



ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО



Japan
Fund for
Poverty
Reduction



ЖЕНДЭР СУДЛАЛ

Эрдэм шинжилгээний сэтгүүл 2023 № 5



РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ:

Н.АРИУНТУЯА

ШУТИС-ийн Бизнесийн удирдлага, Хүмүүнлэгийн сургуулийн нийгмийн ухааны салбарын багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

Д.БААСАНХҮҮ

ҮБТДС-ийн Онол арга зүйн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

Н.БОЛДМАА

МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

Т.БҮРЭНЖАРГАЛ

МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), профессор

Э.ГЭРЭЛТ-ОД

МУБИС-ийн НХУС-ийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), Дэд профессор

М.ОТГОНБАЯР

МУИС-ийн ШУС-ийн Философийн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), профессор

А.СОЛОНГО

МУИС-ийн ШУС-ийн Антропологи, археологийн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), профессор

Я.ТӨГӨЛДӨР

ШУТИС-ийн Бизнесийн удирдлага, Хүмүүнлэгийн сургуулийн нийгмийн ухааны салбарын эрхлэгч, доктор (Ph.D), дэд профессор

С.ТҮМЭНДЭЛГЭР

МУБИС-ийн НХУС-ийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн эрхлэгч, доктор (Ph.D), дэд профессор

Н.ҮҮРИЙНТУЯА

МУБИС-ийн Багшийн сургуулийн монгол хэл, нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, докторант

Ц.ЦЭЦЭГЖАРГАЛ

МУИС-ийн ШУС-ийн Антропологи, археологийн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

Техник редактор:

А.АМАРДАЛАЙ

МУБИС-ийн Багшийн сургуулийн монгол хэл, нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, докторант

ЭХ БЭЛТГЭЛ:

С.БУЯНТОГТОХ

**СЭТГҮҮЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ
САНАЛ ХҮСЭЛТ:**

Утас: 88045257

Албан ёсны цахим шуудан:
gender.studies.journal@gmail.com

ГАРЧИГ

ОНОЛ АРГА ЗҮЙ

Н.Ариунтуяа ШУТИС Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургуулийн багш
доктор (Ph.D), дэд профессор

ЖЕНДЭРИЙН ДҮР ҮҮРГИЙН ОНОЛ, ТҮҮХИЙН АСУУДАЛ

М.Ванчигмаа Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны
сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D)

ТРАНЖЕНДЕР БА ЦИСЖЕНДЕР ХҮҮХДИЙН ТАЛААРХ ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ, ИТГЭЛ ҮНЭМШИЛ

ЖЕНДЭР БА ЭРХ ЗҮЙ

Б.Мөнхзаяа ОТИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн багш
**МОНГОЛ УЛСАД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ,
ДЭМЖЛЭГ ҮЗҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН,
БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН СУДАЛГАА**

ЖЕНДЭР БА НИЙГЭМ, СОЁЛ

Н.Баасансамбуу Г.Занабазарын нэрэмжит дүрслэх урлагийн музейн судлаач
Б.Туяа Улсын дээд шүүхийн сургалт, судалгаа, мэдээллийн хүрээлэнгийн судлаач

СОЁЛЫН ӨВИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР. СОЁЛЫН БИЕТ БУС ӨВИЙГ ӨВЛӨН УЛАМЖЛАГЧДЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР

Б.Бямбасайхан МУБИС-ийн БСС-ийн Боловсролын удирдлагын докторант
**МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЦЭЦЭРЛЭГИЙН ЭРЭГТЭЙ БАГШИЙН
ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА, ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ**

Б.Төгсбуян ЮНЕСКО-ийн ивээл дор Нүүдлийн соёл иргэншлийг судлах олон улсын хүрээлэн
Б.Цэцэнцолмон МУИС-ийн Антроплогийн тэнхимийн багш

"ОННЦ ДҮМД" СИТКОМ АНИМЕЙШН ЦУВРАЛ ДАХЬ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ДҮР БА ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

Б.Одгэрэл ОТИС-ийн СЭШ эрхэлсэн дэд захирал, доктор (Ph.D), дэд профессор
Г.Золзаяа ОТИС-ийн Сэтгүүл зүй, Олон улсын харилцааны тэнхимийн эрхлэгч, магистр

МОНГОЛЫН ИХ СУРГУУЛИУДЫН ЖЕНДЭРИЙН БОЛОВСРОЛ ОЛГОЖ БҮЙ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Г.Цэнгүүн ШУА-ын Археологийн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ажилтан
Т.Маралмаа Монголын Үндэсний музейн арга зүйч

СОЁЛЫН САЛБАР ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ /Эмэгтэй археологичдын жишээн дээр/

Д.Баасанхүү УБТДС-ийн Онол, арга зүйн тэнхимийн эрхлэгч, доктор (Ph.D), дэд профессор
**СПОРТЫН ДАГАЛЖУУЛАГЧ БАГШ НАРТ ТОХИОЛДОЖ БҮЙ
ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ**

ЖЕНДЭР СУДЛАЛ

Эрдэм шинжилгээний сэтгүүл

ЖЕНДЭР БА УЛС ТӨР

Н.Үүрийнтуяа МУБИС-ийн Багшийн сургуулийн Монгол хэл, нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, докторант

ШИЙДВЭР ГАРГАХ ТҮВШИН ДЭХ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ОРОЛЦОО БА УЛС ТӨРИЙН НАМЫН АМЛАЛТ

Т.Туяачимэг МУБИС-ийн Нийгэм хүмүүнлэгийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, докторант

ОРЧИН ҮЕИЙН ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЭЛ ДЭХ ЭМЭГТЭЙ УЛС ТӨРЧИЙН ИМИЖИЙН АСУУДАЛД

ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

Т.Бүрэнжаргал, МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн багш доктор (Ph.D), профессор

Ц.Одгэрэл, МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн докторант
С.Түмэндэлгэр МУБИС-ийн Нийгэм хүмүүнлэгийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧДЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН МЭДЛЭГ, ХАНДЛАГА БОЛОН ТАРХАЛТЫН БАЙДАЛ

О.Өнөрцэцэг МУБИС-ийн Нийгэм хүмүүнлэгийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ АЖЛЫН БАЙРНЫ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, ДАРАМТЫН АСУУДАЛД

А. Солонго, МУИС-ийн ШУС-ийн Антропологи, археологийн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D), профессор

БОЛОМЖИЙН ТЭГШ БУС БАЙДАЛ БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН АСУУДЛУУД

Н.Болдмаа, МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн багш доктор (Ph.D), дэд профессор

С.Жаргалмаа, IRIM судлаач

ДОТООД ДАХЬ ХҮНИЙ НАЙМААНЫ УРСГАЛ ЧИГЛЭЛ (МОНГОЛ УЛСЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР)

TRENDS IN DOMESTIC HUMAN TRAFFICKING (IN CASE MONGOLIA)

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол Улсын Засгийн газар, Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба, түүний дэргэдэх эрдэмтэн судлаачдын бүлгээс хамтран эрхлэн гаргадаг “Жендэр судлал” эрдэм шинжилгээний сэтгүүлийн 5 дугаарыг та бүхэндээ хүргэж байна.

Бид “Жендэр судлал” сэтгүүлээр дамжуулан жендэрийн асуудлыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр, олон ургалч байдлаар өргөн хүрээнд хөндсөн, судалгаанд суурилсан өгүүлэл, эрдэм шинжилгээний бүтээлүүдийг уншигч олонд хүргэхийг зорин ажилладаг. Түүнчлэн эрдэм шинжилгээний энэхүү сэтгүүлийг тогтмол эрхлэн гаргаснаар олон нийтэд жендэрийн боловсролыг олгож, жендэрийн талаарх сөрөг ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, энэ чиглэлээр суралцаж, ажиллаж байгаа хүмүүст шинэ мэдлэг, мэдээллийг өгч, цаашид дээд боловсролын салбарт жендэр судлалыг хөгжүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг онол, арга зүйгээр дэмжихэд чухал ач холбогдолтой юм.

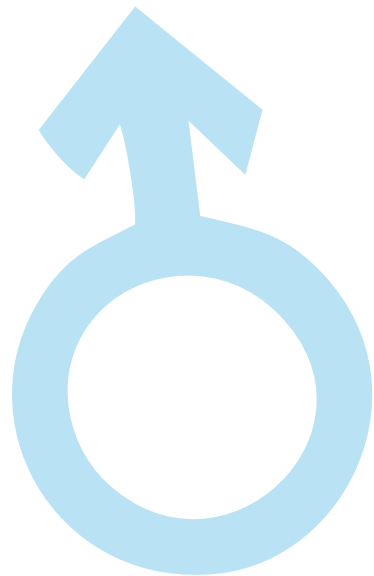
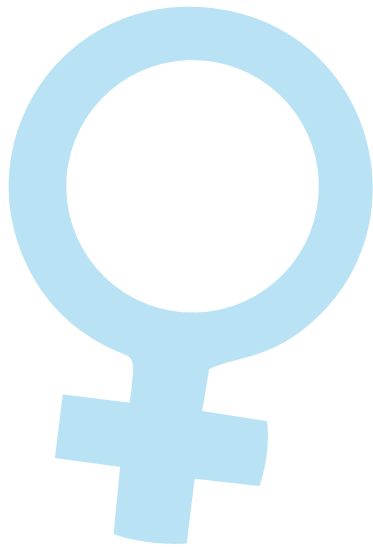
Энэ удаагийн дугаарт жендэрийн онол арга зүйн асуудал, жендэр ба нийгэм, соёл, жендэр ба улс төр, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл зэрэг асуудлыг хөндсөн судалгаа шинжилгээний бүтээлүүдийг хүргэж байна.

Сэтгүүлийг бэлтгэн хамтран ажиллаж буй эрдэмтэн судлаачдын бүлгийн гишүүд, судлаач, багш нартаа талархал илэрхийлж, цаашдын эрдэм судлалын ажилд өндөр амжилт хүсье.

**МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН дэргэдэх
ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА,
ЭРДЭМТЭН СУДЛААЧДЫН БҮЛЭГ**



ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ



ЖЕНДЭРИЙН ДҮР ҮҮРГИЙН ОНОЛ, ТҮҮХИЙН АСУУДАЛ

Abstract

The social and historical development of gender roles, the theories and concepts of the scientists who defined gender roles, and how they are formed and transmitted are considered in this article.

Түлхүүр үг

Gender role, gender stereotype, gender socialization, gender identity

Оршил

Жендэрийн дүр үүрэг (gender role) гэдэг бол эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, байр суурь, хэрхэн биеэ авч явахыг заасан нийгэм, соёлын хүлээлт, хэм хэмжээ гэсэн маш түгээмэл тодорхойлолт байдаг. (Е.М., 2004) Жендэрийн дүр үүрэг нь дүр үүргийн нэг төрөл бөгөөд зан үйлд илэрдэг тодорхой хүлээлтийг харуулдаг. Жендэрийн дүр үүрэг нь бие хүн өөрийн зан үйл, ухамсартаа хүлээн авч байгаа тодорхой норматив системтэй холбоотой.

Үндсэн хэсэг

Жендэрийн дүр үүрэг гэдэг бол хүний нийгэмшлийн дүр үүрэг юм. И.С.Конь үзсэнээр, жендэрийн дүр үүрэг гэдэг бол эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нийгэмд эзлэх байр суурь болон тэдэнд ногддог үйл ажиллагаа буюу тодорхой хүйст хамаатай ойлголт юм (Бендас, 2006). Энэ нь дараах 3 талтай:

1. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзэлдэг буюу эзлэх ёстой гэж үздэг байр суурь;

2. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн даган мөрдвөл зохих зан үйл, хийх үйлдлийн тухай дүрэм;

3. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэдэг үүргүүдийн хоорондын харилцаа юм.

Жендэрийн дүр үүрэгтэй холбоотой зан үйл нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний хөдөлмөрийн хуваарьт тодорхой харагддаг.

И.С.Кон, В.Е.Каган, Ю.Е.Алешина, О.А.Волович нарын судлаачдын үзэл баримтлалыг дүгнэвэл, жендэрийн дүр үүрэг гэдэг бол дүр үүргийн бүхэл бүтэн цогц юм (Берн, 2004). Дүр үүрэг тус бүртээ өөрийн гэсэн зан үйлийн загвартай байдаг. Үүнийг дараах байдалд хувааж болно:

1. Нийтлэг хөдөлмөрийн хуваарь буюу ямар ажил мэргэжил эрэгтэй эсвэл эмэгтэй хүнд илүү тохирохыг тодорхойлдог.

2. Гэр бүлийн доторх эхнэр, нөхөр, эцэг эх, хүүхдүүдийн зан үйл, харилцааны хэм хэмжээг тодорхойлдог.

3. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын бэлгийн харилцааг тодорхойлдог.

Психоаналитикуудын үзэж байгаагаар гэр бүлд эрэгтэй ба эмэгтэй хүүхдийн эзэмшсэн туршлагыг тэдэнд бий болсон биологийн өөр өөр хэрэгцээгээр тодорхойлно. Яг энэхүү туршлагын нөлөөгөөр хүүхдүүдэд аль нэг хүйсийн түгээмэл дүр төрх маш эрт төлөвшдөг. Сургуулийн өмнөх насанд

үүссэн эдгээр дүр төрхүүд хүүхэд өсөж том болохын хэрээр батжиж бэхэждэг.

Э.Эриксон бол нийгмийн харилцааны өргөн хүрээнд хүүхдийн хөгжлийг анх удаа авч үзсэн эрдэмтэн юм. Бие хүн төлөвших онцлог нь хүүхдийн өсөж байгаа нийгэм, эдийн засгийн хөгжил ба соёлын түвшин тэрчлэн түүхийн ямар үе шатад энэ хөгжил явагдсанаас хамаардаг гэж үздэг. Нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн адил түвшинд амьдарч байгаа хүүхдүүд хичээл сургалт, хүмүүжлийн хэв маяг төдийгүй соёл уламжлалаасаа хамаарч өөр өөр зан үйлтэй болдог. Эриксон Энэтхэгийн хоёр омогт ажиглалт судалгаа хийсэн байна. Сиу буюу анчдын, Юрок буюу загасчид, ургамалтүүгчдийн хоёр омгийг судалжээ. Сиу омогт хүүхдүүдийг өлгийддөггүй, удаан хугацаанд хөхөөр хооллодог, цэвэр нямбай байхыг шаарддаггүй, эрх дураар нь байлгадаг. Тийм учраас хүүхдүүд өөрийн омгийн түүхэн хугацаанд хуримтлагдсан зан төлөв болох хүчтэй, авхаалжтай анчин болоход голлон анхаарч санаачилгатай, шийдэмгий, зоригтой, найз нөхдөдөө өгөөмөр, дайсандаа хатуу чанга ханддаг болж өсдөг байна. Харин Юрок омгийн хувьд эсрэгээрээ буюу хүүхдүүдийг эрт хөхнөөс гаргадаг, өлгийддөг, цэвэр нямбай байдалд эртнээс сургаж, тэдэнтэй хатуу чанга харилцдаг. Энэ омгийн хүүхдүүд дуу цөөтэй, сэжиглэмтгий, харамч, эд зүйл хуримтлуулах сонирхолтой болж өсдөг байна. Ийнхүү нийгмийн үнэт зүйл ба хэм хэмжээг хүүхэд хүмүүжлийн явцад эзэмшдэг (Смелзер.Н, 1998).

Жендэрийн дүр үүрэг нийгмийн хүчин зүйлээс хамгийн их хамаардаг гэж нийгмээс суралцахуйн онолд үзэхийн зэрэгцээгээр хоёр үндсэн замаар суралцана гэжээ. Эдгээр нь:

1. Ажиглан суралцах загвар;
2. Зан үйлийг батжуулах замаар суралцах.

Энэ нь нийгмээс суралцахуйн онолын

үндсэн зарчмууд бөгөөд жендэрийн дүр үүрэг болон зан үйлийг эзэмших гол арга болно (Helgeson & Vicki, 2009). Хүүхдийн жендэрийн дүр үүргийн хөгжилд түүний эцэг, эхийн зан үйлийн загвар нөлөөлсний дараа орчин нөлөөлнө. Ажиглан суралцах үйл явц гэдэг бол "аливаа үйл явдал, хэвшмэл ойлголт, сэтгэлийн хөдөлгөөний хариу үйлдлийг бодитоор үзэж харах юмуу түүний бэлэг тэмдгийн загварыг үзэхийг хэлнэ." гэж У.Мишель тодорхойлжээ. Хүүхэд эцэг, эхээсээ гадна ихэвчлэн телевиз, ном зохиол, бусад насанд хүрэгчдийг ажиглан суралцдаг. Хүүхэд анхаарал татсан зан үйлийн загваруудыг сайн, муу хэмээн ялгаж дуурайдаггүй. Хэрвээ түүний зан үйлийг сайшааж шагнавал тэд үүнийг давтдаг. Ийнхүү хүмүүс бие биенийхээ зан үйлд харилцан идэвхтэй нөлөөлөхийн зэрэгцээ загварчилж байдаг. Эхэндээ нийгмээс суралцахуйн онолд хүүхэд өөрийн хүйсийн хүнийг даган дуурайдаг гэж үзэж байсан. Гэвч хүүхэд өөрийн хүйсийг дандаа дуурайдаггүй өөр хүйсийн хүний зан үйлийг ч даган дуурайдаг болох нь батлагдсан (Аму, 2011). Тэд хүйсийн ялгааг ойлгож хүлээж авах боловч өөрийн хүйсийн хүнийг илүү дуурайдаг. Э.Г.Эйдимиллер зөвхөн гэр бүлээс л жендэрийн дүр үүргийг эзэмшиж эхэлдэг гэж үзсэн. Гэр бүлийн хөгжлийн үеүдийг судлаад тэрбээр нэг үеэс нөгөөд шилжих шилжилтийг заагч болдог норматив стресс үүсгэгчийг гаргаж иржээ. Гэр бүлийг хөгжиж байгаа систем гэж авч үзээд хэвийн гэр бүлд ямар нэг стресс үүсгэгч байхгүй харин хэвийн бус гэр бүлд үе удамшсан юмуу байнга сэтгэл түгшээж байдаг стресс үүсгэгч нэг болон олон тоогоороо байдаг. Хүүхэд эцэг эхийнхээ өөртэй нь харилцаж байгаа аргыг хуулбарлаж аваад дүр үүргийн зан үйлийн загварыг эзэмшиж аваад өөрийн хүүхдээ хүмүүжүүлэхдээ ч үүнийгээ давтдаг. Гэр бүлийн амьдралын хэв маяг дамжихад зан үйлийн загвар

мөн дамжуулагддаг гэж Эйдимиллер баталсан.

Нийгмээс суралцахуйн онолд зан үйл бол урамшуулал ба батжуулалтын үр дүн гэж тодорхойлдог бол А.Иглийн боловсруулсан нийгмийн үүргийн онолд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн зан үйлийн ялгаа нь тэдний нийгэмд гүйцэтгэх өөр өөрийн үүрэг ба тэдгээрийн агуулгатай холбоотой. Нийгмийн үүргийн онол нь нийгэм болон нийгмийн үүргийн бүтцийн хэлбэр, бүлэг дэх хүмүүсийн зан үйлийг анхаардаг. Энэ онолд хөдөлмөрийг эрэгтэй, эмэгтэй хүний хийх ёстой хөдөлмөр хэмээн хуваарилах ёстой бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг нийтийн, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг төлөөллийн гэж ангилсан. Эрэгтэйчүүд гэрээс гадуурх ажилд хариуцлага хүлээдэг бөгөөд энэ нь тэднийг төлөөлөх зантай болгодог. Эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхэлдэг хэдий ч хүүхдүүдээ асрах зэрэг гэр ахуйн ажлыг хариуцдаг (<http://family.jrank.org/pages/686/Gender-Gender-Roles-Stereotypes.html>, n.d.). Нийгмийн зүгээс энэхүү хандлагыг сайшаах бөгөөд олон зуун жил ийм байдлаараа амьдарч ирсэн учраас маш тогтвортой шинжтэй болсон байдаг. А.Игли жендэрийн дүр үүрэг бол жендэрийн хэвшмэл ойлголтод шууд нөлөөлдгийг хүлээн зөвшөөрдөг.

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь:

- Шинж чанарын;
- Зан үйлийн;
- Бие махбодийн;
- Ажил мэргэжлийн гэсэн 4 талтай.

Бие махбодын болон ажил мэргэжлийн хэвшмэл ойлголт тогтворгүй хэмээн А.Игли бичжээ.

Хүмүүс уламжлалт жендэрийн дүр үүрэгт захирагдах түвшингээрээ харилцан адилгүй байдаг. Ж.Каган, Л.Колберг нар тэмдэглэхдээ зарим хүмүүс өөрийн хүйсийн физиологийн хэм хэмжээнд дээд зэргээр зохицон нийцдэг. Хүйсийн хэв шинжит буюу өөрийн хүйсийн

хэв шинжийг дээд зэргээр илэрхийлж, хадгалсан байдаг. Жишээлбэл жинхэнэ эмэгтэй хүн, жинхэнэ эр хүн гэж ярьдаг. Тэдэнд өөрсдийн зан үйлээ жендэрийн дүр үүргийн стандартад нийцүүлэн захируулах сэдэл нь онцгой хүчтэй байдаг. Тэд орчин тойрныхоо хүмүүсийн зүгээс жендэрт нийцэхгүй гэх үнэлэлт авч болзошгүй зан үйлээ бүгдийг нь дарж байдаг гэжээ (Берн, 2004)

К.Таврисийн нийгмийн дүр үүргийн онолд жендэрийн дүр үүргийн ялгаа буюу эрэгтэй хүний хийх ажил, эмэгтэйчүүдийн хийх ажил гэсэн ойлголтыг авч үзсэн (Key Deaux, 1985). Судалгаанд оролцогчид эрэгтэй хүний дүр үүргийг өөртөө хүлээж авсан эмэгтэй хүн нь эмэгтэй дүр үүргийг гүйцэтгэж байгаа эмэгтэй хүнтэй харьцуулбал илүү эршүүд гэж дүгнэсэн. Мөн үүнтэй ижлээр эмэгтэй дүр үүргийг гүйцэтгэж байгаа эрэгтэй хүнийг судалгаанд оролцогчид уламжлалт эрэгтэй дүр үүргийг гүйцэтгэж байгаа эрэгтэйгээс илүү эмэгтэйлэг болохыг гаргаж ирсэн. Үүнтэй ижил үр дүнг А.Игли, В.Ж.Стеффан нар бүтэн өдөр гэрийн ажил хийдэг эсвэл гадуур ажил хийдэг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг судлан баталсан байна.

Уильямс болон Бест нар жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь жендэрийн дүр үүргийн ялгааг дэмжихэд зориулагдсан механизм болж хөгжсөн гэж үзсэн. Тэдний үзсэнээр, бага насны хүүхдээ асрах нь эмэгтэй хүний дайчин чанарыг хязгаарлаж, гэрийн ажил хийх нь гэртээ үлдэх шаардлагыг бүрэн хангасан учраас эмэгтэй хүн гэрийн эзэгтэйн дүр үүргийг гүйцэтгэдэг. Дүр үүргийг ингэж хуваарилах нь маш тохиромжтой бөгөөд эдгээр дүр үүрэг өөрийн хүйстээ маш сайн тохирдог гэдгийг харуулахыг оролдсон. Ингэхийн тулд эрэгтэй ба эмэгтэй хүний дүр үүрэгт итгэх итгэлийг нэмэгдүүлж үүнээс илүү сайн зүйл байхгүй гэсэн үндэслэлийг гаргаж ирдэг. Хүүхдийг нийгэмшүүлэхэд энэ итгэл

үнэмшлийг дагахыг зөвлөж байсан байна.

Бүтэц- функционализмийн онолыг баримтлагч Т.Парсонс, Р.Бэйлс нар хүйсийн дүр үүрэг ялгаатай явагдана гэсэн санаа дэвшүүлжээ. Тэд орчин үеийн гэр бүлд эхнэр, нөхөр хоёр өөр өөр үүрэг гүйцэтгэх ёстой хэмээн үзэж байна (Смелзер.Н, 1998). Тэд эхнэр нь хүүхэд төрүүлж тэднийгээ арчилж халамжилдгаараа илэрхийлэгч үүрэгтэй, нөхөр нь биологийн функцийг гүйцэтгэж чадахгүй учир гүйцэтгэгч түнш болдог гэж үзжээ. Энэ онолыг орчин үеийн хүйсийн дүр үүргийг хэт хялбарчилж байна гэж зарим социологичид шүүмжилдэг.

М.Мид 1935 онд “Хүйс ба араншин” гэдэг номдоо Шинэ Гвинейн гурван омог аймгийн амьдралд ажиглалт хийснээ бичжээ. М.Мид судалгааныхаа эхэнд хүйсийн үндсэн ялгаа байдагт бүрэн итгэж байлаа. Төрөлхийн ялгаа байдаг учир эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тодорхой үүрэг гүйцэтгэх ёстой гэсэн үзэлтэй байв. Судалгааны баримт түүнд тун их гайхал төрүүлжээ. Гурван омогт хийсэн судалгаанд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд янз бүрийн үүрэг гүйцэтгэж, заримдаа нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн тухайн хүйстэнд “байгалиас заяасан” гэгддэг хэвшмэл ойлголтоос тэс өөр ажил эрхэлж байв. Арапешүүд бол найрсаг, тайван зантай, ажлаа тэгш хувааж хийдэг, дайсагнахыг мэддэггүй хүмүүс. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нэгэн адил хүүхэддээ халамж анхаарал тавьж хойч үеийнхнээ хүмүүжүүлэхийг амьдралынхаа гол зорилго гэж үздэг.

Мундугумор омгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүд бие биедээ болон үр хүүхэддээ нэгэн адил дайсагнаж, хардаж, хатуу чанд хандана. Хүүхэд төрсөн цагаасаа эхлэн дайсагнал, зөрчил дунд ямар ч баяр жаргалгүй амьдарна. Тчамбуличууд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс зан авирын хувьд ялгаатай гэж үздэг боловч хүйсийн

дүр үүргийн талаар бидний төсөөллөөс огт өөр хандлагатай юм. Тчамбули эмэгтэйчүүд бүх ажлаа эрхэлнэ. Загас барьж, даавуу нэхэж, наймаа хийдэг бол эрчүүд нь гоёж, урлагаар хичээллэж, баяр цэнгэл бодож цагаа өнгөрүүлнэ. Тчамбули омгийн эмэгтэйчүүд ажиллан, хоол ундаа бэлтгэж, хоорондоо найрсаг сайхан харьцана. Харин эрэгтэйчүүдэд түгшүүртэй, үл итгэх уур амьсгал ноёрхоно. Эмэгтэйчүүд, эрчүүдтэй сайхан сэтгэлээр учраа олж тэднийг нийгмийн эрх тэгш гишүүн гэж үзэхээс илүү бяцхан хөвгүүн мэт хандана. М.Мидийн Шинэ Гвинейд явуулсан судалгаа түүнийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд “байгалиас” өгөгдсөн үүргийн тухай үзэл бодлоо өөрчлөхөд хүргэжээ. Ийнхүү манай нийгэмд соёлын болон нийгмийн онцлогийн үндсэн дээр жендэрийн үүрэг бүрддэг гэсэн бодол төрүүлж байна (Смелзер.Н, 1998).

Барууны соёл иргэншилд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг хариуцлага нь илүү ихээр адил төстэй болж хүйсийн ялгаа багасаж байгаа. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш боловсрол эзэмшсэнээр аль алиных нь нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг адил болж, эмэгтэйчүүд орой гэрлэж, залуучуудын эцэг, эх болох нас хойшилсоор байна. Харин эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үйл ажиллагаа ижил төстэй болоход тэдний хүйсийн ялгаа багасдаг. (Amanda B. Diekman, Monica C. Schneider, 2010)

Нийгэмд гүйцэтгэх жендэрийн үүргийг соёл хоорондын ялгаанаас илрүүлж болно. Соёл хоорондын харилцаан дахь жендэрийн үүргийн талаарх томоохон судалгааг Вайтин, Эдвардс нар 1988 онд хийжээ. Тус судалгаанд нийгмийн 12 өөр бүлгийн хэдхэн сартайгаас эхлээд 10 настай хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг судалсан байна. Судалгааны багийнхан хүйсийн ялгаатай зан үйл төлөвшихөд орчин чухал нөлөөтэй гэсэн таамаглал дэвшүүлсэн. Ерөнхийдөө тэдний

таамаглал батлагдсан. Вайтин, Эдвардс нар судалгааныхаа үр дүнгээс хүйсийн ялгааг тодорхойлдог хувь хүний зан үйлийг хоёр бүлэгт ангилсан (Helgeson & Vicki, 2009). Эдгээр нь:

- Асран хамгаалах;
- Хувиа хичээх, ноёрхох.

Тэдний судалгаагаар охид, хөвгүүдийн зан үйл ялгаатай төлөвшихөд орчин нөлөөлдөг. Охид хөвгүүдээс илүү жоохон хүүхэдтэй харилцдаг, асарч халамжилдаг учраас асран хамгаалах зан үйлтэй болдог. Хөвгүүд голдуу өөрийн хүйсийн, өөрөөсөө ахмад хүмүүстэй харилцдаг учраас энэ харилцаанд хувиа хичээх, ноёрхох хүсэл төлөвшдөг. Энэ нь нийгмийн үүргийн онолын хүйсийн ялгаатай үүргийн талаарх гол тайлбар болно.

Ээжүүд яагаад дүү нараа асрах, гэрийн ажлыг охидод даалгадаг юм бол? Учир нь ээжүүд охидыг илүү халамжлах ажилд тохирно гэж үзсэнтэй холбоотой гэж Вайтин, Эдвардс нар тэмдэглэсэн байдаг. Охид ажиллаж байхад хөвгүүд тоглож байдаг.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдийг эрс тэс орчинд өсгөж хүмүүжүүлж байгаа нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш бус байдлыг бий болгох шалтгаан мөн гэж тэд үзсэн.

Жендэрийн дүр үүргийн зан үйл төлөвшихөд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ажил болон гэр бүлээс гадуурх олон нийтийн үйл ажиллагааны үүрэг их байдаг. Тийм ч учраас эмэгтэйчүүд үйлчилгээний салбарын боловсрол эзэмшиж сувилагч, багш болох нь олон байдаг бол эрэгтэйчүүд ихэвчлэн өрсөлдөөний салбарт боловсрол эзэмшиж бизнесмэн, хүчний байгууллагын ажилтан болох нь элбэг.

Хүүхдийн өөрийн хүйсээ ойлгох чадварт эцэг эхчүүдийн жендэрийн дүр үүрэг бага зэрэг нөлөөтэйг судлан тогтоосон. Эцэг эхчүүдээс гадна ах дүү нар нь жендэрийн дүр үүрэгт нөлөөлдөг.

Руст нарын 2000 онд явуулсан судалгаагаар ах нартай хөвгүүд болон эгч нартай охид бусдаасаа илүү өөрийн хүйсийн шинждээ тохирсон байдгийг харуулсан. Мөн эгч нартай хөвгүүд болон ах нартай охид бусдаас хамгийн багаар өөрийн хүйсийн шинждээ тохирсон үзүүлэлттэй байжээ.

Америкийн сэтгэл судлалд саяхныг хүртэл эрэгтэй жендэрийн дүр үүргийн ижилсэх шинжийн онол (MSRI) гэж нэрлэсэн Плекийн онолыг баримталдаг байсан. Уг онолоор эрэгтэй хүн сэтгэл зүйн хувьд эрүүл байхын тулд жендэрийн зөв дүр үүргийг эзэмших ёстой. Өөрийн хүйст тохироогүй сонирхол, хэвшмэл ойлголт, зан үйлтэй эрэгтэй хүнийг эмчлүүлэх шаардлагатай гэж үздэг байжээ. Энэхүү онол 1940-1970-аад оныг хүртэл сэтгэл судлалд ноёрхож байсан. Уг чиглэлийг баримталж байсан сэтгэл зүйчид гол анхаарлаа эрэгтэй хүйсийн хувьд жендэрийн ижилсэх шинж бүрэлдэн тогтоход саад болж байгаа “аюул занал”-д илүү анхаарлаа хандуулдаг байна. Ялангуяа сургуулийн орчинд эрэгтэй дүр үүргийн загвар байхгүй байгаа, эмэгтэй дүр үүрэг өөрчлөгдөж байгаа зэргийг анхаарч байсан. Плекийн гаргаж ирсэн үзэл нь уламжлалт эрэгтэй дүр үүргийн сөрөг тал ба дисфункциональ шинжийн тухай үзэлд үндэслэдэг. Үүнийгээ тэрээр “эрэгтэй жендэрийн дүр үүргийн дарамт” гэж үзсэн. Жишээ нь: эрэгтэй хүн эмэгтэй хүнээс илүү өөрийгөө хянадаг, эрэгтэй хүн бусад эрчүүдтэй харилцах үед түүний хор шар, ухамсаргүй шинж давамгайлж байдаг гэжээ. Уламжлалт жендэрийн дүр үүргээр бол эрчүүдийн хоорондын холбоо нь тэдний эмэгтэйчүүдтэй тогтоосон холбооноос илүү бат бөх байдаг. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын сэтгэл хөдлөлийн ойр дотно байдал, сэтгэл хөдлөлийн шинж хэдий чинээ их байсан ч зөвхөн хайр дурлалын гетеросексуаль харилцаа төдийгөөр хязгаарлагддаг. Плек өөрийн судалгаагаар орчин үеийн

нийгэмд үүссэн асуудлуудыг гаргаж ирсэн төдийгүй бусад сэтгэл зүйчдэд уламжлалт жендерийн нийгэмшил нь эрэгтэй хүний шулуун шударга, итгэлтэй зэрэг эерэг талуудын зэрэгцээ сөрөг үр дагаврууд авчирч байдгийг ойлгуулсан.

Эрэгтэй жендерийн дүр үүрэг нь ихэвчлэн түгшүүр, айдас, дарамтын шалтгаан болдог гэж Айслер үзсэн. Эрэгтэй хүнд уламжлалт эрэгтэй дүр үүргийн стандартыг баримтлахад хүндрэлтэй эсвэл эмэгтэй дүр үүргийг тодорхойлох зан үйлийг (анхаарал халамж, энхрийлэх) гаргах шаардлагатай болсон үед стресс үүсдэг. Энэ стрессийг Айслер эрэгтэйчүүдийн жендерийн дүр үүргийн стресс (ЭЖДҮС) гэж нэрлэсэн. Заурер ба Айслер нарын үзсэнээр ЭЖДҮС-ийн үзүүлэлт өндөртэй эрчүүд энэ үзүүлэлт багатай эрчүүдтэй харьцуулахад ууртай бөгөөд эелдэг зөөлөн мэдрэмжийг гаргахад хүндрэлтэй, дохио зангаа бага хэрэглэдэг, үг дуу цөөтэй байдаг байна.

Үүнтэй ижил санааг ил гаргаж ирсэн. Тэрээр жендерийн дүр үүргийн зөрчилдөөн гэдэг бол сексист¹ үзэл эсвэл хязгаарлагдмал жендерийн дүр үүрэг нь аливаа хүнд сөрөг үр дагавар үзүүлэх нөхцөлд илэрдэг сэтгэл зүйн байдал гэж дүгнэсэн.

Жендерийн дүр үүргийн зөрчилдөөн бол бие хүний дотоод болон бие хүмүүсийн хоорондын хүрээнд илэрдэг. Энэ үед хүмүүст түгшүүр, сэтгэл гутрал, стресс үүсч өөрийгөө үнэлэх үнэлгээ буурдаг. Бие хүмүүсийн хоорондын ойр дотны харилцаа төвөгтэй болж, харилцааны сэтгэл ханамж буурч, ажил хэрэгт зөрчилдөөн үүсэж, хосуудын хооронд эрх мэдлийн болон хяналтын асуудал гарч ирж биеийн болон бэлгийн харилцааны хүчирхийллийн үзэгдэл үүсдэг (Blazina C, Shen Miller D, 2011).

¹ Аль нэг хүйсийн төлөөлөгчид бурууг ногдуулах буюу тодорхой чанарыг нь үгүйсгэх үзэл бөгөөд үүний улмаас жендерийн тэгш бус байдал хүчтэй болдог.

И.С.Кон жендерийн дүр үүргийг "Хувь хүний хүйсээс хамаардаг нийгэмд эзлэх байр суурь, эрх үүргийн ялгаа гэж тодорхойлжээ. Хувь хүний хүйсийн хамааралд тохирсон зан үйлийн харьцангуй тогтвортой хэлбэр, нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэй хүнээс хүлээдэг биологийн хүлээлт, шаардлага буюу зан үйлийн нийгмийн загвар юм. Жендерийн дүр үүрэг бол нийгмийн дүр үүргийн нэг төрөл бөгөөд эдгээр нь нэг хэв маягтай, нэгдмэл загвартай. Соёлын түвшинд эрэгтэйлэг ба эмэгтэйлэг чиг хандлага ба хүйсийн бэлэг тэмдгийн тодорхой системд оршдог. Хувь хүн хүйсийн тодорхой дүр үүргийг хүлээн авч эзэмшсэнээр жендерийн ижилсэх шинжтэй болдог ба цаашид бие хүний өөрийн ухамсар зан үйлийн бүх шинж чанарт хамаардаг болно." Эмэгтэйлэг шинж давамгайлсан эмэгтэйчүүд түгшүүр ихтэй, өөрийгөө хүндэтгэх шинж багатайгаараа ялгардаг. Эршүүд шинж ихтэй хөвгүүд өөртөө хэт итгэлтэй, үе тэнгийнхнийхээ дунд эзэлсэн өөрийн байр суурьтаа сэтгэл хангалуун байдаг бол 30 жилийн дараа тэд түгшүүртэй, өөртөө итгэх итгэл буурсан, удирдан манлайлах чадвар багатай болсон байдаг. Эмэгтэйлэг эмэгтэй болон эршүүд эрчүүд хүйсийн дүр үүргийн ялгаатай шинжийн уламжлалт хэм хэмжээтэй тохирдоггүй үйл ажиллагаанд зохицохдоо муу. Хатуу чанд тогтоосон жендерийн дүр үүргээс харьцангуй чөлөөтэй байдаг хүмүүс зан үйлийн илүү баялаг нөөцтэй, сэтгэл зүйн хувьд таатай байж чаддаг. Олон тооны судалгаанаас үзвэл эмэгтэйчүүд андрогини шинж чанарыг илүүд үздэг. Харин эрэгтэйчүүд хүйсийн дүр үүргийн ялгаатай шинжийн уламжлалт хэм хэмжээ буюу эрэгтэйлэг шинжид тулгуурладаг байна.

ДУГНЭЛТ

Жендэрийн дүр үүрэг гэж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурь, дагаж мөрдвөл зохих зан үйл, дүрэм, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэдэг үүргүүдийн хоорондын харилцаа ажээ. Дээрх судлаачдын онол, үзэл баримтлалуудыг нэгтгэж үзвэл жендэрийн дүр үүрэг нь гэр бүл ялангуяа эцэг эхийн өөрсдийнх нь жендэрийн дүр үүргийн талаарх байр суурь, хүүхдээ хүмүүжүүлэх арга барил, нийгэм соёлын нөлөөнөөс хамаарч төлөвшдөг болохыг судлан тодорхойлжээ. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүнд "байгалиас" өгөгдсөн дүр үүрэг гэж үгүй болохыг Э.Эриксон болон М.Мидийн судалгаанаас харж болж байна.

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь жендэрийн дүр үүргийн ялгааг дэмжихэд зориулагдсан байдаг тул хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх үйл ажиллагааг тасралтгүй явуулах нь зүйтэй.

Уламжлалт жендэрийн дүр үүргийг хэт их баримталдаг хүмүүс андрогини хүмүүстэй харьцуулбал түгшүүртэй, өөртөө итгэлгүй, эсрэг хүйсийн дүр үүргийг гүйцэтгэх чадваргүй байдаг сул талтай байдаг.

Орчин үеийн монголын гэр бүлүүдийн харилцааны зөрчил нь эрчүүд уламжлалт, эмэгтэйчүүд эгалитар жендэрийн дүр үүргийг гүйцэтгэхийг хүссэнтэй холбоотой. Нөгөө талаар эхнэр нөхөр хоёулаа уламжлалт эсвэл хоёулаа эгалитор харилцаа, дүр үүргийг гүйцэтгэвэл гэр бүлийн зөрчил маш их буурах боломжтой.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Amanda B. Diekman, Monica C. Schneider. (2010). A Social Role Theory Perspective on Gender Gaps in Political Attitudes. *Psychology a women quarterly*. vol 3.
2. Amy, S. W. (2011). *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*. Blackwell Publishing.
3. Blazina C, Shen Miller D. (2011). *An International Psychology of Men: Theoretical Advances, Case Studies and Clinical Innovations*.
4. Helgeson, & Vicki, S. (2009). *The psychology of gender*. New Jersey: Pearson Education Inc.
5. Key Deaux. (1985). *Sex and gender*. Purdue university, West lafatte.
6. Ариунтуяа, Н. (2015). Сэтгэл зүйн зөвлөгөөний үндэс. УБ: Сэлэнгэпресс.
7. Бендас, Т. (2006). Гендерная психология. СПб.
8. Берн, Ш. (2004). Гендерная психология. Москва.
9. Ижванова Е.М (2004). Развитие полоролевой идентичности в юношеском и зрелом возрасте. Москва.
10. Смелзер.Н. (1998). Социологи . УБ.
11. <http://family.jrank.org/pages/686/Gender-Gender-Roles-Stereotypes.html>.
12. <http://family.jrank.org/pages/686/Gender-Gender-Roles-Stereotypes.html>.

М.Ванчигмаа

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, доктор (Ph.D)

ТРАНСЖЕНДЕР БА ЦИСЖЕНДЕР ХҮҮХДИЙН ТАЛААРХ ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ, ИТГЭЛ ҮНЭМШИЛ

Abstract: Considering that preschool educational institutions develop the content of child-rearing programs without taking into account the gender characteristics of boys and girls, they focus on the psychological individuality and age characteristics of children without emphasizing gender. However, from the age of 2, young children already have gender stereotypes from their environment and family. For parents, the issue of their child's gender is a valuable issue. In accordance with social development, the role of solving gender problems and working with children is not only to shape the character of men and women, but also to emphasize the characteristics of both sexes. Based on research conducted by international researchers, the need to be sensitive and accept the different needs that are distinguished by the form of sexual needs and desires is clearly written.

Keywords: gender stereotyping, prescriptive stereotypes, gender preferences, transgender children, middle childhood

Хураангуй:

Сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагууд хүүхэд хүмүүжүүлэх хөтөлбөрийн агуулгыг охид, хөвгүүдийн хүйсийн онцлогийг харгалзахгүйгээр боловсруулдаг тул тэд хүйсийг онцлохгүйгээр хүүхдийн сэтгэл зүйн хувь хүн, насны онцлогт анхаарлаа хандуулдаг. Гэвч бага насны хүүхэд 2 наснаасаа эхлэн хүрээлэн буй орчноосоо болон гэр бүлийн хүрээллээс аль хэдийн хүйсийн

хэвшмэл ойлголттой болсон байдаг. Эцэг эхийн хувьд хүүхдийнх нь хүйсийн тухай асуудал үнэ цэнтэй чухал асуудал болж байдаг. Нийгмийн хөгжлийг дагаад жендэрийн асуудлыг төгөлдөржүүлэн шийдвэрлэх, хүүхэдтэйгээ ажиллах үүрэг бол зөвхөн эцэг эхчүүдийн асуудал биш эрэгтэй, эмэгтэй хүний зан чанарыг өндөрт авч үзэж буй нийгмийн чиг хандлагын асуудал болохыг харуулсаар байна. Бэлгийн хэрэгцээ, дур хүслийн хэлбэрээрээ ялгагдаж байгаа ялгаатай хэрэгцээг хүлээн зөвшөөрч мэдрэмжтэй байх хэрэгцээ, шаардлага тулгамдаж байгааг олон улсын судлаачдын хийсэн судалгаанд үндэслэн энэхүү өгүүлэлийг бичив.

Түлхүүр үг: жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хүйсийн сонголт, трансжендер хүүхэд, дунд насны хүүхэд

ОРШИЛ

Үндэслэл. Геополитикийн хүчнүүдийн өөрчлөлт дэлхий даяар хурдацтай өрнөж, олон хүний амьдралд сайн, муугаар нөлөөлж байна. Үүнтэй адил хүйс, бэлгийн олон янз байдалд хандах хандлага нь динамик байдаг. Тэд дэлхийн зарим хэсэгт илүү их хүлээн зөвшөөрөгдөх тал руу явж байгаа бол заримд нь энэ олон янз байдлыг эсэргүүцэж байна. Үүний үр дүнд лесбиан, гей, бисексуал, трансжендер, интерсекс (ЛГБТИ) хүмүүс зарим улс орон, нийгэмд олон талт байдлаа илэрхийлэх эрх чөлөө

нэмэгдэж байна. Харин заримд нь тэд нийгмийн тодорхой салбаруудын жишиг гэж үздэг зүйлд нийцэхгүй байгаа учраас ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэлд өртөж эрх нь зөрчигдсөөр байна. бид хүн бүр төрөлхийн онцлог шинж байдлаараа дахин давтагдашгүй бөгөөд угсаа гарал, арьс үндэс, шашин шүтлэг, хэл, соёл, хүйс, нийгмийн байдал, улс төрийн үзэл бодол, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа илэрхийлэл зэрэг олон зүйлээрээ ялгаатайг хүлээн зөвшөөрөх хүний эрхийн мэдрэмж тэр дундаа хүйсийн олон хэлбэрийг ойлгодог болох нь чухал юм. Учир нь жендерийн буруу хэвшмэл ойлголтоос болж насанд хүрэгчдээс гадна хүүхдийн тэр дундаа трансжендер ба цисжендер хүүхдийн эрх ашиг сонирхол хөндөгдөх нь нийтлэг болоод байна.

Ойлголт, нэр томъёо. Бэлгийн чиг баримжаа гэдэг нь хүмүүс өөр хоорондоо бие махбод, сэтгэл санаа, бэлгийн дур хүсэл, зан үйл болон хайр дурлалаар татагдах явдал юм. Хүний бэлгийн чиг баримжааг "гетеросексуал" буюу эсрэг хүйсийнхээ хүнд татагддаг, "гомосексуал" буюу ижил хүйсийнхээ хүнд татагддаг, "бисексуал" буюу эр, эм хүйсийн хүний аль алинд нь татагддаг хүн гэж ангилдаг.

"Хүйсийн баримжаа илэрхийлэл" гэж хүн бүр хувь хүний үүднээс өөрийн хүйсээ төрөхөд өгөгдсөн хүйстэйгээ адилаар эсвэл өөрөөр гүн гүнзгий мэдрэх мэдрэмж, хүйсийн шилжилт, хувцаслалт, үг яриа, биеийн хөдөлгөөн гэх мэт илэрхийллийг багтаасан ойлголт хэмээн тодорхойлдог. Хүмүүс эрэгтэй, эмэгтэй байхаасаа үл хамаарч ижил хүйсийнхээ, эсвэл эрэгтэй, эмэгтэй хүний аль алийг нь сонирхон тэдэнд татагдаж, хүсэн тэмүүлж, хайрладаг бөгөөд ийм хүмүүсийг бэлгийн ижил чиг баримжаатай хүмүүс буюу Лесбиян, гей,

бисексуал, трансжендер хүмүүс (ЛГБТ) гэж нэрлэдэг. 19 дүгээр зуунаас барууны орнуудад лесби, гей, бисексуал болон трансжендер хүмүүсийг цөөнхийн бүлэг гэдгээр ойлгох болж, олонд ил болж эхэлжээ.

ЛГБТ хүмүүс зөвхөн орчин цагт бий болоогүй ба хүн төрөлхтний түүхийн бүхий л үед ил, далд байдлаар амьдарч ирсэн юм. Тухайн хүний бэлгийн дур хүсэл нь өөрийн сонголтын асуудал биш, харин тухайн хүний төрөлхийн, өөрчлөх боломжгүй шинж чанар гэдгийг шинжлэх ухааны бүхий л баримтаар тодорхойлсон байна. Одоо хэрэглэгдэж буй Лесби, Гей, Бисексуал, Трансжендер гэх товчлол нь эдгээр хүмүүсийн ижил шинж байдлыг нэгтгэж ойлгодог тухай Хүний эрхийн үндэсний комиссын сайтад тайлбарласан байдаг. (Хүний эрхийн, 2023) Тэгэвэл бидний хэлэлцэх сэдвийн хүрээнд нийтлэг яригдах нэр томъёог тайлбарлах маягаар нэгдсэн ойлголтыг авч үзэх нь зүйтэй байна.

- Лесбиян: Эмэгтэй хүнд татагддаг эмэгтэй хүн (энэ үг дан эмэгтэйчүүд амьдарч байсан эртний Грекийн "Лесбос" арлын нэрээс гаралтай),
- Гей: Эрэгтэй хүнд татагддаг эрэгтэй хүн.
- Бисексуал: Эрэгтэй, эмэгтэй хүний аль алинд нь татагддаг хүн ("би" нь хоёр гэсэн утгатай Латин үг);
- Трансжендер: Эхээс төрсөн биологийн хүйсээсээ өөрөөр өөрийн хүйсийг тодорхойлж нийгмийн амьдралд оролцдог хүн.
- Цисжендер: Эхээс төрсөн биологийн хүйсээ хүлээн зөвшөөрч нийгмийн харилцаанд оролцдог хүмүүсийг хэлнэ. (Эзотерик, 2022)

Тухайлбал, эрэгтэй хүн болж төрсөн ч өөрийгөө эмэгтэй, эсвэл эмэгтэй хүн болж төрсөн ч өөрийгөө эрэгтэй гэж тодорхойлж илэрхийлдэг хүн.

Өөрөөр хэлбэл, тэд өөрсдийгөө “буруу хүйс”-тэй төрчихсөн гэж үздэг. Ихэнх нийгэмд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тоо бараг тэгш байхад, “хараат” бүлэгт орох эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр сууринаас үүдэн зарим нэг хүмүүс (феминист болон Эмэгтэйчүүдийн эрхийн хөдөлгөөнүүд) эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурийг цөөнхийн бүлэгтэй тэнцүүлж үздэг. Түүнчлэн, янз бүрийн жендэрийн ялгаатай хүмүүс цөөнхийн бүлгийг бүрдүүлдэг.

Иймд бага насны хүүхдийн эрхийг хангах, тэр дундаа өөрийнхөөрөө чөлөөтэй байх, хүйсээ чөлөөтэй сонгох эрхийн хэрэгжилтийг хангахад хүйсийн хэвшмэл ойлголт саад болж байдгыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй байгааг эрдэмтдийн хийсэн судалгаанд тулгуурлан хөндөхийг зорив. Энэхүү өгүүлэлийн суурь судалгаа болгож Женнефер Рубин, Селин Гульгаз нарын хамтран хийсэн “Трансжендэр болон цисжендэр хүүхдийн хэвшмэл ойлголт” сэдэвт судалгааг ашигласан болно. (Pub med, 2022)

Судалгааны арга зүйн хувьд энэхүү өгүүллийг хүйсийн олон ургалч үзэл хандлагын талаар бичигдсэн ном бүтээл, энэ чиглэлээр хийгдсэн судлаачдын судалгааны ажилд тулгуурлан нэгтгэн дүгнэх, дүн шинжилгээ хийх арга зүйд тулгуурлан бичлээ. анхдагч мэдээлэл цуглуулах, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, тайлан бичих бүх үйл явц багтсан. Тус судалгаанд УБ хотын хоёр дүүргийн 144 иргэн 12 удаагийн зөвхөн эрэгтэй ба зөвхөн эмэгтэй фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг (ФБХ)-т, гурван дүүргийн 14 албан хаагч тус бүр нэг удаа ганцаарчилсан ярилцлага (ГЯ)-д оролцож чанарын мэдээлэл өгсөн.

Судалгааны үр дүнгийн хувьд уг өгүүлэлээр хүүхэд төлөвшлийн явцад

нийгмийн хандлага, хүүхдийн хүйсийн эрх, хүний үндсэн эрхийг зөрчдөг талаар нэгдсэн ойлголттой болох юм.

Хүүхэд хоёр нас хүртлээ жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөртөө бүтээдэг (Eichstedt, 2007) ба тэднийг ийнхүү хэвшмэл ойлголтыг хүлээн зөвшөөрөхөд түүний хүрээлэн буй насанд хүрэгчид ихээхэн нөлөөлдөг гэж үздэг. Олон улсын түвшинд жендэрийн хэвшмэл ойлголт хоорондын нийцэл (Baker, 2016) үгүй ялгаатай байж ч болно. Жишээлбэл, бага насандаа трансжендэр хүүхэд цисжендер хүүхдээс бага хүйсийн хэвшмэл ойлголтыг дэмждэг (Olson E. , 2018) гэж үздэг байна. Нийгмийн харилцаанд шилжсэн трансжендер хүүхэд ихэвчлэн төлөөний үг ашиглаж хоорондоо харилцдаг бөгөөд төрөлхийн хүйсээрээ байдаг хүүхдүүдийн дунд өөрийгөө чөлөөтэй илэрхийлэх нөхцөл байдалд дуртай байдаг. Ийм хүүхдүүдийг бусад хүмүүс эхэндээ нэг хүйсийнхэн гэж ойлгох нь нийтлэг байдаг. Шилжилтийн насны үед трансжендэр хүүхдийг жендэрт тохирсон, хэвшмэл ойлголттой тууштай авирладаг гэж ойлгодог. (Olson K. E., 2015) Трансжендэр хүүхдийн нийгмийн харилцаанд шилжих хандлага нь тэдний жендэрийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг үгүйсгэж байдаг. Ингэхдээ жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг хөгжүүлэх тухай онолууд нь зөвхөн цисжендер болон таамагласан цисжендер хүүхэд тулгуурладаг (Olson K. E., 2015) гэжээ. Трансжендер болон цисжендэр хүүхэд өөрсдийн хүйсийн хэвшмэл байдлыг илүүд үздэг (Olson K. E., 2015) (Olson E. , 2018) байхад сүүлийн үеийн судалгаагаар “трансжендэр хүүхэд” дунд насны “цисжендер хүүхэд”-тэй харьцуулахад хүйсийн хэвшмэл ойлголтыг бага харуулдаг гэж үзсэн байна (Olson E. , 2018).

Олон улсын судлаачдын үзэж

байгаагаар хүүхэд бүр асуудалд хандах хандлага өөр өөр байдаг боловч уул хүүхдийн өөрийнх нь жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь бусдын хэвшмэл ойлголтын талаарх мэдлэгтэй холбоотой байж болох юм (Bussey, 1999) (Liben, 2002) гэсэн онолоор нийгэм дэх хэвшмэл ойлголтыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг гэсэн үг юм. Трансжендэр хүүхэд трансжендэр болсны үр дүнд тохиолдож болох онцлог туршлага (жишээ нь, цаг хугацааны хувьд өөр өөр нийгэмших) байдгийг харгалзан үзвэл тэд жендэрийн хэвшмэл ойлголт, түүний дотор бусдын итгэл үнэмшлийн үр дүнд үүсдэг гэж үзэж болох юм. Трансжендер болон цисжендэр хүүхэд бусдын хэвшмэл ойлголтын талаарх итгэл үнэмшлээрээ ялгаатай юу? Бусад хүмүүсийн талаарх жендэрийн хэвшмэл ойлголтын төсөөлөл нь тэдний хүсэл сонирхлын бүлгүүдийг үүсгэдэг үү? гэдгийг тодорхойлохыг зорьсон байна. Ер нь, хүний хөгжлийн ном зохиолд хүүхдийн хүйсийн хэвшмэл ойлголтыг (Lopez, 2018) судалдаг бол бусад хүмүүсийн хэвшмэл ойлголтын талаарх хүүхдийн төсөөллийг ч мөн судалжээ. Судлаачдын бүтээлээс үзвэл хүүхэд бусдыг өөрөөсөө илүү өрөөсгөл гэж үздэг явдал юм. Насанд хүрэгчдийн уран зохиолд хүмүүс бусад хүмүүс өөрсдийгөө батлахаас илүү хүчтэй хэвшмэл ойлголттой байдаг ба тэр хүрээнд сонирхлоо ч тодорхойлдог тухай өгүүлдэг (Gómez, 2002; Rettew, Billman, & Davis, 1993). Хүйсийн хөгжлийн ном зохиолд ижил төрлийн нөлөөллийг бусад салбарт, тэр дундаа жендэрт суурилсан үзлийн хүрээнд хүлээн авдаг (Elashi, 2015) (Haga, 2018). Тийм учраас трансжендер болон цисжендер хүүхдүүд өөрийн мэдрэмж, хүсэл сонирхлоос илүүтэйгээр хүйсийн хэвшмэл ойлголтод нийцдэг гэдэгт итгэдэг эсэхийг судалсан байна.

6-11, 6-8 насны хүүхэд хүйсийн хэвшмэл ойлголтын талаарх байр суурь ямар байгааг авч үзэхэд 7-11 насны

хүүхэд бусдын итгэл үнэмшлийн талаар эргэцүүлэн бодох боломжийг олгодог оюун ухааны болон онолын ахисан түвшний ур чадвартай байдаг (Bock, 2015), мөн өгсөн асуулт, хариултын хувилбаруудыг ойлгох чадвартай, өөрийгөө илэрхийлж байснаараа эрс ялгаатай байдаг хэмээн онцолжээ. Судалгааны явцад хүүхдүүдийн өөрсдийнх нь жендэрийн сонголтуудыг ч мөн үнэлж үзэв. (Bian, 2017), Жишээлбэл, охид "эмэгтэйлэг" үйл ажиллагаанд илүү дуртай, хөвгүүд "эрэгтэй" үйлдэлд илүү дуртай гэж үздэг хүүхэд өөрсдөө хүйстэйгээ холбоотой үйл ажиллагааг илүүд үздэг болохыг судалгаагаар тогтоожээ (Liben, 2002). Урьд хийгдэж байсан судалгаанууд трансжендэр болон цисжендэр хүүхдийн хүсэл сонирхолд ялгаатай байдаггүй (Olson E., 2018) гэж үзсэн боловч энэхүү судалгаа нь трансжендэрт хэвшмэл ойлголт, хүсэл сонирхол хамааралтай эсэхийг үнэлэх өөр нэг боломжийг олгосноороо ялгаатай болсон гэж үздэг байна.

Энэхүү судалгааны өөр нэг онцлог нь трансжендэр хүүхдийн ах, эгч дүүсийг хамруулсан явдал байв. Тэд ах, эгч нартайгаа амьдардаг орчныхоо ихэнх хэсгийг (жишээ нь, гэр бүл, хамт олон) трансжендер бүлэгтэй хуваалцдаг ч жендэрийн талаар ижил туршлагагүй байдаг тул оруулах нь чухал. Трансжендер хүүхэд болон тэдний ах эгч нартай хийсэн олон нийтийн судалгаанаас үзэхэд тэд ихэвчлэн улс төрийн хувьд илүү либерал байдаг, нээлттэй мэдээлэл сайтай гэр бүлд амьдардаг (Olson K. E., 2015) нь тэд хүйсийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг бага сонсдог гэсэн үг юм. Цисжендерийн хяналт болон трансжендэр хүүхдийн хооронд ялгаа ажиглагдаж байгаа тул ах, эгч нар энэ ялгааны тайлбар нь гэр бүлийн хоорондын ялгаа ба/эсвэл трансжендэр ба цисжендэр байх хоорондын ялгаатай холбоотой байж болохыг харуулсан байна.

Нийгмийн харилцаанд шилжсэн трансгендер хүүхэд болон трансгендер хүүхэдтэй гэр бүлийг хүйсийн ялгаатай хүүхдэд зориулсан онлайн болон биечлэн туслах бүлгүүд, зуслан, бага хурал, ам дамжсан яриагаар дамжуулан урт хугацааны судалгаанд элсүүлсэн. Уг судалгааны багийнхан нийгэмд шилжсэн трансгендер хүүхдийн гэр бүлтэй уулзахаар АНУ, Канад даяар аялжээ. Тэд гэр бүл, олон нийтийн төвүүдийн хувийн өрөө эсвэл зочид буудалд ихэвчлэн уулздаг байсан ч зарим трансгендер хүүхдийг судалгааны лабораторид туршилтад оруулжээ.

Судалгаанд оролцогчдод хүмүүсийн хийж чадах үйл ажиллагааны хэвшмэл байдлаар “эмэгтэй” үйл ажиллагаа (жишээ нь, оройн хоол хийхэд туслах), хэвшмэл “эрэгтэй” үйл ажиллагаа (жишээлбэл, бейсбол тоглох) байв. Судлаач эхлээд хүүхдийн хувийн хэвшмэл ойлголтыг үнэлж, “Хэн үйл ажиллагаа бүрийг хийх ёстой вэ?” Оролцогчид дараах байдлаар хариулах боломжтой өгөгдөлд тулгуурсан байна.

- a) зөвхөн охид,
- b) ихэвчлэн охид, хөвгүүд,
- c) хөвгүүд, охид хоёулаа,
- d) ихэвчлэн хөвгүүд
- e) зөвхөн хөвгүүд гэсэн сонголтуудыг ашиглан үйл ажиллагаа тус бүрийг сонгох байдлаар хариугаа илэрхийлсэн байна.

Судалгааны үр дүнг дүгнэж үзвэл нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголт нь бүлгийн гишүүнчлэл болон өөрийн гэсэн хэвшмэл ойлголттой харилцах харилцааг зохицуулж байгааг олж дүгнэжээ. Бусдын хэвшмэл ойлголтын талаар хүүхдийн хувьд хэрэв тэд цисгендер байсан бол энэ нь трансгендерээс илүү хэвшмэл ойлголттой байв.

Трансгендер хүүхдийн эцэг эхчүүд нийгмийн туршлагыг өөрчилдөг бөгөөд энэ нь эргээд хүүхдийн хэвшмэл

ойлголтод нөлөөлж болзошгүй байдалд хүргэж болдог. Жишээлбэл, лабораторид хийсэн туршилтын судалгаагаар олон трансгендер хүүхэд болон тэдний гэр бүл жендэрийн уян хатан байдлын талаар нээлттэй ярилцдаг, эдгээр гэр бүлүүд жендэрийн итгэл үнэмшил, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаар нарийн харилцан яриа өрнүүлдэг байна. Харин цисгендер хүүхэдтэй гэр бүлүүдэд тохиолдол гараагүй байна. (Olson E. , 2018). Үүний үр дүнд трансгендер хүүхэд эцэг эхийн нийгэмшлийн нөлөөгөөр бусдын хүлээн зөвшөөрдөг жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг мэддэг ч энэ нь өөрсдийн хүйсийн хэвшмэл ойлголттой холбоогүй, бүр урвуу хамааралтай болгоход хүргэдэг. Зааврын хэвшмэл ойлголт нь трансгендер хүүхэд хүйсийн хэвшмэл үйлдлүүд болон бусдын хэвшмэл ойлголтын талаарх ойлголтын хувьд цисгендер үеийнхнээсээ (хяналт ба ах эгч нараас) дундаж түвшинд төдийлөн ялгаагүй болохыг тодорхойлсон. Үйл ажиллагааны сонголтын талаарх дүгнэлт нь нийгмийн харилцаанд шилжсэн трансгендер хүүхэд тоглоом, хувцас, үе тэнгийнхэндээ жендэрт суурилсан сонголтоо цисгендер хүүхдүүдтэй ижил түвшинд эзэмшдэг болохыг тогтоосон (Lopez, 2018). Хүүхдийн бусдын хэвшмэл ойлголтын талаарх ойлголтын ялгаа байхгүй гэсэн үр дүн ажиглагдсан, учир нь ижил төстэй соёлын орчинтой хүүхэд бага насныхаа туршид ижил хүйсийн хэвшмэл ойлголтыг эзэмшдэг гэж үздэг (Trautner NM, 2005). Хамгийн чухал нь, трансгендер хүүхдийг сэтгэл зүйн суурь шинжлэх ухаанд үндэслэлтэй суурь судалгаанд хамруулах нь нийгмийн хөгжлийн сэтгэл судлалын онолуудын нэгдмэл эсвэл ялгаатай нотолгоо болж чадна гэж харж болохоор байна (CL, 2002). Мөн жендэрийн хөгжлийн танин мэдэхүйн онолуудын нэг сэдэв бол хүүхэд жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаарх мэдлэгээ өөрсдийн зан төлөвийг удирдахад ашигладаг (CL, 2002). Энэ нь

хүүхдийн хөгжлийн явцад зайлсхийх боломжгүй жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаарх мэдлэг нь тэдний хэвшмэл ойлголтыг илтгэж байгааг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч, үүний нотолгоо нь хүүхдийн хэвшмэл ойлголт, бусдын хэвшмэл ойлголтын талаарх ойлголт нь зөвхөн хяналтын оролцогчдод эерэг нөлөө үзүүлдэг болохыг харуулж байна. Трансжендэр хүүхэд болон тэдний ах эгч нартай ямар ч холбоо байхгүй байсан нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг хөгжүүлэхэд жендэрийн мэдлэг тэр бүр нөлөөлдөггүйг харуулж байна. Цаашид трансжендэр хүүхдүүд болон тэдний ах эгч нартай яагаад хамааралгүй байгааг судалж, цисжендер хүүхдэд жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бууруулах арга хэмжээг боловсронгуй болгох зайлшгүй шаардлагатай байна.

Хүүхдүүд бусад хүмүүсийн хэвшмэл ойлголтыг өөрсдийнхөө хэвшмэл ойлголтоос илүү хэт туйлшралтай гэж үзэх хандлагатай байдаг тул хүүхдүүд өөрсдийн нийгмийн орчноо хэрхэн тайлбарлахад хэвшмэл ойлголтын талаарх ойлголт чухал байж болохыг судалгааны үр дүнд харуулж байна. Хэд хэдэн хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрч анхаарах нь зүйтэй.

- Судалгаанд авч үзсэн ойлголтын хэмжүүрийг хүүхэд хэрхэн тайлбарласныг үнэлэхэд хэцүү. Жишээлбэл, зарим хүүхдүүд "бусад хүмүүс" гэдэг нь хүн ам эсвэл тэдний ойрын гэр бүлийн гишүүд гэсэн утгатай гэж үзсэн гэх мэт. Тайлбарын зөрүү нь яагаад энэ хувьсагч нь хүүхдийн хэвшмэл ойлголт, сонголттой ерөнхийдөө холбоогүй болохыг тайлбарлаж чадах уу? Эцэг эх гэх мэт зарим хүмүүсийн хэвшмэл ойлголтын талаарх хүүхдийн төсөөлөл нь хүмүүсийн итгэл үнэмшлийн талаарх ерөнхий

ойлголтоос илүүтэй өөрсдийн хувийн итгэл үнэмшил, сонголттой илүү нягт нийцдэг байж магадгүй юм. Хоёрдахь хязгаарлалт бол давуу хэмжүүрийн найдвартай байдал бага байсан явдал юм. Хүүхэд хүйс харгалзахгүйгээр бүх үйл ажиллагааг дунджаас дээгүүр үнэлэх хандлагатай гэж үздэг.

- Судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын байршлын ялгаа нь хүүхдийн хариу үйлдэлд нөлөөлж болзошгүйг анхаарах нь нэн чухал гэж судалгааны ажилд дурьдсан байна. Судалгаанд оролцогчид арьс өнгө, эдийн засгийн хувьд ялгаатай биш бөгөөд тэдний эцэг эх нь ерөнхийдөө либерал үзэлтэй, ойлголтыг дэмждэг хүмүүсийн өсгөсөн хүүхэд эсвэл илүү консерватив улс төртэй газруудад ерөнхийдөө хамааралтай эсэх нь тодорхойгүй хэвээр байгааг ч мөн адил онцолсон байна.

ДҮГНЭЛТ

Энэ бүгдээс дүгнэн үзвэл бага насны хүүхдийн эрхийг түүний эцэг эх, ах эгч нар нь өөрсдийн хэвшмэл ойлголтоор хязгаарлаж, ямар нэгэн хэмжээнд нөлөөлөл үзүүлж байдгийг харж болохоор байна. Харин трансжендэр, цисжендэр гэдгээс үл хамааран жендэрийн хэвшмэл ойлголтын нөлөөгөөр хүйсийн эрхээ хамгаалж чадахгүй байх тохиолдол нь тэднийг 11 нас хүртэл үргэлжилдэг байна. Мөн тэдэнд энэ хүйсийн хэвшмэл ойлголтыг түүний ах, эгчээс илүүтэйгээр эцэг, эх өгч байдаг гэж үзжээ. Учир нь охин хүүхдийн ажил шал арчих, эрэгтэй хүүхдийн хийхгүй ажил хог хаяхгүй байх гэх мэтээр дурдаж болохоор байна. Цаашид энэ чиглэлийн нарийвчилсан судалгааг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй.

Ном зүй

1. Baker, T. (2016). What can boys and girls do? Preschoolers' perspectives regarding gender roles across domains of behavior. .
2. Bian, L. C. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. .
3. Bock, G. H. (2015). Cognitive flexibility predicts social understanding.-Д
4. Bussey, B. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation.
5. Eichstedt, S. P.-D. (2007). Of bears and men: Infants' knowledge of conventional and metaphorical gender stereotypes. Infant Behavior and Development,.
6. Elashi, M. (2015). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. .
7. Haga, O. G.-M. (2018).
8. <https://nhrcm.gov.mn/>. (огноо байхгүй).
9. Liben, B. (2002).
10. Lopez, W. (2018).
11. Olson, E. (2018).
12. Olson, K. E. (2015).
13. Pub med, с. (2022 оны 3 4). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8043623/>-ээс гаргасан
14. Trautner. (2005).
15. Мартин, Р. Ш. (2002).
16. Хүний эрхийн, ү. к. (2023 оны 1 10). <https://nhrcm.gov.mn/>. Хүний эрхийн үндэсний комисс.-ээс гаргасан
17. Эзотерик. (2022 оны 11 15). хайр ба харилцаа холбоо, Аз жаргал, хайр ба харилцаа холбоо, Аз жаргал, : <https://minikar.ru/mn/love-and-relationship/gendernoe-vospitanie-detei-kak-vyras-tit-lichnost/> -ээс Гаргасан

МОНГОЛ УЛСАД ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ, ДЭМЖЛЭГ ҮЗҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН, БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН СУДАЛГАА

Оршил:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн оршил хэсэгт Монголын ард түмэн бид: Улсынхаа тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлыг бататган бэхжүүлж, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, үндэснийхээ эв нэгдлийг эрхэмлэн дээдэлж, төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүн төрөлхтөний соёл иргэншлийн ололтыг хүндэтгэн үзэж, эх орондоо хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгоно. Үүний учир Монгол Улсын Үндсэн хуулийг даяар олноо зарлан тунхаглаж байна хэмээн заасан.

Ийнхүү бид Үндсэн хуулиндаа зарлан тунхагласнаар Хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, үндэснийхээ эв нэгдлийг эрхэмлэн дээдэлж хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийн үндэс суурь нь нийгмийн харилцааг зохицуулж буй салбар бүрийн хууль тогтоомжуудад жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл санааг нэвт шингээж, улмаар тус батлагдсан хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг нь жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалын хувьд үнэлж дүгнэх явдал билээ. Чухамдаа ингэж гэмээнэ хүн биш хууль засагладаг нийгмийг бүтээж улмаар тухайн батлан гаргасан хууль тогтоомж нь нийгэмд хэрэгждэг, үр нөлөөтэй амьд хууль тогтоомж болох боломжтой.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-д зааснаар “жендэрийн эрх тэгш байдал” гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ хэмээн заасан.

Монгол Улс 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталж, улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг баталгаажуулсан бөгөөд энэхүү төрийн бодлого тогтоосон хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих хүрээнд 2 үндэсний хөтөлбөр, 1 стратеги төлөвлөгөө, мөн 12 салбар, нийслэлийн 9 дүүрэг, 21 аймагт, жендэрийн тусгайлсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна.

Нэгдүгээрт Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн хууль, эрх зүйн орчин, бодлогын баримт бичгийг судлав.

¹ Жендэрийн үндэсний хороо. (2022). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, салбар дундын стратеги төлөвлөгөө /2022-2031/. УБ, “Өөдрөг өнгө”, х.6

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

1.1. Жендэрийн асуудлыг тусгасан Монгол Улсын хууль тогтоомжууд

№	Хууль тогтоомжийн нэр	Жендэрийн асуудлыг тусгасан байдал
1	Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)	<p>14-р зүйлд:</p> <p>14.1. Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна.</p> <p>14.2. Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.</p> <p>16-р зүйлд: Монгол Улсын иргэн дараахь үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ:</p> <p>16.9. Шууд буюу төлөөлөгчдийн байгууллагаараа уламжлан төрийг удирдах хэрэгт оролцох эрхтэй. Төрийн байгууллагад сонгох, сонгогдох эрхтэй. Сонгох эрхийг арван найман наснаас эдэлнэ. Сонгогдох насыг төрийн зохих байгууллага, албан тушаалд тавих шаардлагыг харгалзан хуулиар тогтооно;</p> <p>16.11. улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй гэх мэт</p>
2	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)	<p>1.1.Энэ хуулийн зорилт нь улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.</p>
3	Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)	<p>6.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.</p> <p>6.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглоно.</p>

		<p>19.1.Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талууд дараах зарчмыг баримтална: 19.1.6.төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнийг тогтоохдоо хүйсийн харьцааг харгалзах; 102.1.Цалин хөлсний хэмжээг тогтооход дараах зарчим баримтална: 102.1.1.Ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх; 102.1.4.Хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 135.1.Энэ хуулийн 80.1.4, 80.1.5, 80.1.6-д заасан болон аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдолд жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно. 137 Жирэмсний болон амаржсаны амраль, эцгийн чөлөө 137.1.Эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 120 хоногоор тооцож заавал олгоно. 137.5.Эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно. 138.1.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхийн аль нэг нь хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжтэй чөлөө олгоно. 139.1.Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна. 140.1.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ, эсхүл зайнаас гүйцэтгэхээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож болно. 141.1.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно. Өөрөөр хэлбэл энэ хуулиар хөдөлмөрийн харилцаанд жөндөрт суурилсан алагчлах үзлийг хориглосон байдаг болно.</p>
4	Боловсролын тухай хууль	5 Боловсролын үндсэн зарчим 5.1.4. иргэнийг сурч боловсроход үндэс угсаа, хэл,

	(2002)	<p>арьсны өнгө, нас, хүйс, хөгжлийн онцлог, эрүүл мэнд, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх, эх хэлээрээ сурч боловсрох тэгш боломж, нөхцөлөөр хангана;</p> <p>44.2.Багш дараах үүрэгтэй</p> <p>44.2.4.Суралцагчдын ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нэр төрийг нь хүндэтгэн хамгаалах;</p> <p>44.2.5.суралцагч бүрийн онцлог байдлыг хүлээн зөвшөөрч хүнлэг харьцах, өөрөө өөрийгөө хөгжүүлэх, бие хүн болж төлөвшихөд дэмжлэг үзүүлэх;</p> <p>44.3.Багш нь суралцагчийн бие махбодид халдах, тэдэнд сэтгэл санааны дарамт үзүүлэх, хувийн нууцыг нь задруулахыг хориглоно</p>
5	Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хууль (2019)	<p>3.1.3."нэр дэвшигч" гэж 25 нас хүрсэн, энэ хуульд заасны дагуу Монгол Улсын Их Хурлын гишүүнд нэр дэвшин бүртгүүлж, нэр дэвшигчийн үнэмлэх авсан Монгол Улсын иргэнийг;</p> <p>3.1.7."сонгуулийн эрх бүхий иргэн" гэж Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлийн 9 дэх хэсэгт заасан 18 насанд хүрсэн, эрх зүйн бүрэн чадамжтай Монгол Улсын иргэнийг;</p> <p>5.1.Сонгуулийн эрх бүхий Монгол Улсын иргэн үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлагдахгүйгээр сонгох эрхтэй.</p> <p>30.2.Нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нийт нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна.</p>
6	Улс төрийн намын тухай хууль (2005)	<p>5. Намын үйл ажиллагааны зарчим</p> <p>5.1.3.гишүүддээ намын удирдах байгууллагын төлөөлөлд орох, сонгуульд нэр дэвших, сонгогдоход үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар ялгаварлахгүйгээр адил тэгш боломж олгох;</p> <p>11.2.Намын дүрэмд дараах нийтлэг зүйлийг тусгана:</p> <p>11.2.8.сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгох, хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчим;</p>
7	Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай	<p>5.1.Тухайн засаг захиргааны нэгжид байнга оршин суугчаар бүртгүүлсэн сонгуулийн эрх бүхий Монгол Улсын иргэн /цаашид "иргэн" гэх/ үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор ялгаварлагдахгүйгээр орон нутгийн Хурлын сонгуульд оролцож, тухайн шатны Хурлын</p>

	(2020)	Төлөөлөгчийг сонгох эрхтэй. 29.2.Нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн нэр дэвшигч байна.
8	Ахмад настны тухай хууль (2017)	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь ахмад настны эрхийг хангах, амьжиргаа, хөгжил, оролцоог дэмжих, нийгмийн үйлчилгээ авах боломжийг нэмэгдүүлэх, төрийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино. 3.1.Энэ хуулийн үйлчлэлд 60, түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55, түүнээс дээш настай эмэгтэй Монгол Улсын иргэн хамаарна.
9	Гэр бүлийн тухай хууль (1999)	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь гэрлэх, гэрлэлт дуусгавар болох, гэрлэлтийг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцох журам, нөхцөлийг тогтоож, гэр бүлийн гишүүдийн эд хөрөнгийн болон эд хөрөнгийн бус харилцаа, хүүхэд үрчлэх, гэр бүлдээ авч асран хүмүүжүүлэх, тэжээн тэтгэх, асран хамгаалах, харгалзан дэмжих үйл ажиллагаатай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино. 3.1.1.“гэрлэлт” гэж хуулиар тогтоосон насанд хүрсэн эрэгтэй, эмэгтэй хоёр, сайн дурын, чөлөөтэй, тэгш эрхийн үндсэн дээр гэр бүл болох зорилгоор хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлэхийг; 3.1.3.“гэрлэгчид” гэж гэрлэлтээр холбогдсон харилцан тэгш эрх эдэлж, адил үүрэг хүлээх нөхөр, эхнэрийг; 4. Гэрлэлт, гэр бүлийн харилцааны зарчим 4.1.Гэрлэлт нь тэгш эрх, сайн дурын харилцаан дээр үндэслэнэ. 4.2.Иргэнийг гэрлэхэд нь үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. 10.1.Гэрлэгчид нь гэр бүлийн дотор тэгш эрх эдэлж, адил үүрэг хүлээнэ. 10.2.Гэрлэгчид нь гэр бүлээ төлөвлөх, оршин суух газар, эрхлэх ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хуваарьт эд хөрөнгөтэй байх, дундаа хамтран өмчлөх эд хөрөнгөө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах, материалын болон сэтгэл санааны хохирлоо буруутай этгээдээс гаргуулах тэгш эрхтэй. 10.3.Гэрлэгчид нь бие биедээ үнэнч байх, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, гэр бүлийн гишүүд нь бие биеэ халамжлах, хүндэтгэх, тэжээн тэтгэх, туслах, гэр бүлд шаардагдах эдийн засгийн нөхцөлийг бүрдүүлэх, хэн нэгнийхээ эрхийг зөрчихгүй, бие биеэ аливаа хэлбэрээр хүчирхийлэхгүй байх, угийн бичиг хөтлөх үүргийг адил хүлээнэ. 12.2.Эхнэр нь жирэмсэн буюу хүүхэд нь нэг нас хүрээгүй, эсхүл хариуцагч хүндээр өвчилсөн тохиолдолд

		гэрлэлтийг цуцлахыг хориглоно. 26.1.Эцэг, эх хүүхдээ хүмүүжүүлэхэд тэгш эрх эдэлж, адил үүрэг хүлээнэ. 36.1.Гэрлэгчид харилцан бие биеэ тэжээн тэтгэх үүрэгтэй. 38.1.Эцэг, эх нь насанд хүрээгүй болон насанд хүрсэн боловч хөдөлмөрийн чадваргүй хүүхдээ тэжээн тэтгэх үүрэгтэй.
10	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016)	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь гэр бүлийн хүчирхийллийг илрүүлэх, таслан зогсоох, хохирогч, түүний гэр бүлийн бусад гишүүний амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, үйлчилгээ үзүүлэх, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино. 28.1.Хүүхдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч, гэр бүлийн бусад гишүүн хамгаалах үүрэгтэй. 28.2.Энэ хуулийн 28.1-д заасан үүргийг хүүхдийг асран халамжилж байгаа этгээд нэгэн адил хүлээнэ.
11	Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль	8.1.Залуучуудын хувь хүний хөгжлийг дараах чиглэлээр дэмжинэ: 8.1.3.түүх, соёлоо мэддэг, эх оронч үзэлтэй, бие дааж амьдрах чадвартай, хариуцлагатай иргэн болж төлөвшихөд чиглэсэн амьдрах ухааны чадварыг эзэмшүүлэх хөтөлбөрийн дагуу цэргийн мэргэжил олгох сургалтад 18-27 насны залуучуудыг хамруулах; 8.3.Энэ хуулийн 8.1.3-т заасан цэргийн мэргэжил олгох сургалтад 18-27 насны эмэгтэйчүүд сайн дурын үндсэн дээр хамрагдаж болно.
12	Монгол Улсын иргэнд газар өмчлүүлэх тухай хууль (2002)	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын иргэнд газар өмчлүүлэх, түүнтэй холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулахад оршино. Энэ хууль батлагдан гарснаас хойш эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөх эрхийн хэрэгжилтэд мэдэгдэхүйц ахиц гарсан юм. Гэхдээ улс орны эдийн засаг, нийгмийн салбарын өөрчлөлт хурдацтай явагдаж байгаа нь холбогдох хуулиудад өөрчлөлт, шинэчлэл хийхийг шаардаж байна (Монголын Мянганы Сорилтын сан 2013)
13	Хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль (2020)	12.1.Комисс зургаан гишүүнтэй байна. 12.9.Комиссын гишүүнийг томилохдоо жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан үзэх бөгөөд энэ хуулийн 12.1-д заасан гишүүний 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна.
14	Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль (2021)	7.1.Монгол Улсад хүн бүр үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол болон бусад байдал, түүнчлэн хуулийн

		<p>этгээдийн өмчийн хэлбэр, төрлөөс үл хамаарч хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна.</p> <p>50. Шүүгчид хориглох зүйл:</p> <p>50.1.31.хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, боловсрол, хөгжлийн бэрхшээл зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэх;</p>
15	Төрийн албаны тухай хууль (2017)	<p>31.4.Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяаллаар ялгаварлаж үл болно.</p>
16	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (2016)	<p>14.3.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн сурч, боловсрох, мэргэжил эзэмших эрхийг хангах чиглэлээр төрөөс энэ хуулийн 14.1.1, 14.1.2, 14.1.3, 14.1.4-т зааснаас гадна дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:</p> <p>14.3.2.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, залуучуудыг тэдний хүйс, оршин суугаа газар, нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлээс үл хамааран бүх шатны боловсролд тэгш хамруулах, тухайн хүүхэд, залуучуудын онцлог, хэрэгцээг харгалзсан боловсролын хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх, тэдний шаардлагад нийцсэн хичээлийн анги, танхимыг ердийн сургуулиудад зохион байгуулах үүргийг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хүлээх</p>
17	Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хууль (2012)	<p>1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хүн худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шалтгаан нөхцөлийг нь тогтоон арилгах, хохирогчийн эрхийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.</p>
18	Цэргийн албаны тухай хууль (2016)	<p>11.4.Офицерын албыг дунд офицер 47 нас хүртэл, ахлах офицер 52 нас хүртэл, дээд офицер 57 нас хүртэл хаана.</p> <p>11.5.Эмэгтэйчүүд офицерын албыг цэргийн цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл хаана.</p>
19	Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)	<p>8.1.Цэргийн алба хаагч нь дор дурдсан үндэслэлээр нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй:</p> <p>1/ 25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй;</p> <p>2/ 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй;</p> <p>15.2.Цэргийн алба хаагч эмэгтэй хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн бол хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй.</p> <p>17 ¹³.Цэргийн алба хаагч эмэгтэй хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаандаа</p>

		дахин хүүхэд төрүүлсэн бол түүнд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно. Энэ тохиолдолд уг эхийн зөвхөн хоёр удаагийн төрөлт хамаарна. 19.1.Цэргийн алба хаагч эрэгтэй 25-аас доошгүй, эмэгтэй 20-оос доошгүй жил алба хаагаад цэргийн алба хаасны тэтгэвэрт гарахад түүнд 36 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.
20	Эрүүл мэндийн тухай хууль	8.1.Эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжих талаар дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 8.1.24.Хүн амын нас, хүйс, эрүүл мэндийн эрсдэлд суурилан зонхилон тохиолдох халдварт болон халдварт бус өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх үзлэг, шинжилгээ, оношилгоонд хамруулах үйл ажиллагааг зохион байгуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих; 35 ¹ .1.Монгол Улсын иргэнийг хорт хавдраас урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх үзлэг, шинжилгээ, оношилгоонд түүний нас, хүйс, эрүүл мэндийн эрсдэлд үндэслэн товлосон хугацаанд хамруулна.
21	Эх, эцэг, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай (2017)	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь жирэмсэн эх, 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа эх, эцэг, дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.
22	Эрүүгийн хууль (2015)	12 дугаар бүлэг. Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг 13 дугаар бүлэг. Хүний халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхийн эсрэг гэмт хэрэг
23	Иргэний хууль (2002)	1.2.Иргэний хууль тогтоомж нь иргэний эрх зүйн харилцаанд оролцогчдын эрх тэгш, бие даасан байдал, өмчийн халдашгүй байдал, гэрээний эрх чөлөө, хувийн хэрэгт хөндлөнгөөс оролцохгүй байх, иргэний эрх үүргийг ямар нэг хязгаарлалтгүйгээр хэрэгжүүлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээлгэх, шүүхээр хамгаалуулах зарчимд үндэслэнэ. 126.4.Гэрлэснээс хойш гэр ахуйн ажил эрхэлсэн, хүүхэд асарсан, өвчтэй байсан болон хүндэтгэн үзэх бусад шалтгаанаар орлого олоогүй байсан эхнэр, нөхөр, гэр бүлийн бусад гишүүн хөрөнгөө хамтран өмчлөх эрх эдэлнэ. 127.2.Гэр бүлийн гишүүн хуваарьт эд хөрөнгөө өөрийн үзэмжээр эзэмшиж, ашиглаж, захиран зарцуулах эрхтэй. 128.1.Гэр бүлийн гишүүд нь хамтран өмчлөх дундын эд хөрөнгөө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах адил эрх эдэлж, харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр эд хөрөнгөө

		<p>эзэмшиж, ашиглаж, захиран зарцуулна.</p> <p>520.1.Дор дурдсан этгээдийг хууль ёсны өвлөгч гэх бөгөөд тэдгээр нь адил хэмжээгээр өвлөх эрхтэй.</p> <p>520.1.1.нас барагчийн нөхөр, эхнэр, төрүүлсэн болон үрчилж авсан, түүнийг нас барсан хойно төрсөн хүүхэд, нас барагчийн төрүүлсэн болон үрчилсэн эцэг, эх;</p> <p>520.1.2.Энэ хуулийн 520.1.1-д заасан өвлөгч байхгүй, эсхүл тэдгээр нь өвлөхөөс татгалзсан буюу өвлөх эрхээ алдсан бол нас барагчийн өвөг эцэг, эмэг эх, ах, эгч, дүү, ач, зээ.</p> <p>520.2.Энэ хуулийн 520.1-д заасан өвлөгч байхгүй, эсхүл тэдгээр нь өв хүлээн авахаас татгалзсан буюу өвлөх эрхээ алдсан бол өвлүүлэгчийн ачинцар, зээнцэр нь эцэг, эхдээ хуульд зааснаар өвлөгдвөл зохих байсан эд хөрөнгийн хэсгийг хуваан өвлөнө.</p> <p>520.3.Энэ хуулийн 520.1, 520.2-т дурдсан иргэнээс гадна өвлүүлэгч нас барахаас өмнө нэгээс доошгүй жилийн хугацаанд түүний асрамжинд байсан хөдөлмөрийн чадваргүй иргэн хууль ёсны өвлөгчид тооцогдох бөгөөд өөр өвлөгч байвал энэхүү асрамжинд байсан этгээд нь тэдгээртэй адил хэмжээгээр өвлөнө.</p>
24	Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012)	<p>4.1.Нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаанд энэ хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасан болзол, шалгуур, нөхцөлийг хангасан Монгол Улсын иргэн, Монгол Улсад хууль ёсоор байнга оршин суудаг гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хамрагдах эрхтэй.</p> <p>12.1.Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр /цаашид "тэтгэвэр" гэх/-ийг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй дараах иргэнд сар бүр олгоно:</p> <p>12.1.1. эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 болон түүнээс дээш настай иргэн;</p> <p>12.1.2.16 насанд хүрсэн одой иргэн;</p> <p>12.1.3.хөдөлмөрийн чадвараа 50 ба түүнээс дээш хувиар алдсан 16 насанд хүрсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн;</p> <p>12.1.4.тэжээгч нь нас барсан 18 хүртэлх насны хүүхэд;</p> <p>12.1.5.18 хүртэлх насны дөрөв ба түүнээс дээш хүүхэдтэй, өрх толгойлсон 45 насанд хүрсэн эх, 50 насанд хүрсэн эцэг</p>
25	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)	<p>1.1. Энэ хуулийн зорилт нь Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу шимтгэл төлж тэтгэврийн болон тэтгэмжийн даатгалд даатгуулагчид нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.</p> <p>4.1.Даатгуулагч нь нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 65 нас</p>

	<p>хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Харин 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болно.</p> <p>4.3.2. Газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд ажилласан даатгуулагч дор дурдсан болзлыг хангасан бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй: нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь хөдөлмөрийн хортой, халуун нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 50 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 7 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар мөн нөхцөлд ажиллаж тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 45 нас хүрсэн бол тус тус өөрийн хүсэлтээр,</p> <p>4.3.3 нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 12 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь мөн нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол тус тус өөрийн хүсэлтээр</p> <p>4.7.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 3.1.9-д заасан иргэн доор дурдсан болзол хангасан бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй: 2/нийт 20-иос доошгүй жил, үүнээс 12 жил 6 сараас доошгүй жил малчнаар ажиллаж тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол</p> <p>12.1.4.Энэ хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан шимтгэл төлөх хугацааг хангасан тэжээгч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй дор дурдсан гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй: эрэгтэй нь 60, эмэгтэй нь 55 нас хүрсэн буюу эсхүл тахир дутуу болсон эцэг, эх, эхнэр,нөхөр, хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй өвөг эцэг,эмэг эх, төрсөн ах, эгч, дүү;</p> <p>17.2.Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн эмэгтэйчүүд /даатгуулагч/ хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй.</p> <p>19.1дүгээр зүйл. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх: 1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй, 3.Хөдөлмөр эрхэлж байгаад хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд дахин хүүхэд төрүүлсэн эхэд</p>
--	--

		жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно.
26	Монгол Улсын Засгийн Газрын тухай хууль (1993)	<p>14 дүгээр зүйл. Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх талаархи Засгийн газрын бүрэн эрх:</p> <p>1. Хүний эрх, эрх чөлөө, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон шаардлагатай бусад баталгааг бүрдүүлэх, бэхжүүлэх арга хэмжээ авна.</p> <p>2. Хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх талаар хуульд заасан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.</p> <p>3. Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар Засгийн газрын бус байгууллага, олон улсын байгууллагатай хамтарч ажиллана.</p> <p>20.4. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд дараах асуудал хамаарна: -жендэрийн хөгжлийн асуудал;</p>

1.2. Жендэрийн асуудлыг тусгасан бодлогын баримт бичгүүд

Монгол Улсад жендэрийн асуудлыг тусгасан дараах бодлогын баримт бичгүүд байна. **Үүнд:**

1. Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 19 дүгээр тогтоол "Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030": Нийгмийн тогтвортой хөгжлийн зорилт нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, бүх нийтийг эрүүл мэндийн чанартай, хүртээмжтэй тусламж, үйлчилгээнд хамруулах, иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэх, бүх нийтийн эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх, иргэн бүрт хүртээмжтэй, чанартай боловсрол олгох, насан туршийн боловсролын үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар ядуурлын бүх төрлийг эцэс болгож, Нийгмийн хөгжил дэвшилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог хангах, нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлнэ.
2. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого: Зорилго 2. Чанартай амьдралын баталгаа бүхий нийгмийн хамгаалалтай, аз жаргалтай амьдралын ээлтэй орчинд, гэр бүлийн амьдралын баталгаа, улс орны хөгжлийн суурь болсон чанартай боловсролыг хүн бүр эзэмших боломжийг бүрдүүлэн нийгмийн идэвхтэй, эрүүл монгол хүнийг хөгжүүлнэ, Зорилт 2.1. Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, боловсролыг хувь хүний хөгжил, гэр бүлийн амьдралын баталгаа, улс орны хөгжлийн суурь болгон насан туршдаа суралцахуйн тогтолцоог бэхжүүлнэ, Зорилт 2.2. Эрүүл дадал хэвшилтэй, идэвхтэй амьдралын хэв маягтай иргэнийг төлөвшүүлэн эрүүл мэндийн чанар, хүртээмж, үр дүнтэй тогтолцоог хөгжүүлнэ, Зорилт 2.3. Хүн амын тогтвортой өсөлтийг дэмжиж идэвхтэй, бүтээлч иргэн, гэр бүлийг төлөвшүүлнэ, Зорилт 2.6. Хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгоно, Зорилт 2.7. Монгол хүний удмын санг хамгаалж, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх

чадавхыг бэхжүүлж, монгол хүний хөгжлийг дэмжинэ.

3. 3. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2017 оны 05 дугаар сарын 24-ний өдрийн 148 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Хүн худалдаалахтай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”: Хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчид нь ихэвчлэн буурай хөгжилтэй болон хөгжиж байгаа орнуудын орлого багатай, боловсролын түвшин доогуур, эмзэг бүлгийн хүүхэд, эмэгтэйчүүд байдаг бөгөөд тухайн орны эдийн засгийн хөгжил доогуур, иргэдийн эрх зүйн мэдлэг муу байгаа зэрэг нь энэхүү гэмт хэргийн хохирогч болох гол хүчин зүйл болж байна. НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэргийн асуудал эрхэлсэн албанаас гаргасан тайланд дурдсанаар хүн худалдаалах гэмт хэргийн улмаас 137 орны 2,4 сая иргэн (хохирогч) хохирсон байдаг бөгөөд хохирогчдын 75 хувийг охид, эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Түүнчлэн хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчдыг тархацаар нь авч үзвэл 1000 хүн тутмын 1,8 нь ямар нэг байдлаар энэ төрлийн гэмт хэргийн хохирогч болох, харин Ази Номхон далайн бүс нутагт 1000 хүн тутмын 3 нь хохирогч болох эрсдэлтэй байгаа гэсэн үзүүлэлт гарсан байна. 2.1. Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, гэмт хэргийн хохирогчийг хамгаалах цогц үйлчилгээг бий болгох, цаашид энэ төрлийн гэмт хэрэг гарахаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, таслан зогсоох чиглэлээр төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэхэд энэхүү хөтөлбөрийн зорилго оршино.
 4. 4. Жендэрийн үндэсний хорооны хуралдааны 2022 оны 10 дугаар сарын 05-ны өдрийн 2 дугаар тогтоол “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031)
 5. 5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах орон нутгийн дэд хөтөлбөрүүд /Нийслэл болон Багахангай дүүргээс бусад 8-н дүүргийн хөтөлбөр түүнчлэн 21-н аймгийн хөтөлбөрүүд / Жич: Жендэрийн үндэсний хорооны албан ёсны вэб сайт болох www.ncse.gov.mn-д тавигдсан мэдээллээс харахад зарим орон нутгуудын хөтөлбөр нь 2021 он хүртэл төлөвлөгдсөн байсан бол зарим нь 2025 он хүртэл төлөвлөгдсөн байв.
- 6. Жендэрийн талаар салбарт баримтлах бодлогууд:**
- Хөдөлмөр хүн ам нийгмийн хамгааллын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
 - Эрүүл мэндийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар баримтлах бодлого
 - Зам тээврийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
 - Гадаад харилцааны салбарт баримтлах жендерийн бодлогын баримт бичиг
 - Монгол Улсын Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн стратегийн дунд хугацааны бичиг баримт
 - Барилга хот байгуулалтын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
 - Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого
 - Хүнс, хөдөө, аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
 - Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого
 - Байгаль орчны салбарын жендэрийн стратеги
7. Монгол Улсын Их Хурлын Байнгын хорооны 2022 оны 05 дугаар сарын 18-ны өдрийн 20 дугаар тогтоол “Чиглэл өгөх тухай”

1.3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын зүгээс олон улсын өмнө хүлээсэн үүрэг, амлалт

Монгол Улс олон улсын хүний эрхийн суурь зарчмын хэрэгжилт хийгээд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилгоор дараах олон улсын гэрээ, конвенциудад нэгдэн орж, соёрхон баталсан. **Үүнд:**

1. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
2. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт
3. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
4. Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай конвенц
5. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
6. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн нэмэлт протокол
7. Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
8. Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн орчин нөхцөлийг дээшлүүлэх тухай конвенц
9. Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц
10. Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг НҮБ-ын конвенц, түүний нэмэлт болох хүн, ялангуяа хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг худалдаалахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол
11. Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчлахгүй байх тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 111 дүгээр конвенц
12. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц
13. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцийн нэмэлт протокол
14. Боловсролын салбар дахь алагчлах үзлийн эсрэг конвенц
15. Амаржсан эхийн эрхийг хамгаалах олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 103 дугаар конвенц
16. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 182 дугаар конвенц, 190 дүгээр зөвлөмж
17. Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийн үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг хүүхдийн эрхийн конвенцид оруулах нэмэлт протокол
18. Тэгш шан, хөлс олгох тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвенци

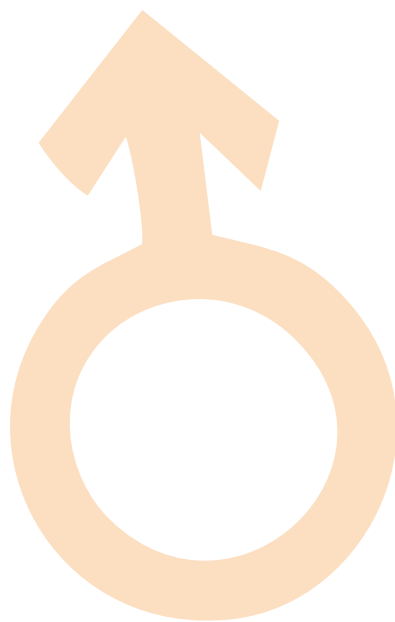
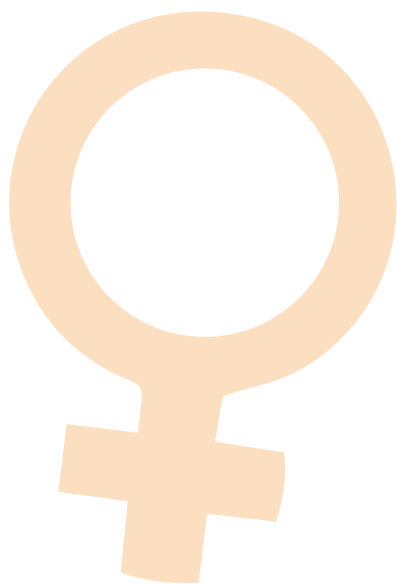
1.4. Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний механизм

Эдүгээр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн гуравдугаар бүлэгт тусгагдсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт хэсэгт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний механизмын талаар дор дурьдсан байдлаар дурьдаж чиг үүргүүдийг тус бүрд нь тухайлан дурьдсан байна. Эдгээр субъектүүдийн чиг үүрэг, бүрэн эрхээс жишээ болгон авч үзвэл:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Улсын Их Хурлын бүрэн эрх: Төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байхаар тодорхойлох;
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи Засгийн газрын бүрэн эрх: 6.1.4. жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажлыг хүн амын дунд зохион байгуулах, хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээ авах;

-
-
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Монгол Улсын Ерөнхий сайдын бүрэн эрх: Монгол Улсын Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар хангана.
 4. Жендэрийн үндэсний хорооны чиг үүрэг: Жендэрийн үндэсний хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, олон нийтийн тэнцүү оролцоог хангаж, тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн орон тооны бус байгууллага мөн. Жендэрийн үндэсний хороо ажлын албатай байна.
 5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг: Тухайн салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төсөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийлгэж, тайланг хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах;
 6. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын бүрэн эрх: Харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний зардлыг орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэх;
 7. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг: Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх, тухайн асуудлаар энэ хуулийн 18.4-т заасан салбар, зөвлөлийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах;
 8. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад олон нийтийн байгууллагын оролцоо: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомж, төрийн бодлого, бусад шийдвэрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түүний биелэлтэд хяналт тавихад оролцох, иргэний зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах зэрэг багтана.

ЖЕНДЭР БА НИЙГЭМ, СОЁЛ



Н.Баасансамбуу

Г.Занабазарын нэрэмжит дүрслэх урлагийн музейн судлаач

Б.Туяа

Улсын дээд шүүхийн сургалт, судалгаа, мэдээллийн хүрээлэнгийн судлаач

СОЁЛЫН ӨВИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ БА ЖЕНДЭР: СОЁЛЫН БИЕТ БУС ӨВИЙГ ӨВЛӨН УЛАМЖЛАГЧДЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР

Abstract. Mongolia is a country rich in tangible and intangible cultural heritage. While there are gender issues in the cultural sector, the gender issues of intangible cultural heritage bearers are noteworthy. Taking into account the gender of intangible cultural heritage inheritors, 71% are male inheritors of intangible cultural heritage and 39% are female inheritors. In this way, it is not possible to change traditional thinking by changing the behavior that women should not do when selecting inheritors of intangible cultural heritage, so in the future, it is possible to change this procedure and select male and female inheritors in order to ensure gender balance. In this way, all of us will have the opportunity to protect and pass on our intangible cultural heritage.

Keywords: Gender, Intangible cultural heritage, Cultural stereotypes, Political policy,

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын жендэрийн хөгжлийн чиг хандлага улам бүр боловсронгуй болж өөрчлөгдсөөр байна. Энэ нь хүний эрхийн мэдрэмж, мэдлэг ойлголт жил ирэх тусам өөрчлөгдөж байгаатай холбоотой. Харин олон улсад 1960-1970 онд эдийн засгийн хөгжил хүн бүрд ашгаа хүртээснээр эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш байдал хангагдана гэж үзэж байсан нь тухайн нийгэм, эдийн засагтай холбоотой байсан бол 1970-1980 онуудад эмэгтэйчүүдийн үүрэг, хариуцлага, хэрэгцээнд үндэслэсэн бодлого баримталж иржээ. 1980-аад

оны сүүлээс аливаа үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хөрөнгө нөөцийг хуваарилах үйл явцад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш оролцуулах, түүнд хяналт тавих, ашиг тусыг хүртэх эрх мэдлийг тэнцвэржүүлэх, тэднийг тэгш боломжоор хангах бодлогыг баримтлах болсон байна. Үүнтэй холбоотойгоор Монгол Улсын жендэрийн бодлого нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)-ийн хэрэгжилтийг хангахтай холбоотойгоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр батлан гаргаж салбар салбарын бүхий л бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар ажиллаж байна.

Монгол Улсын соёлын салбарт жендэрийн асуудал байгаа ч соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн жендэрийн асуудал анхаарал татахуйц байна. Тухайлбал соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн хүйсийн харьцааны ялгаатай байдал нь соёлын биет бус өвийн ангилал тус бүрд тогтносон жендэрийн хэвшмэл ойлголт байна. Энэ талаар төрийн зүгээс авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ түүний практик хэрэгжилтийн байдлыг цаашид судлан авч үзэх болно.

I. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ БА СОЁЛЫН БОДЛОГО

Хөгжлийн аливаа бодлого нь тухайн нийгэм соёлын үнэлэмжийг өөрчлөх замаар жендэрийн харилцааг илүү тэгш шударга болгоход хувь нэмэр оруулах

ёстой бөгөөд нийгэм дэх соёлын олон янз байдлыг анхаарах шаардлагатай.

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийг (цаашид энэхүү хууль гэх) 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрөөс даган мөрдөж эхэлсэн бөгөөд “эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн аливаа асуудалд тэгш хандах тэрхүү боломж”-ийг үндсэн зарчмаа болгож баталсан.

Энэхүү хуулийн үйлчлэх хүрээ нь “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсын иргэн, Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа олон улсын байгууллага, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд нэгэн адил хамаарна”. (ЖЭТБХ тухай хууль) гэсэн бөгөөд Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй бүхий л төрийн болон төрийн бус байгууллага Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дагаж мөрдөх ёстой байна. Иймд Соёлын яам болон соёлын яамны харьяа байгууллагаас гарч буй аливаа шийдвэр, журам, захирамж, зөвлөмж нь энэхүү хуульд нийцсэн байна. Гэтэл хууль батлагдан хэрэгжээд 11 жилийн хугацаа өнгөрч байгаа ч Соёлын яам (хуучин нэрээр Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам)-аас гарч буй зарим шийдвэр, журам нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцээгүй байна.

Гэвч энэхүү хуулийн хэрэгжилтийг соёлын биет бус өвийг өвлөн тээгчдийн хүйсийн харьцаанаас харахад тэнцүү ашиг хүртээгүй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан. Тэгш эрхийг хангахдаа нийгмийн бүтэц, соёлын зүгээс ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч байдаг хүчин зүйлсийг тэнцвэржүүлэх замаар ялгаварлалгүй эрх тэгш байдлыг хангах явдал. Өөрөөр хэлбэл жендэрийн тэгш эрх бол эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэдний тусгай, өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу шударга хандана гэсэн үг юм. (

Жендэрийн үндэсний хороо. 2020) Ийнхүү соёлын өвийн бодлого тэр дундаа соёлын биет бус өвийг өвлөн тээгчдийн жишээн дээр цаашид жендэрийн тэгш эрхийн хэрэгжилтийг судална.

II. СОЁЛЫН ӨВИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ: СОЁЛЫН БИЕТ БУС ӨВИЙГ ӨВЛӨН УЛАМЖЛАГЧИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ ЖУРМЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Соёлын өвийг хамгаалах тухай хуулийн 40.5-д заасныг үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газраас 2018 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдрийн 354 дугаар тогтоолоор “Соёлын биет бус өвийг үндэсний болон дэлхийн хэмжээнд сурталчлан алдаршуулах, түгээн дэлгэрүүлэхэд онцгой хувь нэмэр оруулсан өвлөн уламжлагчид мөнгөн шагнал олгох журам”-ыг шинэчлэн баталсан байна. Энэхүү журмын хэрэгжилтийн хүрээнд 2022 оны байдлаар Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч 102 байна.

Соёлын өвийг хамгаалах тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.8 соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч гэж соёлын биет бус өвийг ур чадварын өндөр түвшинд өвлөн эзэмшсэн, түүнийгээ олны хүртээл болгож, дараагийн үедээ өвлүүлэн уламжлуулж байгаа хамт олон, бүлэг, хувь хүнийг ойлгохоор хуульчилжээ. Ийнхүү соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг дараах шалгуур үндэслэлээр шагналд нэр дэвшүүлнэ: (Соёлын биет бус өвийг сурталчлан алдаршуулах, түгээн дэлгэрүүлэхэд онцгой хувь нэмэр оруулсан өвлөн уламжлагчид мөнгөн шагнал олгох журам 2 дугаар зүйл)

- Үндэсний болон олон улсын хэмжээнд зохион байгуулагдсан уралдаан, тэмцээнд амжилт гаргасан;
- Соёлын биет бус өвийг сурталчлах, түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр дотоод, гадаадад зохион

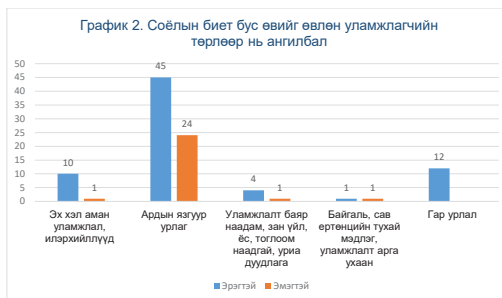
байгуулагдсан арга хэмжээнд идэвхтэй оролцсон;

- Өөрийн санаачилгаар соёлын биет бус өвийг сурталчлах, түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр дотоод, гадаадад арга хэмжээ зохион байгуулсан;
- Соёлын биет бус өвийг хамгаалах, хөгжүүлэх үйл хэрэгт идэвх, санаачилгатай оролцсон.

Дээрх шаардлагыг хангасан хүнийг шалгаруулах бөгөөд одоогийн байдлаар шалгарсан өвлөн уламжлагчдыг хүйсийн харьцаагаар дараах графикт харуулъя:



Дээрх график 1-ээс дүгнэн үзвэл 71% нь эрэгтэй соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч, 29% нь эмэгтэй өвлөн уламжлагч байна. Гэтэл улсын хэмжээнд 2022 оны байдлаар Соёлын өвийн улсын нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн сангийн анхан шатны бүртгэлд 11189 өвлөн уламжлагч бүртгэгдсэн байна.(Соёлын яам. 2019) Энэхүү өвлөн тээгчдийн 0.9% нь соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчаар бүртгэгдсэн. Ийнхүү соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчдыг бүртгэж байгаа ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахгүй байгаа нь соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн өсөн нэмэгдэх боломжийг бүрдүүлэхгүй байна. Тус соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн өвлөсөн өвийн төрөл салбараар ангилан дараах графикт харуулбал. Үүнд:



Дээрх график 2-т өвлөн уламжлагчийн өвлөж буй өвийн төрлөөр нь ангилан үзвэл аль ч өвийн төрлөөр эрэгтэйчүүдийн өвлөн уламжлагчаар давамгайлж бүртгүүлсэн байна.

Энэ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.3. тодорхой салбар дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг арилгах арга хэмжээ авах, эсхүл аль нэг ажил, мэргэжлийн хүйсийн тэгш бус төлөөллийг тэнцвэржүүлэхэд түлхэц өгөхүйц хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх, эсхүл тэтгэлэг тогтоох бодлогыг төрөөс баримталж байх ёстой гэтэл Соёлын биет бус өвийг үндэсний болон дэлхийн хэмжээнд сурталчлан алдаршуулах, түгээн дэлгэрүүлэхэд онцгой хувь нэмэр оруулсан өвлөн уламжлагчид мөнгөн шагнал олгох журмын хэрэгжилтийн хүрээнд хүйсийн тэнцвэрт харьцааг баримтлаагүй байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд Соёл, боловсролын салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хуульчилсан боловч зөвхөн боловсролын эрх тэгш байдлыг хангах талаар зохицуулж өгсөн байна. Энэ нь соёлын салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байж болохуйц байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах тухай төрийн бодлогыг 1924 оны анхдугаар Үндсэн хуулиас эхлэн одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй “Үндсэн хууль” болон бусад хуулиудад тусган хэрэгжүүлж байна. 1996 онд

УИХ-аас баталсан Монгол Улсын төрөөс баримтлах хүн амын бодлогод эмэгтэйчүүдийн эрх, хамгааллын асуудлыг тусгай бүлэг болгон авч үзсэн.

Монгол Улс нь эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцд нэгдэн орж бүхий л салбарт эмэгтэйчүүдийн хөгжил, дэвшлийг хангах үүрэг хүлээсэн билээ. Иймд соёлын биет бус өвийг өвлөн тээгч эмэгтэйчүүдийн хөгжин, дэвших боломжоор хангаж журамдаа өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ шаардлагатай байна. Жендэрийн агуулга нь нийгэм соёл бүрд харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдгаараа эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох түгээмэл шинжтэй, хувьсан өөрчлөгддөггүй биологийн ялгаатай холбоотой “хүйс” /sex/ хэмээх нэр томъёоноос ялгаатай. (ЖҮХ.2020)

Тухайлбал жендэр нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн тухай асуудал бус, харин эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээг хамарч, улс төр, эдийн засаг зэрэг нийгмийн түвшний үйл явц, байгууламжтай уялдсан бүтцийн шинжтэй харилцааг илэрхийлдэг.

Харин соёл бол нийгмийг эсхүл нийгмийн бүлгийг тодорхойлдог оюун санааны, эд материалын болон сэтгэл хөдлөлийн онцлог шинжүүдийн цогц юм. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн шинж чанар, зан үйлийн талаарх, мөн тэдний хоорондын харилцааны талаарх ойлголт төсөөлөл, хүлээлт соёлоос үүдэлтэй байдаг учраас соёлоор дамжуулан жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчилж болдог байна.

III. СОЁЛЫН БИЕТ БУС ӨВИЙГ ӨВЛӨН ТЭЭГЧИД БА ХЭВШМЭЛ ОЙЛГОЛТ

Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг шалгаруулахад тодорхой шалгуурыг шаарддаг боловч хүйсийн тэнцвэрт харьцааг баримтлах боломжтой юм. Соёлын биет бус өвийн

бүх илэрхийллүүд нь тухайн хамт олны доторх хүйс хоорондын болон бүлэг доторх харилцааны талаарх мэдлэг, хэм хэмжээг тээж, өвлөн уламжилж байдаг. (Соёлын биет бус өв ба жендэр. 2021) Энэ утгаараа соёлын биет бус өв нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, төлөвшүүлэх явцтай салшгүй холбоотой. Соёлын биет бус өвийн зарим тусгай бүтээх, үзэж харах, тэдгээрийг үйлдэхэд эрэгтэй эсвэл эмэгтэй хүмүүс байхыг эрхэмлэдэг ёс бас бий.

Жишээлбэл, 2017 оны 12 сард “Уул овоо тахих Монгол зан үйл” өвийг ЮНЕСКО-ийн Яаралтай хамгаалах шаардлагатай Соёлын биет бус өвийн жагсаалтад албан ёсоор бүртгэсэн юм. Гэтэл уул овоо тахих зан үйлийг хийхэд эмэгтэй хүнийг оролцуулдаггүй байна. Энэ талаар Хамба лам Ж.Ширнэн ярьсан зэргээс гадна, Шар шинийн баяр наадмын үеэр Овоонд зөвхөн эрчүүд гарсан байдаг.



Зураг 1. Баянхонгор аймгийн Баацагаан сум, Намдолчойнхорлин хийдээс хамтран Бөөнцагаан нуур “овоо” тахиж буй байдал

Соёлын биет бус өв нь тухайн ард түмний түүх, уламжлал, зан заншилтай салшгүй холбоотой байдаг учраас жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чухал нөлөөтэй юм.

Жишээлбэл, Хөхүүрийн айраг исгэх уламжлал, холбогдох зан үйл нь 2019 онд

ЮНЕСКО-гийн “Хүн төрөлхтний соёлын биет бус өвийн төлөөллийн жагсаалт”-д бүртгэгдсэн. 2021 оны Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчаар эмэгтэй хүн шалгарсан байна.



Зураг 2. Өвөрхангай аймгийн Баян-Өндөр сумын харьяат, хөхүүр урлаач, 2021 “Гүүний айраг исгэх уламжлалт арга технологи” өвийг өвлөн уламжлагч Д.Гүндэгмаа.

Монголчуудын зан заншил уламжлал нь зарим зан үйлийг эрэгтэй хүн заавал үйлдэхээр заасан хэвшмэл ойлголт өнөөг хүртэл оршин байсаар байна. Харин энэхүү зан үйлийг залуу үеийнхэндээ өвлөн уламжлуулахын тулд соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг сонгохдоо эрэгтэй, эмэгтэй гэж хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах шаардлагатай. “Гүүний айраг исгэх уламжлалт арга технологи” өвийг өвлөн уламжлагч Д.Гүндэгмаа нь өөрийн өвөөгөөс суралцаж буйтай адилаар жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх боломжтой юм. Хүүхэд залуучуудад зөв үлгэр дуурайлал үзүүлэх замаар хэвшмэл ойлголтыг өөрчилж буй олон улсын туршлага ч байдаг байна.

№	Өвлөн уламжлагчийн нэр	Эзэмшсэн нас арга барил түүх	Суралцаж эхэлсэн нас
1	Д.Дулам 2019	Доржийн Дулам нь 1932 онд Өвөрхангай аймгийн Өлзийт суманд төрж, бага наснаас ээжээрээ заалган уртын дуу дуулж сурсан байна	Бага нас
2	А.Балдандорж 2019	Урианхай туульч А.Балдандорж нь Жилхэрийн удмын 9 дэх туульч бөгөөд тууль хайлах уламжлалыг бага наснаас өөрийн аав Төрийн соёрхолт туульч Б.Авирмэдээс өвлөжээ.	Бага нас
3	Ж.Хумбаа 2020	Жутаагийн Хумбаа нь 1943 онд төрсөн, 78 настай. Баяд бий биелгээ, ихэлийн татлагыг 10 настайгаасаа эхлэн аав, ээжээсээ сурч, эдүгээ 70 шахам жил өвлөн уламжилж, түгээн дэлгэрүүлж байгаа юм.	10 настай

Дээрх хүснэгт 1-ээс дүгнэн үзвэл соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчид бага наснаасаа өвлөн уламжлахад суралцсан байна. Иймд бид

хүүхэд багачуудад соёлын биет бус өвийг хүүхэд наснаас нь сургах нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чухал алхам болно.

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын 2017 оны 08 сарын 24-ны өдрийн А/130 тушаалаар Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2014-2021 он) баталсан. Тус бодлогоороо "Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тэргүүлэх чиглэл"-ийг батлан, Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудтай уялдуулан хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна. (БСШУЯ. 2017) Энэхүү жендэрийн нэгдсэн бодлого нь хэдийгээр 2017 онд батлагдаж 2021 онд дуусахаар төлөвлөсөн ч Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020 оны 7 дугаар сарын 16-ны өдрийн 10 дугаар тогтоолоор соёлын яамыг байгуулсан. Иймд тус бодлогыг хэрэгжүүлэх Соёлын яаманд мөн хамааралтай байна. Тус жендэрийн нэгдсэн бодлого хэрэгжсэний үр дүнд боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо, салбарын ажилтан албан хаагчид, суралцагчдад жендэрийн нийцтэй орчин бүрдэж, охид, хөвгүүдийн, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн сурч боловсрох, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд БСШУСЯ-ны жендэрийн салбар зөвлөл жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хандлагад эерэг өөрчлөлт гаргахаар баталсан байна.

Уг бодлогын хүрээнд 2017-2024 онд хоёр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

- Эхний үе шат буюу 2017-2020: Энэ үе шат нь Засгийн газраас 2017-2021 онд хэрэгжүүлэх "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр"-ийн үйл ажиллагааны хэрэгжилттэй уялдана.

- Хоёр дахь үе шат буюу 2021-2024: Энэ үе шат нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-ийн хэрэгжилттэй уялдана.

Ийнхүү жендэрийн бодлогын зорилгыг хангахын тулд дараах зорилтууд дэвшүүлснээс:

Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн тэгш

байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бэхжүүлэх, Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан, түүний ашиглалтыг сайжруулж, жендэрийн дүн шинжилгээг хөгжүүлнэ гэсэн байх бөгөөд энэ зорилтыг эхний үе шат буюу 2017-2020 онд хэрэгжүүлсэн байх ёстой боловч өнөөдрийг хүртэл Соёлын яам түүний харьяа байгууллагаас гарч буй аливаа мэдээллийн сан нь хүйсээр ангилаагүй хэвээр байна. Мөн соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг сонгон шалгаруулахдаа хүйсийн тэнцвэрт харьцааг баримтлаагүй байгаа нь уг бодлогын хэрэгжилт хангалтгүй байгааг харуулж байна.

IV. ОЛОН УЛСЫН САЙН ТУРШЛАГА: ЯПОН УЛСЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР

Япон улсын 1950 оны Соёлын Өвийг Хамгаалах тухай хуулиар соёлын чухал өв гэсэн ангиллыг баталсан бөгөөд ардын соёлын өв нь чухал соёлын өв юм. Ардын Соёлын өв: Ардын соёлын өв бол идээ ундаа, хувцас, ажил алба, шашны зан үйл, ардын урлагийн тоглолт зэрэгтэй холбоотой зан заншил, ёс уламжлал, эдгээр ардын соёлын өвүүдийг бүтээхэд хэрэглэдэг арга техникүүд гэхчлэн Япончуудын өдөр тутмын амьдрал дахь уламжлалт ёсны үүрэг ба нөлөөг ойлгоход салгахын аргагүй нягт холбоотой зүйлс юм. Ардын соёлын өвийг биет ба биет бус хэмээн ангилж болно.

Ардын биет бус соёлын өв нь идээ ундаа, хувцас хэрэглэл, гэр байшин, ажил мэргэжил, шашин, жил тутмын тэмдэглэлт өдрийн үйл ажиллагаа, ардын урлагийн тоглолт зэрэгтэй уялдаатай ёс заншил ба хэв маяг, эдгээртэй холбоотой арга техникүүд юм. Ардын биет бус соёлын өвийн хамтаар хэрэглэдэг хувцас, хэрэглэл, багаж, байшин ба бусад эд өлгийн зүйлсийг Ардын биет соёлын өв хэмээн ангилдаг. Засгийн газрын төсвөөс Ардын чухал биет соёлын өвийг сэргээн засварлах,

захиргаагаар хангах, хадгалах, хэрэглэх, гамшгаас урьдчилан сэргийлэх гэх зэрэг төслүүдийг санхүүжүүлдэг. Зарим нэг маш чухал биет бус ардын соёлын өвийн тухайд өв залгамжлагчаа сургаж бэлтгэх зэрэг төслүүдийг орон нутгийн захиргаа болон бусад албадаас санхүүжүүлэх тал дээр улсын төсвөөс тусалдаг. 2012 оны 2-р сарын 1-ний байдлаар, 211 чухал биет ба 272 чухал биет бус ардын соёлын өв нэрлэгдсэн байна. (Япон улсын соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль)

Энэ Монгол Улстай адил соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчаа бэлддэг байна. Ийнхүү өвлөн уламжлагчаа бэлтгэхдээ хүйсээр нь ангилж энэ эмэгтэй хүний сурах зан үйл, энэ эрэгтэй хүний сурах зан үйл гэж ангилахгүйгээр жендэрийн эрх тэгш байдлыг нь хангаж өвлөн уламжлуулж сургадаг байна. Гэтэл манай улс нь тогтсон уламжлал зан үйлийг баримталсаар байгаа нь Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч нарын жагсаалтаас харагдаж байна. Биет бус өвд Монголын ард түмний оюун санаагаар бүтсэн эх хэл, ардын зан заншил, мэдлэг ухаан, дуу хөгжим, наадам, ардын арга ухаан, уламжлалт технологи зэрэг соёлын өвийн олон төрөл багтдаг.

Соёлын биет бус өв нь аливаа үндэстэн, угсаатны бүлэг, хамт олны оршин тогтнох, сэтгэн бүтээж туурвих боломж юм. Иймд соёлын биет бус өвийг хадгалж хамгаалах асуудал хүн төрөлхтний нэн тулгамдсан зорилтын нэг болж, дэлхий нийтийн анхаарлын төвд байсаар байна. Ийнхүү хадгалж хамгаалж, өвлүүлэхдээ жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж үүрэг соёлын байгууллагуудад хуулиар хүлээсэн үүрэгтэй байна. Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч олгох журамд эмэгтэйчүүдэд боломж олгож хүйсийн тэнцвэрт харьцааг харгалзаж эрэгтэй, эмэгтэй өвлөн уламжлагчийг сонгох шаардлагатай байна.

V. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн 71% нь эрэгтэй байх бөгөөд одоогоор 102 өвлөн уламжлагчийг шалгаруулжээ. Ийнхүү соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг шалгаруулахдаа тодорхой шаардлага шалгуур тавьдаг, зарим зан үйлийг эмэгтэй хүн хийж болохгүй гэж үзсэн нь эмэгтэй соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчид төрөн гарах боломжийг хангалттай бүрдүүлээгүй байна.

2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4-р зүйлийн 4.1.4-т зааснаар “Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёл ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхгүйг” ойлгохоор хуульчилжээ. Иймд соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагч болоход эмэгтэй болж төрснийхөө төлөө зарим зан үйлийг хийх боломжгүй хэвээр байсаар байгаа нь соёлын салбар хуулиар хүлээсэн үүргээ хангалттай биелүүлэхгүй гэж дүгнэн үзэх боломжтой юм.

3. Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийг сонгон шалгаруулахдаа эмэгтэй хүний хийж болохгүй зан үйлийг өөрчилж уламжлалт сэтгэлгээ өөрчлөх боломжгүй тул цаашид энэхүү журамдаа өөрчлөлт оруулж хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах үүднээс эрэгтэй, эмэгтэй өвлөн уламжлагчийг сонгон шалгаруулж байх боломжтой юм.

4. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах бүтэц тогтолцоо, механизмыг бэхжүүлэх, Хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан, түүний ашиглалтыг сайжруулж, жендэрийн дүн шинжилгээг хөгжүүлэн зорилтыг биелээгүй байна.

Соёлын биет бус өвийг бага наснаас

нь эхлэн суралцуулах хэрэгцээ шаардлагатай бөгөөд Япон улс нь соёлын биет бус өвийг бага наснаас нь суралцуулж жэндэрийн хэвшмэл ойлголтыг бууруулж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль
- Соёлын үндэсний төв. (2019). Соёлын биет бус өвийг өвлөн уламжлагчийн үндэсний жагсаалт
- Соёлын биет бус өвийг үндэсний болон дэлхийн хэмжээнд сурталчлан алдаршуулах, түгээн дэлгэрүүлэхэд онцгой хувь нэмэр оруулсан өвлөн уламжлагчийг тодруулж, мөнгөн шагнал олгохтой холбогдсон харилцааг энэ журам.
- Цэцэнцолмон, Б. (2012). “Хуваалцах уу, үгүй юу: Биет бус соёлын өв”-ийн тухай Монголчуудын “маргаан” <https://www.academia.edu/>
- Соёлын яамны хэрэгжүүлэгч агентлаг: соёл урлагийн газрын мэдээ. <https://culture.gov.mn/index.php/home/nv/media/news/361>
- Ichcap. (2019). Нэгдсэн үндэсний

байгууллага, соёлын биет бус өв ба жэндэр,3 дахь тал. <https://ich.unesco.org/doc/src/34300-mn.pdf>

- Unesco.(2017) Юнеско албан ёсны цахим хуудас <https://ich.unesco.org/en/usl/mongolian-traditional-practices-of-worshippingthesacred-sites-00871>
- Unesco (IRCI). (2012) Япон улсын соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль, цахим холбоос:https://www.irci.jp/publication_and_documentation/reports/seminar_06082012.html-the
- ЖҮХ. (2019). Жэндэрийн үндэсний хороо, жэндэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, 2020 он, 9 дахь тал. <http://www.ncge.gov.mn/publications/36>
- БСШУЯ. (2017). Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жэндэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024) <http://www.ncge.gov.mn/publications/36>
- ЖҮХ. (2020). Жэндэрийн үндэсний хороо, салбарын жэндэрийн охшү хийх аргачлал <https://mfa.gov.mn/wp-content/uploads/>

Б.Бямбасайхан

МУБИС-ийн Боловсролын удирдлагын докторант

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЦЭЦЭРЛЭГИЙН ЭРЭГТЭЙ БАГШИЙН ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА, ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Хураангуй

Монгол Улсын сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт ажиллаж буй багш нарын 5 орчим хувь нь эрэгтэй багш байна. Тэдгээрийн 20 орчим хувийг эрэгтэй цэцэрлэгийн багш, үлдсэн 80 хувийг эрэгтэй биеийн тамирын багш эзэлж байна гэсэн судалгаа байна. Цөөнх болсон цэцэрлэгийн эрэгтэй багш нараас ярилцлага авч чанарын судалгааны аргаар үр дүнд боловсруулалт хийлээ. Боловсролын байгууллагад эрэгтэй багш, ажилтныг ажиллуулах нь жендер, түүний хэвшмэл ойлголтыг арилгахад эерэг нөлөөтэйг судлаач нар тодорхойлсон байдаг (Аксон нейралаб, 2020). Судалгааны үр дүнд сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт эрэгтэй багш ажиллах нь чухал нөлөөтэй гэж үзсэн. Тухайлбал (1) байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, хамт олны эерэг харилцааг бүрдүүлэх, удирдан чиглүүлж манлайлах, хүйсийн тэнцвэртэй харилцааг хадгална. (2) Хүүхэд төвт сургалтын чиг хандлагыг баримтлан хүүхэд өөрөө үйлийн эзэн байж, бие даан чөлөөтэй, бүтээлчээр хөгжих боломжийг олгож байна.

Түлхүүр үг: Цэцэрлэгийн эрэгтэй багш, хүүхэд, хүүхдийн хөгжил, гэр бүл, хамт олон

5 of the pre-school teachers in Mongolia are male teachers. 20 kindergarten teachers and the rest 80-year-old male physical education teachers were studied. Analysis

was conducted from the minority of male kindergarten teachers, and the results were processed using the qualitative research method. Researchers have determined that employing male teachers and employees in educational institutions has a positive effect on eliminating gender stereotypes (Axon Neurolab, 2020). As a result of the research, it was found that the work of male teachers in the field of preschool education has an important effect. For example, (1) fostering organizational culture, creating positive community relations, guiding and leading, and maintaining balanced gender relations. (2) Following the child-centered learning trend, children are given the opportunity to be the master of their own affairs and develop independently and creatively.

Удиртгал:

Манайд улсад сургуулийн өмнөх боловсрол нь 1929 оноос үүсч эхэлсэн бөгөөд анхны цэцэрлэг 1929 онд байгуулагдаж цаашид олшрон нэмэгдсээр байна. Цэцэрлэгийн багш нарыг албан ёсоор 1951 оноос Улаанбаатар хотын Багшийн сургуульд 3 жилийн хугацаатай сургаж эхэлсэн бол 1952 оноос эхлэн ЗХУ-д бэлтгэдэг болсоны анхны багш нь Ц.Үдэрпил юм. 1962 оноос цэцэрлэгийн багш бэлтгэх тусгай дунд сургууль бие даан байгуулагдсан. 1964 онд Д.Карма багшийн зохиосон "Хүүхдийн цэцэрлэгийн хичээлийн программ" хэвлэгдэн гарснаар улсын хэмжээний

хүүхдийн цэцэрлэгт мөрдөх анхны үндэсний хөтөлбөр гарсан байна. Үүнээс хойш тасралтгүй өөрчлөлт, шинэчлэлт хийгдсээр өдгөө 6 дахь үндэсний сургалтын хөтөлбөрөө хэрэгжүүлж байна. 1990 оноос ардчилсан нийгэмд шилжсэнээр сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт өөрчлөлт, шинэчлэлт хийгдэж “Хөгжүүлэх сургалт”-ын чиг хандлагыг баримтлан “Хүүхэд төвт сургалт”-ыг зохион байгуулсаар хэдий 32 жил өнгөрчээ. Цэцэрлэгийн багш бэлтгэдэг Сургуулийн өмнөх боловсролын сургууль байгуулагдаад өдгөө 60 жилийг үдээд байна. Манай улсад эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн ялгаа тэнцүү байдагч тодорхой салбаруудад жендерийн тэгш байдал алдагдсан. Үүний нэг нь боловсролын салбар юм. Сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт ажиллаж буй багш нарын 95%, ерөнхий боловсролын сургуулийн 80 гаруй хувь нь эмэгтэй багш байна. Үндэсний статистикийн хорооны 2020 оны боловсролын салбарын үзүүлэлт тайлангаар улсын хэмжээнд 259 цэцэрлэгийн эрэгтэй багш ажиллаж байна (Боловсрол, шинжлэх ухаан, оюуны өмч, 2020, х.14). Энэхүү статистик нь үндсэн багшийн тоо бөгөөд хөгжим, биеийн тамирын эрэгтэй багш багтсан байна. Өндөр хөгжилтэй Япон, АНУ, Герман, Хятад, Орос, Тайван, Солонгос зэрэг улсуудад цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийг дэмжиж ажлын байраар хангах бодлого барьдагч нийт багш нарынх нь 10 хүрэхгүй хувийг эрэгтэй багш эзэлж байна. Монгол Улсын нийт цэцэрлэгийн багшийн 5 хүрэхгүй хувь нь эрэгтэй багш байна гэж бодохоор цэцэрлэгийн багш бэлтгэдэг сургууль 60 жилийн түүхэндээ хэдэн эрэгтэй багш бэлтгэсэн, тэдний хэдэн хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа, яагаад цэцэрлэгийн багш мэргэжлийг ийм цөөхөн эрэгтэй хүн сонгож байна, эрэгтэй багш хүүхдийн

хөгжилд хэрхэн нөлөө үзүүлж байгаа бол гэсэн асуулт сонирхол татаж байна.

Бага насны хүүхдийн хөгжлийн 70 хувь нь сургуулийн өмнөх насанд төлөвшдөг. Энэ төлөвшлийн үед нь аавын үүрэг маш их байдаг. Хүүхдийн зан байдал, төлөвшилд аавын оролцоо маш чухал бөгөөд аавын хайраар бялхаж өссөн хүүхэд өөртөө итгэх итгэлтэй, зоригийн шинж чанарууд нь сайн төлөвшсөн байдаг. Харамсалтай нь сүүлийн жилүүдэд эрэгтэй хүний гэр бүлдээ гүйцэтгэх үүрэг багасч эдийн засгийг дааж, эмэгтэйчүүд гэр бүлийн боловсрол, хүүхдийн хүмүүжлийг хариуцах болсон. Мөн гэр бүл салалт нэмэгдэж “Аав-ээж-хүүхэд” гэсэн үндсэн харилцаанд өөрчлөлт орж “ээж-хүүхэд” гэсэн харилцаа зонхилоод байна. Хөгжил, төлөвшлийн ид үедээ яваа хүүхэд ээжийнхээ өврөөс гараад цэцэрлэгт эмэгтэй багшид шилжин ирж байна. Гэрт нь ээжийн оролцоо их, цэцэрлэг, сургуульд нь дан эмэгтэй багш байгаа нь хүүхдийн зан төлөв, биеэ авч яваа байдал, эрэгтэй хүнээс суралцах өөртөө итгэлтэй байдал, уужуу холч ухаан, эсрэг хүйстнээ хүндэтгэх зан чанаруудыг суралцахад сөргөөр нөлөөлж байна гэхэд хилсдэхгүй болов уу. Тэр дундаа эрэгтэй хүүхдүүд зан төлөв, гаднах байдлаараа эмэгтэйд болж байгаа талаар эмэгтэй багш олон байгаатай холбож тайлбарлах нь бий. Цэцэрлэгт эрэгтэй багш ажиллах нь хүүхэд, ялангуяа эцэггүй хүүхдүүд багаасаа эмэгтэй, эрэгтэй хүнтэй аль алинтай нь харилцаж сурах, эрэгтэйчүүдийг ойр дотны хүн, хүмүүжүүлэгч гэдгээр хүлээн зөвшөөрөхөд тустай (ХБНГУ-д цэцэрлэгийн багшийг хэрхэн бэлтгэдэг вэ?, 2018). Хорвоод мэндлээд хэдхэн жил болж буй бяцхан хүүхдүүдийг эцэг эхээс нь дутахааргүй хөгжүүлж, төлөвшүүлж, сэтгэл зүрхээ зориулж яваа эрэгтэй багш нар цөөнгүй бий. Нийгмийн сэтгэл

зүй, эцэг эхийн хандлага цэцэрлэгт эрэгтэй багш ажиллах, хүүхэдтэй нь хамт байхад таагүй байх, эмэгтэй багш л байх ёстой юм шиг хандлагуудыг гаргах нь түгээмэл болжээ. Тэрч байтугай социал ертөнцөөр хүйсийг нь өөрчлөн доромжлох, гутаах үйлдлүүд бишгүй байдаг. Судалгааны ажлын зорилго нь цэцэрлэгт ажиллаж буй эрэгтэй багш нар яагаад энэ мэргэжлийг сонгох болсон, "Мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллаж байна уу?", "Цэцэрлэгт эрэгтэй багш ажиллах хэрэгтэй юу?", "Хүүхдийн хөгжил, төлөвшилд ахиц гаргаж чадаж байна уу?" зэрэг асуултад хариулт авах үүднээс судалгааг авахыг зорилоо.

Судалгааны арга зүй

Судалгааны ярилцлагыг урьдчлан бэлтгэсэн ярилцлагын асуулгын дагуу Сургуулийн өмнөх боловсролын сургуулийг 2004 оноос 2012 оны хооронд цэцэрлэгийн багш мэргэжлээр суралцсан 11 төгсөгчийн 6 хүнээс ярилцлага авч нэгтгэн дүгнэлээ. Ярилцлагад оролцсон оролцогчид бүгд мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа бөгөөд сургуулийн өмнөх боловсролын салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн нилээдгүй олон төсөл дээр ажилласан багш нар байсан.

Нийт ярилцлагын хугацаа 3 цаг 14 минут үргэлжилсэн. Судалгааны үр дүнгийн хэсэгт оролцогчдыг "01-06" гэж тэмдэглэсэн.

Монгол Улс дахь цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийн хэрэгцээ шаардлага, өнөөгийн байдлыг ярилцлагын аргаар фокус бүлгээр (Батболд, Ариунаа, Баярмаа, Батцэцэг, Зол-Эрдэнэ, 2017, х.113). МУБИС-СӨБС-ийг 2004 оноос хойш цэцэрлэгийн багш мэргэжлээр төгссөн, мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа 6 эрэгтэй багштай ярилцлага хийнэ.

Судалгааны үр дүн

Судалгааны эхний асуултад (Яагаад энэ мэргэжлийг сонгох болсон бэ?) оролцогчдын 4 хүн нь хөдөө орон нутгаас сургуульд элссэн бөгөөд өөрсдийн хүсэлтээр бус элсэлтийн ерөнхий шалгалтын оноо (ЭЕШ) нөлөөлсөн, өөр сургуулийн хуваарь очоогүй зэргээс шалтгаалж энэ мэргэжлийг сонгосон байна. Харин Улаанбаатар хотоос элссэн оролцогчид сургуулиа сонгох боломжтой байсан ч бусад хүмүүсийн санал болгосоны дагуу дараах мэргэжлийг сонгон суралцсан нь судалгаанд оролцогчид өөрийн дур сонирхолд тулгуурлан дараах мэргэжлийг сонгоогүй болохыг харуулж байна. Тухайн үедээ Сургуулийн өмнөх боловсролын сургууль нь эрэгтэй элсэгчдэдээ илүү нээлттэй, тэдний хөгжилд илүү анхаардаг байсан бол цэцэрлэгийн багшийн ажлыг анх хийж буй эрэгтэй багш нарыг эцэг эх, асран хамгаалагчид нь гайхсан, сонирхсон, шоолсон, дээрэнгүй хандсан, багшийг нь сольж өгөх хүсэлтийг удирдлагад өгөх зэргээр асуудал бэрхшээлүүд гардаг байсан байна. Гэхдээ тэд шантрахгүй ажилдаа дуртай, сэтгэлтэй, зүтгэлтэй сайн ажилласнаар эцэг эхчүүд тэднийг ойлгож хүлээн зөвшөөрч эхэлсэн байна. Тэрч байтугай оролцогчид бүгд оюутан байхдаа болон төгсөөд эхний 1-2 жилдээ цэцэрлэгийн багш мэргэжилтэй гэдгээ найз нөхдөөсөө нууж хүнтэй танилцахдаа биеийн тамирын багш, уран зохиолын багш гэж танилцах тохиолдол их гардаг байжээ. Тухайн үед цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийн талаарх ойлголт нийгэмд төдийлөн тархаагүй, социал медиа хөгжөөгүй байсан зэрэг нь нөлөөлсөн байж магадгүй. 01, 06 нар нь цар тахлын үед зохион байгуулсан теле хичээлийн багт орж ажилласан, 06 нь телевизийн "5 настнуудын нууцлаг ертөнц" зэрэг контентод оролцож нэр хүндтэй

байгууллагуудтай хамтран ажиллаж эхлэсэн нь нийгэм дэх эрэгтэй багшийн нэр хүндийг өргөхөд чухал нөлөөлсөн байна. Оролцогчдын үзэж байгаагаар хүүхдүүд эрэгтэй багштай илүү нээлттэй, чөлөөтэй харилцдаг, сургалт, үйл ажиллагаа зохион байгуулахдаа хүүхдэд бүтээлчээр сэтгэх боломж олгодог гэж ярьж байлаа. Оролцогч ОЗ: Эрэгтэй хүний төрөлхийн сониуч, дэггүй, дүрсгүй зэрэг онцлогууд нь Бага насны хүүхдийн тоглоомоороо тоглох явцдаа орчноо танин мэдэх, сурч хөгжих үйлд олон талаар эерэг нөлөө үзүүлж байдаг, багш хамтарч тоглосноороо хүүхдэд итгэл өгч, хөгжлийг нь сайн дэмжиж чаддаг, сайн найз нь байж илэн далангүй ярилцдаг, цэцэрлэгт явах сонирхолыг нь нэмэгдүүлж чаддаг. Энэ нь гэр бүл дэх аавын үүрэг оролцоо хүүхдийн хөгжилд ямар чухал үүрэгтэй гэдгийг харуулж байна.

Сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлтээрээ өвөрмөц тогтолцоотой өдийг хүртэл хөгжиж ирсэн. Тухайн байгууллагад манаач, слесарь, цахилгаанчин эрэгтэй хүн байх боломжтой бөгөөд эдгээр ажилчид нь байгууллагын соёл, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад төдийлөн нөлөө үзүүлж чаддаггүй байв. Сүүлийн жилүүдэд эрэгтэй цэцэрлэгийн багш, эрэгтэй биеийн тамирын багш нар цэцэрлэгт ажиллах болсон нь (Боловсрол, шинжлэх ухаан, оюуны өмч, 2020, х.14) хүүхдийн хөгжил болон байгууллагын соёл, хамт олны уур амьсгалд эерэг өөрчлөлт авчирал болсон. Өөрөөр хэлбэл эрэгтэй багшийн нээлттэй, хүүхэдтэй чөлөөтэй тоглодог, найзархаж үеийн мэт харилцдаг, бие даах боломж олгож итгэл өгдөг байдал нь аав ээжээсээ хол, гэр бүлийн хайр халамж дутмаг хүүхдэд хайр халамж мэдрүүлэхээс гадна зоригийн

шинж чанар, спортлог байдал, сэтгэлийн тэнхээ, эрэгтэй хүүхдэд эршүүд шинж чанар суулгадгаараа давуу талтай байна. Эрэгтэй багш нь хүүхдийн зан чанарын хөгжил, харилцаа хандлагыг түлхүү хөгжүүлж чаддаг. Өөрөөр хэлбэл шулуун шудрага байх, илэн далангүй нээлттэй, худал хуурмагийг тэвчдэггүй байх хандлагууд хүүхдэд төлөвшдөг байна. Эрэгтэй багш нь цэцэрлэгийн уур амьсгалыг тэнцвэржүүлж, үйл ажиллагааны хэвийн байдлыг хангах, аж ахуйн олон төрлийн ажилд дэмжлэг үзүүлэх, жендэрийн тэнцвэрийг хадгалах, үр дүнтэй шийдвэр гаргалтад нөлөөлдөг. Өөрөөр хэлбэл олон эмэгтэй хүн нэг дор ажиллахад хэрүүл маргаан, хов жив их ярих зэргээр ажлын бүтээмж багасдаг бол эрэгтэй багш байснаараа илүү хурдтай сэтгэж, хэвшмэл байдлыг эвдэж шинэ зүйлийг санаачлан аливаа зүйлд манлайлан бүтээлчээр ажиллаж чаддаг байна.

Цэцэрлэгийн багшийн ажил нь цаг хугацаа их шаарддаг, хүүхдээс алхам ч холдож болдоггүй эрсдэл өндөртэй ажил билээ. Тэр дундаа айл гэрийг авч явах, гэрийн ноён нуруу болсон эр хүн цэцэрлэгийн багшаар ажиллахад цаг завгүй, цалин багатай хэрэглээнд хүрэхгүй өндөр цалинтай ажил хий гэх гэр бүлийн шаардлага тулгарч, ар гэрийн олон асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй орхигдуулах, гэр бүлдээ цаг зарцуулж чадахгүй байх зэрэг бэрхшээл үүсдэг боловч тэдгээрийг гэр бүлийн дэмжлэг туслалцаатай хамтран шийдвэрлэж мэргэжилдээ үнэнчээр ажиллаж байна.

Дүгнэлт

Тус судалгаа нь Монгол Улс дахь цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийн хэрэгцээ шаардлага, өнөөгийн байдлыг чанарын судалгааны аргаар судалсан. Эрдэмтдийн судалгаанаас үзэхэд ахлах сургууль төгсөгчид их, дээд сургуулийг сонгохдоо тухайн сургуулийн нэр хүнд, орчин, тэтгэлэг, эцэг эхийн нөлөөллөөр мэргэжлээ сонгож байна (Цогзолмаа, Н, 2015). Манай судалгаанд оролцогчид мөн адил өөрсдийн сонирхолд бус бусад хүчин зүйлийн нөлөөллөөр тухайн мэргэжлийг эзэмшсэн. Ажлын талбар дээр гараад тогтвортой 3-аас дээш жил ажиллаад мэргэжилдээ дур сонирхолтой болж, амжилт, үр дүн гаргаж эхэлсэн байна. Цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийн талаарх ойлголт нь нийгэмд төдийлөн сайн хөгжөөгүй байгаа бөгөөд тухайн салбарт ажиллаж байгаа багш нар өөрсдөө нийгмийн хандлагад өөрчлөлт хийсээр байна. О1 нь 2020 онд теле хичээлийн багт ажилласан бөгөөд хичээлийн бичлэгт орж байхдаа чигчий хурууны хумсаа ургуулсан байсан нь телевизээр гарч фэйсбүүкээр хэдэн зуун хүний шүүмжлэлд өртөж гомо, манин, ийм хүнээр хүүхдэдээ хичээл заалгахгүй зэрэг олон сөрөг comment

Ном зүй:

1. Батболд, Т., Ариунаа, Д., Баярмаа, Б., Батцэцэг, С., Зол-Эрдэнэ. (2017). Судалгааны арга зүй. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг.
2. Үндэсний статистикийн хороо. (2020). Боловсрол, шинжлэх ухаан, оюуны өмч. (15). Улаанбаатар: Соёмбо принтинг.
3. Норжхорлоо, Н., Оюунгэрэл, Б. (2018, 10, 15). ХБНГУ-д цэцэрлэгийн багшийг хэрхэн бэлтгэдэг вэ?. <https://www.buuvei.mn/?q=%D>
4. Аксон нейролаб (2020) "Ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдал"-ыг тодорхойлох судалгаа
5. Цогзолмаа, Н. (2015) Мэргэжил сонголтын чиг баримжааг судалсан нь. Лавай Сэтгүүл (15) 77-82.

бичүүлж сэтгэл санааны дарамтад орсон гэж ярьж байсан.

Ер нь цэцэрлэгт эрэгтэй хүн цэцэрлэгийн багш мэргэжлийг сонгох шаардлагатай юу? Гэвэл шаардлагатай гэж үзнэ тэр дундаа цэцэрлэг бүрт 1-ээс 2 багш байх зайлшгүй хэрэгцээ байна. Эрэгтэй багш нь байгууллагын уур амьсгалыг тэнцвэржүүлэх, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх, олон жил болсон хэвшмэл байдлыг өөрчлөх, тэднийг манлайлан сургалтын шинэ арга зүйг турших, жендэрт суурилсан эерэг харилцааг бий болгох зэрэг олон давуу боломжийг үүсгэж байна.

Багш бол хүүхдийн найз нь, туслагч, дэмжигч, чиглүүлэгч нь байдаг. Тэр ч утгаараа эрэгтэй багшийн ажилдаа хандах хандлага, хүүхэдтэй нээлттэй илэн далангүй харилцдаг байдал, тэдэнд боломж олгож, өөрийнхөөрөө хөгжих нөхцөлийг бүрдүүлж чаддаг нь хөгжлийн оргил үедээ яваа сургуулийн өмнөх насны хүүхдэд чухал нөлөөтэй юм.

Ном зүйн тойм судалгаа: Монгол Улс дахь цэцэрлэгийн эрэгтэй багшийн хэрэгцээ шаардлага, өнөөгийн байдлыг судалсан судалгаа одоогийн байдлаар байхгүй. БШУЯ, Үндэсний статистикийн хорооноос жил бүр СӨББ-д ажиллаж буй багш нарын тоон үзүүлэлтийг гаргадаг боловч хүйсийн байдлыг нарийн тусгаж өгөөгүй байна. Цэцэрлэгт ажиллаж буй

Б.Төгсбуян

ЮНЕСКО-ийн ивээл дор Нүүдлийн соёл иргэншлийг судлах олон улсын хүрээлэн

Б.Цэцэнцолмон

МУИС, Антропологийн тэнхим, ахлах багш

“ОННЦ ДҮМД” СИТКОМ АНИМЕЙШН ЦУВРАЛ ДАХЬ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ДҮР БА ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

Түлхүүр үг:

Кино урлаг, ситком, жендэр, эмэгтэй хүн, соёл урлаг, нийгэм

Товч агуулга:

At the beginning of the 21st century, a sitcom as known as short comedy series appeared in the film industry. It has been reaching the public through film genres such as animation, art, and documentaries. Onnts Dumd (2017) is one of the examples of the animated sitcom rise in Mongolia. It not only depicts Mongolian lifeway, culture, and customs, but also socio-cultural complications. The gender issue is depicted greatly in Onnts Dumd. The female characters of Onnts Dumd show the stereotyped gender concepts in Mongolian society. Therefore, the social changes and gender concepts in Mongolia here were analyzed from the perspective of anthropology and gender studies.

Түлхүүр үг:

Кино урлаг, ситком, жендэр, эмэгтэй хүн, соёл урлаг, нийгэм

УДИРТГАЛ

Сүүлийн жилүүдэд дэлгэцийн уран бүтээл олон нийтэд хүчтэй нөлөөлж, уран

бүтээлчид өөрсдийн бүтээлээр нийгмийн бодит байдлыг харуулах, шүүмжлэх, соён гэгээрүүлэхийг эрмэлзэж байна. ХХ зууны дунд үеэс “Ситком” буюу “Situation Comedy” жанрын богино хэмжээний инээдмийн цуврал кино, анимейшн соёл урлагийн салбарт гарч ирсэн төдийгүй сүүлийн жилүүдэд улам эрчээ авчээ. Үүний жишээ бол 2017 онд гарсан “Оннц дүмд” ситком анимейшн цуврал юм. Энэхүү анимейшн цувралд Монголын өнөөгийн нийгмийг монгол ахуй, соёл, сэтгэлгээтэй холбон хошин байдлаар дүрсэлсэн байдаг. Мөн эмэгтэйчүүдийг дүрсэлсэн хэсгүүд нь нэг талаас бодит байдлыг харуулсан мэт боловч нөгөө талаас өрнө, дорнын соёл, сэтгэлгээнд шингэж ирсэн эмэгтэйчүүдийн талаарх үнэлэмж, ойлголт, хэвшмэл ойлголтыг (стереотайп) хошноор шүүмжлэн харуулжээ.

Иймд “Оннц дүмд” ситком анимейшн цувралын агуулга дах эмэгтэй хүний дүр, дүрслэлээс Монголын нийгэмд хэвшмэл болсон эмэгтэй хүний талаарх сетереотайп, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг антропологи, урлаг судлал, жендэр судлалын үүднээс судлах нь тус ажлын зорилго болно. Дээрх зорилгын хүрээнд антропологийн судалгааны арга зүйн үндсэн арга болох хагас бүтцэт ярилцлагыг нас, насны төлөөллийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээс авсан. Эмэгтэй хүний талаарх нийгэмд тогтсон

хэвшмэл үнэлэмж, ойлголтыг соёл, урлагийн салбарт шинээр бий болоод буй ситком цувралаар дамжуулж, шүүмжлэлтэйгээр дүрсэлж буйг онолын түвшинд судлахыг зорьсон нь тус судалгааны шинэлэг тал болно.

Тус судалгааг дүрслэлийн антропологи, феминист антропологи, хошин урлагийн супериорити (Superiority Theory) онолуудтай холбон тайлбарлахаас гадна урлагийн имитац (Imitationalism) онолтой холбож судаллаа.

Үүнээс гадна Монголын соёл, урлагийн салбарт шинээр гарч ирж буй

ситком жанрын кино, анимейшнээр дамжуулж Монгол Улсад хэрэгжиж буй хууль эрх зүйн баримт бичиг болох Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6.1., 16.1.4., Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 16 дугаар зүйл, Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны зорилтын "Бүтээлч аж үйлдвэрлэлийн хөгжлийн бодлогын суурь судалгаа"-ны хэрэгжилт, суурь судалгаанд хувь нэмэр оруулах практик ач холбогдолтойгоос гадна кино урлагийн салбарт шинээр гарч ирж буй ситкомыг олон нийтэд таниулах ач холбогдолтой.

"ОННЦ ДҮМД" СИТКОМ АНИМЕЙШН ЦУВРАЛИЙН АГУУЛГА ДАХЬ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ДҮРСЛЭМЖ

"Оннц Дүмд" ситком анимейшн цуврал

Телевиз, дэлгэцийн урлаг бидний амьдралын салшгүй нэг хэсэг болжээ. Бид өдөр бүр мэдээ, танин мэдэхүйн нэвтрүүлэг, олон ангит кино, энтертайнмент нэвтрүүлгүүдийг телевиз, ухаалаг гар утас, таблет зэрэг цахилгаан хэрэгслээр үзэх болсон. Эдгээрээс ситком цуврал кино (анимейшн) монголын дэлгэцийн урлагт өөрийн байр сууриа бэхжүүлсээр байна. Ситком нь "Situation Comedy" (Аж байдлын хошин жүжиг) гэх үгийн товчлол ба анги болгондоо өөр, өөр үйл явдлыг харуулдаг 20-иос 30 минутын урттай инээдмийн цувралыг хэлдэг. Ситкомын онцлог нь богино хугацаанд үзэгчдийн уур бухимдлыг бууруулж, тайвшрал болон аз жаргалтай, хошин мэдрэмж өгөхөд байдаг (Mills, 2009). Бидний мэдэх Америкийн "Friends", "The Big Bang Theory", "How I Met Your Mother" зэрэг алдартай цувралууд нь бүгд ситком юм.

Харин 1937 онд анхны хүүхэлдэйн кино болох "Цасангоо ба долоон одой" дэлгэцнээ гарснаас хойш кино урлагийн

салбарт анимейшн томоохон байр суурь эзлэх болсон (Agora, 2018). Эхэн үедээ анимейшн нь зураглал, хийц, үйл явдал зэргээрээ хүүхдийн кино мэт байдаг байсан боловч сүүлийн жилүүдэд анимейшныг дан ганц хүүхэд гэлтгүй бүх насныханд зориулж, утга агуулгынхаа хувьд танин мэдэхүйн, бизнес, зар сурталчилгаа, мэдлэг боловсрол олгох хэрэгсэл болгон бүтээх болсон. Өөрөөр хэлбэл ситком болон анимейшн нь кино урлагийн салбарт томоохон байр суурь эзэлж, тэр дундаа ситком, анимейшн хосолсон ситком анимейшны төрөл кино урлагийн салбарт хүч түрэн гарч ирж байна. Ситком анимейшн нь агуулгын хувьд нийгмийг шүүмжилсэн, насанд хүрэгсдэд зориулсан байдгаараа онцлогтой (Doll, 1994).

Монголд хамгийн их алдаршсан ситком анимейшн бол "Оннц Дүмд" юм. "Оннц Дүмд"-ийн олон нийтэд танигдсан шалтгаан нь нэгдүгээрт, орчин үеийн залуусын ойлгох хошин мэдрэмжүүдийг оруулсан, хоёрдугаарт, монголын соёлын биет ба биет бус өвийг дүрсэлсэн, гуравдугаарт, нийгэмд тулгамдаад буй асуудлыг агуулгаараа гаргаж ирсэнд байгаа юм. Антропологийн нийгмийн илэрхийллийн онолын (social representations theory) үүднээс үзвэл "Оннц дүмд" нь монголын нийгэмд ямар

асуудал олон нийтийн анхаарлыг татаж, түүнийг хэрхэн ойлгож, хүлээж авч буйг харуулах бүтээл (Moloney, 2014). Харин урлагийн инструментийн онолын үүднээс урлагийн бүтээл нь гадаад хэлбэртээ бус өгүүлэмж, утга, агуулгадаа анхаарч, нийгэмд тодорхой мессэж өгөх ёстой байдаг (James, 2021). Нэн ялангуяа “Онц Дүмд” ситком анимейшн цувралд гарч буй эмэгтэй дүрүүдээр нийгэмд тогтсон эмэгтэй хүний талаарх хэвшмэл ойлголт, үнэлэмжийг утга агуулгын хувьд нарийнаар гаргаж ирсэн нь тус ситкомыг сонирхон үздэг үзэгдчдэд жендэрийн талаар тунгаан бодох нөхцлийг бүрдүүлжээ.

“Онц Дүмд” ситком анимейшн цувралын агуулга дах эмэгтэй хүний дүр

“Онц дүмд” ситком анимейшн цувралын үйл явдал XIX зууны үеийн Монголд өрнөдөг ч утга агуулгын хувьд XXI зууны нийгмийн асуудал, хүн хоорондын харилцаа, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, авилга, хээл хахууль, зэргийг Дамбажаа ноёны өдөр тутмын амьдралаар элэглэн харуулсан. Тус бүтээлд эмэгтэй дүр олон гардаг ба дүр болгон нь өөрийн гэсэн онцлогтойгоос гадна утга агуулгын хувьд үзэгчдэд тодорхой санаа өгөхүйц байдаг. Мөн эрэгтэй дүр хоорондын эмэгтэй хүний талаар ярьж буй хэсгүүд нь нийгэмд хэвшмэл болон тогтсон эмэгтэй хүний үнэлэмж, ойлголтыг харуулахыг зорьжээ. Дан ганц хэвшмэл ойлголтыг харуулаад зогсохгүй тухайн ойлголт нь өнөө үед хэрхэн өөрчлөгдөж буй талаар ч харуулахыг зорьсон нь нийгэм байнга хувьсан өөрчлөгддөг амьд организм гэдгийг харуулжээ. Жишээлбэл, тус ситкомын I бүлгийн I ангид Дамбажаа ноён:

“...Эцсийн эцэст эмэгтэй хүн төр барьж чадах уу? Тэр одоо тийм цэцэн хатан юм уу? “Эмэгтэй хүний үс нь урт, ухаан нь богино гэдэг.” гэж хөлчүүрхэн хэлж байгаа нь эмэгтэй хүн төр барьсанд

уурлаж буйг харуулж байгаа юм. Феминист зөрчилдөөний онолын үүднээс авч үзвэл Дамбажаа ноён өөрийн хүйсийг эрх мэдэл, давуу байдалтай холбон, эрэгтэй хүн эмэгтэй хүнээс илүү гэх нийгмийн хэвшмэл болсон маргаантай ойлголтыг гаргаж ирж байна (Conerly, 2021). Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин харьцангуй өндөр, удирдах албан тушаалд эмэгтэй хүн очиж, орлого олох боломж нь илүү байж болох ч хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хийж буй ажил нэлээд ялгаатай байсаар байна (А.Ариунзаяа, 2019). Энэ талаар ярилцлага өгсөн хүмүүс “Социализмын үед эрэгтэй хүн илүү их эрх мэдэлтэй байсан. Эмэгтэйчүүд үсрээд л багш болдог байлаа. Тэр нь зарим үед одоо ч гэсэн байж л байдаг” (И.Цогзолмаа, 61 нас, 2022), “Зарим тохиолдолд нөхрөө тэжээдэг эмэгтэй хүмүүс ч байна. Гэхдээ тэд нарыг дэмжихгүй байна” (Ж.Должинсүрэн, 57 нас, 2022) гэж байсан юм. Мөн энэхүү хэсэг нь хууль эрх зүйнхээ хувьд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.6 “жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдал хүргэх¹ заалттай холбогдож байна.

Хэдий эмэгтэй хүн удирдах албан тушаалд очсонд Дамбажаа ноён уурлаж байгаа ч тус ангийн төгсгөлд:

“Хатан хаан цэцэн болон эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах байгууллага нар хамтран нэг өрхөд нэгээс дээш эхнэр авч болохгүй ба эмэгтэй хүнийг эд бараа мэт авч үзэж болохгүй тогтоол гаргалаа.” гэж сонинд гарсан байгаа нь эмэгтэйчүүд өөрсдийн эрхийн төлөө нэгдэж, үйл ажиллагаа явуулдаг, мөн удирдах албан тушаал болоод шийдвэр гаргах үйл явцад өөрсдийн биеэр оролцож байгааг харуулж байна. 2021 оны байдлаар удирдах албан

¹ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011

тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нийт удирдах албан тушаалд байгаа хүмүүсийн 44%-ийг эзэлж байгаа нь жил ирэх тусам жендэрийн хэвшмэл ойлголт алга болж, хүйсийн тэнцвэрт байдал бий болж буйг харуулж байна.²

Мөн I бүлгийн, I ангийн 10:00 минутад Дамбажаа ноёны эхнэр Дулмаа:

"...Өнөөдөр хажуу аймгаас наймаачин ирнэ гэсэн шүү. Мөнгө өгөөрэй" гэж хэлэхдээ уурлаж, уцаарладаг хэсэг гардаг нь эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхгүй, нөхрийнхөө олсон мөнгийг авдаг, аль эсвэл санхүүгийн хараат байдаг мэтээр дүрсэлсэн байна. Энэ мэт хэв шинжит дүрслэлийг дан ганц "Оннц дүмд" кинонд гараад зогсохгүй "Гоёлын дашинз", "Тэнгэрээс буусан од", "Нийслэл хүүхэн" гэх мэт сүүлийн үед гарсан олон кинонд дүрсэлсэн байдаг. Энэхүү хэсгийг ярилцлага өгсөн хүмүүсээс тодруулахад "Тэгж ярьвал эмэгтэйчүүдийн ажил хийх нь их байгаа" (Д.Долзодмаа, 21 нас, 2022), "Эмэгтэй хүн өөрийн хэрэгцээ, хэрэглээгээ өөрөө зохицуулж байх ёстой" (С.Мөнх-Очир, 23 нас, 2022) гэж тайлбарлаж байв.

Дээрх ярилцлага өгсөн хүмүүсийн санаа бодит байдалтай илүү нийцэж байна. Жишээлбэл, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх байдал харьцангуй нэмэгдсэн ба 2018 оны байдлаар хөдөлмөрийн насны хүн амын нийт 49.6% нь эмэгтэй хүмүүс байна³. Гэсэн хэдий ч эрэгтэйчүүдээс илүү эрт тэтгэвэрт гарах, хүүхэд төрүүлэх, асрах зэрэг шалтгаанаар эмэгтэйчүүдийн ажилласан жил богиносж, улмаар ажиллах боломжтой жил болон авах тэтгэврийн хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийнхээс бага гарах тохиолдол ч бий (А.Ариунзаяа, 2019). Гэр бүлийн гишүүдийн орлогын хэмжээ

харилцан тэнцвэргүй байх нь гэр бүлийн хүчирхийллийг бий болгох үндсэн шалтгааны нэг бөгөөд эмэгтэй хүмүүс орлогогүй аль эсвэл орлого бага байх нь өрхийн орлогын дийлэнхийг бүрдүүлж буй хүмүүсийн мэдэлд орох магадлалыг нэмэгдүүлдэг. Энэ талаар Жумка Купта болон Тиара нарын Мексик Улсад хийсэн судалгаа харуулдаг. Жумка, Тиара нарын судалгаагаар гэр бүл аливаа асуудалгүй, аз жаргалтай байгаа ч орлогогүй эмэгтэйчүүд өрхийн хэмжээнд санхүүгийн эрх чөлөөгүй байх магадлал нь өндөр байдаг гэх дүгнэлт гарсан (Jhumka Gupta, 2018). Үүнээс гэр бүл дэх жендэрийн тэгш байдал хангагдах нь санхүүгээс шалтгаалахаас гадна эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг төр засгаас дэмжих хэрэгтэйг харуулжээ.

"Оннц дүмд" ситком анимейшны эмэгтэй дүрүүдээс хамгийн алдартай дүр бол Бүжин. Бүжинг хошуундаа хамгийн үзэсгэлэнтэй эмэгтэй гэдэг боловч өөрийн үзэсгэлэн гоог ашиглаж амар, хялбар аргаар амьдралаа залгуулдаг эмэгтэйн дүрээр дүрсэлжээ. Дамбажаа ноён Бүжинг хараад дурлаж:

"...Бүжин найз залуутай юм байна. Гэхдээ тэр хэнд хамаатай юм. Худалдаад л авчихна шүү дээ. Чи зүгээр мөнгөөр зодоод хүрээд ир."

гэж түшмэлдээ хэлдэг. Мөн Бүжин Дамбажаа ноён дээр ирээд:

"Миний хүсэж байгаа зүйлийг ойлгодоггүй хүнтэй би баймааргүй байна. Таныг ойлгоно гэж бодсон. Хүнээс дор хувцаслаж, амьдраад яах юм бэ. Би хошууныхаа хамгийн хөөрхөн гэж боддог. Айл гэрийн ажил хийсэн, гулууз барьсан хүүхэн байж чадахгүй. Би бол таны юу хүсэж байгааг мэдэж байна. Гулууз таны өмдөнд байгаа гэж үү. Гулуузыг чинь би тэгвэл..." гэж хэлж буй

² Статистикийн мэдээллийн сан, 2022

³ Статистикийн мэдээллийн сан, 2022

нь эмэгтэй хүнийг мөнгөөр худалдаж авч болох эд бараа, бэлгийн объект мэтээр дүрсэлжээ. Дан ганц монголын кино урлагт гэлтгүй дэлхийн кино урлагийн салбарт эмэгтэйчүүдийг жендэрийн мэдрэмжгүй хэвшмэл ойлголтоор дүрслэх нь элбэг байдаг. Барууны кино урлагт “Шаргал үст тэнэг” гэх дүрээр эмэгтэй хүмүүсийг үзэсгэлэнтэй боловч эд хөрөнгөд дуртай, өөрийн ухаангүй тэнэг эмэгтэйгээр дүрслэх нь олон (Bartyzel, 2000). Монгол кинонд ч гоё биетэй, хөөрхөн эмэгтэйчүүдийг “Шаргал үст тэнэг”-ээр дүрслэх нь ажиглагддаг. Жишээлбэл, дээр дурдсан Бүжин бол шаргал үст тэнэгийн монгол хувилбар юм.

Энэ мэтээр дүрслэх нь нэгдүгээрт, кино урлагийн салбар дах эрэгтэй хүмүүсийн доминант байдал, хоёрдугаарт, нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл болон тогтсон үнэлэмж, ойлголт нөлөөлж байна (Maune, 1990). Кино урлаг дах эмэгтэй хүний дүрслэлийг 1960-аад оноос эхэлж феминист онолчид шүүмжилж эхэлсэн. Ингэхдээ кино урлагт эмэгтэй хүн нэг бол гэгээн Мариа мэт ариун, аль эсвэл Ева мэт гэм нүгэлтэй байхаас биш амьдрал дээр байдаг эмэгтэй хүний үнэн дүр төрхийг дүрсэлсэн дүр байхгүй гэж маргасан юм (Smelik, 2016). Мөн феминист кино продюсер Агнес Вардагийн “Réponses de femmes” гэх 1978 онд гарсан богино хэмжээний феминист кинонд эмэгтэйчүүдийг эд бараа мэт үзэж аливаа юмыг зарж борлуулахдаа зар сурталчилгаанд ашиглаж, урлагт эрэгтэй хүний өнцгөөс харсан бэлгийн объект мэтээр дүрслэхийг эсэргүүцсэн байдаг. Ярилцлага өгсөн хүмүүсийн дийлэнх хувь Бүжин гэх эмэгтэй бодит байдал дээр байдаг ч арай хэтрүүлсэн, үзэгчдийг татах гэсэн киноны чимэг болсон дүр гэж онцолж байв. (Ярилцлагын тэмдэглэлээс, 2022) Үүнийг урлагийн бүтээлд

дүрслэгдэж буй дүр үзэгчээс дор, эсвэл муу явж байгаа тохиолдолд үзэгчид өөрийгөө тухайн дүрээс илүү мэт төсөөлж, доог тохуухийн хошин байдлаар хүлээж авдаг гэж хошин урлагийн супериорити онол тайлбарладаг (Matick, 2003). Өөрөөр хэлбэл, Бүжин ичгүүр, сонжуургүйгээр Дамбажаа ноён руу ойртож буйг хэтрүүлэн дүрсэлсэн байгаа нь үзэгчдийн хувьд доог тохуу хийх боломжийг бүрдүүлэх, үзэгчдийг татах хэрэгсэл болж байна.

Хэдий “Онц дүмд” ситкомд гарч буй эмэгтэй гол дүрүүд болох Дамбажаа ноёны эхнэр, Бүжингээр жендэрийн сөрөг утгыг илэрхийлсэн байгаа ч Дамбажаа ноёны түшмэл Сандагийн ээжийн дүрээр монгол “эх” хүний нинжин, сайхан сэтгэл, монголчуудын ээжийгээ хайрлан, хүндэлдэг сэтгэлгээний онцлогийг харуулжээ. Монголчууд эртнээс нааш эхийгээ хайрлан, хүндэтгэлтэй хандаж ирсэн бөгөөд өнөөдрийг хүртэл урлагийн бүх салбарт эхийн хайр, эх үрийн холбоогоор дамжуулж нийгэм дэх эмэгтэй хүний байр суурь, үнэлэмжийг харуулсаар байна. “Эмэгтэй хүн хүүхэд гаргахаар жирийн хүмүүсээс нэг зиндаа дээр очдог, аль эсвэл ариусдаг юм шиг байгаа юм. Миний эгч хүүхэд гаргасны дараа засал хийлгэх гээд лам дээр очтол засал хийж өгөөгүй. Яагаад гэвэл тэр ламын үзэж буйгаар манай эгч саяхан нярайлсан, ариуссан биетэй байсан учраас” (Доржпагма, 33 нас, 2022 он) гэж хэлснээс үзвэл, эмэгтэй хүн “эх” хүн болсноороо ариун байдлыг илэрхийлдэг бэлгэдэл болдог гэж ойлгогдож байна. Америкийн антропологичид бэлгэдлийг хувь хүн (бүлэг хүмүүс) өөрт болон бусдад өгдөг субъектив утга болохоос гадна нийгмийн сэтгэлгээний онцлог болдог гэж үздэг (Dhungana, 2018). Нэг ёсондоо бэлгэдлийн үнэ цэн, утга нь түүний биет ба биет бус хэлбэр

дүрсийн асуудал бус түүнд тодорхойлж өгсөн утгад байдаг. “Оннц дүмд” ситкомын Сандагийн ээжийн дүр бол монголчуудын “эх” хүнтэй холбогдох бэлгэдлийг харуулах дүр болжээ.

Ярилцлага өгсөн хүмүүсийн ихэнх нь өнөөдрийн эхийгээ хайрлан, хүндэтгэх дотно байх шалтгааныг эртнээс эрэгтэй хүн гадаах ажлыг хийх, аль эсвэл дайн байлдаанд явж байсан нь эмэгтэй хүний гэр доторх (заримдаа гадаах) ажлын үүрэг, ролийг нэмэгдүүлсэнтэй холбоотой гэж үзэж байна (Ярилцлагын тэмдэглэлээс, 2022). Мөн “Монголчууд нэг нэгнээсээ хол амьдардаг нь нөхөн үржихүйн асуудлыг бий болгосон. Дээрээс нь дайн, байлдаан их хийдэг, харь орны дарангуйлалд хоёр зуун жил байсан нь хүн амаа өсгөхөд саад болж байсан байх. Гэтэл улсын хамгийн чухал капитал бол хүн ам. Эмэгтэй хүн л хүүхэд төрүүлж, өсгөж чадна. Тийм болохоороо хүүхэд төрүүлсэн хүнийг хүндэлдэг сэтгэлгээ суусан юм болов уу” (Ж.Зоригт, 25 нас, 2022) гэж хэлснээс үзэхэд монголчуудын эх хүнийг хүндлэх сэтгэлгээ нь монголчуудын аж ахуйн онцлог, түүхэн нөхцөл байдалтай холбоотой болохыг харуулж байна.

Дээрх эхийгээ хайрлан, хүндэтгэх сэтгэлгээ нь Монголын нууц товчооны Алунгоо эхийн домог болоод Монголд дэлгэрсэн Буддын шашны хүн бүр аль нэг насандаа хэн нэгний эх байсан гэх үзэлтэй холбогдохыг үгүйсгэхгүй. “Оннц дүмд” ситкомд хүүхэд гаргаагүй аль эсвэл ганц бие эмэгтэйчүүдээр жендэрийн тогтсон хандлагыг харуулж байгаа ч эх хүнийг огт ёгтолж, хошноор дүрслээгүй байгаа нь нэг талаас, монголчуудын эх хүнийг хүндэтгэн, хайрладаг сэтгэлгээний онцлог, нөгөө талаас, орчин үеийн феминистүүдийн “нийгэм эмэгтэйчүүдийн үүргийг хүүхэд төрүүлж, тодорхой үеийг хүртэл үр хүүхдээ заавал өсгөн хүмүүжүүлж, хоол

сайн хийж, эелдэг сайхан ааштай байж, эмээ, ээж, охин гэх үргэлжилсэн холбоог хадгалан үлдэх ёстой гэж тулгадаг” гэж маргадаг санааг харуулжээ (Я.Мөнхчимэг, 2012).

Сүүлийн жилүүдэд кино урлаг дахь феминист онолыг баримтлагчид нийгэм өөрөө жендэрийг тодорхойлдог тул эмэгтэй хүмүүсийг дүрсэлж буй дүрд өөрчлөлт орох боломжтой гэж гэж үзэж байна (Patricia Leavy, 2019). Өөрөөр хэлбэл 1950, 1960, 1970-аад онд кино урлагт дүрслэгдэж байсан эмэгтэй хүний дүр 2020-иод онд дүрслэгдэж буй эмэгтэй хүний дүрээс өөр байх бүрэн боломжтой. Эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин харьцангуй өндөр, боловсролын түвшин сайжирч, удирдах албан тушаалд байгаа эмэгтэй хүмүүсийн тоо жилээс жилд нэмэгдэж буй өнөө үед кино урлаг болоод соёл, урлагийн салбарт эмэгтэй хүний улиг болсон дүрийг халж, жендэрийн мэдрэмжтэй, орчин үетэйгээ хөл нийлүүлэн дүрслэх нь соёл, урлагийн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, олон нийтэд жендэрийн талаар танин мэдүүлэхэд үнэтэй хувь нэмэр болох юм.

Гэсэн хэдий ч жендэр, феминизм гэх ойлголт нь баруун төвтэй (барууны нийгмээс гарсан) улс төр, шинжлэх ухааны бүтээмэл ойлголт гэдгийг бид тунгаан үзэх ёстой. Учир нь Их Монгол Улсын үед ч 19-р зуунд ч монгол эмэгтэйчүүд өөрсдийн өмч хөрөнгөтэй, шашны зан үйлд оролцдог, овгийн ахлагчид өөрийн санаа бодлоо чөлөөтэй илэрхийлдэг байсан талаар судлаачид бичдэг (Cartwright, 2019). Харин олон төрлийн ажил мэргэжил гарч ирж, нийгэм хоорондоо илүү их нягт, холбоотой болж байгаа өнөөгийн нийгэмд жендэр, феминизмийг монголын хөрсөнд буулгаж, тайлбарлах шаардлага зайлшгүй гарч байна.

ДУГНЭЛТ

XXI зуун бол кино урлагийн зуун юм. Иймдээ ч бүрэн хэмжээний уран сайхны кино, олон ангит кино, анимейшн, тэр дундаа 1950-аад оноос эхлэн кино урлагийн салбарт тэсрэлт хийсэн ситком буюу богино хэмжээний инээдмийн цуврал хүмүүсийн амьдралын салшгүй нэг хэсэг болжээ. Монгол Улс ч 2010-аад оноос хойш ситком цуврал киног олноор бүтээж байна. Кино урлагийн хөгжилтэй зэрэгцэн 1950-иад оноос эхлэн дэлхий дахин жендэр, тэгш эрх, тэдгээрийн стереотайпыг хөндсөн урлагийн бүтээл, ном, зохиол, судалгааг олноор гаргасан. Энэ бүхнээс үзэхэд кино урлаг нь аливааг олон нийтэд танин мэдүүлэх зорилготой, нийгмийг соён гэгээрүүлэх ач холбогдолтой факторуудын нэг болжээ. Үүний нэг жишээ бол 2017 онд гарсан “Онц дүмд” ситком анимейшн цуврал. “Онц дүмд” ситком нь эмэгтэй хүний талаарх нийгэмд хэвшмэл болсон стереотайпууд болох удирдах албан тушаалд эмэгтэй хүнийг тавихгүй байх, бэлгийн объект мэтээр үзэх, санхүүгийн хувьд бусдаас хараат байх зэргийг Дамбажаа ноёны эхнэр, Бүжин, Дулмаа гэх дүрүүдээр гаргаж ирэхээс гадна монголчуудын эмэгтэй хүний талаарх үнэлэмж, ойлголт, бэлгэдэл зэргийг харуулсан бүтээл болсон байна. Жендэр нь нийгмийн ойлголт тул нийгмээ даган өөрчлөгдөж, түүний хэвшмэл, мэдрэмжгүй ойлголтууд бага багаар алга болж буйг монгол ахуй, сэтгэлгээ, нийгэмтэй холбон харуулсан нь бусад ситкомоос ялгарах шинж нь болжээ. Гэсэн хэдий ч жендэр, феминизм гэх ойлголтыг барууны тайлбар, ойлголтоор, эс бөгөөс нийт эмэгтэйчүүдийг хамруулан хэт ерөнхийлсөн байдлаар шууд буулгах бус үндэсний соёл, уламжлалт сэтгэлгээтэй холбон, ялгаа заагтай авч үзэх, өнөөгийн нийгэмд хэрхэн илэрч буйг мөн нарийн анхаарах нь зүйтэй. Үүнээс гадна, тус бүтээл нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6.1. “Улс төр,

эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно”, 16.1.4. “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн соёлыг төлөвшүүлэх гэгээрэл, сурталчилгааны ажилыг хүн амын дунд зохион байгуулах, хүнийг ялгаварлан гадуурхахад чиглэсэн мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгаанаас олон нийтийг хамгаалах арга хэмжээ авах” гэх мэт хууль, эрх зүйн заалт, “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын бүтээлч аж, үйлдвэрлэл болох соёл урлаг, кино урлагийн хөгжлийн бодлогын суурийг тавих, хөгжүүлэх гэх үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэлтэй холбогдсон бүтээл юм.

НОМ ЗҮЙ

1. А.Ариунзаяа, М. (2019). Монголын эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй. Улаанбаатар. Friedrich Ebert Stiftung.
2. Я.Мөнхчимэг, (2012). Жендэрийн тогтсон хэв шинжийг экзистенциалист философийн үүднээс тайлбарлах нь. Улаанбаатар.
3. Я.Цэвэл. (1966). Монгол хэлний товч тайлбар толь. Улаанбаатар. Хэвлэлийн комбинат.
4. Ananta Raj Dhungana. (2018). Culture and Symbolism Nexus in Anthropology. Janapriya Journal of Interdisciplinary Research. 116-124
5. Mattick, P. (2003). Art in Its Time. London. Routledge.
6. Jhumka Gupta, T. C. (2018). Intimate partner violence against low-income women in Mexico City and associations with work-related disruptions: a latent class analysis using cross-sectional data. Journal of Epidemiology and Community, 605-610.
7. Mills, B. (2009). The Sitcom. Edinburgh. Edinburgh University Press.
8. Bartyzel, J. (2000). Vamps, straight girls and dumb blonds - About Feminine

- Stereotypes in Hollywood Cinema.
9. Mayne, J. (1990). Lighting up the Screen: Feminism and Film.
 10. Lintott, S. (2016). Superiority in Humor Theory. *The Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 347-358.
 11. Smelik, A. (2016). *Feminist Film Theory*.
 12. Patricia Leavy, A. H. (2019). *Contemporary Feminist Research from Theory to Practice*. New York: The Guilford Press.
 13. Moloney, Gail (2014). Using social representations theory to make sense of climate change: what scientists and nonscientists in Australia think. *Ecology & Society*
 14. Tonja R. Conerly (2021). *Introduction to Sociology 3e*. Texas: Rice University
 15. Paul James Gallery (2021). What Makes a piece of good art?. <https://pauljamesgallery.com/2021/02/13/what-makes-a-piece-of-art-good/#:~:text=Instrumentalism,impact%20society%20in%20some%20way>
 16. Mark Cartwright (2019). Women in the Mongol Empire. <https://www.worldhistory.org/article/1466/women-in-the-mongol-empire/>
 17. Статистикийн мэдээллийн сан. (2022, 9 12). 1212.mn. https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=DT_NSO_0400_046V1&indicatrot_select_all=0&indicatrotSingleSelect=_11&YearY_select_all=0&YearYSingleSelect=_2021&viewtype=table
 18. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. (2011, 2 2). [legalinfo.mn: https://legalinfo.mn/mn/detail/253](https://legalinfo.mn/mn/detail/253)
 19. Arora, S. (2018, 4 10). The Evolution of Animation: From Entertainment to Business Videos. [b2w.tv: https://www.b2w.tv/blog/the-evolution-of-animation-a-brief-journey-through-time#:~:text=Following%20the%20release%20of%20Snow,everyone%2C%20everywhere%20on%20the%20globe](https://www.b2w.tv/blog/the-evolution-of-animation-a-brief-journey-through-time#:~:text=Following%20the%20release%20of%20Snow,everyone%2C%20everywhere%20on%20the%20globe)
 20. Doll, P. (1994, 6 2). REEL LIFE / FILM & VIDEO FILE: Music Helped 'Flintstones' on Way to Fame: In 1960, Hoyt Curtin created the lively theme for the Stone Age family. The show's producers say it may be the most frequently broadcast song on TV. Retrieved from Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-1994-06-02-vl-64779-story.html>

ХАВСРАЛТ

Зураг 1 Оннц Дүмд ситком цуврал
Эх сурвалж: <http://www.hiub.mn/content/read/11504.htm>
“ОННЦ ДҮМД” цувралын тренд
хэллэгүүд, 2017.



Б.Одгэрэл

ОТИС-ийн Сургалт, Эрдэм Шинжилгээ эрхэлсэн дэд захирал,
доктор, дэд профессор

Г.Золзаяа,

ОТИС-ийн Сэтгүүл зүй, Олон улсын харилцааны тэнхимийн эрхлэгч,
Магистр

МОНГОЛЫН ИХ СУРГУУЛИУДЫН ЖЕНДЭРИЙН БОЛОВСРОЛ ОЛГОЖ БУЙ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Түлхүүр үг

Жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн мэдрэмж, боловсрол

Keywords

Gender equality, Gender sensitivity, Education

Хураангуй

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад их, дээд сургуулиуд чухал үүрэг оролцоотой. Тухайлбал, энэ чиглэлийн мэргэжилтэн бэлтгэх, оюутнуудад жендэрийн тухай мэдлэг, ойлголт олгох, судалгаа шинжилгээ хийх гэх мэт үйл ажиллагаа багтана. Монгол Улсад өнөөгийн байдлаар магистр, бакалаврын түвшинд сонгох хичээл болон цөөн тооны заавал судлах хичээлээр хязгаарлагдаж байна. Нөгөөтээгүүр их сургуулийн багш нар энэ чиглэлийн ойлголт, жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр боловсруулах хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна. Анкетын судалгааны үр дүнгээс харахад багш нар өөрийн хичээлийн зохион байгуулал, жишээ, кейс, хэлэлцүүлгийг бэлтгэж, хичээл заахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй байхад цаашид анхаарах шаардлагатай байгаа төдийгүй энэ чиглэлийн сургалт, семинар дутагдаж байна.

Abstract

Universities have an important role in ensuring gender equality. For example, it

includes activities such as training specialists in this field, providing students with knowledge and understanding of gender, conducting research, etc. Currently, in Mongolia, it is limited to elective courses and a small number of compulsory courses at the master's and bachelor's levels. On the other hand, there is a need for university teachers to develop a gender-sensitive curriculum in this area. According to the results of the survey, teachers need to pay more attention to gender sensitivity when preparing their lesson plans, examples, cases, and discussions, and there is a lack of training and seminars in this area.

ОРШИЛ ХЭСЭГ

Монгол Улс Жендэрийн бодлогыг салбарт бүрт хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт Жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2017-2024) бодлогын баримт бичигт дурдаснаар

- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах мэдлэг, чадвар
- Жендэрийн нийцтэй ажиллах орчин
- Жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын орчин, үйл ажиллагаа, жендэрийн мэдлэг боловсрол
- Жендэрийн асуудлаарх шинжлэх ухааны судалгаа, мэдээлэл
- Жендэрийн мэдрэмжтэй урлаг соёл,

биеийн тамир спортын үйл ажиллагаа зэрэг чиглэлүүдэд анхаарч ажиллахыг онцолсон. Манай улс жендэрийн тэгш байдлыг хангасан байдал дээр ахиц дэвшил гарч байгаа боловч хэд хэдэн асуудал тулгамдсан хэвээр байна. Үүний нэг нь иргэд, олон нийтийн жендэрийн тухай ойлголт, мэдлэг хангалтгүй байгаатай холбоотой гэж хэд хэдэн судалгааны тайлангуудад онцолж байв. Иймд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад их сургуулийн хичээлийг агуулга, түүний зохион байгуулалтад жендэрийн боловсрол, жендэрийн мэдрэмжийн асуудлыг шууд болон шууд бус байдлаар тусгаж өгөх шаардлага үүсэж байна. Бид энэхүү судалгаанд чанарын арга, тоон аргыг ашигласан болно.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монголын Их сургуулиудын жендэрийн боловсрол олгож буй өнөөгийн байдал

Бид Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж буй их сургуулиудад жендэр судлалын бакалавр, магистрын хөтөлбөрийн тоо, бусад мэргэжлээр суралцагчдын жендэр судлалын чиглэлээр судалдаг хичээлийг судалж үзлээ.

Судалгааг дараах 4 түвшинд авч үзсэн. Үүнд:

1. Жендэр судлалын магистрын хөтөлбөр

2. Магистрын хөтөлбөрт судладаг жендэр судлалын хичээлүүд

3. Бакалаврын түвшинд судлах жендэр судлалын хичээл

2022-2023 оны хичээлийн жилд манай улсад 33 их сургууль 1 үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас Жендэр судлалын бакалавр, магистрын хөтөлбөрөөр мэргэжилтэн бэлтгэж буй их сургууль одоогоор (2023 оны 04-р сарын 28-ны байдлаар) байхгүй байна. Их сургуулиуд жендэрийн талаарх академик боловсролыг нэгж хичээлээр олгодог байна. Дийлэнх их сургуулиуд энэ

чиглэлийн мэдлэг, боловсролыг хүний хөгжил, тогтвортой хөгжил, философи гэх мэт хичээлүүдийн 1-2 сэдвийг хүний эрх, жендэр гэх мэт сэдвээр дамжуулж олгодог байна. Тухайлбал, МУИС-ийн Боловсрол судлалын хөтөлбөрт "Жендэрийн дүн шинжилгээ" 3 кредитийн хичээл ордог бол Отгонтэнгэр Их Сургуулийн Боловсрол судлалын магистрын хөтөлбөрт "Жендэр ба боловсрол" хичээл тус тус орж байна.

Харин бакалаврын түвшинд МУИС-ийн Ерөнхий суурийн хичээлд "Жендэр судлал" 3 кредитийн хичээл, Социологийн хөтөлбөрт "Жендэр ба хөгжил" 3 кредитийн хичээл, Нийгмийн ажил хөтөлбөрт "Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл" 2 кредитийн хичээл сонголтоор заадаг. ШУТИС-ийн Нийгмийн ажилтны ангид "Эмэгтэйчүүдтэй ажиллах нийгмийн ажил" 3 кредитийн хичээл заадаг. МУБИС, Идэр Их Сургуулийн ерөнхий суурийн "Жендэр судлал" 3 кредитийн хичээл сонголтоор, АШҮИС-ийн Нийгмийн эрүүл мэндийн сургуульд "Жендэр судлал" 2 кредитийн хичээл тус тус зааж байна.

"Жендэр судлалыг хөгжүүлэх нь: Хэрэгцээ сонирхол ба нөөц боломж" 2005 оны судалгааны тайланд их, дээд сургуульд жендэр судлалын хичээл ховор байгааг онцолсон. Өөрөөр хэлбэл жендэрийн тухай иргэдийн ойлголт, мэдлэг хангалтгүй хэвээр байна.

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд их сургуулиудын багш нараас хичээлийн агуулга дахь жендэрийн мэдрэмж, агуулгын талаар анкетын аргаар судалгаа авсан. Тус судалгаанд МУИС, Отгонтэнгэр Их Сургууль, Хүмүүнлэгийн Ухааны Их Сургууль, МУБИС-ийн 32 багш хамрагдаж, өөрсдийн заадаг хичээлийн хөтөлбөр дэх жендэрийн мэдрэмж, ойлголтын талаар мэдээлэл өгсөн. Судалгаанд хамрагдагчдын тоо нь энэхүү анкетын судалгааны хязгаарлалт юм. Судалгаанд оролцогчдын 58% нь

эмэгтэй, 42% нь эрэгтэй бөгөөд дийлэнх багш нар (68%) 5 жилээс дээш хугацааны багшийн ажлын туршлагатай байна.

Зураг №1. Жендэрийн сургалтад хамрагдсан байдал



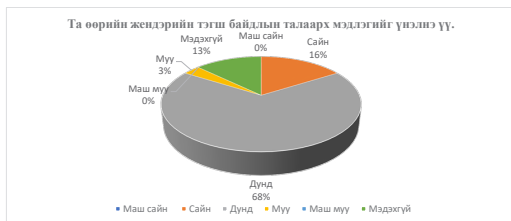
Судалгаанд хамрагдсан их сургуулийн багш нарын төлөөллүүдийн үнэмлэхүй олонх нь буюу 91 хувь нь жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой сургалт, семинарт өмнө нь хамрагдаж байгаагүй байна.

Зураг №2. Оюутан, төгсөгчдийн жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэгийн ач холбогдолыг үнэлж буй байдал



Судалгаанд оролцсон багш нарын 40 гаруй хувь нь оюутан, төгсөгчид жендэрийн талаар ойлголт, мэдлэгтэй байх нь ач холбогдолтой гэж үзсэн бол 53 хувь нь бага зэрэг эсвэл ач холбогдолгүй гэж дүгнэсэн.

Зураг №3. Жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэгийн үнэлгээ



Судалгаанд оролцогчдын 68% нь өөрсдийн мэдлэгийг “Дунд” хэмээн үнэлсэн байна. Нөгөөтээгүүр “огт энэ талаар ойлголтгүй” эсвэл “маш сайн мэдлэгийлголттой” гэж үнэлсэн оролцогч байхгүй байна. Энэ нь их сургуулийн багш нар жендэрийн талаар мэдлэг тодорхой хэмжээнд эзэмшсэн боловч хичээл заах, хөтөлбөрт оруулах түвшинд хүрээгүй байх магадлалтай гэдгийг харуулж байна. Учир нь судалгаанд хамрагдсан багш нар жендэрийн тухай ойлголтыг феминизмийн агуулгаар илүү ойлгодог нь судалгаа авч байх явцад ажиглагдаж байв.

Зураг №4. Заадаг хичээлдээ жендэрийн тухай ойлголт, мэдлэгийг тусгасан эсэх



Их сургуулийн багш нар ихэнх тохиолдолд тухайн хичээлийн агуулга жендэрийн сэдэвтэй холбогдож буй тохиолдолд л уг агуулгыг өөрийн хичээлдээ тусгаж өгдөг байна. Ихэнх тохиолдолд жендэрийн асуудлыг агуулгын хувьд ч, жендэрийн мэдрэмжийг зохион байгуулалтын хувьд ч сургалтын хөтөлбөр, арга зүйд нэвтрүүлээгүй байна.

Зураг №5. Жендэрийн мэдрэмж



хичээлийн хөтөлбөрт тусгагдсан байдал Тухайн багшийн заадаг хичээлийн

агуулгад жендэрийн талаарх ойлголт багтахгүй боловч тухайн багш өөрийн заадаг хичээлийн жишээ, кэйс, хэлэлцүүлгийг бэлдэж, зохион байгуулахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй хандахад нааштай ханддаг боловч одоогоор энэ чиглэлээр хичээлийн хөтөлбөртөө тусгаагүй байна.

Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргасан “Жендэрийн зөрүүтэй байдлын индекс-2022” (Global Gender Gap Index Report) тайланд нийт 146 орноос

жендэрийн зөрүүтэй байдлын хувьд эдийн засгийн оролцоо, боломж үзүүлэлтээр 0,765 оноогоор 26-р байр, боловсролын түвшингээр 0,994 оноогоор 63-р байр, улс төрийн эрх мэдэл үзүүлэлтээр 0,121 оноогоор 113-р байр тус тус эзэлж, дундаж үнэлгээгээр 0,715 оноогоор 70-р байр эзлэсэн. (Forum, 2022)

Хүснэгт №2. Жендэрийн зөрүүтэй байдлын 2012, 2022 оны индексийн харьцуулалт

ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ	2012 ОН		2022 ОН	
	Эрэмбэ	Оноо	Эрэмбэ	Оноо
Улс төрийн эрх мэдэл	127	0,031	113	0,121
Эдийн засгийн оролцоо, боломж	44	0,838	26	0,765
Эрүүл мэнд	1	0,979	1	0,980
Боловсролын түвшин	50	0,994	63	0,994
Дундаж	44	0,711	70	0,715

Үүнээс гадна манай улсын жендэрийн тэгш байдалд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дундаж наслалтын зөрүү 9 нас (эрэгтэй 67, эмэгтэй 76) байна. Мөн 2021 оны индекстэй харьцуулбал ижил албан тушаал дахь цалингийн тэгш байдал буурсан үзүүлэлттэй гарсан. Үүнээс гадна ажлын байран дахь жендэрт суурилсан дарамт, салбар хоорондын хүйсийн төлөөллийн зөрүүтэй байдал зэрэг асуудал өнөөг хүртэл шийдвэрлэгдээгүй хэвээр үлджээ. “Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2030-ын хүрээнд тавьсан зорилгоо биелүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн улс төр дэх төлөөлөл, ажиллах хүчний оролцооны түвшин хангалтгүй байгаа нь гол саад болж байна.” (хороо, 2020, хууд. 5) гэдгийг тус тайланд онцолсон.

Жендэрийн зөрүүтэй байдлын үзүүлэлтийн 2012 оныхтой харьцуулбал, эдийн засгийн оролцоо, боломж үзүүлэлтээр өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд эрэмбэ ахисан мэт боловч

ерөнхий тоон үзүүлэлтээр буурсан байна. Мөн улс төрийн эрх мэдлийн хувьд дэвшил харагдаж байгаа боловч, ардчилсан засаглалтай улсын хувьд хангалттай түвшинд хүрч чадаагүй хэвээр байна. Ийнхүү Монгол Улс жендэрийн зөрүүний дундаж үзүүлэлтээр өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд 44-р байраас 70-р байр хүртэл ухарч, онооны үзүүлэлтээр 0,004 онооны ахиц дэвшил гарсан байгаа нь жендэрийн эрх тэгш байдал хангалттай түвшинд хүрээгүй байгааг илтгэж байна.

Хэдийгээр олон нийтийн ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, боловсролын салбар дахь жендэрийн ялгаварлалыг бууруулах талаар донор байгууллагуудын санхүүжилттэй төсөл, хөтөлбөр хэрэгжиж, ТББ-ууд энэ чиглэлээр судалгаа, үйл ажиллагаа зохион байгуулж байгаа зэрэг ахиц дэвшлүүд ажиглагдаж байгаа боловч иргэдийн жендэрийн талаарх мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгаа нь дээрх үзүүлэлтүүдээс харагдаж байна.

Манай Улсын их сургуулиудын хувьд жендэрийн мэдлэгийг нийгмийн ухааны зарим мэргэжил болох эрх зүй, нийгмийн ажилтан, сэтгүүл зэрэгт түлхүү олгож энэ чиглэлээр Жендэрийн Үндэсний Хорооноос тодорхой ажлууд зохион байгуулж байна. Харин бусад мэргэжлүүдийн хувьд сонгон суралцах байдлаар цөөн тооны хичээлүүд орсон байна. Хэдийгээр жендэрийн агуулга шууд байдлаар тухайн мэргэжлийн хичээлд тусгагдах боломжгүй байдаг хэдий ч их сургуулийн багш нар өөрсдийн хичээлийн жишээ, кэйс зэрэгтээ жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангаснаар энэ чиглэлийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад томоохон ахиц дэвшил болох юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй хичээлийн хөтөлбөр боловсруулах гадаадын их сургуулиудын сайн жишиг:

Дээд боловсролын байгууллагууд сургах, бэлтгэх замаар хүний нөөцийг хөгжүүлэх, судалгаа, инноваци хийх замаар шинэ мэдлэг бий болгох, олон нийтийн оролцоотойгоор нийгэмд нөлөөлөх гэсэн гурван үндсэн зорилтоороо жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Дараах дээд боловсролын байгууллагууд эдгээр үйл ажиллагааны зарим сайн жишээ болгохуйц үйл ажиллагааг зохион байгуулж байна.

- Канад дахь Барууны их сургуульд суралцах оюутнууд заавал хамрагдах жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулдаг. Энэхүү сургалт нь хүчирхийлэл, аюулгүй байдал, бодлого, сайжруулах арга замын талаарх оюутнуудын ойлголтыг гүнзгийрүүлэхэд чиглэсэн нэг цагийн мэдээлэлд суурилсан онлайн модуль юм.

- Испанийн Каталаны Нээлттэй Их Сургууль нь 2020-2025 он хүртэл Жендэрийн тэгш байдлыг хангах

төлөвлөгөөндөө сургалтын агуулгыг өөрчлөх гурван зорилго дэвшүүлжээ. Үүнд: 1. Их сургуулийн сургалтын бүх агуулгад жендэрийн хандлагыг нэвтрүүлэх, 2. Жендэр судлалын хичээл заах, 3. Суралцаж буй оюутнуудын хөтөлбөр хоорондын хүйсийн тэнцвэргүй байдлыг бууруулах зэрэг багтжээ. Мөн Их сургууль бүх сургалтанд жендэрийн асуудлыг голчлон чиглүүлэхийг эрмэлздэг чухал арга бол жендэрийн тэгш байдлыг хангах сургалтын хяналтын хуудастай байхаар тогтжээ.

- Угандагийн Мартирс их сургууль, Гулу их сургуулийн ажилтнууд сургалтын хөтөлбөр, сурган хүмүүжүүлэх арга зүйд жендэрийн агуулга, мэдрэмжийг оруулах сургалтад хамрагдаж байна. Тухайлбал, заах болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн, ангийн удирдлага, зохион байгуулалт, анги танхимтай харилцах зэрэгт жендэрийн мэдрэмжтэй байх шаардлага тавигддаг.

• Сингапурын Их Сургуулийн киногоор дамжуулан жендэрийн талаар ойлголт өгөх хичээл

Хичээл эхлэхээс өмнө жендэрийн мэдрэмжтэй сэдвүүдийг судалсан кинонуудыг үзүүлдэг. Киног оюутнуудад үзүүлэхийн өмнө эдгээр киноны кодлогдсон өгүүлэмж, таамаглалыг үнэлж дүгнэдэг. Хэрэв кино нь хэвшмэл дүрслэлийг агуулж байвал тэдгээрийг агуулга, үг хэллэгт дүн шинжилгээ хийх чадварыг оюутнуудад сургах чиглэдэг. (Kornfield, 2020) Киногоор дамжуулж жендэрийн мэдрэмж, боловсрол олгох хөтөлбөр нь хэд хэдэн давуу талтай байдаг.

1. Өнөөгийн оюутнууд видео, үзүүлэх материал дээр суурилсан агуулгыг илүү сайн хүлээж авдаг.

2. Киног сургалтын хэрэглэгдэхүүн болгон ашигласнаар бусад хүмүүсийн асуудал, бэрхшээлийг ойлгох чадварыг илүү олгодог.

Оюутнууд хүйсийн ялгаа,

тэдгээрийн нүдээр асуудлыг харснаар жендэрийн талаарх мэдрэмж, ойлголт гүнзгийрүүлдэг байна.2 (Kitchener, 2020)

• Испанийн Алконада Их Сургуулийн Феминист хэл шинжлэл хичээл

Багш ямар нэгэн дуу сонгож, сурагчид нэг бүлэгт эсвэл жижиг багт хуваагдан дууны үгэнд феминист шүүмжлэлийн анализ аргаар дүн шинжилгээ хийдэг. Нэгдүгээрт, тэд түүний хэл шинжлэлийн талаас дүгнэлт хийдэг байна. Жишээлбэл, уран зохиол, синтакс дүрслэл хийдэг. Хоёрдугаарт, агуулгад дүгнэлт хийдэг. Тухайлбал, сэдэв, агуулга, зорилго, нөлөөлөл, дууны үг дэх эмэгтэйчүүдийн дүрслэл гэх мэт. Үүний дараа оюутнууд хэд хэдэн асуултын хүрээнд дүгнэлт хийдэг. Тухайлбал, дууны үг сонголт жендэрийн мэдрэмжтэй юу? Эмэгтэйчүүдийг хэрхэн дүрсэлсэн бэ? Дууны үг тэгш байдлыг илэрхийлж чадаж байна уу? Дууны үг хүйсийн ялгааны талаар хэрхэн өгүүлж байна вэ? гэх мэт.

Энэхүү аргыг илүү хөгжүүлэхийн тулд оюутнуудыг багт хувааж, дүн шинжилгээ, мэтгэлцээний үр дүнг харьцуулж болно. Тус хичээлийн зорилго нь дуу хөгжим дэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг шинжлэх явдал юм. Феминист үзэл баримтлалын аргаар дүн шинжилгээ хийх чадварыг хөгжүүлдэг. (M, 2019)

ДҮГНЭЛТ

Хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл ойлголтыг арилгах, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл байгаа эсэхэд хяналт тавихын

тулд сургалтын агуулгыг авч үзэх нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чухал арга зам юм. Дэлхий нийтийн жишгээс харахад их сургуулиуд багшлах боловсон хүчнийг бэлтгэх, одоо байгаа сургалтын хөтөлбөрүүдэд жендэрийн хэтийн төлөвийг хэрэгжүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын талаар эрдэм шинжилгээний хөтөлбөр боловсруулах зэрэг хэд хэдэн арга барилд анхаарал хандуулах шаардлага бий болжээ. Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж ажиллахад их сургуулиудын оролцоо чухал ач холбогдолтой бөгөөд их сургуулийн багш нар өөрийн заадаг хичээлийн хөтөлбөрт жендэрийн агуулга тусгаж өгөх, жишээ, кэйс, сургалтын зохион байгуулалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй гүйцэтгэх нь олон нийт, дээд боловсрол эзэмшиж буй хүмүүс жендэрийн ойлголт, мэдлэгтэй жендэрийн мэдрэмжтэй иргэн болоход чухал нөлөөтэй гэдэг нь харагдаж байна.

Үүний тулд манай улсын их сургуулийн багш нарт жендэрийн тухай ойлголт, мэдлэг олгох, хичээлийн хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй зохион байгуулалт хийх арга зүйд сургах хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна. Гадаадын их сургуулиуд стратеги төлөвлөгөө, дунд хугацааны зорилгодоо жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай зорилт тусгаж өгөхөөс гадна мэргэжлийн бус ангийн оюутнуудад жендэрийн талаар мэдлэг олгох кино урлаг, хэл шинжлэл гэх мэт арга зүй, хэрэглэгдэх (M, 2019) үүнийг ашиглаж байна.

Ном зүй

1. Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization, *Gender and Society*, 4 (4)
2. Butler, J. (1993) *Bodies that Matter. On the Discursive Limits of Sex*. Routledge. New York and London.
3. Forum, W. E. (2022). *Global Gender Gap Report*. WEF.
4. хороо, Ж. ү. (2020). Монгол улс: Жендэрийн тэгш байдлын өнөөгийн түвшин. Улаанбаатар.
5. Kornfield. (2020). *The Power of Empathy: A Feminist, Multicultural Approach to Historical Pedagogy*.
6. Kitchener, M. (2020). *Handbook for Creating a Gender-Sensitive Curriculum: Teaching and Learning Strategies*. Pxford Press.
7. M, L. (2019). *Feminist critical discourse analysis* (Vol. 12).
8. Times Higher Education, UNESCO, (2021), *Gender equality: How Global Universities are performing*, Part 2
9. Russell, W. B. (2009) *Teaching Social Issues with Film*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
10. Hosseini, A. S., Goh, X. H., Tee, H. S. J., Koh, W. L., Lo K. B., & Nadira, N. (2020). *Cisgender Students' Attitudes and Beliefs Towards Transgender Individuals and Trans-Inclusive Efforts*. Singapore: Chua Thian Poh Community Leadership Centre and Victim Care Unit (National University of Singapore).

Г.Цэнгүүн

ШУА-ын Археологийн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ажилтан

Т.Маралмаа

Монголын Үндэсний музейн арга зүйч

СОЁЛЫН САЛБАР ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ

/Эмэгтэй археологичдын жишээн дээр/

Abstract: As of 2022, 11 or 15.29 percent of the 139 archaeologists registered in the Mongolian Association of Archaeologists doing academic research in the field of archaeology are women. This shows gender inequality in the field of science. This article addresses gender issues related to employment within the field of social science archaeology and aims to identify issues related to women's employment, including women researchers, and to establish best practices for gender equality.

Сэдвийн ач холбогдол: Тус судалгааг хийснээр тус салбарт үүсэж тогтсон жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд эрэл шийдэл бий болгох, эергээр сурталчилан ойлгуулах, ажил эрхлэлтийн хувьд илэрхий өсөлт гаргах зэргээр томъёолж болно.

Түлхүүр үг: Gender Equality, Employment, Archaeology, Social Sciences

Археологийн салбар дахь ажил эрхлэлт ба жендэрийн асуудал

1995 оноос хойш Монгол Улсын Их Сургуулийн Археологи-Антропологийн тэнхим нь археологич, түүхч-археологич, түүхийн багш-археологич, антропологич-археологич, нийгэм соёлын антропологич-археологич зэрэг хөтөлбөрүүдээр 25 удаагийн төгсөлт хийж 400 оюутан төгсгөсөн бөгөөд нийт төгсөгчдийн 149 буюу 37,25 хувь нь эмэгтэй төгсөгч байна (num.edu.mn). Эдгээр төгсөгчдөөс 2022 оны байдлаар археологийн чиглэлээр

эрдэм шинжилгээний үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудад 5 эмэгтэй археологич эрдэм шинжилгээний ажил эрхэлж /МУИС-ийн төгсөгч эмэгтэй археологичдын 7,45 хувийг эзэлнэ/ байгаа нь ажил эрхлэлтийн хувьд жендэрийн эрх тэгш бус харьцаа үүссэнийг харуулж байна. Үүнээс гадна түүхч-археологич мэргэжлээр төрийн өмчит Улаанбаатар Их Сургууль 1993 оноос хойш бэлтгэж байгаа бөгөөд нийт төгсөгчийн тоо МУИС-ийн хэмжээнд хүрэхүйц байх боломжтой. Бидэнд ТӨУБИС төгсөгчдийн мэдээлэл харахан байхгүй боловч эмэгтэй археологичдын ажил эрхлэлтийн судалгаагаар өнөөгийн байдлаар тус сургуулиас 3 археологич археологийн чиглэлээр судалгаа явуулдаг байгууллагуудад мэргэжлээрээ ажиллаж байна.

Доорх статистикийн судалгаанаас харахад нийт эмэгтэй гэлтгүй эрэгтэй археологичдийн ажил эрхлэлт бага байгаа нь харагдаж байна. Монгол Улсад археологийн мэргэжил эзэмшсэнээр ШУА-Археологийн хүрээлэн, Түүх, Угсаатны зүйн хүрээлэн, МУИС, ШУТИС, МУБИС, УБИС болон бусад их дээд сургууль, Монголын Үндэсний Музей, Чингис хаан музей болон орон нутгийг судлах музей, Соёлын өвийн төв зэрэг судалгааны байгууллагуудад эрдэм шинжилгээний ажилтан, Соёлын яам болон орон нутгийн тамгын газруудад соёл өв хариуцсан мэргэжилтнээр ажиллаж болохоос гадна олон улсын

судалгааны төслүүдэд ажиллах боломжтой байдаг. Хэдий археологич мэргэжлээр ажиллах байгууллага чамлахааргүй байгаа боловч тус байгууллагуудын ажлын байрны орон тоо, үйл ажиллагаа судалгааны чиглэл, ахисан түвшний боловсрол эзэмшилт, мэргэжлийн бус хүмүүсийг ажилд авах

гэх мэт шалтгаануудаас болж тус мэргэжлээр ажил эрхлэх боломж хумигдаж, тодорхой хүрээнд хязгаарлагдаж байгаа нь ажиглагдаж байна.

Хүснэгт 1: Археологичдын ажил эрхлэлтийн түвшин хүйсийн байдлаар

№	Байгууллагын нэр	Эр	Эм
1.	ШУА-Археологийн хүрээлэн	40	5-сан хөмрөгч, бүртгэл мэдээллийн санч, археозоологич, антропологич, сэргээн засварлагч
2.	Соёлын өвийн төв	2	2-үл хөдлөх дурсгалын мэргэжилтэн, сэргээн засварлагч
3.	Монголын Үндэсний музей	4	1-сэргээн засварлагч
4.	Чингис хаан музей	3	1-номын санч
5.	Чингис хааны өв соёлын хүрээлэн	1	1-археологич
6.	МУИС	9	1-угсаатны зүйч
7.	УБИС	7	1-сэргээн засварлагч
8.	ШУТИС	6	1 археологич
9.	МУБИС	1	
10.	ШУА-Түүхийн хүрээлэн	3	1-сан хөмрөгч
11.	Ховд их сургууль	1	
		77	14

Энэ мэт шалтгаанууд дээр нэмэгдээд археологийн мэргэжлийг хүнд хүчир, хөдөө ажиллах нөхцөлтэй, хагас цэрэгжилтийн байдлаар ажиллах, ажлын ачаалал, онолын судлал гэх мэт шалтгаанаар эрчүүдийн ажил хэмээх хэвшмэл ойлголт бий болсон нь энэ салбарт ажиллах эмэгтэйчүүдийн тоо огцом буурах шалтгаануудын нэг болж байна. Эмэгтэйчүүдийн хувьд энэ мэт хэвшмэл ойлголтыг бодиттойгоор хүлээн авах, хүлээн зөвшөөрөх, жендэрийн эрх тэгш харилцааны талаар мэдлэг дутмаг байдал, урт хугацаанд томилолтоор хөдөө, орон нутагт ажиллах, эрчүүдээс ямар нэгэн зүйлээр дутуу байх мэдрэмж авах, ар гэр, өөрийн хүрээллийн талаас буруу ойлголт өгөх, гэрлэлт, төрөлт, ажил олгогч талын жендэрийн мэдлэг дутмаг, буруу судалгааны чиглэл сонгох,

үндсэн бус чиглэлээр ажиллах гэх мэтээс шалтгаалан тус мэргэжлээр үргэлжлүүлэн ажиллахаас татгалзаж байна.

Археологич мэргэжлээр төгссөн эмэгтэйчүүдээс авсан судалгаа

Бидтусилтгэлдзориулж Монгол Улсын хэмжээнд шинжлэх ухааны судалгаа шинжилгээ хийдэг байгууллагуудад ажиллаж буй 14 эмэгтэй археологичдоос 7 асуулттай асуулгыг бэлдэж, тус салбар чухам ямар учир шалтгаанаар эмэгтэй судлаачдын төлөөлөл бага байгаа талаар судалгаа авсан бөгөөд үүнээс гадна энэ мэргэжлээр сургууль төгсөж, цаашлаад ахисан түвшний боловсролыг эзэмшсэн ч ажиллаж чадахгүй байгаа эмэгтэйчүүдээс учир шалтгааныг тодруулах асуулга авсан болно.

Мэргэжлээрээ ажиллаж буй эмэгтэйчүүдээс авсан судалгаа, асуулгын үр дүн

Эхний судалгааг тус салбарт ажиллаж байгаа 14 эмэгтэй археологич бичиж илгээсэн бөгөөд “Энэ мэргэжлээр ажиллахад тулгардаг хүндрэлтэй асуудлууд юу вэ? Таны бодлоор” хэмээх асуултад хүйсийн тэгш бус харьцаа, эрэгтэй судлаачдын давамгайлал, ажлын байрны хүрэлцээ, хээрийн судалгаа шинжилгээнд хамрагдах боломж хомс, эзэмшсэн мэргэжлийн талаар танил хүмүүсээс ирэх таагүй сэтгэгдлүүд, судалгааны зардал, цалин хангамжийн хүрэлцээ дутмаг гэх шалтгаануудыг бичиж илгээжээ. Харин “Энэ мэргэжлээр тогтвор суурьшилтай ажиллахад нөлөөлөх танаас шалтгаалахгүй нийгмийн хүчин зүйл юу вэ?” хэмээх асуултад эдийн засгийн уналт, цэцэрлэг сургуулийн хүрэлцээгүй байдал, хөдөлмөрийн үнэлэмж, багш шавийн барилдлага, хээрийн судалгааг оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх, хүмүүсийн үл тоох хандлага, гэр бүлийн дэмжлэг гэх мэтээр хариулсан байна. “Энэ салбарт эмэгтэй судлаач бага ажиллаж байгаа нь юунаас шалтгаалдаг гэж боддог вэ?” хэмээх асуултад ажлын байрны орон тоо, гэр бүлийн дэмжлэг, үл ойлголцол, эмэгтэй хүнд тохирохгүй гэсэн нийтлэг ойлголт, хөдөө хээр хэт ачаалалтай ажиллах нөхцөл, хүүхэд төрүүлсний дараах ажлын байрны хадгалалт дутмаг, буцаад орсон ч өөр албанд өөр чиглэлээр ажиллах, эмэгтэй хүний чадварыг дутуу үнэлэх, ажил амьдралын тэнцвэр, хамтран ажиллаж буй хүмүүсийн нэг талыг хэт баримтлан ажиллах гэх мэт хариултыг өгсөн байна.

Мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа эмэгтэйчүүдээс авсан

судалгаа, асуулгын үр дүн

Уг судалгаанд бакалаврын зэрэгтэй 7, магистрын зэрэгтэй 3

нийт 10 эмэгтэй оролцсон. “Хэрэв мэргэжлээрээ ажиллаж байсан бол хэр удаан ажилласан бэ?, ямар шалтгааны улмаас ажиллахаа больсон бэ?” гэсэн асуултад 30 хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж үзсэн гэж хариулсан байна. “Эрдэм шинжилгээний бүтээл хэвлүүлж байсан уу? хэдийг хэвлүүлсэн бэ?” гэсэн асуултад 8 хүн тийм гэсэн хариулт өгсөн нь одоо мэргэжлийн дагуу судалгаа хийж бүтээл хэвлүүлж байсан нь харагдаж байна. Танд тулгамдаж буй ямар асуудлыг шийдвэрлэвэл та мэргэжлээрээ ажиллах боломжтой вэ? Гэсэн асуултад 1-рт. Ажлын байрны орон тоог нэмэх, 2-рт. Судалгаа хийх боломж, санхүү болон өөрийгөө хөгжүүлэх сургалт хөтөлбөрт хамрагдах боломжоор хангах, 3-рт. Цалинг хангалттай олгох, 4-рт. Судалгааны бус чиглэлийн аливаа удирдлагын болон улс төрийн ажилд татан оролцуулахгүй байх гэсэн хариултуудыг илгээжээ. “Энэ салбарт эмэгтэй хүн бага ажиллаж байгаа нь юунаас шалтгаалж байгаа гэж бодож байна вэ?” гэсэн асуултад 1-рт. Энэхүү мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалж гэр бүлийн зүгээс ирэх буруу хандлага, 2-рт. Суралцах явцад судалгааны хүрээлэнгүүд хээрийн экспедицдээ гол төлөв эрэгтэй хүмүүс авч гэсэн туйлшрамтгай хандлагаас үүдэж эмэгтэй хүүхдүүд энэ мэргэжил надад зохихгүй юм байна гэсэн сэтгэгдэлтэй үлддэг, 3-рт. Их сургуулиудын сургалтын систем нь орчин үеийн техник, технологийн олон янзын чадваруудыг эзэмшиж чадвал энэхүү мэргэжилд хүйсийн ялгаа гарах шаардлагагүй болсон гэдгийг зөв, зохистой ойлгуулж чадахгүй, хэт хуучинсаг системтэй байсаар байна. Энэхүү мэргэжлийг зөвхөн хэн, хэрхэн, маш сайн хүрээ барьж, чулуу өргөх төдийхнөөр хязгаарлах боломжгүй болсон гэдгийг орчин судалгаа өндөр хөгжсөн улс орны жишээнээс харж болно гэсэн хариултуудыг өгсөн байна. “Хэрэв

танд мэргэжлээрээ ажиллах боломж гарвал ажиллах уу? Үгүй бол яагаад?" гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 90% тийм гэж хариулсан нь хэдий энэ салбарт ажиллахад маш олон хүндрэл бэрхшээл, жендэрийн мэдрэмжгүй байдал байгаа ч мэргэжилдээ хайртай, үнэ цэнийг нь мэддэг учраас ажиллах сонирхолтой байгаа нь харагдаж байна. Мөн тус судалгаанд хамрагдсан 10 хүний 6 нь мэргэжлээрээ ажилд орохоор анкет өгсөн ч судалгааны чиглэл давхцах, орон тоо байхгүй, археологитой хамаагүй ажил эрхлэх санал тавих, багш шавийн харилцаанаас болж татгалзах, хээр хөдөө ажиллах боломжгүйгээр шалтгаалан ажилд авахаас татгалзсан байна. Ажил олгогч тухайн шаардлагуудыг тавьснаар энэ мэргэжлээр сургууль төгссөн эмэгтэй археологичид ажиллах боломжгүй болж, мэргэжлийн бус ажил эрхэлж өөрийн үндсэн мэргэжлээрээ ажиллаж чадахгүй байна.

Жендэрийн тухай хууль эрх зүйн орчин археологийн салбарт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.3 дугаар зүйлд "Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна" хэмээн заасан байдаг (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.3 зүйл).

ШУА, Археологийн хүрээлэн болон МУИС-ийн Археологи-антропологийн тэнхим, Улаанбаатар их сургуулийн Археологийн тэнхимээс бусад байгууллагын хувьд судалгаа шинжилгээний чиглэл өөр, ажлын байрны орон тооны хязгаараас шалтгаалан археологийн чиглэлээр эмэгтэй ажилтан

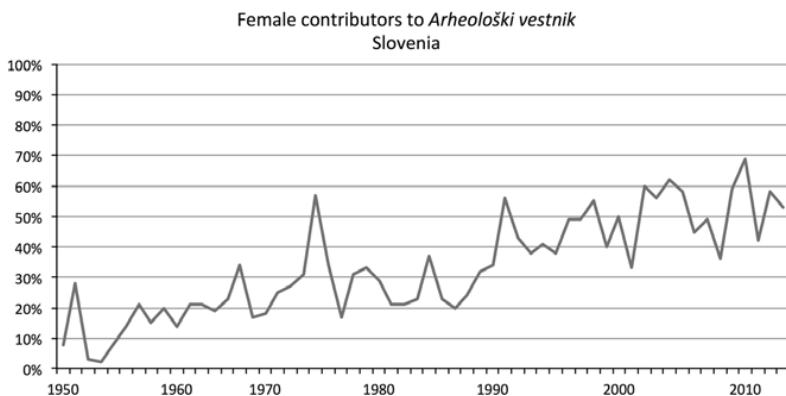
авах боломж нөхцөл хомс байж болох ч дээр дурдсан байгууллагууд археологийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг тул жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж ажиллах, эрэгтэй эмэгтэй ажилтны харьцааг тэнцвэржүүлэн хүний нөөцөө бэлтгэх хэрэгтэй бөгөөд манай улсын хувьд ганцхан тус мэргэжил биш ихэнх мэргэжлийн чиглэлийн байгууллагуудад нэг хүйс давамгайлах үзэгдэл нийтлэг байна. Археологийн хүрээлэнд өнөөдрийн байдлаар эрдэм шинжилгээний ажилтан хэмээх ажлын орон тоо дээр 40 хүн ажиллаж байгаагийн 5 нь эмэгтэй ажилтан 12,5% эзэлж байгаа бөгөөд жендэрийн тухай хуулийн 10.3 дугаар заалтыг хангаж ажиллахгүй байгаа нь харагдаж байна. Тухайлбал, манай улсын археологийн салбарт эмэгтэй судлаачдыг голлох судалгааны /хүрлийн үе, хүннү, дундад зууны үе/ гэх мэт чиглэлүүд дээр эрэгтэй судлаачдаас доогуур түвшинд үнэлэх хандлага ажиглагдах бөгөөд энэ нь археологийн салбарт идэвхтэй судалгаа хийж байгаа эмэгтэй судлаачдын гаргасан өгүүлүүдээс харж болно. Эмэгтэй судлаачид ихэвчлэн археозоологи, археоботаник, олдворын сэргээн засварлалт, хадгалалт хамгаалалттай холбоотой судалгаа хийж байгаагаас түүхэн үеийн олон зангилаа асуудлыг онолын түвшинд шийдвэрлэх, археологийн шинэ соёлыг нээн илрүүлэх гэх мэт суурь судалгаанд оролцох боломж бага байна. Харин олон улсын тавцанд эмэгтэй археологичид эрдэм шинжилгээний голлох судалгаанд идэвхтэй оролцож, эрдэм шинжилгээний бүтээлийнхээ тоогоор тэргүүлэх хандлагатай байна. 2010 онд Словени улсын "Arheoloski vestnik"-ын сэтгүүлд (Тус сэтгүүл нь Словени улсын археологи судлалын хамгийн нэр хүндтэй сэтгүүл бөгөөд дайны дараа гарсан европын 3 дахь том мэргэжлийн сэтгүүл.) илгээсэн нийт өгүүллийн 70%-ийг эмэгтэй археологичдын бичсэн өгүүлэл эзэлж

байна (Lazar.I., Schenck.T., Van Londen.H., The Archaeologist of the Future is Likely to be a Woman: Age and Gender Patterns in European Archaeology., Archaeologies: Journal of the World Archaeological Congress., 2014).

Словени улсын эмэгтэй
археологичдын бичсэн өгүүлэл /
график-1/
Германы Макс Планкийн хүрээлэнгийн

Археологийн тэнхимээс 2022 онд нийт 117 өгүүлэл хэвлэгдэн нийтлэгдсэний 45 (Уг үзүүлэлт зохиогчийн зэрэглэлээр 1, 2 болон 3 дугаарт зэрэглэлд багтсан судлаачдын өгүүллийг хамарсан болно.) буюу 40.17%-ийг эмэгтэй археологичдын бичсэн өгүүлэл эзэлж байна.

Харин манай улсад археологийн чиглэлээр өгүүлэл авдаг томоохон сэтгүүлүүд болох “Археологи судлал”(Археологи судлал-2021., Tomus XL, F1-13),



“Нүүдэлчдийн өв судлал”(Нүүдэлчдийн өв судлал-2021., Tomus XXII-II, Fasciculus 1- 22), “Улаанбаатар их сургуулийн сэтгүүл”(Улаанбаатар их сургуулийн сэтгүүл-2021., дугаар17) зэрэгт 2021 онд 43 өгүүлэл ирснээс 7 буюу 16%-ийг эмэгтэй археологичид бичсэн байна. Үүнээс 3 нь эрдэм шинжилгээний тэмдэглэлээр нийтлэгдсэн бөгөөд сэргээн засварлалт, олдворын хадгалалт хамгаалалт, палеозоологийн судалгаа багтжээ. Эндээс харахад археологийн суурь онолын судалгаанаас илүү хавсарга судлал эмэгтэй хүнд илүү тохирно, энэ төрлийн ажлыг хийх боломжтой гэсэн буруу хандлага энэ салбарт тогтсон гэдгийг харж болно.

Олон улсын археологийн салбарын жендэрийн нөхцөл байдлын судалгаа

Дэлхий нийтэд ялангуяа шинжлэх ухааны салбарт эрэгтэй, эмэгтэй

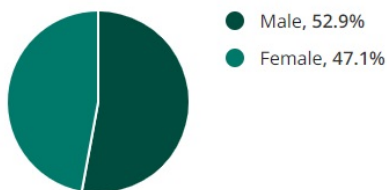
хүмүүсийн хүйсийн харьцаа тэнцвэртэй байгааг дурдах нь зүйтэй. Европын 21 оронд археологийн мэргэжлийн талаар хийсэн судалгаагаар жендэрийн тэгш байдлыг анхаарч үзэх шаардлагатай гол сэдэв болохыг хүлээн зөвшөөрсөн байна. Археологийн салбарт ажиллагсдын ирээдүйн дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлнэ гэсэн ерөнхий хандлага байна. Хэд хэдэн оронд археологичдын дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг, тухайлбал Грект археологичдын 76% нь эмэгтэйчүүд, Италид 71%, Кипр 68%, Словени, Норвегид 63% байна. Бусад оронд эрэгтэйчүүд давамгайлдаг; Румыны археологичдын 64% нь эрэгтэй, Польшид 61%, Бельгид (61% эрэгтэй) байна (Aitchison, K., et al.2014. Discovering the Archaeologists of Europe 2012–14: Transnational Report (in press)).

АНУ-ын археологичдын жендэрийн

судалгаа

Америкийн нэгдсэн улсад одоогоор 5367 археологич ажиллаж байгаагаас 47,1% эмэгтэй, 52,9% эрэгтэй байна (www.zipria.com)

/график-2/.



Энэ үзүүлэлт 2010 оноос хойш тогтвортой хадгалагдаж байна (www.zipria.com)

/график 3/.

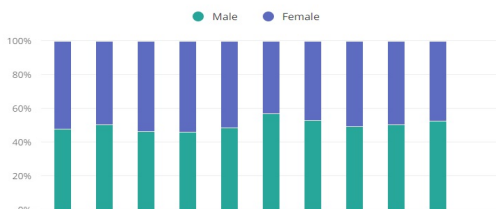
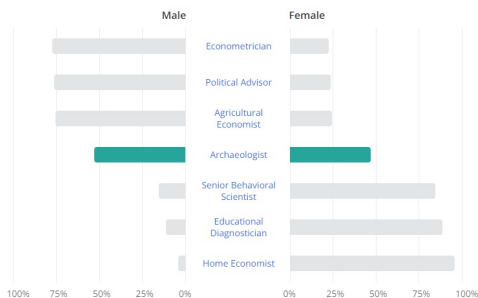


График 4



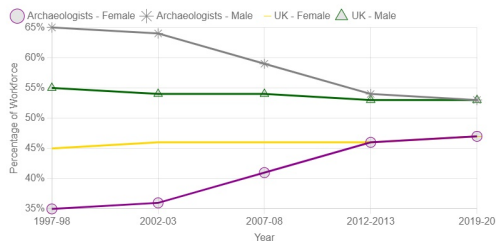
АНУ-ын археологийн салбар тэр дундаа жендэрийн тогтвортой харьцаа бусад ажил мэргэжлээсээ илүү байгааг дараах графикаас харж болно (www.zipria.com) /график 4/.

График 4

Их Британи улсын археологичдын жендэрийн судалгаа

Харин Их Британийн нэгдсэн вант улсад археологичдын хүйсийн харьцаа эмэгтэй одоогийн байдлаар 47%, эрэгтэй 53% байгаа бол 1997-98 оны үед нийт археологичдын 35%-ийг эмэгтэй археологичид эзэлж байжээ. 20 жилийн дотор энэ хувь 10-аар өссөн нь энэ шинжлэх ухааны тогтвортой өсөлт, инновац, түүх соёлын танин мэдэхүйн чанар, жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаас шууд шалтгаалж байна гэж үзжээ (profil-ingtheprofession.org.uk) /График 5/.

График 5



Германы Макс Планкийн хүрээлэнгийн Археологичдын жендэрийн судалгаа

Германы Макс Планкийн хүрээлэнгийн Археологийн тэнхимд нийт 119 судлаач ажиллаж байгаагаас 56 буюу 47.05% нь эмэгтэй, 52,95% нь эрэгтэй хүмүүс хүний нөөцийг бүрдүүлж байна. Макс Планкийн хүрээлэнгийн судалгаагаар Германы нийт эмэгтэйчүүдийн 22,5% нь ямар нэгэн албаны удирдах албан тушаалд хүрсэн байгааг сүүлийн жилүүдэд эрчимтэйгээр нэмэх бодлогыг барин ажиллаж байна. Үүнээс гадна эмэгтэй профессорын тоо 1999 онд нийт судлаачдын 9,9%-ийг эзэлж байсан бол 2016 оны байдлаар 22,7% болж тасралтгүй өссөн үзүүлэлт гарсан нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар ажиллаж байгаа сайн жишээ болж байна (Max Planck Institute., /shh.mpg.de/) /график 5/.

Макс Планкийн хүрээлэнгийн нийт эмэгтэй докторантуудын эзлэх хувь 54% болтлоо өссөн бөгөөд тус хүрээлэнгийн судалгааны тэнхимүүдийн 28%-ийг эмэгтэйчүүд удирддаг гэсэн судалгаа гарчээ. Гэхдээ энэ үзүүлэлтийг Макс Планкийн хүрээлэнгээс хангалттай хэмжээнд очсон гэж дүгнэхгүй байгаа бөгөөд шалтгаан нь эрэгтэйчүүдийн давамгайлсан сүлжээ, эмэгтэйчүүдийг гадуурхах үзэл, гэр бүлийн буруу төлөвлөлт, карьерын тогтворгүй өсөлт зэрэгтэй холбон тайлбарлаж байгаа нь герман эмэгтэйчүүд жендэрийн эрх тэгш байдлыг улам өндөр түвшинд шаардах, цаашлаад удирдах албан тушаалд илүү олон хувиар оролцох амбиц байгааг харж болно.

ДҮГНЭЛТ

Монгол Улс дахь жендэрийн асуудал бол зөвхөн аль нэг салбарыг хамарсан, энгийн, тодорхой асуудал бус харин, нийгэм, эдийн засгийн бүлэг бүрээр, салбар тус бүрд өөр өөр шинж байдалтай байгаа бөгөөд археологийн салбарт илүү хүчтэй ажиглагдаж байна. Монгол Улс мэргэжлийн археологич бэлтгээд 20 гаруй жилийн хугацаа өнгөрч, нийт төгсөгчдийн 30 хувийг эмэгтэй археологичид эзэлж байгаа ч энэ мэргэжлээр ажил эрхлэх, судалгаа шинжилгээ хийх, тус салбарт эрчүүдтэй ижил тэгш хэмжээнд өрсөлдөж боломж хумигдмал байна. Ялангуяа археологийн гол чиглэл, түүнтэй холбоотой суурь онолын судалгаанд эмэгтэй судлаачид оролцож, академик эрх чөлөөгөө эдэлж чадахгүй байгаа нь манай улсад энэ мэргэжлээр хүйсийн тэнцвэрт байдал алдагдаж, эрчүүдийн давамгайлсан сүлжээ бий болсныг харж болно. Дэлхий дахинд энэ ойлголт эсрэгээрээ явагдаж, шинжлэх ухааны салбарт тэр дундаа археологийн мэргэжлээр ирээдүйд эмэгтэйчүүд давамгайлах

судалгаа гарч буй энэ мэргэжил хүйсийн онцлогоос огт шалтгаалахгүй гэдэг нь харагдаж байна. Тэд эрчүүдтэй адилхан хээр хөдөө малтлага судалгаа хийж, онолын түвшний судалгаа хийж, эрдэм шинжилгээний бүтээл хэвлүүлж, удирдах албан тушаалд олноороо сонгогдож байна.

Гэтэл манай улсын эмэгтэй археологичид энэ мэргэжлээр ажиллаж чадахгүй байгаа нь нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас гадна жендэрийн тэгш бус байдал нөлөөлж байна. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэй археологичдоос 80% нь энэ мэргэжлээрээ ажиллах сонирхолтой ч археологи мэргэжлийн талаарх ар гэрийн буруу ойлголт, багш шавийн барилдлага, эрэгтэйчүүдийн давамгайлсан сүлжээ, элдэв дам яриа, "жинхэнэ эрчүүдийн ажил" хэмээх хэвшмэл ойлголтыг хүлээн зөвшөөрсөн байдал, үл хүндлэл, нэг талыг хэт баримтлах, жендэрийн мэдрэмжгүй харьцаа гэх мэт шалтгаануудаас энэ мэргэжлээс үүрд холдон одож байна.

Монгол Улс археологийн асар арвин баялаг соёлын өвтэй улс бөгөөд жил ирэх тусам урьд өмнө илэрч олдоогүй дурсгалууд бүртгэгдэн судлах эзнээ хүлээсээр байна. Хэдий судалгаа шинжилгээ хийж буй археологичид чамлахааргүй байгаа ч судлах дурсгалын тоотой харьцуулахад хангалттай бус бөгөөд энэ мэргэжлээр дээд боловсрол эзэмшсэн олон арван археологичдыг ажил эрхлэх боломжоор хангаж, түүх соёлоо сурталчилан таниулах, шинжлэх ухааныг хурдацтайгаар хөгжүүлэх бодлого баримтлах нь зүйтэй. Эмэгтэй археологичдын ажил эрхлэлтийг дэмжихийн тулд их сургууль, ерөнхий боловсролын сургуульд жендэрийн талаарх хичээлийг олон цагаар орох, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ажил олгогч удирдлагуудад энэ талын

боловсролыг олгох сургалт, дэмжсэн хөтөлбөр тогтмол явуулах, эмэгтэй археологичдын хөдөлмөр эрхлэлтийг хүний нөөцөөс дэмжсэн бодлогыг баримтлах, эрэгтэй археологичдын жендэрийн мэдлэгийг дээшлүүлэх, ар гэр, орчин тойрны хүмүүст нь археологийн мэргэжлийн талаар зөв ойлголт өгөх, их сургуулиуд ажлын байрны эрэлт хэрэгцээг бодиттойгоор үнэлж элсэлт авах, академик эрх чөлөөг олгож аливаа судалгааг өмчлөхгүй байх, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс нийгэм эдийн засаг, эрх зүй, ажил мэргэжил, оюун ухааны хувьд эрх тэгш гэх зэргээр ойлгуулах нь жендэрийн зөрүүтэй байдлыг арилгах боломж хэмээн үзэж байна.

НОМ ЗҮЙ

1. Археологи судлал-2021., Tomus XL, F 1-13
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.3 зүйл
3. МУИС-ын төгсөгчдийн мэдээлэл / num.edu.mn/
4. Нүүдэлчдийн өв судлал-2021., Tomus XXII-II, Fasciculus 1- 22
5. Улаанбаатар их сургуулийн сэтгүүл-2021., дугаар 17 (16)
6. Aitchison, K., et al. 2014. Discovering the Archaeologists of Europe 2012–14: Transnational Report (in press).
7. Archaeologist-jobs/demographics www.zipppia.com/archaeologist jobs/demographics/
8. Genders-of-archaeologists /profilingtheprofession.org.uk/2-4-genders-of-archaeologists/
9. Max Planck Institute., /shh.mpg.de/
10. Lazar.I., Schenck.T., Van Londen.H., The Archaeologist of the Future is Likely to be a Woman: Age and Gender Patterns in European Archaeology., Archaeologies: Journal of the World Archaeological Congress., 2014

Д.Баасанхүү

ҮБТДС-ийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

СПОРТЫН ДАГАЛЖУУЛАГЧ БАГШ НАРТ ТОХИОЛДОЖ БУЙ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ

Abstract: In order to achieve success in sports, it is the tireless work of both the coach and the athlete. Body, language, and emotional relationships based on stereotypes are strongly related to this relationship. In particular, it is successful by creating movement habits and improving the movement coalition. Therefore, there is a unique aspect of communication techniques, so we tried to reflect their features in the article.

Түлхүүр үг: Спорт, ёс зүй, ёс суртахуун, харилцаа хандлага

Зорилго: Дасгалжуулагч багшийн зүгээс тамирчинтай ажиллахад харилцаанд ямар хүчин зүйлийн нөлөө буйг тодруулахыг зорилоо.

Зорилт:

- Дасгалжуулагч багш нарт учирч буй асуудлыг тодруулах
- Спорт хувь хүний хандлага, амьдралд хэрхэн нөлөөлдгийг тодруулах

Удиртгал

Харилцаа, хандлага хоёр нягт холбоотой бөгөөд харилцааны явцад хандлага мэдрэгддэг. Харилцаа гэдэг бол хэл ярианы болон хэл ярианы бус хэлбэрээр хүмүүсийн хооронд үүссэн харилцан үйлдэл юм. Тэгвэл хандлага гэж юуг хэлэх бэ? Энэ бол тун энгийн ойлголт бөгөөд хүмүүст тэр бүр анзаарагддаггүй, энэ чанараараа хүний өдөр тутмын ажил, амьдралд эерэг гэхээсээ илүү сөрөг үр дагавруудыг бий болгож байдаг тийм зүйл юм. Тодруулбал, хандлага гэдэг нь тухайн хүнээс аливаа асуудалд болон бусдад /хүнд/ хандах үйл явц мөн. Буддын сэтгэлгээн дэх үйлийн үрийн тухай сургаалын үүднээс авч үзвэл хандлага нь ҮЙЛ бөгөөд үр нь СЭТГЭГДЭЛ юм. Хүмүүс өөр хоорондын

харилцсаны дүнд бие биенийхээ талаар ямар нэгэн сэтгэгдэлтэй үлддэг. Энэхүү сэтгэгдэл эерэг байхуу, сөрөг байх уу гэдэг нь гагцхүү хандлагын төлөв байдлаас шалтгаалдаг байна.

Хандлага үйлдэл болохдоо бодлоор дамжиж илэрдэг. Бодол ямар ч нөхцөлд хувь хүнийх байдаг. Тийм ч учраас хүмүүс бодол санаагаараа өөрсдийгөө бүтээдэг байна. Бодлын өөрчлөлт нь хандлагыг тодорхойлно. Ийм учраас хандлагаа зөв болгохын тулд бодлоо цэгнэх /хянах/ хэрэгтэй юм. Хүний бодол өөрчлөгдөхөд тухайн хүний хувийн туршлага, мэдлэг боловсрол, бусад хүмүүсийн хандлага зэрэг хүчин зүйлүүд нөлөөлдөг.

Аливаа мэргэжлийн ёс зүй нь зөвхөн мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад илэрдэг гэвэл хэт явцуу ойлголт болно. Мэргэжилдээ хэчнээн өндөр хэмжээнд байдаг ч гэсэн бусад үед янз бүрийн асуудлаар нийгмийн харилцаанд оролцож байдаг. (МБХЕЗ, 2007)

Биеийн тамир спортын тухай ойлголт нь зөвхөн бие махбод, эрүүл мэнд, спортын ашиг тус, уралдаан тэмцээн зэргээр хязгаарлагддаггүй, “Нэг нь нийтийнхээ төлөө, нийт нь нэгийнхээ төлөө”, “Хүн хүндээ анд нөхөр, ахан дүүс” гэдэг ёс суртахууны зарчмуудыг мөрдлөг болгодог.

Спортын ёс зүй нь ёс суртахуунтай салшгүй холбоотой бөгөөд спортын хамт олон, нийгэм хоёрын хооронд тэрчлэн хамт олны доторх дасгалжуулагч тамирчид хоёрын хоорондын өвөрмөц харилцаа үүсдэг.

Нийгмийн харилцааны үйлчлэл, улс төр, үзэл суртал, эрх зүй, ёс суртахуун, аж байдал, гэр бүлийн харилцаа зэрэг

нь тамирчинд тодорхой нөлөө үзүүлдэг. Хүнийг төлөвшүүлж буй нийгэм эдийн засгийн болон сурган хүмүүжүүлэх хүчин зүйл нь харилцан нягт холбоотой. Тамирчны зан суртахууны шинж төрх нь өөрөө аяндаа төлөвшдөггүй харин хамт олны зүгээс хүмүүжлийн ажлыг зорилготой тогтмол явуулсны үр дүнд бий болдог. Бие хүний зан суртахууны шинж төрх сургуулийн бага ба ахлах насанд идэвхтэй төлөвшдөг. Спортоор хичээллэгчид ихэвчлэн 13-16 наснаасаа дагнан хичээллэж дасгалжуулагч багшийнхаа дасгалжуулалтын дор тамирчин болохоролцож байдаг. (МБХЕЗ, 2007)

Биеийн тамир спортын тухай ойлголт нь зөвхөн бие махбод, эрүүл мэнд, спортын ашиг тус, уралдаан тэмцээн зэргээр хязгаарлагддаггүй, “Нэг нь нийтийнхээ төлөө, нийт нь нэгийнхээ төлөө”, “Хүн хүндээ анд нөхөр, ахан дүүс” гэдэг ёс суртахууны зарчмуудыг мөрдлөг болгодог.

Спортын ёс зүй нь ёс суртахуунтай салшгүй холбоотой бөгөөд спортын хамт олон, нийгэм хоёрын хооронд тэрчлэн хамт олны доторх дасгалжуулагч тамирчид хоёрын хоорондын өвөрмөц харилцаа үүсдэг.

Нийгмийн харилцааны үйлчлэл, улс төр, үзэл суртал, эрх зүй, ёс суртахуун, аж байдал, гэр бүлийн харилцаа зэрэг нь тамирчинд тодорхой нөлөө үзүүлдэг. Хүнийг төлөвшүүлж буй нийгэм эдийн засгийн болон сурган хүмүүжүүлэх хүчин зүйл нь харилцан нягт холбоотой. Тамирчны зан суртахууны шинж төрх нь өөрөө аяндаа төлөвшдөггүй харин

хамт олны зүгээс хүмүүжлийн ажлыг зорилготой тогтмол явуулсны үр дүнд бий болдог. Бие хүний зан суртахууны шинж төрх сургуулийн бага ба ахлах насанд идэвхтэй төлөвшдөг. Спортоор хичээллэгчид ихэвчлэн 13-16 наснаасаа дагнан хичээллэж дасгалжуулагч багшийнхаа дасгалжуулалтын дор тамирчин болох гараагаа эхэлдэг. Спортын амжилт нь нэр алдар хөөцөлдөх, биеэ тоох, өөрийгөө ер бусын хүн хэмээн үзэх үндэс болдог.

Тамирчдын зан суртахууныг төлөвшүүлэхэд саад болдог хамгийн ноцтой бэрхшээл гэвэл дасгалжуулагчийн алдаатай ажиллагаа, сул тал, үүрэг хариуцлагадаа хайнга хандах, багийнхаа тамирчидтай буруу харилцах, чадалтай тамирчдыг зулгуйдах, тал тохой татаж, зарчимгүй явдал гаргах ажил хэрэгч нөхөрсөг шаардлага тавихгүй байх, чиглэсэн тодорхой бодлого зорилгогүй урсгалаар цаг нөгцөөх явдал юм. Тэрчлэн бэлтгэл сургуулилтад нэгэн хэвшмэл арга хэрэглэх, дасгал сургуулилтын явцад шинжлэх ухааны үндэстэй дүн шинжилгээ хийхгүй дасгал сургуулилтын үед гэмтэж бэртэх, осолд өртөхөөс хамгаалах явдал учир дутагдалтай байх нь тамирчдын хүмүүжилд муу нөлөөтэй байдаг ажээ. (ССС, 2012)

Эрэгтэй, эмэгтэй хүний дааврын тогтолцоо, бэлгийн зан үйлээсээ шалгаалж сэтгэл зүйн ялгаатай хэрэгцээ үүсдэг (БДЖ, 2018) нь бэлтгэл сургуулилтын үед дасгалжуулагчаас харилцааны чадвар шаарддаг байна.

Үндсэн хэсэг
 Судалгаанд 22 мэргэжлийн дасгалжуулагч хамрагдсан. Үүнд хүйсийн харьцаа 50%, 50% тай хамрагдсан.

График №1

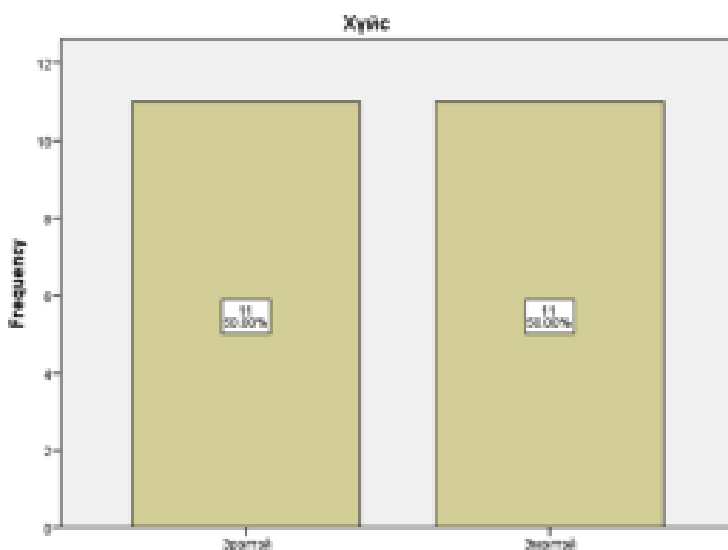


График №2

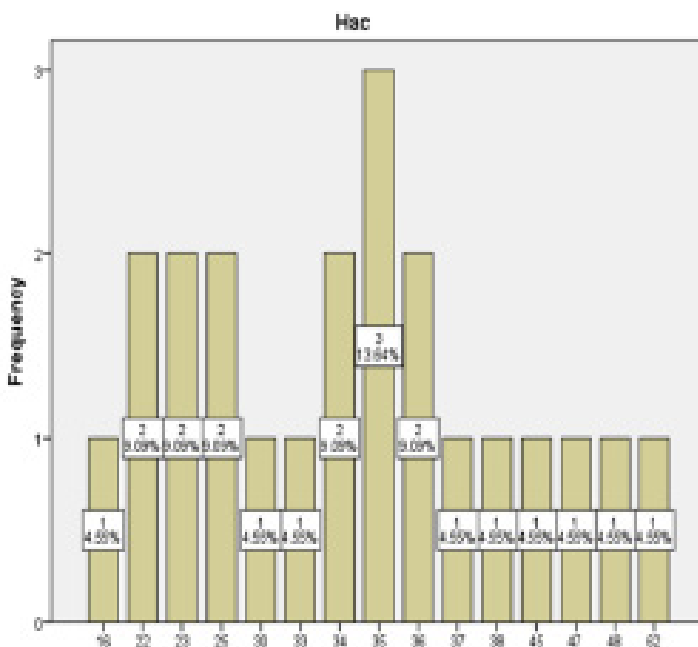


График №3

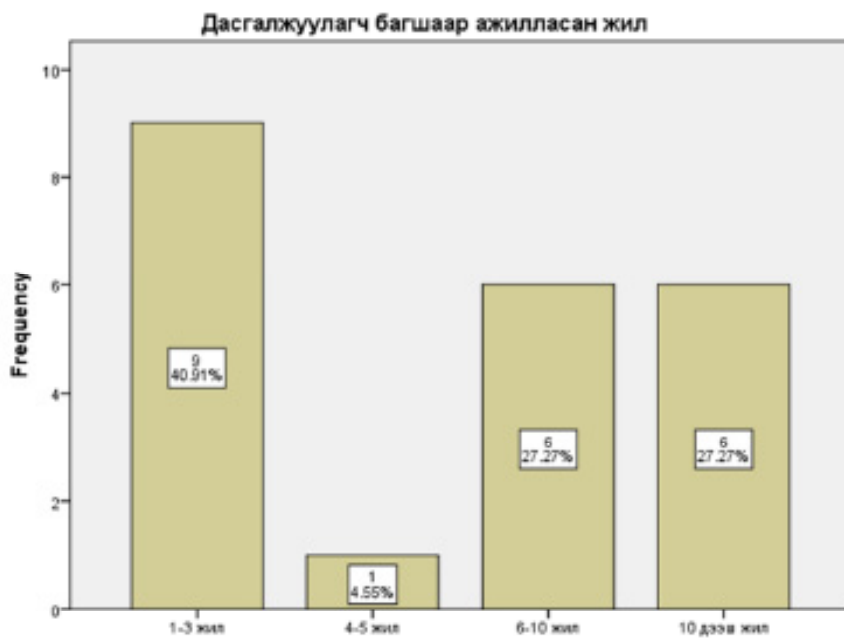


График №4

Шавь, тамирчидтайгаа үл ойлголцох байдал сүүлийн нэг жилд дунджаар хэдэн удаа тохиолдсон бэ?

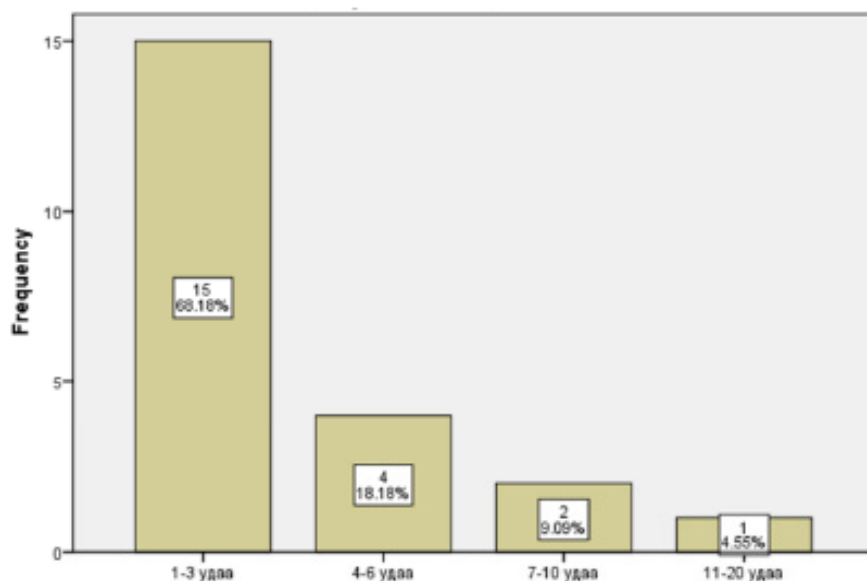


График №5

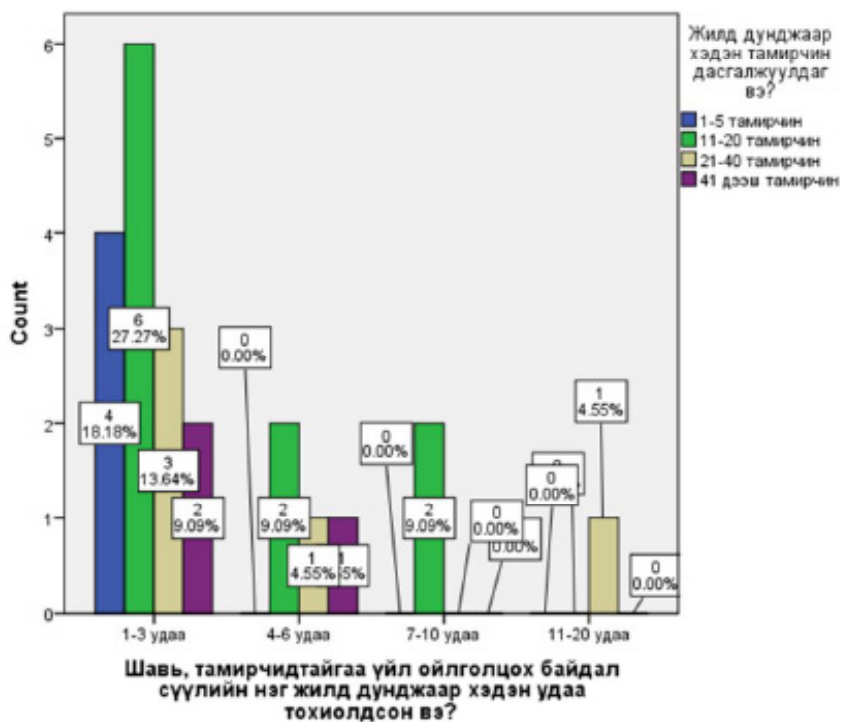


График №6

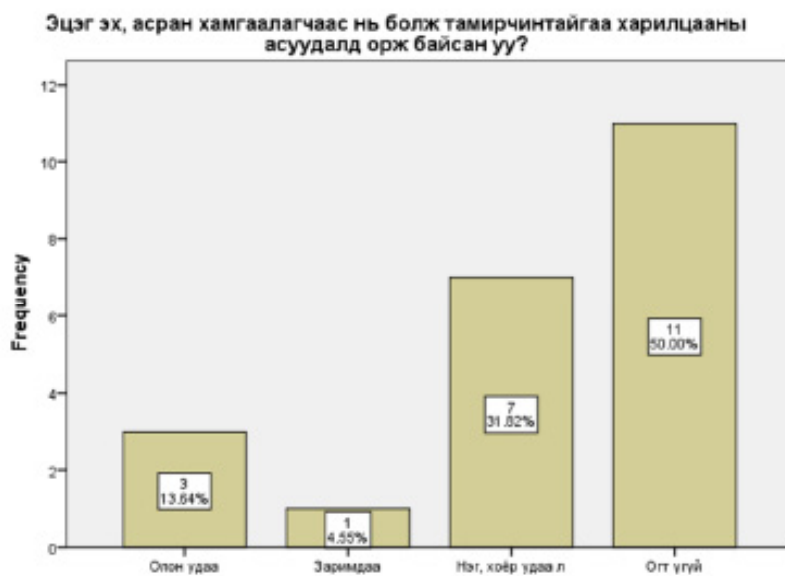


График №7

Багш шавийн дотно харилцаа тамирчны амжилтанд хэр зэрэг нөлөөтэй вэ?

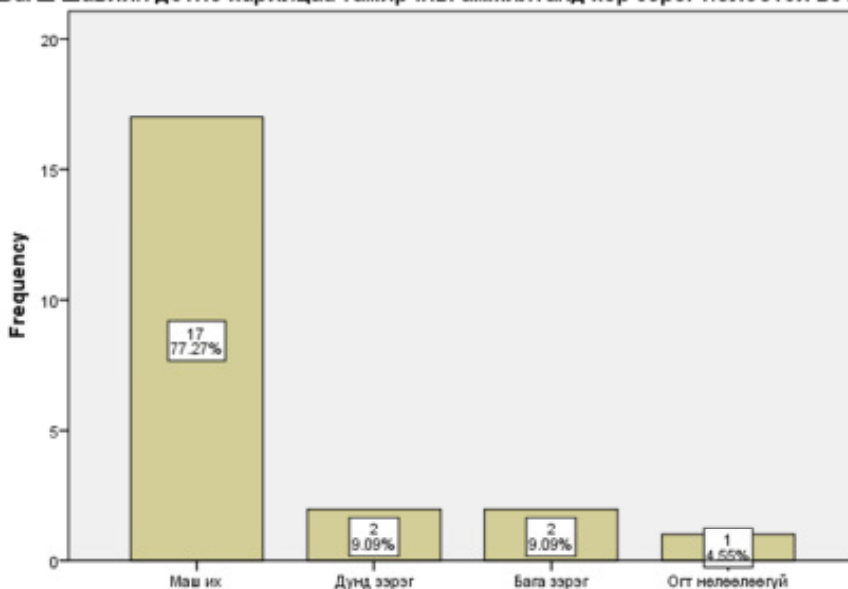


График №8

Олон жилийн дараа ч юм үү? Дараа нь бодоход би ингэж хэлэх байж, ингэж харьцах байж гэсэн харамсал танд байдаг уу?

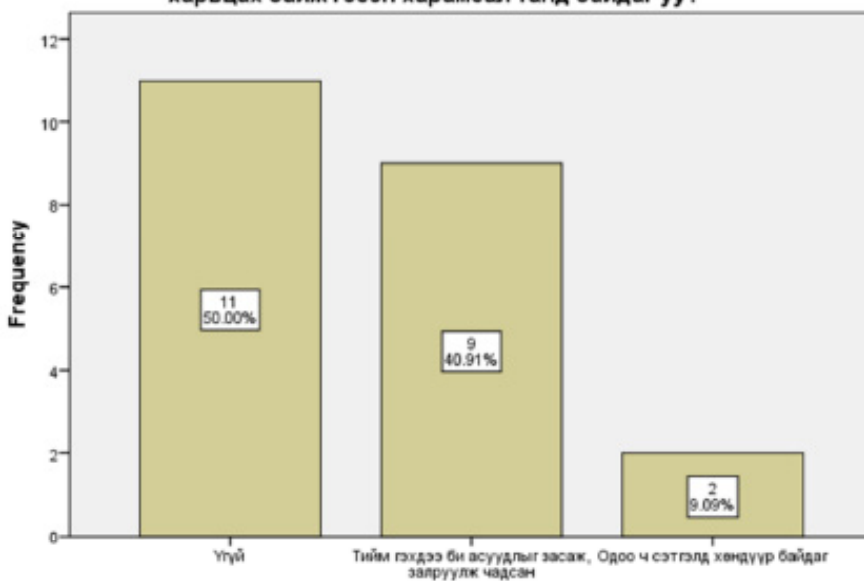
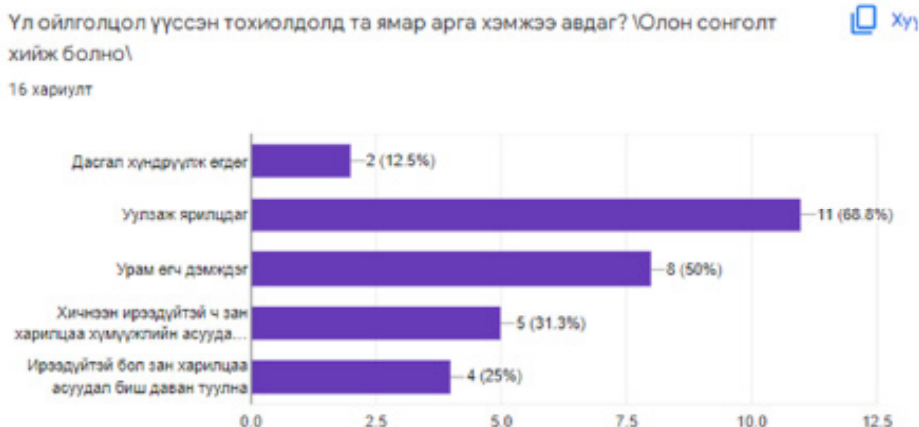


График №9



Таны бодлоор ихэвчлэн тамирчдын гаргадаг нийтдэг алдаа юу байдаг вэ? гэсэн нээлттэй асуулгад хариулсан нь:

- Өөрийгөө болон өрсөлдөгчөө дутуу үнэлэх
- Хариуцлага, хувь хүний хувийн зан чанар, төлөвшил нь асуудал болдог
- Цаг барихгүй хоцрох, ямар нэгэн шалтгаан тоочиж бэлтгэл таслах
- Биеэ тоох, хичээлээс гадуур бие дааж юм хийдэггүй.
- Эмэгтэй хүн спортоор хичээллэх хэцүү гэж шантардаг буруу ойлголт нь
- Хоорондоо өрсөлдөж нэгнээсээ илүү гарах хэсэн өрсөлдөөн
- Олон зүйлд зэрэг хийдэг. Энэ нь спортод зарцуулах цаг зав нь багасдаг.
- Хүүхдүүд гэрийн бэлтгэл давталтдаа, зорилгоо мартдаг
- Биеэ зөв авч явах туршлага буюу хүндрэл хүмүүжил, зан авир
- Өсвөр үеийн хүүхдүүдтэй ажилдаг учраас амархан шантрах
- Зорилгодоо хүрэхийн тулд өөрийгөө 100 хувь дайчилж бүрэн чаддаггүй
- Зорилгодоо хүрэхгүй тэвчээр алдах, сэтгэл зүйгээ удирдаж чадахгүй

байх

- Бэлтгэлд тууштай ирэхгүй байх, Сэтгэл санаа тавгүйтэх бэлтгэлийг дутуу хийх

- Зугаа цэнгэл хөөх
- Өөрийгөө тоох, бэлтгэл сургуулилтаа тасалдаг тамирчдын алдаа

- Ар гэрийн асуудал, бэлтгэлд тууштай ирэхгүй байх, сэтгэл санаа

- Миний бодлоор амжилттай явж байгаа эмэгтэй тамирчин эсрэг хүйстнээсээ болж амжилт карьер 200 зэрэг алддаг. Энэ бол алдаа юм.

- Амжилт гаргахаар биеэ тоох, бэлтгэл сургалт таслах, сахилга бат алдах хариуцлага сулрах, хэнэггүй зан гэх мэтээр хариулжээ.

Тамирчны сэтгэлийн хат, хүмүүжил, өдөр тутмын амьдралын хэвшил, өөртөө итгэх илтгэл, амжилтандаа биеэ тоох, зугаа цэнгэл хөөх, эмэгтэй хүнд спорт хатуу гэж амьдрал хөөж спортоо орхих, бие биетэйгээ далдуур өрсөлдөх, бэлтгэлдээ ирэхгүй байх зэрэг нь дасгалжуулагч, тамирчин хоёрын хоорондын харилцаа, цаашдын амжилтад ихээхэн асуудал үүсгэдэг гэж дүгнэж болохоор байна.

Нэг жилд дунджаар зөрчил үүсэхгүй байх тохиолдол байдаггүй 68.18% нь тамирчидтайгаа 1-3 удаа харилцааны асуудалд ордог бөгөөд үүнд хэдэн тамирчинтай ажилладаг нь төдий л хамаарал ажиглагдсангүй.

Спортын төрлөөс хамаарч багш тамирчны харилцаанд гарах асуудал ялгаатай ажиглагдсан бөгөөд уламжлал, ёс заншил, ёс суртахууны дэг тээсэн спортын төрлөөр хичээллэж буй багш, тамирчин хоёрын хооронд зөрчил үүсэх нь бага байна.

Спортын төрөл, наснаас хамаарч эцэг эх, асран хамгаалагчийн оролцооноос үүдэж багш, тамирчны хооронд харилцааны асуудал үүсдэг тал 50% нөлөөтэй байна. График №6

Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны объект анхисан түвшний мэргэжлийн багш, дасгалжуулагчдаас авснаараа онцлогтой. Судалгаанд хамрагдсан дасгалжуулагчид, багш шавийн харилцаа спортын амжилтад 99% хамааралтай гэж үзжээ. График №7 Тиймээс ч харилцаандаа дасгалжуулагчид ихээхэн анхаардаг бөгөөд өөрийн буруутай мэт санагдсан асуудлаа засах гэж хичээж 40.91% нь асуудлаа шийдвэрлэж чадсан,

9.09% нь одоо ч сэтгэлдээ харамсалтай асуудлаас сургамж авсан байдаг байна. График №8 Тэдний хувьд харилцаа, зан байдлын хувьд асуудалтай байсан ч амжилт олохоор өгөгдөлтэй бол спортоор хичээллүүлж амжилт гаргуулах гэж орхилгүй тууштай хичээдэг нь ч судалгаанаас харагдлаа. График №9

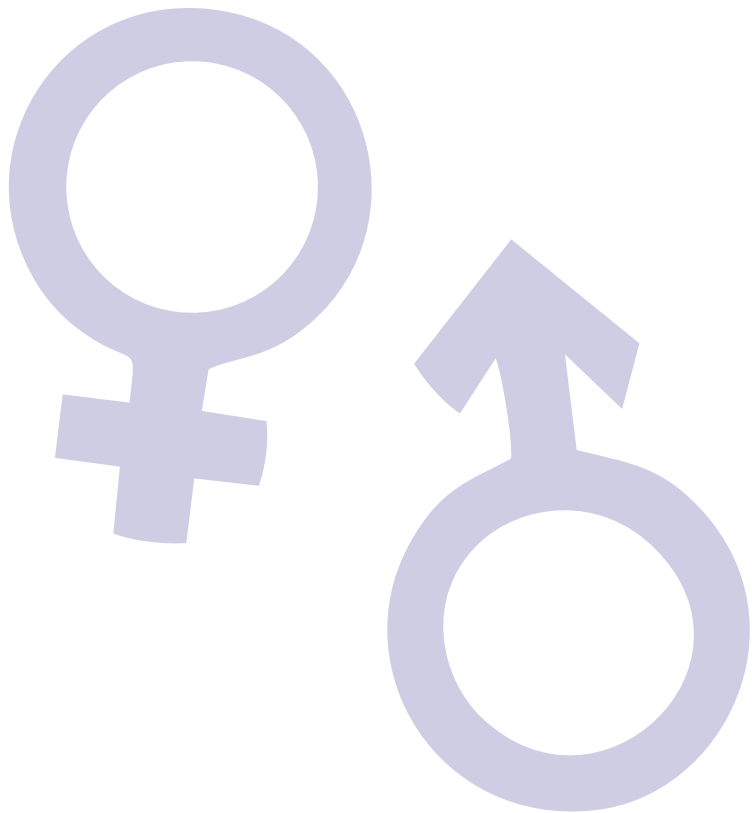
Дэлхий нийтийн анхаарал хөдөлгөөний дутагдал болж буй өнөө үед эхлэн суралцагч нарт нөлөө үзүүлэх үндсэн субъект ЕБС-ийн биеийн тамирын багш нар. Иймд сургалт, судалгааг өргөн хүрээтэй хийх нь чухал байна.

Мөн спортын төрлөөс хамаарч тамирчиндын гэр бүл төлөвлөлт, хувийн амьдрал, зохион байгуулалтад асуудал үүсдэг бөгөөд эмэгтэй хүнд спорт хэцүү гэсэн хандлага байдаг байна. Үргэлжлүүлэн нарийвчлан судлахаар төлөвлөж байна.

Ашигласан ном зохиол

1. Д.Тунгалаг. Мэргэжлийн ба хэрэглээний ёс зүй. (2007)
2. С.Түмэндэлгэр нар. Боловсрол дахь жендэр. (2018)
3. Ш.Долгор. Спортын сэтгэл судлал. (2012)

ЖЕНДЭР БА УЛС ТӨР



Н. Үүрийнтуяа

МУБИС-ийн Багшийн сургуулийн МХНУТ-ийн багш, докторант

ШИЙДВЭР ГАРГАХ ТҮВШИН ДЭХ ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ОРОЛЦОО БА УЛС ТӨРИЙН НАМЫН АМЛАЛТ

Хураангуй

Энэхүү өгүүлэлд шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо болоод улс төрийн намуудын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай амлалтыг судлан судалгааны үр дүнг нэгтгэн тоймлох зорилготой. Өгүүлэлдээ нэгд, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны өнөөгийн байдал хоёрт, үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, хэрэгжүүлж буй хууль тогтоомж, түүний зохицуулалт гуравт, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай улс төрийн намын амлалт зэргийг нэгтгэн дүгнэв. Олон улсын туршлагаас харахад улс төрийн намын сайн дурын квотыг хэрэгжүүлснээр шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэж, жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдаж байгаа тухай “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага” (2022) судалгааны тайланд дурджээ.

Түлхүүр үг

эмэгтэйчүүдийн оролцоо, үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, хууль тогтоомж, жендэрийн эрх тэгш байдал, улс төрийн нам, намын амлалт, квот

Ардчилсан нийгэмд жендэрийн тэнцвэртэй төлөөлөл маш чухал хэдий боловч улс төрийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээрээ байна.

Сүүлийн 30 жилийн хугацаанд Монгол Улсад эмэгтэйчүүдийн улс төрийн амьдралд хангалтгүй төлөөлөлтэй явж ирсэн шалтгааныг манай улсын эрдэмтэн судлаачид, судалгааны

байгууллагууд болон иргэний нийгмийн байгууллагууд судалж, дүн шинжилгээ хийсэн байдаг. Эдгээр судалгаанаас харвал улс төрийн шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн санаа бодол, хандлагыг судалсан. Мөн Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаатай байдлыг бусад улсуудтай харьцуулан судалж, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо болон хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг сайжруулахад чиглэсэн стратеги, бодлогын асуудлуудыг хөндөж, зөвлөмж боловсруулсан байна. Монгол дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, эрх зүйн орчин, өнөөгийн нөхцөл байдал, Монгол Улсын эдийн засаг, боловсрол, эрүүл мэнд, үйлчилгээ, эрх мэдлийн хуваарилалт, хүртээмжийн хувьд эмэгтэйчүүд ба эрчүүд, охид болон хөвгүүдийн хооронд оршин буй ялгаа буюу жендэрийн тэнцвэргүй харьцааг баримт бичигт үндэслэн тодорхойлж судалсан зэрэг нь шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог улс төрийн намуудын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай амлалттай холбон судлахад хөтөлж байна.

Нэг. Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны өнөөгийн байдал

Монгол Улс эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар нэлээдгүй хүчин чармайлт гаргаж, НҮБ болон бусад олон улсын гэрээ хэлэлцээрт нэгдэн орж, тэдгээрийн зарчим, заалтуудыг үндэсний хууль

тогтоомж, бодлого хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлж ирсэн.

2011 онд ЖЭТБХТ хуультай болж, 2013 оноос жендэрийн тусгайлсан бодлого, төлөвлөлтийг хөгжүүлж, салбар бүрд жендэрийн бодлого стратеги, аймаг, нийслэл, дүүрэгт жендэрийн дэд хөтөлбөр хэрэгжиж байна.

Өнөөдөр Монгол Улсын нийт хүн амын 50.9 хувь нь эмэгтэйчүүд (2023 оны байдлаар) байна. 2020 оны байдлаар дэлхийн улс орнуудын жендэрийн зөрүүтэй байдлын үзүүлэлтийн дундаж 68.6 хувь байх бөгөөд Монгол Улс 70.6 хувиар нийт 153 орноос 79 дүгээр байранд орж байна. Уг үзүүлэлт 2010 онд 71.9 хувь байснаас 1.3 нэгжээр буурчээ¹. Харин 2021 онд 71.6 хувиар 156 орноос 69 дүгээр байранд эрэмбэлэгджээ. Улс төрийн эрх мэдлийн үзүүлэлтээр 156 орноос 116 дугаар байранд жагссан нь дэлхийн болон азийн улс орнуудын дунджаас доогуур байгааг харж болохоор байна². Манай улс 2023 оны байдлаар эмэгтэй хүйсийн төлөөлөл шийдвэр гаргах түвшинд 17.3 хувьтай байгаа бөгөөд нийт 193 орноос 127 дугаарт жагсаж байна³. 2020 оны УИХ-ын сонгуулиар эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өмнөх сонгуулийн үр дүнгээ бататгасан хэдий ч сонгуульд нэр дэвшсэн эмэгтэйчүүдийн тоо буурсан төдийгүй, дэлхийн дунджаас доогуур хэвээр байна.

Анх 1990-1992 онд БНМАУ-ын АИХ-ын 430 депутатаас Улсын Бага Хуралд сонгогдсон 50 гишүүний 2 нь эмэгтэй гишүүн байсан бол 1992-1996 оны их хурлын сонгуулиар 293 хүн нэр дэвшсэнээс 10 эмэгтэй нэр дэвшиж, 4 эмэгтэй гишүүн сонгогдсон, 1996-2000 оны сонгуулиар 302 хүн нэр дэвшсэнээс 15 эмэгтэй нэр дэвшиж, 5 эмэгтэй, 2000-2004 оны сонгуулиар 602 хүн нэр дэвшсэнээс 46 эмэгтэй нэр дэвшиж, 6

эмэгтэй гишүүн сонгогдсон бол 2004-2008 онд 244 хүн нэр дэвшсэнээс 26 эмэгтэй нэр дэвшиж, 6 эмэгтэй, 2008-2012 онд 356 хүн нэр дэвшсэнээс 62 эмэгтэй нэр дэвшиж, 3 эмэгтэй гишүүн сонгогдсон явдал нь эмэгтэй гишүүний тоо 2 дахин буурсан үзүүлэлттэй байсан. Ингээд 2012-2016 оны их хурлын сонгуулиар 544 хүн нэр дэвшсэнээс 174 эмэгтэй нэр дэвшиж, 11 эмэгтэй гишүүн сонгогдсон нь өмнөх сонгуулиудад хэзээ ч байгаагүй үзүүлэлт болсон. 2016-2020 оны сонгуулиар 498 хүн нэр дэвшсэнээс 129 эмэгтэй нэр дэвшиж, 13 эмэгтэй гишүүн сонгогдсон нь өмнөх 4 жилтэй харьцуулахад харьцангуй өсөлт харагдаж байсан. Хамгийн сүүлд 2020-2024 оны сонгуулиар 606 хүн нэр дэвшсэнээс 151 эмэгтэй нэр дэвшиж, 13 эмэгтэй гишүүн сонгогдсон төдийгүй УИХ-ын гишүүдийн 7.8 хувь нь буюу 6 гишүүн 40-өөс доош насны залуу гишүүд, түүний дотор 35 нас хүртэлх насны залуу гишүүн 1 сонгогдсон нь насны бүлгийн хувьд төлөөлөл хангах байдал дээр ахиц харагдаж байгаа ч 1992 оноос хойш өнөөдрийг хүртэл УИХ-д хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөөлөл нэг ч удаа сонгогдож байгаагүй. Энэ бүгдээс үзэхэд Монгол Улс шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх (30 хувь болгох МХЗ-ын зорилтоо 2015 онд хангаж чадаагүй). Үүнээс гадна "Тогтвортой хөгжлийн зорилт 2030"-ын шалгуур үзүүлэлтийг хангаж чадах эсэх нь эргэлзээтэй хэвээр байна.

Хоёр. Үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, хэрэгжүүлж буй хууль тогтоомж, түүний зохицуулалт

1995 онд Бээжинд болсон дэлхийн эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх НҮБ-ын IV бага хуралд эмэгтэй удирдагчид эрх тэгш байдал, хөгжил энх тайвны төлөөх

¹ Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан, БНСУ-ын КОЙКА олон улсын байгууллага, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр,

"Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага" судалгааны тайлан, УБ, 2022, 13 дугаар тал

² Мөн тэнд

³ Мөн тэнд

“Үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр”-ийг баталсан. Монгол Улс 1996 онд “Эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр”-ийг баталж хэрэгжүүлээд 2002 онд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болгон шинэчлэн баталсан төдийгүй хөтөлбөрт улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад тохиолдож байгаа бэрхшээлийг арилгах, тэдний идэвхтэй хамтын оролцоотойгоор хөгжилд хүрэх, юуны өмнө нийгмийн анхдагч нэгж болох гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь хамгийн чухал зорилт гэж тодорхойлсон боловч 2002 оны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрөөс хойш эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн цогц бодлого ахин батлагдаагүй байна. Гэвч Монгол Улс 2011 онд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуультай болж улмаар хуулийн хэрэгжилтийг хангах Дунд хугацааны стратеги болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016)- г 2013 оны 1 дүгээр сарын 26-ны өдөр баталсан. Энэхүү стратегийн гол зорилго нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх, хуулийг хэрэгжүүлэх салбарын болон орон нутгийн чадавхыг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц бололцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулах явдал юм.

Мөн “Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого” (2008-2021) -д Жендэрийн эрх тэгш байдлыг гэр

бүл, эдийн засаг, нийгэм, улс төр, соёл, хүний эрхийн хүрээнд хангах бодлогыг хэрэгжүүлэх стратегийн зорилт 1-д жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үндэсний соёлын дэвшилтэт уламжлал, хүн төрөлхтөний соёл иргэншлийн ололттой хослуулан төлөвшүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг төрийн бодлого, хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж, бие даасан хуультай болох, бүх шатны боловсролын хөтөлбөрийн агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, өмчийн болон хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй эмэгтэйчүүдийг адил, тэгш оролцуулах соёлыг хэвшүүлэх, удирдах, шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нөхцлийг бүрдүүлэх заалтуудыг нэлээдгүй оруулжээ⁴.

Цаашлаад Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрт “Бүх нийтэд хүний эрх, жендэрийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтлах”, “Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлж, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээнд эмэгтэйчүүд үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор хангах” зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Дээрх үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөрүүдээс гадна жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой бусад бодлогын баримт бичгүүдээс авч үзвэл: Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр (2005-2015), Хүүхэд эмэгтэйчүүдийг худалдаалах бэлгийн мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр (2005-2014), Эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах Үндэсний стратеги (2014-2018), Ядуурлыг бууруулж, ажил эрхлэлтийг дэмжих бодлого (2010-2014) гэх мэт бодлого, хөтөлбөрт

⁴ Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого. УИХ-ын 2008 оны 12 дугаар тогтоол 2008.01.31

тодорхой хэмжээгээр тусгагдсан байдаг. Гэвч яах аргагүй 2011 оноос өмнө Монгол Улсад жендэрийн асуудлыг зохицуулсан, тусгайлсан хууль байгаагүй учир энэ хуулийг батлан гаргасан явдал нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжихэд чиглэсэн маш чухал алхам болсон нь тодорхой юм. Энэхүү хуулиар улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн үндсийг баталгаажуулж, хуулийг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллагуудын хүлээх хариуцлагыг тодорхойлж, улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн байгууллагын бүрэлдэхүүн болон төрийн албаны шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх квотын хувь хэмжээг зааж өгсөн явдал нь маш чухал шийдэл байсан.

Гурав. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай улс төрийн намын амлалт

Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиндаа улс төрийн намын өөрийн төлөөллийн байгууллагын бүрэлдэхүүн болон төрийн албаны шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурийг нэмэгдүүлэх квотын тухай зааж өгсөн байдаг. Мөн “Улс төрийн намын тухай хууль” (2005)-нд улс төрийн намууд гишүүддээ намын удирдах байгууллага болон сонгуульд нэр дэвших, сонгогдоход үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан, албан тушаалаар ялгаварлахгүйгээр адил тэгш боломж олгох, сонгуульд нэр дэвшүүлэх, боловсон хүчнийг шилж сонгоход хүйсийн тэгш байдлыг хангах зарчим баримтлахыг хуульчилсан байдаг. “Монгол Улсын их хурлын сонгуулийн тухай хууль”(2019), “Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай

хууль” (2020) -нд тус тус нам, эвслээс нэр дэвшиж байгаа нийт нэр дэвшигчийн 20-оос доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байх тухай мөн энэ заалтыг хангаагүй бол СЕХ бүртгэж авахгүй байх заалтыг оруулсан байна. Түүгээр зогсохгүй “Төрийн албаны тухай хууль” (2017)-нд Төрийн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэн төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэхэд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяаллаар ялгаварлаж үл болно хэмээн заасан. “Монгол Улсын хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль” (2020)-нд Комиссын гишүүнийг томилохдоо жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан үзэх бөгөөд 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байхаар тусгасан. Шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилтыг дэмжиж байгаа хуулийн заалтууд байгаа хэдий ч огт хэрэгжихгүй байгаа хуулийн заалтууд байна. Тухайлбал, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 7.2.3 болоод 8.4 гэсэн заалтууд огт хэрэгждэггүй байна. Энэ нь Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээний тайланд дурдсанаар ЖЭТБХТХ батлагдсанаас хойш өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд улс төрийн намуудаас хуулийн 8.2, 8.3 дахь хэсгийн заалтын хэрэгжилтийн тайланг ЖҮХ-нд огт ирүүлээгүй байна⁵. Энэ нь хууль, эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч хэрэгжихгүй байгаа нь харагдаж байна.

Харин сүүлийн үед Европын зарим улс орнуудад улс төрийн намуудын жендэрийн тэгш байдлыг хангах амлалтын асуудлыг дэвшүүлэн ажиллаж байна. Жишээ нь: 2014 онд Босни-Герцоговин

⁵ Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан, БНСУ-ын КОЙКА олон улсын байгууллага, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр, “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага” судалгааны тайлан, УБ, 2022, 30 дугаар тал

улсын Жендэрийн тэгш байдлын асуудал эрхэлсэн агентлаг Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны байгууллагын төлөөлөгчийн газартай хамтран хэрэгжүүлсэн БГУ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад намын үнэнч хандлага” санаачилгын хүрээнд улс төрийн намуудад “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах амлалт”-ын талаар танилцуулсан бөгөөд үүний дараа удалгүй улс төрийн хэд хэдэн намууд гарын үсгээ зурсан байна. Энэхүү амлалт нь нийгэм улс төрийн амьдралд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах хэрэгцээ, тэгш оролцоог хангахын чухал болохыг хүлээн зөвшөөрсний

Ном зүй:

1. Гиднесс. А (2006) Социологи сурах бичиг
2. Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилгод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого (2008) УИХ-ын 2008 оны 12 дугаар тогтоол
3. НҮБХХ, Койка олон улсын байгууллага (2022). Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан.
4. НҮБ.ХХ, Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан (2022). Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага судалгааны тайлан.
5. НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын комисс, НҮБХХ (2021) “Улс төрийн намууд ба жендэрийн тэгш байдал” Дотроосоо гадагш хувьсан өөрчлөхөд зориулсан гарын авлага.
6. Түмэндэлгэр. С (2019) “Жендэр ба нийгэм” Социологиор төсөөлөхүй

илрэл юм⁶. Хэдийгээр тухайн улсын улс төрийн нөхцөл байдлыг өөрийн улстай харьцуулах боломжгүй ч аль аль нь улс төрд ахиц гаргахын тулд авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ нь төстэй байна. 2023 оны 4 дүгээр сарын 10-аас 11-нд манай улсын хувьд “Шийдвэр гаргах түвшинд тэгш төлөөллийг хангах амлалт” олон улсын форум-ын үйл ажиллагааны үеэр парламентад суудал бүхий МАН, АН, ХҮН нам болоод бусад улс өрийн 7 нам амлалтад гарын үсэг зурж эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх тал дээр анхаарч ажиллана гэдгээ илэрхийлсэн. Энэ үйл явдал нь жендэрийн тэгш байдлыг бэхжүүлэхэд тодорхой хэмжээгээр нөлөө үзүүлэнэ.

Дүгнэлт

Энэхүү өгүүлэлд нэгд, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны өнөөгийн байдал ямар түвшинд байгааг хоёрт, үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөр, хэрэгжүүлж буй хууль

⁶ НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын комисс, НҮБХХ, “Улс төрийн намууд ба жендэрийн тэгш байдал” Дотроосоо гадагш хувьсан өөрчлөхөд зориулсан гарын авлага, Сараево, 2021, 14 дүгээр тал

Т.Туяачимэг

МУБИС-ийн НХУС-ийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, докторант

ОРЧИН ҮЕИЙН ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЭЛ ДЭХ ЭМЭГТЭЙ УЛС ТӨРЧИЙН ИМИЖИЙН АСУУДАЛД

Хураангуй

The purpose of this article is to summarize and analyze the results of studies since 2017 that have investigated the image of female politicians in the modern press. In the article, firstly, the media reports on female politicians in a wrong and discriminatory manner, secondly, the traditional image of female politicians is shown in the media, and thirdly, the results of research on this topic conducted in Mongolia after 2020 are summarized and analyzed. The researchers of Jackson and Lilleker (2019) concluded that the expansion of the research on the image of the politician in the study of political communication has led to an increase in the production of the context of the politician in social networks and an increase in the demand for their study and interpretation.

Түлхүүр үг

Хэвлэл дэх эмэгтэй улс төрчийн имиж, хэвшмэл ойлголт, визуаль имиж, улс төрийн коммуникаци

2021 оны 6 дугаар сарын байдлаар Монгол Улс парламент дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар нийт 193 орноос (17.3 хувь) 127 дугаарт жагсаж байгаа бөгөөд Монгол Улсад шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй, хуульд заасан квот бүрэн хангагдахгүй байна хэмээн “Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага” (2022) судалгааны тайланд дурджээ. Тус тайланд энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгааны тайлангуудыг нэгтгэн нийтлэг зөвлөмжүүдийг санал болгосны дотор хэвлэл мэдээллийн

байгууллагуудтай хамтран ажиллах, сэтгүүлчдийн мэргэшсэн баг бий болгох, олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцооны талаарх эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх зэргээр улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд хэвлэл мэдээллийн байгууллагын үүрэг оролцоог тодорхойлсон байна.

Нэг. Улс төрчийн имижийн талаарх ойлголт

Улс төрчийн имиж бол улс төрчийн талаарх бидний дүр, дүрслэл бөгөөд энэхүү дүр бодит байдалтай нийцэхгүй ч байх бололцоотой (Water Lipman., 1965) ажээ. Монголын судлаач Г.Өнөрбаяр (2006) “улс төрчийн имиж гэдэг нь олон нийтээс үл хамаарах эсвэл шууд хамаарах ард түмний дундах хошуучлагчийн төсөөллүүд” гэж тайлбарладаг. Улс төрчийн имижийн талаарх сонгогчийн төсөөлөл нь улс төрчийн талаарх мэдээлэл, тэрхүү мэдээллийг хадгалах, өөрчлөх, дахин хэлбэржүүлэх замаар өөрчлөгдөн хэлбэржиж байдаг. Улс төрчийн имиж нь сонгуулийн үед төдийгүй сонгуулийн бусад цагт ч сонгогч, нэр дэвшигчийг хооронд нь холбох үүрэг гүйцэтгэдэг (Laode Muhamad., 2014). Судлаач Ниммо (1974), Ньюман (1999) нар улс төрчийг имижээр нь улс төрийн бодлогоо ярьж таниулдаг болон олон түмний сонирхлыг татдаг улс төрч гэж ангилсан. Улс төрчийн имиж нь сонгогчид тэдний талаарх юуг ойлгож, юу хүлээн авсан байгааг тольдох чухал элемент байдаг тул улс төрч имижээ ашиглах нь зүйн

хэрэг юм. Судлаач Мухамедийнхээр улс төрчийн имиж нь (1) тухайн улс төрчийн улс төрийн бүх мэдлэг (танин мэдэхүй), үнэн эсвэл худал эсэх, (2) улс төрийн үйл явдлын тодорхой үе шаттай холбоотой (аффект), (3) тодорхой нөхцөл байдалд манлайлан оролцсон эсэх зэргээс бүрддэг гэж үздэг.

Сүүлийн жилүүдэд улс төрийн коммуникацийн судалгаанд визуаль байдал дүрслэлийг судлах судалгаа чухал ач холбогдолтойг судлаачид (e.g. Veneti, Jackson & Lilleker, 2019) онцолж байна. Өөрөөр хэлбэл улс төрчийн имижийн зөвхөн текстийн судалгаанаас гадна улс төрчийн визуаль байдал болон контекст дэх улс төрчийн дүрийн талаарх судалгаа өсөж байна.

Хоёр. Дэлхийн хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэй улс төрчийг ташаа бөгөөд ялгавартайгаар мэдээлж байна.

Дэлхийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр улс төрийн агуулгатай мэдээ мэдээлэл нийтлэхдээ эмэгтэйчүүдийг тэгшээр харуулж чадахгүй ялгавартай хандсаар байгааг 2017 оноос хойш хийгдсэн эрдэм шинжилгээний өгүүллээс харж болно. Судлаач Ван Д. Пас (2018) хэвлэл мэдээлэл эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл, дуу хоолойг тэгш харуулж чадахгүй байна. Мөн судлаач Суарез Ромёо (2017) улс төр, олон нийтийн санаа бодол, хэвлэл мэдээлэл гэсэн гурвалжинд эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, төлөөллийг дутуу харуулж байна хэмээн дүгнэсэн.

Судлаач Дафни, Ван Д. Пас (2021) нар хүний эрх, ардчилал, эмэгтэйчүүдийн эрхийн нүүр царай болдог европын орнуудад ч эмэгтэйчүүдийг хохироосон хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл дэх жендерийн ялгаа байсаар байгаа бөгөөд хэвлэл мэдээлэл ийнхүү жендерийн ялгаа гаргасан шалтгааныг дараах байдлаар дүгнэжээ. Нэгдүгээрт, мэдээний үнэ цэн нь сэтгүүлчид юуг сурвалжлахаа

тодорхойлох шалгуур юм. (Kahn, 1994, p. 155; Kahn, 1996; Kahn & Goldenberg, 1991, p. 184). Хоёрдугаарт, хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын жендерийн холбоо, харилцаа сүлжээ ийм төрлийн ялгаатай мэдээлэл үйлдвэрлэхэд нөлөөлдөг. (Жишээ нь, Jacobs, & Claes, 2015, p. 409; Ross, Evans, Harrison, Shears, & Wadia, 2013, p. 12; Вос, 2013, хуудас 405). Гуравдугаарт, хэвшмэл ойлголтын үр дүнд эрэгтэй улс төрчдийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр анхаарч мэдээлдэг байна.

Гурав. Дэлхийн хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэй улс төрчийг уламжлалт имижтэй харуулж байна.

Хэвлэлд эмэгтэйчүүдийн талаар ихэвчлэн жендерийн уламжлалт үүргийг онцолж, гадаад төрх байдалд анхаарах эсвэл нэр дэвшигч байх зохисгүй зэргээр дүрсэлдэг (Bystrom and Dimitrova., 2014) бол эмэгтэй улс төрчдийн талаар мэдээлэхдээ хэвлэл мэдээллийн төлөөллүүд нь хэвшмэл ойлголт, урхи гэж нэрлэгддэг дүрүүдийг ашиглаж (Quevedo and Berrocal 2018) байна. Тэдгээр дүрийг судлаач Кантер (2017) дур булаам, эж-эх, онго шүтээн-сахиус, төмөр хатагтай зэргээр ангилжээ. Мөн энэ хэвшмэл ойлголтын хүрээ улам нарийсаж манлайллыг анхдагч, санаачилга гэх бөгөөд эмэгтэй хүнд гаднын эсвэл шинээр ирсэн хүн гэсэн дүр төрх оноож эмэгтэйчүүдийн манлайллыг үл хэрэгсэх эсвэл өөрчлөлтийн төлөөлөгч гэх мэтээр дутуу үнэлдэг (Fernández., 2010). Өдгөө хэвлэлийн мэдээлэл “хайрцаг”-т байна. 2021 онд Пакистаны өдөр тутмын сонины мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн судалгаанд нэгдүгээрт, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд эмэгтэй нэр дэвшигчдийн гадаад байдал, гэр бүлийн байдал, хувийн амьдрал, сэтгэл хөдлөлийн хандлагад ихээхэн анхаарал хандуулдаг, хоёрдугаарт, хэвлэлд эмэгтэй улс төрчдийн талаар мэдээлэхдээ хүнд нь, “гол” асуудалд

анхаарлаа хандуулахын оронд “гол бус” аар саар асуудалд анхаарч байна гэж дүгнэжээ. Олон нийтийн дундах хэвшмэл ойлголтоос шалтгаалан эмэгтэйгээс илүүтэй эрэгтэй улс төрчид хэвлэлд их бичигддэг бол улс төрийн манлайллыг эрэгтэйлэг шинж чанартай (Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011) холбоотойгоор тодорхойлж байна.

Дөрөв. Монголын дахь судалгааны үр дүн

БНОУХ, IRIM судалгааны байгууллагын 2020 онд хийсэн “Залуучуудын санал бодлын судалгаа”-аар улс төрд эмэгтэйчүүд бага байгаагийн шалтгааныг эмэгтэйчүүд сонгуульд нэр дэвшсэн ч тэднийг сонгодоггүй 64%, эмэгтэйчүүд сонгуульд өрсөлдсөнөөр нүд үзүүрлэгдэх заналхийлэгдэх нэр хүндэд нь муугаар нөлөөлөхөөс эмээдэг 64%, эмэгтэйчүүд сонгуульд өрсөлдсөнөөр хүчирхийлэлд өртөхөөс эмээдэг 60% гэсэн үр дүн гарсан байна. Эмэгтэйчүүд улс төрч төдийгүй, улс төрд хөл тавих эмэгтэйчүүдийн талаарх судалгааны оролцогчид эмэгтэй улс төрчид сонгуульд нэр дэвших үедээ нүд үзүүрлэгддэг, хэвлэлээр муугаар цоллуулдаг, ямар нэг байдлаар хүчирхийлэлд өртдөг гэсэн ойлголт хандлага байгааг харуулж байна. Энэхүү судалгаа шууд утгаар эмэгтэй улс төрчийн имижийн талаар судлаагүй ч олон нийт, залуусын дундах тэдний талаарх төсөөллийг тодорхойлон харуулсан.

“Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл” (НҮБХХ, 2022) судалгаагаар олон нийт ихэвчлэн эрэгтэй улс төрчдөд хамаатуулдаг шийдэмгий, зоригтой, тэмцэгч, эмэгтэй улс төрчдөд хамаатуулдаг бусдыг ойлгодог чанарыг улс төрийн манлайлагчаас хүлээж байгаа буюу улс төрчийг гол төлөв эрэгтэй чанараар тодорхойлж байна. Мөн тус судалгаанд нэг талаас зоригтой,

үгээ дайчин гал цогтой илэрхийлдэг байх, нөгөө талаас даруу, төлөв төвшин гэсэн эсрэгцэлцсэн чанарыг эмэгтэй улс төрчөөс хүлээж байгаа нь давхар буюу илүү олон шаардлага тавьдгийг нотолж байна хэмээн дүгнэжээ. Үүнээс үзэхэд дэлхийн бусад орны улс төрийн практикт тулгамдаж буй эмэгтэйчүүдийг уламжлалт патриарх соёл, байр сууринаас харж дүгнэдэг, эмэгтэй улс төрчид давхар шаардлага тавьж тэднээс ихийг хүлээдэг байдал байсаар байна.

Дүгнэлт

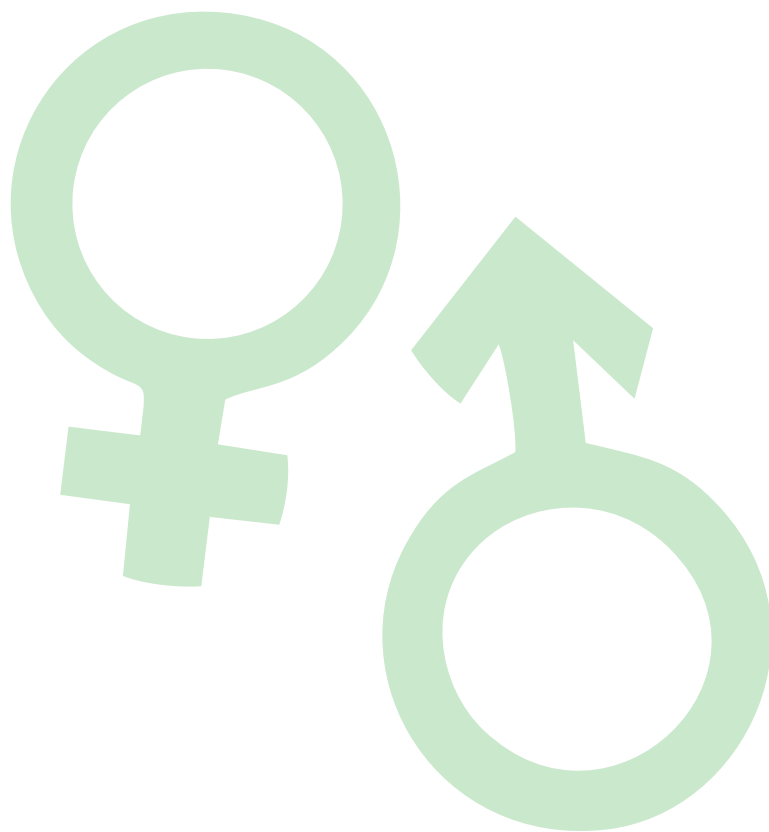
Энэхүү өгүүлэлд орчин үеийн хэвлэлд эмэгтэй улс төрчийг ямар имижтэйгээр мэдээлдгийг судалсан 2017 оноос хойших судалгааны үр дүнг нэгтгэн шинжлэн нэгд, хэвлэл мэдээлэлд эмэгтэй улс төрчийг ташаа бөгөөд ялгавартайгаар мэдээлж байгааг хоёрт, эмэгтэй улс төрчийг хэвлэлд уламжлалт имижтэй харуулж байгааг, гуравт, Монголд 2020 оноос хойш хийгдсэн энэ сэдвээрх судалгааны үр дүнг нэгтгэв. Эмэгтэйчүүдийг улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд тулгамдаж байгаа олон хориг саад байгаагийн нэг нь хэвлэл мэдээлэл мөн.

Хэвлэл дэх эмэгтэй улс төрчийн имиж уламжлалт дүр байдалтай, ташаа, ялгавартай мэдээлэгдэж байгаа нь улс төрд жендэрийн тэгш эрхийг хангах, баталгаажуулахад саад болж байна. Монголд хийгдсэн эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшний оролцооны талаарх судалгаанд эмэгтэйчүүд улс төрд орвол олон нийтэд ялгаварлахад хүрдэг, эрэгтэйгээсээ илүү ур чадвар, мэдлэг боловсролтой байх давхар шаардлагыг бууруулахад олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлж, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцооны талаарх эерэг хандлагыг төлөвшүүлэхэд хэвлэл мэдээлэл чухал үүрэгтэй.

Ном зүй:

1. БНОУХ, IRIM (2020). Залуучуудын санал бодлын судалгааны тайлан.
2. НҮБХХ, Койка олон улсын байгууллага (2022). Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгааны тайлан.
3. НҮБ.ХХ, Либерал эмэгтэйчүүдийн оюуны сан (2022). Монгол дахь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо гадаад орны туршлага судалгааны тайлан.
4. Almas Nazar., Nadira Khanum., Fazal Rahim Khan. (2021). Female Politicians and Pakistani Media: A Content Analysis of English and Urdu Newspapers. *Media Literacy and Academic Research* | Vol. 4, No. 2.
5. Abubakar Bappayo., Yushau Haruna Kirfi. (2019). Newspaper Coverage of Women in Politics: A Content Analysis of Daily Trust and Punch Newspapers. *Socio Economic Challenges*, Volume 3, Issue 2, 2019. ISSN (print) – 2520-6621,
6. Cristina Fernández-Rovira., Santiago Giraldo-Luque. (2021). How Are Women Politicians Treated in the Press? The Case of Spain, France and the United Kingdom. *Journal. Media* 2021, 2, 732–745.
7. Daphne Joanna Van der Pas., Loes Aaldering. (2020). Gender Differences in Political Media Coverage: A Meta-Analysis. *Journal of Communication*, Volume 70, Issue 1, Pages 114–143.
8. Daphne J. van der Pas. (2021). Do European media ignore female politicians? A comparative analysis of MP visibility. *West European politics* 2022, Vol. 45, no. 7, 1481–1492
9. Hasan Sazali., Lutfi Basit. (2020). Meta Analysis of Women Politician Portrait in Mass Media Frames. *Journal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication* Jilid 36(2) 2020: 320-334
10. Ömer Gülpınar and Adil Güçal Güçlü. *Turk J Urol*. (2013). How to write a review article? Sep; 39 (Suppl1): 44–48.

ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ



Т.Бүрэнжаргал

МУИС-ийн ШУС-ийн СНАТ-ийн багш доктор (Ph.D), профессор

Ц.Одгэрэл

МУИС-ийн СНАТ-ийн Социологийн докторант

С.Түмэндэлгэр

МУБИС-ийн НХУС-ийн НУТ-ийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧДЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН МЭДЛЭГ, ХАНДЛАГА БОЛОН ТАРХАЛТЫН БАЙДАЛ

Abstract. This article examines the understanding and awareness of the rights of employers and employees, provided for in the relevant law, to prevent sexual harassment in the workplace of public servants and create an environment that is intolerant of sexual harassment in the workplace, as well as the understanding and knowledge of public administration workers about sexual harassment in the workplace and sexual harassment in the workplace were considered relevant to actions. It also considers public administrative employees were subjected to any act of sexual harassment in the workplace, whether they filed a complaint or reported to anyone, and received suggestions and recommendations addressed to public organizations, employers and employees in the context of preventing and creating an environment of absolute zero tolerance for sexual harassment in the workplace.

Keywords: төрийн захиргааны байгууллага, төрийн захиргааны албан хаагч, жендэр, ажлын байрны бэлгийн дарамт

Удиртгал

Дэлхий дахинаа ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хүний халдашгүй байдал, нэр төр, аюулгүй байдалд маш их хор хөнөөл учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчил, хүйсээр ялгаварлан гадуурхаж буй илрэл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, гэмт хэрэг хэмээн үздэг. Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцод тухайлбал хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгахыг хориглодог бол Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр

зүйлд хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийг хуульчилсан байдаг.

2017 онд баталсан Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглож, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн 3.1.3-т жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байхаар тус тус зохицуулжээ. Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч ажлын байрны бэлгийн дарамтад холбогдох гомдол, тохиолдол цөөн бус байгааг Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь удаагийн илтгэлдээ тусгажээ. Зарим тохиолдолд ажлын байрны бэлгийн дарамтад хамаарах асуудал далд хэлбэрт үргэлжилж, улмаар хүний үндсэн эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөн хэвээр байгааг судалгааны баримтууд нотолдог.

2016 онд Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас хийсэн цахим судалгааны дүнгээр, судлагдсан ажиллагчдын 70 орчим хувь ажлын байрны бэлгийн дарамт байгааг

хүлээн зөвшөөрсөн, түүнд өртөгчдийн 90 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд, үйлдэгчдийн 70 орчим хувь нь эрэгтэйчүүд байна гэсэн нотолгоог дэвшүүлжээ (МОНЭС, 2016).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар ажил олгогч байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих болон ажлын байрны бэлгийн дарамт гарсан тохиолдолд арга хэмжээ авч шийдвэрлэх зохицуулалтыг тусгах, мөн байгууллагын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчид ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж юу болох, ямар хэлбэрээр үйлдэгддэг, хэнд хандах, хэрхэн шийдвэрлүүлэх, нууцлалыг хэрхэн хадгалах, хамгаалах асуудлыг багтаасан сургалтын хөтөлбөрөөр сургалтад хамрагдах зэргээр эрх үүргээ мэдэж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Монгол Улсын хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт тодорхойлолт, энэ талаарх ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд анх 2011 онд, энэ төрлийн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуульд 2020 онд тус тус тусгасан хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байгаа юм (ЖҮХ, 2020).

Төрийн байгууллагын албан хаагчдын дунд бэлгийн дарамтын үйлдлийг олон шалтгааны улмаас хүлцэн тэвчиж, нуугдмал далд хэлбэрээр үргэлжлэх, нөгөө талаас төрийн байгууллагын бүх түвшинд хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд хөдөлмөрийн дотоод журамд бэлгийн дарамтыг хориглосон, устгахад чиглэсэн зохицуулалтыг тусгах, хэрэгжилтийг хангах, бүх ажилтан, албан хаагчдад мэдээлэх, энэ агуулгын хүрээнд чадавхжуулах, бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд нэн даруй гомдол гаргаж асуудлаа шийдүүлэх, асуудлыг хүний нэр төр, алдар хүнд, ажлын байранд халдахгүйгээр шийдвэрлэх зэрэг асуудал тулгамдсан хэвээр байна.

Энэхүү өгүүллийг бэлтгэхдээ 2020 онд төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтын тархалт болон бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргаж асуудлаа шийдвэрлүүлэх талаарх ойлголт мэдлэг, хандлагыг тодорхойлсон судалгааны үр дүнд тулгуурлав.

Судалгааны арга зүй

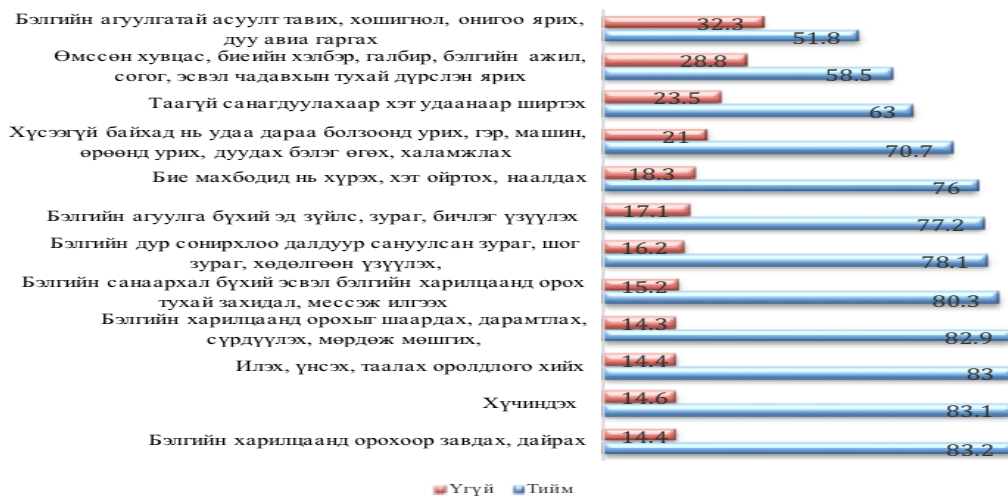
Төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага өртөж буй байдал, өөрийн эрхээ хангаж хамгаалуулах мэдлэг, мэдээлэлтэй байдлыг шинжлэхдээ нийгмийн тоон судалгааны арга зүйд тулгуурлав. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, ойлголт мэдлэг тодорхойлох судалгаанд яам, газар, агентлаг, аймаг нийслэлийн газар, агентлаг, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын төрийн захиргааны нийт 3000 эмэгтэй албан хаагчийг хамруулав. Жендэрийн үндэсний хорооноос 2020 онд "Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж"-д бэлгийн дарамт нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй байдаг гэсэн тодорхойлолт, 2018 онд Европын холбооны санхүүжилтээр "Promoting Feminist leadership to Combat Sexual and Gender Based Violence in Jordan" суурь судалгаанд ашигласан ойлголт тодорхойлолтыг тус тус ашигласан болно.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэг

Төрийн захиргааны албан хаагчдын 51.8-83.2 хувь нь бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг хүлээн зөвшөөрсөн буюу бэлгийн дарамт мөн гэсэн үзэл баримтлалтай байна (Зураг 1). Бэлгийн дарамтын 12 үйлдлийг бэлгийн дарамт хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн төрийн албан хаагчдын хариултыг дундажлахад 73.1 хувийг эзэлж байна. Харин гурван төрийн захиргааны албан хаагч тутмын нэг нь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргахыг, дөрвөн хүний нэг нь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярихыг, тавны нэг нь хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх, халамжлахыг, таван хүний нэг нь таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэхийг бэлгийн дарамт биш гэж үзсэн нь бэлгийн дарамтын зарим үйлдэл, хэлбэрүүдийг таниулах цаашлаад эмэгтэй төрийн захиргааны албан хаагчид хувийн

орон зайгаа хамгаалах зэргээр урьдчилан сэргийлэх мэдлэг хэрэгцээтэйг харуулж байна.

Зураг 1. Бэлгийн дарамт бүхий үйлдлүүдийг мөн гэж хүлээн зөвшөөрсөн болон үгүйсгэсэн байдал, хувиар (n=3000)



авиа гаргах (32.9 хувь), өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих (32.9 хувь), бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессеж илгээх (18.2 хувь), бие махбодод нь хүрэх, ойртох, наалдах (29.3 хувь), таагүй санагдахаар хэт удаанаар ширтэхийг (27.4 хувь) ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж үзэхгүй байна. 30 хүртэлх насны төрийн захиргааны албан хаагчид өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих (28.8 хувь), бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх (19.5 хувь), бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг, бичлэг үзүүлэх (20.7 хувь) зэрэг үйлдлийг ажлын байрны бэлгийн дарамт мөн хэмээн үзэхгүй байгаа юм. 30 хүртэлх болон 50-аас дээш насны төрийн захиргааны албан хаагчдад дээрх

Бэлгийн дарамт бүхий үйлдлүүдийг хүлээн зөвшөөрөх болон үгүйсгэх үзэл баримтлалд төрийн албан хаагчийн наснаас хамаарч байна. Жишээ нь 50-иас дээш насныхан бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу

үйлдлүүд нь хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн ноцтой зөрчил, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийн хэлбэр болохыг нь ойлгуулах, бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг таниулах шаардлагатай байна.

Судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын 15.9 хувь нь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах, 14.7 хувь нь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих, 14.5 хувь нь таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэх зэрэг үйлдлийг бэлгийн дарамтын үйлдэл гэж ойлгож мэдэхгүй байгаа юм. Сум, дүүргийн төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь бэлгийн дарамтыг аливаа илрэх үйлдлийн талаарх ойлголт сул, яамны төрийн захиргааны албан хаагчдын 21.1 хувь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу

авиа гаргах, 19.3 хувь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих, 7.5 хувь нь бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах зэрэг үйлдлийг бэлгийн дарамт мөн эсэхийг ялгаж

танихгүйг илтгэх дүнтэй гарчээ.

Хүснэгт 1. Бэлгийн дарамтын аливаа үйлдлийг ялгаж мэдэхгүй гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчид, байгууллагаар болон хувиар

Үйлдлийн хэлбэрүүд	Яам	Газар, агентлаг	Аймаг, нийслэлийн газар,	Аймаг, нийслэлийн Засаг	Сум, дүүргийн Засаг
Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах	21.1	15.1	14.8	14.8	16.9
Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих	19.3	14.5	13.2	16.2	15.1
Бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессэж илгээх	1.9	2.7	4.2	5.5	5.9
Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих,	0.6	1.5	3.2	1.7	3.8
Хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх, халамжлах	8.1	6.3	6.9	8.6	10.4
Бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх,	4.3	2.5	5.8	6.9	7
Бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг, бичлэг үзүүлэх	5.6	3.4	5.3	6.2	7.1
Бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах	7.5	3.4	6.3	5.2	6
Илэх, үнсэх, таалах оролдлого хийх	1.9	1.1	2.7	2.1	3.6
Таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэх	11.2	10.7	13.9	10.7	15.6
Бэлгийн харилцаанд орохоор завдах, дайрах	0	1.3	2.7	2.1	3
Хүчиндэх	0	1	2.5	2.1	3.2

Тайлбар: Зөвхөн мэдэхгүй гэсэн хариултуудын эзлэх хувиар авсан тул 100 хувьтай тэнцэхгүй.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтыг таньж мэдэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах болон үл тэвчих соёлыг бий болгоход төрийн захиргааны бүх шатны албан хаагчдын ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх эд анхаарах шаардлагатай байгааг тоон баримтууд нотолж байна.

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992), Эрүүгийн хууль (2015), Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай (2011), Төрийн албаны тухай (2017), Зөрчлийн тухай (2017), Хөдөлмөрийн тухай (1999), Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай (2017), Хувь хүний нууцын тухай (1995) хууль зэрэг тогтоомжийн хүрээнд бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулж ирсэн. Судлагдсан

төрийн захиргааны албан хаагчдын 85.2 хувь нь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаар тааруу мэдлэг мэдээлэлтэй, 72.4 хувь нь бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах тухай мэдлэг, мэдээлэл муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаарх мэдээлэлтэй байдал 45-55 насны төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд харьцангуй илүү (21.9-23.3 хувь), 25-40 насныхан хамгийн бага (18.5-20.5 хувь) мэдээлэлтэй байна. Гэрлээгүй төрийн захиргааны албан хаагчдын 87.6 хувь, гэрлэсэн албан хаагчдын 84.5 хувь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаарх мэдлэг мэдээлэл сулыг илтгэх үр дүн үзүүллээ.

Зураг 2. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг



Төрийн захиргааны албан хаагчдын 30 орчим хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргахаа сайн мэднэ гэж хариулсан байхад 70 гаруй хувь нь бага зэрэг мэднэ, огт мэдэхгүй гэсэн нь ажил

олгогч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан үүргээ биелүүлэх, төрийн захиргааны бүх шатны албан хаагчдад ажлын байранд нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх шаардлагатай мэдээллээр хангах, ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжилт хангалтгүй байгаатай холбоотой юм.

Хүснэгт 2. Бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах мэдлэг, байгууллагаар, хувиар

	Огт мэдэхгүй	Бага зэрэг мэднэ	Сайн мэднэ	Нийт
Яам	18.7	50.9	30.4	100
Газар, агентлаг	24.9	48.9	26.2	100
Аймаг/ нийслэлийн газар, агентлаг	23.1	50.4	26.5	100
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	19.3	52.1	28.6	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	21.8	49.9	28.4	100

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1-т хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах гэж заасан байдаг (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011). Тухайн төрийн захиргааны байгууллагад бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй зохицуулалтын талаар хэр мэдээлэлтэй байгааг тандахад 14.6 хувь нь байгууллагын дүрэм журамд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалт байгаа, 19.5 хувь нь байгууллагын дүрэм журамд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалт байхгүй, 65.8 хувь нь ийм зохицуулалтын талаар мэдэхгүй эсвэл бага мэдээлэлтэй гэж хариулснаас дүгнэхэд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, үндэснээс санал гомдлыг төрийн захиргааны байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж, гомдол барагдуулах механизмаар хянан шийдвэрлэхэд анхаарах шаардлагатайг

харуулах юм.

"Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай" Засгийн газрын 2018 оны 8 дугаар сарын 22-ны өдрийн 258 дугаар тогтоолын 1.10-т ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, ялгавартай хандах үйлдлийг таслан зогсоож, ийм үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах ёстой хэмээн заасан байдаг. Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтын талаар яамдын төрийн захиргааны албан хаагчдын 26.1 хувь, газар агентлагийн 37.5 хувь, аймаг, нийслэлийн газар, агентлагийн 23.9 хувь, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын 29.3 хувь, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын албан хаагчдын 25 хувь огт мэдэхгүй байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлага

Төрийн захиргааны албан хаагчдын 77.6 хувь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг маш ноцтой асуудал мөн гэдэгтэй санал нийлжээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчдын 20.5 хувь бэлгийн дарамт нь ноцтой асуудал мөн эсэхэд эргэлзсэн, хэлж мэдэхгүйгээ илэрхийлсэн байхад 1.9 хувь ноцтой асуудал биш гэж үзжээ. Төрийн захиргааны албан хаагчдын боловсролын түвшин ахих тусам маш ноцтой асуудал мөн гэж үзсэн хувийн жин дагаж өсч байгаа нь дипломын болон тусгай дунд боловсролтой мэргэжилтнүүд 70.6 хувь, бакалаврын боловсролтой мэргэжилтнүүд 78.7 хувь, төгсөлтийн дараах боловсролтой мэргэжилтнүүд 75.4 хувийг эзэлснээр тайлбарлаж болох юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д “бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсвэл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг бэлгийн дарамт хэмээн томъёолжээ.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг хамгаалах тогтолцоо бүрдээгүй нь бэлгийн дарамт гарах шалтгаан болохыг 66 хувь, эрх мэдлээрээ далайлгах, эрэгтэй гэдгээрээ түрэмгийлэх нь бэлгийн дарамтын шалтгаан гэдэгтэй 63 хувь, эмэгтэй хүнийг бэлгийн объект болгон үзэх нь бэлгийн дарамтын шалтгаан мөн гэдэгтэй 58 хувь нь санал нийлжээ. Төрийн албаны соёлд хэвшиж тогтсон нэг буруу үзэгдэл нь ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллийг ялимгүй зүйл гэж үзэх хандлага юм. Өөрөөр хэлбэл ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг зөвтгөх

гэсэн хандлага одоо ч байсаар байна (ХЗДХЯ, 2019).

Гэхдээ “эмэгтэй хүн өөрөө хэт задгай хувцас өмссөнөөс бэлгийн дарамтад өртдөг” гэдэгтэй 25.6 хувь, “эмэгтэй хүний ааль авир нь бэлгийн дарамтад өртөхөд хүргэдэг” гэдэгтэй 32 хувь нь санал нийлэхгүй гэж хариулсан нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад эмэгтэй хүнийг буруутгах хандлага юм. Түүнчлэн ажлын газрынхан инээж наргихдаа бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих байдаг л зүйл гэх хандлага 70 орчим хувьд нь илэрчээ. Цаашлаад “дотно байх сонирхлоо илэрхийлэх (утас, мессэж, захидал г.м хэлбэрээр)-ийг байж болно” гэж 51 хувь, “таалагдсан эмэгтэйд дургүй байсан ч удаа дараа болзоонд урих, халамж анхаарал тавихыг хайр дурлалын хэрэг” гэж зөвшөөрсөн 62 хувь, “бэлгийн харилцаанд хүчилж ороогүй тул тэврэх, үнсэхийг зөвшөөрөх” хандлага 62 хувьд нь илэрч байна. Үүнээс үзэхэд бэлгийн дарамтын тухай болон түүний шалтгааны талаарх зөв ойлголттой хэдий ч ямар үйлдлийг буруутгах, хүлээн зөвшөөрөхгүй байх хандлагын хувьд дийлэнхэд нь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг “хүлээн зөвшөөрсөн” хандлагатай байгаа нь анхаарал татаж байна.

Хэрэв ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртвөл 20 хувь нь ажлын байрандаа ажиллаж, хөдөлмөрлөх аргагүй болно, 18 хувь нь сэтгэл санааны дарамт, цочролд орно, 15.3 хувь нь ажилдаа явахаас дургүй хүрнэ гэж хариулсан нь бусад хариултуудтай харьцуулахад өндөр хувьтай үзүүлэлт болж байна. Судалгааны дүнгээр, ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд айж түгших, ичиж зовох, уурлаж бухимдах, хямрах, цочролд орох зэргээр сэтгэл зүйн дарамтад орно (51.6 хувь) хэмээн үзэж байна. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон энэ чиглэлээр

хийсэн бусад судалгааны үр дүнгээр, бэлгийн дарамтын хохирогч сэтгэл санааны дарамтад орж, ажлын бүтээмж нь буурч улмаар ажлаас гарахаас өөр гарцгүй болсон тохиолдол түгээмэл гэж дүгнэсэн байдаг.

Зураг 3. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд төрөх мэдрэмж, хувиар (n=3000)



Цөөн тохиолдолд буюу хэрэв ажлын байрандаа бэлгийн дарамтад өртвөл энэ нь хэвийн байдаг л зүйл 0.3 хувь (n=18), 0.3 хувь ийм байдалд аль хэдийн дассан (n=21) хэмээн үзэж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ

Судалгаагаар төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон аймаг, нийслэл дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг жендэрийн салбар хорооноос ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг, үл тэвчих болон урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг байдлыг тодруулсан юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 14.7 хувь ажилладаг байгууллагаас, 8.8 хувь орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос, 6.9 хувь Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг сайн

хэрэгжүүлдэг гэсэн хариултыг тус тус өгчээ. Эдгээр хариултыг дундажлан тооцоход 10.1 хувьтай буюу судалгаанд оролцсон 10 эмэгтэй тутмын нэгтэй тэнцэж буй үзүүлэлт болж байна. Энэ нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэг хүлээгчид хангалтгүй ажилладгийг илтгэж буй хэрэг юм.

Ерөнхийд нь авч үзвэл байгууллагын түвшинд 38.7 хувь, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос 31.8 хувь, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс 28 хувь нь бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг (сайн болон бага зэрэг хэрэгжүүлдэг гэсэн хариултын хувийн жингийн нийлбэрээр) гэсэн хариултыг төрийн захиргааны албан хаагчид өгчээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, жендэрийн салбар хороо болон Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаарх мэдээлэлтэй байдал хангалтгүй түвшинд байгаа үр дүн үзүүлж байгаа нь 67.2 хувь (төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон нийслэл дүүрэг, орон нутагт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар мэдэхгүй, ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй гэж хариулсан хариултаудын дундаж) мэдэхгүй гэж хариулснаар тайлбарлах юм.

Хүснэгт 3. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллагаас бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал, хувиар (n=3000)

	Сайн хэрэгжүүлдэг	Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг	Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй	Мэдэхгүй	Нийт
Яам	13.0	22.4	23	41.6	100
Газар, агентлаг	7.1	17.8	31.7	43.4	100
Аймаг нийслэлийн газар, агентлаг	20.4	24.8	26.8	28	100
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	11.7	26.6	23.1	38.6	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	14.4	25.7	26.6	32.2	100
Нийт	14.7	23.9	27.4	33.9	100

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал

Энэхүү бүлэгт судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчид ажлын байрны бэлгийн дарамтад хэр зэрэг өртсөн болохыг тодорхойлсон судалгааны дүнг танилцуулж байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 26.9 хувь буюу дөрөвний нэг (хэлэхийг хүсэхгүй байгааг нийлүүлж тооцвол гуравны нэг) нь бэлгийн дарамтын нэг болон түүнээс дээш төрлийн үйлдэлд өртсөн, харин 6 хувь нь энэ тухай хариулахыг хүсэхгүй байгаагаар илэрхийлжээ. Үүнийг нийслэл, аймгаар харьцуулан шинжлэхэд Улаанбаатар, Баянхонгор, Говь-Алтай, Сэлэнгэ, Хэнтий, төв, Увс аймгаас судалгаанд оролцсон захиргааны төрийн албан хаагчид бэлгийн дарамтын аль нэг төрлийн үйлдэлд өртсөнөө илэрхийлсэн байна. Бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлээр нь авч үзвэл 23.4 хувь нь хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтад, 15.1 хувь нь бие махбодод халдах бэлгийн дарамтад, 12.5 нь үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн байна. Эндээс харахад бэлгийн дарамтын төрлүүдээс хэл амаар илрэх бэлгийн дарамт бусад хэлбэрүүдээс арай түлхүү өртдөг ажээ.

Зураг 4. Ажлын байранд бэлгийн дарамтад өртдөг эсэх, хувиар



Бэлгийн дарамтад өртөж буй байдлыг судлахдаа гурван хэлбэрийн 12 төрлийн үйлдэлд өртсөн эсэхийг асууж тодруулсан юм. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдэл бусад хэлбэрээс түлхүү илэрч байгаа үр дүн үзүүлж байгааг өмнө нь дурдсан. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үйлдлүүд дотроос "Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах" үйлдэлд 19%, "Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих" үйлдэлд судалгаанд оролцогчдын 13.7% нь өртсөн байгаагаас харахад "завхай үг хэллэг, яриа" ашиглан дарамтлах нь бусад төрлөөс давамгайлалтай илэрч байна. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үйлдлүүд дотроос "Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих" үйлдэл хамгийн бага түвшинд илэрч байгаа ч нийтдээ 108 эмэгтэй энэхүү хариултыг сонгосон, 84 эмэгтэй хэлэхийг хүсэхгүй

байгаагаа илэрхийлсэн байна. Эдгээр нотолгоо нь дурдсан бүхий л төрлийн үйлдлийг арилгахад дорвитой анхаарах шаардлагатайг баталж байна.

Үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтын үйлдэл хэр тохиолдож байгааг гурван төрлийн үйлдлээр хэмжсэн бөгөөд долоон төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйн нэг нь ийм төрлийн бэлгийн дарамтад өртдөг дүн гарсныг өмнө тэмдэглэсэн. Энэ төрлийн үйлдлүүдээс “таагүй санагдуулахаар удаан ширтэх, харах” үйлдэлд 10 эмэгтэй тутмын нэг нь өртөж байна.

Бие махбодод халдах хэлбэрийг бид дөрвөн төрлийн үйлдлээр хэмжсэн бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 15 хувь нь буюу долоон эмэгтэйн нэг нь “бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах” гэсэн үйлдэлд өртөж байна. Цаашлаад 13 эмэгтэйн нэг нь “илэх, үнсэх, таалах, оролдлого хийх”,

25 эмэгтэйн нэг нь “бэлгийн харилцаанд оруулахаар завдах, дайрах” үйлдлийн хохирогч болсон байна. Хэдийгээр энэ дотроо хамгийн бага хувьтай илэрсэн ч 92 эмэгтэй “хүчиндүүлэх” үйлдлийн хохирогч болсноо шууд илэрхийлсэн бөгөөд мөн тооны эмэгтэйчүүд энэ асуултад “хариулахыг хүсэхгүй байна” гэжээ. Бэлгийн харилцаанд орохоор завдсан болон бэлгийн харилцаанд орж хүчиндсэн гэсэн хариултыг сонгосон болон энэ тухай хариулахыг хүсэхгүй байна гэж хариулсан эмэгтэйчүүдийн хувийн жин тун ойролцоо байна. Үйлдэл гэмт хэргийн шинжтэй болох тусам төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн “хэлэхийг хүсэхгүй байна” гэсэн хариултыг сонгох нь бага боловч өссөн үзүүлэлттэй байна.

Зураг 5. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, байгууллагын төрлөөр, хувиар

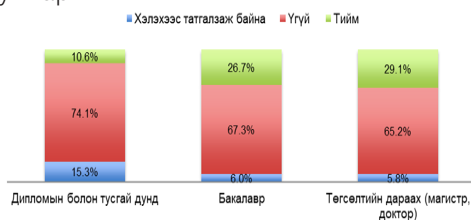


Бэлгийн дарамтад өртсөн байдлыг төрийн захиргааны байгууллагын төрлөөр харьцуулан шинжлэв. Яамдын ажилтан, албан хаагч эмэгтэйчүүдийн гуравны нэг нь ямар нэг төрлийн (дор хаяж нэг үйлдэлд) бэлгийн дарамтад өртсөн гэж хариулжээ. Энэхүү хариулт агентлаг, газрын гуравны нэг орчимд, харин аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, орон нутаг дахь газар, агентлаг, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын ажилтан, албан хаагч эмэгтэйчүүдийн дөрөвний нэгд илэрлээ. Гэхдээ энэхүү баримтаас дээр дурдсан байгууллагуудад ажлын байрны бэлгийн дарамт их эсвэл бага байна гэж дүгнэхээс татгалзах нь зүйтэй. Учир нь төрийн захиргааны албан хаагчдын бэлгийн

дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт, түүнд хандах хандлага дээр дурдсан асуултад хэрхэн хариулахад нь нөлөөлдөг. Иймээс ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт нь хэрхэн нөлөөлж байгааг шинжилсэн болно.

Иймээс Төрийн албаны зөвлөл болон төрийн байгууллагууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, мэдлэг ойлголтыг сайжруулах арга хэмжээг тогтмол явуулах шаардлагатай байна. Эндээс дүгнэхэд, төрийн захиргааны бүхий л түвшний албандажлын байрны дарамтын эсрэг дорвитой тэмцэх бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх шаардлага буйг нотолж байна.

Зураг 6. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, боловсролоор, хувиар



Зураг 7. Ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэгч субъектүүд, оролцогчдын хариултаар, хувиар



Боловсролын түвшин өгсөх тусам өөрийгөө ямар нэг төрлийн бэлгийн дарамтад өртдөг гэж хариулах байдал өсөж байна. Тус дурдсан хоёр хувьсагчийн хамаарлыг тооцоход статистикийн ач холбогдлын түвшний хамаарал ажиглагдав.

Бэлгийн дарамтын тархалтыг хэмжихийн тулд судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдаас бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдэлд өртөж байсан эсэхийг тодруулсны зэрэгцээ өөрөө өртдөггүй ч хамт ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хувьд бэлгийн дарамтад өртдөг эсэхийг нь нэмж тодруулсан юм. Судалгааны дүнгээс харахад 35 хувь нь үгүй, 29.6 хувь нь мэдэхгүй, 1.6 хувь нь өртдөг гэж хариулжээ. Мөн байгууллагад нь бэлгийн дарамт хэр түгээмэл гардаг болохыг тодруулахад 72.4 хувь нь огт гардаггүй, 2.7 хувь нь түгээмэл, 24.9 хувь (нийтдээ 27.6 хувь) нь хааяа нэг тохиолддог гэж хариулжээ. Энэ нь бэлгийн дарамтын шинжтэй ямар нэг үйлдэлд өртдөг гэж хариулсан төрийн

захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн дүнг дахин баталгаажуулж байна.

Судалгаагаар ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг бол гол төлөв хэний зүгээс энэ үйлдэл илэрдэг болохыг тодруулсан юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 56 хувь нь удирдах албан тушаалтан, 30 хувь нь хамтран ажиллагч, 12 хувь нь хамтран ажиллагч байгууллагын ажилтан, 2 хувь нь үйлчлүүлэгч, 0.5 хувь нь бусад хүмүүсийн зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлдэг гэж хариулжээ (Зураг 4.3.5). Эндээс нэг байгууллагын дотоодод бэлгийн дарамт илүүтэй тохиолддог, албан тушаал, эрх мэдлээр далайлган бэлгийн дарамт гардаг болох нь ажиглагдаж байна. Гэхдээ байгууллагын гадна буй субъектүүд болох хамтран ажиллагч, үйлчлүүлэгчдийн зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлж, байгааг анхаарахгүй өнгөрч болохгүй юм.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд ханддаг албан тушаалтан, байгууллага, хариу үзүүлэх байдал

Төрийн захиргааны байгууллагын орчинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх таатай орчин бүрдээгүй болох нь төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн мэдээллээс ажиглагдаж байна. Тодруулбал, ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд 8.2 хувь нь асуудлаа шийдүүлэхээр албан үүрэг хүлээж буй субъектүүд, байгууллагад хандаж байжээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчдын 29 хувь нь юу хийхээ мэдэхгүй, 18 хувь нь найз нөхөд, хамт ажилладаг итгэсэн хүндээ ярьдаг, 16 хувь нь юу ч хийдэггүй, 13 хувь нь хандаад нэмэргүй, 12 хувь нь нөхцөл байдлаасаа хамаарч шийддэг зэргээр албан ёсоор гомдлоо гаргадаггүй, гомдлоо гаргахад таатай орчин бүрдээгүйгээс үл итгэсэн, болгоомжилсон хандлагатай байна.

Хүснэгт 4. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргадаг субъектүүд, хариу үзүүлэх байдал

Ханддаг субъектүүд, хариу үзүүлэх байдал	Тоо	Хувь
Юу ч хийдэггүй	108	16.1
Мэдэхгүй байна	196	29.3
Хандаад нэмэргүй гэж боддог	86	12.9
Нөхцөл байдлаасаа хамаардаг	82	12.3
Албан бус арга хэмжээ		
Найз, хамт ажилладаг итгэсэн хүндээ ярьдаг	123	18.4
Бусад (өөрөө арга хэмжээ авдаг, хошигноод өнгөрдөг, нуудаг)	19	2.8
Албан ёсны арга хэмжээ		
Удирдлагадаа мэдэгддэг	15	2.2
Хамт олны хурлаар уг асуудлыг хөндөж хэлэлцүүлдэг	8	1.2
Цагдаа, хуулийн байгууллагад мэдэгддэг	28	4.2
Шүүхэд ханддаг	4	0.6
Нийт	55	8.2
Бүгд	669	100

Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдаас бодит нөхцөлд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөгүй ч, хэрэв ийм зүйл тохиолдвол хэрхэх, мөн бэлгийн дарамтын хэлбэрээс хамаарч ялгаатай эсэхэд дүн шинжилгээ хийсэн юм. Үйлдлээр илрэх болон бие махбодод халдах хэлбэрийн үйлдэлд өртсөн тохиолдолд тоохгүй өнгөрөхгүйгээр дарамт үзүүлэгчийн эсрэг хувийн арга хэмжээ эсвэл үүрэг хариуцагч нарт мэдэгдэх хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх гэсэн үр дүн харуулж байна. Харин хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын эсрэг хувийн болон албаны хариу арга хэмжээ авахын зэрэгцээ “тоохгүй өнгөрнө” гэсэн нь албан хаагчдын дунд хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үл ойшоох, байдаг л зүйл гэж үзэх хандлага арай илүүтэй байна. Бие махбодод халдах хэлбэрээр илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд албан ёсны үүрэг хүлээж буй субъектүүдэд хандахаар хариулсан нь бусад хэлбэрийнхээс давуу илэрч байна. Иймд бүхий л хэлбэрийн бэлгийн дарамтыг үл зөвшөөрөх, урьдчилан сэргийлсэн орчин бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлага буйг судалгааны дүн нотолж

байна.

Төрийн захиргааны албан хаагч ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргах, гомдлыг шийдэх механизм хэрхэн төлөвшсөн болохыг шинжилсэн. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 53 хувь нь байгууллагын ёс зүйн хороонд, 36 хувь нь цагдаа, хуулийн байгууллагад, 33 хувь нь удирдлагадаа, 16 хувь нь хүний нөөцийн нэгж, ажилтанд, 7 хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудал хариуцсан комисст хандана гэжээ. Эндээс төрийн захиргааны дийлэнх байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй байгаа субъектүүдийг харж болох ба ёс зүйн хороо, удирдлага ихээхэн үүрэгтэй байгаа нь харагдаж байна. Эдгээр субъектүүд ихэнх байгууллагад гомдлыг хүлээн авч, шийдвэрлэх боломжтой, гэхдээ цаашдын судалгаагаар эдгээр механизм бэлгийн дарамтаас хамгаалах, тэмцэхэд хэрхэн ажилладаг, ямар үйл ажиллагаа явуулдаг, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх үйл явц хэрхэн явагддаг, хариу ямар арга хэмжээ авдаг, байгууллагын түвшний бодлого, зохицуулалтын орчин хэрхэн бүрдсэн байгааг тодруулах шаардлагатай.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөд удирдлагадаа гомдол гаргасан төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 50 хувь нь “асуудал шийдэгдээгүй”, 12 хувь нь “эсрэгээрээ би буруутгагдсан” гэж хариулсан байна. Тэдгээр төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 24 хувь нь буруутай этгээдэд сануулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн, 15 хувь нь ажлаас нь халсан гэсэн хариу арга хэмжээг удирдлагын зүгээс авч хэрэгжүүлсэн бөгөөд эндээс удирдлагад гомдол гаргасан тохиолдолд 40 орчим хувь нь буруутай этгээдийг шийтгэх, хариуцлага тооцох арга хэмжээ авч байгаа нь харагдаж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 10 хүрэхгүй хувь нь үүрэг хүлээгч этгээдэд гомдол гаргадаг бөгөөд удирдлагын зүгээс асуудлыг шийдэлгүй хайнга хандах, цаашлаад өөрийг нь буруутгасан үр дагавар үзүүлж байгаа нь бэлгийн дарамтын асуудлыг үл тоодог, “байдаг л зүйл” гэж үздэг байгууллагын соёлтой холбоотой. Иймд удирдлагын ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтыг ямар ч тохиолдолд хориглох соёлыг төлөвшүүлэхэд манлайлал үзүүлэх чадамжийг төлөвшүүлж, хөгжүүлэх шаардлага байна. Бэлгийн дарамтад өртсөн төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, гомдлыг шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалт, механизмын талаарх мэдлэг ойлголтыг сайжруулах ажилд үр дүнтэй аргуудыг нэвтрүүлэх нь зүйтэй.

Мөн судалгаанд оролцогчдын 25 хувь буюу дөрөвний нэг нь гомдол гаргах нэгж, ажилтан байхгүй, хэнд

хандахаа мэдэхгүй гэж хариулсан байгаагаас төрийн захиргааны байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтаас хамгаалах, тэмцэх хариу арга хэмжээний зохицуулалтыг оновчлох, нэгдсэн удирдамж, зөвлөмжөөр хангах, хүний нөөцийг бэлтгэх, чадавхжуулах шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргахгүй байхад нөлөөлдөг шалтгаан

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөд байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн хэлтэс, ёс зүйн хороонд мэдэгдэж гомдол гаргасны дараа хуульд заасан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд төрийн захиргааны албан хаагчид хэрхэх талаарх санал бодлыг судалсан юм.

Төрийн захиргааны албан хаагчид бэлгийн дарамтад өртсөн ч гомдол гаргахгүй байх шалтгаанаа юуны түрүүнд 40 хувь миний нэр төр, нууцыг хадгалж асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэхгүй, 27.9 хувь ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх зэргээр илүү дарамт үүснэ гэж тайлбарласан нь аймаг, нийслэлийн газар, агентлаг болон сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт ажилладаг 25-40 насны албан хаагчдад түлхүү илэрч байна.

Үүнээс гадна 25.6 хувь нь одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй, 23.8 хувь нь дарамт үзүүлэгч илүү эрх мэдэл, нөлөөтэй тул би айдаг гэж хариулсан бөгөөд 30-40 насны төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн хувьд ийм хариулт бусад насныхнаас арай илүү ажиглагдав.

Хүснэгт 5. Бэлгийн дарамтад өртсөн ч гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг шалтгаан

Шалтгаан	Хувь
Энэ асуудлыг би өөрөө шийдсэн нь дээр гэж боддог	20.3
Үүнийг ноцтой зүйл гэж бодохгүй байна	20.5
Гомдол гаргалаа гээд асуудал шийдэгдэнэ гэдэгт эргэлзэж байна	18.1
Гомдол гаргалаа гэхэд надад итгэхгүй байх нөхцөл үүсч болно	23.4
Эргэн тойрны хүмүүс дарамт үзүүлэгчийг биш намайг буруутгана	23.4
Дарамт үзүүлэгч илүү эрх мэдэл, нөлөөтэй тул би айж, санаа зовно	23.8
Ажлаасаа халагдах вий гэж санаа зовно	17.9
Ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх зэргээр илүү дарамт үүснэ	27.9
Миний нэр төр, нууцыг хадгалж асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэхгүй байна	40
Одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй	25.6
Дарамт үзүүлэгчийн бурууг олж тогтоосон ч түүнд хүлээлгэх хариуцлага, шийтгэл хөнгөн	17.9
Гэр бүл, хань нөхөр ойлгохгүй	21.9
Гомдлыг хүлээн авч буй хувь хүн, байгууллага нь намайг буруутгана	9.6
Хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байна	10.5
Энэ чиглэлээр зөвлөгөө өгдөг байгууллага, нэгж, газар гэж байхгүй	13.5
Мэдэхгүй	23.8

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай болон Төрийн албаны тухай хуулиуд, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг холбогдох хууль тогтоомж, хэм хэмжээний актуудад ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхээр хуульчилсан. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эрх мэдлийн ялгаатай орчинд илүү тохиолддог учраас төрийн албаны орчинд бэлгийн дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлж, хамгаалах зохицуулалтыг илүүтэй анхааран үздэг (ХЗДХЯ, 2019).

Төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн мэдээллээр, мэдлэг ойлголт сайжруулах сургалт зохион байгуулдаг (9 хувь), байгууллагын түвшинд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалттай (7 хувь), бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол

гаргах болон асуудлыг шийдвэрлэх комисс байгуулагдсан (5 хувь) гэжээ. Эндээс дүгнэхэд төрийн захиргааны байгууллагын түвшинд холбогдох хуулийн зохицуулалт, бодлогын баримт бичигт тусгагдсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд анхаарахгүй байгааг харуулахын хамт байгууллагын орчны судалгааг явуулах шаардлагатайг харуулж байна.

Улаанбаатарт байршилтай төрийн захиргааны төв байгууллага, газар агентлагийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа сул байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны талаар ямар ч мэдээлэлгүй, мэдэхгүй гэж хариулагчдын дотор газар агентлаг, яамдын төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувийн жин өндөр байна. Төрийн байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хангалтгүй түвшинд байгааг харуулах үр дүн үзүүлж байна.

Дүгнэлт

Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтын ялангуяа бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлийн талаарх ойлголт мэдлэг харилцан адилгүй байна. Судалгаанд оролцсон 7 албан хаагчийн 1 нь бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийн талаар мэдлэг ойлголт сул байна. 50-иас дээш болон 30 хүртэлх насны төрийн захиргааны албан хаагчдын бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийн талаар мэдлэг ойлголт сул байна.

Судалгаанд оролцсон 6 төрийн захиргааны албан хаагч тутмын 1 нь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн тухай мэдээлэлгүй, 5 албан хаагч тутмын 1 нь бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байгаа нь анхаарал татаж байгаа юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг маш ноцтой асуудал хэмээн үзэж, ажлын байрны бэлгийн дарамт гарах шалтгааныг үл хүлээн зөвшөөрөх, үл зөвтгөх хандлага зонхилж буй хэдий ч ажлын байрны бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлүүдийг ажлын байрны бэлгийн дарамт биш эсвэл дарамт мөн эсэхэд эргэлзэх хандлага давамгайлсан үр дүн үзүүлж байна.

Яам, газар агентлаг, бүх шатны Засаг даргын Тамгын газрын түвшинд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг түүнийг үл тэвчих соёлыг бий болгох, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжилт сул байна. Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгждэггүй, энэ талын мэдээлэл байхгүй байна хэмээн үзлээ.

Судалгаанд хамрагдсан 4 төрийн захиргааны албан хаагч тутмын 1 нь (хэлэхийг хүсэхгүй байгааг нийлүүлж

тооцвол 3 албан хаагч тутмын 1) нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын 1 болон түүнээс дээш төрлийн үйлдэлд өртдөг байна. Энэ нь тухайн байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамт хэр түгээмэл болох талаар санал асуулгын дүнгээр давхар баталгаажиж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын төрлүүдээс хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн гэсэн хариулт хамгийн олон байсан бол бие махбодод халдах бэлгийн дарамтын үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтад өртөх явдал цөөнгүй байна.

Төрийн захиргааны албан хаагчид бэлгийн дарамтад өртсөн ч нэртөр, нууцыг хадгалж, асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэдэггүй, мөн ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх, одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй хэмээн үздэг нь гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг нэг шалтгаан болж байна. Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 10 хүрэхгүй хувь нь асуудлыг шийдүүлэхээр албан ёсны субъектэд гомдол гаргасан бөгөөд тэдний гомдлын дийлэнх хувийг шийдээгүй, эсрэгээрээ буруутгагдсан гэсэн хариултыг өгсөн байна. Зохих арга хэмжээ аваагүй байдалтай дийлэнх эмэгтэйчүүд эвлэрэхээс аргагүй байдалд хүрч, буруутай этгээдийг өөрөө анхааруулах зэрэг хувийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгждэггүй, төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд энэ талын мэдээлэл дутмаг байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулсан арга хэмжээний хэрэгжилт сул байна. Төрийн захиргааны төв байгууллага, газар агентлагийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа харьцангуй сул байгааг төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн хариулт харуулж байна.

Зөвлөмж

Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс жишиг сургалтын бодлого, төлөвлөгөөг гаргаж, сургалтын хөтөлбөр, түүнийг хэрэгжүүлэх зөвлөмж, гарын авлагаар хангаж ажиллах нь зүйтэй. Байгууллагын төсөвт зохих зардлыг төсөвлөх, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хянаж үнэлэх шаардлагатай байна.

Тухайн байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөл, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын хүлээж авсан гомдол мэдээлэл, шүүхээр шийдвэрлэсэн кейс дээр тулгуурлан чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах, ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эрх мэдлийн харилцаатай холбоотойгоор дээд, удирдах шатны албан тушаалтнаас доод албан тушаалтнаа дарамтлах, сэтгэл зүйн дарамтыг давхар үзүүлж хохироох асуудал гарах боломжтой байгааг судалгааны дүн харуулж байгаа тул мэдээлэх, хүний эрхийн ноцтой зөрчил, эрхээ хангаж хамгаалуулах ёстой гэдгийг ойлгуулахад чиглэсэн сургалт нөлөөллийн арга хэмжээг хуулийн хүрээнд зохион байгуулах нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхахыг хориглох заалт, энэ талаар байгууллага дотоодын хэм хэмжээнд тусгах, энэ талаар зөрчсөн гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх нэгж, бүтэц ажиллуулах талаар зохицуулалтад нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, хуулийн үйлчлэлийн хэрэгжилтийг сайжруулах,

ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтад оногдуулах хариуцлага, ял шийтгэлийн бодлогыг чангатгах, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаарх байгууллагын түвшинд салбар зөвлөл комисс, гомдол хүлээн авах, барагдуулах механизм нь үр дүнтэй, шударгаар шийдэх нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

Ашигласан ном зохиол

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, (2011).

2. Хөдөлмөрийн тухай хууль, (1999).

3. Төрийн албаны тухай хууль, (2017).

4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, (2019).

5. ЖҮХ (2020), Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж.

6. Baseline Study (2018) EU Support to CSOs - Promoting Feminist leadership to Combat Sexual and Gender Based Violence in Jordan (PFL).

7. ХЗДХЯ, ШХА, Иргэдийн оролцоо II төсөл (2019), Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт.

8. ХЭҮК, Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл.

9. УУХҮЯ, СЕСМИМ төсөл, НБХСХ (2018) Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ.

10. МОНЭС (2016) Ажлын байрны бэлгийн дарамтын цахим судалгаа.

11. А.Анударь: Бэлгийн дарамтыг сүржигнэлээ гэх нь хүчирхийллийн хөрсийг бэлдэж буй хэрэг юм. <https://gogo.mn/r/77y8o>.

О.Өнөрцэцэг

МУБИС-ийн НХУС-ийн НУТ-ийн багш, доктор (Ph.D), дэд профессор

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ АЖЛЫН БАЙРНЫ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, ДАРАМТЫН АСУУДАЛД

Хураангуй: Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь заалтад зааснаар “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” гэж заасан. Гэтэл хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байран дээрээ хүчирхийлэл, дарамтад өртөж хохирох, тэгш боломжоор хангагдахгүй байх, ялгаварлан гадуурхагдах асуудал гарсаар байхад албан тушаалтны зүй бус харьцааг ажлаа алдахгүйн тулд нуун дарагдуулж өнгөрөөх, байнгын сэтгэл зүйн хүнд байдалд орох хандлага нийгэмд газар авч байгааг судлаачийн зүгээс хөндөн онол болон практик талаас нь судалж шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлон энэхүү өгүүллээ бичлээ.

Түлхүүр үг: Ажлын байрны дарамт, тэгш боломж, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт
Abstract: According to Part 2 of Article 14 of the Constitution of Mongolia, it stated that no person shall be discriminated against on the basis of ethnic origin, language, race, age, sex, social origin and status, property, occupation and position, religion, opinion, and education, and every one shall be a person before the law. However, the attitude of the employees who have faced harassment, pressure, and discrimination at the workplace to hide them in a fear of losing their job as

well as experiencing persistent psychological stress is gaining ground in the society. In this article, I aim to address this issue from the viewpoint of a researcher, by analyzing from both theoretical and practical applications and suggesting possible solutions. Keywords: workplace harassment, equal opportunity, discrimination at work

1. Оршил Ажлын байрны дарамт гэдэг нь ажлын байранд байгаа хоёр хүний нэгэнд нь илүү их нөлөөлсөн, дарамталсан зүйлийг хэлдэг. Дарамтын хэлбэр янз бүр байдаг. Мэдлэг ур чадвартаа тохирсон ажил хийж байхад зориуд мэдэхгүй зүйлийг нь хийлгэх, чиг үүрэгт нь байхгүй ажлаар дарвал дарамтад тооцогдоно. Мөн энэ үед албан тушаалтны тавьж буй шаардлага доромжилсон, ялгаварлан гадуурхсан байдалтай байвал дарамтын хэлбэр, хүний эрхийн зөрчил болно. Ажлын байрны дарамт хэмээх энэхүү асуудлыг судлаачид янз бүрээр тодорхойлж ирсэн бөгөөд одоо хүртэл маргаан дагуулсаар байдаг нь ёс зүйн хэм хэмжээнээс гадна тухайн улсын газар зүйн байрлал, соёлын ялгаанаас үүдэлтэй юм.¹ Тухайлбал, Их Британи², АНУ³, болон

1 Lippel, Katherine, The Law of Workplace Bullying: An International Overview (August 11, 2011). Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32, No. 1, 2010

2 Charlotte Rayner, The Incidence of Workplace Bullying, 7 J. COMMUNITY & APPLIED SOC. PSYCHOL. 199 (1997).

Австрали⁴ зэрэг Англи соёлын улс орнуудын эрх зүйн зохицуулалтад "ажлын байрны дээрэлхэлд" /workplace bullying/ гэх хандлагатай байдаг бол Франц, Бельги гэх мэт Франц соёлын улс орнуудын эрх зүйн зохицуулалтад Марие-Франс Хиригоены⁵ бүтээлүүд нөлөөлснөөс "ёс зүйн хүчирхийлэл/ дарамт" /harcèlement moral – moral harassment/ гэж томъёолдог. Мөн Канадын Квебек муж улсад "сэтгэл зүйн хүчирхийлэл/дарамт" /harcèlement psychologique – psychological harassment/⁶ гэдэг. Хиригоен-ы бүтээлүүдийн нөлөөнд мөн орсон Испани хэлтэй судлаачид мөн адил "ёс зүйн хүчирхийлэл/дарамт" /acoso moral/ гэсэн нэр томъёог ашигладаг. Харин Скандинавт анх судлаачдыг татаж эхэлсэн Хайнц Лейманны бүтээлээс⁷ үүдэн "бүлгийн дарамт" /mobbing/⁸ гэдэг болсон нь Германд⁹ мөн ашиглагддаг байна.

Эхэндээ эргэлзээтэй байсан боловч эрдэмтэд энэ бүх хэллэг нэг зүйлийг хэлж байгаа гэдэгт санал нийлжээ. Тэгтэл дараагийн түвшний маргаан гарч ирсэн нь энэ асуудлыг нэгдсэн нэг ойлголтоор илэрхийлэх ерөнхий тодорхойлолт гаргах шаардлагатай болсон. Энэхүү чиглэлд мэргэшсэн шилдэг эрдэмтэд хэлэлцээд дараах тодорхойлолтыг одоогоор санал болгоод байна:

Ажлын байрны дарамт нь хэн нэгнийг хүчирхийлэх, халдах, мөн нийгмээс хүчээр тусгаарлах явдал бөгөөд эдгээр үйлдлүүд урт хугацааны турш (жишээ нь 6 сарын хугацаанд) удаа дараа (долоо хоног болгон) үйлдэгдсэн байна гэж тодорхойлсон. Ажлын байрны дарамт нь тухайн дарамтад өртсөн хүн ажлын орчинд эзлэх байраа алдахаас өгсүүлээд системтэй сөрөг нийгмийн үйлдэлд автах хүртэл даамжирдаг үйл явц юм. Сөргөөцөлдөөн хэрэв ижил түвшний 2 хүний хооронд байвал үүнийг дарамт гэж үзэхгүй.¹⁰

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2019 онд батлан гаргасан Ажлын байрны хүчирхийлэл дарамтыг бууруулах тухай 190 дугаар конвенцын 1-р зүйлд "хөдөлмөрийн ертөнцөд "хүчирхийлэл ба дарамт" гэсэн нэр томъёог нэг удаа, эсвэл олон удаа давтагдсан, бие махбод, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохиролд хүргэх зорилготой, хохиролд хүргэсэн, эсвэл хүргэх магадлалтай хүлээн зөвшөөрч үл болох зан байдал, үйлдэл, эсвэл заналхийлэл гэж ойлгох бөгөөд үүнд жендерт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт багтана"¹¹ гэж заасан. Дээрх конвенцоор хүчирхийлэл, дарамтыг бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хор хөнөөл учруулах үр дүнд хүргэх, эсвэл үр дагаварт хүргэхэд чиглэсэн "хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй зан төлөв, үйл ажиллагааны хүрээ" гэж тодорхойлсон. Энэ нь

3 David Yamada, Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 251 (2010).

4 Joan Squelch & Robert Guthrie, The Australian Legal Framework for Workplace Bullying, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 15 (2010).

5 Marie-France Hirigoyen, La Malaise Dans Le Travail, Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai Du Faux (Syros, 2001); Marie-France Hirigoyen, Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse Au Quotidien (Syros, 1998).

6 Rachel Cox, Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 55 (2010).

7 Heinz Leymann, Mobbing I Arbeidslivet (1987)

8 Helge Hoel & Ståle Einarsen, The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 225 (2010).

9 Philip S. Fischinger, "Mobbing": The German Law of Bullying, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 153 (2010).

10 Duncan Chappell, & Vittorio Di Martino, Violence at Work (3d ed. 2006); Ståle Einarsen et al., Bullying and Harassment in The Workplace: Development in Theory, Research And Practice 3, 39 (2d ed., 2011).

11 Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын Ажлын байрны хүчирхийлэл дарамтыг бууруулах 190 конвенцыг 2019 оны 6 сарын 10 -ны өдөр Женев хотноо хуралдсан бага хурлаар баталсан.

төрийн болон хувийн хэвшлийн салбар, албан ба албан бус эдийн засаг, түүнчлэн хот, хөдөө, хаана ч бай ажил хөдөлмөр хийж буй хүмүүс, дадлагажигч, дагалдан ажилтан бүгдэд нь хамааралтай болохыг тодорхойлсон.

Жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл гэдэгт "Аливаа хүний хүйс, жендерийн ялгаанаас үүдэлтэйгээр, эсвэл тодорхой хүйс, жендерт хамаарах бүлэгт давамгайл чиглэсэн аливаа дарамт, хүчирхийллийг, түүний дотор бэлгийн дарамтыг хамааруулж ойлгоно". Жендерт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлд эмэгтэйчүүд илүүтэй өртдөг. Тухайлбал, жирэмсэн эмэгтэй, эсвэл бага насны хүүхэдтэй эмэгтэй ажилтныг ялгаварлах, эсвэл тэдний нөхцөл байдлыг үл харгалзан дарамталж харьцах, тулган шаардах, эмэгтэй ажилтанд бэлгийн дарамт үзүүлэх зэрэг орно.

Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн 2017 онд хийсэн судалгаагаар¹², 5 эмэгтэй ажилтан тутмын нэг нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртөж байгаа, 2004 онтой харьцуулахад удирдах албан тушаалтан бэлгийн дарамт үзүүлдэг байдал 18.9 хувиар, хамтран ажиллагсад бэлгийн дарамт үзүүлдэг байдал 15.6 хувиар нэмэгдэж, ажлын байран дахь бэлгийн дарамт ажил дээр болон хамт олны арга хэмжээ, аялал зугаалга, амралтын газар үйлдэгдэх нь нэмэгдсэн гэж дүгнэсэн байна.

Удирдах албан тушаалтны зүгээс хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож шаардлага тавихдаа зүй бус үг хэллэг хэрэглэх, хэл амаар доромжлох, загнах, хараах, бие махбод гаднах харагдах байдал, яс үндэс, хэл яриа, хүйс, гэрлэлтийн байдлаар нь ялгаварлан харьцах хандлага байдгаас иргэд ажлын байрны дарамтад өртсөөр байна.

Ажил хийж байгаа нэрийн дор бусдын

дарамтад өртөж сэтгэл санаагаар хохирон, айдас хүйдэс дунд амьдрах нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил бөгөөд нуугдмал гэмт хэргийн шинжтэй байсаар байна. Ялангуяа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөнөө бусдад хэлж чадахгүйгээс ганцаараа шаналан доромжлолыг тэвчиж байгаа нь нэг талаас эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан ажлаа алдахгүйн тулд бусдын эрхшээлд байх нөгөө талаас нэр төрөө алдахгүйн тулд бусдад мэдэгдэхгүй нуун дарагдуулсаар байгаа нь хүний эрхийн ноцтой зөрчилд хүргэж байна.

2011 онд батлагдсан Жендерийн тухай хуулийн¹³ 4.1.7-д "бэлгийн дарамт" гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг, эсхүл бэлгийн сэдэлтэй аливаа үйлдлийг давуу эрх, боломж эдлүүлэх болзол болгон тавихыг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Энэ тодорхойлолтоос харахад хэдийгээр ажлын байрны дарамт гэж тодруулаагүй ч ажил, албан тушаалын байдлаа ашиглан жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэлтэй холбоотойгоор бэлгийн дарамтад оруулахыг хэлнэ гэж тодорхой заасан байна. Хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт зэрэг нь ажлын байран дээр хэлэлцэх, шийдвэрлэхэд маш эмзэг асуудал юм.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр баталж, 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд өнөөгийн нийгэмд шинээр

¹² Уг судалгаагаар 2004 онд анх хийгдсэн судалгааны тоо мэдээтэй харьцуулж, дүгнэлт гаргасан байна. 2004 оны судалгаанд төрийн ба хувийн хэвшлийн ААНБ-д ажилладаг эмэгтэйчүүдийг хамруулсан болно.

¹³ Жендерийн тухай хууль, 2011 он

бий болсон харилцааг зохицуулах, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох суурь зарчмыг тусгасан. Жендерийн үндэсний хорооны 2020 оны статистик мэдээллээр эрэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт 60,8 хувь бол эмэгтэйчүүдийнх 48,7 хувь байна. Ерөнхийдөө нөхөн үржихүйн нас, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогоос хамаарч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх хувь бага байгаа бөгөөд адил хөдөлмөр эрхэлсний төлөө ижил цалин хөлс авах болон албан тушаал ахих адил тэгш боломжийн хувьд эмэгтэйчүүдийн хувьд хязгаарлагдмал байна. 2020 оны байдлаар төрийн албаны 61,65 хувь нь эмэгтэйчүүдээс бүрдэж байна. Төрийн албаны удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүдийн тоо их байгаа бол харин төрийн үйлчилгээний ажилтан, албан хаагчдын 75 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Өөрөөр хэлбэл багш, эмч, үйлчилгээний ажилд эмэгтэйчүүд давамгайлсан хэвээр байна.¹⁴

Үндэсний статистикийн хорооны хийсэн судалгаагаар 2020 оны байдлаар эрэгтэйчүүд өдөрт дунджаар 5.9 цаг, эмэгтэйчүүд өдөрт дунджаар 6.2 цагийг хөдөлмөр эрхлэхэд зориулдаг байна. Хөлсгүй хөдөлмөрт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 3 дахин их цаг зарцуулдаг ажээ. Энэ хүрээнд хөндөх нэг асуудал нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн асуудал юм. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2018 оны судалгаагаар 5 эмэгтэй тутмын нэг ажлын байрны дарамтад өртөж байна гэсэн бол 2021

оны Төрийн захиргааны алба дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг хандлага болон тархалтын байдлын судалгаагаар 92 эмэгтэй ажлын байрны бэлгийн дарамтын улмаас хүчингийн гэмт хэргийн золиос болж, 3 эмэгтэй тутмын нэг нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байв. Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 10 хүрэхгүй хувь нь асуудлыг шийдүүлэхээр албан ёсны субъектэд гомдол гаргасан бөгөөд тэдний гомдлын дийлэнх хувийг шийдээгүй, эсрэгээрээ буруутгагдсан гэсэн хариултыг өгчээ. Гомдол гаргадаггүй учир шалтгаан нь бэлгийн дарамтад өртсөн ч нэр төр, нууцыг хадгалж, асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэдэггүй, мөн ажлаар дарах, хов живд оруулах, заналхийлэх, одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй хэмээн үздэг нь гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг байна.¹⁵

Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс нь Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасанчлан¹⁶ жендерийн тэгш байдал, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэдэг. Хэрэв ажлын байрны дарамтад өртсөн тохиолдолд Хүний эрхийн Үндэсний комисст гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй байдаг. Дарамтад өртсөн хүн гомдол гаргаж чадахгүй бол хамт ажилладаг хүн нь мэдэж байвал гомдол гаргах боломжтой байдаг. Ажлын байрны дарамттай холбоотой гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэдэг байгууллага нь Хүний

¹⁴Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны үйл ажиллагааны 2020 оны тайлан, <https://csc.gov.mn/s/52/914>

¹⁵ Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр, Нийгмийн бодлого хөгжлийн судалгааны хүрээлэн, "Төрийн захиргааны алба дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын байдлын судалгаа", УБ, 2021 он

¹⁶ Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 24.1-д "Монгол улсын ХЭҮК нь Монгол улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол улсын олон улсын гэрээнд заасан жендерийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол улсын ХЭҮК-ийн тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ" гэж заасан.

эрхийн Үндэсний комисс байдаг. 2020 онд Хүний эрхийн үндэсний комисст ажлын байрны дарамттай холбоотой 9 гомдол ирснээс хоёр нь ажлаасаа гарсны дараа, хоёр нь албан тушаал буурсныхаа дараа, гурав нь сахилгын шийтгэл хүлээснийхээ дараа гомдол гаргасан байна. Ажлын байрны дарамтад орсон хүн ажлаасаа гарах, эдийн засгийн хувьд хохирох зэргээр хүний эрхийн олон зөрчилд өртдөг. Манай улсад ажлын байрны дарамтад өртсөн хүмүүсийг хамгаалах хууль эрх зүйн орчин хангалтгүй байна. Байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байрны дарамтын тухай хуулийн заалтыг тусган ажилтнууддаа ажлын байрны дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай.

II. Үндсэн хэсэг

Байгууллагын хүний эрх, ажлын байрны дарамттай холбоотой асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэж байгааг боловсролын салбарт ажиллаж байгаа нэгэн их сургуулийн ёс зүйн хороонд сүүлийн 2 жилийн байдлаар байгууллагын хүний эрх, ажлын байрны дарамттай холбоотой ирсэн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэсэн байдалд дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг танилцуулж байна. Байгууллагын хүний эрх, ажлын байрны дарамттай холбоотой асуудлаар сүүлийн 2 жилийн хугацаанд байгууллагын ёс зүйн хороонд 7 өргөдөл, гомдол ирснийг бүртгэж, байгууллагын ажилтан албан хаагчдаас гаргасан болон иргэдээс гаргасан гэж ангилан хүснэгтээр үзүүлж байна.

Хүснэгт 1. Байгууллагад сүүлийн 2 жилд хүний эрх, ажлын байрны дарамттай холбоотой ирсэн өргөдөл, гомдол

	Өргөдөл, гомдолын ангилал	2019 он		2020 он	
		Байгууллагын албан хаагчдаас гаргасан	Иргэдээс гаргасан	Байгууллагын албан хаагчдаас гаргасан	Иргэдээс гаргасан
1	Сэтгэмж зүйн дарамтад оруулсан	7		3	4
2	Бэлгийн дарамтад оруулсан		3	1	
3	Эдийн засгийн дарамтад оруулсан	3			2
4	Бие шалбарсан дарамтад оруулсан	1			

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.2.3-т ажил олгогч нь хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах талаар заасан. Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3 дахь хэсэгт ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн

ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар үүрэг хүлээдэг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т заасан “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах” зэрэг хориглосон үйлдлийн талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх,

хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй талаарх зохицуулалт үйлчилж байна.

Ажлын байрны дарамттай холбоотой Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26.1-д “Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна”, 6.26.2-д “Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно” гэж заасан. Мөн Эрүүгийн хуулийн 14.1.1-д “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл

хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ”, 14.1.2-д “Энэ гэмт хэргийг бүлэглэж, хүч хэрэглэж, албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж үйлдсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” гэж заасан.

Байгууллагын ёс зүйн хороонд ирсэн өргөдөл, гомдлыг дараах асуудлын хүрээнд судлан дүн шинжилгээ хийлээ. Үүнд:

1. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл тохиолдож байна вэ?

2. Ямар төрлийн хүчирхийлэл, дарамт давамгайлж байна вэ?

3. Дарамт, хүчирхийлэлд хэн илүүтэй өртөж байна вэ?

4. Дарамт, хүчирхийллийг хэн илүүтэй үйлдэж байна вэ?

5. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг таслан зогсоохын тулд ямар арга хэмжээ нэн тэргүүнд авч хэрэгжүүлбэл зохих вэ?

Байгууллагын ёс зүйн хороонд сүүлийн 3 жилийн хугацаанд ирсэн хугацаанд ирсэн 25 өргөдөл гомдлыг судлан авч үзээд ажилтнуудын өртөж буй дарамт, хүчирхийллийн хэлбэрүүдийг хүснэгт 2-ээр харуулав.

Хүснэгт 2. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн хэлбэрүүд

	Хэлбэрүүд	Өргөдөл, гомдлын тоо
1	Хашхирч, зандарч харилцах	6
2	Хэл амаар доромжлох, зүй бус үг хэллэг хэрэглэх	7
3	Ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдаагүй ажил хийхийг шаардах, ажлаар шахах	4
4	Үйлчлүүлэгчийн өмнө зандрах, нэр төрийг нь гутаах	3
5	Гадуурхах, ялгаварлах, хяхан хавчиж харьцах	3
6	Бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтад оруулах	2

Боловсролын салбарын ажилтнуудад ажлын байрны дарамт нэлээн байдаг, харин биед халдах, хүч хэрэглэх зэрэг хүчирхийллийн хэлбэрүүд цөөн байдаг нь дээрх хүснэгтээс харагдаж байна.

Ажлын байрны дарамтад өртсөн хүмүүс нь гол төлөв багш, хөтөлбөрийн албаны мэргэжилтэн, үйлчлэгч, оюутнууд байна. Ялангуяа удирдах албан тушаалтны зүгээс ажлын байрны тодорхойлолтод

заагдаагүй ажил хийхийг даалгах, ажлаас хална гэж айлган сүрдүүлэх, нэр төрийг нь гутаах тохиолдлууд нэлээн байсан бол багш нарын зүгээс оюутнуудыг хэл амаар доромжлох, ялгаварлан харьцах, бэлгийн дарамтад оруулах хандлага багагүй байсан нь ёс зүйн хороонд ирсэн өргөдөл, гомдлыг судлахад тодорхой харагдаж байна.

Хүснэгт 3. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг үйлдэгч

	Ажил, албан тушаал	Өргөдөл, гомдлын тоо
1.	Байгууллагын дарга, захирал	5
2.	Тэнхим нэгжийн удирдах албан тушаалтан	7
3.	Багш	8
4.	Хамтран ажилладаг мэргэжилтэн	5

Байгууллагад ирсэн өргөдөл гомдлыг салбар сургуулийн ёс зүйн хороо болон сургуулийн дэд хороогоор хэлэлцэн шийдвэрлэсэн байна. Үүнд:

Кейс 1. Салбар сургуулийн багш Х нь өөрийн сургуулийн захирал Т-ийн ёс зүйгүй үйлдлийн талаар ёс зүйн хороонд хандан гомдол гаргасан. Тэрээр гомдолдоо захирал Т нь багш нартай дээрэнгүй харьцаж ажлын байран дээр байнга хэл амаар доромжлон нар төрд халддаг. Сургуульд ирсэн гадаадад суралцах 1 хуваарийг тус сургуульд сурдаггүй өөрийн хүүхэд М-ийг сурдаг хэмээн бичиг баримт бүрдүүлэн багш нарыг шахаж шаардан хичээлийн дүнгүүдийг тавиулсан. Дүнгүүдийг нь системд оруулахгүй гэсэн хөтөлбөрийн албаны ажилтан Э-г ажлаа хийж чадахгүй бол зайл гэж ажлаас хөөж үндэслэлгүйгээр халсан. Тэгээд хүүхдээ гадаад руу сургуулийн нэрээр явуулсан гэсэн байна.

Х-ийн гаргасан өргөдлийг сургуулийн дэд хороогоор хэлэлцэн сургуулийн захирал Т нь ажлын байрны дарамтад багш нараа оруулсан эсэх болон ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг шалгахдаа Т-ийн саналаар түүний ойрын хүрээллийн 3

багшийн дуудан ирүүлж амаар тодруулан асууснаар ёс зүйн зөрчил гаргаагүй гэсэн шийдвэрийг гаргасан.

Дээрх кейс дээр анализ хийн дүгнэн үзэхэд албан тушаалаараа дулдуйдан ёс зүйн хорооны дарга болон зарим гишүүд нь илэрхий нэг талыг барьж шийдэн хууль бус дүгнэлт гаргасан байна. Ёс зүйн хороо шударгаар асуудлыг авч үзэн тус сургуулийн нийт багш, ажилчдаас судалгаа авч ёс зүйн зөрчил гарсныг тогтоон шалгаж шийдвэрээ гаргасан бол ажлын байрны дарамттай холбоотой нэг асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой байтал буруу шийдвэр гаргаснаас өргөдөл гаргасан багшийг өмнөхөөсөө илүү дарамтад оруулсаар байна. Энэ асуудлыг байгууллагаас шийдвэрлэж чадаагүй учраас Авлигатай тэмцэх газарт гомдол гарган шийдвэрлүүлэхээр хандсан болно.

- Кейс 2. Салбар сургуулийн багш С нь тус сургуулийн тэнхимийн эрхлэгч П-ийн ажлын байрны дарамттай холбоотой асуудлаар ёс зүйн хороонд өргөдөл гаргасан. Өргөдөлд: С миний бие тус сургуульд багшаар ороод жил гаруй ажиллаж байна. Энэ хугацаанд тэнхимийн эрхлэгчийн өгсөн үүрэг даалгаврыг гүйцэтгэн хичээл тарсны

дараа голдуу оройн цагаар сууж хийдэг байсан. Эхэндээ П нь нуруу илэх, бөгс базах зэрэг үйлдэл гаргаж байснаа өөртэйгөө унтахыг шаардах болсон. Намайг дургүйцэхэд уурлан ажлаа хийж чадахгүй чам шиг юмыг ажлаас хална гэж удаа дараа сүрдүүлэн хэл амаар доромжлох болсон. Ажиллахад үнэхээр хэцүү байна, П нь угаасаа оюутан охидыг зүгээр байлгахгүй оролдож бэлгийн дарамтад оруулдаг, ёс зүйгүй үйлдэл дандаа гаргадаг гэсэн байна.

С-ийн өргөдлийг ёс зүйн салбар хороогоор оруулан хэлэлцэхэд П-тэй хамт олон жил ажилласан тэнхимийн багш нар нь өмөөрөн манай багш угаасаа хүн нь их элэгсэг, хүнд сэтгэлээсээ ханддаг зөөлөн хүн, энэ шинээр ирсэн багш л буруу ойлгож худлаа юм ярьж байна, тийм л ёс зүйгүй оюутнуудыг оролддог юм бол яагаад одоо болтол нэг ч өргөдөл, гомдол оюутнуудаас гараагүй юм гэж тайлбарласанд тулгуурлан П-г ажлын байрны дарамт үзүүлэн ёс зүйн зөрчил гаргаагүй гэж шийдвэрлэсэн байна.

Дээрх кейсийг дүгнэн үзвэл өмнөх кейстэй нэгэн адил удирдах албан тушаал болон эрх мэдлээс нь болоод багш нар үнэнийг хэлэхээс эмээх, нуун дарах, мэдсэн ч мэдээгүй юм шиг байх, өөрт нь хамааралгүй бол бусдын эрхийг зөрчиж байгаа үйлдлийг таслан зогсоох зориг байхгүй байгаа нь харагдаж байна. Нөгөө талаас нь авч үзвэл ажлын байрны дарамтыг байдаг зүйл гэж хүлээж авах, дарамтад өртөж байгаагаа мэдэхгүй байх хандлага бас байна.

Дээрх 2 шийдвэрт дүн шинжилгээ хийж үзэхэд ажлын байрны дарамттай холбоотой өргөдөл, гомдол нь ихэвчлэн удирдах албан тушаалтантай холбогддог болохоор нам дагасан томилгооны уршгаар өөрсдийн хүнээ албан тушаалд томилсон тул тэдний хийсэн хууль бус үйлдлийг нуун дарагдуулах, тэднийг өмгөөлсөн хууль зүйн үндэслэлгүй шийдвэргаргаж байгаа нь харагдаж байна.

Ийм байдалд ажлын байрны дарамттай тэмцэх, түүнийг бууруулахад хүндрэлтэй байх болно. Гэхдээ байгууллагын хүний эрх, ажлын байрны дарамттай холбоотой асуудлыг зоригтойгоор гаргаж тавьдаг нэг биш олон хүн байвал энэ нуугдмал, шийдэгддэггүй асуудлыг шийдвэрлэх боломж бий болох юм.

Дүгнэн үзвэл ажлын байрны дарамт нь тодорхой хугацааны турш удаа дараа явагдсан байх бөгөөд ихэнх хүмүүс дарамтад орж байгаагаа мэддэггүй, мэдэх аргагүй байдаг. Хэдийгээр олон улсын гэрээ конвенц болон тухайн улс орны хуульд тогтоомжид ажлын байрны дарамт гэдгийг тодорхойлсон хэдий ч удирдлагын зүгээс гаргаж байгаа үйлдлээс болоод дарамтад орж байгаагаа сайн ойлгодоггүй, мэдсэн ч ажлаа алдахаас айгаад дуугай өнгөрөөдөг хандлаг их байна. Иймд ажлын байрны дарамтаас сэргийлэхийн тулд байгууллагын зүгээс удирдах ажилтны зан харилцаа, ёс зүйн болон ёс суртахууны хэм хэмжээг хэрхэн дагаж мөрдөж ажиллаж байгааг хөндлөнгөөс оролцож хяналт тавих шаардлагатай байна.

Ажлын байрны дарамтын талаарх хуулийн заалтууд нь шинжлэх ухааны онол үзэл баримтлалыг батлах биш хүний зан үйлийн харилцааг зохицуулах зорилготой байдаг. Улс орон бүрийн хууль тогтоомжид ажлын байрны дарамтын асуудлыг өөр өөрөөр тусган зохицуулсан байдаг нь хуулийг батлан гаргах үеийн улс төрийн болон бусад нийгмийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан тогтоодог.

Манай улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 хэсэгт ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг

бүрдүүлэх үүрэгтэйг заасан.

"Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай" Засгийн газрын 2018 оны 08 дугаар сарын 22-ны өдрийн 258 дугаар тогтоолын 1.10-т ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, ялгавартай хандах үйлдлийг таслан зогсоож, ийм үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах ёстой хэмээн заасан.

Иймд ажлын байрны дарамт үзүүлсэн албан тушаалтанд хүлээлгэх хуулийн хариуцлагыг тодорхой болгох нь чухал байна. Ялангуяа ажлын байрны дарамт тэр тусмаа бэлгийн дарамт үзүүлж байгаа улс төрийн албан тушаалтан болон төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудад Төрийн албаны тухай хуулиар хариуцлага оногдуулах эрх зүйн зохицуулалтыг хуульд нэмэлтээр оруулах нь зүйтэй байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас хэрхэн урьдчилан сэргийлэх талаар байгууллага бүр хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байрны дарамтад өртсөн тухай гомдлыг хүлээн авах, хариу арга хэмжээ авах, нууцлалыг хадгалах, мэдээллийг нэгтгэх тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байна. Мөн ажлын байрны дарамтын талаар удирдах албан тушаалтан болон ажилтнуудад сургалт явуулах, ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, ойлголт, хандлагыг төлөвшүүлэх нь чухал юм.

НОМ ЗҮЙ:

1. Эрх зүйн эх сурвалж:
2. Монгол улсын Үндсэн хууль (1992)
3. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1992)
5. Зөрчлийн тухай хууль (1992)

6. "Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай" Засгийн газрын тогтоол (2018)

Монгол эх сурвалж

1. Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны 2020 оны тайлан
2. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр, Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэн "Төрийн захиргааны алба дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын судалгаа", УБ 2021 он
3. Монгол улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл, УБ 2020, 2021 он

Гадаад эх сурвалж

1. Lippel, Katherine, The Law of Workplace Bullying: An International Overview, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32, No. 1, 2010
2. Charlotte Rayner, The Incidence of Workplace Bullying, Journal of Community & Applied Social Psychology Vol.7, 1997
3. David Yamada, Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32, 2010
4. Joan Squelch & Robert Guthrie, The Australian Legal Framework for Workplace Bullying, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32, 2010
5. Marie-France Hirigoyen, La Malaise Dans Le Travail, Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai Du Faux (Syros, 2001)
6. Marie-France Hirigoyen, Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse Au Quotidien (Syros, 1998)
7. Rachel Cox, Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32, 2010.
8. Heinz Leymann, Mobbing I Arbeidslivet

-
-
4. Joan Squelch & Robert Guthrie, The Australian Legal Framework for Workplace Bullying, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, 2010
5. Marie-France Hirigoyen, *La Malaise Dans Le Travail, Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai Du Faux* (Syros, 2001)
6. Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse Au Quotidien* (Syros, 1998)
7. Rachel Cox, Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, 2010.
8. Heinz Leymann, *Mobbing I Arbeidslivet* (1987)
9. Philip S. Fischinger, "Mobbing": The German Law of Bullying, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, 2010.
10. Ståle Einarsen et al., *Bullying and Harassment in The Workplace: Development in Theory, Research And Practice* 3, 39 (2d ed., 2011)

Бусад

<https://www.1212mn>

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

<https://peak.mn/news/news15185>

А. Солонго

МУИС-ийн ШУС-ийн багш, доктор(Ph.D), профессор

БОЛОМЖИЙН ТЭГШ БУС БАЙДАЛ БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН АСУУДЛУУД

Оршил хэсгийн оронд:

Нийгмийн эрхэм зорилго юу вэ?
Та хамгийн сайныг хүртэх хэрэгтэй юу?
Та хамгийн сайныг эдлэх эрхтэй юу?

Хүний сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэх нь улс орны хөгжлийн эцсийн зорилго хийгээд илүү олон хүмүүс сайн боломж бололцоотой байхын хэрээр илүү сайхан амьдралыг цогцлоон бүтээж буйг улс орнуудын хөгжлийн хүрсэн түвшин, нийгмийн үр дүн нотлон харуулсаар байна. Энэ ч утгаараа даян дэлхийн тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын (ТХЗ-2030) эцсийн зорилгыг ядуурал, нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулах, уур амьсгалын өөрчлөлтийг зогсоох, экосистемийг хадгалж хамгаалахад дэлхий нийтээрээ хүчин чармайлт гаргаж, хэнийг ч орхигдуулахгүйгээр хөгжлийн боломжит түвшин, үр дүнд хүрнэ гэж тодорхойлон, тодорхой амлалтуудыг авсан.

Хүмүүс хамгийн сайныг хүртэх хэрэгтэй. Үүний тулд хэн ч байсан (нас, хүйс, үндэс угсаа, нийгмийн гарал үүсэл, шашин шүтлэг гэх мэт шинж байдлаас үл хамааран) сайн сайхан амьдрахын тулд i) эрүүл саруул, урт удаан амьдрах, ii) мэдлэг боловсрол эзэмших боломж бололцоотой байх, iii) сайхан амьдрахын тулд материалаг нөөцтэй байх, iv) нийгмийн амьдрал, үйл хэрэгт чөлөөтэй оролцдог байх гэсэн 4 гол асуудлаа шийдсэн байх шаардлагатай. Учир нь хүний чадавх дээшилж, боломж бололцоо нэмэгдэхийн хэрээр сайн сайхан байдал улам бүр тэлж, харин эсрэгээр чадавх доройтож, боломж

бүрдэхгүй бол хумигддаг. Иймд төрийн бүхий л бодлого, хөгжлийн стратегиуд нь эдийн засаг, нийгэм, соёл, улс төрийн бүхий л хүрээнд хүмүүст адил тэгш боломжуудыг бүрдүүлэх, бий болгоход чиглэгдэх ёстой.

Хүний эрх нь хувь хүний эрх зүйн байдлын үндсэн суурь бөгөөд улс орнууд олон улсын гэрээ, хэлцэл, үндсэн хууль, үндэсний бусад хууль, тогтоомжоор хүний эрхийг баталгаажуулж байдаг. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал нь олон улсын харилцаанд бүх нийтээрээ сахин биелүүлэх хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөний хүрээг дэлхийд анх удаа (1946 он) тодорхойлсон олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ юм.

Хүний жам ёсны эрхээ эдлэх үндэс нь ижил тэгш боломжоор хүмүүсийг хангахаас эхэлнэ. Харамсалтай нь олон улс орнууд үндсэн хуулиндаа амьд байх, боловсрол эзэмших, хүйсийн тэгш байдал, амьжиргааны зохих түвшингээр хангагдах зэрэг хүний үндсэн эрхүүдийг баталгаажуулж өгсөн байдаг ч бодит амьдрал дээр иргэн бүр эдгээр эрхүүдийг тэгш эдэлж чадахгүй байна.

2. Хөгжлийн үр шимийг бид хэр тэгш хүртэж байна вэ?

Хүн бүрд хөгжлийн үр шимийг хүртэх, хөгжлийн үйл явцад оролцох боломж нөхцөл, бололцоо гагцхүү тогтвортой бодлогын хүрээнд хэрэгжинэ. Учир нь улс орны хүний хөгжлийн асуудал нь хөгжил дэх оролцооны түвшин, тэгш бус байдлын түвшин, эрх мэдлийн тэнцвэртэй байдлыг хангах дүрэм, журам, хүний чадавхыг сайжруулахад засгийн газраас үзүүлэх дэмжлэг хэр

байгаагаас хамаарч байна. Гэхдээ энэ нь зөвхөн цаасан дээр баталсан хөгжлийн төлөвлөгөө, нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр зэргээс хамаардаггүй, харин түүнийг хэрэгжүүлэхэд хандах хандлага, гүйцэтгэлээс илүү их хамаарч байдаг.

Амартъя Сений (1999) тодорхойлсноор "тэгш байдал" гэдэг нь үр дүнгийн тэгш байдал бус харин боломжийг хүртэх тэгш байдлын тухай ойлголт юм. Боломж гэдэгт санхүүгийн нөөц, тэдгээрийн хуваарилалт тухайлбал, газар, биет капитал, дэд бүтэц, зээлд хүртээмжтэй байх, баялаг орлого хуваарилах, боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн бусад суурь үйлчилгээг хүртэх хүртээмжийн асуудлуудыг хамруулан авч үздэг.

Монгол Улсын нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ өсч² байгаа нь монголчууд бидэнд амьдралын боломжийг нэмэгдүүлж байна.

Гэхдээ энэхүү боломж хэр тогтвортой үргэлжлэх нь манай улсын эдийн засгийн өсөлтийн бодит байдлаас илүү хамааралтай байна. Тухайлбал, 2014 онд Дэлхийн Банкны ангиллаар дээгүүр дунд орлоготой орнуудын тоонд орсон Монгол улс 2016 онд буцаад доогуур дунд орлоготой орнуудын эгнээнд шилжсэн байна.³ Эдийн засгийн өсөлт тогтворгүй⁴ байгаагийн зэрэгцээ ажлын байрны өсөлтөөр бий болсон хүмүүсийн бүтээлч оролцоотой өсөлт биш, харин ажиллах хүчний шингээлт багатай уул уурхай, олборлох салбар (ДНБ-ий 25.4%), уур амьсгалын өөрчлөлт, байгаль цаг уураас хараат хөдөө аж ахуй (ДНБ-ий 13%) тэр дундаа бэлчээрийн мал аж ахуйгаас (ДНБ-ий 11.6%) ихээхэн хамааралтай байна.

Нөгөөтэйгүүр, эдийн засгийн боломж нэмэгдэж байгаа ч орлогын ядуурал, тэгш бус байдал буураагүй, хүн амын 27.8% нь зайлшгүй шаардлагатай хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний зүйлсээ худалдан авах чадваргүй аж

төрж байна. Нийт өрхийн 21.1% нь эрүүл мэндийн, 26.8% нь боловсролын, 52.1% нь амьжиргааны түвшний гачигдал, хомсдолтой амьдарч байна.

Ядуурал бол эрх тэгш байдалд суурилсан хүний асуудал юм. Монгол Улсад боломжийн хомсдол, тэгш бус байдлын ялгаа бүс нутаг, хот ба хөдөө, эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүд, шилжин суурьшигч ба шилжигч бус хүн амын дунд өндөр байгаагийн зэрэгцээ бага насны хүүхэдтэй өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг нийгмийн зорилтод бүлгийнхэнд илүү тод илэрч байгааг амьжиргааны түвшний болон ядуурал, хүний хөгжлийн олон үзүүлэлтүүд илтгэж байна.

Монгол Улс хүний хөгжлийн түвшингээр дэлхийн 191 улсаас 90-д (ХХИ=0.739) жагсаж байгаа ч тэгш бус байдал энэхүү дундаж амжилтыг 12.9 хувиар (тэгш бус байдлаар засварлагдсан ХХИ=0.644) бууруулж байна. Амьжиргааны түвшний ялгаатай бүлгүүдээр нийт орлогын хуваарилалтыг авч үзэхэд 20.2% нь хүн амын ядуу 40%-д, 25.7% нь чинээлэг 10%-д, 11.5% нь хүн амын хамгийн чинээлэг 1%-т ноогдож байна.⁵

Жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр дэлхийд 76-т (Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс=0.313) жагсаж, өнгөрсөн 6 жилийн хугацаанд 23 байраар хойш ухраад байна.⁶ Жендэрийн тэгш бус байдал эрүүл мэнд (дундаж наслалт эмэгтэйчүүд-75.7 жил, эрэгтэйчүүд-66.5 жил), хөдөлмөр эрхлэлт (ажиллах хүчний хөдөлмөр оролцоо эмэгтэйчүүд 51.5%, эрэгтэйчүүд 66.6%), эрх мэдэл (УИХ-ын гишүүдийн 17.1%-эмэгтэйчүүд) зэрэгт илүү тод илэрч байна.

Боловсрол дахь жендэрийн ялгаа (сургуульд суралцсан дундаж хугацаа эмэгтэйчүүд- 9.9 жил, эрэгтэйчүүд 8.8 жил) харьцангуй бага гэхдээ эмэгтэйчүүд арай илүү боловсрол эзэмшиж байгаа ч

¹ 1990 оны Дэлхийн Хүний Хөгжлийн анхны илтгэлд онцлон тэмлэглэжээ.

эзэмшсэн боловсролынхоо үр өгөөжийг эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээл дээр дутуу хүртэж байна (хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин эмэгтэйчүүд-46%, эрэгтэйчүүд-59.6%; дундаж цалин эмэгтэйчүүд-1,163 сая төгрөг, эрэгтэйчүүд- 1,390 сая төгрөг).

3. Хөгжлийн гарц, шийдвэрлэх асуудлууд:

Боломжийн тэгш бус байдал, хомсдлыг илрүүлэх

Нийслэл болон орон нутгийн хөгжлийн ялгаа асар их байгаа нь хүмүүст боломжийн тэгш бус байдлыг бий болгож байна. Зөвхөн манайд бус дэлхийн аль ч улс орон, бүс нутагт хүмүүс боломжийг эрэлхийлэн хөдөө орон нутгаас томоохон хот, суурин газруудыг, эсвэл өндөр хөгжилтэй улс орнууд руу шилжин суурьших үзэгдэл ялангуяа 1990-ээд оноос хойш улам бүр эрчимжсээр байна. Энэ нь хотын менежменттэй холбоотой тухайлбал, зам тээвэр, ариун цэврийн байгууламж, цэвэр ус, бохирын нэгдсэн сүлжээ, хог хаягдал зэрэг дэд бүтэц, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмж, хүрээлэн буй орчин ялангуяа агаар, хөрс, усны бохирдол зэрэг олон тулгамдсан асуудлыг үүсгэж байна. Хүн амын хэт бөөгнөрлийн улмаас хүмүүсийн амьдрах орчны чанар эрс муудаж хот суурин газар өөрөө хүний амьдрах орчин биш болж хувирч байна.

Төв суурин газрын эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний шатлал бүр стандартаас хэтэрсэн ачаалалтай байгаа, технологийн дэвшлийг бүх орон нутгуудын эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд цаг тухайд нь нэвтрүүлж чадахгүй байгаа зэрэг асуудлууд хөрөнгө

санхүүгийн болон боловсон хүчний дутагдалтай байдал, тэгш бус боломжоос илүү хамааралтай байна.

Ядуучууд болон хөдөөгийн хүн ам эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн халамж, соёлын үйлчилгээнд хамрагдах болон мэдээллийг түргэн шуурхай хүртэх боломж хязгаарлагдмал, илчлэг чанартай хүнс хоол тэжээлээр хангагдах нөөц бололцоо тааруу, зах зээлээс хол алслагдсан, чөлөөт цагийн болон соёлын үйлчилгээ авах, өөрийгөө хөгжүүлэх нөхцөл бололцоо бага байгаа зэргээс шалтгаалан хөгжлөөс хол хоцорч, боломжийн тэгш бус байдлын золиос болж байна.

Орчны бохирдолд нөлөө ихтэй тухайлбал, мах нядалгаа, хотын цэвэрлэх байгууламж, дулааны цахилгаан станцууд, төмөр замын томоохон өртөө, тоосгоны олон жижиг үйлдвэрүүд, хотын хогийн цэгүүд байрладаг захын дүүргүүдэд хөдөө, орон нутгаас шилжин ирэгсдийн дийлэнх нь суурьшиж, голдуу албан бус секторт хөдөлмөр эрхэлж, амьжиргаагаа залгуулах захын хорооллын ядуусын хүрээг улам бүр тэлсээр байна.

Дэлхийн уур амьсгалын өөрчлөлтөөс гадна хүмүүсийн өөрсдийн зохисгүй үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй байгаль орчны олон тулгамдсан асуудал хүн амын эрүүл мэнд, аж амьдрал, ая тухтай амьдрах нөхцөл бололцоог доройтуулан давхар дарамтуудыг үүсгэж байна. Энэ нь нийслэлд болон уул уурхайн түшиглэсэн орон нутгуудад илүү тод илэрч байна.

Хүсэл эрмэлзлэлээс илүү үйл ажиллагаа руу шилжих

Дэлхийн улсуудын нэгэн адил

² Нэг хүнд ногдох ДНБ 2015 онд 3920 ам доллар 2021 онд 4187,8 ам доллар болж нэмэгдсэн (2015 оны зэрэгцүүлэх үнээр, ҮСХ, 1212.mn)

³ Дэлхийн банк, 2017. "Орлогын түвшингээрх улс орнуудын шинэ ангилал", 2016 оны 7 сарын 1-ний байдлаарх үнэлгээ, 2017 оны 5 сарын 16.

⁴ ҮСХ-ны мэдээгээр 2018 онд 7.7%, 2020 онд -4.6%, 2021 онд 1.4%, 2022 онд хүлээгдэж буй 1.7% байна.

⁵ UNDP, 2022. Global Human Development Report, 2021-2022, Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World,

⁶ дээрх,

асуудалд анхаарлаа хандуулна уу.

1. Газар

Асуудал: Тэгш бус хуваарилалт, жендэрийн тэгш бус байдал

Эдийн засгийн нөөц, газар эзэмших, өмчлөх эрх, тэгш хуваарилалт нь хүмүүст эдийн засгийн боломжийг бий болгох суурь асуудлын нэг юм.

Хууль эрх зүйн орчин эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн нөөц, газар өмчлөх, түүнд хяналт тавих тэгш эрхийг баталгаажуулсан байдлыг (ТХЗ-5а.2) НҮБ болон холбогдох олон улсын байгууллагаас гаргасан удирдамж, зөвлөмжийн дагуу дараах зургаан орлуулах үзүүлэлтээр хянахад үр дүн дараах байдалтай байна.

Орлуулах үзүүлэлт А:	Газрыг хамтран өмчлөгчөөр заавал бүртгэх эсвэл эдийн засгийн хөшүүргээр дэмжих	Үгүй
Орлуулах үзүүлэлт В:	Газрын хэлцэлд эхнэр/нөхрийн зөвшөөрлийг заавал авах	Тийм
Орлуулах үзүүлэлт С:	Эмэгтэй, охидын өв залгамжлах тэгш эрхийг хангах	Тийм
Орлуулах үзүүлэлт D:	Эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөл, түүнд тавих хяналтыг нэмэгдүүлэх зорилгоор санхүүгийн эх үүсвэр хуваарилах	Үгүй
Орлуулах үзүүлэлт E:	Газар өмчлөх заншлын хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрсөн хууль эрх зүйн тогтолцоонд эмэгтэйчүүдийн газар өмчлөх эрхийг ил тодоор хамгаалсан байх	Үгүй
Орлуулах үзүүлэлт F:	Газар зохион байгуулалт, захиргааны байгууллагад эмэгтэйчүүдийн оролцоонд заавал квот тогтоох.	Тийм

2. Биет хөрөнгө, капитал

Асуудал: Аж ахуй, бизнес эрхлэх тэгш бус боломж, зээлийн хүртээмжгүй байдал

Биет хөрөнгөтэй байх нь хүмүүст ажилтай байх, орлогоо нэмэгдүүлэх бүтээлч үйлдвэрлэлийн боломжийг олгодог. Иймд зээлийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх замаар тогтвортой ажлын байруудыг бий болгох шаардлагатай.

Үүний тулд:

- Ядуурлын эсрэг хөтөлбөрүүдийг цалинтай ажил эрхлэлтэнд хандуулах.
- Алслагдсан бүс нутгийн хүн ам, ажилгүйчүүд, ядуус, эмзэг бүлгийнхний бусдын гар харсан харалган байдлыг засах, амьжиргаагаа дээшлүүлэх гэсэн хүсэл эрмэлзлийг нь дэмжих,

чадавхжуулах, зээл, зээлжих эрх олгох замаар жижиг дунд болон бичил бизнесийг хөгжүүлэх

- Ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн өсөлтийг хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй салбаруудад төвлөрүүлж, нэмүү өртөг шингээх ажлын байруудад техник, технологийг нэвтрүүлэхэд хөрөнгө санхүү, зээлд хамрагдах боломжоор хангах³.

Дэд бүтэц

Асуудал: Дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалт сул, бүтээн байгуулалтын хоцрогдол
Нийтийн ахуйн үйлчилгээ /эрчим хүч, холбоо харилцаа, төвлөрсөн

усан хангамж, бохир усны хангамж, зайлуулалт, хатуу хог хаягдал г.м/

Олон нийтийн байгууламж /зам, газар тариалангийн усалгаажуулалт, үерийн хамгаалалтын томоохон ус суваг, далан г.м/

Тээврийн бусад салбарууд /хотын болон хот хоорондын төмөр зам, хотын нийтийн тээвэр, онгоцны буудал г.м/

Байгальцагуураас хамааралтай аж ахуй, бизнес эрхэлдэг, газар зүйн байршил, эдийн засаг дэд бүтцийн хөгжлийн ялгаа их, хүнам зүйн шилжилт⁷ богинохугацаанд эрчимтэй явагдаж буй манай улсын хувьд эдийн засгийн боломж, баялаг, нөөцийн хуваарилалтыг хамгийн оновчтой хийх, зарцуулах асуудал дээр төвлөрөх шаардлагатай. Ялангуяа улс төрийн эрх мэдэл тэнцвэргүй, авилга өндөр улсын хувьд нөөцийн хуваарилалтад иргэдийн дуу хоолой, иргэний нийгмийн оролцоо, хяналт маш чухал байна.

Боломжийн ялгаа хамгийн өндөр байгаа гэр хороолол, хөдөө орон нутгийн дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд зөвхөн эдийн засгийн үр ашгийн талаас нь хандахгүй байх шаардлагатай.

Төгсөлд

Хүний жам ёсны эрхээ эн тэнцүү, адил тэгш эдлэх боломжоор ард иргэдээ хангаж чадвал бид ядуурал, тэгш бус байдлыг бууруулж, гачигдал хомсдлыг даван туулж, нийгмийн хөгжлийн зорилтодоо хүрнэ. Харамсалтай нь хүний жам ёсны эрхийг эдлүүлэх, хамгаалах, баталгаажуулах институцийн зориг эрмэлзлэл сул байна.

Ашигласан материал

Монгол хэлээр

Амартъя Сен. 1999. "Хөгжил ба эрх чөлөө" (орчуулга А. Энхбаяр нар, 2014), Хөгжил бол эрх чөлөө мөн, Монсудар хэвлэлийн газар, Улаанбаатар, хуудас 13-34.

А. Солонго, Б. Энхцэцэг, Ц. Болормаа. 2000. Хүний хөгжил, сурах бичиг, Бүлэг 1. Хүний чадавхид суурилсан хөгжлийн арга зам, Монгол Улсын Их Сургууль, МУИС хэвлэх үйлдвэр, Улаанбаатар

Англи хэлээр

1. Jolly, Richard. 2003. "Human Development a Neo-Liberalism: paradigm compared". Readings in Human Development. New Delhi; Oxford University Press. pp 82-92
Mahbub ul Haq. 2003. "The Human Development Paradigm". Readings in Human Development. New Delhi; Oxford University Press. pp.17-21

2. MONFEMNET, ARROW, 2017. "Call for action to integrate sexual and reproductive health and rights for all into the post-2015 development agenda and education and health sector policies to be implemented in 2016-2030 Mongolia" Advocacy brief, www.monfemnet.org, www.arrow.org.my

3. UNDP. 1990. "Defining Human Development", Human Development Report 1990. New York; Oxford University Press. pp. 10-11
UNDP, 2022. Global Human Development Report, 2021-2022, Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World

Цахим хуудас
<http://hdr.undp.org>
<http://1212.mn>

⁷ Хүн амын төрөлт, нас баралтын түвшин буурч, өсөлт удаарснаар нийт хүн амд хөдөлмөрийн насны хүн амын эзлэх хувийн жин нэмэгдэх, улмаар насжилтын процесс эрчимжих үйл явц.

Н.Болдмаа

МУИС-ийн ШУС-ийн СНАТ-ийн багш доктор(Ph.D), дэд профессор

С.Жаргалмаа

IRIM судлаач

ДОТООД ДАХЬ ХҮНИЙ НАЙМААНЫ УРСГАЛ ЧИГЛЭЛ (МОНГОЛ УЛСЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР)

TRENDS IN DOMESTIC HUMAN TRAFFICKING (IN CASE MONGOLIA)

Товч хураангуй: Хүний наймаатай тэмцэх чиглэлээр үндэстэн дамнасан санаачилгууд олноор өрнөж, хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах ажлууд тасралтгүй явагдсаар байгаа хэдий ч бусдыг хууран мэхлэх гэмт хэрэгтнүүдийн арга зам улам нарийсаж, хүний наймааны төрөл хэлбэр, ашиглах аргууд нийгмийн хөгжлийг даган хувьсан өөрчлөгдсөөр байна. Энэхүү өгүүллээр ХХГХ-ийн эмзэг байршил, дотоод дахь урсгал чиглэлийг илүү тодруулахыг зорьсон. Ядуурал, ажилгүйдлийн түвшин, шилжилт хөдөлгөөний урсгал, уул уурхай дагасан зах зээл зэрэг хүчин зүйлсүүд нь ХХГХ-ийн эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. ХХГХ нь дотооддоо Улаанбаатар хот болон Өмнөговь, Дорноговь, Дорнод аймгууд нь ХХГХ-ийн хамгийн эрсдэл өндөр байршлууд байна. Цагдаагийн байгууллагын тоо баримтаас харахад дотоодод үйлдэгдэж буй гэмт хэргийн хувьд бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор худалдаалах хэлбэр давамгайлах ба гол төлөв Улаанбаатар хотод төвлөрч байна. Оролцогч талуудтай хийсэн чанарын ярилцлагаар биеэ үнэлэгчдийг хотоос аймгийн төв рүү, зарим тохиолдолд Өмнөговь, Дорноговь, Дорнод зэрэг аймгийн хил орчмын сумдад аваачин биеийг нь үнэлүүлсэн талаар мэдээлэл гарсан. Энэ нь хохирогчдыг хотоос гадна хөдөө орон нутаг руу зөөн, бэлгийн мөлжлөгт өртүүлдэг зуучлагч, зохион байгуулалттай бүлэг байж болзошгүйг харуулж байна.

Түлхүүр үг: хүний наймаа, хөдөлмөрийн мөлжлөг, бэлгийн мөлжлөг, жендэр, шилжилт хөдөлгөөн

Abstract: Although there are many transnational initiatives in the field of combating human trafficking, and efforts to improve the legal environment are ongoing, the ways for criminals to deceive others are becoming narrower, and the types and methods of human trafficking continue to evolve with the development of society. This article aims to clarify the sensitive location and domestic human trafficking. Taking into account risk factors – such as poverty, high rates of unemployment, migration flows and markets dependent on mining – Ulaanbaatar city, Umnugovi and Dornogovi aimags were identified as the most vulnerable human trafficking locations. The

detection of sexual exploitation trafficking cases is concentrated in Ulaanbaatar city, as per a review of police data. Qualitative interviews conducted within this research revealed reports of sex workers taken from the city to provincial centres and, in several cases, to soums near border areas such as Umnugovi, Dornogovi and Dornod, which emerged as high-risk locations. This finding suggests that there may be intermediaries and organized groups transporting victims from urban to rural areas and subjecting them to sexual exploitation.

Key words: human trafficking, domestic labor exploitation, sexual exploitation, gender, migration

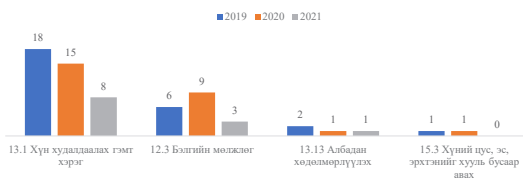
Удиртгал

Хүний наймаа нь өдгөө ямар ч вакцингүй халдварт өвчинтэй адил аль ч улс үндэстэн үүнээс бүрэн хамгаалж, дархлаа тогтоох боломжгүй олон улс дахь хүний эрхийн маш ноцтой зөрчилд тооцогдож байна. Монгол Улсын Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуулийн 3.1.1-д “Хүнийг биеийг нь үнэлүүлэх, бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэлд оруулах, боолчлох, түүнтэй ижил төстэй нөхцөлд байлгах, хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлэх, эс, эд эрхтнийг нь авч ашиглан мөлжих зорилгоор хүнд хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, хулгайлах, залилах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, эмзэг байдлыг нь далимдуулах, түүнчлэн өөр хүнийг хяналтдаа байлгаж байгаа этгээдийн зөвшөөрлийг авахын тулд төлбөр төлөх, хахуульдах аргаар хүнийг элсүүлсэн, тээвэрлэсэн, нуун далдалсан, дамжуулсан, хүлээн авсан хууль бус үйлдлийг” хүн худалдаалах гэж тодорхойлсон. Энэхүү заалтыг 2018 оны 1 дүгээр сарын 19-ний өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан. Сүүлийн жилүүдэд хүн худалдаалах гэмт хэрэг бүртгэгдсэн улс орны тоонд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт ороогүй ч нэг улсаас бүртгэгдэх хэргийн тоо тогтвортой өсөж байна. Судлаачид тус нөхцөл байдлыг хүн худалдаалах хэргийн тохиолдол нэмэгдсэн гэхээс илүүтэй улс орнуудын тус хэргийг илрүүлэх, бүртгэх, мэдээлэх дотоод чадавхад ахиц гарч буйтай холбон тайлбарлаж байна. Ялангуяа дээрх нөхцөл байдал Ази болон Америк тивийн улс орнуудад илүү ажиглагджээ (UNODC, 2018).

Хүн худалдаалах гэмт хэрэг (ХХГХ)-ийг тодорхойлох нэг гол шинж нь хүнийг мөлжих буюу ашиг олох зорилгоор элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, орогноулах буюу хүлээн авах үйлдлийн аль нэг нь хийгдсэн байх ёстой. Гэхдээ

хүний наймааг заавал нэг байршлаас нөгөөд шилжүүлэх, өөр орон нутгаас өөр орон нутаг руу, нэг улсаас өөр улс руу тээвэрлэж байж үйлдэгддэг гэж үзэхгүй бөгөөд нэг нутаг дэвсгэрт зорчих эрхийг хязгаарлаж болон хязгаарлахгүйгээр үйлдэгддэг онцлогтой. Монгол Улсын Эрүүгийн тухай хуулиар хүн худалдаалах гэмт хэрэг, бэлгийн мөлжлөг, албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүний цус, эс, эрхтнийг хууль бусаар авах үйлдлүүдийг тусад нь гэмт хэрэгт тооцохоор заасан. Энэ нь хэрэгтэнд хөнгөн ял оногдуулах, ял завших боломжийг олгох, зүйлчлэлийн алдаа гаргах зэрэг эрсдэлийг дагуулж болзошгүй эрсдэлтэй. Тодруулбал, 13.1 хүн худалдаалах гэмт хэргээр шүүхээр шийдэгдсэн бүх хэргүүд нь бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор худалдаалагдсан байх ба 12.3-р зүйлд мөн ижил бэлгийн мөлжлөгийн хохирогчид хамаарч байна. Уг хоёр зүйлчлэл нь зөвхөн зорчих эрхийг хязгаарласан эсэх шинжээр ялгагдах ба тусдаа гэмт хэрэгт тооцохоор заасан нь гэмт хэргийн тоон мэдээллийн бодитой байдалд эргэлзээ үүсгэж байна.

Зураг 1. ХХГХ-тэй холбоотой бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо, Эрүүгийн хуулийн зүйл заалтаар



Эх сурвалж: Хүн худалдаалах, түүнтэй төстэй хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хийсэн дүн шинжилгээ судалгааны тайлан, Азийн сан, ХТЭТ, 2022 мөлжлөг, албадан хөдөлмөрлүүлэх гэмт хэрэг гарсаар байгааг харуулж байна. Үүний зэрэгцээ 2021 онд хүний цус, эд, эрхтнийг хууль бусаар авах буюу Эрүүгийн хуулийн 15.3-р зүйл ангиар шийдвэрлэгдсэн гэмт хэрэг 1

бүртгэгдсэн нь судлаачдын анхаарлыг ихээхэн татаж байна (Зураг 1). Хүний наймааны хохирогчид туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй Хүйсийн тэгш эрхийн төв ТББ-ын мэдээлснээр 2003 онд хүний наймааны гурван хохирогчид туслалцаа үзүүлж байсан бол 2003-2019 оны байдлаар туслалцаа авсан хохирогчийн тоо 700 гаруй болжээ. Эдгээрийн ойролцоогоор 71%-ийг бэлгийн мөлжлөг, 22%-ийг хөдөлмөрийн мөлжлөг, 7%-ийг зуучлалын захиалгат гэрлэлтийн хохирогчид байна. Нэг гэмт хэрэгт хохирч буй хохирогчийн тоо нэмэгдэж, холбогдогчийн тоо буурч байгаа нь илүү зохион байгуулалтад орж, хяналтдаа олон охид, эмэгтэйчүүдийг ажиллуулдаг болсныг илтгэж байна (ЖҮХ, 2019). 2022 хүн наймаалах асуудлын төлөв байдлын тухай тайланд хөдөө орон нутгийн ба эдийн засгийн хувьд ядуу бүс нутгийн хохирогч нар Улаанбаатар хотод, аймгийн төвүүдэд болон хилийн ойр орчим бэлгийн мөлжлөгт олноороо өртөж буйг онцлон тэмдэглэсэн. Цар тахлын улмаас бизнесийн үйл ажиллагаа хаагдсантай холбоотойгоор хувийн орон байранд нууцаар бэлгийн мөлжлөг үйлдэгдэх явдал өсөж, ингэхдээ мөн нийгмийн сүлжээгээр худал цуурхал, мэдээ цацаж айлган сүрдүүлэх арга хэрэглэх явдал түгээмэл болсон байна (US Department, July 2022). Энэ өгүүллээр хүний наймааны эмзэг байршил, дотоод болон гадаад урсгал чиглэлийг илүү тодорхой судлахыг зорилоо.

Судалгааны арга зүй. Судалгааны зорилгод хүрэхийн тулд баримт бичгийн судалгааг ашиглан дүн шинжилгээг хийсэн. Баримт бичгийн судалгааны хүрээнд дараах үндсэн хоёр төрлийн бичиг баримтад шинжилгээ хийсэн.

1) Судалгаа, эрдэм шинжилгээний бүтээл: ХХГХ-ийн байршил, урсгал чиглэлийг судалсан дотоодын 4 судалгааны тайлантай танилцсан.

2) Хавтаст хэргийн материал.

Эрүүгийн хэргийн архивт хадгалагдаж байгаа, Эрүүгийн хууль /2002/-ийн тусгай ангийн 113-р зүйлд заасан Хүн худалдаалах, 124-р зүйлд заасан Биеэ үнэлэхэд бусдыг татан оролцуулах, биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах, Эрүүгийн хууль /2015/-ийн 13.1 дүгээр зүйлд заасан Хүн худалдаалах гэмт хэргээр 2014-2021 онд шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн 16 хохирогчтой 9 хэргийн материалтай танилцаж, хэргийн шалтгаан, нөхцөлд дүн шинжилгээ хийв.

3) Кейс файл: ХХГХ-ийн хохирогчдод үйлчилгээ үзүүлэх 2 ТББ-ын кейс файлд хавсаргасан нөхцөл байдлын үнэлгээний маягтыг ашиглан шинжилгээ хийв.

Хүний наймааны дотоод урсгал

ХХГХ-ийн хохирогчдын ерөнхий мэдээлэл. ХХГХ-ийн хохирогчдын профайлаас үзвэл энэ төрлийн гэмт хэрэгт ихэнхдээ 14-25 насны, боловсролын хувьд бага болон бүрэн дунд боловсролтой охид, залуу эмэгтэйчүүд өртөж байна. Кейс файл болон хавтаст хэргийн судалгаанаас үзэхэд хүний наймааны хохирогч болсон охид, эмэгтэйчүүдийг сонгохдоо ганц бие, хараа хяналт муутай, гэр бүлийн таагүй харилцаатай байдал, хүчирхийлэл дарамтад байдаг, санхүүгийн боломжгүй байдал (сургалтын төлбөрөө төлөх, гэр бүлийн хэн нэгний эмчилгээний зардал) зэрэг эмзэг байдлыг далимдуулан хохирогч болгодог байна. Өөрөөр хэлбэл, хохирогчийн эмзэг байдлыг далимдуулах, өрийн барьцаа, залилах хуурах, архи хар тамхи хэрэглүүлэх, итгэлийг олж авах, заналхийлэх, хүч хэрэглэх гэх мэт аргуудаар хохирогчийг элсүүлсэн байна. Энэ төрлийн гэмт хэрэгт насанд хүрсэн эмэгтэйчүүдээс илүү өсвөр насны охид өртөх эрсдэл байгааг анхаарах нь зүйтэй байна. Баримт бичгийн дүн шинжилгээнд үндэслэвэл бэлгийн мөлжлөгт өртүүлж буй сүүлийн үеийн чиг хандлагыг багцалж харвал:

- Цахим орчинд санхүү өгнө авна

гэсэн зараар хүн худалдаалах гэмт хэрэг үйлдэгдэх болсон. Санхүү өгнө авна гэсэн зараар хохирогч болсон эрүүгийн хэрэг хянан шалгагдаж шийдвэрлэгдсэн байдаг.

- Фэйсбүүкийн чат, видео дуудлага хэлбэр түлхүү ашиглагдан хүн наймаанд өртүүлэх, хохирогчийг элсүүлэх ажил хийгдэж байна.

- Хил нээлттэй үед найзын шугамаар хохирогчийг элсүүлдэг. Найз нь түрүүлж очоод 3 сар бусдын дарамтад бие үнэлдэг, нутаг буцах гэхээр хэн нэгнийг өөрийн оронд ирүүлэхийн санал болгодог байна. Өөрийн таньдаг хүмүүс рүү холбогдон хохирогчийг элсүүлж байна.

- Сайт, page хуудас зарна гэж хүн олдог шинэ хэлбэр гарч ирж байна. Энэ нь цар тахалтай холбоотойгоор үйлчилгээний газрууд хаагдсан тул цахимаар дамжуулан энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэгдэж байна.

ХХГХ-ийн дотоод урсгал. Дотоодод үйлдэгдсэн хөдөлмөр болон бэлгийн мөлжлөгт өртүүлж буй тохиолдлууд Улаанбаатар хотод төвлөрч байна. 2016-2021 оны хооронд хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болсон иргэдийн мэдээллийг авч үзвэл бүгд Улаанбаатар хотод худалдагдсан ба хот дотроо нэг дүүргээс нөгөө дүүрэгт тээвэрлэн биеийг нь үнэлүүлэх, эсвэл нэг байршилд хоригдож бэлгийн мөлжлөгт өртөж байжээ (Шигтгээ 1).

Шигтгээ 1.

Буудлын өрөөнд хорьдог байсан. Гадагшаа гарахыг хориглосон. Холбоо барих ямар боломжгүй учир нь утасгүй утсын маань хураагаад авсан. Тэд утас болон цахим хуурамч хаяг ашиглан охидыг олдог. Цагийн 100,000 төгрөг авдаг. Надад мөнгө өгдөггүй. Өдөр, шөнө хамаагүй ажиллуулна. Болихыг хүсэж байсан ч байнга айлган сүрдүүлэх, хэл амаар доромжилдог байсан. Хохирогчийн хавтас хэргийн материалаас

Мөн хилийн ойролцоох бүс нутаг, үүнд Өмнөговь, Дорноговь, Дорнод зэрэг хил орчмын бүс нутаг нь эрсдэл өндөр байршилд тооцогдож байгаа ба хотоос аймгийн төв, зарим тохиолдолд хилийн ойролцоох сумд уруу зорчиж, биеэ үнэлэх ажил явагддаг талаарх мэдээллүүд чанарын ярилцлагын явцад илэрсэн. Эдгээр баримт нь зуучлагч этгээд болон зохион байгуулалттай бүлэг этгээдүүд хохирогч нарыг хотоос хөдөө рүү тээвэрлэн бэлгийн мөлжлөгт өртүүлдэг байх эрсдэл бий гэх таамаглалыг үүсгэж байв.

Хүний наймааны хохирогч иргэдийн мэдээлэл, бусад ижил төстэй судалгааны үр дүнгүүдэд үндэслэвэл хохирогчдыг анх Хөвсгөл, Архангай, Өвөрхангай, Өмнөговь, Дорноговь, Дорнод зэрэг аймгуудаас элсүүлсэн байгаа нь аль ч орон нутгийн иргэд уг гэмт хэрэгт өртөх эрсдэлтэйг харуулж байна (Зураг 2). Харин бэлгийн мөлжлөгт өртүүлсэн байршил, түүний урсгал чиглэлийг харгалзвал Улаанбаатар хотод дийлэнх хэргүүд илэрч, бүртгэгджээ.

Зураг 2. Дотоодод бүртгэгдсэн хүний наймааны хохирогчдын харьяа орон нутаг, байршлууд



Аймаг, орон нутгуудаас, Монгол Улсын өмнөд хэсэгт өрнөж буй уул уурхайн салбарын хөгжил дотоодын болон олон улсын шилжилт хөдөлгөөнийг эрчимжүүлсэн нь ялангуяа Монгол-Хятадын хилийн эргэн тойронд хүний наймааны гэмт хэргийн эрсдэлийг нэмэгдүүлсэн. Ялангуяа, тээврийн жолооч, уурхайн ажилчдыг дагасан явуулын биеэ

үнэлэгч нар олширч байгаа нь хилийн ойр орчмоос хүний наймааны хохирогч болох эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Өмнөговь аймагт биеэ үнэлэгч эмэгтэйчүүдтэй хийсэн судалгааны тайланд хэд хэдэн эмэгтэй худалдаалагдах эрсдэлтэй буюу заримдаа тэдний нөхцөл байдал хэдийнээ худалдаалагдсан мэт байсан талаар дурдсан байна. Ганцаарчилсан ярилцлагаас 16 хохирогчийн дөрөв нь зуучлагчтай байсан ба хувийн эрх чөлөөг хязгаарлан цалинг гэж өгдөггүй байсан (Азийн сан, Хүн ам зүйн сургалт судалгааны төв, 2008). Хоёр нь иргэний үнэмлэхгүй, нэгийг нь зуучлагч нь зодож байсан байна. Эдгээр үр дүнгээс үзэхэд уурхайн бүсэд эрсдэл өндөр байгаа нь харагдаж байна.

Мөн Өмнөговь аймагт Хятадын хилээр нүүрс тээвэрлэж буй ачааны машины жолооч нарын паспортыг ажил олгогчид нь тээврийн хэрэгслийн барьцаа болгож хураах, хүргэлт хоцроход

цалин хөлсийг бууруулах тохиолдлууд гардаг байна. Хүргэлт хоцроход цалин хөлсийг нь бууруулдаг учир ийм алдагдал үүсгэхгүйн тулд эс бөгөөс нэг сард олон гаралт хийхийн тулд тээврийн жолооч нарын дунд ажиллах чадамжийг сэргээдэг сэтгэцэд нөлөөтэй бодис хэрэглэдэг, улмаар олон цагаар унталгүй сэрүүн байгаа жолооч нар хотоос ирсэн болон сум, орон нутаг дахь биеэ үнэлэгч эмэгтэйчүүдийг хөлсөлдөг талаарх туршлагууд мөн ярилцлагын явцад дурдагдаж байв (ОУШХБ, IRIM, 2020).

Дээрх хүчин зүйлээс гадна хүний наймааны гаралтад хамгийн их нөлөөлж буй бүтцийн шинжтэй суурь хүчин зүйлсийг харгалзан хүний найма дотооддоо үйлдэгдэж болзошгүй эрсдэлтэй аймгийг дор харууллаа. Дараах хүчин зүйлсийг харгалзан ХХГХ үйлдэгдэх эрсдэлтэй аймгуудыг тодорхойлов.