

4. Дараагийн алхам нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс. нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ. тэдний хөгжилд оруулж буй хувь нэмэр, хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэх боломжийг аливаа хууль. бодлого, төлөвлөгөө. үйл ажиллагаанд тусган оруулах явдал юм.

ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН ЭМЭГТЭЙ АЛБА ХААГЧДЫН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Н.МӨНХЗУЛ

ХСИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн

Эрх зүйн онолын тэнхимийн дэд профессор,

доктор /Ph.D/, цагдаагийн дэд хурандаа

Хүний эрх нь хүн төрөлхтний нийтлэг үнэт зүйл болохынхоо хувьд үндэс угсаа, нийгмийн гарал байдал, нас хүйс, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэгээс үл хамааран нийтлэг байдлаар хүлээн зөвшөөрөгдөх ёстой. Харамсалтай нь хүний эрхийн талаарх үнэлэмж нь өнгөрсөн болон өнөөгийн нийгэмд улс үндэстнүүдийн уламжлалт зан заншил, соёл иргэншил, төрийн байгууллын онцлог зэргээс шалтгаалан харилцан адилгүй түвшинд байж, дарангуйлал, ялгаварлан гадуурхал байсаар байгаа нь гарцаагүй үнэн билээ. Тухайлбал дэлхийн олон улс оронд эмэгтэйчүүд зөвхөн “эмэгтэй” болж төрснийхөө төлөө зарим эрхээ эдэлж чадахгүй байх явдал өнөөдрийг хүртэл байсаар байна.¹

Тиймээс ч нэг талаар хүнлэг энэрэнгүй байх зарчмын шаардлагыг хангах үүднээс, нөгөө талаар эмэгтэйчүүдийн биологийн онцлог болон улс үндэстний соёлын онцлогтой уялдуулан эмэгтэйчүүдийн эрхийг тусгайлан хамгаалах шаардлага бий болдог байна.

Уг эрхийн эрх зүйн үндэс нь Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал^{1 2}, Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт³, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пактуудын⁴ холбогдох зүйл заалтуудад үндэслэсэн олон улсын бусад гэрээ, конвенциудад бэхжигджээ. Үүнд:

- о Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц /1979/
- о Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн нэмэлт Протокол /1995/
- о Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай конвенц /1954/
- о Сайн дурын үндсэн дээр гэрлэх, гэрлэх насны доод хязгаар болон гэрлэлтийг бүртгэх тухай конвенц /1962/
- о Тэгш шан хөлс олгох тухай Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 100-р конвенц /1969/

¹ Б.Нармандах, Хүний эрх /Хүний эрхийн тухай ойлголт, үндсэн асуудлууд/, УБ, 2009, 76 дахь тал

² “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал” 1,2 дугаар зүйл.

³ “Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт” 3 дугаар зүйл.

⁴ “Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт” 3, 4 дүгээр зүйл.

- о Эхчүүдийг хамгаалах тухай Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 103-р конвенц
- о Шөнийн цагаар ажиллуулах тухай Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 171-р конвенц
- о Хүүхэд эмэгтэйчүүдийг онцгой нөхцөл ба зэвсэгт мөргөлдөөний үеэр хамгаалах тухай Тунхаглал зэрэг баримт бичгүүдийг батлан гаргажээ.

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийг НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас 1979 оны 12 сарын 8-нд баталж. 1981 оны 9 сарын 3-ны өдөр хүчин төгөлдөр болжээ. Монгол улс тус конвенцид мөн онд элсэн орсон бөгөөд конвенц нь 5 бүлэг 30 зүйлтэй. өнөөдрийн байдлаар 170 гаруй улс түүнд нэгдэн оржээ.

Уг конвенц нь эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг тунхаглахын зэрэгцээ тэднийг алагчлахгүй байх явдлыг хуульчлан баталгаажуулахыг улс гүрнүүдэд үүрэг болгосон байна. Үүний дагуу Монгол улс Үндсэн хуулийнхаа 16-р зүйлийн 11-д “Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй эмэгтэй тэгш эрхтэй”, “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна”, “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” хэмээн баталгаажуулсан.

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор тус конвенцийн 17-22-р зүйлд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн Хороог байгуулахаар зааснаас гадна Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн нэмэлт Протоколыг батлан гаргасан байна. Монгол улс тус протоколыг 2001 оны 12 сарын 14-ний өдөр соёрхон баталснаар дагаж мөрдөх болжээ.

Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан олон төрлийн баримт бичгүүд байгаа хэдий ч бодит байдал дээр эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзэл, хэлбэр дэлхийн өнцөг булан бүрт байсаар байна.¹

Монгол улсын тухайд дээр дурдсан эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалсан олон улсын баримт бичгүүдэд нэгдэн орж түүний биелэлтийг хангах хүрээнд эрх зүйн болон нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй олон олон арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр байна. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд эмэгтэйчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан тусгайлан хууль байхгүй ч нийгмийн гол гол харилцааг зохицуулсан органик хуулиудад эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудлын тусгайлан авч эрх зүйн өвөрмөц зохицуулалтыг бий болгосон байна. Тухайлбал, Эрүүгийн хууль, Хөдөлмөрийн хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Гэр бүлийн тухай хууль, Гэр бүлийн

¹ Хүний эрхийн үндэсний Комисс "Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл" УБ., 2007, 83 дахь тал.

хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Садар самуун явдалтай тэмцэх тухай хууль зэргийг нэрлэж болно.¹

Эдгээрээс хууль сахиулах салбарын эмэгтэй алба хаагчдын нийгмийн баталгааны эрх зүйн зохицуулалтыг тухайлан авч үзье.

Нэг. Олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд дараах баталгааг хангахаар заасан байна. Үүнд:

- Хэнд ч эрүү шүүлт тулгах, хэрцгий, хүнлэг бусаар. нэр төрийг нь доромжлон харьцах буюу шийтгэхийг хориглох

- Бүх хүн хуулийн өмнө тэгш байх бүх хүнийг адил тэгш үр нөлөөтэй хамгаалах баталгааг бүрдүүлэх

- Цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, чингэхдээ, тухайлбал, эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс доргүй хөдөлмөрлөх нөхцлийг бий болгох, тэдний адил хөдөлмөрт нь тэгш цалин хөлс олгох;

- Эмэгтэйчүүдийг алагчилах аливаа үйлдэл, үйл ажиллагаанаас татгалзах, төрийн байгууллага, алба энэхүү үүргийн дагуу ажиллахыг хангах

- Аливаа хүн, байгууллага буюу аж ахуйн нэгжийн зүгээс эмэгтэйчүүдийг алагчилах үзлийг устгахад чиглэсэн зохистой бүх арга хэмжээг авах

- Төрийн бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох, төрийн алба хаах, түүнчлэн төрийн захиргааны бүх түвшинд үүрэг гүйцэтгэх

- Ажлын сонгон шалгаруулалтын адил шалгууртай байх эрх;

- Мэргэжил, ажлын төрлийг чөлөөтэй сонгох, албан тушаал дэвших, ажлын баталгаатай байх, ажлын бүхий л тэтгэмж, нөхцлийг эдлэх, түүнчлэн мэргэжлийн сургалт болон давтан сургалтад хамрагдах, түүний дотор дагалдан сурах, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан суралцах эрх;

- Нийгмийн баталгаатай байх, ялангуяа тэтгэвэрт гарах, ажилгүй болох, өвчлөх, тахир дутуу болох, өндөр настай болох хийгээд хөдөлмөрийн чадвараа алдах бусад тохиолдолд, түүнчлэн цалинтай амралт авах эрх;

- Эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрлөх аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүний дотор үр удмаа залгамжлуулах үүргээ хамгаалах эрх.

- Жирэмсэн, эсхүл жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд байгааг үндэслэн ажлаас халах, ажлаас халахад гэрлэлтийн байдлаар алагчилахыг хориглож, шийтгэл оногдуулна;

- Ажлын байр, албан тушаал, нийгмийн тэтгэмжийг нь хадгалан жирэмсний болон хүүхэд төрүүлэх чөлөөг цалинтай, эсхүл түүнтэй дүйх хэмжээний нийгмийн тэтгэмжтэй олгох;

- Эмэгтэйчүүдийг жирэмсэн, төрөх, төрсний дараахь үед зохих үйлчилгээгээр хангаж, шаардлагатай тохиолдолд төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлж, жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй үед нь хүрэлцэхүйц хоол тэжээлээр хангах

- Гэрлэх тэгш эрх

¹ "Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн бүх хэлбэрийн талаарх гүнзгийрүүлсэн судалгааны тайлангаас, УБ., 2007 он, 39-53 дахь тал

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

- Чадахуйн зарчим /үнэлэх, урамшуулах/
- Карьерийн систем
- Сул орон тоо /жирэмсний болон амаржсаны амралттай. хүүхэд асрах чөлөөтэй. түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон тохиолдолд албан тушаалын чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчаар. эсхүл төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч, тодорхой хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх/

- Албан тушаалын тодорхойлолт, бүтэц өөрчлөгдөхгүй байх
- Дээд албан тушаалтны хууль бус үйлдлээс хамгаалагдах эрх, шийдвэрийн сөрөг үр дагаварыг урьдчилан анхааруулах

- Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах

- Төрийн албан хаагчид олгох тусламж
- Нийтлэг болон нэмэгдэл баталгаа
- Цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, албан тушаалын зэрэглэл дэвших, ажиллах нөхцөл, баталгаагаа сайжруулахтай холбогдсон саналыг дээд шатны албан хаагчид бичгээр тавих эрх

- Хууль тогтоомжоор хориглоогүй, албан тушаалын ашиг сонирхолд харшлахгүй арга хэлбэрээр хувийн аж ахуй эрхлэх, аж ахуйн нэгжийнхээ үйл ажиллагааг өөрийн итгэмжлэгдсэн хүнээр хөтлүүлэх зэргээр орлого олох

Гурав. Хөдөлмөрлөхтэй холбоотой багцлааг^{1,2} тухайлан авч үзвэл:

- Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

- Адил цалин хөлс
- Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүнийг /Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн. хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно/ эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаанд цалин хөлс нь буурсан бол түүний урьд авч байсан болон одоо авч байгаа цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговор олгоно.

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

- Ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй. гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон энэ хуулийн 40.1.4, 40.1.5-д зааснаас бусад тохиолдолд ажлаас халахыг хориглоно.

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

² Хөдөлмөрийн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1999 №25

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

• Амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно.

• Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт.

• Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эхэд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар амаржсан эхийн нэг адил чөлөө олгоно.

• Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгнө.

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

Дөрөв. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай' хуулиар бараах баталгаа зааж өгсөн. Үүнд:

• 20-иос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй тэтгэвэр тогтоолгох эрх.

• ЦАтХ, ШШГтХ-д цагдаагийн бага цолтойгоос бусад эмэгтэй алба хаагчийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 47 нас байна.

Дээрх хууль тогтоомжуудад заасан нийтлэг зохицуулалт нь эмэгтэй алба хаагчид нэгэн адил үйлчилнэ.

Гэхдээ хүнлэг энэрэнгүй байх зарчмын шаардлагыг хангах үүднээс, нөгөө талаар эмэгтэйчүүдийн биологийн онцлог болон улс үндэстний соёлын онцлогтой уялдуулан эмэгтэйчүүдийн эрхийг тусгайлан хамгаалах шаардлагын үүднээс хууль сахиулах салбарын эмэгтэй алба хаагчдын нийгмийн баталгааг өөрөөр зохицуулсан нь Монгол улсын хувьд олон улсын гэрээний үүргээ биелүүлж буйн илрэл юм.

¹ Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1994 №8