

ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ШИЙДВЭР ГАРГАХ ТӨВШИН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ АСУУДАЛ

Э.Оюунтай. Удирдлагын сургуулийн
8011 дүгээр дамжааны суралцагч

Товч агуулга: Аливаа судалгааны ажил нь нийгэмд тулгамдаад буй тухайлсан асуудалд чиглэж, тодорхой шийдэл, чиг баримжаа гаргахыг зорьж байдаг. Энэхүү илтгэлээр ШӨХИЙН шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын шийдвэр шийдвэр гаргах төвшин дэх “жендэрийн тэгш байдал”-ыг хангахад тулгамдаж буй асуудлыг судалгааны үндсэн дээр “нээн илрүүлэх, шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэх”-ийг зорьлоо.

Abstract: Research focuses on specific issues facing society and seeks to provide specific solutions and orientations. The report aims to “seek ways to identify and address” the challenges of ensuring “gender equality” at the decision-making level of the judiciary.

Төлхөөрөг: Байгууллагын хөний нөцийн бодлого, алба хаагчийн эрх зүйн байдал, шөхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн эрх зүйн байдал.

Key words: Human Resources Policy and legal status of the officer, legal status of female service of executive Court decision.

Оршил. Хөмүүлэг, иргэний ардчилсан нийгэмд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь нийгмээ хөгжүүлэх баялагийг бэтээх үйл явцын салшгүй нэг хэсэг болж байдаг. Ардчилсан засаглалын гол үнэт зүйл нь иргэд шийдвэр гаргалтад эрх тэгш оролцож чадаж байгаа эсэх тухай асуудал байдаг¹ гэдэгтэй судлаачийн хувьд санал нэгддэг.

Жендер гэдэг үг нь англи хэлэнд “gender”², орос хэлэнд “Тендер”³ буюу “хүйс гэх” латин үгнээс гаралтай бөгөөд жендер судлал нь гэр бүл, нийгэм, улс төр нийгмийн бөхийл харилцаанд

¹ А.Гантуул. Хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах төвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал. “Хууль Сахиулахуйн Удирдлага” онол, арга зүйн сэтгүүл. №4. 2018., УБ. 45 дахь тал.

² Гендер — Википедия (wikipedia.org) (хандсан хугацаа 2021.10.13)

³ Что такое гендер? Простыми словами о сложном (intrigue.dating) (дата обращения 2021.10.14)

эрэгтэй, эмэгтэй х¹ний г¹йцэтгэх ¹рэг, х¹лээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, т¹хэн явцад хувьсан ¹рчл¹гдд¹г ойлголт, ¹зэл, хандлагыг судалдаг шинжлэх ухаан юм.

Жендэрийн асуудал нь дан ганц эрхийн асуудал дан ганц эмэгтэйч¹дийн эрхийн асуудал биш б¹г¹д уг ойлголтод “эрэгтэйч¹дийн тэгш эрх, тэгш боломж” м¹н хамаардаг нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэй х¹м¹сийн тэгш эрхийг хангах асуудал юм. Энэ нь х¹йс харгалзалг¹й нийгмийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, нийгмийн баялаг ¹р шимээс адил хэмжээнд х¹ртэх, ¹ний д¹нд х¹гжил, дэвшилд тэнц¹ хувь нэмэр оруулах ойлголт юм¹.

Монгол Улс эрэгтэй, эмэгтэй х¹м¹ст тэгш, шударга хандах ¹зэл санааг 1924, 1940, 1960, 1992 онуудад баталсан 4 удаагийн ¹ндсэн хуулиндаа тусгаж, холбогдох олон улсын гэрээ конвенциудад нэгдсэн орсон² б¹г¹д Жендер судлал нь 1970-аад оны ¹еэс ¹сч, жендер ба х¹гжил гэсэн х¹н т¹р¹лхтний нийгмийн дэвшлийн шинэ цогц ¹зэлтэй хамаатайгаар ихээхэн хурдацтай х¹гжиж байна.

Монгол улсад 1990 оны ¹еэс “жендер”-ийн асуудал эрчимтэй яригдаж эхэлсэн³ б¹г¹д Монгол Улсын Их Хурлаар 2011 онд батлагдсан Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуульд “Яам агентлаг болон орон нутгийн удирдлагын байгууллагад эмэгтэйч¹дийн т¹л¹л б¹х т¹вшинд 15-40 х¹ртэл хувиас доошг¹й байх” талаар хуульчилсан байна.

Т¹нчлэн “Монгол улс эмэгтэйч¹дийн эрхийг хамгаалах, тэдэнд тулгамдсан асуудал”-ын талаар зохион байгуулагдсан дэлхийн эмэгтэйч¹дийн 4-р бага хуралд оролцох зорилгоор анх удаа Засгийн газрын 1995 оны 5 дугаар сарын 15-ны ¹дрийн 68

¹ Л.Ганс¹х. “Ш¹хийн шийдвэр г¹йцэтгэх байгууллага дахь жендэрийн тэгш эрхийг хангах зарим асуудал”. “Т¹рийн тусгай чиг ¹рэг б¹хий байгууллагуудн менежментэд тулгамдсан асуудал. УБ., 2015. 145 дахь тал.

² Монгол Улсын Жендэрийн н¹хц¹л байдлын д¹н шинжилгээ: 2005 оноос ¹н¹г х¹ртэлх ололт амжилт ба сорилт, сургамж. 2019., УБ. 78 дахь тал.

³ Удвалцэцэг Н. Ш¹хийн шийдвэр г¹йцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн эрх з¹йн байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Ш¹хийн шийдвэр г¹йцэтгэх ¹йл ажиллагааны эрх з¹йн зохицуулалтын шинэтгэл ШШГБ-100 эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2021 он. 48 дахь тал

дугаар тогтоолыг “эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, нийгэмд эзлэх байр суурийг хангах” чиглэлээр батлан гаргасан байна¹.

Энэхүү тогтоол нь зөвхөн олон улсын хуралд оролцох бэлтгэл ажлыг хангахаас гадна эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах талаар 2000 он хэртэл баримтлах үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг тодорхойлох зорилгоор “Эмэгтэйчүүд-нийгмийн хөгжил” сэдэвт үндэсний чуулганыг зохион байгуулан, эмэгтэйчүүдийн эрх, ашгийг хамгаалах чиглэлээр “10 сарын эрчимтэй ажлыг зохион байгуулах” талаар дараах үүрэг чиглэлийг аймаг, нийслэлийн засаг дарга нарт үгч байжээ. Үүнд:

1. Нутаг дэвсгэрийнхээ эмэгтэйчүүдийн амьдрал ахуй, нийгмийн байдалд үнэлэлт дүгнэлт үгч, эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах, тэдний нийгмийн идэвхийг өргөмлөх талаар баримтлах бодлого, чиглэл гарган, түүний дагуу авах тодорхой арга хэмжээг “Эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг хамгаалах 10 сарын ажил”-ын хүрээнд авч хэрэгжүүлэх;

2. Удирдах, шийдвэр гаргах бөх шатанд эмэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурийг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, тэдгээрийг албан бус сургалтад өргөнөөр хамруулах нөхцөлийг бөрдүүлэх ажил зохион байгуулах;

3. Эмэгтэйчүүдэд орлогоо нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд нь бодитой туслалцаа үзүүлж, өрх толгойлсон, олон хүүхэдтэй, амьжиргааны төвшин доогуур байгаа эмэгтэйчүүдийг нэн тэргүүнд анхааран эмэгтэйчүүдэд зориулсан ажлын байр бий болгосон аж ахуйн нэгжүүдийг дэмжиж ажиллах;

4. Эхчүүд, эмэгтэйчүүдийг хөндөтгэх, тэдний эрхийг хангах, амьдрал ахуй, хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь сайжруулах талаар санаачилга гаргаж ажиллахыг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын эрх баригчдад уриалах зэрэг ажлуудыг зохион байгуулсан байна.

Дээрх ажлын мөрөөр Монгол Улсын хэмжээнд “эрэгтэй, эмэгтэй хөмүүсийн хүйсийн тэгш байдал, тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн эрх”-ийн талаар төлхөө яригдаж, манай улс энэ чиглэлээрх “олон улсын гэрээ конвенци”-д нэгдэн орж, “жендэрийн асуудал”-ыг эрдэмтэн, судлаачид дэлгэрэнгүй судалж, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг хайж эхэлсэн байна.

¹ Монгол Улсын Засгийн газрын 68 дугаар тогтоол. УБ., 1995 он. 28 дахь тал.

Түүнчлэн эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангах чиглэлээр “Түүрийн бус байгууллага”-ууд байгуулагдан үйл ажиллагаа явуулж эхэлсэнээс гадна Монгол Улсын Их Хурлаар 2011 оны 02 дугаар сарын 02-ны өдөр “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийг батлан гаргаж¹, “эмэгтэйчүүдийн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх”-тэй холбогдсон харилцааг зохицуулах болсон байна.

Судлаачийн зүгээс манай байгууллага нь “Түүрийн гэсэн дархлаатай байгууллага болон хөгжин дэвших, жендэрийн мэдрэмжтэй зөв бодлого боловсруулах, ажлын өр бүтээлийг нэмэгдүүлэх, зөв хандлагатай, чадварлаг боловсон хүчний нөөцийг бүрдүүлэн ажиллах”-д эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдын тэгш оролцоо хангагдаж байгаа эсэхэд алба хаагчийн ажлын байрны бодит нөхцөл байдалд судалгаа, дүн шинжилгээ хийх зайлшгүй шаардлагатай гэж үздэг бөгөөд “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын шийдвэр гаргах төвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал” ерөнхий сэдвийн хүрээнд дараахь 3 асуудлыг тоймлон авч үзсэн болно. Үүнд:

1. *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад эмэгтэй алба хаагч ажиллах шаардлага, боломж-/хөгжин дэвших/;*
2. *Эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг зохицуулсан эрх зүйн акт, зүйл заалтыг судлах*
3. *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын шийдвэр гаргах төвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх арга зам, дүгнэлт санал.*

Нэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад эмэгтэй алба хаагч ажиллах шаардлага, боломж. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь түүрийн өвөрмөц онцлогтой, мэргэжлийн олон төрлийн албадыг багтаасан, 100 жилийн баялаг төөхтэй түүрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллага бөгөөд хуулиар

¹ URL: www.Legalinfo.rnn - Хуулийн нэгдсэн портал сайт :...(хандсан хугацаа 2021.10.13)

хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр, тогтоолын дагуу “эрх, иргэн, захиргаа”-ны хэргийн шийдвэрийг хуулийн дагуу хэрэгжүүлэн ажиллаж ирсэн.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”-ийн 257.3-т “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоо нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллага, иргэний, захиргааны, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх алба, цагдан хорих шүүхийн шийдвэр, хорих ял оногдуулсан шүүхийн шийтгэх тогтоолыг гүйцэтгэх алба, хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэх алба, хорих байгууллага, аймаг, нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсээс бүрдэнэ”¹;

Мөн хуулийн 195.1-д “Хорих байгууллага нь нээлттэй, хаалттай хорих анги, сургалт-хөмжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг /цаашид “хорих анги” гэх/, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвөөс бүрдэнэ”² гэж тус тус заасан байдаг.

Энээс харахад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нь тэр дундаа хорих байгууллагын алба хаагчид нь Монгол Улсын хууль, журам зөрчин, хариуцлага хүлээж буй этгээдүүдтэй өдөр тутам харьцах бөгөөд ажил үүргээ хэрэгжүүлэхэд “эрэгтэй, эмэгтэй хүний зан ааш, сэтгэл зүй, гадаад байдал, бие организм, сэтгэлгээ зэрэг олон онцлог талууд нь маш их нөлөөлдөг” гэж судлаачийн хувьд үздэг.

Түүнчлэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад “эрэгтэй, эмэгтэй хүний онцлог шинж”-ээс хамаарсан, түүнд тохирсон ажлын байр байсаар ирсэн. Тухайлбал,

- “Нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч, бичиг хэрэг, дүн бүртгэл, санхүү тооцоо, тайлан судалгаа, шийдвэр гүйцэтгэгч зэрэг албан тушаал”-д эмэгтэй хүний онцлог шинж, нягт нямбай байдал, ярих чадвар илүү шаарддаг тул эмэгтэй алба хаагчдыг;
- Харин биеийн хүч, төргөн шаламгай байдал, хурд хүч, төргөн хугацаанд шийдвэр гаргах чадвар, мэргэшлийн мэргэжил зэрэг шаардсан албан тушаалд /харуул хамгаалалт, шуурхай алба, цахилгаан, сантехник, жолооч, эрэгтэй хорих ангийн дийлэнх албан тушаал/ эрэгтэй алба хаагчдыг төлхүү томилон ажиллуулах шаардлага гарч байдаг.

¹ “Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”.УБ., 2020 он. 100 дахь тал.

² Мөн тэнд. 80 дахь тал.

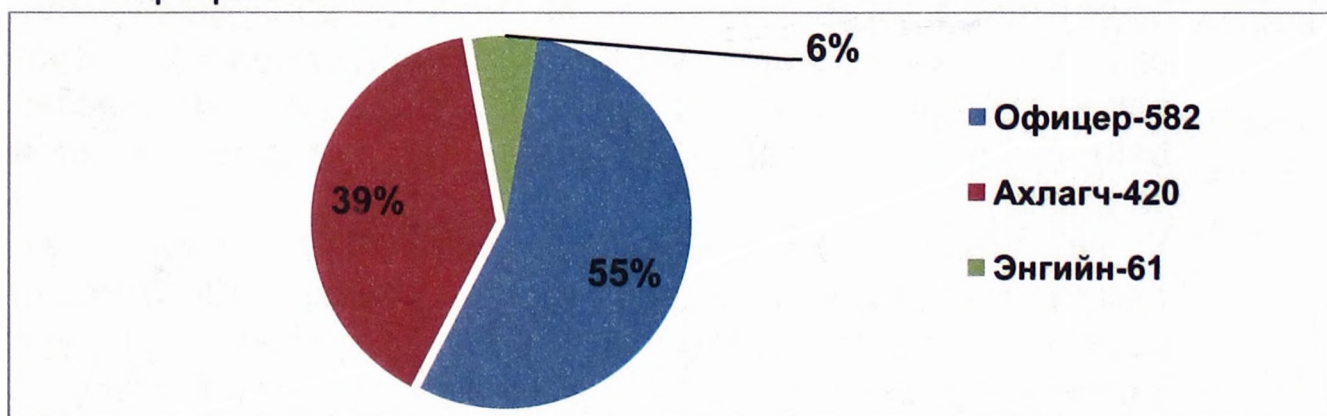
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хөний нөцийн хэлтсийн мэдээ, судалгаанаас харахад 2021 оны 03 дугаар сарын байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад нийт 3178 алба хаагч ажиллаж байгаагаас эрэгтэй 2115, эмэгтэй 1063 алба хаагчид ажиллаж байна.

Хүснэгт 1.

Хүйсийн байдал	Эрэгтэй	Офицер	967
		Ахлагч	1124
		Энгийн	24
	НИЙТ ДҮН		2115- 66%
	Эмэгтэй	Офицер	582
		Ахлагч	420
		Энгийн	61
	НИЙТ ДҮН		1063- 34%

“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийн 10.3-т “Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хөийсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хөийсийн 40:60 гэсэн харьцаа бөхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бөрдөөлэх бодлого, арга хэмжээг хөний нөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжөөлнэ” гэж заасан байдаг. Дээрх судалгаанаас харахад тус байгууллага нь 40.60 гэсэн харьцааг баримталж байгаа нь харагдаж байна. Төөгөөр ч зогсохгөий нийт эмэгтэй алба хаагчдын 50-иас илөө хувь нь офицерийн бөрэлдэхөөнд ажиллаж байна.

График 1.



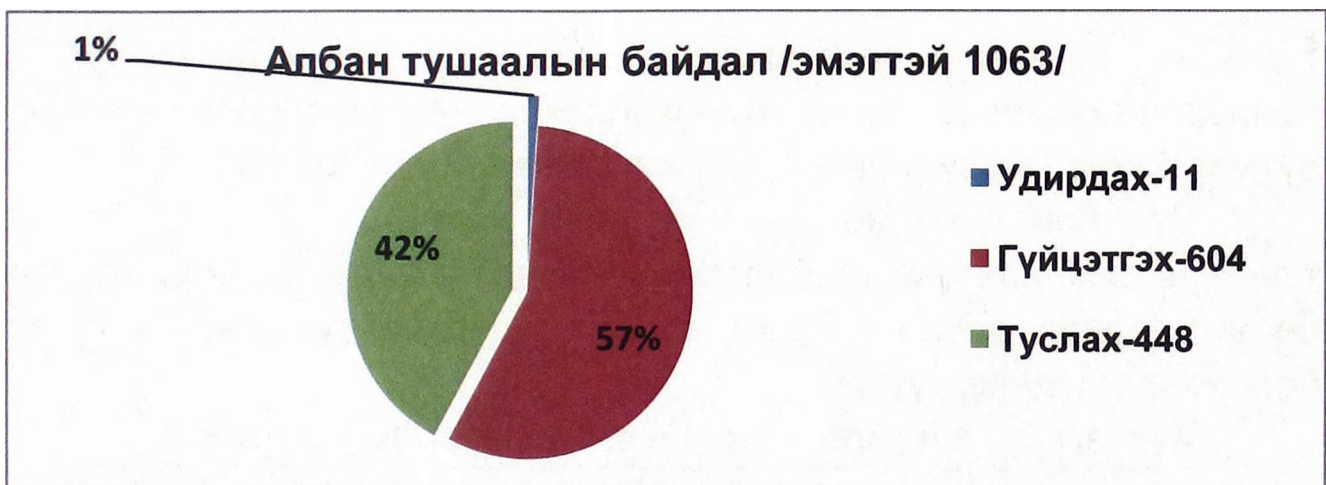
Хүснэгт 2. Нийт алба хаагчдыг албан тушаалын ангилалаар нь авч үзвэл:

Албан тушаалын байдал	Удирдах	Эр	94	83	89%
		Эм		11	11%
	Гүйцэтгэх	Эр	1534	930	60%

	Эм		604	40%
Туслах	Эр	1550	1102	71%
	Эм		448	29%
Эрэгтэй			2115	
Эмэгтэй			1063	
НИЙТ ДҮН			3178	

Эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдын албан тушаалын ангилалыг тусад нь ангилж зэхэд нийт 1063 эмэгтэй алба хаагчдын 1% нь удирдах, 57% нь гүйцэтгэх, 42% нь туслах албан тушаалд ажиллаж байна.

График 2.



Нийт 2115 эрэгтэй алба хаагчдын 4 % нь удирдах, 44% нь гүйцэтгэх, 52% нь туслах албан тушаалд нэрэг гүйцэтгэж байна.

График 3.



Дээрх судалгаанаас Үзэхэд эмэгтэй алба хаагчдын дийлэнх хувь нь гүйцэтгэх албан тушаалд эрэгтэй алба хаагчдын нэлээдгүй хувь нь туслах албан тушаалд томилогдон ажиллаж байна.

Мөн нийт удирдах албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчдын 11% буюу нийт эмэгтэй алба хаагчдын 1% нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байна. Энэ нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар болон тэдний цэргийн цол шат дараалан хөртөх боломжоор хангаж байгаа нь харагдаж байна.

Гэсэн хэдий ч удирдлагын төвшинд ажиллаж, стратеги төлөвлөгөө, бодлого боловсруулж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулах, хууль тогтоомж, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн эзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг тодорхойлоход эмэгтэйчүүдийн оролцоо дутмаг байна гэж судлаачийн зүгээс дүгнэж болохоор байна.

Тус байгууллагад эмэгтэй алба хаагчид гүйцэтгэх албан тушаалд ажиллах нөхцөл боломж, шаардлага харьцангуй их байгаа бөгөөд тэдний албан тушаал дэвших, удирдах төвшинд ажиллах боломжийг судлаад үзвэл.

Хүснэгт 3. Нийт алба хаагчдын боловсролын судалгаа

Боловсролын байдал	Доктор	Эр	4
		Эм	
	Магистр	Эр	188
		Эм	138
	Бакалавр	Эр	1055
		Эм	755
	Тусгай дунд	Эр	175
		Эм	67
	Бүрэн дунд	Эр	666
		Эм	101
	Бүрэн бус дунд	Эр	27
		Эм	1
	Бага	Эр	
		Эм	1
Эрэгтэй		2115	
Эмэгтэй		1063	
НИЙТ ДҮН		3178	

Дээрх судалгаанаас харахад 2021 оны 03 дугаар сарын байдлаар 1063 алба хаагчдаас хууль зүйн ухааны болон бусад шинжлэх ухааны доктор цолтой эмэгтэй алба хаагч байхгүй байгаа нь эмэгтэй алба хаагчдын мэдлэг боловсролоо нэмэгдүүлэх, бодлогын түвшинд тэднийг идэвхжүүлэх хөшөөрэг нэн шаардлагатайг илтгэн харуулж байна.

Мөн Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны 07 дугаар сарын А/119 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын сургуульд суралцагч элсүүлэх журам”-ын 2.1.3-т Суралцагчид тавигдах шаардлагад “Сүүлийн 3 жил дараалан үр дүнгийн гэрээгээр хүлээсэн өөргөө А,В үнэлгээтэй дүгнүүлж, түүрийн тусгай албан тушаалын 13, түүрийн захиргааны албан тушаалын 8 болон түүнээс дээш зэрэглэлийн удирдах албан тушаалын нөөцөд авагдсан байх” гэж.

Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2015 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/274 дүгээр тушаалаар батлагдсан “ШШГБ-н алба хаагчийг бакалавр, магистр, удирдах, докторын сургалтад хамруулах журам”-н 2.5-д Суралцагчид тавигдах шаардлагад 2.5.5-д: Түүрийн тусгай албаны буюу 13-14 зэрэглэлийн албан тушаалын зэрэглэлийн нөөцөд авагдсан 35 нас хүртэлх, 15-16 зэрэглэлийн албан тушаалын нөөцөд авагдсан албан тушаалтан 40 хүртэлх настай байх гэж тус тус албан тушаалын зэрэглэл шаардсан байдаг.

Батлагдсан журмуудад удирдах албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн гэж заасан боловч салбар, нэгж, сонгон шалгаруулах алба хаагчид нь ТТ-н 13 ба түүнээс дээш албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчдаас сонгон шалгаруулалт хийх маягаар журмын хэрэгжилт, хүний нөөцийн бодлогыг гажуудуулах хандлага харагдаж байна.

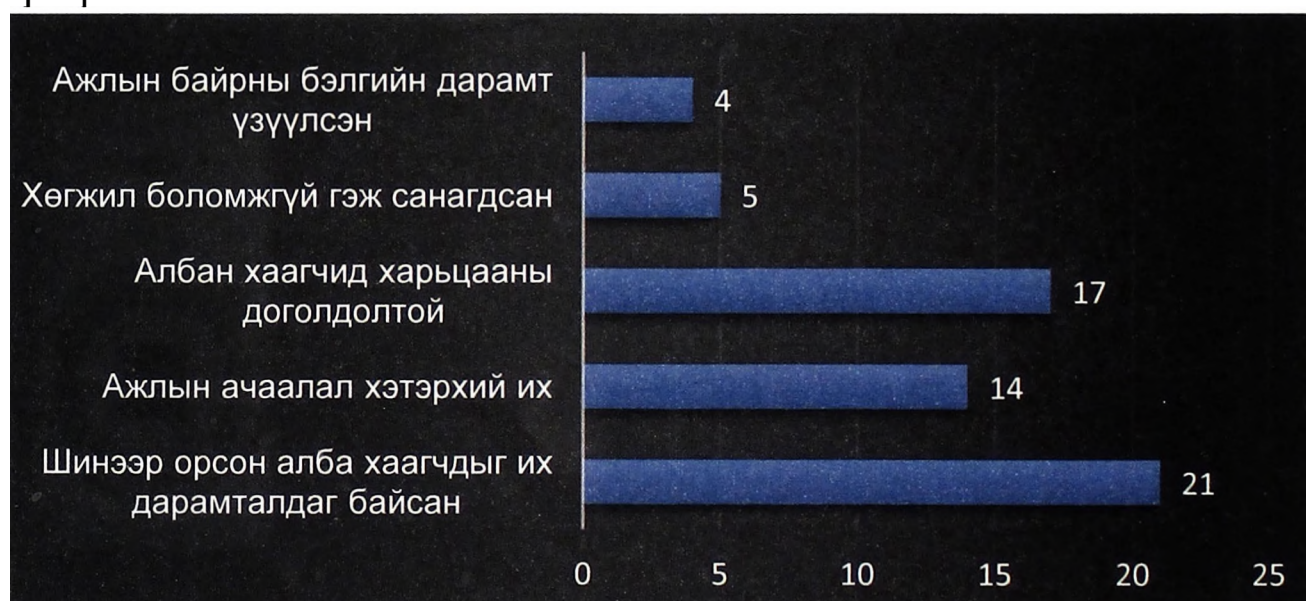
Энэ бодлого нь алба хаагчдынхаа тэр тусмаа эмэгтэй алба хаагчдын сурч боловсрох эрхийг нь хязгаарлаж байна.

Учир нь тус байгууллагад эмэгтэй алба хаагч ажиллах боломжтой ТТ-13 шатлал бүхий албан тушаал ховор бүгд эмэгтэйчүүдийн хорих ангийн дэд дарга, дарга, НШШГА-ны дэд дарга дарга, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын ахлах мэргэжилтнээс дээш албан тушаалууд орно.

Энэ нь ШШГЕГ-ын харьяа хорих анги, салбар нэгжид ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчид Дотоод хэргийн Их сургуулийн Удирдлагын сургуульд суралцах боломжтой бөгөөд зөвхөн ШШГЕГ-т ахлах мэргэжилтнээс дээш албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагч суралцах боломжтой байгааг харуулж байна.

Түүнчлэн 2018-2019 онд Ахлагчийн сургууль тусгай хорих анги, салбар нэгжид ажиллаж байгаад өөрийн хөсөлтөөр чөлөөлөгдсөн 61 иргэнээс ажлаас чөлөөлөгдөх болсон шалтгааны талаар тодруулах ярилцлагын аргаар судалгаа авч үзэхэд дараах дүн гарсан байна¹.

График 4.



Судалгаанаас үзэхэд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөн өөрийн хөсөлтөөр ажлаас чөлөөлөгдөх тохиолдлууд гарч эхэлж байгаа энэ үед харьяа нэгж бөрт өйл ажиллагаа явуулж буй эмэгтэйчүүдийн зөвлөл нь эмэгтэй алба хаагчдын эрх ашгийг хамгаалах тэдний дуу хоолой болох ажлыг чанартай хийж эхлэх шаардлага өссөн байна.

Хоёр. Эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг зохицуулсан хууль, журмын талаар. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон түүнд нийцүүлэн гаргасан журам, эрх зүйн актуудад эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг анхаарсан зүйл, заалтууд түүдийн тусгагдаж байгаагүй бөгөөд “Цэргийн албан

¹ Б.Алтангэрэл нар. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайлан. УБ., 2020. 74 дэх тал

хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль”-д эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэрт гарах насны талаар дараах байдлаар зохицуулсан байдаг. Үүнд:

- “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.2-т: “Эмэгтэй цэргийн албан хаагч нь 20-оос доошгүй жил ажилласан тохиолдолд нас харгалзахгүйгээр Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах эрхтэй” гэж;

- Мөн хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2-т “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тогтооход баримтлах сарын дундаж цалин хөлсийг тэдний цэргийн алба хаасан сүүлийн 20 жилийн доторх дараалсан 5 жилийн цалин хөлсний нийлбэрийг 60-д, 5 хэртэл жил алба хаасан бол цэргийн алба хаасан нийт хугацаанд авсан цалин хөлсний нийлбэрийг алба хаасан сарын тоонд тус тус хувааж тодорхойлно” гэж заасныг тус тус Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Цэргийн албан хаагч цэргийн байгууллагад ажилласан хугацаагаар цэргийн цол болон цалин нэмэгдэж, түүнийгээ дагаад албан тушаал дэвшдэг тул цэргийн алба хаагчид тухайн байгууллагад ажилласан сүүлийн дараалласан 5 жилийн цалингийн дүнгээр цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох туршлага их байдаг.

Эрэгтэй алба хаагчдад ажилласан жил тасалдах шалтгаан харьцангуй бага бөгөөд эмэгтэй алба хаагчдын хувьд “хүүхэд төрүүлэх, хүүхэд асрах чөлөө авах” зэрэг зайлшгүй шалтгааны улмаас “сүүлийн дараалласан 5 жил тасалдах, тэтгэврийн хэмжээ бага тогтоогдох” асуудал үүсч байна.

Жишээ нь: Их, дээд сургууль төгссөн, 22 настай эмэгтэй шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажилд ороод тасралтгүй 16-20 жил ажилласны дараа цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох нас болно. Үүнээс харахад тус алба хаагч 35-38 насандаа хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд цэргийн тэтгэвэр нь 30-35 насандаа авч байсан цалингийн хэмжээгээр тогтоогдоно.

Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын төрөөс хөн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого”-д хөн амын өсөлтийн талаар “хөний нөхөн үржихүйн эрхийг хөндөтгэсэн чөлөөт сонголт

бүхий зохистой төрөлтийг дэмжиж, өвчлөл, нас баралтыг бууруулах замаар хөн амын тогтвортой өсөлтийг хангана.”¹ гэж заасан байдаг.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газраас “хөн амын өсөлтийг нэмэгдүүлэх өнднээс төрөлт, гэр бүлийг дэмжих бодлого” баримталж байгаа бөгөөд манай улсын хөн амын төрөлтийн төвшин өндөр, залуу насны бүтэцтэй байх 1969-1980 оны дунд өө хөртөл дунджаар хөн амын 21 хувь буюу 5 хөн тутмын нэг нь нөхөн өржихүйн насны эмэгтэйчүүд байсан бол энэ нь 1990-ээд оноос хойш өсөж, дунджаар 30 хувь болжээ.Тухайлбал, 2017 онд хөн ам 3.2 сая байгаагаас 1.6 сая (50.8%) нь эмэгтэйчүүд, тэдгээрийн 54 хувийг нөхөн өржихүйн буюу 15-49 насны эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

Төрх насны эмэгтэйчүүдийн нийт хөн амд эзлэх хувь нэмэгдсэн хэдий ч төрүүлэх хөхөдийн тоо буурч байгаад нийгэм, эдийн засаг, амьдралын хэв маягийн өөрчлөлт, эмэгтэйчүүдийн боловсролын төвшин, ядуурал, ажилгөйдөл зэрэг олон хөчин зүйлээс шалтгаалж байна².

Дээр дурьдсанчлан Монгол эмэгтэй хөний нөхөн өржихүйн наслалт 15-49 нас болоод байгаа бөгөөд судлаачдын өзөж буйгаар 35-39 нас нь ид насанд тооцогддог.

Эмэгтэй цэргийн алба хаагчид нь тэтгэврээ өндөр тогтоолгохын тулд нөхөн өржихүйн насандаа хөхөд төрүүлэх, өр удмаа өлдөөх эрхээ эдэлж чадахгүй байгаа бөгөөд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн энэхүү заалт нь Монгол Улсын төрөөс хөн амын хөгжлийн талаарх баримтлах бодлоготой зөрчилдөж байна.

Түүнчлэн 2019 оны 9 дүгээр сард зохион байгуулагдсан Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын анхдугаар чуулга уулзалтын өр дөнд гарсан санал санаачилгаар “Монгол цэргийн нэгдсэн холбоо”-ноос Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, Цагдаа, Хилийн цэрэг, Зэвсэгт хөчин, Онцгой байдлын албаны удирдах газруудад хөхөд асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэй алба хаагчдад цолны цалинг олгох ажлыг хэрэгжүүлэх талаарх албан бичиг хөргүүлж энэ талаар асуудал хөндөж эхэлсэн.

¹ URL: <http://www.nso.mn> (хандсан хугацаа 2021.10.13)

² URL: <http://www.nso.mn> (хандсан хугацаа 2021.10.12)

Нэгдүгээр хойш дээрх бусад байгууллагууд хэлхэд асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэй алба хаагчиддаа цолны цалинг нь өгч эхлээд байгаа бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь одоог хүртэл энэ талаар анхаарч ажиллаагүй байна.

Гэхдээ нэг талаас энэхүү асуудлыг зохицуулсан албан ёсны эрх зүйн акт, журам, заавар, тогтоол, шийдвэр байхгүй хэдий ч нөгөө талаас хэлхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаанд цэргийн ээлжит цол олгогддог тул цолоо дагаад цолны цалин олгогдох нь зүй ёсны хэрэг юм.

Хүний нөөцийн 2021 оны 03 дугаар сарын дүн мэдээгээр тус байгууллагын хэмжээнд нийт жирэмсний амралттай-32, хэлхэд асрах чөлөөтэй-152 эмэгтэй алба хаагчид байна.

Энэ нь нийт 1063 эмэгтэй алба хаагчдын 14%-ийг эзлэх тоон үзүүлэлт харагдаж байна.

Бусад байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдад хэлхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаанд цолны мөнгө олгож эхэлсэн ч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь энэ асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй байгаа нь эргээд алба хаагчдын байгууллагадаа итгэх итгэл нэмшил, нэнч шударга байдал, ажиллах урам зориг зэрэг нь буурах цаашлаад чанаргүй, сэтгэлгүй боловсон хүчний тоо нэмэгдэх эрсдэлтэй.

Нөгөөтэйгүүр өөрийн мэргэжил, ажил албаа бусад байгууллагатай харьцуулах, бусдад буруу ойлголт төрүүлэх, сүргээр сурталчлах зэргээр тус байгууллагын нэр хүндэд ч муугаар нөлөөлж болзошгүй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдын ажиллах орон тоо их, нэг дор олон эмэгтэй алба хаагч ажилладаг тодорхой хэдэн алба, нэгж байдаг. Үнд: Эмэгтэйчүүдийн хорих анги, Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар хамаардаг.

Эмэгтэйчүүдийн хорих анги нь орон тоо, бүтцийн хувьд нийт 77 алба хаагч ажиллаж байгаагаас харуул хамгаалалт-61/харуул хамгаалалтын алба хаагч-33/, удирдах-3, санхүү-13 гэсэн бүтэцтэйгээр эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэн ажиллаж байна.

Хорих ангийн хэвийн өйл ажиллагааг хангахад харуул хамгаалалтын албаны өйл ажиллагаа чухал өөрөг гүйцэтгэдэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 245 дугаар зүйлийн 245.2-т: “Хорих ангийн алба хаагч биечилсэн хамгаалалт, жижүүрийн өөргийг дөрвөн ээлжээр гүйцэтгэнэ”¹ буюу харуул хамгаалалтыг 24/72 цагаар зохион байгуулна гэж заасан байдаг.

Гэсэн хэдий ч энэ заалт нь хэрэгждэггүй бөгөөд дийлэнх хорих ангийн харуул хамгаалалт 3 ээлжээр буюу 24/48 цагаар явагдаж хэвшээд байгаа нь орон тоо дутуу, тус в хөрөнгөтэй холбоотой.

Тус ангийн хувьд харуул хамгаалалтын нийт 61 алба хаагчийн орон тоо батлагдсанаас 33 нь харуул хамгаалалтын ажилтны албан тушаалд ажиллаж байна.

Нэг ээлжинд 7-9 харуул хамгаалалтын ажилтан өөрөг гүйцэтгэх шаардлагатай бөгөөд жилд 4-6 алба хаагч жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөө авдаг тул 4 ээлжинд хуваагдан ажиллахад орон тооны дутмаг байдал нөлөөлж байна.

Хүний шүүхийн нойрыг юугаар ч нэхж болдоггүй талаарх эрдэмтдийн судалгаа байдаг бөгөөд ажлын ачааллын хувьд мэдээж эмэгтэй хүн 24 цагаар өөрөг гүйцэтгээд гэр бүл, нойр, эрүүл мэнддээ 36-40 цагийг зарцуулна гэдэг бол асар их ачаалалтай байдаг.

Судлаачийн зүгээс хуульд заасан зохицуулалтаар ээлжийг зохион байгуулан, алба хаагчийн ажлын ачааллыг тэнцвэрцүүлэх үүднээс хорих ангид нэн шаардлагатай “орон тоог баталж, алба хаагчийг томилох” арга хэмжээг авч ажиллах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Мөн Алба хаагчдыгаа урамшуулах механизм бий болгон, алба хаагчдын ажиллах урам зориг, итгэл нэмшлийг нэмэгдүүлэх хүний нөөцийн зөв болон хөртээмжтэй бодлого боловсруулах шаардлагатай байна.

Гурав. Эмэгтэйчүүдийн хорих ангид ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдад тулгамдаж буй зарим асуудал. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдлыг зохицуулсан хууль зүйн баримт бичиг, эрх зүйн акт байхгүй, тусгайлсан авч хэрэгжүүлэх бодлого хангалтгүй тэдний эрх ашгийн төлөө хийгдэж буй ажил, эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн

¹URL: <http://www.legalinfo.mn/хандсан> хурацаа 2021.10.13/

төгрөг, хариуцлага нь тодорхойгүй байж хэвшсэн гэж үзэж болохоор байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдыг ажиллуулах шаардлага байгаа хэдий ч тэдний удирдлагын төвшний сургалтад хамрагдах, цаашлаад удирдах албан тушаалд томилогдон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулах, хууль тогтоомж, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг тодорхойлоход эмэгтэйчүүдийн оролцоо дутмаг байна гэж судлаачийн зүгээс дүгнэж болохоор байна.

Шинээр томилогдсон алба хаагчдын сонгон шалгаруулалт чанаргүй явагддаг тул ажлын байранд тавигдах шаардлага хангахгүй байгаа болон бусад тулгамдаж буй асуудлуудыг шалтгаан нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож буй хууль, эрх зүйн акт хангалттай их боловч хэрэгжилт нь биелэлээ олдоггүй, эмэгтэй болон эрэгтэй хорих ангийн алба хаагчдын үйл ажиллагаа нэгэн адил бөгөөд эмэгтэй хөний онцлог шинжээс хамаарсан уян хатан бодлого байхгүй зэрэгтэй шууд хамааралтай гэж үзэж байна.

Санал дүгнэлт

1. Эмэгтэй алба хаагчдын эрх зүйн байдал, эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлсэн эрх зүйн баримт бичиг болосвруулах, холбогдох хууль тогтоомжид энэ талаар тусгах;

2. Удирдлагын сургуульд суралцах алба хаагчдын албан тушаалын шатлалыг эмэгтэй алба хаагчдад ялгамжтай байхаар нэг шат бууруулан тт-12 /эрэгтэй тт13, эмэгтэй тт12/ болгон, удирдах албан туушалтны нөхцлийг хангалттай хэмжээнд бүрдүүлэн, нөхцөлөөс сонгон шалгаруулалт явуулж хэвших.

3. Эмэгтэй алба хаагчдын удирдах албан тушаалд дэвшин томилогдох боломжийг нэмэгдүүлэх, нийт удирдах албан тушаалтны 11%-г эмэгтэй алба хаагч нар эзэлж байгааг дор хаяж 15-20%-д хүргэх, тэдний мэдлэг боловсролоо нэмэгдүүлэх санал санаачилга, идэвх зөтгэлийг нэмэгдүүлэх асуудлыг бодлогын төвшинд авч хэлэлцэх

4. Эмэгтэй алба хаагчдын эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлж алба, нэгжийн эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн ажлыг эрчимжүүлэх, удирдлагын зүгээс дэмжлэг үзүүлж, төлөвлөгөө, хөтөлбөрт энэ талаар тусгадаг байх;

5. Цэргийн тэтгэвэрийн хэмжээ тогтоолгоход эмэгтэй алба хаагчдад тулгарч буй, тэдний эрхийг зөрчиж буй асуудлаар холбогдох удирдах байгууллага, албан тушаалтанд санал хөсөлтийг хөргүүлж, асуудал дэвшүүлэн, эрх зүйн байдлыг дордуулахгүйгээр шийдвэрлүүлэх, энэ талаараа нийт эмэгтэй алба хаагчдад мэдээллэдэг байх;

6. Нийт хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэй алба хаагчдад цолны мөнгийг олгож эхлэх асуудлыг шийдвэрлэх, эмэгтэй алба хаагчдын зүгээс хөдөөт нийслэл рүү шилжж буй энэ асуудлын талаар мэдээ, мэдээлэл хийх;

7. Эмэгтэйчүүдийн хорих ангийг эрэгтэй хорих ангиас ангид авч үзэн, харуул хамгаалалтыг 24/72 цагаар өөрөг гүйцэтгэхэд хөрөлцөхийц харуул хамгаалалтын ажилтан болон бусад шаардлагатай албан тушаалын орон тоо шинээр нэмж батлуулах. /хуяглан хөргөлтийн офицер, ээлжийн дарга г.м/

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

А.Гантуул. Хууль сахиулах салбарын шийдвэр гаргах төвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал. “Хууль Сахиулахуйн Удирдлага” онол, арга зүйн сэтгүүл. №4. 2018., УБ.

Гендер — Википедия (wikipedia.org) (хандсан хугацаа 2021.05.13)

Что такое гендер? Простыми словами о сложном (intrigue.dating) (дата обращения 2021.05.14)

Л.Гансүх. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага дахь жендэрийн тэгш эрхийг хангах зарим асуудал”. “Төрийн тусгай чиг өөрөг бөхий байгууллагуудн менежментэд тулгамдсан асуудал. УБ., 2015

Н. Удвалцэцэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн эрх зүйн байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын шинэтгэл ШШГБ-100 эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2021 он..

Монгол Улсын Засгийн газрын 68 дугаар тогтоол. УБ., 1995 он.

Б.Алтангэрэл нар. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөцийн бодлого, хэрэгжилт” судалгааны тайлан. УБ., 2020. 74 дэх тал

“Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”.УБ., 2020 он

Монгол Улсын Засгийн газрын 68 дугаар тогтоол. УБ., 1995 он.

Гендер — Википедия (wikipedia.org) (хандсан хугацаа 2021.10.13)

Что такое гендер? Простыми словами о сложном (intrigue.dating) (дата обращения 2021.10.14)

URL: <http://www.legalinfo.mn> /хандсан хугацаа 2021.05.13/

URL: <http://www.nso.mn> (хандсан хугацаа 2021.10.13)

URL: <http://www.nso.mn> (хандсан хугацаа 2021.10.12)

URL: <http://www.Legalinfo.mn> - Хүүлийн нэгдсэн портал сайт
... (хандсан хугацаа 2021.05.13)