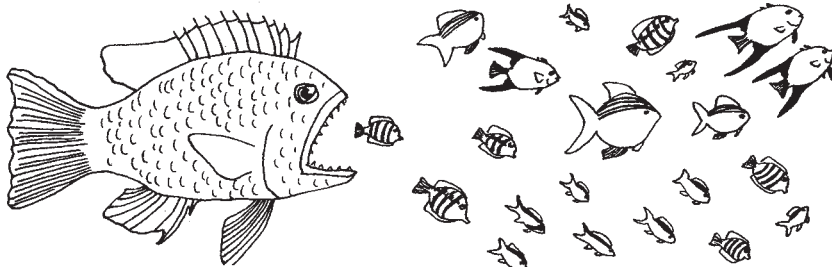
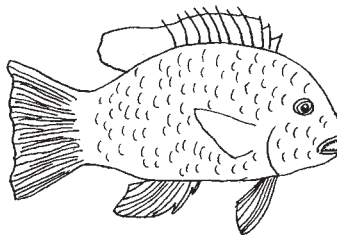
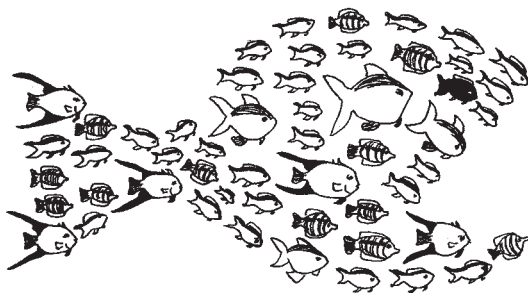


## 21

## Ялгаварлан гадуурхал



Хуваагдвал бид  
ялагдана



Нэгдвэл бид ялна

Бүх ажилчид нэр төрөө гутаалгахгүйгээр хүндлэгдэх, эрүүл аюулгүй ажилтай байх, бас амьдралд хүрэлцэхүйц цалинтай байх ёстой. Бид ямар ч ялгаатай бай адилхан эрхтэй байх ёстой. Гэвч зарим хүмүүс хэн гэдгээс нь болж хүмүүстэй өөр өөрөөр харьцдаг. Эмэгтэйчүүд, цагаач ажилчид, хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилчид, бас өөр үндэстэн эсвэл өөр шашинтай хүмүүст засгийн газар, хууль, дарга, ахлагч, мөн түүнчлэн хамтран ажиллагчид, ойр орчныхон нь ихэвчлэн тэгш бус, аюултай байдлаар ханддаг.

Бүх ажилчид, ялангуяа эмэгтэй ажилтанд анхаарлаа төвлөрүүлж, ажлын байран дээрээ ямар асуудалтай нүүр тулгарч байдгийг олж мэд. Энэхүү ажил нь 405-407 дугаар хуудсанд байгаа ба үйлдвэрийн ажлын нөхцөлийг сайжруулах нэгэн зорилгын дор ажиллах явцдаа бие биедээ хэрхэн хүндэтгэлтэй хандах талаар суралцахад туслалц болно.

Нэгдэн тэмцэж байна гэдэг нь та нар бүгд адилхан асуудалтай нүүр тулж байна гэсэн үг биш ч гэсэн ижил асуудлаа шийдвэрлэж, бие биенээ ойлгосноор нэгдэхэд илүү тус болох болно.



Манай дарга өдөр бүр намайг доромжилдог. Зарим өдөр тэр намайг хөөрхөн байна гэдэг. Зарим өдөр нь намайг илжиг шиг тэнэг гэдэг.



Би 10 жил ажилласан туршилагатай, ажлаа сайн хийдэг хэдий ч би ажил олж чадахгүй байна.

Тэг намайг залуу били байна гэдэг.



Хар арьстай хүмүүс чанга дуу чимээтэй, бас бохир. Ахлагч тэднийг байх ёстой газар нь буюу цэвэрлэгээний өрөөнд байлгаж байгаад би баяртай байна.



Би ажил гээрээ хэнтэй ч ярьж чаддаггүй. Манай хамтран ажиллагчид миний ярих аялга дуудлагаар гооог тохуу хийдэг ба хэрвээ чи төрөлх хэлээрээ ярих юм бол чамайг хална шүү гэж дарга маань хэлсэн.

## Үйлдвэр дэх ялгаварлан гадуурхал

Экспортын чиглэлийн үйлдвэрийн ихэнх ажилчид нь залуухан эмэгтэйчүүд байдаг нь тохиолдлын хэрэг биш юм. Учир нь нийгэм нь тэдэнд эмэгтэй хүн эрэгтэй хүнийг шүтэж, үйлчлэх ёстой гэж заадаг ба дарга нар нь ч тэд нар хүнд хэцүү нөхцөл, бага цалинг хүлээн зөвшөөрнө гэж боддог. Мөн тэдгээр залуу эмэгтэйчүүдэд боловсрол эзэмших боломж олдоогүй тул тэдэнд үлдсэн цөөн хэдэн боломжийн нэг нь үйлдвэр гэдгийг тэд мэддэг. Ингэснээр эмэгтэйчүүд илүү бага “асуудал” үүсгэнэ гэж дарга нар боддог. Цагаачлан ирж ажил хайж байгаа хүмүүст ч энэ нь адилхан гэдэг нь үнэн юм.

### Сайн ажил санал болгохгүй, тушаал дэвшүүлэхгүй байх

Залуу, бас эмэгтэй ажилчдыг ур чадвар бага шаардсан ажилд “Дараа нь ахиулан дэвшүүлнэ” гэж амлан авдаг. Гэвч тэд ажлаа солих эсвэл ахлагч болохуйц, шаардагдах чухал ур чадварыг эзэмшсэн ч дарга нар нь тэдэнд анх өгч байсан цалингаа өгсөөр л байдаг.

Эмэгтэйчүүд хэдийгээр шалгарсан ч бай ихэвчлэн тушаал дэвшдэггүй.

## Бага цалин

Үйлдвэрийн ажлын цалин маш бага. Хэдий тийм ч эмэгтэйчүүд, уугуул иргэд болон үндэстний цөөнх, ажиллахаар ирсэн цагаачид болон хөдөлмөрийн чадвар алдалттай хүмүүс ихэвчлэн илүү бага цалин авдаг.

Цалингийн ялгаварлан гадуурхал нь зарим ажилчдыг тэжээллэг хүнс, боломжийн орон сууц, эрүүл мэндийн тусламж болон бусад ерөнхий хэрэглээ болох ус зэрэг олон зүйлийн хувьд хязгаарлагдмал боломжтой болгодог. Цалингийн ялгаварлан гадуурхал нь мөн тэднийг илүү олон цагаар хийж дуусгахад хүнд, бас илүү хортой, олон давтагдсан хөдөлгөөнөөр илүү удаан ажиллах ёстой болгодог.



Эмэгтэй гэдгээсээ болж бид ижил цалин авах баталгаагүй байхад өөр ямар сайн зүйл хийж, зохион байгуулалтад орж дундаж цалингаа нэмэгдүүлэхээр ажиллах вэ?

## Доромжлох хандлага

Даргадаа доромжлуулах, дээрэнгүй занг нь тэвчих нь ажиллагчдыг ихэвчлэн үнэ цэнэгүй, бас айдастай байдалд оруулж, цаашлаад биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд нь асуудал үүсгэдэг. Бусад ажилчид ч гэсэн цагаачилж ирсэн эмэгтэйчүүд, үндэстний цөөнх, хар бор арьстай, хөдөлмөрийн чадвар алдалттай хүмүүст өөрсдийг нь тэнэг, үнэ цэнэгүй гэж бодогдуулахаар ханддаг. Эмэгтэйчүүдийг эрэгтэй хүнээс доогуур гэж үздэгээс ойр ойрхон доромжилж байдаг.

Ажлын байр болон нийгмийн зүгээс ялгаварлан гадуурхагдсанаар тэд шударга бус, бас эрүүл бус ажлын нөхцөлийн эсрэг тэмцэх итгэлгүй болдог. Хэдий бид тэгж бодохгүй байгаа ч бидний амьдралын нэг хэсэгт эсвэл бидэнд бүгдэд нь хүч байдаг (Бидэнд ч бас хүч бий, 414-р хуудсыг үз).

## Аюултай ажил

Үйлдвэрийн хамгийн бохир, хамгийн аюултай, бас хамгийн бага цалинтай ажлыг үйлдвэр болон олон нийтийн дунд эрх мэдэл багатай ажилчид эсвэл янз бүрийн үйл ажиллагаанд оролцсон ажилчдын шийтгэл болгож, тэднийг тусгаарлаж, тэднийг хүчээр ажлаас гаргаж, бас доромжлох гэж тэр ажлыг хийлгэхээр явуулдаг. Багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж нь эмэгтэйчүүдэд тохируулан загварчлаагүйгээс, мөн түүнийг хэтрүүлэн хэрэглүүлж хордуулснаас (353-354 дүгээр хуудсыг үз) маш ноцтой (7-р бүлэг. Эргономик хэсгийг үз) эрүүл мэндийн асуудал, гэмтэл бэртэл үүсэх шалтгаан болдог. Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийг илүү аюул багатай, арай хялбар ажил руу цалинг нь багасгахгүйгээр шилжүүлэх

хэрэгтэй. Ингээгүйгээс болж тэд болон тэдний хүүхдүүд аюулд ордог (26-р бүлэг. Нөхөн үржихүйн болон бэлгийн эрүүл мэнд хэсгийг үз).

### Хүчирхийлэл

Дарга нар хүчирхийлэл болон хүчирхийлэхээр дарамтлах замаар ажилчдыг удирддаг.

Гэвч гол төлөв хамгийн их ялгаварлан гадуурхагдаж байгаа нь хамгийн аймшигтай хүчирхийлэлд өртдөг. Ихэнх тохиолдолд цагаачилж ирсэн ажиллагчид болон эмэгтэйчүүд гол бай нь болдог. Үйлдвэр доторх хүчирхийлэл нь ихэвчлэн бидний нийгмийн ялгаварлан гадуурхлын тусгал нь болж байдаг.



### Даргыг биш ажилчдыг буруутгасан нь

Олон сая хүмүүс Хятадын хөдөө тосгоноос том хот руу үйлдвэрт ажиллахаар нүүж ирдэг. Үнэн хэрэгтээ Хятадын Засгийн газар компаниудыг үндэстний цөөнх амьдардаг ядуу мужуудаас ажилчдаа авахыг нь дэмжиж байдаг. Дарга нар тэдгээр нүүдэллэн ирсэн ажилчид нь ядуурал, зовлон бэрхшээл болон ажлын төлөө санаа шулуудан өөрсдийн төрөлх тосгоноо орхидгийг нь мэддэг юм. Ажил олгогчид нь тэдний ажлын төлөөх цөхөрсөн байдлыг ашиглан “Хаалганы гадаа яг чам шиг өөр бусад хүмүүс энэ ажилд орох гээд байж байгаа, тиймээс битгий гомдоллоод бай, аль эсвэл чамайг халаад өөр хүн ажилд авчихна шүү” гэж хэлдэг.

Нүүдэллэн ирсэн ажилчид нь нутгийн бусад ажилчдыг бодвол өөр төрлийн хүндрэлтэй тулгардаг боловч үйлдвэрийн ханан дунд тэд бүгд л шударга бус, аюултай ажлын нөхцөл байдлаас болж хохирч байдаг.

(үргэлжлэл)

Гуандонгийн үйлдвэрт цөөнхийн Уйгараас ирсэн мусульман хүмүүс рүү хан үндэстэн бүлэг хүмүүс халдсан юм. Хан үндэстнүүд шинэ бүлгийг маш олон шалтгааны улмаас буцаан явуулсан юм. Дарга нь маш олон хан үндэстэн ажилчдыг халж, оронд нь уйгар ажилчдыг авахад тэд даргыг буруутгахын оронд тэднийг буруутгасан юм. Уйгарууд хан эмэгтэйчүүдийг хүчиндэж байна гэдэг ташаа цуурхал тархаж эхлэхэд хан үндэстнүүд бүх уур хилэн, цөхрөлөө уйгарчуудтай тулалдахад гаргав. Тулаан олон зуун хан болон уйгур ажиллагчдын дунд болж, эсэргүүцэл хэдэн цагаар үргэлжилсэн юм. Үүнээс болж хоёр хүн нас барав. Хан болон уйгарчуудын хоорондох тулаан бусад бүсэд ч тархсан аж.



Төгсгөлд нь цагдаа нар маш олон ажилчдыг зодож, бас баривчилж байж таслан зогсоох ёстой болов. Гэвч юу ч өөрчлөгдсөнгүй. Халагдсан ажилчдыг дахин ажилд аваагүйгээс үйлдвэр доторх хан болон уйгарчуудын асуудал бүр илүү дордов.

### **Ажилчдын дундах хуваагдал**

Олон нийт аль нэг бүлэг нь бусдаасаа илүү гэж итгэх үед энэ нь ажлын байранд нөлөөлдөг. Цагаан арьстай ажилчид хар, бор арьстай ажилчдыг дээрээс харж эхэлдэг. Энэхүү арьс өнгөний үзэл нь нийгмийн хаана ч байдаг ба бүүр хамгийн ядуу хүмүүс дунд хүртэл илүү цагаан арьстай хүмүүс нь хар, бор арьстай хүмүүсийн эдэлдэггүй эрх ямбыг эдэлдэг. ХДХВ-тэй хүмүүс, хөдөлмөрийн чадваргүй эсвэл үзэгдэх байдлаар ялгаатай байдаг хүмүүс нь ихэвчлэн хамгийн их хүчирхийлэлд өртдөг.



## Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын холбоонд төлөөлөл байхгүй

Ажилчдыг дэмждэг үйлдвэрчний эвлэл, холбоод нь үйлдвэрийн бүх ажиллагчдын хэрэгцээг төлөөлдөг байх ёстой. Гэвч зарим үйлдвэрчний эвлэл нь нэг бүлэг ажиллагчдын буюу хэн илүү хүчтэй эсвэл бусдаасаа давуу эрхтэй хүнээр удирдуулж байгааг нь дэмждэг. Тиймээс тэд зөвхөн өөрсдийн бүлэгт нөлөөлж байгаа асуудлыг буюу бусад ажилчдад нөлөөлж байгаа асуудлыг мэдэхгүйгээр (эсвэл үл тоон) тэмцэх болно.



**Үйлдвэрийн ажиллагчдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байхад үйлдвэрчний эвлэлийг ихэвчлэн эрэгтэйчүүд удирддаг.**



## Эрх тэгш байх эрх



### НҮБ-ын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд, Хүн бүр:

- Арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр бүхий л эрх, эрх чөлөөг эдлэх ёстой;
- Ажлын шударга нөхцөлтэй, ажилгүйдлийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалагдан, ажлаа эрх чөлөөтэйгөөр сонгох эрхтэй;
- Ижил ажилд ялгаварлан гадуурхуулалгүй ижил цалин авах эрхтэй;
- Өөрсдийн ажилдаа шударга, ялгаварлан гадуурхалгүйгээр зохих цалинг авах эрхтэй;
- Үйлдвэрчний эвлэл байгуулах эрхтэй гэж заасан байдаг.

### НҮБ-ын арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхлыг бүхий л түвшинд арилгах конвенц (ICERD):

- Үндэс угсаа, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.
- Бүх хүн чөлөөтэй шилжих, бодол санаагаа чөлөөтэй илэрхийлэх, бас тайван байдлаар жагсаал цуглаан хийх эрхтэй.
- Ажилчид нь үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, элсэх эрхтэй.
- Нийгмийн халамж, эрүүл мэндийн халамж үйлчилгээ, нийгмийн даатгал болон мэдлэг, сургалтыг ижил тэнцүү авах боломжоор хангагдах эрхтэй.

**ОУХБ-ын ялгаварлан гадуурхлын эсрэг (ажил олгогч, ажиллагч) конвенц (№111)** Үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ажилд орох, тодорхой төрлийн хөдөлмөр эрхлэх болон ажлын дадлага хийхэд ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

**ОУХБ-ын ижил тэнцүү цалин урамшууллын конвенц (№100)** Эрэгтэй ба эмэгтэй ажилчид бүгд ижил ажилд ижил цалин авах ёстой.

**НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц (CEDAW):**

- Эмэгтэйчүүд баталгаатай ажилтай байх, ахиж дэвших эрхтэй.



## Эрх тэгш байх эрх (үргэлжлэл)



- Эмэгтэйчүүд ижил тэнцүү эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын хамгаалалт авах эрхтэй.
- Эмэгтэйчүүд жирэмсний үедээ тусгай халамж хамгаалалт авах эрхтэй.
- Ажил олгогч нь эмэгтэй хүнийг жирэмсэн гэдэг шалтгаанаар халж болохгүй.

Ажилчдын эрхийг дэмжих олон улсын байгууллага НҮБ, ОУХБ-ын үүргийг Хавсралт А-д тайлбарлав.

## Ялгаварлан гадуурхал бүх хүнд хамаатай

Эрх тэгш бус байдлыг бид өөрсдийнхөө жишээн дээрээс харахад маш хялбар юм. Харин бидний туулж үзээгүй туршлага, эрх тэгш бус байдлаас болж бусад хүмүүс хэрхэн өвдөж зовж байгаа, мөн бид бусдыг ямар байдлаар ялгаварлан гадуурхаж байгаагаа олж харахад хэцүү билээ. Зохион байгуулалт тэгш бус хүртээмжтэй байх үед үйлдвэрүүд дэх боломж, нөөц, эрх мэдлийг хүн бүр, тэр дундаа бид өөрсдөө ялгаварлан гадуурхахад ямар үүрэг гүйцэтгэж байгааг нь олж харах ёстой.

### Дасгал

### Хэнд хүч байна вэ

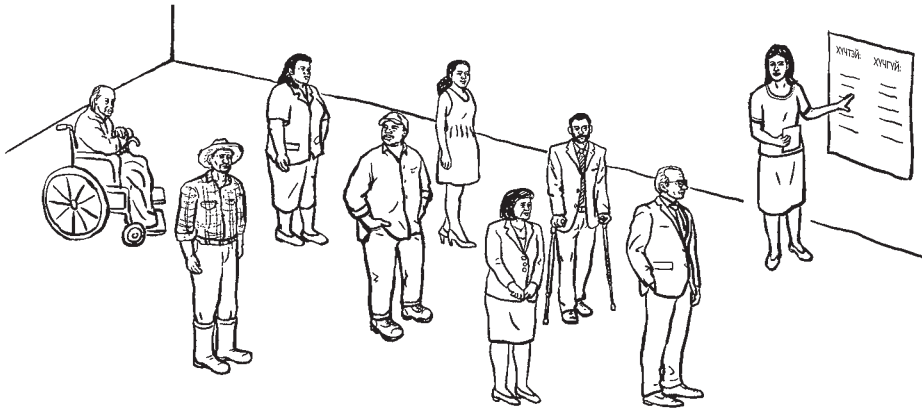
1. Багаараа танай үйлдвэрт хэн илүү хүчтэй талаар хэлэлц. Ямар шинжээрээ эсвэл ямар албан тушаалтай байснаар тэднийг бусдад муугаар хандаж, хүч чадлаа ашиглахад хүргэж байна вэ гэдгийг оролцогчдоос асууж, анхааралдаа ав. Хүмүүсийн нэр ашиглаж болохгүй. Тэдний албан тушаал эсвэл онцлог шинжүүдэд анхаарлаа хандуул. Эдгээрийг самбарын зүүн талд эсвэл илүү хүчтэй гэсэн гарчгийн дор бич;
2. Дараа нь хүмүүсээс тэдний ямар онцлог эсвэл ямар албан тушаал нь тэднийг хүчгүй болгож, ялгаварлан гадуурхагдахад хүргэж байгааг бодож үзнэ үү гэж асуу. Эдгээрийг баруун талын буюу хүчгүй гэсэн гарчгийн дор бич. Эдгээр хүмүүс ямар байдлаар ялгаварлан гадуурхагдаж байгаа талаар



жишээ хэл: юу болсон, хүмүүст ямар санагдсан, бусад нь түүнд яаж хандсан?

ХҮЧТЭЙ:	ХҮЧГҮЙ:
Эзэн	Ахлагч
Ахлагч	Ажилтан
Гэрээт ажилтан	Түр гэрээгээр ажиллаж буй ажилчин
Эрэгтэй хүн	Эмэгтэйчүүд
Оператор	Цэвэрлэгч
Залуу хүн	Хөгшин хүн
Орон нутгийн уугуул хүн	Цагаач
Илүү цагаан арьстай хүн	Хар бор арьстай хүн
Дийлэнх олонх	Цөөнх
Гэрлээгүй бас хүүхэдгүй хүн	Гэрлэсэн гэр бүлтэй хүн
Боловсролтой хүн	Боловсролгүй хүн

3. Тэд үйлдвэрт хүчээ яаж ашигладаг талаар асуу: тэд хүчээ үйлдвэрт ажиллаж байгаа бусад хүмүүст туслахад ашиглаж байна уу, аль эсвэл хор хөнөөл учруулахад ашиглаж байна уу?
4. Илүү хүчтэй байгаа хэсгээс хэдэн давуу талтай, бас албан тушаалд байгаа бүлэг хүмүүс эсвэл хүчгүй хэсгийнхний хүн бүрийг тодорхойл. Бүлэг бүрийн хүмүүсээс үүргийн хувьд тэгш тоотойгоор тохиолдлын байдлаар тодорхойл.
5. Одоо хүмүүсийг хоёр талд босож зогсоно уу гэж хүс. Хүмүүс урагшаа болон хойшоо алхах хангалттай зайтай байлга.
6. Ихэвчлэн хүчтэй жагсаалтынхан болох албан тушаал буюу давуу талтай хүмүүсийг “Хэрвээ та эр хүн л юм бол урагш алх” эсвэл “Хэрвээ та гэрээт ажилтан бол урагш алх” гэж хэлдэг. Дараа нь “Та эмэгтэй бол хойш алх” эсвэл “Та түр гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилчин бол хойш алх” гэж хүчгүй жагсаалтын дагуу хэлдэг. Хоёр жагсаалтын бүх хүн хэд хэдэн алхам алхаж бүгд ялгаатай байрлалд очсон болохыг хүмүүс харах болно.
7. Тэднээс энэ бүлэгт ямар давуу талууд болон албан тушаал энэхүү хүчтэй бүлгийн байрлалд очиход нөлөөлсөн болохыг асуу.



**8.** Бэлдсэн шагнал, аль эсвэл шагналыг бэлэн байлгаж (жимс эсвэл бусад хөнгөн зууш), гэхдээ эхлээд хүчтэй бүлгийн алхаанд “ялагдсан” хүмүүст “Яагаад хүчтэй хүмүүс дандаа ялдаг вэ?” гэж хэлж өгөх ба дараа нь бүгдэд нь хөнгөн зууш өг.

**9.** Энэ үйл ажиллагааны төгсгөлд үйлдвэрт ажлыг илүү тэгш эрхтэй болгохын тулд юуг заавал өөрчлөх ёстой талаар хэлэлц. Янз бүрийн үүрэгтэй хүмүүс юуг өөрөөр хийх хэрэгтэй вэ? Мөн энэ үйл ажиллагааны талаар 414-р хуудаснаас үзэж болно.

Би өөрийнхөө  
шагналыг  
хуваалцаж  
чадна.



## Олон нийтийн дунд болон ажил дээр эмэгтэйчүүдийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх

Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхал нь гэрт болон олон нийтийн дунд ихэвчлэн ухамсаргүйгээр илэрч, ажилчид болон үйлдвэрийн менежментээр дамжин ажлын байрны ялгаварлан гадуурхлыг илүү хүчирхэгжүүлдэг. Гэвч ажлын байранд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох дүрэм журам тогтоохын төлөө ажилласнаар эмэгтэйчүүд юу хийж чадах ба чадахгүй талаарх хандлагын өөрчлөлтийг эхлүүлэх хэрэгтэй. Эдгээр өөрчлөлтийг үйлдвэрт хийснээр нийгэмд ч мөн адил өөрчилж чадна. Энэхүү бүлэгт байгаа үйл ажиллагааг туршиж үзэх хэрэгтэй ба энэ нь өөрчлөлт хийхэд тус болж чадна.

## Хоёрдугаар ээлжийн ажил

Үйлдвэрт өдрөөр болон шөнөөр ажиллахын өмнө ба ажилласны дараа олон эмэгтэй үргэлжлүүлэн ажилладаг. Эмэгтэйчүүд хоол хийж, гэрээ цэвэрлэж, гэр бүлээ халамжилдаг. Гэрийн гадуур ажиллахаас гадна гэртээ ирээд бүүр их ажилтай байна гэдэг нь нэгэн зэрэг хоёр ажил хийж байгаа гэсэн үг юм. Нэг нь хангалттай цалин өгдөггүй бол нөгөөх нь огт цалин өгдөггүй.

Гэртээ болон үйлдвэрт хэт их буюу хоёр дахин их ажиллах нь эмэгтэйчүүдийг хоёр дахин их стресстүүлдэг. Энэ нь гэр бүлтэйгээ уулзаж халамжлах хэрэгцээ болон үйлдвэрт ажиллаж, эдийн засгийн хувьд хангах шаардлагатай болгосноор эмэгтэй хүний амьдралыг яг л биелүүлэх боломжгүй норм биелүүлэх гэж маш их хурдтай ажиллаж байгаа мэт болгодог. Энэ их завгүй, аз жаргалгүй байдал, стресс нь тэдний биеийн болон сэтгэцийн асуудлын шалтгаан болдог. 27-р бүлэг. Стресс ба сэтгэцийн эрүүл мэнд хэсгийг үзнэ үү.

Тэдний энэ бүх гэрийн болон ажлын үүрэг нь тэдэнд эрүүл хүнс бэлдэх, өөрийн хэрэгцээндээ санаа тавих, бас амрах, нийгмийн, эмэгтэйчүүдийн эсвэл эмэгтэй ажилчдын бүлэгт оролцох цаг бараг гаргадаггүй.

## Эмэгтэйчүүдийг хүчин чармайлтаа нэгтгэхэд нь туслах

Эмэгтэйчүүд хоёрдугаар ээлжийн ажил хийдэг, бас ихэвчлэн үйлдвэрийн аюултай хэсэгт ажилладаг учраас ажилчдын хөдөлгөөнд оролцоход олон саад тогтортой нүүр тулдаг. Танай баг ажилчдын үйл ажиллагааг бүгдэд илүү нээлттэй болгохын тулд дараах зүйлсийг зохицуулсан байх хэрэгтэй:

- Ажилчдын амьдардаг газрын ойролцоо уулзалтаа хийх. Тэнд очих болон гэртээ харихад аюулгүй тээврийн хэрэгсэлтэй байлгах.
- Уулзалтын цагийг эмэгтэйчүүдийн гэртээ ажиллах цагтай тааруулахгүй байх. Эмэгтэйчүүдийн цагийг үрэх хувцас угаах, хоол хийх, ус, мод, түлш, бас хүнс цуглуулах гэх мэт маш олон гэр орны үүрэг байдаг. Олон эмэгтэй хүүхэд бага наснаасаа эхлэн эцэг эх болон гэр бүлийн гишүүдээ халамжилдаг.
- Уулзалтад хүүхэд харах боломжоор ханга. Хэрвээ та боломжтой бол мөн хоол хүнс санал болго.
- Үйлдвэрчний эвлэлийн ажлыг хийхэд жендэрийн журам боловсруул. Үйлдвэрчний эвлэлийн оффист болон эвлэл дэх эмэгтэйчүүдийн идэвхийг сайжруулах талаар хөтөлбөр эхлүүлж, нийт холбооны эмэгтэйчүүдэд зорилго тогтоо.

## Дасгал

### Та өдөрт юу хийдэг вэ

Эмэгтэйчүүд өөрсдийн бүх чөлөөт цагийг гэрийн ажил хийж өнгөрөөдөг тул тэдэнд амрах, өөрийн хэрэгцээнд санаа тавих, сайн идэх, зугаацах, олон нийтийн ажилд оролцох эсвэл үйл ажиллагаа зохион байгуулахад оролцох цаг бараг байдаггүй.

Энэхүү үйл ажиллагаа нь эмэгтэйчүүдийн ажил дээрх болон гэрийн бүх үүргийг ил тод болгоход тус болно.

1. Багийн гишүүдээс өдрийн турш хийдэг үүрэг хариуцлагынх нь талаар асуу. Самбарын нэг талд эмэгтэйчүүд, нөгөө талд эрчүүдийн хариултыг бич.
2. Тэднийг яаж харьцуулж байна вэ? Нэг багт нь байхгүй ямар төрлийн үүрэг хариуцлага нөгөө багт байна вэ? Та яагаад үүнийг шалтгаан нь гэж үзэж байна вэ?

ЭРЭГТЭЙ ХҮН:	ЭМЭГТЭЙ ХҮН:
унтах,	унтах,
сэрэх,	хүүхдээ хооллох,
ажилдаа явах,	тэднийг сургуульд нь хүргэх,
холбооны уулзалт,	бүх хоолыг бэлдэх,
ээж дээрээ зочлох,	хувцас угаах,
хоол идэх	индүүдэх,
	ор засах,
	ээжийг эмнэлэгт хүргэх,
	угаах арчих,
	аяга таваг угаах,
	ажилдаа явах,
	хоол идэх

Хэрэв эрэгтэй хүн гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг хуваалцах юм бол эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст аль алинг нь өөрсдийн дуртай зүйлийг хийх цаг гарах болно.

3. Баг тус бүрээс өдөртөө юуг нь хийчихэж болохоор эсвэл хиймээр байгааг нь асуу. Тэд өөрсдийн самбарын хэсэгт багтахаар аль болох ихийг жагсааж болно. Тэдэнд өөрсдийн дуртай зүйлийг хийх цаг байна уу? гэж асуу.

**4.** Эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүд гэр бүлийнхнийгээ асрах болон хүүхдээ асрах зэрэгт илүү тэгш оролцож, хуваалцаж болох талаар хэлэлц.



Хэрвээ би долоо хоногт нэг удаа хоол хийх юм бол манай эхнэр амралтын өдрийн орой үйлдвэрчний холбооны хуралд оролцож чадах юм байна.

## Хүчин чармайлтаа нэгтгэхэд бүх хүнийг оролцуулах

Үйлдвэрчний эвлэл, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын хороо, зөвлөлүүд, бусад ажиллагчдын баг нь үйлдвэрийн бүх ажилчид, ялангуяа бага хүчтэй буюу эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд илүү анхаарч, тэднийг төлөөлөх хэрэгтэй.

Үүний нэг арга нь үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагад хамгийн их хавчигдан дарлагдаж байгаа хүмүүсийн дуу хоолойг хүргэх, мөн тэдний бүлгээс удирдах хүмүүс оролцуулах явдал юм. Гэхдээ төлөөлнө гэдэг нь эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг зөвхөн сонсгох төдий биш юм. Эрэгтэй удирдагчид нь эмэгтэйчүүд ч гэсэн тэгш байна гэсэн үзэл бодолтой байх ёстой.



Манай үйлдвэрүүд, яг манай олон нийт маш өөр болсон шиг яагаад үйлдвэрчний эвлэл бас өөр болж болохгүй гэж? Тэгш байдлын төлөө манай холбоо тэмцэж байгаа нь ердөө жижиг алхам боловч бид үүнийг хийж чадсан ба ингэснээр олон нийтэд илүү сайхан амьдрах, нэгдэх, нийтлэг эрх ашигтай болох үүг хаалгыг нээсэн.

Баг нь үйлдвэрчний эвлэлээр дамжуулан үйл ажиллагааг зохион байгуулж, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хүйсийн ялгаа нь ямар байдлаар нөлөөлж байгаа талаар ярилцдаг. Зарим эмэгтэйчүүдийн баг эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх мэдээллийг түгээж, уулзалт, хурал, ханын самбар, сонин, сурталчилгааны хуудас, бүүр түүнчлэн дуу бүжиг болон театраар дамжуулан ялгаварлан гадуурхлын ямар бэрхшээл байгааг харуулах ажил хийж байна.

## **Хүйсийн асуудлаар үйлдвэрчний эвлэл нь ажил олгогч нартай тохиролцоонд хүрэх**

- Бэлгийн дарамтгүй;
- Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлгүй;
- Ижил ажилд ижил цалин;
- Ажлын байранд хүйсийн ялгаварлан гадуурхалгүйгээр ижил ажил хийх боломжтой байх;
- Ажил, гэрийн хооронд аюулгүй тээвэрлэдэг байх;
- Эцэг эхийн эрх, хүүхэд харах газар, мөн өдрийн цагаар хүүхдээ хөхөөр хооллох цагтай байх;
- Хүчээр жирэмсний тест авахгүй байх эсвэл жирэмсэн болсон учраас халахгүй байх;
- Ажилчдыг гэр бүлийн гишүүдээ асрах боломж олгохуйц уян хатан ажлын цагтай байлгах.

## **Хуулийг ашиглан ялгаварлан гадуурхлын эсрэг тэмцэх**

Ихэнх засгийн газарт ажлын байранд болон нийгэмд ялгаварлан гадуурхлыг хориглосон хууль байдаг. Хэрвээ ялгаварлан гадуурхлыг даргадаа болон өөрийн үйлдвэрийн гаргаж байгаа брэнд, засгийн газар эсвэл өөрийн орон нутгийн хүний эрхийн багт мэдээлэх гэж байгаа бол мэдээлэх л хэрэгтэй.

**Иймэрхүү хэрэг болон ялгаварлан гадуурхсан хэрэг явдлын талаар аль болох их мэдээлэлтэй бол.** Юу болсон, цаг, огноо, байрлал, гэрчийн нэрс болон бусад зүйлсийг нарийн бич, аль эсвэл хэн нэгнийг бичиж өгч тусална уу гэж гуй. Хэрвээ ойр ойрхон тохиолддог бол бүх л зүйлсийн жагсаалтыг хадгал. Мөн танд юу гэж хэлсэн талаар хүртэл тэмдэглэл бич. Аливаа хэрэг явдлын талаар гар утсаа ашиглан бичлэг хийж ав.

**Ялгаварлан гадуурхалд өртсөн өөр бусад ажилчидтай холбоо тогтоо.** Багаар ажиллана гэдэг нь ямар нэг нийтлэг зүйлтэй байхыг хэлдэг ба жишээлбэл, эмэгтэйчүүд ялгаварлан гадуурхалд өртөж буй бусад эмэгтэй ажилчидтай ярилцлага зохион байгуулснаар тэд энэ талаар илүү нээлттэй ярилцахад хүргэдэг. Тэдний туршлагыг үйлдвэрийн ялгаварлан гадуурхлын арга хэмжээнд бүртгэж авах ба тэд өөрсдөө л зөвшөөрөл өгөөгүй бол тэдний нэрийг ил дэлгэж болохгүй. Хэдий та засгийн газар эсвэл даргадаа энэхүү ялгаварлан гадуурхлын талаар мэдээлэхээр шийдээгүй байсан ч энэхүү мэдээлэл нь ажилчдыг зохион байгуулалтад оруулахад болон хэрвээ юмс муугаар эргэх үед

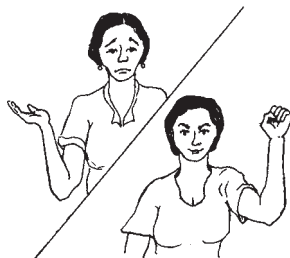
хэр удаан ийм нөхцөл байдалд байсныг харуулахад тус болно.

**Ажилчдын, хүний эрхийн, эмэгтэйчүүдийн эрхийн болон бусад нийгмийн холбоодоос тусламж хүс.** Ялгаварлан гадуурхал нь хүний амьдралын олон хэсэгт нөлөөлж болно. Мөн магадгүй танай орон нутгийн ТББ-ын холбоо аль хэдийн ялгаварлан гадуурхлын эсрэг үйл ажиллагаа явуулж, тэмцэж байж болно. Тэд танд болон үйлдвэрийн ажилчдад ямар бодлого илүү үр дүнтэй байхыг хэлж өгч туслах болно.



## Өөрсдийн хүчийг олох

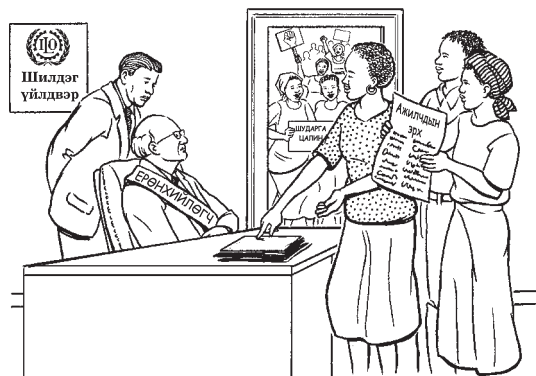
Ялгаварлан гадуурхагдаж байгаа ажилчдад өөрсдийн амьдралд хүрэхүйц цалин, ямар нэг аюулаас хамгаалагдах, боломжийн тэтгэмж авах зэрэг нь зүй ёсны зүйл биш мэтээр ойлгуулах дарамт үйлдвэрээс болон нийгмээс ирдэг. Тэд “Ядаж ажилтай байгаадаа баярла” гэж л хэлдэг. Энэ нь өдөр бүр ингэж хэлүүлэх, ялангуяа тэдэнтэй адил нөхцөл байдалтай нүүр тулж үзээгүй хамтран ажиллагчдын санаа байнга давтагдах үед тэдний өөртөө итгэх итгэл улам багасдаг. Заримдаа шударга бус, эрүүл бус ажлын нөхцөлийн эсрэг тэмцэх ямар ч хүчгүй мэт бодогддог. Хэдий тийм ч бид тэгж бодохгүй байна. Бидний амьдралын аль нэг хэсэгт бүгдэд нь хүч байгаа. Бидэнд байгаа зүйлс:



**Өөрийн хүчинд итгэн** илүү сайн ирээдүйд итгэ, өөртөө итгэн өөрийгөө таньж мэдэн тэмц.

### Бусад ажилчдын хүч

Хэдийгээр бид бүгд өөр өөр боловч бид ажлын байранд олон адилхан төвөгтэй асуудалтай нүүр тулж байдаг. Бусад ажилчидтай хамтран ажилласнаар үйл ажиллагааны үүрэг хариуцлага (бас эрсдэл)-ыг хуваалцдаг ба мөн тэдэнд үүнээс илүү том зорилгод хүрэх боломж олгодог.

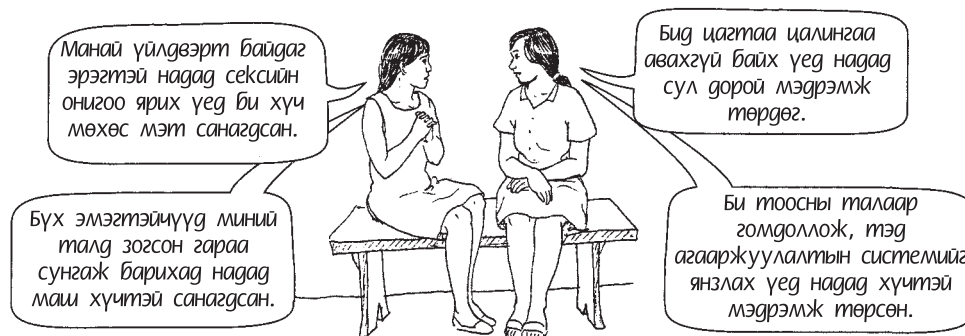


**Арга хэмжээ авах хүч** нь бидний нөхцөл байдлыг өөрчилдөг. Бид хэсэг бүлэг хүмүүстэй эсвэл ганцаараа ажилладаг ч бай, бидний эрхийнхээ төлөө босох хүчийг хэн ч хааж боож чадахгүй.



## Дасгал Бидэнд ч бас хүч бий

**1.** Багаа хэсэг болгон хуваа. Хүн бүрээс өөрсдийг нь хүчгүй мэт санагдуулсан туршлага эсвэл үйл явдлыг бусдадаа хэл гэж хүс. Дараа нь тэднийг өөрсдийгөө хүчтэй эсвэл хүндлэл хүлээхүйц санагдуулсан туршлагаа хэлнэ үү гэж асуу.

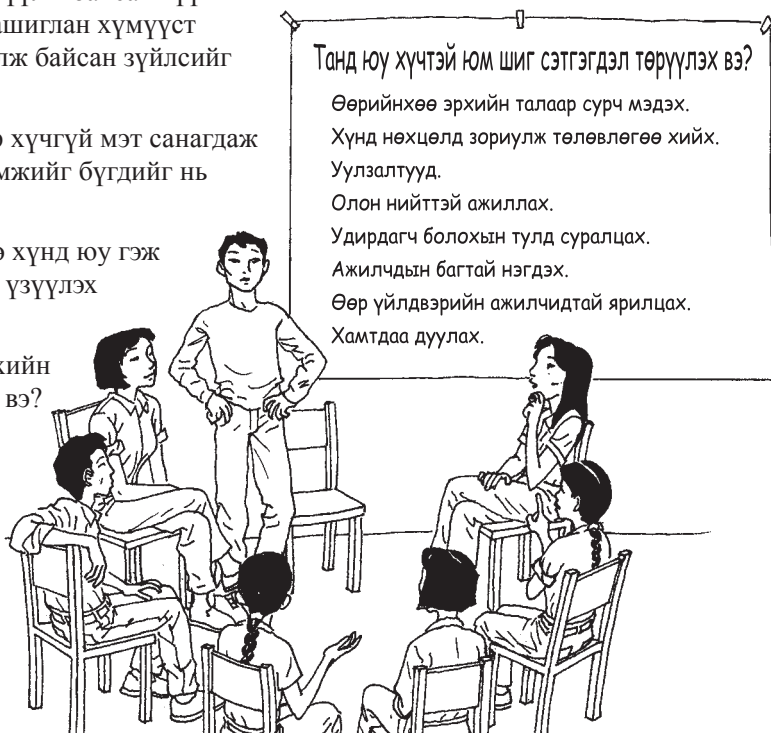


**2.** Багуудыг буцаан нийлүүлж, 2 хүн бүрийн нэг нь бусдадаа хүчтэй эсвэл хүндлэл хүлээхүйц сэтгэгдэл төрүүлж байсан түүхийг ярьж өгнө үү гэж хүс. Том цаас ашиглан хүмүүст илүү хүчтэй гэх сэтгэгдэл төрүүлж байсан зүйлсийг жагсаан бич.

**3.** Дараа нь 2 хүн бүрийн нэгээр хүчгүй мэт санагдаж байсан түүхийг нь яриул. Дурсамжийг бүгдийг нь ярьж хэлэлц:

- Та энэ нөхцөл байдалд энэ хүнд юу гэж хэлж эсвэл юу хийж дэмжлэг үзүүлэх байсан бэ?
- Бид энэ ажилчныг дэмжихийн тулд багаараа юу хийж чадах вэ?
- Бид энэ нөхцөл байдлыг өөрчлөхийн тулд юу хийж чадах вэ?

**4.** Хүмүүсийг илүү хүчтэй гэдэг мэдрэмж төрүүлэхүйц өөр бусад хүмүүсийн санааг нэм.



5. Өөрсдийн үйл ажиллагаанд болон бие биетэйгээ холбоотой байхад эдгээр санааг хэрхэн тусгаж болох талаар хэлэлцэж, шийдвэрлэ.

### Тэд хуваагдаж, захирдаг. Бид нэгдэж, ялдаг.

Манай жижиг үйлдвэр АНУ-ын Лос Анжелест байдаг ба ердөө 20 ажилтантай ч тэд 5 өөр улсаас ирсэн, 5 өөр хэлээр ярьдаг. Бид хоорондоо ойлголцож чаддаггүй ба тэр бүр ажил дээр юу болж байгаа талаар ч ярилцдаггүй. Бас нэг асуудал нь бидний олонх нь ямар ч хууль зүйн баримт бичгийн талаар мэдэхгүйгээр ажилладагт байсан юм. Бид цагт 50 ам. долларын цалинтай ажиллаж байхад зарим нь цагт 35 ам.доллар өгч байна гэж гомдоллох үед эзэн маань биднийг нутаг буцаачихна шүү гэж сүрдүүлдэг байв. Бидний хооронд маш их арьс өнгөний сөргөлдөөн байв. Бид бие биенийхээ талаар нэг их мэддэггүй байснаас болж хэн нэг нь бусдаасаа бага ажиллахад бусдыг нь буруутгахад хялбар байв. Энд эвлэлдэн нэгдэхэд маш хэцүү байсан.

Манай орон нутгийн ТББ-ынхан манайхтай адил асуудалтай олон үйлдвэрт хүрч чадсан юм. Тэд олон хэл дээр их материал цуглуулсан байсан. Бидний эх хэлээр ярьдаг хүмүүсийг авчирч арга хэмжээ зохион байгуулж, уулзалт хийсэн юм. Биднийг нэг нэгэнтэйгээ ярихад тэд тусалсан. Ажилчид бүгд өөр өөрийн туршлага, дарга яаж тэднийг биднээс салангид байлгах гэж оролдож байсан тухай сонсоод бид нэгдэж хамтдаа ажиллах хэрэгтэйг ойлгов.



(үргэлжлэл)

Бие биедээ итгэж сурах, хамтын хүчийг бий болгоход олон сар зарцуулсан юм. Ажилчдын байгууллагын тусламжтайгаар бид хууль ёсны бичиг баримтгүй ажилчид хүртэл зохион байгуулалтад орж эвлэлдэн нэгдэх, шударга цалин өгөхийг шаардах эрхтэй байдаг талаар мэдэж авав. Эцэст нь, нэг өдөр бид ажил хаялт хийлээ. Дарга маш их цочирдсон бөгөөд биднийг хамтран ажиллана гэж бодоогүй байв. Энэ тийм ч амар тэмцэл байгаагүй. Олон удаа даргын явуулсан хүмүүс бидний эргэн тойрон болон гэр орноор ирж биднийг хооронд нь хагаралдуулах өдөөн хатгалга хийдэг байв. Гэвч бид өөрсдийн үйлдвэрийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг өөрчлөхийн тулд хамтдаа зогсох ёстой гэдгээ мэдэж байсан юм.