

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ ЯЛГАВАРЛАЛЫГ ЭСРЭГ ХУУЛЬ - ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Д. Содномзул
Магистр

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургууль*

zul@must.edu.mn

Хураангуй: Аливаа улс орны эдийн засгийн хөгжил нь хөдөлмөрийн зах зээлтэй зохих ёсоор холбоотой байдаг. Үйлдвэр, аж ахуйн газар, байгууллагын зохих чанарын болон мэргэжлийн шаардлагыг хангасан ажиллах хүч нь хөдөлмөрийн зах зээлээр дамжин хангагдана. Өндөр боловсролтой, ажиллах ур чадвартай ажиллах хүчин бол тухайн улс орны хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ялгаварлал хөдөлмөрийн эрэлтийг бууруулж, нийгэм, эдийн засагт ихээхэн хэмжээний зардал гаргадаг юм. Энэхүү судалгааны хүрээнд ажлын байрны 150000 зарыг судлан манайд түгээмэл үйлдэгддэг хөдөлмөрийн зах зээлийн ялгаварлалыг тодорхойлж, ялгаварлалын эсрэг хууль, тогтоомжийг судлахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс: ялгаварлал, хөдөлмөр эрхлэлт, хууль, конвенц, туршилага

УДИРТГАЛ

Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал нь ажиллах хүчний урсгал хөдөлгөөн ихтэй, ажиллагсдын бүтээмж бага, хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур, хөдөлмөрийн зах зээл ажиллах хүчний өрсөлдөх чадвар хангалтгүй, ажилгүйдэл болон хөдөлмөрийн зах зээлд бүрэн ашиглагдахгүй байгаа хөдөлмөрийн нөөцийн дунд мэргэжилгүй хүний эзлэх хувь хэмжээ их зэрэг нилээд хэдэн шинж чанараар тодорхойлогдоно.

Хөдөлмөрийн зах зээл нь маш чухал тулгууруудын нэг юм. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд борлогдож байгаа хөдөлмөрийн хүч буюу барааны онцлогтой холбоотой юм. Өнөөдрийн байдлаар Монгол Улсын нийт хүн амын 900 мянга нь буюу 27 орчим хувь нь 18-34 насны залуучууд бөгөөд тэдний 34% нь хөдөлмөр эрхэлдэг, 52% нь хөдөлмөр эрхэлдэггүй байна⁵³. Мөн ажиллах хүчний нөөцөд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрчүүдийнхээс бага байдаг⁵⁴ зэрэг судалгаануудаас манай улсын хөдөлмөрийн зах зээл, ажил мэргэжлийн хуваарилалт нас, хүйс, мэргэжил, туршлагаараа ялгавартай байгааг илтгэнэ. Иймд хөдөлмөрийн зах зээлийн ялгаварлалын туйлширмал байдал нь хүний эрхэм чанар, хувь хүний онцлогийг үгүйсгээд зогсохгүй итгэл алдарсан

⁵³ <https://ikon.mn/n/2b4n>, 2021 оны 8 сарын 25

⁵⁴ Дэлхийн банкны Бодлогын тайлан 2013

ажилгүйчүүдийг нэмэгдүүлснээрээ эдийн засаг, үйлдвэрлэлийн түвшинд сөргөөр нөлөөлдөг. Хөдөлмөрийн эрэлт хэрэгцээ болон ажлын байрыг тогтворжуулах хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалтыг төгөлдөржүүлэх шаардлагатай.

ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалын түгээмэл асуудлууд



Хөдөлмөрийн зах зээлийн хамгийн далд үзүүлэлтийн нэг болох ялгаварлал, тэгш бус байдал нь дэлхий нийтэд оршин байсаар байна. Тухайлбал, цалин хөлсний ялгаатай байдал, боловсрол эзэмших байдал зэрэг нь зарим газар багасч, ажлын туршлагад ахиц дэвшил гарч байгаа боловч энэ хандлага хэвээр үргэлжилсээр байна. Жишээ нь, ялгаварлан гадуурхах Евробарометрийн 2019 оны хэвлэлд⁵⁵ дурьдсанчлан Франц бол хүн амд ялгаварлал хамгийн ихээр мэдрэгддэг Европын холбооны орнуудын нэг юм (Зураг 1-д дүрслэв).

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалыг хэмжих хамгийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн арга бол захидал харилцааны тест бөгөөд 9 үндэслэлээр ялгаварлал өргөн тархсан гэж үзсэн хүмүүсийн эзлэх хувь уг аргын үр дүнгээс харагдаж байна.

Ялгаварлалын талаарх ойлголт нь мэргэжлийн карьераас илүү ажилд ороход илүү хүчтэй байдаг.



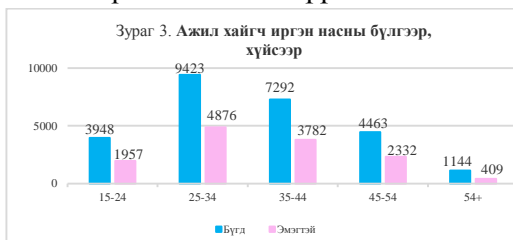
Манай оронд ардчилал хүний эрх, эрх чөлөө нээлттэй болсоноор дийлэнхи удирдах ажилчид чадварлаг боловсон хүчнээр багаа бүрдүүлэх зорилготой

⁵⁵ <https://www.cairn-int.info> Combating discrimination in the labor market - CAIRN.

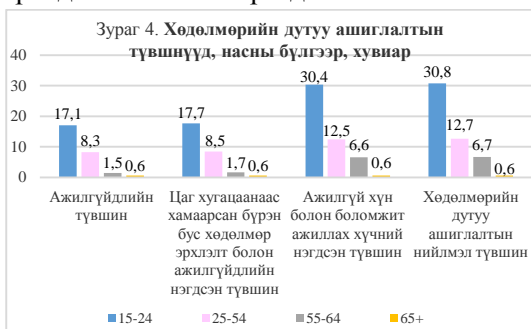
болсон нь хүний эрхийг хэт их зөрчиж байгаа явдал мөн билээ. Гэвч ялгаварлал байх ёстой ажлын шаардлагуудын нэг болсон мэт энгийн зүйл болжээ.

СУДАЛГААНЫ ДҮН

Ажлын байрны 150000 зарыг судалж үзэхэд 128000 буюу 85.3% нь ямар нэгэн ялгаврлалын утга агуулсан байгаа нь яалт ч үгүй манай орны хөдөлмөрийн зах зээл дээр ялгаварлал байна гэсэн үг юм. Зураг 2-т дүрсэлнээр нийт 128000 ялгаварласан зараас ялгаварлалын үндэслэлээр авч үзвэл насаар ялгаварлах байдал 76.5% байгаа нь хамгийн өндөр өөрөөр хэлбэл, манай оронд насаар ялгаварлах үзэгдэл хамгийн их болсон байна. Мөн эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн зах зээл дээр зөвхөн залуу насыг нь үнэлж байна уу гэлтэй дүн ажлын заруудаас ажиглагдсан. Учир нь 150000 ажлын зараас 1000 зар тутмаас харахад 18-25 насны эмэгтэйчүүдийг ажилд авна гэсэн зар хамгийн олон давтамжтай байсан бөгөөд, энэ насны эмэгтэйчүүдийн ажлын байр мөн насны эрэгтэйчүүдийн ажлын байрнаас 22.4% илүү байлаа.



Зураг 3 дээр Монгол улсын ажил хийх хүсэлтэй иргэдийг насны бүлэг, хүйсээр⁵⁶ нь дүрсэлсэн. Энд ажил хайгч иргэдийн дийлэнхи буюу 51% нь 15-34 насны залуучууд байгаа бөгөөд тэднийг ажил олгогч нар боловсрол, дадлага туршлагаар ялгаварладаг болох нь харгагдаж байна.



Хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжил, хүн амын эдийн засгийн идэвхитэй байдлыг харуулдаг гол үзүүлэлт бол ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлт байдаг.

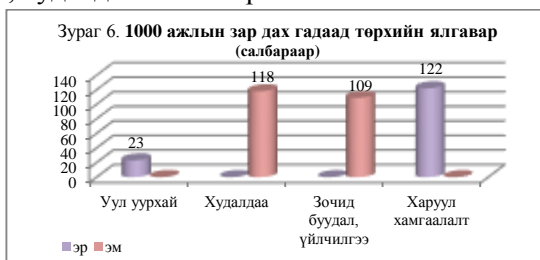
⁵⁶ <https://mlsp.gov.mn/>, Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал-2022-02 сар

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын үзүүлэлтүүдийг 15-24 насныхан (боловсрол, сургалтын дараах хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж байгаа залуучууд), 25-54 насныхан (ерөнхий ажиллах хүчний насныхан) болон 55-64 насныхан (тэтгэвэрт гарахад ойрхон байгаа), 65 ба түүнээс дээш насны гэсэн насны 4 бүлгээр⁵⁷ (Зураг 4) харуулав.

Манай улсын нийт ажиллах хүчнээс 15-24 насныхан буюу боловсрол, сургалтын дараах хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж байгаа залуучуудад хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын үзүүлэлтүүд хамгийн их байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд боловсрол болон дадлага туршлагын ялгаварлал байгааг нотолж байна.



Эрэгтэйчүүдийн хувьд 1000 ажлын зар тутамд ажилд орох боломж 62.0% байхад эмэгтэйчүүдийн хувьд 38.0% байгаа нь хүйсийн ялгаварлал давамгайл байгааг харуулж байна. Насны ялгаварлал, хүйсийн ялгаварлалын зураг дахь салбарыг харьцуулан дүгнэвэл 26-35 насны эмэгтэйчүүд зочид буудал үйлчилгээ, худалдааны салбарт хамгийн их ажиллах боломжтой байна.



Уул уурхай, худалдаа, үйлчилгээ, хамгаалалтын ажилд бие бялдар, гадаад төрхийг заасан зар хамгийн их байдаг ба үүнээс гадна агаарын тээврийн салбарт ч мөн энэ шаардлагыг тавьдаг. Бие бялдар гадаад төрхөөр ялгаварлах хандлагыг хүйсээр нь үзвэл эрчүүдээс илүү эмэгтэйчүүдэд давамгайл байна. Хамгийн томоохон бүдүүлэг хандлага бол царай зүс харах, гаднах өнгө үзэмж, биеийн галбирын шалгуур юм. Ажил олгогчдын ажиллах хүчинд тавьдаг нийтлэг шаардлагууд нь ажиллах хүчний хомсдолыг бий болгож байна.

⁵⁷ <https://1212.mn/>, Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны II улирлын товч танилцуулга

Ялангуяа залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал нь манай улсын тулгамдсан асуудлын нэг болоод байгаа юм.

ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Хөдөлмөрийн зах зээл бол ялгаварлах мэдрэмж хамгийн хүчтэй байдаг ч хувь хүмүүс өөрсдийгөө хохирогч гэж мэдэгдэж, эрхээ хамгаалахын тулд ямар ч арга хэмжээ авахгүй хэвээр байвал ялгаварлалтай тэмцэх боломжгүй юм.

Хөдөлмөрийн зах зээлийг төлөвшүүлэх, түүний хууль эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхэд төр засгаас их анхаарч хөдөлмөрийн тухай хууль, тэтгэвэрийн даатгалын тогтолцоо, түүний дотор ажилгүйдлийн даатгал зэргийг шинэчлэн тогтоож, 2001 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль, 2002 онд гадаадад ажиллах хүч гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авч ажиллуулах хууль, мөн 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр УИХ-аас хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/-ийг 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс дагаж мөрдөхөөр батлан гаргасан нь хөдөлмөрийн зах зээл төлөвшиж, хөгжихөд багагүй түлхэц боллоо.

Манай орны хууль тогтоомжид ялгаварлалын тухай тусгайлан оруулсан зүйл ангиуд байдаг төдийгүй, хэрвээ хуулийг зөрчсөн тохиолдолд авах арга хэмжээг ч мөн тусгасан байдаг. Үүнд:

• **Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйл.** *Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох*⁵⁸

- 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.
- 6.2. "Шууд ялгаварлан гадуурхалт" гэж энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг; "шууд бус ялгаварлан гадуурхалт" гэж хүн бүрд адил тэгш үйлчлэхээр заасан боловч хэрэгжилтийн явцад энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр хувь хүн, эсхүл бүлэг хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал тогтоосноор тэгш байдал, боломжийг нь алдагдуулахад хүргэж байгаа аливаа шийдвэр, үйлдлийг тус тус ойлгоно.
- 6.3. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд дараах

⁵⁸https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hudulmur_huuli_new.pdf, Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021

- тохиолдлыг ялгаварласан, эрхийг нь хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон гэж үзэхгүй:
- 6.3.1. тухайн ажил үүргийн онцлогоос бий болгосон ялгаа, хязгаарлалт, давуу байдал;
- 6.3.2. энэ хуульд заасан зарим бүлгийн ажилтанд үзүүлэх хамгаалалтын тусгай арга хэмжээ, дэмжлэг.
- 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.
- 6.5. Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтан энэ хуулийн 6.4-т заасныг зөрчсөн ажил олгогчид үнэн зөв хариулт, мэдээлэл өгөх болон шинжилгээ хийлгэх үүрэг хүлээхгүй.
- 6.6. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн, ажилтан, ажилтны төлөөлөгч гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатных нь албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.
- 6.7. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.
- 6.8. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зохицуулалт нь хүнийг ялгаварлан гадуурхсан, эрхийг нь хязгаарласан, эсхүл давуу байдал олгосон бол тухайн зохицуулалт хүчин төгөлдөр бус байна
- ***Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлийг хориглох.***
- 11.2. Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчид ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн шударга бус дараах үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргахыг хориглоно:
- 11.2.1. ажилтныг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж болзошгүй шаардлагыг ажил олгогчид тулгах, ятгах;

- **Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйл.** Цалин хөлс тогтоох зарчим

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;

- **Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 4-р зүйл.** Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зарчим, төрийн бодлогын чиглэл

4.1.1. иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах;

- **Үндсэн Хуулийн хоёрдугаар бүлэг.** Хүний эрх, эрх чөлөөний тухай хуулинд 16.1.4. “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” хэмээн тус тус тусгасан байна.

- **Олон улсын хөдөлмөрийн 122-р конвенц буюу “Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай” конвенцид:**

“Бүх хүмүүс арьс өнгө, шашин шүтлэг, хүйсний ялгаанаас үл хамааран эрх чөлөө, нэр төр, тэгш боломж, эдийн засгийн найдвартай байдлын нөхцөлд өөрийн оюун санааны хөгжил болон материаллаг аж байдлыг хангуулах эрх эдэлнэ” хэмээн Филадельфийн тунхаглалд өгүүлсэнийг үндэслэн ялгаварлан гадуурхах явдал бол хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд дурдсан эрхийг хөсөрдүүлж байгаа хэрэг хэмээн үзсэн.

Энэхүү конвенцийн “ялгаварлан гадуурхах” гэдэг нэр томъёо нь:

Арьс өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал үүслийн байдлаар нь шалтаглан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тэгш боломж эдлэх эрхийг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлал, хяхан хавчих, үл хүндэтгэх үйлдэл.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тэгш боломж эдлэх эрхийг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа тухайн гишүүн оронд эзэд, хөдөлмөрчид, тэднийг төлөөлөх байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагууд хоорондоо зөвшилцсөний үндсэн дээр тогтоосон аливаа ялгаварлал, хавчилт хяхалт, шудрага бус, үл хүндэтгэх үйл ажиллагааг хэлнэ.

Хэрэв дээрх хуулийг зөрчсөн тохиолдолд дараах арга хэмжээг авахаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 33-р зүйлд заасан байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалын бууруулах арга зам

33.1. зүйлд	Авах арга хэмжээ
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомж зөрчсөн нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол гэм буруутай этгээдэд дараах захиргааны шийт-гэлийг хөдөлмөрийн улсын байцаагч буюу шүүгч ногдуулна	33.1.1.энэ хуулийн 4.1.1-д заасныг зөрчсөн албан тушаалтныг 50000-250000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 500000-1000000 төгрөгөөр торгох;
	33.1.2.энэ хуулийн 9.2, 9.4.-т заасныг зөрчсөн бол хохирлыг нөхөн төлүүлж, гэм буруутай албан тушаалтныг 100000-250000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 500000-1000000 төгрөгөөр торгох;
	33.1.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг зориулалтын дагуу зарцуулаагүй, эсхүл хууль бусаар ашигласан бол хохирлыг нөхөн төлүүлж, албан тушаалтныг 500000-1000000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 1000000-2500000 төгрөгөөр торгох;
	33.1.4. Энэ хуулийн 20.2-т заасан үүргийг биелүүлээгүй албан тушаалтныг 250000-500000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 1000000-1500000 мянган төгрөгөөр торгох;
	33.1.5. Энэ хуулийн 31.2.2-д заасан үүргийг биелүүлээгүй албан тушаалтныг 50000-250000 төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 500000-1500000 төгрөгөөр торгох.

Гадаадын зарим улс орны хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалын эсрэг хуулиудын үр нөлөө, туршлага

Бусад улс орны хөдөлмөрийн зах зээлийн эцсийн үр дүнд холбогдон гарах ялгаварлалын эсрэг хуулиудын үр нөлөө дараах байдалтай байна. Үүнд:

Америк, Их Британи, Австрали зэрэг ижил туршлагатай орнууд хүйсийн байдлаас үүсэх орлогын хүрээнд байгаа ялгааг тайлбарласан.

Швед эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүнд ойролцоо тэгш байдлыг харуулдаг эдийн засгийн хувьд анхаарч үзсэн.

Их Британи мөн тийм үзүүлэлттэй зэрэгцүүлэх нь ялгаварлалын эсрэг хуулийн бодит үйлчлэлийг үнэлэх үед чухал хэмээн үзсэн.

Францын хууль эрх зүйн орчин нь хуулиар хориглосон ялгаварлан гадуурхах үндэслэлийг бүрэн хангаснаар тодорхойлогддог. 2008 оны 5-р сарын 27-ны өдрийн 2008-496-р хууль тогтоомжид дасан зохицох Нийгэмлэгийн хуульд 20-иос дээш хүнтэй харьцуулахад ажил эрхлэлт болон мэргэжлийн карьерын явцад өөрөөр хэлбэл цалин хөлс, сургалт, хөдөлмөрийн нөхцөл, албан тушаал ахих, ажлаас халах гэх мэтээр ялгаварлахыг хориглодог. Хориглосон үндэслэлд олон улсын хүний эрхийн стандартад тулгуурласан, Евробарометр 2019-д ашигласан үндэслэлүүд багтдаг бөгөөд үөвхөн “бэлгийн чиг хандлага” гэсэн үндэслэл дутуу байгаа нь гадаад дүр төрхөөр нь хүмүүсийг хамгаалах боломжгүй болгож байна. Европын холбоо болон Европын зөвлөл

энэ үндэслэлийг (эсвэл сексийн үндэс нь зөвхөн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаагаар хязгаарлагдахгүй, илүү тодорхой дурьдах) санал болгож байна.

Австрали, Финланд, Герман, Грек, Исланд, Нидерланд, Португал, Испани зэрэг улсууд хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалын эсрэг хууль боловсруулан хэрэгжүүлэхдээ Францын хууль тогтоомжинд үндэслэсэн байна. Учир нь Франц улс ялгаварлан гадуурхах, ялангуяа ажилд орох, мэргэжлийн карьер хийх явцад нь тэмцэх өргөн хүрээтэй хууль эрх зүйн орчинтой юм.

ДУГНЭЛТ

Манай орон зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн тэр үеэс эхлэн хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалын төрөл ихэссэн гэж үзэж болох юм. Учир нь хувийн хэвшил бий болсноос ажилчдыг ажилд авахдаа мэдлэг боловсрол, ур чадвар, дадлага туршлага, гадаад төрх, бие бялдар, царай зүс, нас, хүйс гэх мэтээр ялгаварлах болсон гэж хэлж болох юм. Төрийн албанд ажил эрхлэх боломж, дэвшлийг хамаатан садан, намын нөлөөтэй гэсэн хандлага байгаа бол хувийн хэвшилд хөдөлмөр эрхлэлтийн хүнд нөхцөл байдал өргөн тархсан байна. Тухайлбал, ажлын цагийн уян хатан байдал хангалтгүй байгаа нь олон эмэгтэйчүүд, ялангуяа эхчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоход бэрхшээлтэй байдаг. Энэ нь эмэгтэй ажилчдын асуудлыг ажил олгогчид үл тоомсорлож байгаагийн илрэл юм. Мөн ажлын дадлага, туршлага, мэргэжил, боловсрол, эрүүл мэндийн бадлаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт хязгаарлагдаж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгавартай байдалд үндэслэсэн шалтгааныг улс төрийн оролцоо; засгийн газрын дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ, хөтөлбөрийн дутагдалтай байдал гэж дүгнэж болно. Манай оронд:

1. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр ялгаварлан гадуурхалт гарсан тохиолдолд эрх зүйн орчин, түүнийг арилгах арга хэрэгслийн талаарх мэдлэг хангалтгүй байна. Ялгаварлан гадуурхагдаж буйгаа мэдэрдэг ч эрхээ хамгаалуулахын тулд гомдол гаргадаггүй, арга хэмжээ авдаггүй.
2. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлалтай тэмцэх эрх зүйн чухал арга хэмжээ дутмаг. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн зах зээл дэх түгээмэл үйлдэгддэг ялгаварлалын төрөл бүрээр авах арга хэмжээг тодорхой хуульчлан заагаагүй.
3. Хууль эрх зүйн орчин болон боломжит арга хэмжээний талаар ерөнхий мэдлэг дутмаг. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлал нь хууль бус гэдгийг олон нийтэд сурталчлах, мэдлэгийг дээшлүүлэх кампанит ажил, сургалтын агуулгыг тодорхойлж болно. Хүний нөөцийн ажилтнууд болон менежерүүдийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх талаар сургах нь

хөдөлмөрийн зах зээл дэх ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх чухал алхам боловч ажил олгогчид хуулийн хариуцлагаас айхгүйгээр эдгээр сайн туршлагыг хэрэгжүүлэхэд түлхэц өгөх ёстой. Энэ нь олон талт байдал, оролцоогоороо үлгэр жишээ ажил олгогчдыг тодруулж, бусдыг эдгээр жишээг дагахад урамшуулахын тулд хувийн болон төрийн байгууллагуудын цөөнхийн бүлгүүдийн нөхцөл байдлыг хэмжиж чадна гэсэн үг юм.

НОМ ЗҮЙ

[1] <https://ikon.mn/n/2b4n>, 2021 оны 8 сарын 25

[2] <http://1212.mn>, Дэлхийн банкны Бодлогын тайлан 2013

[3] https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hudulmur_huuli_new.pdf, Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021

[4] <https://www.cairn-int.info>, Combating discrimination in the labor market–CAIRN

[5] <https://mlsp.gov.mn/>, Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал–2022-02 сар

[6] <https://1212.mn/>, Ажиллах хүчний судалгааны 2021 оны II улирлын товч танилцуулга