиллуулдаг байна. Уг үйлдвэрчний эвлэлийг нь харьяа байгууллага, анги, салбар бүрт салбар зөвлөлүүдийг байгуулж үйл ажиллагааг нь дэмжин ажиллуулж, тэдний дуу хоолойг албан ёсоор хүлээн авч, асуудлыг шийдвэрлэдэг байна.

Монгол Улсын хувьд нийт алба хаагчдын хууль эрхзүйн мэдлэг сул байна. Бүх байгууллагад жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого үйл ажиллагаа хангалтгүй байна. Энэ нь эмэгтэй албан хаагчдын хувьд гэр бүл, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал, цалин урамшуулал, бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал, хүүхдийн цэцэрлэг “муу” гэсэн үнэлгээг илүүтэй сонгосон байгаагаар батлагдаж байна. Нийт хүйсийн хувьд нийгмийн халамжийн байдал, хүүхдийн цэцэрлэгийг “муу” гэсэн үнэлгээг сонгосон байдал өндөр хувьтай байгаа нь анхаарал хандуулах асуудал байна.

ДУГНЭЛТ

Монгол Улсын эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, удирдан манлайлах байдал нь Их Монгол Улсын, Монголын эзэнт гүрний үед хамгийн өндөр байжээ. Тэр үед эмэгтэйчүүд аян дайнд ч, ахуй амьдралдаа ч, улс төрийн амьдралд ч нөлөө бүхий шийдвэрийг жинхэнэ хатан ухаанаар шийддэг нийгмийн томоохон төлөөлөгчид байсан байна. Харин Манжийн дарлалын үед эмэгтэйчүүдийн эрх түүхэнд байгаагүйгээр зөрчигдөж, эмэгтэй хүнийг эд хогшил мэт үзэн боол болгох ч тохиолдол байсан бол Богд хаант Монгол Улсын үед тэр цагийн анги давхрагаас шалтгаалан хатан охид, дунд, ядуу харц ард бүсгүйчүүд гэж ангилагдан ялгаварлан гадуурхалтад өрдтөг байжээ. Социалист улс төрийн бодлогын үр дүнд эмэгтэйчүүд эр нөхрийнхөө нийгэмд эзэлж буй байр суурийг даган тодорхой хэмжээгээр нийгэмд орон зай эзлэхээс гадна тэдний ажил эрхлэлтийн байдал мэдэгдэхүйц дээшилж, хөдөлмөрийн агуулгад дэвшил гарсан байна.

1990-ээд оны эхээр удирдах тушаалд эмэгтэйчүүд дэвшин ажиллах нь эрс нэмэгдэх болжээ. Харин одоо үед шинээр бие дааж бизнес эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдээс 2 дахин их байна. Монгол эмэгтэйчүүд боловсролын түвшингээрээ эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү өндөр байдаг. Гэсэн хэдий ч эмэгтэйчүүд өөрсдийн эзэмшсэн боловсрол, мэргэжлийг ашиглан хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцох боломжоор харьцангуй дутмаг байгаа шалтгаанууд нь гэрлэлт, гэр орны ажил болон бусдыг асран халамжлах зэрэгтэй холбоотой эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ажил үүргийн талаарх нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголттой холбоотой байна.

Батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй цэргийн эмэгтэй алба хаагчдын хувьд энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцох, мэргэжлийн болон гадаад хэлний мэдлэгээ дээшлүүлэх, албан тушаал ахих зэрэг давуу талууд энгийн эмэгтэй албан хаагчидтай харьцуулахад байгаа боловч тэдний дунд хүйсээр ялгаварлуулах, тэгш бус байдал байсаар л байна.

Цэргийн байгууллагын онцлогоос шалтгаалан эхнэр, нөхрөө даган алслагдмал анги салбарт амьдарч буй гэр бүлийн гишүүдийн боловсролын үйлчилгээнд хамрагдахад ялгаатай байдал мөн их байдаг. Олон ам бүлтэй, өрх толгойлсон гэр бүлийн хувьд боловсролын ялгаатай байдлыг бий болгож байна гэж дүгнэж болно. Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, ар гэрийн сайн сайхан байдалд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд энэ салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, гэр бүлд ээлтэй бодлогын орчин, хүүхэд харах үйлчилгээ, цаг хугацааг хэмнэсэн дэд бүтэц шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Энгийн эмэгтэй албан хаагчдын дуу хоолой, оролцоог дэмжиж бэхжүүлснээр, тэдний ялгаатай онцлог хэрэгцээг харгалзсан шийдвэр гаргах, бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэйн дээр тэднийг чадваржуулан хүчирхэгжүүлэх урт хугацааны бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Гадаад орнуудын туршлагаас үзэхэд АНУ Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг нэмэгдүүлэхэд хууль эрхзүйн орчинг улам боловсронгуй болгох, цэргийн академиудад суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх, байлдааны ажил мэргэжил, үүрэгт эмэгтэйчүүдийг ажиллах боломжийг нээх нь чухал үзүүлэлт гэсэн бодлого баримталж байна.

ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний бүх төрөл, тусгай мэргэжлийн нэгтгэл, ангид алба

хааж байна. Хэдийгээр оросын армид эмэгтэй генерал, хурандаа нарын тоо цөөн байгаа боловч 2010 оноос эхэлсэн хүний нөөцийг шинэчлэх бодлогын хүрээнд олон тооны охидыг цэргийн их, дээд сургуульд сургаж байгаа ба 2030 оноос арми, нэгтгэл, ангиудын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүд ажиллах боломж үлэмж өснө гэсэн зураглал харагдаж байна. Өнөөдөр ОХУ-ын Зэвсэгт хүчнээс гадаад, дотоодод явуулж буй бүх төрлийн цэргийн ажиллагааны эрсдэл өндөртэй, халуунд халж, хүйтэнд хөрдөг, хариуцлагатай албыг орос эмэгтэйчүүд, эрчүүдтэй мөр зэрэгцэн нэр төртэй хааж байна.

Хэвийн тархалтын аргаар дундаж утга, стандарт хазайлтыг үзэхэд цэргийн алба хаагчдын авсан нийт онооны дундаж 2.59 байгаа бол энгийн алба хаагчдынх 2.15 байгаа нь ерөнхийдөө ойролцоо боловч цэргийн алба хаагчдынх 0.44 оноогоор илүү байна. Харин асуудал тус бүрээр авч үзвэл цэргийн алба хаагчдын Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэгт өөрийн үнэлгээ болон Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ: Алба хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой үнэлгээ бага зэрэг илүү, Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ энгийн алба хаагчдын хувьд бага зэрэг илүү байгаа нь харагдаж байна.

Багцалсан асуултуудын өөрийн үнэлгээнд Хи-квадрат (Chi-Square) үзэхэд Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэг ($p=.000$), Жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх мэдлэг ($p=.019$) алба хаагчийн ёс зүй ($p=.000$), жендэрийн асуудлуудтай холбоотой үнэлгээнд ($p=.000$), энгийн болон цэргийн албан хаагчдын хооронд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаатай байна. Өөрөөр хэлбэл дээрх 7 багц асуудлуудын өөрийн үнэлгээнд цэргийн, энгийн байдал ялгаатай эсэхэд шинжилгээ хийхэд ажиллах статус тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж байгааг харуулж байна.

Хууль эрхзүйн мэдлэг нийт алба хаагчдын хувьд хангалттай бус байна. Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулиудын мэдлэгээ “дунд зэрэг” гэж үнэлсэн байгаа бол жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрх зүйн баримт бичгийн мэдлэгээ “бараг мэдэхгүй” гэж үнэлсэн нь хувь хүний хариуцлагагүй байдалтай холбоотой юм. Учир нь мэдлэг, зүтгэл дутуугаас хүн өөрийгөө болон бусдыг эрсдэлд учруулж болно. Энэхүү үр дүн нь Төрийн албаны хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгаагүйгээс шалтгаалж төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хариуцлагагүй хандаж иржээ гэсэн дүгнэлтийг мөн баталж байна. Тиймээс ч хууль тогтоомж, шийдвэрийг тайлбарлан таниулах, сурталчилах, ойлгуулах ажил чухал ач холбогдолтой нь хэн бүхэнд ойлгомжтой. Батлан хамгаалах салбар нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд манлайлах үүрэг гүйцэтгэх нь дэлхийн жишигт нийцнэ. Ажил олгогч ажилтандаа үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай заавар, журам, бодлогын болон мэргэжлийн зөвлөмж өгөх, мөн эрх үүргийг нь ухамсарлуулж ойлгуулах мэдээлэл сурталчилгааны дэмжлэг хангалтгүй байна.

Эцэст нь дүгнэн хэлэхэд Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх байр суурь сул байна. Үүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсэд ялгаварлан гадуурхалт ($p=.000$) Салбарын болон ажил эрхлэхтэй холбоотой хуулийн мэдлэг ($p=.019$) алба хаагчийн ёс зүй ($p=.000$), Бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж, Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал ($p=.000$) байгаа нь статистик шилжилгээний үр дүнгээр илэрч, батлагдлаа.

Харин багцалсан асуултуудын өөрийн үнэлгээнд албан хаагчдын хүйсээр

Хи-квадрат (Chi-Square) үзэхэд жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрхзүйн баримт бичгүүдийн талаарх өөрийн үнэлгээ ($p=.013$), байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлуудад үнэлгээ ($p=.038$) статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаатай байна. Мөн ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үнэлгээний стандарт хазайлт их төдийгүй хүйсийн хувьд статистикийн ач холбогдол бүхий ялгаатай гарсан нь анхаарах асуудлын нэг байлаа.

ҮСХ-оос 2019 онд хийсэн цаг ашиглалтын судалгаанд дунджаар эмэгтэйчүүд өдөрт гэрийн ажилд (273 минут буюу 2.6 дахин их цаг) эрэгтэйчүүдээс илүү их цаг зарцуулж байгааг харуулсан байна. Эмэгтэйчүүдийн цаг их зардаг гэрийн ажлыг үнэлж тооцдоггүй бөгөөд үүнд зарцуулсан цаг хугацаа нь тэдний нийгмийн болон хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох боломжийг нь төдий хэмжээгээр хязгаарладаг гэсэн судалгааны үр дүнг мөн баталж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй хамтдаа ажиллаж, хамтдаа гэр орны ажил, үр хүүхдээ хуваарилан авч хийдэг, ажил олгогч нь ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан бодлого хэрэгжүүлж, насан туршийн боловсрол, бодлого үйл ажиллагаанд дуу хоолойгоо хүргэх, оролцох боломжоор хангах асуудал чухал байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна. Тухайлбал, анги салбарт ажиллаж байгаа цэргийн болон энгийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийг тодорхой албан тушаал, мэргэжилд бэлтгэх, давтан сургах, мэргэжлийг нь дээшлүүлэх бололцоог бүрдүүлэх хэрэгтэй байна.

**“БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРТ ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ БАЙР
СУУРЬ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН СУДАЛГАА ШИФР:
“ЭМЭГТЭЙЧҮҮД” СЭДЭВТ СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ**

Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх байр суурь, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлан үнэлж, цаашид хэрэгжүүлэх боломжит арга хэмжээ, үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийн талаар санал зөвлөмж боловсруулах зорилгын хүрээнд энэхүү санал зөвлөмжийг боловсруулав. Судалгааны ажлын хүрээнд “Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд” сэдэвт Эрдэм шинжилгээний хурлыг Жендэрийн Үндэсний Хороо, БХЯ, ЗХЖШ, ҮБХИС, БХЭШХ хамтран 2022 оны 5 дугаар сарын 18-ны өдөр ҮБХИС-ийн “Сүбээдэй” олон улсын хурлын танхимд зохион байгуулсан. Судалгааны ажлаас гарсан үр дүнгийн хүрээнд мөн ЭШХ-д оролцогчид болох бид батлан хамгаалах салбарт ажиллаж буй цэргийн, энгийн эмэгтэй албан хаагчдын тулгамдсан асуудлууд, тэдгээрт нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаар нээлттэй хэлэлцэн шийдлийг хамтдаа эрэлхийлж, нэгдсэн зөвшилцөлд хүрлээ. Бид

- Улс орны болон батлан хамгаалах салбарын хөгжилд эмэгтэйчүүдийн үүрэг оролцоо чухал болохыг онцлон тэмдэглэж,
- Улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш оролцох, хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх зарчимд үндэслэн,
- Цэргийн болон энгийн эмэгтэй албан хаагчдын хөгжил, оролцоог дэмжихэд салбаруудын оролцоо, манлайллыг нэмэгдүүлэх ач холбогдлыг анхааран,
- Эрэгтэй, эмэгтэй, цэргийн, энгийн албан хаагчдын ажиллах, суралцах, албан тушаал эрхлэхэд тэгш байдлыг харгалзан үзэх нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн зорилго, нийгмийн хөгжлийг хангах нэг арга зам болохыг хүлээн зөвшөөрч дараах ЗӨВЛӨМЖИЙГ хэрэгжүүлж ажиллахыг уриалж байна.

Нэг. БАТЛАН ХАМГААЛАХ ЯАМАНД

- Хууль эрхзүйн мэдлэг нийт алба хаагчдын хувьд хангалттай бус байгаа нь жендэрийн асуудлуудтай холбоотой эрх зүйн баримт бичгийн мэдлэгээ “бараг мэдэхгүй” гэж үнэлснээр батлагдаж байгаа бөгөөд энэ нь хувь хүний хариуцлагагүй байдлаас гадна байгууллагын хууль, эрхзүйн шинэчлэл, өөрчлөлтүүдийг сурталчилан таниулах сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагаа зохион байгуулах байдал хангалтгүй байдагтай холбоотой байж болохыг урьдны судалгаануудын үр дүн болон энэхүү судалгааны үр дүн нотолж байгаа юм. Иймээс бүх ажилтан, албан хаагчдын салбарын хууль тогтоомжийн мэдлэгийг дээшлүүлэх арга хэмжээ зохион байгуулах;
- Харин тус салбарт ажиллаж буй энгийн эмэгтэй албан хаагчдын талаар тодорхой судалгаа байхгүйн дээр хууль эрх зүйн зохицуулалт сул учраас тэдний хувьд тэгш эрх нь зөрчигддөг, ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг нь фокус бүлгийн ярилцлагын үед тэмдэглэгдсэн байдал мөн гадаад орнуудын сайн туршлагаас үндэслэн Батлан хамгаалах салбарын энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулдаг “Цэрэгжсэн байгууллагын энгийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны тухай дүрэм” батлах;
- Батлан хамгаалах салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын нэг хэсэг бол нийгмийн хамгааллын асуудал юм. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд нийгмийн хамгааллын чиглэлд шийдвэрлэх шаардлагатай цалин хангамж, орон байр, сууцны асуудал хамгийн ихээр дурдагджээ. Иймээс ажилтнуудын нийгмийн асуудал, хувь хүний хөгжлийн асуудлыг сайжруулахад гадаадын болон дотоодын

- ТББ-уудтай хамтран ажиллах;
- Жендэрийн орон тооны зөвлөхтэй болох;
 - Удирдах албан тушаалтнуудын ёс зүй, харилцаа, манлайллын асуудалд анхаарал хандуулан тэднийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар сургалтад шат дараатай хамруулах шаардлагатай байна. Учир нь судалгааны үр дүнгээс үзэхэд эрэгтэй хүйсийн хувьд ялгаварлан гадуурхалт (48.6%), ажлын байран дахь дарамт (40%) бага зэрэг байдаг гэсэн бол эмэгтэй хүйсийн хувьд ажлын байран дахь бэлгийн дарамт (16.4%) бага, (19.3%) дунд зэрэг байдаг гэжээ.
 - Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Учир нь судалгааны үр дүнгээс үзэхэд эмэгтэй хүний хувьд гэр бүл, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал, цалин урамшуулал, бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал, хүүхдийн цэцэрлэг “муу” гэсэн үнэлгээг илүүтэй сонгосон байна. Нийт хүйсийн хувьд нийгмийн халамжийн байдал, хүүхдийн цэцэрлэгийг “муу” гэсэн үнэлгээг сонгосон байдал өндөр хувьтай байгаа нь ажилтнуудын хүүхдийн цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төвийг байгуулах шаардлагатай байгааг нотолсон;
 - Чанарын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд цэргийн алба хаагч эмэгтэйчүүдийн хувьд аливаа олон улсын болон энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцоход шалгуур үзүүлэлтүүдийг хангасан байсан ч туршлагатай алба хаагчийг оролцуулна гэсэн шалтгаанаар мөн танил тал, арын хаалгаар үйл ажиллагаа, сургалтад хамруулдаггүй байна. Иймээс аливаа сургалт, дамжаа, хөгжүүлэх сургалтад хамрагдахад хүн бүрт тэгш боломж олгох;
 - Чанарын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ажиллагааны газар оронд зарим эмэгтэйчүүд ёс зүйн ноцтой зөрчил гарган нийт эмэгтэй алба хаагчдын нэр хүндийг унагадаг явдал гардаг талаар олон давтагдсан. Иймээс цэргийн алба хаагчдын энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцох үедээ баримтлах ёс зүйн дүрэм, түүнийг зөрчсөн тохиолдолд авах арга хэмжээний талаарх дүрэм, журмыг ЗХЖШ-тай хамтран яаралтай батлах;
 - Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөрийн дотоод журмыг байгууллага бүрээр батлуулан, хэрэгжилтэд хяналт тавих;
 - Олон улсын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн жигд оролцоог дэмжсэнээрээ хөгжлийг хурдасгаж болдог гэж үздэг. Мөн эмэгтэйчүүдийн ажилтай орлоготой байх, ажлын байран дээрээ сурч хөгжих, мэргэших үйл ажиллагааг дэмжсэнээр гэр бүлийн хүчирхийллийг шийдэх талтай гэсэн судалгаа ч байдаг. Харин ажлын байран дээрх сургалтад жендэрийн асуудал нөлөөлдөг байдал төрийн тусгай байгууллагуудад хамгийн өндөр хувьтай гарсан бөгөөд нөлөөлдөг шалтгаан нь эмэгтэй хүн хүүхэд гаргах, нялх хүүхэд, настай аав ээжээ асрах зэрэг шалтгаанаар сургалтад хамрагдахад хүндрэлтэй, боломж муутай байдаг. Мөн төрийн тусгай байгууллагуудын хувьд эмэгтэй алба хаагчид цол, ажилласан жил, хүйс заасан тусгай сургалтуудад хамрагдах боломж хомс байдаг байна. Иймээс цэргийн, энгийн эмэгтэй алба хаагчдын хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаандаа сурч, хөгжих боломжийг хангах журам боловсруулах, хэрэгжүүлэх;

Хоёр. ЗЭВСЭГТ ХҮЧНИЙ ЖАНЖИН ШТАБТ

- Зэвсэгт хүчинд ажиллаж буй энгийн, цэргийн эмэгтэй албан хаагчдын хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулах. Гадаадын орнуудын туршлагаас үзэхэд цэргийн алба хаагч эмэгтэйчүүдэд зориулсан “Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”

(National Action Plan)-г боловсруулан амжилттай хэрэгжүүлж байна.

- Алба хаагчдын эрүүл мэнд, боловсролын түвшинд анхаарч хот, хөдөөгийн ялгаатай байдлыг арилгах, боловсролын тэгш байдлыг идэвхтэй дэмжих;
- Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, ар гэрийн сайн сайхан байдалд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд энэ салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, гэр бүлд ээлтэй бодлогын орчин, хүүхэд харах үйлчилгээ, цаг хугацааг хэмнэсэн дэд бүтэц шаардлагатай байна.
- Гадаад орнуудын туршлагаас үзэхэд АНУ Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг нэмэгдүүлэхэд хууль эрхзүйн орчинг улам боловсронгуй болгох, цэргийн академиудад суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх, байлдааны ажил мэргэжил, үүрэгт эмэгтэйчүүдийг ажиллах боломжийг нээх нь чухал үзүүлэлт гэсэн бодлого баримталж байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн эмэгтэйлэг байдлыг дэмжиж дүрэмт хувцасны стандартад анхаарч байна.
- Энхийг сахиулах ажиллагаанд оролцоход сонгон шалгаруулалтыг шударга явуулах, хүн бүрт тэгш боломж олгон хүртээмжтэй байлгах;
- Цэргийн алба хаагчдын ёс зүйн дүрмийг жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар дахин шинэчлэн боловсруулах;
- Олон улс оронд Зэвсэгт хүчний энгийн алба хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нэмэлт, тусгай хууль, дүрэм, журам гарган зохицуулж хөдөлмөрийн эрх ашгийг нь хамгаалдаг байна. Иймээс Зэвсэгт хүчинд энгийнээр ажиллах албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг нийтлэг хөдөлмөрийн тухай хууль, төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд зохицуулахаас гадна, мөн цэргийн байгууллагын хөдөлмөрийн онцлог харилцаа, орчин нөхцөлийг харгалзан нэмэлт эрх зүйн зохицуулалт хийж шийдвэрлэх.

Гурав. ҮНДЭСНИЙ БАТЛАН ХАМГААЛАХ ИХ СУРГУУЛЬД

- Зэвсэгт хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг нэмэгдүүлэхэд гадаад, дотоодын цэргийн академиудад суралцах эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэх, байлдааны ажил мэргэжил, үүрэгт эмэгтэйчүүдийг ажиллах боломжийг нээх нь чухал үзүүлэлтүүд юм. Иймээс БХУА-д эмэгтэй цэргийн алба хаагч элсэх боломжтой болгох;
- Энгийн багш, ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдэх, цалингийн шатлалыг ахиулах боломжийг бий болгох;
- Ажилтнуудын хүүхдийн цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төвийг байгуулах;
- Удирдах албан тушаалтнуудыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар сургалтад шат дараатай хамруулах;

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ, НОМ, СУДАЛГААНЫ БҮТЭЭЛ

1. "Integration of women in the IDF". Israeli Ministry of Foreign Affairs. 8 March 2009. Retrieved 23 March 2011.
2. "Women in the Military: a Bastion of Equal Opportunities". The Chosun Ilbo. September 5, 2009. Archived from the original on June 3, 2011. Retrieved September 4, 2009.
3. “Батлан хамгаалах салбар дахь жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ” судалгааны ажлын тайлан, УБ., 2018.
4. “Жендэрийн агуулгатай бодлого үйл ажиллагаа (Жендэрийн тухай ойлголтууд) Гарын авлага-1”, ЖҮХ, УБ., 2008.
5. “Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бүх хэлбэрийн талаарх гүнзгийрүүлсэн судалгааны тайлан”, УБ., 2007.
6. 《中国军队参加联合国维和行动30年》白皮书
7. 《平等 发展 共享：新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书. 2019年.
8. 02-country_ranking_34_jan2021
9. America’s Promise Alliance, “U.S. Military Demographics,” Washington, D.C., 2019, Available at. U.S. Military Demographics | America's Promise Alliance (americaspromise.org)
10. CBS news website. Women in the military-International., May 30, 2006. Available at CBC News Indepth: International military
11. Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations (uso.org)
12. Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations (uso.org)
13. Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations (uso.org)
14. Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations (uso.org)
15. Danielle De Simone., Over two hundred years of service: The history of women in the USA military. 2022. Available at Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military · United Service Organizations (uso.org)
16. Doo-Seung Hong “Women in the South Korean Military”
17. [Feminist Theory: Definition and Discussion \(thoughtco.com\)](https://www.thoughtco.com/feminist-theory-definition-discussion-1196111.html)
18. Helena Carrieras. Gender and the military- Women in the armed forces of western democracies. 2006
19. http://en.people.cn/200111/09/eng20011109_84238.shtml S.Korea Names First Female General
20. <http://what-when-how.com/women-and-war/korean-war-women-and-the/>
21. http://www.mod.gov.cn/sdtl/2018-04/17/content_4809754_2.htm
22. <https://ria.ru/20180308/1515997849.html> Женщины в Вооруженных силах России: очаровательная армия
23. [https://www. Russian_Armed_Forces](https://www.Russian_Armed_Forces)
24. <https://www.csis.org/blogs/post-soviet-post/women-russian-military>
25. <https://www.gfbzb.gov.cn/yzbm/>
26. https://www.sohu.com/a/374519578_99913293

27. <https://www.tspweb.com/key/2017%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%A5%B3%E5%85%B5%E6%9C%89%E5%A4%9A%E5%B0%91%E4%BA%BA.html>
28. <https://xn--80aaaajzadxob2a4a6e9e.xn--p1ai/r> Женщина в армии в России: женщины в вооруженных силах России: очаровательная армия
29. Lorin Robinson and Michael E. O'Hanlon., Women Warriors: The ongoing story of integrating and diversifying the American Armed Forces. Available at Women Warriors: The ongoing story of integrating and diversifying the American armed forces (brookings.edu)
30. Number of Female Generals, Admirals Has Doubled Since 2000, Report Finds | Military.com
31. Oluwafemi Bolarfinwa "An Evaluation of Plato's Ideal State" Scientific Essay, 2009.
32. Raymond Wacks, Understanding Jurisprudence 3rd ed, Oxford University Press 2012, pp 322-40.
33. Raymond Wacks, Understanding Jurisprudence 3rd ed, Oxford University Press 2012.
34. Suri Ratnapala, Jurisprudence, 2nd edition, Cambridge University Press 2002, pp 373-82.
35. Sustainable Development Goals-2030 Agenda.
36. UNIFEM, Бэрн Н. "Шилжилтийн үеийн Монголын эмэгтэйчүүдийн дэвшлийг зураглахуй", УБ., 2001.
37. Women in the army: the percentage of females in the world's biggest armies (army-technology.com)
38. Xiaolin Li. Women in the Chinese Military. Dissartations. Maryland University. 1995.p.26-32. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/20230>
39. А.Гантуул, "Хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал", "Хууль сахиулахуйн удирдлага" сэтгүүл №4 (10), ХСИС, ХСУА, УБ., 2018.
40. Б.Баатарсүрэн, "Ажлын байран дээрх сургалт ба жендэрийн тэгш байдал", "Жендэр судлал" сэтгүүлийн тусгай дугаар, УБ., 2018.
41. Баатарсүрэн Б. "Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн тухай", "Энхийг сахиулах ажиллагаанд Монгол эмэгтэйчүүдийн оролцоо" ЭШХ-ын эмхэтгэл, БХЭШХ, УБ., 2022.
42. Бадамгарав Ц. "БНМАУ-ын эмэгтэйчүүд ба хүүхдүүд", УБ., 1962.
43. Беларусийн Батлан хамгаалахын Сайдын тогтоол. 2007.07.08.
44. Беларусийн Батлан хамгаалахын Сайдын тогтоол. 2008.01.04.
45. Бэрн Н, Оюунцэцэг О. "Монголын эмэгтэйчүүд: Шилжилтийн үеийн дэвшлийг зураглахуй", УБ., 2001.
46. БСШУСЯ, Боловсролын хүрээлэн, ЮНЕСКО, "Монгол Улсын боловсролын суурь мэдээллийн тайлан", УБ., 2019.
47. БХЭШХ, "Батлан хамгаалах салбарын эмэгтэйчүүд" ЭШХ-ын эмхэтгэл, УБ., 2022.
48. БХЭШХ, "Цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа энгийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлын судалгаа" төслийн ажлын тайлан, УБ., 2015.
49. В.Г.Стрекозова, А.В.Кудашкина. М., 2004.
50. Ганчимэг П. "Монголын нийгэм дэх эмэгтэйчүүд", УБ., 2007. т. 73-80
51. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник. од ред.
52. Граждане (иностранные граждане), проходящие военную службу, являются военнослужащими и имеют статус, устанавливаемый федеральным законом. (В редакции Федерального закона от 11.11.2003 № 141-ФЗ)
53. Жак Уэтерфорд. "Монголын Их Хатадын нууц товчоо", УБ., 2009.
54. ЖҮХ, Эм Эм Си Жи ХХК, "Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах

- тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, УБ., 2021.
55. И.Чинбат, “Монголын эмэгтэйчүүдийн цэрэг, батлан хамгаалах үйлсэд оруулсан хувь нэмэр, байр суурийг тодруулахуй (1921 оноос өнөөг хүртэл)”, “Цэргийн шинэчлэл” сэтгүүл №2,3, ЗХЖШ, УБ., 2017.
 56. Казахстаны Батлан хамгаалахын Сайдын тушаал. 2010.03.31, мөн 2013 оны тушаал
 57. Казахстаны Засгийн газрын тогтоол. 2007.12.29.
 58. Ленин В.И. Зохиолууд, 30-р боть.
 59. Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924
 60. Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924. 1925 оны өөрчлөлт
 61. Монгол Улсын Үндсэн Хууль. УБ., 1924. 1926 оны өөрчлөлт
 62. Монголын Нууц Товчоо, УБ., 2005.
 63. Мөн тэнд.
 64. МУЗГ, НҮБХХ. “Хүний хөгжлийн илтгэл”, УБ., 1997, 2000, 2003, 2011, 2014, 2016.
 65. МУИС. Хүн амзүйн сургалт, судалгааны төв. “Мэргэжилтэй боловсон хүчний хүйсийн байдал” судалгааны тайлан, УБ., 2001.
 66. Н.Мөнхзул, “Хууль сахиулах салбарын эмэгтэй алба хаагчдын нийгмийн баталгаа, түүний эрх зүйн зохицуулалт”, ХСИХ “Хууль сахиулахуйн удирдлага” онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл, УБ., 2018 №4 (10)
 67. О воинской обязанности и военной службе. Статья 2. Военная служба. Военнослужащие
 68. Оюунчимэг У. “Эмэгтэйчүүдийн оролцоо Зэвсэгт хүчинд, тулгамдаж буй асуудал”, “Энхийг сахиулах ажиллагаанд Монгол эмэгтэйчүүдийн оролцоо” ЭШХ-ын эмхэтгэл, БХЭШХ, УБ., 2022.
 69. Ренчин Б. “Гүнж”, УБ., 1969.
 70. Сергей Шойгу встретился с профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил. 20 ноября 2015. <http://tvzvezda.ru/news/forces/content/201511201026-ervm.htm>
 71. Статья 49. Предельный возраст пребывания на военной службе. 2. Для военнослужащих женского пола предельный возраст пребывания на военной службе устанавливается 45 лет.
 72. Сүмбэхамба Иш балжир. “Хөх нуурын домог оршвой”, УБ., 1987.
 73. Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 2018 №1.
 74. Туяа Б, Бямбасүрэн С. “Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурийг түүхэн үечлэлээр судалсан нь”, МУИС “Боловсрол судлал” сэтгүүл, №409 (14), УБ., 2014.
 75. Урангуа Ж., Энхцэцэг Д. “Монгол хатад”, УБ., 2000.
 76. ҮСГ. “Байгууллага, аж ахуйн түүвэр судалгаа”, УБ., 2000, 2001, 2002, 2006.
 77. ҮСГ. “Статистикийн эмхэтгэл”, УБ., 1982. ҮСГ. “Монгол улсын эмэгтэйчүүд, хүүхэд”, УБ., 1995.
 78. ҮСХ, НХХЯ, ОУХБ. “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”, УБ., 2010.
 79. ХНХЯ, ЖҮХ, АХБ, ЯБЯС. “Монгол улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж”, УБ., 2019.
 80. Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 1999 №25.
 81. Хүний эрхийн үндэсний комисс, “Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл”, УБ., 2007.
 82. Цагдаагийн албаны тухай хууль, 2017.
 83. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Төрийн мэдээлэл, 1994 №8.
 84. Чимидцэрэн Э. “БНМАУ-д эмэгтэйчүүдийг нийгмийн дарлалаас чөлөөлсөн

- түүхэн туршлага”, УБ., 1973.
85. Чимидцэрэн Э. “БНМАУ-ын эмэгтэйчүүдийн чөлөөлөлт ба түүх”, УБ., 1971.
86. Ш.Доржханд, Цагдаагийн алба хаагчийн нийгмийн оюун ухаан болон дотоод баримжааг судалсан нь, УБ, 2015.
87. ШУА, ФСЭХ. “БНМАУ-ын Нийгмийн бүтэц (түүх-социологийн судалгаа)”, УБ., 1984.
88. Эмэгтэй цэргийн алба хаагчид” судалгаа, ЗХЖШ-ын Энхийг дэмжих цэргийн хамтын ажиллагааны хэлтэс, УБ., 2021.
89. Эрдэнэчулуун Д. “Удирдлагын сэтгэл зүйн зарим асуудал”, УБ., 2000.
90. 中华人民共和国兵役法. http://www.gov.cn/xinwen/2021-08/21/content_5632513.htm
91. https://gkml.samr.gov.cn/nsjg/bgt/202106/t20210610_330532.html
92. 中华人民共和国妇女权益保障法http://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647634.htm
93. 中华人民共和国宪法http://www.mod.gov.cn/regulatory/2018-03/22/content_4807615.htm
94. 中国人民解放军内务条令
http://iolaw.cssn.cn/flfg_99/jsfg/201006/t20100623_4606928.shtml
95. 中国人民解放军内务条令
http://iolaw.cssn.cn/flfg_99/jsfg/201006/t20100623_4606928.shtml
96. 平等 发展 共享：新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书.
http://www.gov.cn/zhengce/2019-09/19/content_5431327.htm

“БАТЛАН ХАМГААЛАХ САЛБАРТ ЭМЭГТЭЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ БАЙР СУУРЬ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН СУДАЛГАА” СЭДЭВТ СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН САНАЛ АСУУЛГА

Энэхүү санал асуулгын судалгааг БХЯ-ны дэмжлэгтэйгээр “Батлан хамгаалах салбарт эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх байр суурь, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн судалгаа” сэдэвт судалгааны ажлын хүрээнд явуулж байна.

Санал асуулгын зорилго нь БХЯ, ЗХЖШ болон түүний харьяа байгууллагын эмэгтэй ажилтан, албан хаагчдын ажил байдлын онцлог, хөдөлмөрийн хуваарилалт, ажлын ачаалал, хэрэгцээ, ашиг сонирхол мөн бодлого боловсруулах үйл явцад нөлөөлөх, сонирхлоо нийтэд ил болгох боломж, үүрэг хариуцлага зэргийг шинжлэн дүгнэх, санал асуулгын үр дүнд тулгуурлан цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хэрэгцээг тодорхойлох бөгөөд бодлого, шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх санал зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Санал асуулгын үр дүнг зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглах тул ТА судалгаанд үнэн, зөв хариулан бидний ажилд туслалцаа үзүүлнэ үү.

НЭГ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИЙН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

1. Таны нас?

- 18-25 26-35
 36-45 46-55
 55-аас дээш

2. Таны хүйс?

- Эр
 Эм

5. Таны гэр бүлийн байдал?

- Гэрлэсэн Гэрлээгүй
 Өрх толгойлсон: Эр Эм

3. Та Цэргийн Энгийн

4. Таны боловсролын түвшин

- Бага Бүрэн бус дунд
 Бүрэн дунд Тусгай мэргэжлийн
 Дээд

6. Та аль байгууллагад ажилладаг вэ?

- БХЯ, ЗХЖШ
 БХЯ, ЗХЖШ-ийн харьяа анги, байгууллага
 Эрдэм шинжилгээ, сургалтын байгууллага
 ХЗЦК-ийн харьяа анги, байгууллага
 АЦК-ийн харьяа анги, байгууллага
 ТХЦК-ийн харьяа анги, байгууллага
 БИЦУГ-ын харьяа анги, байгууллага

ХОЁР. ҮНДСЭН СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

7. Та дараах баримт бичгүүдийн талаар хэр мэдэх вэ? Харгалзах тоог дугуйлна уу.

#	Баримт бичгийн нэр	Хангалттай сайн мэднэ	Дунд зэрэг мэднэ	Бараг мэдэхгүй	Огт мэдэхгүй
1	НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд	4	3	2	1
2	Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал- 2030	4	3	2	1
3	Хөдөлмөрийн тухай хууль	4	3	2	1
4	Төрийн албаны тухай хууль	4	3	2	1
5	Батлан хамгаалах тухай хууль	4	3	2	1
6	Зэвсэгт хүчний тухай хууль	4	3	2	1
7	Цэргийн албаны тухай хууль	4	3	2	1
8	Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль	4	3	2	1
9	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	4	3	2	1
10	Зөрчлийн тухай хууль	4	3	2	1
11	Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц	4	3	2	1
12	Жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр	4	3	2	1
13	БХ салбарт Жендэрийн талаар баримтлах бодлого	4	3	2	1
14	Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм	4	3	2	1
15	Өөрийн ажиллаж буй байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам	4	3	2	1

8. Та доорх асуултуудад өөрийн үнэлгээгээр харгалзах тоог дугуйлна уу.

#	Асуулт / Үнэлгээ	Сайн	Дунд	Муу	Мэдэхгүй
1	Мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх боломж хэр байдаг вэ?	4	3	2	1
2	Ажлын байран дээрээ хөгжих боломж	4	3	2	1
3	Албан тушаал ахих дэвших боломж	4	3	2	1
4	Цалин урамшуулал	4	3	2	1
5	Эрүүл мэндийн үйлчилгээ	4	3	2	1
6	Гэр бүл, ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг анхаарсан байдал	4	3	2	1
7	Нийгмийн халамжийн байдал	4	3	2	1
8	Дүрэмт хувцас	4	3	2	1
9	Аюулгүй орчин	4	3	2	1
10	Энхийг сахиулах ажиллагааны оролцоо, сонгон шалгаруулалт шударга явагддаг уу?	4	3	2	1
11	Цэргийн алба хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал	4	3	2	1
12	Энгийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн байдал	4	3	2	1
13	Бодлого, үйл ажиллагаанд оролцох, дуу хоолойгоо хүргэх боломж	4	3	2	1
14	Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих байдал	4	3	2	1
15	Хүүхдийн цэцэрлэг	4	3	2	1
16	Төсвийн ил тод байдал, зарцуулалтын талаарх мэдээлэл	4	3	2	1
17	Ажлын байрны нөхцөл	4	3	2	1
#	Асуулт / Үнэлгээ	Их	Дунд	Бага	Байхгүй
18	Ялгаварлан гадуурхалт	4	3	2	1
19	Ажлын байран дахь дарамт	4	3	2	1
20	Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт	4	3	2	1

ШАЛГУУР ХУУДАС

#	Шалгуур асуултууд	Үнэлгээ	
		Тийм	Үгүй
1	Хүний нөөцийн бодлогод жендэрийн үзэл, баримтлал тусгагдсан эсэх		
2	Ахисан түвшний боловсрол эзэмшихэд үзүүлэх хөнгөлөлт дэмжлэг байдаг эсэх		
3	Мэргэжил дээшлүүлэх дотоодын сургалтыг нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй байлгахад чиглэсэн зохицуулалт бий эсэх		
4	Мэргэжил дээшлүүлэх гадаад улс дахь сургалт, судалгааны аялалыг нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй байлгахад чиглэсэн зохицуулалт бий эсэх		
5	Жирэмсэн, хүүхэд асрах чөлөөнөөс эргэн орж буй ажилтнаа дахин бэлтгэх, мэргэжлийг ахиулах чиглэлээр тусгайлсан бодлого бий эсэх		
6	Ажил, албан тушаал ахих боломж хүн бүрт тэгш, шударга байдаг эсэх		

ТАНД БАЯРЛАЛАА