

**САНХҮҮ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ЯАМ
ЯДУУРЛЫН СУДАЛГААНЫ НЭГЖ**

**ЖЕНДЭРИЙН МЭДРЭМЖТЭЙ ТӨСӨВ БОЛОВСРУУЛАХ ЧАДАВХИ БЭХЖҮҮЛЭХ
МОН01/Ю01/99/01 ТӨСӨЛ**

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН САЛБАРТ ЗАРЦУУЛЖ БУЙ
УЛСЫН ТӨСВИЙН ХӨРӨНГИЙН ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ**

Боловсруулсан:

**Б.Батмөнх PhD, Монголын статистикийн
нийгэмлэгийн тэргүүн**

Г.Уранчимэг

Зөвлөх:

**Ж.Эрдэнэчимэг, Төслийн үндэсний зөвлөх
А.Энхтүвшин, СЭЗЯ, ЯСН-ийн мэргэжилтэн**

Улаанбаатар хот, 2004 он

ТОВЧООЛСОН ҮГС

НҮБ ХХ	- Нэгдсэн Үндэстний Бйгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр
ЯСН	- Ядуурлийн Судалгааны нэгж
СЭЗЯ	- Санхүү, Эдийн Засгийн Яам
ТББ	- Төрийн бус байгууллага
ҮСГ	- Үндэсний Статистикийн Газар
ЭЗХТЗ	- Эдийн Засгийн Харилцан Туслах Зөвлөл
ДНБ	- Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ХАА	- Хөдөө Аж Ахуй
ОУХБ	- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
АИХ	- Ардын Их Хурал
НХХЯ	- Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам
ХЭС	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн сан
ҮТС	- Үндэсний Тооцооны Систем
ТМД	- Тусгай мэргэжлийн дунд
ЗХУ	- Зөвлөлт Холбоот Улс

ГАРЧИГ

Өмнөх үг

Бүлэг 1. Ерөнхий зүйл

- 1.1 .Судалгааны зорилго
- 1.2. Судалгаанд хэрэглэсэн гол ойлголт, тодорхойлолтууд
- 1.3.Судалгааны арга зүй
- 1.4. Мэдээллийн эх үүсвэр

Бүлэг 2. Ажил эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн ялгавартай байдал

- 2.1 Монгол Улс дахь жендэрийн нийтлэг үзүүлэлтүүд
- 2.2 Шилжилтийн үед хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт гарсан өөрчлөлт, түүний шинж төрх
- 2.3 Нийт хүн ам ба ажиллагсдад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, ялгавартай байдал
- 2.4 Ажил эрхлэгчдийн жендэрийн ялгавартай байдал, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил эрхлэлтийн байдал, мэргэжил, албан тушаалаар
- 2.5 Хөлсгүй хөдөлмөр дэх жендэрийн тэгш бус байдал, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлал
- 2.6 Ажиллагсдын цалин хөлс дэх жендэрийн ялгавартай байдал
- 2.7 Ажилгүйдэл дэх жендэрийн ялгаатай байдал

Бүлэг 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогод хийсэн жендэрийн мэдрэмжийн дүн шинжилгээ

- 3.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогыг тодорхойлсон эрх зүйн баримт бичиг, тэдгээрийн агуулга , чиглэл
- 3.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлого зорилгодоо хүрч байгаа эсэхийг үнэлэх судалгааны арга зүй, үнэлэлт, дүгнэлт
- 3.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангаж байгаа байдалд төрийн бодлого зохицож буй эсэхэд хийсэн судалгаа , дүгнэлт

Бүлэг 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж буй улсын төсвийн хөрөнгө, түүний зориулалт, ашиг хүртэгчдийн судалгаа

- 4.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгө, түүний зориулалт
- 4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн жендэрийн нөлөөлөл, ашиг хүртсэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн харьцаа

Бүлэг 5. Ерөнхий дүгнэлт, бодлогын зөвлөмж , санал

- 5.1 Ерөнхий дүгнэлт
 - 5.1.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн байдал
 - 5.1.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогод жендэрийн асуудал тусгагдсан байдал түүний хэрэгжилт
 - 5.1.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан улсын төсвийн хөрөнгө, түүнээс эрэгтэй , эмэгтэйчүүд ашиг хүртсэн байдал
- 5.2. Бодлогын зөвлөмж
- 5.3 Статистикийн мэдээлэлд өөрчлөлт оруулах санал

Ашигласан номын жагсаалт

Хүснэгтийн жагсаалт

- Хүснэгт 2.1 Монгол улсын жендэрийн нийтлэг үзүүлэлтүүд
- Хүснэгт 2.2 Хүн амын ажил эрхлэлтийн зарим үзүүлэлтүүд
- Хүснэгт 2.3 Ажиллах хүч, эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.4 Ажиллах хүчний оролцооны түвшин насны бүлэг, хот, хөдөө, хүйсээр, Монгол Улс, 2000
- Хүснэгт 2.5 Хөдөлмөрийн насны хүн амын ажлын өдрийн цаг зарцуулалт, хот, хөдөө, хүйсээр
- Хүснэгт 2.6 Долоо хоногийн ажлын цаг, хүйс, зарим хөгжингүй улс орноор, 1984/1994
- Хүснэгт 2.7 Арван тав, түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн ам, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.8 Мал аж ахуйн холбогдолтой ажилд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, улирлаар, хувиар
- Хүснэгт 2.9 Хүн амын ажил эрхлэлтийн байдал, 2000 он, мян.хүнээр
- Хүснэгт 2.10 Ажиллагсадын тоо, эрхэлдэг ажил, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.11 Ажлын нэг өдөрт хүн амын хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэхэд зарцуулсан минут, хүйсээр
- Хүснэгт 2.12 Ажлын өдрийн 24 цагт хүн амын ҮТС-ийн болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан дундаж цаг, хүйсээр
- Хүснэгт 2.13 Ажилд авахад ялгаварладаг эсэх талаархи санал
- Хүснэгт 2.14 Байгууллага, захиргааны зүгээс ямар нэгэн дарамт, шахалт үзүүлж байсан эсэх
- Хүснэгт 2.15 Монгол Улсын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн талаар санал
- Хүснэгт 2.16 Ажиллагсадын сарын дундаж цалин, хүйсээр, жил бүрийн IV улирлын байдлаар
- Хүснэгт 2.17 Арван тав, түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн амын тоо, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.18 Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагчдын тоо, ажил мэргэжлийн ангилалаар
- Хүснэгт 2.19 Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйс, ажил мэргэжлийн ангилалаар
- Хүснэгт 2.20 Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоо, ажилгүйдийн түвшин, хүйсээр
- Хүснэгт 2.21 Ажилгүйдлийн түвшин, зарим улс орноор
- Хүснэгт 2.22 Ажилгүйдлын түвшин, насны бүлгээр, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.23 Ажилгүйчүүдийн тоо, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.24 Ажилгүйдлын түвшин, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 2.25 Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он
- Хүснэгт 3.1 Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжуудад хүний үндсэн эрх, жендерийн тэгш эрхийг тусгасан байдал
- Хүснэгт 3.2 Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар гарсан бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөрүүд

- Хүснэгт 3.3 Бодлогын шинжилгээ: Ядуурлыг бууруулах талаар гарсан бодлогын баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл
- Хүснэгт 3.4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хамгаалах талаархи төрийн бодлогыг тодорхойлсон эрх зүйн баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл
- Хүснэгт 3.5 Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн бодлогын зорилт, төлөвлөсөн үр дүн
- Хүснэгт 3.6 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх төрийн бодлогын үр дүн
- Хүснэгт 3.7 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дах төрийн бодлого зорилгодоо хүрсэн байдалд хийсэн дүн шинжилгээний матриц
- Хүснэгт 3.8 Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтэд жендэрийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын зорилт, төлөвлөсөн үр дүн
- Хүснэгт 3.9 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын шинжилгээний матриц
- Хүснэгт 4.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгө
- Хүснэгт 4.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр
- Хүснэгт 4.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын бүтэц
- Хүснэгт 4.4 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалт, түүнд хамрагдсан хүний тоо
- Хүснэгт 4.5 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалтын бүтэц
- Хүснэгт 4.6 Төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулсан зардал, түүний нэг хүнд ногдох хэмжээ
- Хүснэгт 4.7 Хөвсгөл, Завхан аймгийн төсвийн зардал, төсвийн байгуулагад ажиллагсадын тоо, цалин
- Хүснэгт 4.8 Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, түүнээс ашиг хүртсэн хүний тоо, хүйсээр
- Хүснэгт 4.9 Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө
- Хүснэгт 4.10 Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө
- Хүснэгт 4.11 Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө

Зургийн жагсаалт

- Зураг 2.1. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлэг, хүйсээр, Монгол Улс, 2000 он
- Зураг 2.2 Ажилд авахад ялгаварладаг шалтгаан
- Зураг 2.3 Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн байдлын талаархи санал, боловсролын түвшингээр, дүнд эзлэх хувь

ӨМНӨХ ҮГ

Хүний эрхийг хангах, хөгжлийн үйл явцыг түргэтгэх, тухайн улс орны хөгжийн дотоод нөөцийг дайчлах, үүний дотор жендэрийн тэгш байдлыг хангах замаар ядуурлыг бууруулах явдал дэлхийн олон улс орны өмнө тулгамдсан асуудал болж байна.

Мянганы Хөгжлийн Зорилтууд нь дэлхий даяар 2015 он гэхэд ядуурлыг 2 дахин бууруулах амаргүй зорилтыг хүн төрөлхтөний өмнө дэвшүүлсэн билээ. Энэ нь хүний нийгмийн түүхэнд хүний сайн сайхны төлөө хийсэн хамгийн хүмүүнлэг, эрс шийдэмгий хүчин чармайлт, тэмүүлэл болсон бөгөөд энэхүү хүсэл, тэмүүллийг улс орон бүр тодорхой практик үйл ажиллагааг явуулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Ядуурлыг бууруулах энэхүү зорилтыг Монгол Улсад бодитой зүй л болгохын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал нэн тэргүүн холбогдож байгаа юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах чадавхийг бэхжүүлэх төслийн хүрээнд хэд хэдэн цуврал судалгааг хийж байгаагийн нэг нь “Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж буй улсын төсвийн хөрөнгөнд жендэрийн болон ядуурлын дүн шинжилгээ хийх судалгаа” орж байгаа болно.

Ийм чиглэлийн судалгааг манай оронд анх удаа хийж байгаагийн дотор Монголын Статистикийн Нийгэмлэгийн судалгааны баг анх удаа түүнийг хийв.

Судалгааг хийхэд жендэрийн судалгааны арга барилд шинээр суралцах, төсөв, хөрөнгийн зарцуулалтын жендэрийн ялгаатайгаар задарсан тоо мэдээлэл байхгүй байсан зэрэг олон бэрхшээл тохиолдсон хэдий боловч СЭЗЯ-ны Ядуурлын судалгааны нэгжийн ажилтнууд, үүний дотор ноён М. Ричард, Ядуурлын судалгаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн үндэсний зөвлөх Ж.Эрдэнэчимэг, судалгааны нэгжийн мэргэжилтэн Ц.Цэвээнболор, А.Энхтүвшин нарын өгсөн арга зүйн зөвлөлгөө, зохион байгуулсан сургалт, дэмжлэг туслалцааны үрээр энэхүү судалгааг бэлтгэх бололцоотой болов.

Судалгаанд өргөн хүрээтэй мэдээллийг ашиглаж, бодлогын чанартай дүгнэлт хийхийг ихэд хичээсэн бөгөөд олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн шинжилгээ хийх аргуудыг аль болохоор хэрэглэж, санал дүгнэлт гаргав.

Монголын Статистикийн Нийгэмлэг энэхүү судалгаа нь манай судалгааны багийн чадавхийг нэмэгдүүлэхэд чухал хувь нэмэр болсныг тэмдэглэж, үр бүтээлтэй хамтран ажилласан Ядуурлын судалгааны нэгжийн ажилтнууд, ноён Ричард, хатагтай Эрдэнэчимэг нарт гүн талархсанаа илэрхийлье.

Монголын Статистикийн Нийгэмлэгийн тэргүүн Б.Батмөнх , доктор (PhD)

Бүлэг 1. Ерөнхий зүйл

1.1. Судалгааны зорилго

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн газраас “Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах чадавхийг бэхжүүлэх” төслийн хүрээнд СЭЗЯ-ны дэргэдэх “Ядуурлын судалгааны нэгж”-ийн захиалгаар цуврал судалгааны ажлыг хийж байгаагийн нэг нь “Хөдөлмөр эрхлэлтэд зарцуулж буй улсын төсвийн хөрөнгийн жендэрийн нөлөөллийг судлах” энэхүү судалгааны ажил юм.

Энэхүү судалгааны зорилго нь хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь бодлогын үр нөлөөг жендэрийн байр сууринаас үнэлэн дүгнэж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулж байгаа төсвийн хөрөнгийн зарцуулалт дахь жендэрийн нөлөөллийг олж тогтооход оршино.

Үүний зэрэгцээ энэхүү судалгаа нь манай улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн ялгаатай байдлыг ажил эрхэлж байгаа хүмүүс болон ажилгүйчүүдийн дунд судлан гаргаж, амьдрал дээр шийдвэрлэвэл зохих жендэрийн асуудлууд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогод хэрхэн тусгагдсан, хангалттай тусгагдаагүй бол тусгах санал, зөвлөмжийг боловсруулан гаргахад чиглэгдсэн болно.

Энэхүү судалгаа нь улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зориулан зарцуулсан хөрөнгө, тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтын зардал, аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүсээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зориулсан зээл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд хэрхэн хуваарилагдсан, тэдгээр хөрөнгө нь хэр үр ашигтай зарцуулагдаж, жендэрийн нөлөөлөл нь ямар байсныг гаргаж харуулахад чиглэгдсэн юм.

1.2. Судалгаанд хэрэглэсэн гол ойлголт, тодорхойлолтууд

Энэхүү судалгааны ажилд жендэр болон ажил эрхлэлтийн талаар нэлээд хэдэн ойлголт, тодорхойлолтыг ашиглав.

Жендэр - Дийлэнх социологчдын үзэж байгаагаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүдтэй холбоотой нийгмийн зүгээс бий болгосон ялгаатай байдлыг авч үзэх үед “жендэр” гэдэг нэр томъёог хэрэглэдэг. Жендэр гэдэг нэр томъёо нь фенимизмийн онолын хөгжлийн явцад болон улмаар жендэр судлалын хүрээнд бий болсон байна. Англи хэлэнд нийгмийн хүйс (gender) ба биологийн хүйс (sex) гэсэн 2 өөр ялгаатай ойлголт байдаг. Иймээс жендэр гэдэг ойлголт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгаанаас илүү нийгмийн харилцаанд тэдний оролцож байгаа байдлыг илэрхийлсэн ойлголт юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв - буюу заримдаа жендэрийн төсөв, эмэгтэйчүүдийн төсөв гэж нэрлэгддэг энэ ойлголтод улсын төсвөөс эрэгтэй,

эмэгтэйчүүдийн янз бүрийн бүлэгт үзүүлэх нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийг жендэрийн харьцаанд түшиглэн илрүүлэх, үнэлэх зорилготой янз бүрийн үйл явц, арга хэрэгслийг хамруулан авч үздэг. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь жендэрийн баримжаатай санхүүжилтийн судалгаанд хамаарах бөгөөд бүх салбар болон үйлчилгээний бүх төрлөөр үндсэн зардлын нөлөөг жендэрээр ангилан судалдаг.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв нь ихэвчлэн дараахь асуудлуудтай холбогдон гарч ирсэн байна. Үүнд:

-Улсын төсөв бол улс төрийн дээд хүсэл эрмэлзлэл болон Засгийн газрын нийгэм-эдийн засгийн бодлогыг тусгасан баримт бичиг урчаас ядуурлыг бууруулж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндсэн хэрэгсэл болдог.

-Татварын янз бүрийн хэлбэрүүд болон төсвийн хуваарилалт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст харилцан адилгүй нөлөө үзүүлдэг.

-Эмэгтэйчүүдийн олонхи нь үндэсний тооцооны системээс гадуурхи буюу өргөтгөсөн хүрээний үйл ажиллагаанд оролцдог(нөхөн үржихүй, хөлсгүй хөдөлмөр г.м)

-Хөдөлмөрийн албан ёсны зах зээлд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах нь элбэг тохиолддог.

-Ядуу өрхийн нэлээд хэсэг нь эмэгтэйчүүд дангаараа өрхөө авч явдаг зэрэг асуудлууд юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн гол зорилго бол улсын төсвийн хуваарилалт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хэрхэн нөлөөлж буйд дүн шинжилгээ хийж, төсвийн орлого, зарлагын бодлогыг жендэрийн аливаа сөрөг үр дагавраас урьдчилан сэргийлэх үүднээс илүү оновчтой болгоход оршино.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийг анх Австралийн холбооны Засгийн газар 1984 онд зохиожээ. 1995 онд Өмнөд Африкт парламентийн гишүүд, ТББ болон судлаачид эмэгтэйчүүдийн төсвийг судлах санаачлага гаргасан бөгөөд Өмнөд Африкийн Засгийн газар түүнийг 1997 онд баталжээ.

Хөлсгүй хөдөлмөр - Бараа, үйлчилгээ үйлдвэрлэж байгаа боловч шан харамж авдаггүй хөдөлмөрийг хэлнэ. Үүнд гэрийн хөдөлмөр, аминыхаа хэрэгцээнд зориулсан үйлдвэрлэл, түүнчлэн зах зээлд борлуулахад зориулсан үнэ төлбөргүй бараа, үйлчилгээний үйлдвэрлэл багтана.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар - энд үндэсний тооцооны системд хамаарах эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарууд, албан болон албан бус секторын хөдөлмөр эрхлэлтийг хамруулан ойлгоно.

Үндэсний тооцооны системийн үйл ажиллагаа гэдэг нь НҮБ-ын Статистикийн хэлтсээс боловсруулсан туршилтын ангиллын 3 бүлэг буюу аж ахуйн нэгж байгууллага дахь ажил эрхлэлт, тэдгээрээс гадуур эрхэлж буй анхан шатны үйлдвэрлэл, эцэст нь орлого олох зорилгоор үзүүлж буй үйлчилгээ болон бусад бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанаас бүрддэг. Эдгээр үйл ажиллагааны үр дүнд дотоодын нийт бүтээгдэхүүн бий болдог гэж үздэг.

Үндэсний тооцооны системийн өргөтгөсөн хүрээний үйл ажиллагаанд “халамжийн эдийн засаг” гэдэг ойлголтонд хамаарах өрх, гэрийн ажил, өрхийн удирдлага, гэр орондоо бараа таваар худалдан авах, хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн, тахир дутуу гишүүдийг асрах, олон нийтийн ажил, бусад гэр бүлд туслах үйл ажиллагааг хамруулдаг. Эдгээр хөдөлмөрийг бүрэн үнэлж хараахан чадаагүй байгаа тул дотоодын нийт бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлд үнэлж тусгаж хараахан чадахгүй байгаа болно. Харин түүнийг хавсарга данс байгуулан тооцож харуулах ажлыг зарим улс орон эхлээд байгаа юм.

Үндэсний тооцооны бус үйл ажиллагаанд суралцах, соёл, урлаг, нийгмийн үйл ажиллагааг эрхлэх, хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл ашиглах, өөрийгөө арчлах, ариун цэвэр, гоо сайханаа хадгалах, амрах үйл ажиллагааг хамруулдаг.

1.3.Судалгааны арга зүй

Олон улсын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн шинжилгээг хийх талаар одоогоор түгээмэл хэрэглэдэг үндсэн 7 арга байна. Эдгээр аргуудын үндсэн ойлголтуудыг төслийн Үндэсний зөвлөх доктор Симэл Эсим Монголд хийсэн сургалтын үеэр заасан билээ. Үүнд:

1.Төрийн бодлогод жендэрийн үүднээс үнэлгээ өгөх (Gender-Aware Policy analysis matrices)

2. Төсвөөс ашиг хүртэгчдэд жендэрийн ялгавартай үнэлгээ хийх (Gender-Disaggregated Beneticiary Assessment)

3.Төсвийн зардлын хуваариалтад жендэрээр ангилсан судалгаа хийх (зардлын хуваарилалтын судалгаа) (Gender-Disaggregated Incidence Analysis)

4.Төсвөөс цаг ашиглалтанд үзүүлэх нөлөөлөлд жендэрээр ангилсан судалгаа хийх (цаг ашиглалтын судалгаа) (Gender-Disaggregated Analysis on time Use)

5.Жендэрийн мэдрэмжтэй дунд хугацааны эдийн засгийн бодлого боловсруулах (Gender- Aware Medium –Term Macroeconomic Policy- Framework)

6. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төсөл боловсруулж, батлах(Gender- Aware Budget Statement)

7.Татварын хуваарилалтад жөндөрээр ангилсан судалгаа хийх (Tax Incidence Analysis) аргууд орно.

Манай улсын хувьд эдгээр аргуудаас эхний 4 аргыг ашиглах боломжтой байгаа бөгөөд энэхүү судалгаанд эдгээр аргуудыг хэрхэн хэрэглэснийг авч үзье.

Өнөөдрийн хувьд хамгийн дэлгэрсэн арга нь **төрийн бодлогод жөндөрийн үүднээс үнэлгээ өгөх арга юм**. Энэ аргаар дүн шинжилгээг хийхдээ дараахь зүйлд анхаардаг. Үүнд:

-Нийгэм дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүд, охид хөвгүүдийн байдлын шинжилгээ

-Жөндөрийн гэсэн тодотголтой бодлогын үнэлгээ

-Жөндөрийн тэгш хандлагатай бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд төсөв адил тэнцүү хуваарилагдсан эсэхэд үнэлгээ өгөх

-Төсвийн зардлаас бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд зориулсан зардлыг харьцуулан судлах

-Урт хугацааны үр дүнд чиглэсэн зардалд үнэлгээ өгөх, үр ашгийг нь тооцох зэрэг орно.

Энэ аргыг “Ажил эрхлэлтийн салбар дахь жөндөрийн ялгавартай байдал” гэсэн 2-р бүлэгт ажил эрхлэлтийн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн байдлыг харьцуулан дүгнэлт хийхэд ашигласан болно. Түүнчлэн энэ аргыг уг судалгааны “Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлого, түүнд ядуурал, жөндөрийн мэдрэмжтэй дүн шинжилгээ хийсэн байдал” гэсэн 3-р бүлэгт хэрэглэв. Энэ аргыг хэрэглэхдээ дотор нь бодлогын тодорхойлолт, дүн шинжилгээний матриц зохиох, тооны болон чанарын үзүүлэлтийн аргуудыг хослуулан хэрэглэх замаар дүгнэлт хийсэн болно.

Нэн тэргүүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жөндөрийн тэгш байдлыг хангах асуудал төрийн бодлогод хэр бодитой тусгалаа олж, тодорхойлогдсон байдалд үнэлгээ өгсөн. Үүний тулд “Ажил эрхлэлтийн салбар дахь жөндөрийн ялгавартай байдал” гэсэн 2-р бүлгээс гарсан дүгнэлтэнд тулгуурлан хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт амьдрал дээр жөндөрийн тэгш байдлын талаар ямар бодитой асуудал, хүндрэл, бэрхшээл шийдвэрлэгдээгүй асуудал байгааг илрүүлэн гаргаж тавьсан болно. Үүний дараа эдгээр асуудлууд одоогийн батлагдсан төрийн бодлого, хөтөлбөрүүдэд хэрхэн тусгагдсан, томъёологдон тодорхойлогдсоныг шүүн үзэж, юу нь дутуу тусгагдсаныг илрүүлэн гаргаж ирсэн болно.

Энэ бүлэгт ноён Ричардын зөвлөснөөр бодлогын шинжилгээний матрицын аргыг ашиглан үнэлгээ, дүгнэлт хийсэн юм.

Төсвөөс ашиг хүртэгчдэд жендэрийн ялгавартай үнэлгээ хийх аргыг 3-р бүлэг болон “Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан улсын төсвийн хөрөнгө, түүний зориулалт, ашиг хүртэгчдийн судалгаа” гэсэн 4-р бүлэгт хэрэглэсэн болно. Энэ аргыг хэрэглэхдээ жендэрийн болон ядуурлыг бууруулах хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа байдал, түүнээс хичнээн заалт нь хэрэгжих боломжтой, төсвөөс ашиг хүртэгчид юу хүртсэн, эдгээр нь амьдрал ахуйд нь хир нэмэр болсон, амьдрал нь сайжрах нөхцөл мөн үү, нийтийн үйлчилгээ ямар түвшинд байгаа зэрэг асуудлаар иргэдээс асуулга, судалгаа авах байдлаар судалдаг. 3-р бүлэгт жендэрийн болон ядуурлын хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа байдал, түүнээс хичнээн заалт нь хэрэгжиж байгааг үнэлж дүгнэсэн. 4-р бүлэгт төсвөөс ашиг хүртэгчдийн судалгааг хийж, төсвийн байгууллагад ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулал эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ямар харьцаатай хүрч, тэр нь тэдгээрийн амьжиргаанд хэрхэн нөлөөлсөнийг дүгнэсэн. Түүнчлэн Улаанбаатар хот, Хөвсгөл, Завхан аймагт явуулсан фокус группын ярилцлага, иргэдээс түүвэр байдлаар авсан санал асуулгаар төсвийн хөрөнгийг хэрхэн зарцуулдаг, төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар төрөөс явуулж ирсэн бодлого хэрэгцээ шаардлагад хэрхэн нийцэж байгаа талаар судалж, 3 болон 4-р бүлэгт холбогдох дүгнэлтийг хийсэн болно. Санал асуулгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн сангаас хувь хүртэгчдийн сэтгэл ханамжийн талаар дүгнэлт гаргасан.

Төсвийн зардлын хуваарилалтанд жендэрээр ангилсан судалгаа хийх буюу зардлын хуваарилалтын судалгааны арга нь ямар түвшний хүмүүс төсвөөс ашиг хүртэж байна вэ? ямар хэлбэрээр ашиг хүртэж байна, нэгж хүртэгчдэд ямар хэмжээ ногдож байна, орон нутгийн захиргааны удирдах хүмүүсийн өөрсдийнх нь амьдралын түвшнээс хамаарч орон нутгийн төсөв юунд (олон жижиг зүйлсд үү, аль эсвэл алсын хараатай томоохон арга хэмжээнд үү) зарцуулагдаж байгааг судлахад анхаардаг.

Энэхүү аргыг 4-р бүлэгт хэрэглэхдээ хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан төсвийн хөрөнгийг хэн хүртэв, ямар хэмжээтэй хүртэв, үүний дотор эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд ямар харьцаатайгаар хуваарилагдсаныг Хөвсгөл, Завхан аймгийн хүйсээр дэлгэрэнгүй салгасан тоо баримтыг үндэслэн тооцож, холбогдох дүгнэлтийг хийлээ.

Төсвөөс цаг ашиглалтанд үзүүлэх нөлөөнд жендэрээр ангилсан судалгаа хийх аргыг 2-р бүлэгт хэрэглэж, ҮСГ-аас 2000 онд явуулсан цаг ашиглалтын туршилтын түүвэр судалгааны үр дүнг ашиглан эмэгтэйчүүдийн үнэлэгдээгүй хөдөлмөрийг судлахад ашиглав.

Эдгээр 7 аргаас сүүлийн 3 аргыг энэхүү судалгаанд хэрэглэхэд хүндрэлтэй, мэдээлэл хомс, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, хөтөлбөр боловсруулах ажил дөнгөж эхлэлийн төдий байгаа зэрэг шалтгаанаар одоохондоо ашиглах боломж муутай байна.

Энэхүү судалгааг хийхдээ дээр дурдсан жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн шинжилгээний аргуудаас гадна фокус группын ярилцлага явуулж, тодорхой асуудлаар хүмүүсийн санал бодлыг оролцооны аргаар тоймлон дүгнэж, Хөвсгөл, Завхан аймгийн иргэдээс 29 асуулт бүхий асуулгаар түүвэрчилсэн судалгаа авч нэгтгэн дүгнэлт гаргасан болно.

1.4. Мэдээллийн эх үүсвэр

Энэхүү судалгааны тайланг бэлтгэхэд ашигласан мэдээллийн гол эх үүсвэр нь хоёрдогч гэж нэрлэгддэг статистикийн албан ёсны мэдээлэл, яам, агентлаг, аймгийн тамгын газар, хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын дотоод мэдээлэл, тусгайлсан судалгааны дүн, тайлангууд байсан. Эдгээр материалуудыг ашигласан номын жагсаалтад харуулсан болно.

Энэхүү тайлангийн хавсралтуудыг дээр дурдсан хоёрдогч эх үүсвэрүүдийг ашиглан бэлтгэсэн тул хоёрдогч эх үүсвэрийн үндсэн тоо баримтыг энд давхар харуулсан болно.

Мэдээллийн өөр нэг гол эх үүсвэр нь судалгааны багаас Улаанбаатар хот, Хөвсгөл, Завхан аймагт хийсэн фокус группын ярилцлагын тэмдэглэл, түүнчлэн иргэдээс авсан асуулгын нэгтгэсэн дүн юм.

Үүний зэрэгцээ Үндэсний аудитын газраас 2003 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийн газарт хийсэн шалгалтын дүнг судалгаандаа ашиглав.

Бүлэг 2. Ажил эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн ялгавартай байдал

Энэ бүлэгт жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт ямар байгааг харуулахыг зорьсон бөгөөд энэ нь судалгааны нөхцөл байдлын дүн шинжилгээний хэсэг (situation analysis) болно.

Хэтэрхий тэгш байдлын үзэл баримтлалын хүрээнд дүн шинжилгээ хийх нэгэн чухал чиглэл бол эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн хуваарилалт, түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийн ялгавартай байдал мөн.

Бид Харвардын Их сургуулийн Олон улсын хөгжлийн төвийн судлаачид болон АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлагийн эмэгтэйчүүд хөгжилд байгууллагын хамтран боловсруулсан “Харвардын загвар” хэмээх жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарилалтад тулгуурласан загвараар хоёрдогч эх үүсвэрийг ашиглан эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоог ажил эрхлэлт, ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн харилцааны бусад хэлбэр, тухайлбал, ажилд ороход хүйсээр ялгаварлах, байгууллагын зүгээс хүйсийн ялгавартай үзүүлдэг дарамт шахалт, зээл авах, өмч хөрөнгө эзэмшихэд жендэрийн ялгаварлал байгаа эсэхийг харуулахыг хичээлээ. Энэхүү бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн өрөнхий дүр зургийг гаргах, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлт, түүн дэхь жендэрийн ялгаатай байдлыг гаргаж, “Харвардын загвар”-ыг үндэслэн хөдөлмөрийн хуваарилалт, ажил эрхлэхэд жендэрийн ямар ялгаа, нөхцөл байгаа, үүний дотор хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээн дэх ялгааг харуулж, тэдгээрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримталж байгаа бодлогод хэрхэн тусгах асуудлыг хөндсөн болно.

2.1. Монгол Улс дахь жендэрийн нийтлэг үзүүлэлтүүд

НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр 1995 оноос эхлэн хүний хөгжлийн индексийг жендэрийн онолын судалгаагаар баяжуулан Жендэрийн хөгжлийн индекс (GDI), Жендэрийн тэгш байдлын хэмжээг (GEM) тооцоолон гаргадаг болсон.

Жендэрийн хөгжлийн индекс нь хүний хөгжлийн индексийг тооцоход хэрэглэдэг үзүүлэлтээр эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдлыг тооцоолдог. Эдгээр үзүүлэлтүүд хичнээн их зөрүүтэй байх тусам тухайн орны жендэрийн хөгжлийн индекс хүний хөгжлийн индексээсээ төдийчинээ доогуур байдаг. Жендэрийн хөгжлийн индекс бол жендэрийн тэгш бус байдлыг харгалзан тооцсон хүний хөгжлийн индекс юм. (НҮБ ХХ 1995, хуудас 73).

Жендэрийн тэгш байдлын хэмжээ (GEM) нь жендэрийн хөгжлийн индексээс зарчмын ялгаатай. Энэ индекс жендэрийн тэгш бус байдал улс орны нийт хөгжилд хэрхэн нөлөөлөхийг авч үзэх биш, харин “эдийн засгийн болон улс төрийн эрх мэдэлд

жендэрийн тэгш байдлын түвшин ямар байгааг” анхаарч, “чинээлэг байдлын ололтыг бус, үйл ажиллагааны хүрээн дэх тэгш байдлыг хэмжихийг эрмэлздэг (O Hara, хуудас 999) байна.

Хүснэгт 2.1

Монгол улсын жендэрийн нийтлэг үзүүлэлтүүд

	2000	2001	2002
1. Хүн амын дундаж наслалт			
-эрэгтэй	60.4	60.66	60.75
-эмэгтэй	66.1	66.26	66.47
2. Насанд хүрэгчдийн (15, түүнээс дээш насны) бичиг үсэгийн мэдлэг			
-эрэгтэй			
-эмэгтэй	98.0	98.0	98.0
3.Сургуульд хамрагдалтын түвшин	97.5	97.5	97.5
-хөвгүүд			
-охид	63.7	63.7	66.3
4.Орлогыг бүрдүүлэхэд оролцсон оролцоо, худалдан авах чадварын индексээр тооцсон, ам. доллар	75.5	75.5	73.0
-эрэгтэй			
-эмэгтэй			
5. Жендэрийн хөгжлийн индекс	1751.1	2194.0	2303.2
6. Парламент дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	1507.0	1746.8	1950.7
	0.669	0.673	0.679
7. Удирдах болон менежерийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	9.2	10.5	10.5
8. Мэргэжлийн болон техникийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	34.5	35.2	36.4
9.Жендэрийн эрх мэдлийн индекс	60.36	55.8	58.1
	0.582	0.592	0.611

Эх үүсвэр: YCG-ын тооцоо болон Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэлд зориулж бэлтгэсэн материалаас

2003 онд НҮБ ХХ-өөс гаргасан “Хүний хөгжлийн илтгэлд” (хуудас 239) Монгол Улсын хүний хөгжлийн индекс 0661 болж, дэлхий 175 орноос 117-р байранд оржээ. Харин

Монголын жендэрийн хөгжлийн индекс 0.659 байгаа нь хүний хөгжлийн индексээсээ багахан хэмжээгээр доогуур, дэлхийн 144 орноос 95-р байранд орсон нь Монгол Улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар багагүй амжилт олсон улс орны нэг болж байна.

Эдгээр үзүүлэлтүүд нь Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдал ямар түвшинд байгааг тодорхой харуулж байна. (ҮСГ-аас хийсэн тооцоо нь НҮБ-ын ХХ газраас гаргасан тооцоотой бага зэрэг зөрдөг.) Хүний хөгжлийн болон жендэрийн хөгжлийн индексээр дэлхийд тэргүүн байр эзэлдэг Норвеги улсад эмэгтэй удирдах болон менежерийн албан тушаалтны эзлэх хувь 26 байна. Энэ үзүүлэлт Монгол Улсад 36.4 хувьтай байна. Харин парламентын эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувь Норвегид 36 байхад Монголд 10.5 хувь байгаа юм. Мэргэжлийн болон техникийн албан тушаалтай эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь Норвегид 48 байхад Монголд 58.1 хувь байгаа юм. Энэ мэтчилэн зарим тодорхой үзүүлэлтээр Монгол Улс чамлахааргүй амжилт олсон байна.

2.2. Шилжилтийн үед хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт гарсан өөрчлөлт, түүний шинж төрх

Монгол Улс 1990 оноос төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжих шилжилтийг хийж, эдийн засгийн бодлогод ч гүн гүнзгий өөрчлөлт хийсэн. Бүр 1924 онд батлагдсан Монгол Улсын анхны Үндсэн хуульд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд улс орны нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн амьдралд яс үндэс, хүйс, шашин шүтлэг, хөрөнгө чинээг харгалзахгүйгээр тэгш эрхтэй оролцоно гэж тунхагласан байдаг. Үндсэн хуулийн энэ заалтын дагуу төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооны үед эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд нийгмийн зохион байгуулалттай хөдөлмөр эрхлэх баталгааг хангаж, одоогийнхтой харьцуулбал эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэх нөхцлөөр сайн хангагдсан байсан. Энэ үед хөдөлмөр эрхлэлтэд хүйсийн харьцааг урьдаас бодож боловсруулсан төлөвлөгөө, хувиараар зориуд зохицуулдаг хөдөлмөр, цалин хөлсний Улсын Хороо ажиллаж байсан. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрхлэх ажлын жагсаалт, норм нормативыг хүртэл тогтоон мөрдүүлж байлаа. Социализмын үед аливаа хүн нийгэмд ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байхыг ёс суртахууны хувьд хүлээн зөвшөөрөхгүй байх нийгэм-сэтгэл зүйн уур амьсгалыг бий болгосон байв. Иймээс бүх нийтээр хөдөлмөрлөх социалист ёс зарчим хэрэгжиж байлаа.

ЭЗХТЗ болон ЗХУ задран унаснаар түүнээс асар их хараат байсан Монгол Улс эдийн засгийн хүнд хямрал, бэрхшээлтэй нүүр тулгарсан билээ. Төсвөөс татаас авдаг, ЭЗХЗ-ын орнуудын зах зээлд бүтээгдэхүүнээ нийлүүлдэг байсан улсын олон зуун үйлдвэрүүд зогсож, олон мянган мэргэжилтэй ажилчид ажилгүйчүүдийн эгнээнд шилжсэн. Төрөөс эдийн засгийн эрс шинэчлэлтийн бодлогыг явуулж, зах зээлийн эдийн засагт шилжих арга

хэмжээг авч эхэлсний дотор өмчийг хувьчлах, гадаад худалдааг либералчлах, эдийн засгийг бүхэлд нь нээлттэй байлгах, үнийг чөлөөлөх зэрэг арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсний дотор төсвийн байгууллагуудыг цомтгож, зардлыг хэмнэх бүтцийн өөрчлөлтийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Ажилгүйдэл нь ядуурлыг араасаа дагуулсны зэрэгцээ бүтцийн өөрчлөлтийн бодлогын нөлөөллөөр эрүүл мэнд боловсролын салбар, төсвийн бусад байгууллагад олноороо ажилладаг байсан эмэгтэйчүүд олон мянгаараа ажилгүй болсон билээ.

Өмч хувьчлал эрчимтэй явагдсан боловч шинэ эзэд нь өмчлөн авсан үйлдвэр, үйлчилгээний объектоо цаашид ажиллуулах санхүүгийн чадавхгүй, менежментын хувьд хоцрогдсон байсны улмаас хувьчлагдсан объектоо илүү үнээр зарах, зээлийн барьцаанд тавих замаар ихэвчлэн үрэн таран хийж, тэнд ажиллаж байсан олон мянган хүн ажилгүй болсон. Энэ үйл явцын дунд хувийн секторын зэрэгцээ албан бус хэвшил үүсч, маш хурдацтай газар авч, ажилгүйчүүдийн амьжиргаагаа залгуулах хөдөлмөрийн талбарын нэг хэсэг болон өргөжсөн юм. Албан бус хэвшил нь улам бүр хумигдсаар байсан улсын байгууллага, аж ахуйн нэгж, дөнгөж үүсч хөл дээрээ тогтож ядаж байсан хувийн хэвшлийн хооронд эдийн засгийн хүнд бэрх байдлаас гарах гэсэн эрэгтэй, эмэгтэй иргэдийн санаачилга, оролцооны үр дүнд хөгжиж эхэлсэн байна. Энэ утгаараа албан бус хэвшил нь ажилгүй болсон олон мянган эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн амьжиргаагаа залгуулах талбар болж, ихэвчлэн хот суурин газарт өрнөсөн бол хөдөөд харин нэгдэл, сангийн аж ахуйнууд тарж, мал хөрөнгөө хувьчлан авснаар малчид хувийн аж ахуйгаа эрхлэн үлдэх боломжтой хоцорсон. Хуучин нэгдлийн албан хаагчид малтай болсноор малчдын тоо ч нэмэгдсэн. Харин газар тариалан эрхэлж байсан сангийн аж ахуйн ажилчдын дийлэнх нь ажилгүйчүүдийн эгнээнд шилжсэн билээ.

Энэхүү шилжилтийн үед Монгол Улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлийг бууруулахад чиглэсэн хууль эрх зүйн баримт бичиг, бодлого хөтөлбөрийг боловсруулан баталж, мөрдөж ирсэн байна. Гэвч ажилгүйдлийн түвшин өндөр хэмжээнд хүрч, ажлын байр хомс байсны улмаас жөндөрийн тэгш бус байдал, эмэгтэйчүүдийг ажилд авахад зүс царай, насаар болон нялх хүүхэдтэй, жирэмсэн эсэхээр нь ялгаварлах явдал улам өргөжих хандлагатай болсон. Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн үеийн нэгдсэн зохицуулалт задарсны улмаас хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөрийн харилцааны асуудал, тэр дотроо жөндөрийн тэгш байдлыг хангах асуудал улам хурцаар илрэх болсон.

2.3. Нийт хүн ам ба ажиллагсдад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, ялгавартай байдал

Монгол Улсын хүн амын хүйсийн харьцаа 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогоор ойролцоо, эрэгтэйчүүд нийт хүн амын 49.6 хувийг, эмэгтэйчүүд 50.4 хувийг эзэлж байгаа боловч хот, хөдөөд энэ харьцаа нэлээд ялгавартай байна. 2000 онд хотын хүн амд эмэгтэйчүүд 51.1 хувийг эзэлж байсан бол хөдөөд эрэгтэйчүүд 50.6 хувийг эзэлж арай давамгайлсан байдалтай байна. Эдгээр үзүүлэлтүүдийг 2002 оны жилийн эцсийн хүн амын тооноос үзэхэд мөн л дээрхтэй төстэй харьцаа харагдаж байна. 2002 онд нийт хүн амын 49.6 хувийг эрэгтэйчүүд, 50.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

Хүн амын хүйсийн дээрх харьцаа ажил эрхлэлтийн салбарт адил төстэй хадгалагдаж байгаа эсэхийг авч үзэхэд байдал ихээхэн өөр байна.

Хүснэгт 2.1-ээс харахад 1999 онд нийт ажиллагсадын тоонд эмэгтэйчүүд 47.5 хувь, 2000 онд 48.5 хувь, 2002 онд 49.4 хувийг эзэлж, эрэгтэйчүүд давамгайлсаар ирсэн боловч аажмаар эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэх хандлагатай байна.

Хүн ам орон сууцны улсын тооллогын болон жил бүрийн ажил эрхлэлтийн судалгааны дүнгээс үзэхэд эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс ямагт доогуур байсаар иржээ. Энд ажил эрхлэлтийн түвшинг нь хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх ажиллагсдын тооны хувиар илэрхийлдэг.

Хүснэгт 2.2

Хүн амын ажил эрхлэлтийн зарим үзүүлэлтүүд

	1999	2000	2001	2002
Хөдөлмөрийн насны хүн ам, бүгд-мян.хүн	1279.3	1347.4	1402.8	1439.2
Үүнээс: эрэгтэй	642.3	670.9	682.9	700.1
эмэгтэй	637.0	676.5	719.9	739.1
Ажиллагсадын тоо, бүгд, мян.хүн	813.6	809.0	832.3	870.8
Үүнээс: эрэгтэй	426.9	416.9	424.5	440.2
Эмэгтэй	386.7	392.1	407.8	430.6
Ажил эрхлэлтийн түвшин, хувиар	63.6	60.0	59.4	60.5
Үүнээс эрэгтэй	66.4	62.1	62.2	62.9
эмэгтэй	60.7	58.0	56.8	58.3

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхтгэл, УСГ, 2003 он

Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс нэлээд доогуур байгаа нь эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, харин эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд тэдний эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байгаатай холбоотой байна. 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээр эдийн засгийн идэвхгүй хүн амын тоо 580.2 мянга байсны 344.6

мянга нь буюу 59.4 хувь нь эмэгтэйчүүд, 235.7 мянга буюу 40.6 хувь нь эрэгтэйчүүд байв. 2002 оны байдлаар ч энэ харьцаа төдийлөн өөрчлөгдөөгүй эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүд 54.3 хувийг эзэлж байна.

Эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд ордог гэрийн ажилтай гэж 2000 оны тооллогоор гарсан 76.3 мянган хүний 65.4 мянга буюу 85.7 хувь нь эмэгтэйчүүд, ямар нэг шатны сургуульд суралцаж байсан 171.0 мянган хүний 99.6 мянга буюу 58.2 хувь нь мөн эмэгтэйчүүд байв. Эндээс харахад суралцагсад, гэрийн ажилтай хүмүүсийн дунд эмэгтэйчүүд давамгайлсан нь харагдаж байна. Эдийн засгийн идэвхгүй хүн амын бүрэлдэхүүнд орсон дээрх хоёр категорийн хүн амд эмэгтэйчүүд давамгайл байгаа нь ажил эрхлэлтийн түвшин эмэгтэйчүүдийн хувьд доогуур гарах гол шалтгаан болсон байна.

Хүснэгт 2.3

Ажиллах хүч, эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он

Байршил, хүйс	Ажиллах хүч	Эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин
Монгол улс	944083	39.8
-эрэгтэй	514196	43.7
-эмэгтэй	429887	36.0
Хот	483859	36.0
-эрэгтэй	260897	39.7
-эмэгтэй	222962	32.4
Хөдөө	460224	44.7
-эрэгтэй	253299	48.6
-эмэгтэй	206925	40.7

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүнгээр гаргасан "Хүн амын эдийн засгийн идэвхи" сэдэвчилсэн судалгаа, ҮСГ, 2001 он

Дээрх хүснэгтэд эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшинг нийт хүн амд ажиллах хүчний эзлэх хувиар тодорхойлсон. Хүснэгтээс үзэхэд эрэгтэй хүн амын 43.7 хувь нь ажиллах хүчинд хамаарч байхад эмэгтэй хүн амын 36.0 хувь нь үүнд хамаарч, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс 7.7 пунктээр доогуур байна. Үүнийг хот, хөдөөгөөр авч үзвэл хотын эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин (32.4 хувь) хөдөөгийнхөөс (40.7) 8.3 пунктээр доогуур байгаа нь хот суурин газарт эмэгтэйчүүд илүү олноороо суралцаж байгаа болон **хот суурингуудад эмэгтэйчүүд ажил эрхлэхэд ялгаварлах үзэгдэл харцангуй их байгаатай зарим талаар холбоотой. Гуравдагч хүчин зүйл нь хот суурин газруудад өндөр боловсролтой эмэгтэйчүүд албан хэвшилд өндөр цалинтай сайн ажил олж хийх боломжгүй**

байгаагаас албан бус бус хэвшилд ажил эрхлээд олон мянгаараа бүргэлд ороогүй үлдсэнтэй холбоотой байж болно. Энэ 3 хүчин зүйлс нь бүхэлдээ жендэрийн тэгш бус байдлын илэрхийлэл болж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай байдал эдийн засгийн идэвхийн илүү тодорхой үзүүлэлт болох ажиллах хүчний оролцооны түвшин дээр мөн харагдаж байна. Ажиллах хүчний оролцооны түвшинг эдийн засгийн идэвхтэй хүн амыг хөдөлмөрийн насны хүн амд харьцуулсан хувиар илэрхийлдэг.

Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байна. 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогоор ажиллах хүчний оролцооны түвшин 61.9 хувь болсны дотор эрэгтэйчүүдийнх 68.6 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 55.5 хувь байв.

Хүснэгт 2.4

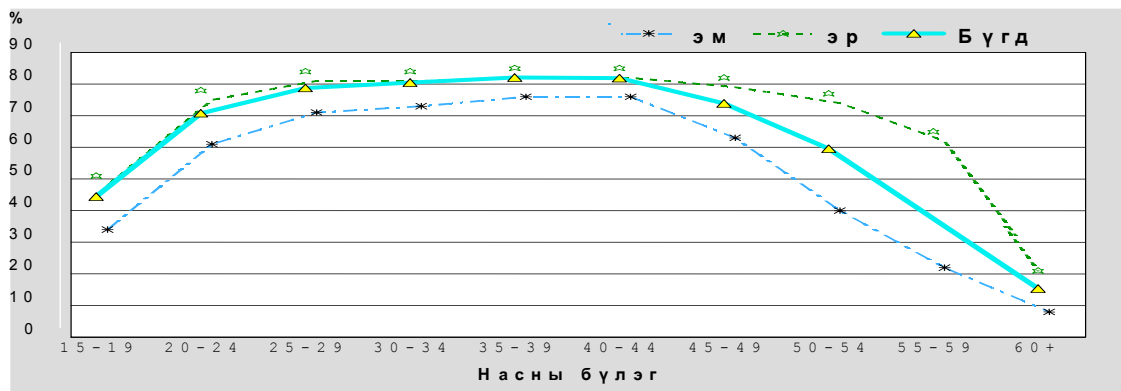
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин насны бүлэг, хот, хөдөө, хүйсээр, Монгол Улс, 2000

Насны бүлэг	Бүгд			Хот			Хөдөө		
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүгд	61.9	68.6	55.5	53.8	60.2	47.9	73.6	80.1	66.9
15-19	41.2	48.0	34.4	23.9	29.2	18.8	65.8	72.1	58.6
20-24	67.7	74.5	60.8	53.5	62.0	45.4	87.0	90.5	83.2
25-29	75.7	80.7	70.7	67.2	73.0	61.7	87.3	90.8	83.7
30-34	77.4	81.5	73.4	72.0	75.9	68.5	85.5	89.4	81.3
35-39	79.0	81.7	76.5	75.4	77.7	73.2	85.2	88.0	82.3
40-44	78.8	81.7	75.9	75.2	77.7	72.8	84.8	88.3	81.4
45-49	70.8	79.3	62.6	66.8	73.7	60.1	77.1	88.3	66.6
50-54	56.4	74.0	40.3	51.3	67.0	36.4	64.3	85.3	46.1
55-59	41.8	62.0	22.3	33.7	53.2	14.6	51.4	72.8	31.2
60-64	19.5	26.4	12.8	12.9	19.9	6.3	26.5	33.3	19.9
65+	8.6	12.3	5.9	4.0	6.9	1.9	13.8	18.3	10.5

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүнгээр гаргасан “Хүн амын эдийн засгийн идэвхи” сэдэвчилсэн судалгаа, ҮСГ, 2001 он

Энэ үзүүлэлт хөдөө, хотын аль алинд эрэгтэйчүүдийн хувьд (хөдөөд 80.1 хувь, хотод 60.2 хувь) эмэгтэйчүүдийнхээс (хөдөөд 66.9 хувь, хотод 47.9 хувь) дээгүүр байжээ. Зураг 2.1 – аас харахад эмэгтэйчүүдийн насны бүлэг дэх ажиллах хүчний оролцооны түвшний дүр төрх эрэгтэйчүүдийнхтэй төстэй байгаа боловч бүх насны бүлэгт эрэгтэйчүүдийнхээс харьцангуй доогуур байна.

Зураг 2.1. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлэг, хүйсээр, Монгол Улс, 2000 он



Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүнгээр гаргасан “Хүн амын эдийн засгийн идэвхи” сэдэвчилсэн судалгаа, ҮСГ, 2001 он

50-аас дээш насны эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшний бууралт төсөөлж байснаас илүү, мөн 40-өөс дээш насны эмэгтэйчүүдийн оролцооны түвшин маш огцом буурсан явдал юм.

1992 оноос Засгийн газраас эрт тэтгэвэрт гаргах бодлого явуулснаар олон тооны хүмүүс, ялангуяа 4-өөс дээш хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд эрт тэтгэвэрт гарч байсан. Сүүлийнх нь 40-өөс дээш насны эмэгтэйчүүдийн оролцооны түвшний огцом бууралтад гол хүчин зүйл болж нөлөөлсөн. Гэвч нөгөө талаас 1990-ээд онд ажилгүй болсон энэ насны эмэгтэйчүүд дахин ажилд ороход бэрхшээлтэй байдаг нь өөр нэг шалтгаан байж болох юм.

Эмэгтэйчүүдийн хөлстэй ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байгаа нь ажлын цагийн зарцуулалтын үзүүлэлтээр давхар нотлогдож байна. НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн газар, ҮСГ-аас явуулсан цаг ашиглалтын судалгаагаар Үндэсний тооцооны системийн буюу эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцдог эмэгтэйчүүдийн хувийн жин (67.6 хувь) эрэгтэйчүүдийнхээс бага (73.5 хувь) байгааг харуулав. Улаанбаатар хотын хувьд дээрх үзүүлэлт бүр бага буюу эмэгтэйчүүдийн хувьд 48.6 хувь, эрэгтэйчүүдийн хувьд 58.5 хувь байна.

Хүснэгт 2.5

Хөдөлмөрийн насны хүн амын ажлын өдрийн цаг зарцуулалт, хот, хөдөө, хүйсээр

Үйл ажиллагаа	Хот		Хөдөө		Бүгд	
	эр	эм	эр	эм	Эр	Эм
ДНБ-ний үйл ажиллагаа	4.77	3.90	7.90	5.10	6.25	4.47
Хөлсгүй хөдөлмөрт	2.13	3.82	2.05	5.55	2.10	4.62
Хувийн	17.10	16.28	14.05	13.35	15.65	14.92
Бүгд	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00

Эх үүсвэр: Цаг ашиглалтын туршилтын түүвэр судалгаа, ҮСГ,НҮБ ХХ, 2000

ДНБ-ыг бүтээх үйл ажиллагаанд зарцуулсан хугацааны хувьд эмэгтэйчүүд (18.6 хувь) эрэгтэйчүүдээс бага (26.0 хувь) цаг зарцуулж байна. Үндэсний тооцооны системийн өргөтгөсөн үйл ажиллагаа нь үйлдвэрлэлийн хүрээнд багтдаг боловч одоогоор ДНБ-нд түүнийг хараахан тооцож тусгадаггүй. Үүнд гэр орны болон хүүхэд, хөгшид, өндөр настан, өвчтөн асрах цалин хөлсгүй ажил, олон нийтийн ажил ордог. Эдгээр үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүд (19.2 хувь) эрэгтэйчүүдээс (8.8 хувь) хоёр дахин их цаг зарцуулж байна. Эмэгтэйчүүд хөлстэй хөдөлмөрт бага цаг зарцуулж байгаа боловч цалин хөлсгүй хөдөлмөрт илүү их цаг зарцуулж байна. Хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөрт 7 хоногийн ажлын 5 өдөрт зарцуулсан цагийг дундажлан тооцоход эмэгтэйчүүд 45.5 цаг, эрэгтэйчүүд 41.7 цаг зарцуулсан байна. Энэ нь монгол эмэгтэйчүүд үнэн хэрэгтээ 7 хоногт эрэгтэйчүүдээс илүү олон цагаар ажилладаг боловч нийт ажилласан цагийнхаа 56 хувийг хөлсгүй хөдөлмөрт зориулдаг ажээ. Эмэгтэйчүүд ерөнхийдөө эрэгтэйчүүдээс илүү олон цагаар ажилладаг нь дэлхийн бусад улс оронд ч ажиглагдаж байгааг дараахь хүснэгтээс харж болно. Гэхдээ үүнийг байх ёстой зүйл гэж зөвтгөж байгаа биш бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүд хаа сайгүй илүү хүнд ачааг үүрч байдгын жишээ юм.

Хүснэгт 2.6

Долоо хоногийн ажлын цаг, хүйс, зарим хөгжингүй улс орноор, 1984/1994

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Австри	50	46
Болгар	71	62
Финлянд	47	44
ХБНГУ	45	42
Унгар	58	53
Итали	46	36
Япон	47	44
Латви	66	60
Литва	72	67
Польш	60	52
Испан	64	41
Их Британи	44	38
ЗХУ(хуучин)	69	65

Эх үүсвэр: Дэлхийн Хүүхнүүд, 1995, Хандлага ба тоон мэдээ

Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин, ажил эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлэхийн тулд эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг бууруулах, хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн ачааг хөнгөвчлөх, үүний тулд гэрийн ажилтай, хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдэд нэн тэргүүнд хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх боломж олгох бодлогыг баримтлах шаардлагатай байна.

Энэ дүгнэлт энэхүү бүлгийн 2.3. д авч үзсэн хөлсгүй хөдөлмөр дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгавартай байдлын талаархи дүгнэлттэй нийцэж байна. Нөгөө талаасаа сургуульд суралцдаг эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс олон байгаа нь эдгээр эмэгтэйчүүд сургууль төгссөний дараа хөлстэй ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж илүү байж болох тул цаашдаа хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь хүйсийн харьцаа тэнцвэржих тал уруугаа өөрчлөгдөж болзошгүй юм.

2.4 Ажил эрхлэгчдийн жендэрийн ялгавартай байдал, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил эрхлэлтийн байдал, мэргэжил, албан тушаалаар

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн байдлыг бодитой тодорхойлоход ажил эрхэлдэг хүн амын хүйсийн харьцааг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзэж, ялгааг нь харуулах явдал чухал ач холбогдолтой юм. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд давамгайлдаг салбаруудыг тогтоож, эдгээр салбарын хөгжлийн бодлогыг жендэрийн асуудалтай холбон авч үзэж, ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах ажилд чухал баримт болох болно.

Улсын хэмжээгээр 2000 оны хүн амын тооллогоор ажил эрхэлж байсан 358.7 мянган эмэгтэйчүүдийн 72.2 хувь нь хөдөө аж ахуй (45.4%), боловсрол (10.2%), бөөний болон жижиглэн худалдаа (9.8%), эрүүл мэндийн (6.8%) гэсэн 4 салбарт ажиллаж байв.

Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь хотожсон, үйлдвэржсэн нийгэмд ч хүчтэй байгааг судалгааны материалууд харуулж байна. Дэлхий нийтээр салбар болгонд эсвэл эмэгтэйчүүд, эсвэл эрэгтэйчүүд давамгайлдаг үзэгдэл гарсаар байна. Жишээлбэл, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын гишүүн орнуудад хэдийгээр эмэгтэйчүүд хөдөө аж ахуйн бус салбарын ажиллах хүчний 41 хувийг бүрдүүлдэг ч гэсэн үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний 62 хувийг, үйлдвэрлэл дээр дөнгөж 15 хувийг бүрдүүлж байна (Anker, 1991).

Монголын хувьд ажиллагсадын хүйсийн харьцааг салбаруудаар авч үзэхэд эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсадын 80.0 хувь, боловсролын салбарт ажиллагсадын 71.2 хувь, зочид буудал, зоогийн газарт ажиллагсадын 71.2 хувь нь эмэгтэйчүүд, харин уул уурхайн

олборлох аж үйлдвэрийн салбарт ажиллагсадын 75 хувь, цахилгаан дулаан, усан хангамжийн салбарт ажиллагсадын 75.4 хувь, барилгын салбарт ажиллагсадын 74.4 хувь, төрийн удирдлага, батлан хамгаалах, албан журмын нийгмийн даатгалын салбарт ажиллагсадын 72.3 хувь нь (хүснэгт 2.7) эрэгтэйчүүд байв. Хэдийгээр зарим мэргэжил, салбарын хувьд эмэгтэйчүүд зөвхөн тооны хувьд давамгайлж байгаа боловч тэнд голлох албан тушаал, өндөр цалин хөлстэй ажилд нь эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгаа нь эмэгтэйчүүд зонхилдог боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт хүртэл харагдаж байгааг энд зориуд шүүмжлэлтэйгээр цохон тэмдэглэж байна.

Хамгийн олон ажиллагсадтай хөдөө аж ахуй, ан агнуур, ойн аж ахуйн салбарт ажиллагсадын 55.7 хувь нь эрэгтэйчүүд, боловсруулах аж үйлдвэрийн салбарт ажиллагсадын 54.6 хувь эмэгтэйчүүд байна. Зарим салбарын ажиллагсадын хүйсийн харьцаа хот, хөдөөд ихээхэн ялгаатай байна. Тухайлбал хот суурин газарт эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсадын дотор эмэгтэйчүүд 82.5 хувийг эзэлж байгаа нь улсын хэмжээний дунджаас (80.0 хувь) 2.5 пунктээр өндөр байна. Энэ нь энэ салбарт ажиллагсадын хүйсийн харьцааг үндэслэн анагаах ухааны чиглэлээр одоо суралцаж буй оюутнуудын хүйсийн харьцаанд анхаарах, улмаар сургууль төгсөж, ажил эрхлэх үед хуваарилах бодлогод ч харгалзан үзвэл зохино.

Ажил мэргэжлийн онцлогоор эрэгтэй, эмэгтэйчүүд зайлшгүй давамгайлах салбар байдаг. **Өөрөөр хэлбэл уламжлал ёсоор жэндэрийн тэгш бус байдал алдагдсан салбарууд олон байдаг.** Гэсэн хэдий ч зарим салбарт ажиллагсадын хүйсийн харьцаа хэт алдагдах нь **хүн амын** гэр бүл, нөхөн үржихүйн асуудалд **голлох үүрэг гүйцэтгэж** болох талтай.

Хүснэгт 2.7

Арван тав, түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн ам, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбарууд	Бүгд			Хот			Хөдөө		
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүгд	779.1	420.4	358.7	366.1	193.0	173.1	413.1	227.4	185.7
ХАА, ан агнуур, ойн аж ахуй	367.6	204.8	162.8	28.0	16.9	11.1	339.6	187.9	151.7
Уул уурхайн олборлох аж үйлдвэр	18.8	14.1	4.7	15.3	11.4	3.9	3.5	2.7	0.8
Боловсруулах аж үйлдвэр	56.6	25.7	30.9	51.0	22.5	28.5	5.6	3.2	2.4
Цахилгаан, дулаан,									

усан хангамж	15.9	12.0	3.9	14.1	10.4	3.7	1.9	1.6	0.3
Барилга	13.7	10.2	3.5	13.0	9.7	3.3	0.7	0.5	0.2
Бөөний болон жижиглэн									
Худалдаа	68.5	33.3	35.2	58.9	29.4	29.5	9.6	3.9	5.7
Зочид буудал, зоогийн газар	11.1	3.2	7.9	9.8	2.8	7.0	1.2	0.4	0.8
Тээвэр, агуулахын аж ахуй, Холбоо	42.1	30.3	11.9	34.6	24.2	10.4	7.5	6.0	1.5
Санхүүгийн гүйлгээ хийх үйл Ажиллагаа	4.5	1.8	2.7	3.6	1.5	2.1	0.9	0.3	0.6
Үл хөдлөх хөрөнгө, түрээс, Бизнесийн үйл ажиллагаа	10.2	5.5	4.8	9.4	5.1	4.3	0.8	0.4	0.4
Төрийн удирдлага, батлан Хамгаалах, албан журмын нийгмийн даатгал	59.6	43.1	16.6	43.6	31.1	12.5	16.0	12.0	4.0
Боловсролын салбарын үйл Ажиллагаа	51.5	14.8	36.7	36.2	10.2	26	15.3	4.6	10.7
Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж	30.6	6.1	24.5	22.8	4.0	18.8	7.8	2.1	5.7
Нийгэм бие хүнд үзүүлэх бусад									
үйлчилгээ	17.9	9.9	8.0	15.7	8.4	7.3	2.2	1.5	0.7
Бусад	10.5	5.6	4.9	10.1	5.4	4.7	0.4	0.2	0.2

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын улсын дүн, ҮСГ, 2001

Ялангуяа эрэгтэйчүүд зонхилдог салбар, үйлдвэрлэл оршдог газарт, эмэгтэйчүүд зонхилдог үйлдвэрлэл, салбарыг хослуулж хөгжүүлэх бодлогыг шинээр хот, суурин байгуулах, хуучин хот суурин газарт ч явуулах шаардлагатай.

Шилжилтийн энэ үед эмэгтэйчүүд зонхилдог зарим үйлдвэрлэл үйл ажиллагаагаа зогсоовол ажил эрхлэх боломжид жендэрийн тэгш бус нөхцөл үүсэх болно. **Гэр бүлийн тогтвортой байдал, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн адил тэнцүү нөхцлийг бүрдүүлэхийн тулд ажиллагсадын салбарын хүйсийн харьцааны хуваарийг харгалзан үзвэл зохино.**

Хөдөө аж ахуй дахь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр

Аль ч улс оронд хөдөө аж ахуй дахь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн асуудлыг онцгойлон анхаардаг боловч энэ талын тоо мэдээлэл ихэд хомс байдаг. Ялангуяа хөгжиж байгаа орнуудын хөдөө аж ахуй нь олон мянган хүний аж байдал, сайн сайхан амьдралд шууд нөлөөлдөг салбар боловч албан ёсны статистик мэдээлэл илт дутагдаж байдаг байна. Дээрх хүснэгт 2.6- аас харахад 2000 онд хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуйн салбарт 367.6 мянган хүн ажил эрхэлж байсаны 44.3 хувь буюу 162.8 мянга нь эмэгтэйчүүд байжээ. Манай орны хувьд малчин эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал онц анхаарал татаж байгаа боловч жил тутмын мал тооллоготой хамт цуглуулдаг малчдын тоо нь хүйсийн ялгавартайгаар гарахгүй байгаа болно. ҮСГ малчин эмэгтэйчүүдийн тоог жил бүр мал тооллогоороо цуглуулдаг боловч түүнийг нэгтгэн дүгнэж харуулахгүй байна.

Хөдөөд голлон эрхлэх аж ахуй нь мал аж ахуй байгаа бөгөөд байгалийн таатай нөхцөлтэй нь газар тариалан, төмс хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ тариалдаг байна. Хөдөөгийн малчдын мал маллах хөдөлмөр нь хүйс, насны тогтсон ялгаа бараг байхгүй юм. Байнгын маллагаатай мал хариулдаг хүмүүс эр, эм, хүүхэд хөгшидгүй зүтгэж байж хэдэн малаа өсгөдөг ажээ.

“Хөдөөд бол малаа л сайн маллаж байвал мөнгө төгрөгтэй гайгүй байдаг. Сүүлийн жилд ган, зудтай байгаагаас шалтгаалан тэжээл их авч байгаа.”

(Баянхонгор аймгийн Баацагаан сумын хөдөөгийн эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн бүлэг)

Монгол орны онцлогоос шалтгаалж, сумын төвийн мал бүхий өрхүүд болон ялангуяа хөдөөгийн малчин айл өрхүүдийн хувьд гэрийн ажил гэдэг нь малаа маллах, сааль сүүгээ бэлдэх зэрэг ажлуудтай байнга холилдож байсан болно. Иймд бид энэ бүлэгт мал аж ахуйн ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоо хэрхэн байдаг талаар бүлгүүдээс гарсан дүгнэлтүүдийг бичлээ.

Шигтгээ Хөдөөгийн малчин өрхүүдийн ажлын улирлын зураглал

Хаврын ажил

- Уламжлалт баярт бэлтгэнэ.
- Хонио хариулна.
- Төл хүлээж авна.
- Бод малаа цуглууна.
- Ямаагаа самнана.
- Тэмээгээ ноослоно.
- Хаваржаандаа бууна.

Зуны ажил

- Зусландаа гарна.
- Төлөө ялгана.
- Сүү саалиа бэлдэнэ.
- Цагаан идээгээ боловсруулна.
- Төлөө хөнгөлнө.
- Эсгийн хийнэ.
- Ноос савна.
- Хонь хяргана.
- Ноолуураа борлуулна.

Намрын ажил

- Өвс хадлангаа авна.
- Малдаа тарга авахуулна.
- Оторт гарна.
- Бог малаа нийлүүлнэ.
- Хөмүүл дарна.
- Цагаан идээгээ бэлтгэнэ.
- Зоодой бэлтгэнэ.
- Өвөлжөөндөө бууж, гэрээ дулаална.
- Бууцаа хатаана.
- Дулаан хувцас оёж сэлбэнэ.

Өвлийн өрхийн ажил

- Хороо бууцаа янзлана.
- Гэр орноо дулаалж тохижуулна.
- Түлш түлээгээ бэлтгэнэ.
- Худаг усаа дулаална.
- Хүнс, өвлийн хоолоо бэлтгэнэ.
- Өдөр бүр малын хөлдүүсийг арилгана.
- Төл малаа нэмнэнэ.

Эх үүсвэр: Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн бүлгийн ярилцлага

Бүлгүүдийн ярилцлагыг сонсож байхад гэрийн ажилд мал аж ахуйн холбоотой ажил ороод ирэхээр улирлын ялгаа их гарч байгаа нь анзаарагдаж байсан юм. Иймээс энэ төрлийн ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцоо улирлаар ямар ялгаатай байгааг дараах хүснэгтэд харуулья.

Хүснэгт 2.8

**Мал аж ахуйн холбогдолтой ажилд эрэгтэйчүүд,
эмэгтэйчүүдийн оролцоо, улирлаар, хувиар**

	эрэгтэй	Эмэгтэй	Хамтдаа болон хүүхэд
Хавар	46	50	4
Зун	34	56	10
Намар	42	48	10
Өвөл	43	46	11

Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жендэрийн судалгаа, ҮСГ, 2002

Хүснэгтээс харахад цэвэр гэрийн ажилд оролцох оролцоог бодвол эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн мал аж ахуйтай холбоотой ажилд оролцох оролцоонд тооны том ялгаа бага байгаа нь ажиглагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл эмэгтэйчүүд энэ ажилд /жилийн турш буюу улирлуудын нийлбэрийн дунджаар/ ойролцоогоор 50 орчим хувьтай оролцож байхад эрэгтэйчүүд 41 орчим хувьтай оролцож байна. Харин энэ ажилд оролцох оролцооны улирлуудын ялгааг харахад хаврын улиралд эрэгтэйчүүд 46 хувь, эмэгтэйчүүд 50 хувьтай, зуны улиралд эрэгтэйчүүд 34 хувь, эмэгтэйчүүд 56 хувьтай, намрын улиралд эрэгтэйчүүд 42 хувь, эмэгтэйчүүд 48 хувь, өвлийн улиралд эрэгтэйчүүд 43, эмэгтэйчүүд 46 хувь гэж гарсан байна.

Эрэгтэйчүүдийн хувьд хамгийн их ажилтай улирал нь хавар байхад зуны улиралд хамгийн бага ажилтай байдаг гэж гарч байна. Үүний шалтгааныг Баянхонгор аймгийн Жинст сумын төвийн эмэгтэйчүүдийн бүлгийнхэн “Эрэгтэйчүүдийн архи ууж, айл хэсэх нь зун болохоор ихэсдэг” гэж тайлбарлаж байсан болно. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд сааль сүүний ажил ихэсдэгтэй холбон зуны улиралд хамгийн их ажилтай байдаг байн

Энд бид эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын зэрэгцээ ажиллагсадын жөндөрийн ялгавартай байдлыг ажил эрхлэлтийн байдал, эрхэлдэг ажил, мэргэжлийн онцлог, албан тушаал, өмчийн хэлбэр, байгууллагын төрлөөр нарийвчлан судлах зорилтыг тавьсан.

Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогоор ажиллагсадыг анх удаа олон улсын нийтлэг жишгээр ажил эрхлэлтийн байдлаар нь ангилан гаргасан.

Хүснэгт 2.9

Хүн амын ажил эрхлэлтийн байдал, 2000 он, мян.хүнээр

	Бүгд ажиллагсад	Үүнээс ажил эрхлэлтийн байдал				
		Гэрээгээр ажиллагсад	Ажил олгогч	Хувиараа ажиллагч	Гэр бүлийн бизнест цалингүй оролцогч	Бусад
Бүгд	779.1	321.4	10.0	243.2	197.5	7.0
-эрэгтэй	420.4	165.1	7.2	184.5	59.0	4.6
-эмэгтэй	358.7	156.3	2.8	58.7	138.5	2.4

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын үндсэн үр дүн, ҮСГ, 2001

Ажил эрхлэлтийн байдлыг хүйсээр авч үзэхэд ажил эрхлэлтийн салбар дахь жөндөрийн ялгаатай байдлыг илүү тод томруун харуулж байна. Тухайлбал, гэр бүлийн бизнест цалингүй оролцогч эрэгтэйчүүд 59.0 мянга байхад эмэгтэйчүүд 138.5 мянга буюу 2.3 дахин олон байна. Өөрөөр хэлбэл, 2000 онд ажил эрхэлж байсан нийт хүний 17.8 хувьтай тэнцэх

тооны эмэгтэйчүүд ямар нэг цалин хөлсгүйгээр ажил эрхэлж байжээ. Эдгээр эмэгтэйчүүд гэр бүлийн бизнес, мал аж ахуйд цалин хөлс авалгүй ажилладаг байна. Гэтэл ажил олгогч эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 2.6 дахин олон байгаа нь бизнесийн үйл ажиллагааны хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагын дарга, захирлаар ажилладаг эмэгтэйчүүд цөөн байгааг харуулав. Дээрх хүснэгтээс харахад хувиараа ажиллагч эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 3.1 дахин олон байгаа нь мөн л хувийн бизнест эрэгтэйчүүд давамгайлж байгааг харуулав. Энэ бүх байдал нөгөө талаасаа яагаад ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байдгийн бас нэг шалтгааныг харуулж байгаа юм.

Хүснэгт 2.10

Ажиллагсадын тоо, эрхэлдэг ажил, хүйсээр, 2000 он

(мян.хүн)

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Ажиллагсадын тоо бүгд	779.1	420.4	358.7
Хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежер	38.4	26.8	11.6
Мэргэжилтэн	75.0	26.0	49.0
Инженер, , техникийн ажилтан	35.6	12.1	23.5
Туслах ажилтан	16.6	4.3	12.3
Үйлчилгээний ажилтан ба дэлгүүр, зах зээл дээр худалдаа эрхлэгч	69.3	24.8	44.5
Хөдөө аж ахуйн мэргэшсэн ажилтан	360.0	198.8	161.2
Үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан	64.4	39.7	24.7
Машин тоног төхөөрөмжийн операторч, угсрагч	51.8	47.4	4.4
Энгийн ажилтан	48.8	25.8	23.0
Бусад	19.1	14.7	4.4

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүн

Ажиллагсадын эрхэлдэг ажил нь хүйсээр хэр ялгавартай байгааг авч үзэхэд хууль тогтоогч төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежерүүдийн 70 хувь нь зөвхөн эрэгтэйчүүд байна. Энэ төрлийн ажил эрхэлдэг хүмүүсийн албан тушаал, цалин хангамж нь харьцангуй өндөр байдгыг харгалзан үзвэл энд ажил мэргэжил, албан тушаал хүйсийн ялгаварлал илт байгаа нь харагдаж байна. Үүнийн зэрэгцээ цалин хөлс, албан тушаал багатай туслах ажилтнуудын 74.1 хувь, үйлчилгээний болон дэлгүүр, зах зээл дээр худалдаа эрхэлдэг хүмүүсийн 64.2 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

2.5 Хөлсгүй хөдөлмөр дэх жендэрийн тэгш бус байдал, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлал

Бараа, үйлчилгээ үйлдвэрлэж байгаа боловч шан харамж авдаггүй хөдөлмөрийг хөлсгүй хөдөлмөр гэж тодорхойлдог. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн (1995 – 1997) үнэлгээгээр хөлсгүй хөдөлмөр эдүгээ давамгайлж байгаа цалингийн түвшингээр тооцвол дэлхийн хэмжээнд 16 триллион ам. доллар буюу 23 триллионоор үнэлэгддэг дэлхийн нийт үйлдвэрлэлийн 70- аас илүү хувьд хүрч байна. Үүний гуравны хоёр орчмыг эмэгтэйчүүд бүтээдэг. Монгол Улсад ч **энэ байдал дэлхий нийтийнхээс ялгаатай бус байна.** Бээжингийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөр өрхийн аж ахуй дахь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн үнэлгээ, хэмжээг үндэсний дансандаа оруулах талаар ажиллахыг засгийн газруудад үүрэг болгосон билээ. Одоо Канад, Норвеги, Нидерланд улсууд хөлсгүй хөдөлмөрийн өөрчлөлтийг ажиглах, үзүүлэх зорилгоор “ хавсарга данс” гэгчийг бэлтгэжээ.

2000 онд ҮСГ-аас НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн газрын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр явуулсан цаг ашиглалтын туршилтын түүвэр судалгааны дүнг энэ хэсэгт ашигласан бөгөөд үнэлэгдээгүй хөдөлмөрт үндэсний тооцооны системийн (ҮТС) өргөтгөсөн хүрээнд хамаарах гэрийн ажил, хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асрах, зочдод үйлчлэх үйл ажиллагааг хамруулан авч үзлээ.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд Монгол Улсад эмэгтэйчүүд гэр орноо харж хандах, үр хүүхдээ өсгөх, хань нөхрөө халамжлах, хөгшдийг асрах зэрэг хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэхийн зэрэгцээ нийгмийн нөхөн үйлдвэрлэл болон хүний тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр оруулах давхар ачаа үүрч байна. Гэхдээ энэ ачаа эрэгтэйчүүдтэй харьцуулбал эмэгтэйчүүдийн хувьд тэгш бус их байгаа нь судалгааны дүнгээс харагдсан. Тухайлбал ажлын нэг өдөрт уг судалгаанд хамрагдсан 1086 өрхийн 6400 орчим хүний дунджаар эрэгтэйчүүд 1 цаг 45 минутыг гэр орны ажилдаа зарцуулсан бол эмэгтэйчүүд түүнээс 2.4 дахин их буюу бараг 4 цагийг зарцуулсан байна. (Хүснэгт 2.7)

Хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асрах, зочдод үйлчлэхэд нэг хоногт эрэгтэйчүүд нь дунджаар 16 минут зарцуулдаг бол эмэгтэйчүүд 45 минут зарцуулсан нь энэхүү хөлсгүй, үнэлэгдээгүй хөдөлмөрийн ачаалал эмэгтэйчүүдийн нуруунд илүүтэй ногддог нь тодорхой байна.

**Ажлын нэг өдөрт хүн амын хөлсгүй хөдөлмөр
эрхлэхэд зарцуулсан минут, хүйсээр**

Үйл ажиллагаа	Хот		Хөдөө		Улсын дундаж	
	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй
Гэрийн ажил хийх	104	180	106	286	105	229
Хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асрах, зочдод үйлчлэх	19	47	12	43	16	45

Эх үүсвэр: Цаг ашиглалтын туршилтын түүвэр судалгаа, ҮСГ,НҮБ ХХ, 2000

Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд (4 цаг 46 минут) хотын эмэгтэйчүүдтэй (3 цаг) харьцуулбал гэр орны ажилдаа илүү олон цаг зарцуулж байна. Энэ нь хотод тохилог орон сууцанд амьдардаг эмэгтэйчүүд олон, гэр орны ажил эрхлэх нөхцөл хөдөөгийнхөөс өөр байгаатай холбоотой байж болно. Зөвхөн ус, түлш бэлтгэхэд хөдөөд нэг хүн хоногт дунджаар 30 минут зарцуулж байна. Гэтэл хотынхоны хувьд маш бага хугацаа зарцуулдаг ажээ. Харин хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асрах, зочдод үйлчлэх цагийн хувьд хотын (47 минут) болон хөдөөгийн (43 минут) эмэгтэйчүүдийн хооронд анхаарал татахуйц зөрүү байхгүй байна.

Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд гэр орны ажилд харьцангуй олон цагийг зарцуулж байгаа нь тэдний өөрсдөдөө зарцуулах цаг, **бусдыг халамжлах** цагийг багасгаж байгаа юм.

Шигтгээ-/Хэн юу хийдэг/ “Сүүлийн үеийн эмэгтэйчүүд гэр орныхоо ажлыг амжуулж, худалдаа наймаагаа хийж гэр орноо авч явж байна. Урьд нь эрэгтэй хүн гадуурх ажлаа эмхлүүлдэг байсан бол одоо эмэгтэйчүүд явдаг болсон. Эрэгтэйчүүд нь архидаад алга болдог болсон”.

Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийг оролцооны аргаар судалсан судалгаа, ҮСГ,2000 он, Баянхонгор аймгийн Баянхонгор сумын төвийн эмэгтэйчүүдийн баг

Хөлсгүй хөдөлмөр дэх эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн оролцоо харилцан адилгүй, эмэгтэйчүүдийн хувьд илүү их цаг зарцуулж байгаа нь манай орны уламжлалт аж ахуй болох мал аж ахуйг хөдөөд хүн ам олноороо эрхэлж, гадаа холын ажлаа, тухайлбал адуу малаа эрэгтэйчүүд, ойрын гэр зуурын ажлаа эмэгтэйчүүд эрхэлж ирсэн үндэсний уламжлал, ёс заншилтай зарим талаар холбоотой.

Гэхдээ хөлсгүй хөдөлмөрийг эмэгтэйчүүд илүү эрхэлж байгааг цаашдаа багасгах бодлогыг **үе шаттай** боловсруулж хэрэгжүүлэхэд анхаарах цаг болсон. Эмэгтэйчүүдийг хөлсгүй хөдөлмөрөөс чөлөөлөх нь тэднийг хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх, өөрсдөдөө зарцуулах цагийг нэмэгдүүлэх, нөхөн үржихүйн үйл ажиллагааг нь хөнгөвчлөх зэрэг олон эерэг үр дагавартай болно.

Шигтгээ: Гэрийн ажлын зураглал

- Өглөө босох 6-7 цаг
- Цай чанах
- Хүүхдүүдээ хувцаслах
- Хичээл цэцэрлэгт нь явуулах
- Ажилтай нь ажилдаа явах, гэртээ байдаг нь гэрээ цэвэрлэх
- Түлээ түлш бэлтгэх
- Гадуур хүнтэй уулзах
- Шаардлагатай ажлаа амжуулах
- Үдийн цай уух
- Ус авах
- Оройн хоол бэлдэх
- Угаалга цэвэрлэгээ хийх
- Хүүхдийн даалгавар хийх
- Оройн хоол бэлдэх
- Телевиз үзэх
- Унтаж амрах

Эх үүсвэр: *Хөдөөгийн хөгжлийг оролцооны аргаар судалсан судалгаа, ҮСГ, 2000 он, Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын төвийн эмэгтэйчүүдтэй хийсэн ярилцлага*

Гэхдээ хөгжиж буй улс орон, хөгжингүй орнууд дахь эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөрийн шинж төрх, түүнд зарцуулах цаг харилцан адилгүй, ихээхэн ялгаатай байгааг энд бас тэмдэглэвэл зохино. Нэн тэргүүнд амьдралын орчин, ахуй нь эдгээр орнуудад ихээхэн өөр өөр байгаатай холбоотой юм. Дэлхий нийтийн хандлагаас үзэхэд амьдралын нөхцөл сайжирч, орлого нэмэгдэх тусам хөлсгүй хөдөлмөрийн эзлэх цаг багасах ерөнхий зүй тогтолтой байна. Иймээс эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөрийг багасгах, ялангуяа хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хувьд хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулах цаг их байгааг анхаарч, төрөөс хүн амын амьдралын ахуй нөхцлийг сайжруулах, тохилог орон сууцтай болгох, хүн амын амьжиргааны түвшнийг дээшлүүлэх нь хөлсгүй хөдөлмөрийг багасгах бодлогын гол чиглэл байж болох юм.

Эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулах цагийг багасгахад тэдний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх арга хэмжээ зүй ёсоор орно. Ялангуяа хөдөөд цахилгаан эрчим хүчийг амьдрал ахуйдаа өргөн хэрэглэх боломжийг бүрдүүлэх, алслагдсан хөдөөд нар салхины эрчим хүчний эх үүсвэрийг ашиглах, юм угаах, хоол цай бэлтгэхэд (түлш бэлтгэх цагийг багасгаж) цахилгаан эрчим хүч, угаагч машин, хөдөлмөр хөнгөвчлөх бүхий л арга хэрэгслийг ашиглах, хот, суурин газарт ахуйн үйлчилгээний сүлжээг өргөжүүлэх зэрэг арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

Хүснэгт 2.12

Ажлын өдрийн 24 цагт хүн амын ҮТС-ийн болон бусад үйл ажиллагаанд зарцуулсан дундаж цаг, хүйсээр

минут

№	Үйл ажиллагаа	Хот		Хөдөө		Улсын дундаж	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
	<u>ҮТС-ийн үйл ажиллагаа</u>	286	234	474	306	375	268
1	Байгууллага болон хувь хүнд ажил эрхлэх	217	186	44	61	134	128
2	Анхан шатны үйлдвэрлэл эрхлэх	10	8	417	241	204	116
	Үүнээс: Мал аж ахуй	7	7	401	236	195	113
3	Үйлчилгээ болон бусад үйлдвэрлэл эрхлэх	59	40	13	4	37	24
	<u>ҮТС-ийн өргөтгөсөн хүрээний үйл ажиллагаа</u>	128	229	123	333	126	277
4	Гэрийн ажил	104	180	106	286	105	229
5	Хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асрах, зочдод үйлчлэх	19	47	12	43	16	45
6	Олон нийтийн болон сайн дурын ажилд оролцох, бусдад туслах	5	2	5	4	5	3
	<u>ҮТС-ийн бус үйл ажиллагаа</u>	1026	977	843	801	939	895
7	Боловсрол	116	134	41	43	80	92
8	Хүмүүстэй харилцах болон чөлөөт цагийн үйл ажиллагаа	108	69	95	75	102	72
9	Хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл ашиглах	155	136	76	63	117	102
10	Хувийн хэрэгцээний үйл ажиллагаа	647	638	631	620	640	629
	Бүгд	1440	1440	1440	1440	1440	1440

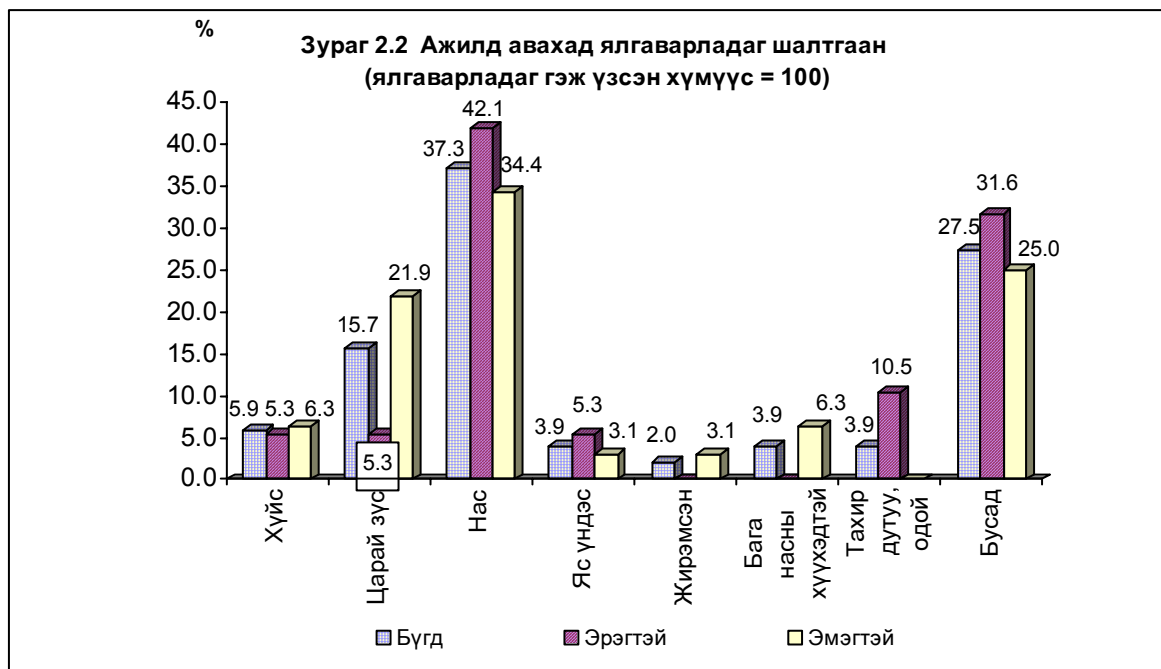
Эх үүсвэр: Цаг ашиглалтын туршилтын түүвэр судалгаа, ҮСГ,НҮБ ХХ, 2000

Хүйсээр ялгаварлах үзэгдэл

Хүйсийн тэгш бус байдлын нэг илрэл нь нийгэм, эдийн засгийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг оролцоход хүйсээр ялгаварлах явдал бөгөөд энэ нь хүний эрхийг зөрчиж байгаагийн нэг хэлбэр юм. Хүн амын ажил эрхлэхэд хүйсээр ялгаварлах явдал гардаг эсэхийг янз бүрийн судалгаагаар мэдээлэл цуглуулж дүгнэлт гаргасан байдаг.

Үндэсний Статистикийн газраас 2002 оны 3-р сард НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн сангаас хэрэгжүүлсэн төслийн хүрээнд Баянхонгор, Дорнод, Өмнөговь аймагт явуулсан хөдөөгийн секторын талаархи жендэрийн мэдрэмжтэй түүвэр судалгааны дүнг энд ашиглав. Энэхүү судалгаагаар хүмүүсийг ажилд авахад хүйсээр ялгаварладаг эсэх, ажил эрхэлж байгаа хүмүүст байгууллага, захиргааны зүгээс

дарамт шахалт үзүүлдэг эсэх талаар асуулга авч дүгнэлт гаргажээ. Судалгаанд хамрагдсан 1085 хүний дийлэнх олонхи нь (95.3%) ажилд авахад ялгаварладаггүй гэж үзэж байна. Энэ нь байршил, хүйс, наснаас төдийлөн хамаарахгүй иймэрхүү хандлагатай байлаа. Ялгаварладаг гэж 51 хүн үзсэний дотор 32 нь эмэгтэй хүн байна.



Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жөндөрийн судалгаа, УСГ, 2002

Хүснэгт 2.13

Ажилд авахад ялгаварладаг эсэх талаархи санал

	Үүнээс байршлаар											
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бгд	Эрэг-Тэй	Эмэг-тэй	Бүгд	Эрэг-тэй	Эмэг-тэй	Бүгд	Эрэг-Тэй	Эмэг-тэй
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Тиймү	4.7	4.1	5.1	6.4	7.3	5.7	4.9	5.2	4.8	3.5	1.7	4.9
Үгүй	95.3	95.9	94.9	93.6	92.7	94.3	95.1	94.8	95.2	96.5	98.3	95.1
Насны бүлгээр												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+		
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
Тийм	2.6	6.1	2.8	2.2	7.4	7.8	10.4	1.7	2.0	1.4		
Эрэгтэйчүүд	1.3	6.5	2.0	2.0	4.1	5.5	13.0	4.0	0.0	2.3		
Эмэгтэйчүүд	3.7	5.9	3.2	2.3	9.6	9.5	8.3	0.0	3.6	0.0		
Үгүй	97.4	93.9	97.2	97.8	92.6	92.2	89.6	98.3	98.0	98.6		
Эрэгтэйчүүд	98.7	93.5	98.0	98.0	95.9	94.5	87.0	96.0	100.0	97.7		
Эмэгтэйчүүд	96.3	94.1	96.8	97.7	90.4	90.5	91.7	100.0	96.4	100.0		

Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жөндөрийн судалгаа, УСГ, 2002

Ер нь 45-49 насны эрчүүд, 35-44 насны эмэгтэйчүүдийн нилээд нь ажилд авахад ялгаварладаг гэж үзэж байна. Хэдийгээр түгээмэл биш ч гэсэн хүнийг ажилд авахдаа ялгаварлан үзэх явдал байна гэдэг нь судалгаагаар тогтоогджээ.

Ажилд авахад ялгаварлан үздэг гол шалтгаанд нэн тэргүүн насаар ялгаварлах явдал бусад шалтгаанаас түгээмэл тохиолддог байна. Энэ нь сүүлийн үед хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ажилд авах зар гаргахдаа нас зааж байгаагаар ч нотлогдож байна. Үүний дараа асуулганд дурьдагдаагүй бусад шалтгаан, царай зүс, хүйсээр ялгаварлалт орж байна.

Хүснэгт 2.14

Байгууллага, захиргааны зүгээс ямар нэгэн дарамт, шахалт үзүүлж байсан эсэх

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Үүнээс байршлаар								
				Аймгийн төв			Сумын төв			Хөдөө		
				Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Тийм	0.8	1.1	0.6	1.4	2.0	1.0	0.5	1.3	0.0	0.6	0.4	0.6
Үгүй	99.2	98.9	99.4	98.6	98.0	99.0	99.5	98.7	100.0	99.4	99.6	99.4
Насны бүлгээр												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+		
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Тийм	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Эрэгтэйчүүд	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	5.5	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Эмэгтэйчүүд	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Үгүй	100.0	100.0	100.0	100.0	96.7	96.9	99.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Эрэгтэйчүүд	100.0	100.0	100.0	100.0	98.0	94.5	97.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Эмэгтэйчүүд	100.0	100.0	100.0	100.0	95.9	98.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жөндөрийн судалгаа, УСГ, 2002

Судалгаанд хамрагдагчид бараг бүгдээрээ (99.2%) байгууллагын зүгээс ямар нэгэн дарамт, шахалт үзүүлдэггүй гэж хариулсан байна.

Судалгаанд хамрагдагсан 1085 хүнээс 35-49 насны 9 хүн л ийм төрлийн дарамт үзсэн гэж хариулсны 5 нь эрэгтэй, 4 нь эмэгтэй хүмүүс байна.

Эмэгтэйчүүдийн хувьд 3 нь байгууллага, захиргааны зүгээс үзүүлдэг гол дарамт нь сургалтанд хамруулдаггүй, 1 нь цалин хөлс нэмдэггүй явдал гэжээ. Харин эрчүүдийн

хувьд 1 нь цалин хөлс нэмдэггүй, 1 нь хэл амаар доромжилдог, 1 нь санал бодлыг ойшоодоггүй, 2 нь бусад төрлийн дарамтыг үзүүлдэг гэжээ.

МУИС-ын Хүн ам зүйн сургалт, судалгааны төвөөс залуучуудын женд^рийн асуудлаар явуулсан түүвэр судалгаагаар залуучуудыг ажилд ороход хүйсээр ялгаварладаг эсэхийг судалсан бөгөөд энэ судалгааны дүнг энд ашиглав. Судалгаанд нийтдээ 16-35 насны 1500 хүн хамрагдсаны 49.9 хувь нь эрэгтэйчүүд, 50.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байв.

Судалгаанд хамрагдсан ажил эрхэлж буй 321 залуучуудаас аравны нэг нь ажилд ороход хүйсээр ялгаварласан гэж хариулжээ. Хүйсээр ялгаварлаж байсан гэж хариулсан эрэгтэйчүүдийн хувь эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр гарчээ. Ажилд ороход хүйсээр ялгаварлаж байсан гэж үзэж байгаа 20-24 насны эмэгтэйчүүдийн хувь мөн насны эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байхад 25-29 насны эрэгтэйчүүдийн хувь эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байжээ.

Судалгаанаас гарсан нэг сонирхолтой үр дүн нь ажлаа огт солиогүй эмэгтэйчүүдийг ажилд ороход хүйсээр ялгаварлах явдал эрэгтэйчүүдээс харьцангуй бага тохиолдсон байна. Ажлаа олон удаа сольсон залуучуудын хувьд хүйсээр ялгаварлах явдал гарсан гэсэн хариулт эрэгтэй , эмэгтэйчүүдийн аль алинд нь харьцангуй өндөр хувьтай байна.

Дээрх 2 судалгааны дүнгээс үзэхэд хүмүүсийг ажилд ороход хүйсээр ялгаварлаж гадуурхах үзэгдэл түгээмэл биш боловч тохиолддог ажээ.

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх

Сүүлийн үед Монгол Улсад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх хангагдахгүй байна гэдэг асуудал яригдаж байгаа билээ. Хөдөөгийн секторын талаархи женд^рийн мэдрэмжтэй түүвэр судалгаанд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх хэрхэн хангагдаж байгаа талаар асуулт орсон юм.

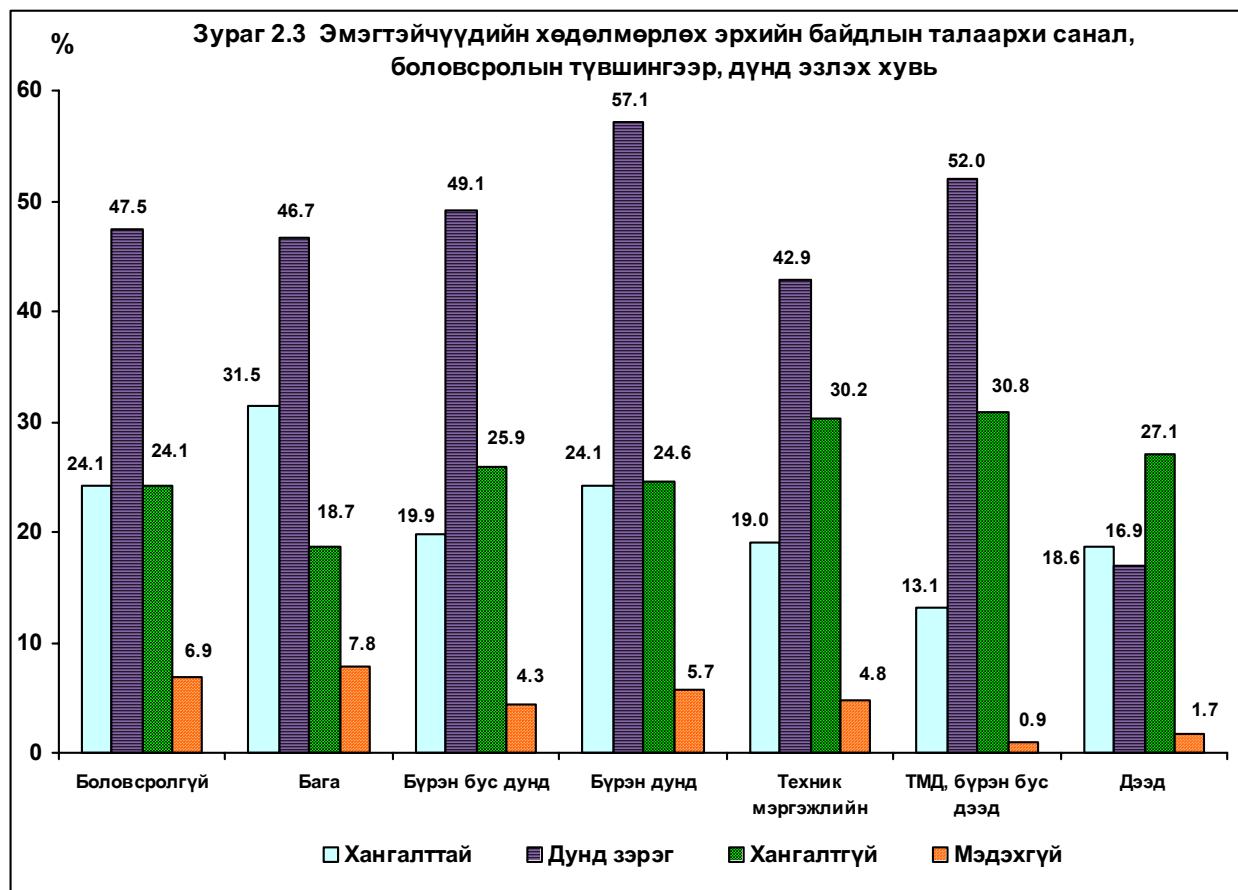
Хүснэгт 2.15

**Монгол Улсын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх
эрхийн талаар санал**

	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Үүнээс байршлаар								
				Аймгийн төв			Сумын төв			Хөдөө		
				Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Хангалттай	22.6	26.9	19.4	13.0	13.9	12.4	26.9	33.8	21.9	27.5	33.0	23.3
Дунд зэрэг	47.6	44.5	49.8	50.1	51.7	49.0	48.9	40.3	55.2	45.4	41.2	48.5
Хангалтгүй	24.9	24.5	25.2	31.6	30.5	32.4	20.9	23.4	19.0	21.8	21.0	22.3
Мэдэхгүй	5.0	4.1	5.6	5.3	4.0	6.2	3.3	2.6	3.8	5.4	4.7	5.8
Насны бүлгээр												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+		
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Хангалттай	24.4	28.9	14.7	23.0	20.5	21.7	18.9	21.7	33.3	27.5		
Дунд зэрэг	46.8	43.9	58.7	44.4	39.3	51.9	45.3	53.3	45.1	44.9		
Хангалтгүй	16.7	21.9	21.0	25.9	39.3	22.5	34.0	23.3	17.6	26.1		
Мэдэхгүй	12.2	5.3	5.6	6.7	0.8	3.9	1.9	1.7	3.9	1.4		

Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жөндөрийн судалгаа, УСГ, 2002

Судалгаанд оролцогсдын хариултаас үзэхэд нилээд хэсэг нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх манай оронд дунд зэрэг хангагдаж байна гэжээ. Байршил, нас, хүйс, боловсролын түвшин, гэр бүлийн байдлаас төдийлөн хамааралгүй олонхи хүмүүс ингэж дүгнэжээ. Судалгаанд хамрагдагсдаас хангалттай гэдэг хариултыг бага боловсролтой хүмүүс, дунд зэрэг гэдгийг бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс, хангалтгүй гэдгийг ТМД, бүрэн бус дээд боловсролтой хүмүүс, мэдэхгүй гэдэг хариултыг мөн л



Эх үүсвэр: Хөдөөгийн хөгжлийн жендэрийн судалгаа,ҮСГ,2002

бага боловсролтой хүмүүс хамгийн ихээр сонгосон байна. Энэ үзүүлэлтийг хүйсээр нь авч үзвэл хангалттай гэсэн хариултыг бага боловсролтой эрчүүд, дунд зэрэг гэснийг дээд боловсролтой эмэгтэйчүүд, хангалтгүй гэдгийг ТМД, бүрэн бус дээд боловсролтой эмэгтэйчүүд, мэдэхгүй гэдэг хариултыг боловсролгүй эрчүүд хамгийн ихээр сонгожээ.

Эмэгтэйчүүд өөрсдөө хөдөлмөрлөх эрх хангалтгүй гэдгийг эрэгтэйчүүдээс арай илүү ихээр сонгосон байна. Үүнээс үзэхэд Монгол Улсын Үндсэн хуульд тунхагласан иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх эмэгтэйчүүдийн хувьд бүрэн хангагдаж байна гэж үзэх үндэсгүй байна. Энэ нь нөгөө талаар бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн дунд эмэгтэйчүүд илүү их байсан баримтаар давхар нотлогдож байгаа юм.

2.6. Ажиллагсдын цалин хөлс дэх жендэрийн ялгавартай байдал

Нийгмийн баялгийн хувиарилалт дахь жендерийн ялгавартай байдлыг судлахад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн цалингийн ялгаа чухал үзүүлэлт болно.

ҮСГ-аас 1997 оноос улирал тутам явуулж ирсэн аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагчдын цалингийн түүвэр судалгааны сүүлийн 3 жилийн дүнг энд ашиглав.

Энэхүү судалгаанд 2002 оны IV улирлын байдлаар янз бүрийн салбар, аймаг, хотыг төлөөлсөн 1022 аж ахуй нэгж, тэдгээрт ажилладаг 165.8 мянган хүн хамрагдсаны дотор 48.0 хувь буюу 79.6 мянга нь эмэгтэйчүүд байлаа.

**Ажиллагсадын сарын дундаж цалин, хүйсээр,
жил бүрийн IV улирлын байдлаар**

	Сарын дундаж цалин, мян.төгрөг	Үүнээс		
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	Зөрүү
2000	62.3	64.7	59.8	4.9
2001	67.4	73.1	61.2	11.9
2002	75.5	80.3	703.	10.0

Эх үүсвэр: Ажиллагсдын тоо, цалингийн түүвэр судалгааны дүн, ҮСГ

Хүснэгтээс үзэхэд ажил эрхэлж байгаа нэг эрэгтэйн сарын дундаж цалин эмэгтэйгийнхээсээ байнга илүү, түүний зөрүү нь нэмэгдэж ирсэн байна.

2002 оны IV улирлын дундаж цалин 2000 оны мөн үеийнхээс 21.2 хувиар нэмэгдсэн бол энэ хугацаанд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин 24.1 хувиар, харин эмэгтэйчүүдийн арай хоцордонгуй, дөнгөж 17.6 хувиар нэмэгдсэн байна. Эндээс харахад ажил эрхэлж байгаа эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр, зөрүү нь нэмэгдэх хандлагатай байна. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний хэмжээ ялгаатай байгаа нь боловсролын түвшин, эрхэлдэг албан тушаалын зэрэглэлээс хамаарах нь тодорхой билээ.

Өндөр боловсролтой, өндөр албан тушаалтай хүн өндөр цалин хөлс авах боломжтой байдаг. Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүнгээс 15 түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн амын боловсролын түвшинг хүйсээр авч үзэхэд нийт ажиллагсадын дотор дээд, бүрэн бус дээд, техник мэргэжлийн, ТМД боловсролтой эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс илүү байв (Хүснэгт 2.17).

Харин дунд, бага, боловсролгүй эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс олон байв. Өөрөөр хэлбэл боловсролын дундаас дээш түвшинд эмэгтэйчүүд давамгайлж, боловсролын дунд, түүнээс доош түвшинд эрэгтэйчүүд давамгайлсан байна. Ингэхээр ажил эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүд боловсролын түвшингөөрөө эрэгтэйчүүдээс давуутай байжээ.

**Арван тав, түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн амын тоо, боловсролын түвшин,
хүйсээр, 2000 он**

(мян.хүн)

	Бүгд	Дээд	Техник мэргэжлийн, ТМД, бүрэн бус дээд	Дунд	Бага	Боловсрол- гүй
Ажил эрхэлдэг хүн.ам.мян.бүгд	779.1	95.5	122.7	406.9	122.3	31.8
Үүнээс: эрэгтэй	420.4	47.2	53.1	226.0	74.6	19.5
эмэгтэй	385.7	48.3	69.6	180.9	47.7	12.3

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүн, 2001

Дээрхээс дүгнэхэд эмэгтэй ажиллагсадын дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байгаа нь боловсролын түвшингөөс шалтгаалаагүй нь тодорхой байна. Тэгэхлээр эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин доогуур байгаа нь эрхэлдэг албан тушаал, ажил мэргэжлээс хамаарч байгаа эсэхийг авч үзье.

Судалгааг цааш нь гүнзгийрүүлж, дундаж цалингийн 2000-2002 оны тоо мэдээллээс ажиллагсдын тоо, дундаж, цалинг, ажил мэргэжлийн ангилал хүйсээр авч үзэхэд судалгаанд хамрагдсан 1000 гаруй аж ахуйн нэгж, байгууллагын дүнгээр удирдах албан тушаал эрхэлдэг эрэгтэй ажилтаны тоо эмэгтэйгээсээ онд бараг 2 дахин их байна. Гэтэл үйлчилгээний ажилтаны дотор эмэгтэйчүүд 2000-2002 онд 54.6-62.2 хувийг эзэлж байв. Эндээс үзэхэд өндөр цалинтай ажил мэргэжил албан тушаалд эрэгтэйчүүд зонхилж, бага цалинтай үйлчилгээний ажилд эмэгтэйчүүд давамгайлсны улмаас цалин хөлсний дундаж хэмжээнд хүйсийн ялгавартай байдал үүссэн нь харагдаж байна.

Үүний зэрэгцээ дундаж цалингийн хэмжээ ижил ажил мэргэжлийн хувьд хүйсээр ихээхэн ялгаатай байгаа нь анхаарал татаж байна. Монгол Улсад үйлчилж байгаа хөдөлмөрийн тухай хуулинд ижил ажил мэргэжил, албан тушаалд хүйсээр ялгасан цалин хөлс олгохыг зөвшөөрсөн заалт байхгүй билээ.

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дундаж цалинг ажил мэргэжил ангиллаар авч үзэхэд инженер техникийн ажилтанаас бусад бүх ажил мэргэжил дээр эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. (Хавсралт)

Дээрх “түүвэр” судалгааны дүнгээс үзэхэд эрэгтэй удирдах албан тушаалтаны дундаж цалин 2000 онд эмэгтэйгээсээ 17.8 мян.төгрөгөөр, 2002 онд 14.6 мянган төгрөгөөр илүү байжээ. Дундаж цалингийн ийм ялгавартай байдал нь дахиад л удирдах албан тушаал дотроо эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тооны харьцаа өөр өөр, илүү өндөр цалинтай, өндөр албан тушаалд эрэгтэйчүүд давамгайлсанаас шалтгаалсан байж болох юм. Үүнийг төрийн өндөр албан тушаал хашиж байгаа хүмүүсийн хүйсийн харьцааны тодорхой жишээгээр нотолж байна. Одоогийн Улсын Их Хурлын 76 гишүүний 9 нь буюу 11.8 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бол Засгийн газрын бүрэлдэхүүнд зөвхөн 2 эмэгтэй **дэд сайдын** албан тушаал хашиж байгаа билээ. Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга нарын дотор эмэгтэй хүн одоогоор байхгүй.

Энэ баримт нь Монгол Улсад эрх мэдлийн хуваарилалт, албан тушаал, ажил мэргэжил дээр жендерийн ялгаварлал тодорхой хэмжээгээр бодитой байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 2.18

Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагчдын тоо, ажил мэргэжлийн ангилалаар
(мян. хүн)

	2000			2001			2002		
	Бүгд	Үүнээс		Бүгд	Үүнээс		Бүгд	Үүнээс	
		Эрэгтэй	эмэгтэй		Эрэгтэй	эмэгтэй		Эрэгтэй	эмэгтэй
Бүгд	144.	73.6	70.8	178.6	93.3	85.3	165.8	86.2	79.6
үүнээс:	4								
Удирдах,		4.4	2.3	9.0	5.8	3.2	8.3	5.3	3.0
ажилтан	6.7	7.2	12.5	28.5	11.9	16.6	25.5	10.0	15.5
Мэтгэжилтэн	19.7								
Инженер техни-		6.7	8.5	17.4	8.4	9.0	16.6	7.6	9.0
кийн ажилтан	15.2	4.2	4.7	10.1	4.4	5.6	11.7	5.4	6.3
Туслах ажилтан	8.9								
Үйлчилгээний		8.8	13.6	25.1	10.1	15.6	28.4	12.9	15.5
ажилтан	22.4								
ХАА, загас,		2.4	0.7	5.1	3.8	1.3	2.8	2.1	0.7
агнуу-рын	3.1								
ажиллагсад		21.0	19.6	45.5	24.6	20.9	37.8	19.6	18.2
Үйлдвэр, худал-	40.6								
дааны ажилчид		7.4	1.6	15.4	11.8	3.6	10.1	7.9	2.2
Машин тоног		9.0	11.4	7.3	21.9	12.5	9.4	24.5	15.2
төхөөрөмжийн	9.0								
операторч,	18.7								
угсрагч									
Энгийн ажилчид									

Эх үүсвэр: Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагсадын цалингийн түүвэр судалгаа, УСГ, 2000, 2001, 2002

Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйс, ажил мэргэжлийн ангилалаар

(мян.төгрөг)

	2000			2001			2002		
	Бүгд	Үүнээс		Бүгд	Үүнээс		Бүгд	Үүнээс	
		Эрэгтэй	эмэгтэй		Эрэгтэй	эмэгтэй		Эрэгтэй	эмэгтэй
Бүгд	62.3	64.7	59.8	67.4	73.1	61.2	75.5	80.3	70.3
үүнээс:									
Удирдах ажилтан	87.0	93.1	75.3	96.8	99.6	91.7	107.1	112.4	97.8
Мэргэнжилтэн	67.0	73.0	63.6	71.3	72.8	70.1	81.9	84.1	80.4
Инженер техникийн ажилтан	63.1	72.5	55.7	78.3	92.5	65.1	89.0	107.6	73.3
Туслах ажилтан	53.3	56.6	50.3	53.5	56.5	51.2	62.1	65.9	58.9
Үйлчилгээний ажилтан	52.7	58.7	48.9	56.5	63.1	52.2	62.0	66.4	58.4
ХАА, загас, агнуурын ажиллагсад	31.9	31.5	33.4	43.6	43.9	43.0	75.2	80.3	60.4
Үйлдвэр, худалдааны ажилчид	71.5	70.6	72.6	73.8	83.4	62.4	82.4	88.6	75.6
Машин тоног төхөөрөмжийн операторч, угсрагч	68.0	66.3	76.0	70.4	69.3	73.9	80.4	78.5	87.3
Энгийн ажилчид	46.1	47.2	44.1	51.1	54.1	47.1	58.3	60.1	55.3

Эх үүсвэр: Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажиллагсaдын цалингийн түүвэр судалгаа, ҮСГ, 2000, 2001, 2002

2.7. Ажилгүйдэл дэх жендэрийн ялгаатай байдал

Ажилгүйдлийн үзэгдэл Монгол Улсад 1990 оноос өмнөх төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн үед одоогийнх шиг газар авсан байгаагүй. Монгол Улс 1990 оноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжих шилжилтийг эхэлсэн бөгөөд энэхүү өөрчлөлт шинэчлэлт нь хүнд бэрх үйл явц байсан. Богино хугацаанд эрчимтэй хэрэгжүүлсэн эдийн засгийн өөрчлөлт шинэчлэлт буюу “цочроох эмчилгээ” нь эерэг, сөрөг үр дагавартай байсны нэг нь олон мянган хүнийг хамарсан ажилгүйдэл байсан.

Хуучин улсын олон зуун үйлдвэрүүд хаалгаа барьж, олонхи нь хувьчлагдаж задарсан боловч үйл ажиллагаагаа урьдын адил явуулах боломжгүй болсноор олон

мянган хүн ажилгүй болсон. Дээр нь 1970-1980 онд төрөлт их байх үед төрж, 1990-ээд онд хөдөлмөрийн насанд шилжсэн залуучуудын тооны өсөлт, хүн амын өсөлтөөс ихээхэн давж байсан нь ажилгүйдлийг улам газар авахад хүргэсэн. Ажилгүйдэл нь Монгол Улсад одоо нийгмийн хамгийн хурц асуудал болоод байгаа ядуурал хүн амын дунд газар авсаны нэг гол шалтгаан болсон.

Ажилгүйдлийн хэмжээг манай ороонд 2 аргаар тодорхойлж ирсэн. Эхнийхээр Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан аргачлалын дагуу Монгол Улсын хуулиар зөвшөөрөгдсөн хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрлөх чадвартай, хөдөлмөр эрхлэх боломжтой, цалин хөлстэй ажил болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэггүй, тухайн үед ажиллахад бэлэн, хөдөлмөр зохицуулалтын албанд бүртгэлтэй, ажил идэвхтэй хайж байгаа, 3 сар тутамд уг албанд тогтвортой хандаж байгаа хүмүүсийг ажилгүйчүүд гэж тодорхойлдог. 2003 оны 7-р сарын эцсийн байлаар ийм ажилгүйчүүдийн тоо 37.3 мянган байсан бөгөөд энэ аргачлалаар тооцвол ажилгүйдлийн түвшин 2002 оны эцэст 3.4 хувь байлаа.

Хүснэгт 2.20

Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоо, ажилгүйдлийн түвшин,хүйсээр

	Бүгд	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1. Ажилгүйчүүдийн тоо			
1992	54.0	29.0	25.0
1995	45.1	23.6	21.5
2000	38.6	20.7	17.9
2001	40.3	21.9	18.4
2002	30.9	16.8	14.1
2. Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар			
2000	4.6	5.0	4.5
2001	4.6	5.1	4.2
2002	3.4	3.8	3.1

Эх үүсвэр: Монгол Улсын статистикийн эмхтгэл, УСГ, 1995, 2000, 2003

Хүснэгтээс үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн албадад бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн дотор эмэгтэйчүүд давамгайлж, тэдгээрийн ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс байнга дээгүүр байсан байна.

Ажилгүйчүүдийн хоёр дахь тодорхойлолт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлсэн эсэхийг хамааралгүйгээр ажил хайж байгаа нийт хүнийг хамруулдаг. Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогоор тооллогын өмнөх 7 хоногт ядаж нэг цаг ажил эрхлээгүй, ажил хайж байгаа гэж хариулсан хүмүүсийг ажилгүйчүүд гэж тодорхойлсон. 2000 оны дээрх тооллогоор ажилгүйчүүдийн тоо улсын дүнгээр 164.9 мянга байсны 93.8 мянга буюу 56.9 хувь нь эрэгтэйчүүд, 71.1 мянга буюу 43.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байжээ. Ажилгүйчүүдийн энэ тооноос тооцсон ажилгүйдлийн түвшин 2000 онд улсын дүнгээр 17.5 хувь, үүний дотор эрэгтэйчүүдийнх 18.2 хувь, эмэгтэйчүүдийн 16.6 байлаа. Энэ

ойлголтоор тооцсон ажилгүйчүүдийн дотор эрэгтэйчүүд давамгайлж, эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байв. Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээр эмэгтэйчүүд давамгайлсан бол нийт ажилгүйчүүдээр авч үзвэл эрэгтэйчүүд давамгайлсан байна.

Манай орны хувьд ажилгүйчүүдийн сүүлчийн тодорхойлолт нь ажилгүйдлийн түвшинг илүү бодитой илэрхийлдэг гэж бид үздэг. Учир нь ажил олдох найдвар бага, хөдөлмөрийн зах зээл сайн хөгжөөгүй, ажилгүйдлийн тэтгэмжийг улсаас байнга өгч чаддаггүй манай орны нөхцөлд ажилгүй хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд тэр болгон ханддаггүй. Үүний дээр өмнө нь бүртгүүлсэн хүмүүсийг 3 сарын дараа эргэж хандаагүй бол автоматаар хасч тооцдог одоогийн нөхцөлд бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоо ажилгүйдлын бодит байдлыг үнэн зөв илэрхийлж чадахгүй байгаа болно.

Ажилгүйдлын бодит түвшин 2000 оны тооллогоор ажиллах хүчний 17.5 хувьд хүрсэн нь ажилгүйдэл Монгол оронд ихээхэн газар авсан нийгмийн хурц асуудлын нэг болсныг харуулж байна. 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогоор 90.4 мянган хүн тохирох ажил олдохгүй байгаа гэсэн хариулт өгсөн бөгөөд эдгээрийг “итгэл алдарсан ажилчид” гэж нэрлэх тохиолдол байдаг. Эдгээр хүмүүс нь хэрэв тохирох ажил олдрвол ажиллахад бэлэн байдаг гэж үзэж зарим тохиолдолд ажиллах хүчинд хамруулдаг. Тиймээс эдгээр хүмүүс боломжит ажиллах хүчинд багтдаг бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл дэх хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн зарим хэсгийг бүрдүүлж байдаг. Иймээс ажилгүйчүүдэд “итгэл алдарсан ажилчдыг” оруулан ажил эрхлэлтийн түвшинг тооцвол улсын дүнгээр 24.7 хувьд хүрнэ. Үүнээс үзэхэд Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний 1/4 нь ажил эрхлээгүйг харууж байна.

Олон улсын нийтлэг аргачлалаар тодорхойлсон ажилгүйдлийн түвшинг зарим улс орноор харуулбал:

Хүснэгт 2.21

Ажилгүйдлийн түвшин, зарим улс орноор

	1990	1997	1998-2000
Болгар	1.7	13.7	16.3
Унгар	0.8	8.7	6.5
Польш	6.1	11.2	16.7
Румын	3.0	6.0	10.8
ОХУ		11.3	11.4
Франц	8.9	12.3	10.0
ХБНГУ	7.2	9.8	8.1
Швед	1.6	7.9	5.1
Англи	6.7	8.0	5.3
Өмнөд Солонгос	2.4	2.6	4.1
Филлиппин	8.1	7.4	10.1
Япон	2.1	3.4	4.8

Эх үүсвэр: Дэлхийн хөгжлийн үзүүлэлтүүд, Дэлхийн банк, 2002

Шилжилтийн эдийн засагтай болон өндөр хөгжилтэй зарим орны ажилгүйдлын түвшинтэй зэрэгцүүлж үзэхэд 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогоор гарсан ажилгүйдлийн түвшин болох 17.5 хувь илүү бодитой үнэн болох нь харагдаж байна. Иймээс бид энэхүү судалгаанд хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын дүнг түлхүү ашиглав. Ажилгүйдлын түвшинг насны бүлэг, хүйсээр авч үзэхэд ажил эрхлэлтийн бодлогод харгалзан үзвэл зохих сонирхолтой дүн гарч байна.

Хүснэгт 2.22

Ажилгүйдлын түвшин, насны бүлгээр, хот, хөдөө, хүйсээр, 2000 он

Насны бүлэг	Бүгд			Хот			Хөдөө		
	Бүгд	Эрэгтэй	эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүгд	17.5	18.2	16.6	24.4	26.0	22.4	10.2	10.2	10.3
15-19	25.5	24.4	27.2	48.7	47.1	51.0	13.7	12.5	15.3
20-24	21.0	24.5	20.4	32.8	33.5	31.8	11.2	11.0	11.4
25-29	18.5	19.7	17.0	26.4	28.7	23.8	10.0	10.3	9.7
30-34	18.4	19.0	17.8	23.9	25.7	22.0	11.4	10.8	12.0
35-39	16.9	18.2	15.5	20.5	22.6	18.4	11.4	11.8	10.9
40-44	14.0	15.7	12.3	17.2	19.4	15.1	9.2	10.3	8.1
45-49	10.6	13.0	7.6	13.7	16.8	10.1	6.2	7.9	4.0
50-54	7.0	9.6	2.5	9.4	12.8	3.5	3.9	5.6	1.3
55-59	4.5	5.8	0.9	7.9	9.6	2.1	1.8	2.5	0.3
60+	0.8	0.7	1.0	2.1	1.8	3.0	0.3	0.1	0.4

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын үндсэн үр дүн, ҮСГ, 2001

Хүснэгтээс үзэхэд 15.24 насныханы дунд ажилгүйдлын түвшин улсын дунджаас ихээхэн өндөр, харин 40-өөс дээш насанд харьцангуй бага байна. Хотод эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль алины хувьд ажилгүйдэл их газар авсан, хөдөөгийнхнөөс ажилгүйдлийн түвшин 2 илүү дахин өндөр байгаа нь харагдаж байна. Хүйсээр авч үзвэл 15-19 насны охидын, үүний дотор ийм насны хотын охидын дунд (51.0 хувь) ажилгүйдэл аль ч насны бүлгээс хамгийн их байна. Насны бусад бүх бүлэгт эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлын түвшин эмэгтэйчүүдийхээс өндөр байна. 15-24 насны залуучуудын дунд ажилгүйдлын түвшин өндөр байгаа нь тэдний боловсролын түвшин бага, тэд ажил хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэргэжил эзэмшээгүй байдагтай холбоотой. Үүнийг дараахь хүснэгтээс харж болно.

Ажилгүйчүүдийн тоо, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он

	Бүгд	Боловсролтой						Боловсролг үй
		Бага	Бүрэн бус дунд	Бүрэн дунд	Техник мэргэжлийн	ТМД, бүрэн бус дээд	дээд	
Бүгд								
-	164.9	11.9	62.5	55.4	10.7	12.9	8.0	3.6
эрэгтэй	93.8	8.0	40.0	27.9	6.1	5.4	4.1	2.4
-	71.1	3.9	22.5	27.5	4.6	7.5	3.9	1.2
эмэгтэй								

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын үндсэн үр дүн, ҮСГ, 2001

Дээрх хүснэгтээс үзэхэд нийт ажилгүйчүүдийн 71.5 хувь нь 8, 10-р анги төгсөгчид буюу 15-18 насныхан байна. Хэрэв үүн дээр боловсролгүй болон бага сургуулийн боловсролтой хүмүүсийг нэмж тооцвол бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой, боловсролгүй ажилгүйчүүд нийт ажилгүйчүүдийн 80.9 хувийг бүрдүүлж байна. Ажилгүйчүүдийн боловсролын түвшний энэ харьцаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд төдийлөн ялгаагүй байна. Иймээс 8, 10-р анги төгсөгчдөд хөдөлмөрийн зах зээл дээр хамгийн их эрэлт, хэрэгцээтэй мэргэжил эзэмшүүлэх бодлогыг төрөөс явуулж, энэ талаар тодорхой арга хэмжээ авах нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын нэг гол асуудал болох нь тодорхой байна. Одоо манай хөдөлмөр эрхлэлтийн албадаас зохион байгуулж байгаа сургалт нь ихэвчлэн богино хугацааны курс, дамжаа хэлбэртэй байгаа нь зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд гэр бүр зохицоогүй, эцсийн үр өгөөж нь бага байна.

Ажилгүйдлын түвшинг боловсролын түвшинг хүйсээр авч үзэхэд мөн л дунд болон техник мэргэжлийн, тусгай дунд боловсролтой хүмүүсийн дотор өндөр байгаа нь харагдаж байна.

Ажилгүйдлын түвшин, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он

	Бүгд	Боловсролтой					Боловсролгүй	
		Бага	Бүрэн бус дунд	Бүрэн дунд	Техник мэргэжлийн	ТМД бүрэн бус дээд		дээд
Бүгд	17.5	8.9		22.5		16.1	7.8	10.1
- эрэгтэй	18.2	9.7		23.1		17.8	7.9	10.8
- эмэгтэй	16.6	7.5		21.7		14.8	7.6	9.0

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын үндсэн үр дүн, ҮСГ, 2001

Боловсролын аль ч түвшинд эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлын түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс арай илүү байна. Судалгааг улам гүнзгийрүүлэх зорилгоор ажилгүйдлын түвшинг насны бүлэг, боловсролын түвшин, хүйсээр авч үзье.

Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг, боловсролын түвшин, хүйсээр, 2000 он

	Бүгд	Боловсролтой				Боловсролгүй
		Бага	Дунд	Техник мэргэжлийн, ТМД, бүрэн бус дээд	дээд	
Эрэгтэй	18.2	9.7	23.1	17.8	7.9	10.8
15-19	24.4	14.3	35.8	42.7	-	13.1
20-24	21.5	9.7	25.8	24.8	13.4	10.1
25-29	19.7	9.3	21.4	21.2	10.5	10.7
30-34	19.0	9.7	21.3	19.3	9.6	10.5
35-39	18.2	9.7	22.0	17.8	9.1	12.0
40-44	15.7	8.7	19.9	15.8	7.9	11.3
45-49	13.0	7.2	18.6	13.3	5.8	10.6
50-54	9.6	5.4	14.8	10.9	4.9	6.2
55-59	5.8	3.3	9.9	7.5	3.7	3.2
Эмэгтэй	16.6	7.5	21.7	14.8	7.6	9.0
15-19	27.2	12.5	36.4	39.6	-	11.9
20-24	20.4	7.6	23.2	21.4	15.4	11.8
25-29	17.0	9.2	19.2	15.9	9.7	10.5
30-34	17.8	9.6	21.4	16.7	7.4	10.2
35-39	15.5	9.3	19.8	15.3	6.9	11.3
40-44	12.3	6.6	16.8	12.9	5.3	9.3

45-49	7.6	4.7	11.5	7.5	3.5	6.5
50-54	2.5	1.6	4.0	2.5	1.6	3.4
55-59	0.9	0.5	1.8	1.1	0.5	1.0

Эх үүсвэр: Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын үндсэн үр дүн, ҮСГ, 2001

Ажилгүйдлын түвшинг насны бүлэг, боловсролын түвшин, хүйсээр авч үзэхэд дээр тэмдэглэсэн дүгнэлтүүд үндсэндээ хадгалагдаж байна. Тухайлбал боловсролын аль ч түвшин, насны аль бүлэгт эрэгтэйчүүдийг ажилгүйдлын түвшин ихэнх тохиолдолд эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байна. Харин 20-24 насны дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин дээд боловсролтой ийм насны эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. 50-54 насны эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлын түвшин энэ насны эмэгтэйчүүдийнхээс боловсролын аль ч түвшинд маш өндөр байна.

Бүлэг 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлого, түүнд жендэрийн мэдрэмжтэй дүн шинжилгээ хийсэн байдал

3.4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогыг тодорхойлсон эрх зүйн баримт бичиг, тэдгээрийн агуулга, чиглэл

Судалгаанд төрийн бодлогыг эдийн засаг, нийгмийн амьдралд төрөөс тогтоон мөрдүүлж буй журамлалт гэж тодорхойлж байгаа учраас хөдөлмөр эрхлэлт, жендэрийн талаархи төрийн бодлогыг эдгээр асуудалтай холбоотой эрх зүйн гол баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл, хэрэгжилт, нийгмийн хэрэгцээнд нийцэж буй эсэх, цаашид боловсронгуй болгох дүгнэлттэй холбож ойлгох юм.

1. Танилцуулга

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооны үед хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх төрийн бодлого, эрх зүйн баримт бичгүүд нь эрэгтэй, эмэгтэй аль ч насны хүмүүсээр нийгмийн зохион байгуулалттай хөдөлмөр эрхлүүлэх, энэ зорилгоор ажлын байраар бүрэн хангахад чиглэж байсан учраас нийгэмд ядуурал, ажилгүйдэл гэсэн ойлголт үндсэндээ байсангүй.

Монгол Улс 1969 онд ОУХБ-ын гишүүнээр элсэж, ОУХБ-ын “Чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх ба байгууллага байгуулах эрхийн тухай” 89, “Байгууллага байгуулах ба хамтын хэлэлцээр байгуулах эрхийн тухай” 98, “Ижил хөдөлмөрт адил шан хөлс олгох тухай” 100, “Ажил мэргэжлээр үл ялгаварлах тухай” 111, “Эхчүүдийн хамгааллын тухай” 103 дугаар конвенци зэрэг хүний эрхийн үндсэн хэм хэмжээг хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүлээн зөвшөөрч түүнийг хэрэгжүүлэх нэгдсэн удирдлага, зохицуулалт, хяналттай байсан учир энэ хүрээнд жендэрийн ялгаа харьцангуй бага байлаа.

БНМАУ ын АИХ-ын 1990 оны 3-р сарын 23-ны өдрийн "БНМАУ ын төрийн дээд байгууллагын бүтцийн тухай" тогтоол, улмаар БНМАУ ын АИХ ын 1990 оны 5-р сарын 10-ны өдрийн 11 дэх удаагийн сонгуулийн 9-р чуулганаар "БНМАУ ын Үндсэн Хуулийн нэмэлтийн тухай хууль" батлагдсан нь улс төр, нийгмийн харилцааг шинэ тогтолцоонд шилжүүлэх эрх зүйн шинэчлэлийн эхлэл болсон юм.

Үндсэн Хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлт болон 1992 онд баталсан шинэ үндсэн хуулийн дагуу салбар хуулиуд батлагдаж төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжих гол зангилаа асуудлууд болох өмч хувьчлах, үнэ чөлөөлөх, гадаад худалдааг нээлттэй болгох эрх зүйн зохицуулалт бүрджээ. Засгийн газар эдийн засгийн шилжилтийн арга хэмжээг шуурхайлахын зэрэгцээ хямралыг аль болох сөрөг үр дагавар багатайгаар туулах зорилтыг тавьж ажиллаж эхэлсэн байна.

Зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжих явцад төрөөс иргэдийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлыг шинээр бий болж буй эдийн засгийн нөхцөл байдалд нийцүүлэн авч үзэж, холбогдох эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгах явдал хангалтгүй байв. Ялангуяа эдийн засгийн суурь харилцааг хөндөж буй өмч хувьчлалын бодлого, эрх зүйн акт нь хөдөлмөр, нийгмийн харилцааг маш бүрхэг, үндсэндээ орхигдуулсан байна.

Эрх зүйн ийм орчинд хувийн өмчид шилжсэн аж ахуйн нэгжүүдийн үйлдвэрлэлээ багасгаж, ажилчдаа цомхотгох замаар хямралыг даван туулах гэсэн оролдлого нь тэнд ажиллаж байсан олон хүний хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчиж, нийгмийн баталгааг дордуулжээ.

Дээр нь хямарч доройтсон эдийн засаг өсөн нэмэгдэж буй хөдөлмөрийн нөөцийг шингээх чадваргүй болсон учир хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдал алдагдаж ажилгүйдэл, ядуурал гэсэн нийгмийн шинэ үзэгдэл бий болсон байна, Үүний зэрэгцээ ажиллах хүчний илүүдэлтэй байдлаас шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг нас, хүйс, бусад байдлаар нь ялгаварлах хандлага бий болсон байна.

2. Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал, жендэрийн талаар гарсан эрх зүйн баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл

Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ядуурлыг бууруулах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улсын төрөөс 1990-2003 онд дор дурдсан бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомж, хөтөлбөрийг батлан гаргаж хэрэгжүүлж ирсэн байна. Эдгээр баримт бичигт хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ядуурлыг бууруулах хүрээнд жендэрийн өвөрмөц хэрэгцээ шаардлагыг хэрхэн тусгасныг судлах зорилгоор тэдгээрийн агуулга чиглэлийг энэ хэсэгт авч үзэв.

Эдгээр баримт бичгүүд нь Монгол орны өөрчлөн шинэчлэгдэж буй эдийн засаг, нийгмийн орчинд хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлыг бууруулах зорилтыг хангах үйл ажиллагааны гол удирдамж, чиглэл болж байна. Гэхдээ хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурлын асуудал нь нэг талаас нийгмийн, нөгөө талаас эдийн засгийн шинж чанартай учир эдийн засгийн бодлогын үүднээс мөн судлах шаардлагатай юм. Харин энэ удаад төсвийн зарцуулалттай холбон үзэж нийгмийн бодлогын хүрээнд гаргасан баримт бичгүүдийг түүвэрлэн авч судалгаанд ашиглав.

Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжуудад хүний үндсэн эрх, жендэрийн тэгш эрхийг тусгасан байдал

Баталсан он	Хууль тогтоомжийн нэр	Зүйл заалтын агуулга
1991	Хөдөлмөрийн хууль	6-р зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд нийгмийн гарал гарал, байдал, арьсны өнгө, яс үндэс, эрэгтэй эмэгтэй , шашин шүтлэг, эд хөрөнгийн байдал, улс төрийн үзлээр ялгаварлан шууд ба шууд бус аливаа хязгаарлал, давуу тал тогтоохыг хориглоно. <i>/Энэ хууль 1999 оны хуулиар хүчингүй болсон/</i>
1992	Монгол Улсын Үндсэн Хууль (Ажил эрхлэлт, жендэрийн холбогдолтой үндсэн хуулийн гол заалтууд)	14-р зүйлийн 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. 16-р зүйлийн 4: ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. 16-р зүйлийн 11: улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй.
1995	Төрийн албаны тухай хууль	<i>/Энэ хууль 2002 онд төрийн албан тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсанаар хүчингүй болсон/</i>
1996	УИХ-ын 22 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын төрөөс баримтлах хүн амын бодлого”	Хүн амын боловсрол хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар: 25.Монгол Улсын иргэн бүр өөрийн хүсэл сонирхол, авьяас чадварынхаа дагуу бүтээлч хөдөлмөр эрхэлж өөрийгөө тэтгэн хөгжүүлэхэд төрөөс бүх талын дэмжлэг үзүүлнэ. 26.Монгол айл, өрх бүр, ялангуяа бага орлоготой иргэд, олон хүүхэдтэй эхчүүд гэрээрээ жижиг үйлдвэрлэл эрхлэхэд нь бүхий л талын дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх чиглэл баримтална.
1999	Хөдөлмөрийн тухай хууль	7-р зүйлийн.1. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй. 7-р зүйлийн 2. Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно. 7-р зүйлийн 3. Ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй. 7-р зүйлийн 4. Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.
2001	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	4-р зүйлийн 1. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого хэрэгжүүлэхэд дараахь зарчим баримтална: 4.2.1. хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд

		<p>иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах;</p> <p>4.2.2. хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь адил тэгш, хүртээмжтэй, ажлын байрны мэдээлэл нээлттэй, ил тод байх нөхцөл бүрдүүлэх;</p> <p>4.2.3. хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд иргэн сайн дурын үндсэн дээр хамрагдах.</p> <p>22-р зүйлийн 1. Ажилгүй буюу ажил хайгч иргэн өөрийн мэргэжил, ур чадварын дагуу ажилд орох хүсэлтээ тухайн хөдөлмөр эрхлэлтийн орон нутгийн байгууллагад өөрийн биеэр мэдэгдэх бөгөөд уг байгууллагаас санал болгож байгаа үйлчилгээ, арга хэмжээний талаар сонголт хийх эрхтэй.</p> <p>22-р зүйлийн.3. Ажил олгогч нь ажиллах хүчний хэрэгцээ, ажлын сул байрны талаарх захиалга, ажилд авсан, халсан иргэний тухай мэдээллийг сар бүр хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд ирүүлж байна.</p>
2001	Гадаадад ажиллах хүч гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хууль	Иргэний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой тодорхой зүйл заалт тусгагдаагүй байна.
2002	Төрийн албаны тухай хууль	16-р зүйлийн 1: Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол болон нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно.
2003	Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль	<p>106-р зүйлийн 1. Ажил олгогч нь амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх өөрөө хүсвэл түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгоно. Мөн гурав хүртэл насны хүүхэдтэй эцэг өөрөө хүсвэл чөлөө авч болно.</p> <p>106-р зүйлийн .2. 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.</p> <p>106-р зүйлийн 3. Энэ хуулийн 106.1, 106.2 нь хүүхэд үрчлэн авсан эцэг эхэд нэгэн адил хамаарна.</p>

Эх үүсвэр: Монгол Улсын хуулиуд

Хүснэгт 3.1-ээс үзвэл Монгол Улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар 1990 оноос хойш багагүй хүчин чармайлт тавьж иржээ.

Үүний үр дүнд хөдөлмөрийн хүрээнд хүнийг хүйсээр болон бусад шинж төрхөөр нь ялгаварлах, эсвэл хэн нэгэнд давуу эрх олгох явдлыг хязгаарлах эрх зүйн орчин үндсэндээ бүрдсэн байна. Ялангуяа Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар хөдөлмөр эрхэлж байгаа эцэг, эхийн аль нь ч хүүхдээ асрах чөлөө авч болох тухай заалт оруулсан нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрхийг зөвхөн хөлстэй хөдөлмөрт төдийгүй бас хөлсгүй хөдөлмөр буюу гэрийн ажилд хангахад томоохон дэвшил болсон байна.

Гэвч хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, түүнд тавих хяналт сул байгаагаас ажилд авах, ажлаас халахдаа нас хүйс, үзэл бодлоор ялгаварлах явдал түгээмэл байна.

Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар гарсан бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөрүүд

Баталсан он	Баримт бичгийн нэр	Төрийн бодлогын агуулга, чиглэл
1990-1992		
Тодорхой бодлогын баримт бичиг байгаагүй		
1992-1996		
1995	<p>Ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний хөтөлбөр</p> <p>/ЗГ-ын 2002 оны 92 дугаар тогтоолоор хүчингүй болгосон/</p> <p>Зорилт: Ажилгүйдлын түвшинг эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 5,8 хувиас хэтрүүлэхгүй</p>	<p>-ажлын дадлага, ур чадвар олгох сургалтын бүх хэлбэр/техник мэргэжлийн сургалт, үйлдвэр дээрх сургалт, ажил эрхлээгүй залуучуудыг дадлагажуулах сургалтыг сургалт зэрэг/-ийг дэмжин хөгжүүлэх замаар иргэдийн мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх</p> <p>-мэргэшлийн сургалтыг хөгжүүлэх, мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх, ажиллах хүчний нутаг дэвсгэрийн зохистой байршлыг хангах асуудлыг дэд бүтэц, бүс нутгийн хөгжлийн чиг хандлага, хөрөнгө оруулалт, бүтцийн бодлоготой нягт уялдуулах,</p> <p>-Бүтээлч хийгээд окууны хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлж урамшуулах, үйлдвэрлэл, нийгмийн салбарт ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн оновчтой бүтцийг тогтоох</p> <p>-.. эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангаснаар ажлын байр нэмэгдэх, ажилгүйдлыг бууруулах нөхцөлийг бүрдүүлэх,</p> <p>- жижиг дунд үйлдвэр, хувиараа болон хамтран нөхөрлөл, хоршоо байгуулж, хөдөлмөр эрхлэх явдлыг хөхүүлэн дэмжих,</p> <p>- орон нутгийн дэд хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэх</p> <p>- хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй, нийгтийг хамарсан ажилд ажилгүйчүүдийг ажиллуулах</p> <p>-Гадаадад ажиллах хүч гаргах, гадаадаас ажиллах хүч авах асуудлыг төрөөс зохицуулах</p> <p>-Ажилгүйдлын даатгалыг хэрэгжүүлэх, ажил хөдөлмөрт зуучлах,зөвөлгөө өгөх, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг хөгжүүлэх замаар ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн албыг үүсгэн байгуулж бэхжүүлэх</p> <p>-хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системийг боловсронгуй болгож, мэдээллийн орчин үеийн техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжид тулгуурласан мэдээлэл, зуучлалын нэгдсэн сүлжээг бий болгож ашиглах</p> <p>- Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, шинжилгээний ажилд Засгийн газрын болон ЗГББ, эрдэм шинжилгээний байгууллага, эрдэмтдийг өргөнөөр татан оролцуулж, үр дүнг дээшлүүлэх</p> <p>- хөдөлмөр эрхлэлтийн ба хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй зохицуулалтын бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх байгууллагуудын ажлын уялдаа холбоог сайжруулах, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох</p>
1996-2000		
1996	<p>Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр</p> <p>Ажилгүйдлийн түвшинг эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 5 хувиас хэтрүүлэхгүй байх зорилт</p>	<p>-Тахир дутуу хүнд зориулсан ажлын байр бий болгохыг дэмжиж, тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг эрх зүйн баталгаатай болгоно.</p> <p>-Шинээр ажлын байр бий болгохдоо хоршооны зохион байгуулалтын бүтцийг өргөнөөр ашиглах чиглэл баримтална. Хоршоог хөгжүүлэх нийгмийн хэмжээний хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ.</p> <p>-Төв, орон нутгийн хөдөлмөр зохицуулалтын албадын удирдлагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгож, хүн хүч, материаллаг баазын хувьд бэхжүүлэн, хөдөлмөрийн зах зээлийн удирдах боловсон хүчин бэлтгэх, давтан сургах арга хэмжээ авна.</p> <p>-Ажилгүйдэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи мэдээ, мэдээлэл боловсруулалтын аргачлалыг боловсронгуй болгож хөдөлмөрийн зах</p>

	тавина.	<p>зээлийн мэдээллийн сүлжээ байгуулна.</p> <p>-Ерөнхий боловсролын сургуулийн 8, 10 дугаар анги төгсөгчдийн 10-аас доошгүй хувийг мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвүүдэд сургаж, ажил эрхлэлтийг дэмжих сан болон бусад сангаас санхүүжүүлэх арга хэмжээ авна.</p> <p>-Ажиллах хүчний байршил, ажилгүйдлийн түвшинтэй уялдуулан ажилгүй хүмүүст мэргэжил эзэмшүүлэх, давтан сургах сургалтын төвүүдийг зохион байгуулж, сургалтын тоног төхөөрөмж, багшлах боловсон хүчнээр хангах арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлнэ.</p>
Ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний хөтөлбөр үргэлжилж хэрэгжсэн		
2000-2003		
2000	<p>Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр</p> <p style="text-align: center;">/Ажилгүйдлийг 50-иас доошгүй хувиар бууруулна./</p>	<p>-Иргэдийг ажил эрхлэх бололцоогоор хангах цогцолбор арга хэмжээ авах замаар шинээр ажлын байр бий болгох санаачлагыг дэмжин урамшуулна. Жижиг зээлийн санхүүжилтийн аргыг өргөн нэвтрүүлнэ.</p> <p>-Ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдаагүй, удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй арга хэмжээнд оролцох боломжийг бүрдүүлнэ.</p> <p>-Мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвүүдийн сургалтын чиглэл, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгоно.</p> <p>-Орон нутагт жижиг, дунд үйлдвэр хөгжүүлэх, тариалан, төмс, хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ, тахиа шувуу, зөгий зэрэг аж ахуй эрхлэхийг дэмжих зээлийн сан байгуулна.</p> <p>-Гадаадад ажиллаж байгаа иргэдийн эрхийг хамгаалах, гадаадад ажиллах хүч гаргах, гадаадаас ажиллах хүч авах эрх зүйн орчинг бүрдүүлнэ.</p>
2001	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр	<p>А. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг макро түвшинд эдийн засгийг хөгжүүлэх, ядуурлыг бууруулж өсөлтийг хангах бодлоготой уялдуулах зорилтын хүрээнд:</p> <p>-хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санхүү зээлийн бодлогыг боловсронгуй болгох</p> <p>-жижиг, дунд, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжин хөгжүүлэх</p> <p>-мал аж ахуй, газар тариалангийн чиглэлээр хоршоо, нөхөрлөл, өрхийн болон фермерийн аж ахуй хөгжүүлэхэд дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх замаар хөдөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг дэмжих</p> <p>-хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх бодлоготой уялдуулах</p> <p>Б. Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх замаар ажилгүйдлийг бууруулах, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд:</p> <p>-Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх</p> <p>- Залуучууд, нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдэд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхтэй бодлого явуулах</p> <p>- зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн, мэргэжлийн ур чадварын сургалтыг дэмжих</p> <p>-Боломжит хөдөлмөр эрхлэх арга хэмжээг дэмжих</p> <p>-Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаархи мэдээлэл, судалгааны ажлын үр дүнг дээшлүүлэх</p>

Эх үүсвэр: Засгийн газраас боловсруулсан хөтөлбөрүүд

Хөдөлмөр эрхлэлт нь нэг талаас нийгмийн, нөгөө талаас эдийн засгийн асуудал юм. Тиймээс Монгол улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого нь шилжилтийн нөхцөлд нийцсэн уян хатан байх ёстой.

Ялангуяа ажиллах хүчийг эдийн засгийн салбаруудад зохион байгуулалттайгаар хуваарилан байршуулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулж ирсэн төвлөрсөн төлөвлөгөөт үеийн арга барилаасаа татгалзаж, эдийн засгийн чөлөөт харилцаанд хувь хүн өөрийгөө хөгжүүлэн ажлын байр олж ажиллах явдлыг дэмжих тогтолцоог бий болгох нь ихээхэн төвөгтэй асуудал билээ. Энэ нь үзэл баримталын хувьд цоо шинэ зүйл юм. Монгол Улс эдийн засгийн шилжилтийн нөхцөлд нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогоо концепцийн хувьд шинэчилж чадсан нь томоохон дэвшил болжээ.

Хүснэгт 3.3

Бодлогын шинжилгээ: Ядуурлыг бууруулах талаар гарсан бодлогын баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл

Баталсан он	Баримт бичгийн нэр	Төрийн бодлогын агуулга, чиглэл
1990-1992		
Бодлогын баримт бичиг байгаагүй		
1992-1996		
1995	Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр /Ядуурлын түвшин 26,5 хувийг 10,0-аас доош хувь болгож бууруулна./	-Байгууллагын чадавхийг бэхжүүлэх ба бодлого боловсруулах - Эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ажилгүйдлийг бууруулах - Хүмүүн капиталыг хөгжүүлэх -Эмэгтэйчүүдийн ядуурлыг бууруулах -Хөдөөгийн ядуурлыг бууруулах -Нийгмийн хамгааллын сүлжээг бэхжүүлэх
1996	Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /Ядуурлыг өнөөгийн түвшингээс дахин бууруулна/ 2	-Улсын хэмжээнд ядуучуудын шинэчилсэн судалгаа явуулж, ядуурлын түвшинг бодитой тодорхойлно. -Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөрийг цаг үеийн шаардлагатай уялдуулан баяжуулж хэрэгжилтийг нь эрчимжүүлнэ. -Халамжийн төвүүдийг түшиглүүлэн орон гэргүй, нэн ядуу хүмүүсийг хоноглуулах, хооллох байр бий болгож, нийгмийн халамжийн сан болон буяны байгууллагын хандивын оролцоотойгоор санхүүжүүлнэ. -Бүтэн өнчин болон тэнэмэл хүүхдийг халамжлах, тэдэнд боловсрол, хүмүүжил, хөдөлмөрийн дадлага олгох нөхцөлийг бүрдүүлнэ.
1996-2000		
Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр үргэлжлэн хэрэгжсэн		
2000-2003		
2000	Засгийн газрын үйл ажиллагаа-ны хөтөлбөр	-Өрхийн амьжиргаа доройтохоос урьдчилан сэргийлэх нийгэм, эдийн засгийн цогцолбор арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай ядуу иргэдийг хөдөлмөр эрхлүүлэх үндсэн дээр амьжиргааны доод түвшингээс

	/Ядуурлын түвшин 1998 оны байдлаар 35,6 хувийг 2004 онд 17,8 хүртэл бууруулах/	бага орлоготой өрхийн тоог 1999 оныхоос 2 дахин бууруулна.
2000	Өрхийн амьжиргааны чадавхийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр	<p>Нийгмийн хүрээнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эрүүл мэндийн суурь тусламжийн хүртээмж, чанарыг сайжруулан, алслагдсан нутагт хүрч үйлчлэх боломжийг нэмэгдүүлснээр эх, нялхсын эндэгдэл, халдварт өвчний гаралтыг бууруулахад нөлөөлнө. - Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тогтолцоог бэхжүүлэх, сургалтад хамрагдах ядуу өрх, эмзэг бүлгийн хүүхдийн тоог нэмэгдүүлэх, сургууль завсардалтыг багасгах, ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчдад бизнесийн мэдлэг, хэрэглээний чадвар олгоход дэмжлэг үзүүлнэ. -Тахир дутуу иргэдээр тохирсон хөдөлмөр эрхлүүлэх, тэдгээрийн хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах, боловсрол, мэргэжил олгох зэргээр амьжиргааны эх үүсвэртэй болгож орлогыг нь нэмэгдүүлэхэд туслана <p>Эдийн засгийн хүрээнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай ажилгүй иргэдэд ажлын байр, орлогын байнгын эх үүсвэр бий болгож, бизнесийн үйл ажиллагаа тасралтгүй явуулах боломжийг бүрдүүлнэ. -Орон нутагт мөнгөний эргэлтийг сайжруулах, жижиг үйлдвэрлэл, үйлчилгээг хөгжүүлэх, иргэд хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, зээл, санхүүгийн дэмжлэг авах боломжийг нэмэгдүүлнэ. - Нэн ядуу, ядуу болон бага орлоготой айл өрхийг мал маллагааны арга барилд сургаж малжуулна. <p>Байгаль орчны хүрээнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх замаар өрх бүр эрүүл орчинд амьдарч, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. <p>Мэдээлэл, судалгаа, сургалт, сурталчилгааны хүрээнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Төр, засгийн бодлого, хөтөлбөрүүд, тэдгээрийн хүн амын амьжиргаанд нөлөөлж буй байдлыг үнэлж дүгнэх, амьжиргааны түвшний өөрчлөлтөд судалгаа хийж мэдээллээр хангах тогтолцоо бүрдүүлнэ. -Амьжиргааны доод түвшингээс бага орлоготой, хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай иргэдэд амьдрах арга ухааны үндсэн мэдлэг болон тусгай мэргэжил олгох, мэргэжил дээшлүүлэх богино хугацааны сургалт зохион байгуулна.

Эх үүсвэр: Засгийн газраас боловсруулсан бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөрүүд

Ядуурал нийгмийн асуудал уу, эсвэл эдийн засгийн асуудал уу гэдгээр маргаан олонтоо гардаг. Тэгвэл энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нэгэн адил хосолмол шинжтэй бөгөөд эдийн засаг, нийгмийн учир шалтгааны улмаас бий болдог гэдгийг нийтээр хүлээн зөвшөөрөөд байна.

Иймээс эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих замаар ядуурлыг бууруулах бодлогыг Монгол улсын Засгийн газраас олон улсын банк, санхүүгийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр боловсруулан хэрэгжүүлж байна.

Харин ядуурлыг бууруулах бодлого нь ерөнхийдөө ядуурлын нийгмийн учир шалтгааны эсрэг чиглэгдэж байгааг дээрх хөтөлбөрүүдийн агуулга илэрхийлж байна.

Хүснэгт 3.4

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хамгаалах талаархи төрийн бодлогыг тодорхойлсон эрх зүйн баримт бичгүүд, тэдгээрийн агуулга, чиглэл

Баримт бичгийн нэр, батлагдсан он	Төрийн бодлогын агуулга
1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он	<p><u>16-р зүйлийн 4:</u> Иргэд ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуйгаа эрхлэх.</p> <p><u>16-р зүйлийн 11:</u> Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй.</p>
2."Хөдөлмөрийн тухай" Монгол Улсын хууль, 1999 он	<p><u>7-р зүйлийн 2:</u> Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор ялгаварлах, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.</p> <p><u>7-р зүйлийн 4:</u> Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоотой тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харъяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй</p> <p><u>49-р зүйлийн 2:</u> Адил хөдөлмөр эрхлэж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно</p>
3.Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр, 1996 он	<p><u>Эмэгтэйчүүд ба эдийн засаг хэсгийн бодлогын чиглэл:</u></p> <p>-эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн батлагааг бүх талаар хангахын зэрэгцээ эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны таатай нөхцлийг бүрдүүлэх, хөдөлмөрийг уян хатан зохицуулж, гэрээр болон богингосон ажлын өдрөөр хөдөлмөр эрхлэх боломжийг өргөтгөх үндсэн дээр эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг зохистой үр ашигтай хэлбэрээр дэмжих,</p> <p>-эдийн засгийн удирдлага шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг нь дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүд албан секторт баталгаатай ажил эрхлэхэд тэгш таатай орчин бүрдүүлэхийг чухалчлан анхаарах</p>

	<p>-эмэгтэйчүүд, ялангуяа албан бус секторт ажил эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, нийгмийн хамгааллын баталгааг хангахад онцгой анхаарах</p> <p>-өмч хөрөнгө, зээл, технологи, мэдээлэл зэрэг эдийн засгийн нөөц баялаг эзэмших, хуваарилахад эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, адил тэгш боломж олгох механизмыг бүх түвшинд бүрдүүлэх</p> <p>-ажиллах хүч, түүний дотор эмэгтэйчүүдийг гадаадад ажиллах хүчээр гаргах асуудлыг үндэсний аюулгүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлоготой уялдуулан төрөөс зохицуулах</p>
<p>4."Монгол Улсын төрөөс баримтлах хүн амын бодлого", 1996 он</p>	<p><u>Эмэгтэйчүүдийн талаар:</u> Улс төр, нийгэм эдийн засаг, гэр бүлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангах, тэднийг хөгжил дэвшилд идэвхтэй оролцуулахад төрийн бодлого чиглэгдэнэ.</p>
<p>5.Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр,2003 он</p>	<p>-Хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүйсийн ялгаварлалыг арилгана</p> <p>-Эмэгтэйчүүдийн албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжийг судлан гэрээгээр буюу /цагаар, хагас өдрөөр/ ажиллуулах хэлбэрийг бодлогын хувьд дэмжих</p> <p>-Их, дээд сургууль, коллежид суралцагсдын жендэрийн тэгш бус байдлыг засч залруулах чиглэлээр зарим мэргэжлийн хүйсийн тэнцвэржилтийг хангах арга хэмжээ авах</p> <p>-Хөдөөд ажлын байр шинээр бий болгоход эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш оролцуулах, хөдөөгийн хүн амын хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх</p>

Эх үүсвэр: Засгийн газраас боловсруулсан бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөрүүд

Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого дээрх баримт бичгүүдэд нэлээд хэмжээгээр тусгагдсан байна.

Монгол улсын төр, Засгийн газраас хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар явуулж буй бодлогын үнэлгээг хийхэд эмэгтэйчүүдийг онцгойлон анхаарсан хэвшмэл байдал өөрчлөгдөөгүй хэвээр байна. Дэлхийн ялангуяа Азийн улс орнуудад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт харьцангуй доогуур эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсийг ижил ажилд өөр өөрөөр тогтоодог, ажилд авахдаа хүйсээр ялгаварладаг зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал Монгол Улсынхаас өөр байгаа юм. Ийм ч учраас жендэрийн асуудалд эмэгтэйчүүдийн асуудлыг зориуд гарган тавьдаг. Гэтэл манай орны хувьд байдал их өөр байна. Жендэрийн ойлголт сүүлийн үед дэлхий даяар өөрчлөгдөн эмэгтэйчүүдийг

онцгойлон үзэхээс татгалзаж эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдалд тлүү анхаарч байна. Иймээс Монгол улсын төр засгаас хөдөлмөр эрхлэлтийн болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар явуулж буй бодлогод эрэгтэйчүүдийн асуудлыг мөн давхар хөндөж байхаар өөрчлөх, энэ асуудлыг цаашдаа бодлого хөтөлбөрт зориуд тусгах нь зүйтэй гэсэн дүгнэлт хийж байна.

3.5 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлого зорилгодоо хүрч байгаа эсэхийг үнэлэх судалгааны арга зүй, үнэлэлт, дүгнэлт

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн шинжилгээг хийх 7-н үндсэн аргын нэг нь төрийн бодлогод жендэрийн үүднээс үнэлгээ өгөх арга юм. Энэхүү бүлэгт энэ аргыг ашиглан үнэлгээ хийхийг оролдов.

Төрийн бодлого зорилгодоо хүрч буй эсэхийг тодорхойлох хэд хэдэн арга байна. Түүний дотроос бодлогын тодорхойлолт, дүн шинжилгээний матриц, тооны болон чанарын үзүүлэлтийн аргыг нийтлэг хэрэглэж байна.

Тоон үзүүлэлтийн арга нь бодлогын зорилт бүрийг тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, уг үзүүлэлтийн суурь болон тухайн үеийн түвшинг харьцуулах замаар зорилтын хэрэгжилтыг хэмжих арга юм.

Өнөөдөр энэ аргыг Засгийн газрын бүх байгууллагуудад өргөн хэрэглэж байгаа билээ. Иймээс бид энэ аргыг хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал, жендэрийн талаарх төрийн бодлого зорилгодоо хүрч байгаа эсэхийг үнэлэхэд ашиглахаар сонгосон юм. Бодлогын зорилгод бас зарим тоогоор илэрхийлэх боломжгүй зүйлүүд бий. Ийм тохиолдолд бид тухайн бодлого хэрэгжих гол нөхцөл болсон хууль тогтоомж нь гарсан эсэх, зайлшгүй авах арга хэмжээ нь авагдсан эсэх гэсэн ерөнхий зүйлийг шалгуур болгон авч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс гаргасан дээрх баримт бичгүүд нь ерөнхийдөө хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа, авах арга хэмжээг тодорхойлж байгаа боловч, тэдгээр нь цаашид уламжлагдан хэрэгжих эрх зүйн баталгаа болж чадахгүй юм

Тиймээс зарим баримт бичиг ойр ойрхон өөрчлөгдөж шинэчлэгдэх явдал гардаг. Харин 2001 онд батлагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд:

- хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх
- хөрөнгө оруулалтыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээтэй уялдуулах;
- ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулах;
- ажиллах хүчийг зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх;

- хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бүртгэл, мэдээллийг боловсронгуй болгох;
- ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдах хүрээг өргөтгөж, иргэн бүрийг ажилгүйдлээс хамгаалах.

Эдгээр бодлогын чиглэл нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрт нарийвчилсан байдлаар тусгагдсан байна.

Иймээс бодлогын шинжилгээнд хамгийн сүүлийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрийг сонгон авсан болно.

Хүснэгт 3.5.

Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн бодлогын зорилт, төлөвлөсөн үр дүн

Төрийн бодлого	Зорилт	Хүрэхээр төлөвлөсөн үр дүн /2002-2005/
1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг макро түвшинд эдийн засгийг хөгжүүлэх, ядуурлыг бууруулж өсөлтийг хангах бодлоготой уялдуулах	1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санхүү, зээлийн бодлогыг боловсронгуй болгох 2. Жижиг, дунд бичил үйлчилгээг дэмжин хөгжүүлэх 3. Мал аж ахуй, газар тариалангийн чиглэлээр хоршоо, нөхөрлөл, өрхийн болон фермерийн аж ахуй хөгжүүлэхэд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх замаар хөдөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг дэмжих 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх бодлоготой уялдуулах 5. Аялал жуулчлал, дэд бүтцийн хөгжлийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлоготой уялдуулах	1. Шинээр бий болгох ажлын байрны тоо 155.7 мянга 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгосон, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангасан хүний тоо 142.7 мянга 3. Ажилд зуучилсан хүний тоо 115.0 мянга 4. Мэргэжлийн болон давтан сургалтанд хамруулсан хүний тоо 37.2 мянга 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл авсан хүний тоо 17.4 мянга 6. Ажил олгогчдыг дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсан хүний тоо

2. Ажилгүйдлыг бууруулах, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх	1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхитэй бодлогыг хэрэгжүүлэх 2. Залуучууд, нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдэд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхтэй бодлого явуулах 3. зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн, мэргэжлийн ур чадварын сургалтыг дэмжих 4. Боломжит хөдөлмөр эрхлэх арга хэмжээг дэмжих 5. Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаархи мэдээлэл, судалгааны ажлын үр дүнг дээшлүүлэх	хэмжээнд хамрагдсан хүний тоо 18.0 мянга 7. Нийтийг хамарсан ажилд оролцуулж түр ажлын байраар хангасан хүний тоо 41.7 мянга 8. Ажилгүйдлын түвшин 4.7 хувь 9. Бодит ажилгүйдлын түвшин 7.8 хувь
--	---	---

Эх үүсвэр: Засгийн газраас боловсруулсан бодлогын баримт бичиг

Дээрх хүснэгтээс үзвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь макро эдийн засгийн буюу салбар дундын шинжтэй хэсэг, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих буюу салбарын бодлого гэсэн хоёр хэсэгтэй байна. Салбарын бодлогын үр дүнг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ хүртэх хүний тоогоор, салбар дундын бодлогын үр дүнг шинээр бий болсон ажлын байрын тоо болон ажилгүйдлын түвшин гэсэн ерөнхий үзүүлэлтээр илэрхийлсэн байна. Энэ нь эдийн засаг, нийгмийн хосолмол шинжтэй, салбар дундын болон салбарын үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэх хамгийн зохистой үзүүлэлт юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилт нь хот хөдөөгийн ялгаа, жижиг ба том үйлдвэрлэгчдийн ашиг сонирхол, залуучууд болон нийгмийн эмзэг бүлгийнхний эрэлт хэрэгцээг тусгасан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын хэрэгжилтийн байдлыг 2001 оноос хойшхи үзүүлэлтээр гаргаж үзвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 3.6

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх төрийн бодлогын үр дүн

Бодлогын дүнгийн үзүүлэлтүүд	2001		2002		2003 /эхний 6 сар/	
	Зарцуулсан хөрөнгө сая.төг	Хамрагдсан хүн /мян/	Зарцуулсан хөрөнгө сая.төг	Хамрагдсан хүн /мян/	Зарцуулсан хөрөнгө сая.төг	Хамрагдсан хүн /мян/
Шинээр бий болсон ажлын байрын тоо	23.3		38,5		Мэдээлэл байхгүй	
Ажилд зуучлах	15.8	25693	81.1	35187	58.2	21317
мэргэжлийн болон	156.9	15590	764.9	31118	5978	21040

давтан сургалтанд хамруулах						
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн жижиг зээл	44.1	65	750.0	1785	567.7	1280
Ажил олгогчдыг дэмжих арга хэмжээ	1.1	11	105.0	1367	44.9	442
Нийтийг хамарсан ажилд оролцуулж түр ажлын байраар хангах	164.4	8864	446.5	13447	251.5	8335
Ажилгүйдлын түвшин	4.6		4.6		3.4	

Эх үүсвэр: Хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын дотоод мэдээ 2003. 9 сар

Тайлбар: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгосон, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангасан хүний тоо, бодит ажилгүйдлын түвшинг мэдээллийн хомсдолтой байдлаас хамааран гаргаагүй болно.

Хүснэгт 3.7

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дах төрийн бодлого зорилгодоо хүрсэн байдалд хийсэн дүн шинжилгээний матриц

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын гол зорилтын агуулга	Хэрэгжилтийн байдал	
	Хоёрдогч эх үүсвэрийн тоон үзүүлэлт	Ярилцлага, санал асуулгын дүн
“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хөтөлбөр Хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх	Хүн амын бодит ажилгүйдэл 17 хувьд хүрсэн нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагдмал байгааг харуулсан. 2000 оны тооллогоор 90 мянган хүн тохирох ажил олдохгүй гэж хариулсан бөгөөд эдгээр нь дээрх бодит ажилгүйдэлд ороогүй.	<ul style="list-style-type: none"> • Ажил хийх гэхээр ажил олддоггүй • Ажил хийхээр сураглаж очиход цалин хөлс нь хэт бага байдаг • Ажил олоход танил тал, арын хаалгатай хүнд л ажил олддог

<ul style="list-style-type: none"> • Ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулах • Ажиллах хүчнийг зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх • Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи бүртгэл, мэдээллийг боловсронгуй болгох 	<p>Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн туршилтын тоон судалгааны дүнгээр нийслэлийн зам барилгын салбарт ойрын 6-18 сард 13 мэргэжлээр 12.6 мянган ажиллагсад шаардлагатай нь тогтоогджээ. Гэтэл хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд ирсэн захиалга үүнээс 2 дахин цөөн, тоо мэдээлэл нь дутуу байв. Энэ нь ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулж, чадахгүй байгааг нотлов.</p>	<p>-Хөдөлмөрийн зах зээл, түүнийг зохицуулах механизм муу хөгжсөн</p> <p>-Ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулах тогтолцоо задарсан</p> <p>-Зах зээлд шаардлагатай мэргэжилтэй ажилчид дутагдалтай бэлтгэгдсэн</p> <p>-Их, дээд сургууль, коллежоор олон мянган чанаргүй мэргэжилтэн бэлтгэсэн</p>
---	--	--

Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн бодлого зорилгодоо хүрсэн байдалд хийсэн дүн шинжилгээний матрицаас үзэхэд “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хөтөлбөрт дэвшүүлсэн бодлогын гол зорилтууд амьдрал дээр бүрэн хэрэгжээгүй, зорилгодоо төдийлөн хүрээгүй гэж дүгнэхээр байна. Тухайлбал, дээрх хөтөлбөрт хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр олон арга хэмжээг төлөвлөсөн боловч 2000 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээр бодит ажилгүйдлийн түвшин ажиллах хүчний 17 хувьд хүрсэн нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагдмал байсны нотолгоо болсон. Үүний дээр 2-р бүлэгт дурьдснаар 90,0 мян хүн дээрхи тооллогоор тохирох ажил олдоогүйгээс ажил хөдөлмөр эрхлээгүй гэж харицулсан нь хүн амын зүгээс хөдөлмөр эрхлэх боломж нөхцөл муу байсныг харуулав.

Мөн хөтөлбөрт ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулах талаар тодорхой зорилт дэвшүүлсэн хэдий боловч өнөөдрийн бэлтгэгдсэн ажиллах хүч, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтэд нийцэхгүй байна. Энэ нь мэргэжилтэй ажилчид илт дутагдалтай, эрэлт ихтэй, байхад олон мянган дээд боловсролтой залуучууд бэлтгэгдснээр тэдгээрт хийх ажил олдохгүй байгаагаар илэрч байна. Энэ нь ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулах үйл ажиллагаа шаардлагын түвшинд хийгдээгүйг харуулж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн туршилтийн тоон судалгаанд хийсэн дүн шинжилгээний тайлангаас / Бертид, Оскарссон, Док Лутын Лханям, Эрдэний Ууганбилэг / үзэхэд нийслэлийн барилга, зам барилгын салбарт мэргэжлийн ажлын эрэлтийг тооцоход тодорхой зарим мэргэжлээр илүү эрэлттэй байгаа нь тогтоогджээ. Нийслэлийн барилга, зам барилгын салбарт ойрын 6-18 сард / 2003 оны 6-р сард судалгааг явуулжээ./

барилгын 13 мэргэжлээр 12,6 мянган ажиллагсад шаардлагатай нь тогтоогджээ. Гэтэл нийслэлийн дүүргүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд хандаж мэдээлсэн сул ажлын байрны захиалгын тоо нь бүрэн биш байдаг /4,25 хувь/ гэдгийг судалгаа харуулжээ.

2-р бүлэгт хоёрдогч эх үүсвэрт үндэслэн хийсэн дүгнэлтээр 15-24 насны залуучуудын дунд ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаа нь тэдний боловсролын түвшин бага, тэд ажил хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэргэжил эзэмшээгүй байдагтай холбоотой байв. Иймээс 8-10 дугаар анги төгсөгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй мэргэжил эзэмшүүлэх бодлогыг төрөөс явуулах шаардлагатайг харуулав. Эндээс харахад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт ажиллах хүчийг зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх талаар дэвшүүлсэн бодлогын зорилтууд сайн хэрэгжээгүйг дээрх жишээ баримт нотолж байна.

Хоёрдогч эх үүсвэрт үндэслэн хийсэн судалгааны дүгнэлтээр хэдийгээр түгээмэл биш боловч хүнийг ялгаварлах үзэгдэл ажилд авах үед илэрдэг нь тогтоогдсон. Ялгаварлан үздэг гол хэлбэр нь нас зааж ажилд авдаг явдал түгээмэл байгааг харгалзан одоогийн мөрдөж буй хөдөлмөрийн хуулийн /1999/ 7 дугаар зүйлийн 2-т насаар ялгаварлахыг хориглосон заалт нэмж оруулах саналыг дэвшүүлж байна. Монгол улсын үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 2 дахь заалт, “Хөдөлмөрийн тухай” хуулийн 7 дугаар зүйлийн 2-т хөдөлмөрийн харилцаанд тргэдийг үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон байдаг. Гэтэл манай оронд 1996 оны УИХ-ын сонгуулийн үр дүнгээс эхлэн төрийн өндөр болон дунд, тэр байтугай доод албан тушаалд хүнийг томилохдоо намын харъяалалыг харгалзан үздэг, намын харъяалалаас нь болоод хүнийг албан тушаалаас нь зайлуулдаг жишиг тогтсон бөгөөд одоо ч үйлчилсээр байна. Энэ нь төрийн бодлого амьдрал дээр огт хэрэгжихгүй байгаагийн нэг нотолгоо юм. Энэ талаар тусгайлан судалгаа явуулж, Үндсэн хуулийн цэцэд асуудал болгон оруулах нь зүйтэй гэсэн санал дэвшүүлж байна.

Ажил эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогод цалин хөлс, урамшууллын асуудал хангалттай тусгагдаагүй байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газраас тогтоохоос өөр ажиллагсадын цалин хөлсийг инфляцын нөлөөллөөс хамгаалж индексжүүлж байх заалт хууль тогтоомж бодлогын баримт бичгүүдэд байхгүй байна. Ажлын адил нөхцөлд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адилхан цалин хөлс авах заалт хуульд байгаа боловч олон мянган хүн цалин хөлс багатай ажлын байранд хөдөлмөрлөх сонголт хийхгүй байна.

Энэ судалгааны 2 дугаар бүлэгт 2000 оны хүн амын тооллогоор тохирох ажил олдоогүй гэж 90 мянган хүн хариулт өгсөн нь асар өндөр үзүүлэлт юм. Хүмүүстэй хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас үзэхэд цалин хөлс багатай ажил хийснээс арилжаа наймаа хийсэн нь ашигтай гэж үздэг байна.

Манай оронд ажилгүй залуучууд хангалттай олон байсаар байтал зарим ажлын байранд хүмүүс ирж ажиллахгүй байгааг зөвхөн цалин хөлс бага, ажлын нөхцөл муугаар л тайлбарлаж болох юм.

Шилжилтийн үеийн эдийн засгийн уналтын үед тохиосон инфляцын асар их өсөлттэй цалин орлогыг уялдуулан индексжүүлж чадаагүйгээс бодит цалин буурч, хөдөлмөрийн үнэлэлт буурч, цалин хөлс нь амьжиргааны наад захын хэрэгцээг хангахад хүрэлцэхгүй байгаагаас зарим ажлыг хүмүүс хийхгүй байна.

Монгол Улсын иргэн олон мянган залуучууд гадаадад хөдөлмөр эрхлэж байна. Одоо ч олон залуус гадаадад гарч ажиллахад бэлэн байна. БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр бус хараар ажиллагсдын тоо 20-иод мянгад хүрчээ. Энэ нь манай оронд ажиллах хүчний үнэлэмж ихээхэн доошилж хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд нөлөөлөхгүй болсныг харуулж байна.

Эцэст нь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны статистик мэдээллийг жендэрийн ялгавартай гаргаж байх нь зайлшгүй чухал асуудал болж байна.

3.6 Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангаж байгаа байдалд төрийн бодлого зохицож буй эсэхэд хийсэн судалгаа, дүгнэлт

Жендэрийн асуудлыг авч үзэх концепци дэлхий нийтэд өөрчлөгдөж байна. Концепцийн өөрчлөлтийн гол цөм нь эмэгтэйчүүдийг онцгойлон үзэхээс татгалзаж, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хамтын шийдвэр, хамтын ажиллагааг эрхэмлэх зарчим юм.

Монгол улсын жендэрийн бодлого ч энэ концепцээр өөрчлөгдөн эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөрөө Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр болгон өөрчилжээ. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилт, хүрэх үр дүн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод үндсэндээ тусгагдсан байна.

Монгол орны хувьд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийг тэгш оролцуулах эрх зүйн үндэс үндсэндээ бүрдсэн учир хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, тэдний өвөрмөгц хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээг зохион байгуулах тал дээр түлхүү анхаарах шаардлагатай байна.

Бодлогын шинжилгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтэд жендэрийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын зорилт, төлөвлөсөн үр дүн

Төрийн бодлого	Зорилт	Хүрэхээр төлөвлөсөн үр дүн
1. Эдийн засгийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал	1. Эдийн засгийн бодлогод жендерийн тэгш байдлыг хангах механизмыг бүрдүүлнэ. 2. Улсын төсвийн шинэчлэлийн хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн зарчмыг нэвтрүүлнэ. 3. Хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн харилцааг боловсронгуй болгоно. 4. Өрхийн эдийн засагт жендэрийн харилцааг төлөвшүүлнэ.	1. Макроэдийн засгийн хөгжлийн стратеги, бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна. 2. Бүтцийн өөрчлөлтийн бодлого, хөтөлбөр жендэрийн мэдрэмжтэй болсон байна. 3. Эдийн засгийн тооцоо, загваруудын жендэрийн мэдрэмж сайжирсан байна. 1. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн арга зүйг бодлого төлөвлөгчдөд эзэмшүүлсэн байна. 2. Төсвийн орлого, зарлагын гүйцэтгэлийн тайланд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх нөхцөлийг бүрдүүлсэн байна. 1. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүйсийн ялгаварлыг арилгана. 2. Албан бус салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа, мэдээллийн хүртээмж сайжирсан байна. 1. Өрхийн эдийн засгийн харилцааг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр судалсан байна. 2. Өрхийн аж ахуйн харилцааны эрх зүйн орчин сайжирсан байна
2. Хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал	5. Хөдөөд ажлын байр шинээр бий болгоход эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг тэгш оролцуулах, хөдөөгийн хүн амын хөдөлмөрийн үнэлэм-жийг дээшлүүлнэ.	1. Өмчийн харилцаа, нийгмийн баялаг, орлого хуваарилтад хөдөөгийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэгш оролцож, үр ашгийг нь хүртэх эрх зүйн орчин бүрдсэн байна. 2. Хөдөөгийн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, амьжиргааны түвшин дээшилнэ.

Хүснэгт 3.9

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендерийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогын шинжилгээний матриц

Бодлогын баримт бичиг, түүний тодорхойлогдсон агуулга	Хэрэгжилтийн үр дүн	
	Тоон үзүүлэлт, хоёрдогч эх үүсвэр	Ярилцлага, судалгааны үр дүн
<p>1, Хөдөлмөрийн хууль / 1999/</p> <p>- Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор ялгаварлах яхзгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.</p>	<p>- Улсын хэмжээгээр 2002 онд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин 80.3 мян төг байхад эмэгтэйчүүдийн 70.3 мян төг байв.</p> <p>- Судалгааны үр дүн, хүмүүсийг ажилд авахдаа тавьдаг болзол нөхцөл, сонины зар, мэдээллээс үзэхэд хүнийг ажилд авахдаа нас, царай зүс, хүйс, жирэмсэн эсэхээр нь ялгавралан ханддаг нь тогтоогдсон.</p> <p>- 2000 оны УИХ-ын сонгуулиар нийт 76 гишүүний 9 нь буюу 11 хувь нь эмэгтэйчүүд сонгогдсон.</p> <p>- Гэр бүлийн бизнест цалингүй оролцогч эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс 2.3 дахин олон буюу 138.5 мянгад хүрсэн. / Хүн амын тооллогын дүнгээс/</p> <p>- Цаг ашиглалтын судалгааны дүнгээс үзэхэд хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулдаг цаг эрэгтэйчүүдийнхээс илүү, 7 хоногт ажилласан цагийнхаа 56 хувийг хөлсгүй хөдөлмөрт зарцуулжээ.</p>	<p>-Цалин хөлстэй өндөр албан тушаалд эрэгтэйчүүд зонхилдог.</p> <p>- 1996 оны сонгуулийн үр дүнгээс эхлэн төрийн албанд өндөр болон дунд албан тушаалд хүнийг томилохдоо намын харьяалал харгалздаг жишиг тогтсон. Энэ нь хүнийг үзэл бодлоор нь тодорхой ялгаварлан хязгаарлах, давуу байдал тогтоогдсон. Одоо ч үйлчилж байна. Энэ байдал зөвхөн албан тушаал эрхлэхэд бус ажилд ороход ч үзэл бодол, намын харьяалалыг харгалзан үздэг жишиг тогтсон.</p> <p>- Ярилцлага, санал асуулгаар удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн тиөөлөлөл бага байгаа гэж хүмүүс үзэж байна.</p> <p>- Эмэгтэйчүүд гэр орны ажил их боловч тэр нт үнэлэгддэггүй</p> <p>- Худалдаа наймаа албан бус секторт эмэгтэйчүүд олноороо</p>
<p>2,Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах Үндэсний хөтөлбөр /1996/</p> <p>- Эдийн засгийн удирдлага, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг нь дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүд албан секторт баталгаатай ажил эрхлэхэд тэгш таатйа орчин бүрдүүлэхийг чухалчлан анхаарна.</p>		

<p>3, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр / 2003/</p> <p>- Хөдөлмөрийн харилцаанд дахь хүйсийн ялгаврыг арилгана.</p> <p>- их, дээд сургууль, коллежид суралцагсдын жендерийн тэгш бус байдлыг засч залруулж, зарим мэргэжлийн хүйсийн тэнцвэржилтийг хангах арга хэмжээ авна.</p>	<p>2-р бүлэгт хийсэн дүгнэлтээр өндөр цалинтай ажил, албан тушаалд эрэгтэйчүүд давамгайлсан байдал үүссэн 2002 оны байдлаар Их, Дээд сургуульд суралцагсдын 70 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.</p>	<p>ажилладаг.</p> <p>- Жирэмсэн, нялх хүүхэдтэй болон нас ахисан эмэгтэйчүүдийг ажилд авахдаа царай зүсээр ялгаварладаг.</p> <p>-Эрэгтэйчүүдийн боловсролд анхаарахгүй бол эмэгтэйчүүдээс хоцорход хүргэсэн.</p>
--	---	--

Бодлогын шинжилгээний матрицаас үзэхэд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтэнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар “Хөдөлмөрийн хууль, “Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр”-т дэвүүлсэн бодлогын зорилтууд амьдрал дээр тэр бүр хэрэгжихгүй байна. Хоёрдогч эх үүсвэрийн тоо баримт, мэдээллээс дүгнэлт хийж үзэхэд эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгах талаар төрийн бодлогыг илэрхийлсэн зорилтууд дээрхи баримт бичгүүд болон 2003 онд шинээр боловсруулсан жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт ч алга байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын талаархи төрийн бодлого нь өмнө нь эмэгтэйчүүд рүү хазайсан, тэдэнд илүү анхаарал тавьсан байсан. Одоо төрийн бодлогод эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад илүү анхаарах нь зүйтэй гэсэн саналыг дэвшүүлж байна.

Хоёрдогч эх үүсвэр дэх бодит баримтаас үзэхэд **“жендэрийн нөөц зөрүү” зөвхөн дээд боловсролтой хүмүүсийн дунд бус төсвийн байгууллага, төрийн албанд үүсээд байна.** “Жендэрийн нөөц зөрүү гэгч нь эрчүүдийг боловсрол олж авахад ямар нэг ялгаварлах явдлаар үүссэн бус харин **гол албан тушаалд томилох эрх мэдэл, шийдвэрийг эрэгтэйчүүд гаргадагт байгаа юм.** Үүнийг цаашид засч залруулахын тулд хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогод тодорхой зорилтуудыг шинээр тусгах, **түүнийг боловсрол , ажиллах хүчний хөгжил болон ядуурлын асуудалтай холбон авч үзэх** шаардлагатай байна.

Бүлэг 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж буй улсын төсвийн хөрөнгө, түүний зориулалт, ашиг хүртэгчдийн судалгаа

4.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгө, түүний зориулалт

Энэ бүлгийн эхний хэсэгт (4.1) улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ ямар байгаа, тэдгээр нь ямар зориулалтаар зарцуулагдсаныг харуулав. **Энэхүү зардал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ямар харьцаатайгаар хуваарилагдсан тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл байхгүй боловч уг зардлыг хүртсэн хүмүүсийн нийт тоо, тэдгээрийн хүйсийн харьцааг ашиглан тооцож, түүний хуваарилалтыг хоёрдугаар хэсэгт (4.2) тоймлон харуулав.** Энэ бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн хуваарилалт ашиглалтын байдалд шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргаж уг хөрөнгө эрэгтэй эмэгтэйчүүдэд хэрхэн хуваарилагдсан болон түүний жөндөрийн нөлөөллийг харуулахыг зорив. Энэ бүлэг нь судалгааны төсвийн дүн шинжилгээний гурав дахь (Budget analysis) болон ашиг хүртэгчдийн байдлыг судалсан (Beneficiary analysis) дөрөвдөх бүрэлдэхүүн хэсэг болно.

Улсын төсвөөс тусгай зориулалтаар жилд 18 сая төгрөгийг жөндөрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд зарцуулахаар төлөвлөсөн бөгөөд түүний дотор 2003-2004 онд Засгийн газраас хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөнд нийт 42 заалт 31.0 сая төгрөг зарцуулахаар төлөвлөснөөс дөнгөж 3 заалт нь хөдөлмөр эрхлэлт болон төсвийг жөндөрийн мэдрэмжтэй болгоход чиглэгдэж, 2 сая төгрөг зарцуулахаар төлөвлөсөн нь хангалтгүй үзүүлэлт гэж үзэж байна.

Улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан хөрөнгийг нилээд өргөн хүрээнд авч үзэв. Төсвийн байгууллагад ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд улсын төсвөөс зарцуулсан зардлыг бүхэлд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан хөрөнгө гэж үзэх ёстой. Учир нь энэ зардлаар манай орны нийт ажиллагсдын 15.6 хувьтай тэнцэх төсвийн 135.6 мянган ажилтнууд цалинжиж байгаа билээ. Улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээг зориулалтаар нь доорхи хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 4.1.

**Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс
зарцуулсан хөрөнгө**

Он	/сая.төг/				
	2000	2001	2002	2003 төсөв	2002 2001%
1.Улсын төсвийн нийт зарлага	429653.1	489730.5	548639.3		112.0
Үүнээс: -цалин хөлс болон нэмэгдэл урамшуулал	86113.7	92060.4	105034.1		114.1
2.Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын төсвийн зарцуулалт.		88598.7	102604.3	114966.1	115.8
Үүнээс:					
2.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хэмжээ					
2.2. Ажилгүйдлийн даатгал		200.0	1969.6	2080.0	9.8 дах
2.3.Татаас ба урсгал шилжүүлэг		11.4	12.5	10.1	109.4
Үүнээс:		81288.4	93560.9	106994.9	115.1
Өрх гэрт олгох шилжүүлэг					
Үүнээс: -хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж		81104.5	93417.9	106864.7	115.2
-ажилгүйдлийн тэтгэмж		923.2	1143.8	1226.5	123.9
2.4. –Сургалтын зардал		530.7	597.1	658.0	112.5
2.5.Хөдөлмөр зохицуулалтын албаны зардал		10.9	16.7	75.0	153.2
		20.0	24.0	37.0	120.0

Эх үүсвэр: СЭЗЯ-ны төсвийн мэдээ

2002 онд улсын төсвийн нийт зардлын 19.1 хувьтай тэнцэх 105.0 тэрбум төгрөгийг төсвийн байгууллагын ажиллагсдын хөдөлмөрийн хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулжээ. Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын төсвийн зардлаас хөдөлмөр эрхлэлтийн сангаар дамжуулан зарцуулсан зардал, хөдөлмөр зохицуулалтын албаны зардал зэргийг хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд холбоотой зардлууд гэж авч үзэж болох юм.

Түүнчлэн энэхүү зардлын задаргаанд жендэрийн нөлөөллийг судлах аргаар гаргаж үзэх гэсэн боловч анхан шатнаасаа хүйсээр задарч гардаггүй учраас жендэрийн нөлөөлөл харагдахгүй байна.

2002 онд улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт нийтдээ 107.0 тэрбум төгрөг зарцуулсан нь улсын төсвийн нийт зарлагын 19.5 хувь болж байна. Энэхүү зардлын 98.1

хувь нь төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, урамшуулал дөнгөж 1.8 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зардал байна. Үүнээс үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн тун өчүүхэн бага хэсэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлыг бууруулахад зориулагджээ.

Засгийн газраас ажилгүйдлийг багасган, үүний үндсэн дээр ядуурлыг бууруулах талаар явуулж ирсэн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс зарцуулж ирсэн хөрөнгө тун чамлалттай байгаа нь харагдаж байна.

Улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж ирсэн хөрөнгө бага байгаад зогсохгүй, тэр нь очих ёстой эзэндээ очихгүй буруу ашиглагддаг, үр ашиггүй зарцуулагдаж байгааг Үндэсний аудитын газраас Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны 2002 оны ажилд хийсэн шалгалтын дүн харуулсан байна. Тухайлбал, банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаар дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор жижиг зээл олгож байгаа нь сангийн хөрөнгийг эрсдлээс хамгаалж байгаа сайн талтай боловч Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн дагуу хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр аж ахуй эрхэлж ажлын байраа хадгалах, шинээр ажлын байр бий болгох гэсэн хүсэлтэй иргэдийг бүрэн хамарч чадахгүй, тэдний бараг тал хувь нь энэ үйлчилгээг хүртэж чадахгүй байна. Иймд жижиг зээл олгох ажлыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогод тохирсон, иргэдэд дөхөм хэлбэрээр хэрэгжүүлэх арга замыг эрж хайх шаардлагатай гэсэн байна. Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын ажлын үндсэн үзүүлэлтийн мэдээ, мэдээллийн аргачлалыг боловсронгуй болгож Үндэсний статистикийн газрын мэдээтэй уялдуулах, эрэгтэй эмэгтэйгээр нь кодчилох хэрэгтэй байна. Түүнчлэн Хөдөлмөр эрхлэлийн албадын хөрөнгө зориулалтын бусаар ашиглагдах байдал түгээмэл байгаа нь дараах жишээнээс харагдаж байна. Нийслэлийн хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын алба 5,5 сая төгрөгийн өсгөгчийг 1.5 сая төгрөгөөр дансанд бүртгэсэн, “АБТС” компанид 9.5 сая төгрөгийг 10 хоногийн хугацаатай ашиглуулсан, Налайх дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба сургалт зохион байгуулаагүй “Уртцагаан” ХХК-д 700.0 мянган төгрөгийг сургалтын талбөр нэрээр олгосон, Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны дарга, нягтлан бодогч нар 5.0 сая төгрөгийг 2 сар авч ашиглан буцааж тушаасан зэрэг зөрчил аймаг, нийслэлийн аудитын газрын хийсэн шалгалт, дүгнэлтээс харагдаж байна. 2002 онд аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд олгосон хөрөнгөнөөс компьютер техник хэрэгсэл, эд хогшил, суудлын авто машин худалдан авахад 55.9 сая төгрөг, дүүргийн тохижилт, мөсөн хотхоны зардалд 9.2 сая төгрөг шилжүүлж нийтдээ 70.0 сая төгрөг зарцуулсан нь дээрхи зориулалтын бус зүйлд зарцуулсныг тодотгож байна.

Цаашилбал, 2002 онд нийтийг хамарсан ажилд 12.9 мянган хүн хамруулж, түүнд 446.5 сая төгрөг зарцуулж, Засгийн газрын 2001 оны 171 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санг бүрдүүлэх, зарцуулах, хяналт тавих журам”-д заасан хэмжээг 7.7 хувиар буюу 151.1 сая төгрөгөөр хэтрүүлсэн нь төлөвлөгдөөгүй ажил болох “Мянганы зам” төслийн хүрээнд баригдах зам гүүрийн ажилд 8 аймгийн 1000 гаруй иргэдийг, ой нөхөн сэргээх ажилд 2500 хүнийг хамруулснаас шалтгаалжээ. Энэ нь нийтийг хамарсан ажилд зарцуулах хөрөнгийг улсын чанартай бүтээн байгуулах ажилтай холбон төлөвлөх шаардлагатайг харуулж байна. Мөн орон нутгийн хэмжээнд зам засах, хот тохижилт хийх, хужир шүү бэлтгэх зэрэг нийтийг хамарсан 386 ажил зохион байгуулсан байна. Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын материаллаг баазыг бэхжүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, мэргэжлийг дээшлүүлэхэд зарцуулсан хөрөнгө төлөвлөснөөс 82.9 сая төгрөгөөр хэтэрсэн нь орон нутгийн төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн дэд сангуудад олгосон 100.0 сая төгрөгийн ихэнхийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ажилд бус албадын материаллаг баазыг бэхжүүлэхэд зарцуулснаас шалтгаалжээ. Энэ нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн газраас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд сангуудын бүрдүүлэлт, зарцуулалтад тавих дотоод хяналтыг сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаа бол ажилгүйдлийг бууруулахад чухал үүрэгтэй бөгөөд уг сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр, бүрдэлт, зарцуулалтыг энд тусгайлан авч үзэв. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан нь хэд хэдэн эх үүсвэрээс санхүүжиж байна. /Хүснэгт 4.2/

Улсын төвлөрсөн төсвөөс 2001 онд 200.0 сая, 2002 онд 240.0 сая төгрөгийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд хуваарилсан.

Хүснэгт 4.2

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр

	Үзүүлэлт	Хэмжээ сая төгрөгөөр			
		2001	2002	2003 оны эхний хагас жил	2002 /2001 %
1	ХЭД сангийн нийт орлого.	665.6	1850.9	1338.8	228.0
Үүнээс	Улсын төвлөрсөн төсвөөс	200.0	240.0	350.0	120.0
	Орон нутгийн төсвөөс	24.0	100.0	8.7	416.7
	Дансны үлдэгдэлд олгосон хүү	1.8	4.6	0.2	225.6
	Гадаадын иргэдийн ажлын байрны төлбөр	420.5	1458.1	940.0	346.8
	Жижиг зээлийн сангийн хүүгийн орлого	21	18.0	22.0	857.1
	Бусад орлого	17.2	30.2	17.9	175.6

Эх үүсвэр: Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны дотоод мэдээлэл

Энэхүү сангийн хөрөнгө аль ч эх үүсвэрээр нь авч үзэхэд 2002 онд 2001 оныхоос ихээхэн нэмэгдсэн бөгөөд 2003 онд ч үргэлжлэн өсөх нь тодорхой байна. 2002 оны

байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын 13.0 хувийг улсын төсөв, 78.8 хувийг гадаадын иргэдийн ажлын байрны төлбөрийн орлого эзэлж байна.

Сангийн хөрөнгийн бүтцээс харахад улсын төвлөрсөн төсвийн хөрөнгийн эзлэх хувь ихээхэн буурч, бусад эх үүсвэрийн эзлэх хувь өсчээ

Хүснэгт 4.3

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын бүтэц

	Үзүүлэлт	Дүнд эзлэх хувь		
		2001	2002	2003 оны эхний хагас жил
1	ХЭД сангийн нийт орлого.	100.0	100.0	100.0
Үүнд	Улсын төвлөрсөн төсвөөс	30.0	13.0	26.0
	Орон нутгийн төсвөөс	3.6	5.4	0.6
	Дансны үлдэгдэлд олгосон хүү	0.3	0.2	0.0
	Гадаадын иргэдийн ажлын байрны төлбөр	63.2	78.8	70.2
	Жижиг зээлийн сангийн хүүгийн орлого	0.3	1.0	1.6
	Бусад орлого	2.6	1.6	1.6

Эх үүсвэр: Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны дотоод мэдээлэл

Хүснэгт 4.4

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалт, түүнд хамрагдсан хүний тоо

/сая төгрөг/

	Үзүүлэлт	2001		2002		2003 оны эхний хагас жил	
		хүн	Хөрөнгө	хүн	Хөрөнгө	хүн	Хөрөнгө
1	ХЭДС-ийн зарлагын дүн	17713	209.6	57989	1969.5	38900	1273.1
Үүнээс	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй уялдуулан ажил хайгчдыг сул чөлөөтэй ажлын байранд ХЭ албадаар дамжуулан зуучлаж ажилд оруулах	13200	15.8	27732	81.3	18838	58.2
	Мэргэжил олгох давтан сургалтанд хамруулах	3784	73.1	14200	372.4	10005	295.8
	Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах	653	16.4	12905	446.5	8335	2515
	Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэх иргэн, аж ахуйн нэгжид жижиг зээл олгох	65	44.1	1785	750.3	1280	567.7
	Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээнд	11	1.2	1367	105.0	442	44.9
	ХЭА-дын материаллаг баазыг бэхжүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, мэргэшлийг дээшлүүлэхэд		59.0		214.0		55.0

Эх үүсвэр: НХХЯ-ны Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны дотоод мэдээлэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах, нийтийг хамарсан ажил, ажил олгогчийг дэмжих, жижиг зээл олгоход голлон зарцуулдаг байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ, сангийн арга хэмжээнд хамрагдсан хүний тоо 2002 онд эрс өссөн бөгөөд 2003 оны эхний хагас жилийн байдлаас харахад 2003 онд мөн өсөх төлөвтэй байна. **Харамсалтай нь тус сангаас зохион байгуулсан арга хэмжээнд оролцсон хүний тоо нь улсын дүнгээр хүйсээрээ задарч гарахгүй байгаагаас энэ хөрөнгө эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хэрхэн хүрснийг дүгнэх боломж олдсонгүй.**

Хөдөлмөр эрхлэлтийн сангаас орон нутагт мэргэжил олгох сургалт, нийтийг хамарсан ажилд хөрөнгө зарцуулдаг боловч энэ нь тухайн орон нутгийн онцлог, хэрэгцээ шаардлагад тохирсон хэлбэрээр явагддаггүй байна. Тухайлбал орон нутагт мэргэжил олгох сургалтаар зөвхөн үсчин, нарийн боовчин гэсэн цөөн төрлийн мэргэжлээр хүн сургадаг нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт шаардлагад нийцэхгүй байна. Сумдад 1-2 үсчин хангалттай байхад 4-5 хүн хамрагдан мэргэжил олгож байгаа нь төсвийн хөрөнгө зохих хүндээ очиж чадахгүй үр ашиггүй зарцуулагдаж байгаагийн жишээ юм.

Хүснэгт 4.5

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалтын бүтэц

	Үзүүлэлт	Дүнд эзлэх хувь		
		2001	2002	2003 оны эхний хагас жил
1	ХЭДС-ийн зарлагын дүн	100.0	100.0	100.0
Үүнд	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй уялдуулан ажил хайгчдыг сул чөлөөтэй ажлын байранд ХЭ албадаар дамжуулан зуучилж ажилд оруулах	7.6	4.1	4.6
	Мэргэжил олгох давтан сургалтанд хамруулах	34.9	18.9	23.2
	Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах	7.8	22.7	19.8
	Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэх иргэн, аж ахуйн нэгжид жижиг зээл олгох	21.0	38.1	44.6
	Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээнд	0.6	5.3	3.5
	ХЭА-дын материаллаг баазыг бэхжүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг, мэргэшлийг дээшлүүлэхэд	28.1	10.9	4.3

Эх үүсвэр: Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны дотоод мэдээлэл

Мөн жижиг зээл олгож байгаа арга хэлбэр нь бас л хангалтгүй байна.Зээл эзэндээ очихгүй, танил тал, засаг захиргааны ажилтны гэр бүлийн хүмүүс хүртэх байдал санал асуулга, ярилцлагын явцад ажиглагдсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгө 6 чиглэлээр зарцуулагддаг бөгөөд хамгийн их хувь хэмжээг хөдөлмөр эрхлэх иргэн, аж ахуйн нэгжид олгох жижиг зээл эзэлж байна. Дараагийн томоохон зардал нь нийтийг хамарсан ажлын болон мэргэжил олгох давтан сургалтын зардал болж байна. Харин энд анхаарал татаж буй зүйл бол хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын материаллаг баазыг бэхжүүлэх, ажилтнуудын мэдлэг мэргэжлийг дээшлүүлэхэд 2001 онд 59 сая төгрөг зарцуулсан бол 2002 онд 214 сая төгрөг зарцуулж, 3.6 дахин нэмэгджээ. Энэ нь тус сангийн хөрөнгийг ажил эрхлэлтийг шууд дэмжихэд бус, харин үр ашиггүй, зүй зохисгүй зарцуулж байгаагийн тодорхой баримт болж байна.

4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн жендэрийн нөлөөлөл, ашиг хүртсэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн харьцаа

Улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан зардлыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ямар харьцаатай хуваарилан зарцуулсныг харуулсан тоо мэдээлэл байдаггүй. Харин төсвийн байгууллагад ажиллагсадын тооллогын дүн тэдгээрийн хүйсийн харьцааг нийт аймгуудын дүнгээр гаргасан материалд тулгуурлан төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулсан зардлыг хүйсийн ялгавартайгаар тооцох тооцоог дараах байдлаар хийв.

Хүснэгт 4.6

Төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулсан зардал, түүний нэг хүнд ногдох хэмжээ

Төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулсан зардал, түүний нэг хүнд ногдох хэмжээ								
Он	Улсын төсвөөс цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд зарцуулсан хөрөнгө, сая төгрөг	Төсвийн байгууллагын ажиллагсдын тоо	Үүнээс		Нэг ажилтанд ногдох цалин хөлс, урамшуулал мян.төгрөг	Сарын дундаж цалин	Төсвийн ажиллагчдын цалингийн зардлыг хүйсийн ялгавартайгаар тооцвол	
			Эрэгтэй	эмэгтэй			Эрэгтэй	эмэгтэй
2000	86113.7	136446	49121	87325	631.3	52.6	31000.2	55112.5
2001	92061.4	133248	47037	86211	691.1	57.6	32497.6	59562.8
2002	105034.1	135591	47728	87863	774.6	64.6	36972	68062.1

Эх үүсвэр: ҮСГ– ын мэдээлэл

Энэхүү тооцооноос үзэхэд Монгол Улсын төсвийн байгууллагын ажиллагсдын цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалд улсын төсвөөс зарцуулсан зардлын ойролцоогоор 65 хувь нь буюу бараг гуравны хоёр нь эмэгтэйчүүдэд хүрсэн байна. Энэ нь төсвийн нийт ажиллагсдын дотор эмэгтэйчүүд 2002 онд 64.8 хувийг эзэлж байсантай шууд холбоотой юм. Бүлэг 2-ын хүснэгт 2.6-д боловсролын салбарт 2000 онд 21.5 мянган хүн ажиллаж тэдгээрийн 71.2 хувь нь, эрүүл мэндийн салбарт 30.6 мянган хүн ажиллаж, тэдгээрийн 80 хувь нь зөвхөн эмэгтэйчүүд байсныг харгалзан дээр нь энэ 2 салбарт ажиллагсад төсвийн байгууллагын нийт ажиллагсдын 60 гаруй хувийг эзэлж байгаагаас үзэхэд төсвийн нийт ажиллагсдад эмэгтэйчүүд илт давамгайлсан байдал бодитой юм. **Энэ нь төрөөс төсвийн зардлыг хуваарилахад манай орны хувьд жендерийн гажилт байгаа бөгөөд тэр нь эмэгтэйчүүд үрүү хазайсан гажилт байна гэдэг дүгнэлтэд хүргэв. Энэ нь Монгол Улсын өвөрмөц онцлог байж болох талтай.**

Дээрх байдлыг мэдээлэл цуглуулсан Завхан, Хөвсгөл аймгуудын тоо материал дээр авч үзэхэд дээрх дүр төрх мөн давтагдаж байна.

Хүснэгт 4.7

Хөвсгөл, Завхан аймгийн төсвийн зардал, төсвийн байгуулагад ажиллагсадын тоо, цалин

	Хөвсгөл аймаг			Завхан аймаг
	2000	2001	2002	2002
1.Төсвийн нийт зардал /мян.төгрөг/	5578178.1	6374720.0	6808614.7	5378994.6
Үүнээс: цалин	2391198.7	2610593.0	2858590.3	2561197.3
2.Төсөвт байгууллагад ажиллагсдын тоо -бүгд	4473	4629	4528	4163
Үүнээс: -эрэгтэй	1431	1481	1449	1249
-эмэгтэй	3042	3148	3079	2914
3.Төсвийн нэг ажилтанд ногдох жилийн цалин /мян.төгрөг/	534.6	564.0	631.3	615.2
4.Төсвийн байгууллагын нэг ажилтны сарын дундаж цалин /мян.төгрөг/	44.6	47.0	52.6	51.3
5.Цалингийн хуваарилалт хүйсийн ялгаагаар –эрэгтэй	764991.2	835231.8	914774.2	768420.8
-эмэгтэй	1626207.5	1775361.2	1943816.1	1792776.5

Эх үүсвэр: Хөвсгөл, Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны мэдээлэл

Хүснэгтээс харахад Хөвсгөл аймагт 2002 онд төсвийн ажиллагчдын цалинд зориулсан зардлын 68 хувь нь Завхан аймагт 72 хувь нь эмэгтэйчүүдэд хүрсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн жендерийн нөлөөллийг судлах

зорилгоор Хөвсгөл, Завхан аймагт очиж, нэмэлт тоо мэдээлэл цуглуулж, хүмүүсээс асуулга авч, ярилцлага хийсэн болно.

Завхан аймгийн Улиастай хотын 300 өрхийн тэрүүлэгчдээс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн үйл ажиллагаатай холбогдсон асуулгыг 29 асуултаар дотроо тодорхой хариулт сонгох журмаар явууллаа. Асуулгад хамрагдсан хүнээс 30 хувь нь дээд боловсролтой, 48 хувь нь бүрэн дунд, тусгай дунд боловсролтой, 17 хувь нь бага боловсролтой хүн, 5 хувь нь боловсролгүй хүмүүс байсан ба мэргэжлийн хувьд авч үзвэл 41 хувь нь тодорхой мэргэжилтэй, гэхдээ хөдөө аж ахуйн голдуу хүн хамрагдсан байна.

Нийт 300 өрхийн 1358 хүн хамрагдсанаас эрэгтэй 779, эмэгтэй 579, үүнээс ажил эрхэлдэг хүн 33 хувь, ажилгүй хүн 19 хувь, сурагчид 24 хувь, оюутан 15 хувь, тэтгэвэрийн хүн 9 хувь тус тус байв.

Судалгаанд хамрагдагчдыг бүлэглэж үзвэл:

Өрхийн орлогын хувьд	21000-40000 төгрөгтэй өрхөд	22 хувь
	41000-60000 төгрөгтэй	38 “-
	61000-80000 төгрөгтэй	21 “-
	81000-100000 төгрөгтэй	19 “-

Орлогын эх үүсвэрийн хувьд

- цалингаас 65 хувь нь, үүнээс
- 51 хувь бусад орлогын эх үүсвэртэй гэж хариулсан байв.

Амьжиргааны түвшингийн хувьд

- дунд түвшинд 65 хувь
- ядуу түвшинд 35 хувь нь орж байна

Хөдөлмөр эрхлэлтийн сангийн үйл ажиллагаатай холбогдсон асуулгыг дүгнэвэл:

а. Мэдээллийн тухай

- сургалт, семинараас 28 хувь
- өөрөө 16
- мэдээлэл авдаггүй 56

б. Ямар ажилд оролцож хувь хүртсэн бэ

- мэргэжил олгох сургалтанд 19
- нийтийг хамарсан ажилд 24
- зээл авсан 7
- хувь хүртээгүй 50

Хувь хүртэгчдээс авсан судалгааны дүн

в. Ямар нөлөө үзүүлсэн бэ /

- маш их нөлөөлсөн 49 хувь
- их нөлөөлсөн 37 “-
- дунд зэрэг нөлөөлсөн 14 “-

г. Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс адил тэгш хүртэж чадаж байна уу

- тийм 75 хувь
- үгүй 25 хувь / ажлын онцлогоос/

д. Ил тод, шударга байна уу		
-	тийм	80 хувь
-	үгүй	20 –“-
е. Төсөв зөв хуваарилагдаж байна уу		
-	жинхэнэ очих ёстой эзэндээ хүрч байна	72 хувь
-	мэдэхгүй	28 –“-
ё. Хэдэн хувь нь зориулалтын дагуу зарцуулагдаж байна вэ		
-	90-100 хувь	65хувь
-	100 хувь	35 –“-
з. Эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс тэгш оролцуулж чадаж байна уу		
-	тийм	75 –“-
-	үгүй	25 –“-
ж. Хуваарилалт, арга хэмжээнд хамрагдахад саад бэрхшээл учирдаг уу		
-	тийм	15 –“-
-	үгүй	85 –“-
л. ХЭА-ны үйл ажиллагааг хэрхэн үнэлж байна вэ		
-	сайн	70 –“-
-	дунд	25 –“-
-	муу	5 –“-

Асуулгад оролцсон гишүүд дээрх асуулганд бүрэн хариулсан бөгөөд ХЭС-д зарцуулж буй төсөв хөрөнгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст шударгаар, тэгш хүргэхийн тулд цаашид юу хийх ёстой вэ зэрэг асуулгад:

- сурталчилгаа хийх, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглах,
- сургалт, семинарыг тогтмолжуулан зохион байгуулах нь зүйтэй гэж хариулав.

Хөдөөгийн ард иргэдээс авсан асуулга судалгааны дүнг нэгтгэн дүгнэхэд, орон нутгийн төсвийн хөрөнгө болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн сангийн төсөв зохих зориулалтын дагуу хүрэх хүндээ, хүйсийн тэгш байдалтайгаар зарцуулагдаж чадаж байгаагийн зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэлтийн сангаас зохион байгуулагдаж буй төрөл бүрийн арга хэмжээнд дундажаас доогуур орлоготой өрхүүд хамрагдаж чадсан байгаад сэтгэл хангалуун байдаг нь харагдаж байна.

Эндээс дүгнэлт хийхэд түүвэрчилсэн судалгаанд гарсан дүгнэлт, ХЭС-ийн тайланд хийсэн дүгнэлт хоёр зөрүүтэй байдал ажигдлаа. Энэ нь түүвэрчилсэн судалгаанд зөвхөн аймгийн төвийн иргэдийг хамарсантай холбоотой байж болох юм. /Сум багуудаар явж судлах хугацааны болон хөрөнгийн боломж бидэнд байгаагүй/.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ямар харьцаатай хуваарилагдаж очсоныг Хөвсгөл, Завхан аймгийн тоо материал дээр авч үзье.

**Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө,
түүнээс ашиг хүртсэн хүний тоо, хүйсээр**

Сангийн зарлагын зориулалт	Зарцуулсан хөрөнгө мян.төг		Хамрагдсан хүний тоо			
	2002 он	2003 оны эхний хагас жил	2002		2003 оны эхний хагас	
			Бүгд	Үүнээс эмэгтэй	Бүгд	Үүн ээс эмэ гтэй
1.Иргэдэд ажил мэргэжлээ сонгох, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөлгөө өгөх, мэдээллээр хангах, мэргэжил олгох сургалт	15864.7	20831.9	1066	692	545	356
2.Жижиг зээл олгоход	14300.0		15	13		
3.Нийтийг хамарсан ажил	17300.0	10000.0	290		295	
4.Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээ	3183.0	1000.0	22	10	17	10

Эх үүсвэр: Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны мэдээлэл

Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, түүнээс ашиг хүртгэж, оролцсон хүмүүсийн тоог хүйсээр ялган гаргах боломжтой байсан нь уг хөрөнгийн жендерийн хуваарилалт, нөлөөллийг тооцох боломж олдсон юм.

**Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас
зарцуулсан хөрөнгө**

Үзүүлэлт	2002 он			2003 оны эхний хагас жил		
	Нэг хүнд ногдох зардал /мян.төгрөг/	Зарцуулсан нийт хөрөнгө, мян.төг		Нэг хүнд ногдох зардал мян.төгрөг	Зарцуулсан нийт хөрөнгө мян.төгрөг	
		эрэгтэй	эмэгтэй		эрэгтэй	эмэгтэй
1.Иргэдэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжлээ сонгоход зөвлөлгөө өгөх, мэргэжил олгох сургалт	14.9	5566.0	10298.7	38.2	7224.3	13607.6
2.Жижиг зээл олгох	953.3	1906.7	12363.3			
3.Нийтийг хамарсан ажил	59.7	17300.0		33.9	10000.0	
4.Ажил олгогчийг дэмжих	144.7	1736.2	1446.8	58.8	411.8	588.2

Эх үүсвэр: Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны мэдээлэл

Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн жендерийн хуваарилалтын зардлыг хуваарилах тооцооны аргаар тооцооноос үзэхэд мэргэжил олгох сургалт, зөвлөлгөө өгөхөд 2002 онд зарцуулсан зардлын 64.9 хувь нь эмэгтэйчүүдэд олгогдсон байна. Харин нийтийг хамарсан ажилд дан эрэгтэйчүүд оролцсон учраас уг зардал бүхэлдээ тэдэнд зориулагджээ. Хамгийн сонирхолтой нь жижиг зээлийн 86.7 хувь нь зөвхөн эмэгтэйчүүдэд олгогджээ. Судалгааны энэхүү тооцооноос үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас Хөвсгөл аймагт зарцуулсан зардалаас **эрэгтэйчүүд татгалзсан юм шиг** жендерийн ихээхэн гажилттай, үүний дотор эмэгтэй тал уруугаа хазайсан байгаа нь харагдаж байна.

Энэ байдлыг Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө дээр авч үзье.

Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө

	Сангийн зарлагын зориулалт	Зарцуулсан хөрөнгө мян.төг		Хамрагдагчдын тоо			
		2002 онд	2003 оны эхний 3 улиралд	2002 он		2003 оны эхний 3 улирал	
				Бүгд	үүнээс эмэгтэй	Бүгд	үүнээс мэгтэй
1	Иргэдэд ажил мэргэжлээ сонгох, мэргэжлийн ыиг баримжаа олгох, зөвлөлгөө өгөх мэдээллээр хангах	1936,5	5000,0	1291	1033	1204	874
2	Ажилд зуучлахад	2212,1		1106	751		
3	Мэргэжил олгох сургалтанд	9097,5	6080,0	356	249	214	158
4	Жижиг зээлд	200,0	10000,0	54,0	11,2	337	109
5	Нийтийг хамарсан ажил	29019,1	17340,0	54,0	11,2	337	109
6	Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээнд	3942,7	6831,9	27	22	86	34

Эх үүсвэр: Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны мэдээлэл

Хүснэгт 4.8-аас үзэхэд 2003 онд Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө 2002 оынхоос ихээхэн өссөн байна.

Хүснэгт 4.11

Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө

		2002 онд			2003 оны эхний 3 улиралд		
		Нэг хүнд ногдох зардал /мян.төг/	Зарцуулсан нийт хөрөнгө, мян.төг		Нэг хүнд ногдох зардал /мян.төг/	Зарцуулсан нийт хөрөнгө, мян.төг	
			эрэгтэй	эмэгтэй		Эрэгтэй	эмэгтэй
1	Иргэдэд ажил мэргэжлээ сонгох, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөлгөө өгөх, мэдээллээр хангах	1.5	387.0	1549.5	4.2	1370.4	3629.6
2	Ажилд зуучлахад	2.0	710.0	1502.1			
3	Мэргэжил олгох сургалт	25.5	2736.5	6361.0	28.4	1591.0	4489.0
4	Жижиг зээл	333.3	666.7	1333.3	666.7	6000.0	4000.0
5	Нийтийг хамарсан ажил	53.7	23000.3	6018.8	51.5	11731.5	5608.5
6	Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээ	146.0	730.1	3212.6	79.4	4130.9	2701.0

Эх үүсвэр: Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны мэдээлэл

Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн сангаас зарцуулсан хөрөнгийн жендэрийн хуваарилалт Хөвсгөл аймгийнхтай ерөнхийдөө төстэй байна. Иргэдэд ажил мэргэжлээ сонгох, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөлгөө өгөх, мэдээллээр хангахад тус аймгаас 2002 онд зарцуулсан хөрөнгийн 80 хувь, 2003 оны эхний 3 улиралд энэ чиглэлээр зарцуулсан хөрөнгийн 72.6 хувь нь эмэгтэйчүүдэд хүрсэн байна. Энэ хувь Хөвсгөл

аймгийнхаас ч өндөр байна. Завхан аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас мэргэжил олгох сургалтанд 2002 онд зарцуулсан хөрөнгийн 70 хувь нь, 2003 онд –73,8 хувь нь эмэгтэйчүүдэд зарцуулагджээ. Харин нийтийг хамарсан ажилд 2002 онд зарцуулсан хөрөнгийн дийлэнх нь буюу 79,3 хувь нь эрэгтэйчүүдэд, харин 20.7 хувь нь эмэгтэйчүүдэд очсон байна. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээнд 2002 онд зарцуулсан хөрөнгийн 81.5 хувь нь эмэгтэйчүүдэд очсон бол 2003 оны эхний 3 улиралд 60.5 хувь нь эрэгтэйчүүдэд хүрчээ. **Завхан, Хөвсгөл аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгөөс нийтийг хамарсан ажилд зарцуулсан хөрөнгөөс бусад бүх зарцуулсан хөрөнгийн дийлэнх хэсэг нь эмэгтэйчүүдэд хүрсэн байна.** Энэ нь ажилгүй, орлого багатай хүмүүсийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байгаатай холбоотой гэж үзэх үндэслэл бага байгааг 2-р бүлэгт бодит ажилгүйдлийн түвшин хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээр эрэгтэйчүүдийн дунд илүү байснаар нотлогдож байна. Үүний шалтгаан нь эмэгтэйчүүдийн хувьд ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол эрэгтэйчүүдээс илүү байгаатай холбоотой байж болно. Учир нь бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн дотор эмэгтэйчүүд илүү олон, тэд ажил идэвхтэй хайдаг нь тогтоогдсон.

Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж байгаа хөрөнгийн жөндөрийн нөлөөлөл эмэгтэй тал уруугаа илэрхий хазайлттай байна гэсэн дүгнэлтэнд хүргэж байна.

Бүлэг 5. Ерөнхий дүгнэлт, бодлогын зөвлөмж, санал

5.1 Ерөнхий дүгнэлт

Энэхүү ерөнхий дүгнэлтийг судалгааны бүлэг тус бүрд хийсэн дүгнэлтүүдээс нэгтгэн гаргав. НҮБ- Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс хэвлүүлсэн дэлхийн хүний хөгжлийн 2003 оны илтгэлд Монгол Улсын хүний хөгжлийн индекс хамгийн сүүлийн мэдээллээр 0.661 болж, дэлхийн 175 орноос 117 – байранд, харин жендэрийн хөгжлийн индекс 0.659 болж, дэлхийн 144 орноос 95 –р байранд орсон нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар Монгол Улс багагүй амжилт олсоныг харуулав. Нөгөө талаар жендэрийн хөгжлийн индекс хүний хөгжлийн индексээсээ тун бага зөрүүтэй, эзлэх байраараа хүний хөгжлийн индексээсээ илүү дээгүүр орсон нь дээрх дүгнэлтийг улам бататгаж байна. Гэхдээ энэ нь жендэрийн тэгш байдал бүрэн хангагдсан гэсэн үг биш гэдгийг давхар илтгэж байна. Жендэрийн асуудлаар биднээс илүү ололтод хүрсэн улс орон олон байгаа бөгөөд Монгол Улс энэ талаар дундаас хойгуур яваа нь тодорхой байна.

5.1.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн байдал

а/ Сүүлийн 4 жилийн тоо мэдээллээр ажил эрхэлж байгаа нийт хүн амын дотор эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс харьцангуй олон байгаа бөгөөд үүнтэй холбоотойгоор эрэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байна.

б/ Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс нэлээд доогуур байгаа нь эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, харин эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд тэдний эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байгаа болон **эмэгтэйчүүд олноороо ажилладаг улсын секторт цомтгол хийгдэж, эмэгтэйчүүд нэн түрүүнд өртсөнтэй** холбоотой байна. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин, ажил эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлэхийн тулд эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг бууруулах, үүний тулд гэрийн ажилтай, хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдэд нэн тэргүүнд хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх боломж олгох бодлогыг төрөөс баримтлах шаардлагатай байна.

в/ Ажил эрхлэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзэхэд эмэгтэйчүүд **тооны хувьд** давамгайлсан салбарууд цөөнгүй байна. Эдгээр салбарын хөгжлийн бодлогыг жендэрийн асуудалтай холбон авч үзэж, ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулахдаа эдгээр салбарыг онцгойлон харгалзан үзэх шаардлагатай байна. Яагаад гэвэл энэ салбарт төсвийн жендэрийн нөлөөлөл илүү их байх тул жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв боловсруулах арга зүйг хөгжүүлэх, сайн цалин

хөлстэй ажлын байрыг эмэгтэйчүүдэд зориуд бий болгох ажлыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Ажил мэргэжлийн онцлогоор эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд зайлшгүй давамгайлах салбар байдаг. Гэсэн хэдий ч зарим салбарт ажиллагсадын хүйсийн харьцаа хэт алдагдах нь гэр бүл бүрдэлт, **хүн амын өсөлтөнд** зохих ёсоор нөлөөлж болох талтай. Тухайлбал, Монгол Улсын хувьд боловсрол, эрүүл мэндийн салбар, зочид буудал, зоогийн газарт ажиллагсадын хүйсийн харьцаа хэт алдагдсан нь гэр бүл, нөхөн үржихүйн болон нийгмийн бусад асуудалд сөргөөр нөлөөлж болох тул эрэгтэйчүүд зонхилдог салбар, үйлдвэрлэл оршдог газарт, эмэгтэйчүүд зонхилдог үйлдвэрлэл, салбарыг хослуулж хөгжүүлэх бодлогыг шинээр хот, суурин байгуулах, хуучин хот суурин газарт ч явуулах шаардлагатай байна.

г/ Ажиллагсдын ажил эрхлэлтийн статусыг хүйсээр авч үзэхэд ихээхэн ялгаатай, ажил эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн ялгаатай байдлыг илүү тод томруун харуулж байна. Тухайлбал, 2000 оны хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээр гэр бүлийн бизнест цалингүй оролцогч эрэгтэйчүүд 59.0 мянга байхад эмэгтэйчүүд 138.5 мянга буюу 2.3 дахин олон байв. Өөрөөр хэлбэл, 2000 онд ажил эрхэлж байсан нийт хүний 17.8 хувьтай тэнцэх тооны эмэгтэйчүүд ямар нэг цалин хөлсгүйгээр ажил эрхэлж байжээ. Эдгээр эмэгтэйчүүд гэр бүлийн бизнес, мал аж ахуйд цалин хөлс аваагүй ажилладаг байна. Энд хүйсийн илэрхий тэгш бус байдал үүсчээ. Энэ нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүйсийн ялгаварлал илэрхий тод томруун байгааг харуулав.

д/ Монгол Улсад эмэгтэйчүүд гэр орноо харж хандах, үр хүүхдээ өсгөх, хань нөхрөө халамжлах, хөгшдийг асрах зэрэг хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэхийн зэрэгцээ нийгмийн нөхөн үйлдвэрлэл болон хүний тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр оруулах давхар ачаа үүрч байна. Гэхдээ энэ ачаа эрэгтэйчүүдтэй харьцуулбал эмэгтэйчүүдийн хувьд их байгаа нь судалгааны дүнгээс харагдлаа. Эмэгтэйчүүдийг хөлсгүй хөдөлмөрөөс чөлөөлөх нь тэднийг хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх, өөрсдөдөө зарцуулах цагийг нэмэгдүүлэх, нөхөн үржихүйн үйл ажиллагааг нь хөнгөвчлөх зэрэг олон эерэг үр дагавартай байгааг харгалзан үзвэл зохино.

Хөлсгүй хөдөлмөр дэх эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн оролцоо харилцан адилгүй, эмэгтэйчүүдийн хувьд илүү их цаг зарцуулж байгаа нь манай орны уламжлалт аж ахуй болох мал аж ахуйг хөдөөд хүн ам олноороо эрхэлж, гадаа холын ажлаа, тухайлбал адуу малаа эрэгтэйчүүд, ойрын гэр зуурын ажлаа эмэгтэйчүүд эрхэлж ирсэн үндэсний уламжлал, ёс заншилтай зарим талаар холбоотой. Гэхдээ хөлсгүй хөдөлмөрийг эмэгтэйчүүд илүү эрхэлж байгааг цаашдаа багасгах бодлогыг дэс дараатай авч боловсруулж хэрэгжүүлэхэд анхаарах цаг болжээ. Эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөрт

зарцуулах цагийг багасгахад тэдний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх арга хэмжээ зүй ёсоор орно. Ялангуяа хөдөөд цахилгаан эрчим хүчийг амьдрал ахуйдаа өргөн хэрэглэх боломжийг бүрдүүлэх алслагдсан хөдөөд нар салхины эрчим хүчний эх үүсвэрийг ашиглах, юм угаах, хоол цай бэлтгэхэд (түлш бэлтгэх цагийг багасгаж) цахилгаан эрчим хүч, угаагч машин, хөдөлмөр хөнгөвчлөх бүхий л арга хэрэгслийг ашиглах, хот, суурин газарт ахуйн үйлчилгээний сүлжээг өргөжүүлэх зэрэг арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

е/ Ажил эрхлэлтийн салбар дахь жендэрийн ялгавартай байдал ажиллагсадын цалин хөлсний хэмжээнд бас харагдаж байна. Үндэсний Статистикийн газраас явуулдаг дундаж цалингийн улирлын түүвэр судалгаанаас үзэхэд ажил эрхэлж байгаа нэг эрэгтэйчүүдийн сарын дунаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс байнга илүү, түүний зөрүү нь нэмэгдэж ирсэн байна. Өндөр цалинтай ажил мэргэжил албан тушаалд эрэгтэйчүүд зонхилж, бага цалинтай үйлчилгээний ажилд эмэгтэйчүүд давамгайлсны улмаас эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байна. Монгол Улсад эрх мэдлийн хуваарилалт, албан тушаал, ажил мэргэжил дээр жендэрийн ялгаварлал тодорхой хэмжээгээр бодитой байгааг харуулж байна. Энэ бүхний үр дүнд цалин багатай салбар, ажил мэргэжил дээр эмэгтэйчүүд ихэнхдээ ажиллаж байгаа нь Монгол Улсын хуулиар хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсний хэмжээнд хүйсээр ялгаварлахыг хориглосон заалт байдаг хэдий боловч үл үзэгдэх далд ялгаварлал байсаар байгааг харуулж байна. Энэ нь хөдөлмөрийн болон цалин хөлсний ижил нөхцөл гэж юуг хэлж байгааг бодлого боловсруулагчдад төсөөлөхөд түвэг учруулж байна. Жендэрийн тэгш бус байдлын нэг илрэл нь нийгэм, эдийн засгийн амьдралд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг оролцоход хүйсээр ялгаварлах явдал бөгөөд энэ нь хүний эрхийг зөрчиж байгаагийн нэг хэлбэр юм. Хэдийгээр түгээмэл биш ч гэсэн хүнийг ажилд авахдаа ялгаварлан үзэх явдал байна гэдэг нь судалгаагаар тогтоогджээ. Ажилд авахад ялгаварлан үздэг гол шалтгаанд нэн тэргүүн насаар ялгаварлах явдал бусад шалтгаанаас түгээмэл тохиолддог байна. Энэ нь сүүлийн үед хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ажилд авах зар гаргахдаа нас зааж байгаагаар ч нотлогдож байна. Үүний дараа асуулганд дурьдагдаагүй бусад шалтгаан, царай зүс, хүйсээр ялгаварлалт орж байна.

ё/ Ажил эрхлэлтийн зэрэгцээ ажилгүйдэл дэх жендэрийн ялгавартай байдал нь энэ бүлгийн бас нэг сонирхолтой хэсэг байлаа. Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээр эмэгтэйчүүд давамгайлсан бол нийт ажилгүйчүүдээр авч үзвэл эрэгтэйчүүд давамгайлсан байна. 15 - 24 насныханы дунд ажилгүйдлын түвшин улсын дунджаас ихээхэн өндөр, харин 40-өөс дээш насанд харьцангуй бага байна. Хотод эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль алины хувьд ажилгүйдэл их байгаа бөгөөд хөдөөгийнхөнтэй харьцуулахад ажилгүйдлийн түвшин хотод 2 илүү дахин өндөр байна. 15-24 насны залуучуудын дунд ажилгүйдлын түвшин өндөр

байгаа нь тэдний боловсролын түвшин бага, тэд ажил хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэргэжил эзэмшээгүй байдагтай холбоотой байна.

Иймээс 8, 10-р анги төгсөгчдөд хөдөлмөрийн зах зээл дээр хамгийн их эрэлт, хэрэгцээтэй мэргэжил эзэмшүүлэх бодлогыг төрөөс явуулж, энэ талаар тодорхой арга хэмжээ авах нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын нэг гол асуудал болох нь тодорхой байна. Одоо манай хөдөлмөр эрхлэлтийн албадаас зохион байгуулж байгаа сургалт нь ихэвчлэн богино хугацааны курс, дамжаа хэлбэртэй байгаа нь зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд тэр бүр зохицоогүй, эцсийн үр өгөөж нь бага байна.

Судалгааны дүнгээр ажилгүйдлийн түвшин өндөр, тохирох ажил төдийлөн олдохгүй байгаа, гэрийн хөлсгүй хөдөлмөрт эмэгтэйчүүд ихэнх цагаа зарцуулдаг, бага цалин хөлстэй ажилд эмэгтэйчүүд зонхилсон байдалтай байгаа нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх тэгш хангагдаж байна гэж үзэх үндэслэл бага байгааг харуулав.

5.1.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи төрийн бодлогод жендэрийн асуудал тусгагдсан байдал , түүний хэрэгжилт

а/ Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн бусад баримт бичгүүдэд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого нэлээд хэмжээгээр тусгагдсан байна.

б/ Монгол Улсын төр, Засгийн газраас хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар болон жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар явуулж буй бодлогын үнэлгээг хийхэд эмэгтэйчүүдийг онцгойлон анхаарсан хэвшмэл байдал өөрчлөгдөөгүй хэвээр байна. Энэ нь сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар жендэрийн ойлголт өөрчлөгдөж, эмэгтэйчүүдийг онцгойлон үзэхээс татгалзаж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангахад илүү анхаардаг болоод байгаатай зохицохгүй байна.

в/ Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн бодлого зорилгодоо хүрсэн байдалд хийсэн дүн шинжилгээний матрицаас үзэхэд “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хөтөлбөрт дэвшүүлсэн бодлогын гол зорилтууд амьдрал дээр бүрэн хэрэгжээгүй, зорилгодоо төдийлөн хүрээгүй байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг оновчтой зохицуулах талаар тодорхой зорилт дэвшүүлсэн хэдий боловч өнөөдрийн бэлтгэгдсэн ажиллах хүч, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтэд нийцэхгүй байна. Энэ нь мэргэжилтэй ажилчид илт дутагдалтай, эрэлт ихтэй байхад дээд боловсролтой олон мянган залуучууд бэлтгэгдэе, тэдгээрт хийх ажил олдохгүй байгаагаар илэрч байна.

г/ Хоёрдогч эх үүсвэрт үндэслэн хийсэн судалгааны дүгнэлтээр хэдийгээр түгээмэл биш боловч хүнийг ялгаварлах үзэгдэл ажилд авах үед илэрдэг нь тогтоогдсон.

Ялгаварлан үздэг гол хэлбэр нь нас зааж ажилд авдаг явдал түгээмэл байгааг харгалзан одоогийн мөрдөж буй хөдөлмөрийн хуулийн /1999/ 7 дугаар зүйлийн 2-т насаар ялгаварлахыг хориглосон заалт нэмж оруулах саналыг дэвшүүлж байна.

д/ Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 14–р зүйлийн 2 дахь заалт, “ Хөдөлмөрийн тухай” Монгол Улсын хуулийн 7-р зүйлийн 2 дахь заалтуудад тусгагдсан хөдөлмөрийн харилцаанд иргэдийг үзэл бодоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон заалт хэрэгжихгүй, хууль зөрчигдөж байна. 1996 оны сонгуулиас хойш хүмүүсийг мэдлэг чадвар, мэргэжлийн түвшингөөр нь бус, намын харъяаллаар нь албан тушаалд томилдог, үзэл бодол , намын харъяалааар нь ажил, албан тушаалаас нь зайлуулдаг явдал газар авсаныг фокус ярилцлагын үед хүмүүс ноцтой тэмдэглэсэн. Энэ талаар жендэрийн мэдрэмжтэй тусгайлсан судалгааг явуулж, Үндсэн хуулийн цэцэд асуудал болгон оруулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

е/ Ажил эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогод цалин хөлс, урамшууллын асуудал хангалттай тусгагдаагүй байна. Ажлын адил нөхцөлд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адилхан цалин хөлс авах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газраас тогтоож байх заалтууд байгаа, тэдгээр нь хэрэгжиж байгаа боловч ажиллагсдын цалин хөлсийг инфляцийн нөлөөнөөс хамгаалж индексжүүлж байх талаар хуульд тодорхой заалт байхгүй байна. Олон мянган хүн цалин хөлс багатай ажлын байранд хөдөлмөрлөх сонголт хийхгүй, гадаадад гарч ажиллах сонирхолтой байгаа нь шилжилтийн үеийн эдийн засгийн уналтын үед тохиосон инфляцийн асар их өсөлттэй цалин орлогыг уялдуулан индексжүүлж чадаагүйгээс бодит цалин буурч , хөдөлмөрийн үнэлэмж багасч, цалин хөлс нь амьжиргааны наад захын хэрэгцээг хангахад хүрэлцэхгүй, арилжаа наймаа эрхэлж, албан бус секторт ажиллахыг илүүд үзэж байгаагаар илэрч байна.

ё/ Бодлогын шинжилгээний матрицаас үзэхэд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтэнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар “Хөдөлмөрийн тухай” хууль, “Эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр”-т дэвшүүлсэн бодлогын зорилтууд амьдрал дээр тэр бүр хэрэгжээгүй байна. Хоёрдогч эх үүсвэрийн тоо баримт, мэдээллээс дүгнэлт хийж үзэхэд эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгах талаар төрийн бодлогыг илэрхийлсэн зорилтууд дээрхи баримт бичгүүд болон 2003 онд шинээр боловсруулсан жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт ч алга байна.

5.1.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан улсын төсвийн хөрөнгө, түүнээс эрэгтэй , эмэгтэйчүүд ашиг хүртсэн байдал

а/ Улсын төсвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт зарцуулж ирсэн хөрөнгийн хэмжээ ажилгүйдлийг багасгах, ядуурлыг бууруулах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хангалтгүй бага байна. Энэхүү бага хөрөнгийн зарцуулалт үр ашиг муутай, зарим тохиолдолд зориулалтын бус зүйлд зарцуулагдаж ирсэн нь Үндэсний аудитын газраас 2003 онд хийсэн шалгалтаар тогтоогдсон.

б/ Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн жөндөрийн нөлөөллийг тооцсон тооцоо, судалгаанаас үзэхэд жөндөрийн илэрхий гажилттай, тэр нь эмэгтэйчүүд үрүү хазайсан байна. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт улсын төсвөөс зарцуулсан хөрөнгийн 60 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүдэд хуваарилагджээ. **Гэхдээ бодит байдал дээрээ улсын сектор дахь эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс, албан тушаал нь бага, улсын болон хувийн секторт өндөр албан тушаалыг ихэвчлэн эрэгтэйчүүд эзэлсэн байгаа юм.**

г/ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зохион байгуулж байгаа сургалтын хэлбэр нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд хийсэн судалгаанд тулгуурлаагүйгээс яг зах зээлд онц шаардлагатай ажил, мэргэжлээр мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэхэд чиглэгдээгүй, хугацааны хувьд богино , түүний эцсийн үр дүнг эргэж тооцдоггүй байна.

5.2. Бодлогын зөвлөмж

а/ Монгол Улсын төр, Засгийн газраас хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар болон жөндөрийн тэгш байдлыг хангах талаар явуулж буй бодлогод эмэгтэйчүүдийг онцгойлсон хэвшмэл байдлыг цаашдаа өөрчилж, жөндөрийн ойлголт сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар өөрчлөгдөж, эмэгтэйчүүдийг онцгойлон үзэхээс татгалзаж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангахад илүү анхаардаг болоод байгааг харгалзан үзэх нь зүйтэй.

б/ Ажил эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогод цалин хөлс, урамшууллын асуудал хангалттай тусгагдаагүй байна. **Судалгаанаас үзэхэд ажил эрхлэлтийн салбарт зарцуулсан төсвийн хөрөнгөөс эмэгтэйчүүд илүү хүртсэн бөгөөд ойроцоогоор 60 хувь нь тэдэнд ногдсон байна. Энд жөндөрийн эсрэг харьцаа гарч байна.** Ажиллагсдын цалин хөлсийг инфляцийн нөлөөнөөс хамгаалж индексжүүлж байх талаар бодлогын баримт бичигт тодорхой заалт оруулж өгөх хэрэгтэй байна.

в/ **Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах, тэдгээрийг бага цалин хөлстэй салбарт ажиллуулах, ажил мэргэжлийн жөндөрийн ялгааг багасгах зорилгоор төсвөөс хөрөнгө байршуулах ёстой. Эмэгтэйчүүдийг улсын секторт**

ажиллуулах явдлыг дэмжих талаар тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

г/ Үмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгах талаар төрийн бодлогод тодорхой зорилтуудыг шинээр томъёолж оруулах нь зүйтэй байна. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн идэвхийн ерөнхий түвшин, ажил эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлэхийн тулд эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг бууруулах, үүний тулд гэрийн ажилтай, хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдэд нэн тэргүүнд хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх боломж олгох бодлогыг төрөөс баримтлах шаардлагатай байна.

д/ Хөлсгүй хөдөлмөр болон гэрийн ажилд эрэгтэйчүүдийг татан оролцуулах, социализмын үеийнх шиг үйлчилгээ, олон нийтийн ажилд эмэгтэйчүүд олноороо оролцож байгаа нь албан секторт ажил эрхлэх боломжийг хязгаарлаж байгааг өөрчлөх арга хэмжээг авах шаардлагатай.

ё/ Хэдийгээр түгээмэл биш боловч хүнийг ялгаварлах үзэгдэл ажилд авах үед илэрдэг нь тогтоогдсон. Ялгаварлан үздэг гол хэлбэр нь нас зааж ажилд авдаг явдал түгээмэл байгааг харгалзан одоогийн мөрдөж буй “Хөдөлмөрийн тухай” Монгол Улсын хуулийн /1999/ 7 дугаар зүйлийн 2-т насаар ялгаварлахыг хориглосон заалт нэмж оруулах саналыг дэвшүүлж байна.

ж/ 8, 10-р анги төгсөгчдөд хөдөлмөрийн зах зээл дээр хамгийн их эрэлт, хэрэгцээтэй мэргэжил эзэмшүүлэх бодлогыг төрөөс явуулж, энэ талаар тодорхой арга хэмжээ авах нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын нэг гол асуудал болох нь тодорхой байна.

Удирдах болон мэргэжлийн чухал албан тушаалд сонгон шалгаруулах явцад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл олон нийтийн ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудын дунд гарч байна. Энэ нь хууль, журмуудыг зөрчиж байгаа бөгөөд ийм явдал, байдал гаргасны төлөө эдгээр байгууллагуудад хариуцлага хүлээлгэж байх учиртай.

Хөдөлмөр Эрхлэлтийг Дэмжих Сангийн зорилго нь залуу үеийнхэн буюу эмэгтэй ажилчдын дунд өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгох, зах зээлийн нөхцөлд нийцсэн, шаардагдаж буй ажлын чадавхи, ур чадварыг дээшлүүлж үүгээрээ угширсан ажилгүйдэлийг багасгах юм. Мөн өндөр чадвар, мэдлэг боловсролтой хүмүүсийг эх орондоо ажиллаж амьдрахыг дэмжих үүднээс хуримтлал, ашиг орлого бүрдүүлэх бололцоогоор хангаж эдийн засгийн хөшүүргийг бий болгох юм.

5.3. Статистикийн мэдээлэлд өөрчлөлт оруулах санал

1. Бээжингийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөр өрхийн аж ахуй дахь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн үнэлгээ, хэмжээг үндэсний дансандаа оруулах талаар ажиллахыг Засгийн газруудад үүрэг болгосон билээ. Одоо Канад, Новеги, Нидерланд улсууд хөлсгүй хөдөлмөрийн өөрчлөлтийг ажиглах, үзүүлэх үүднээс “ хавсрага данс” гэгчийг бэлтгэжээ. Иймээс ҮСГ нь цаашдаа өөрийн хүч бололцоогоо ашиглан Бээжингийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөрт зөвлөмж болгосон үнэлэгдээгүй хөдөлмөрийн үнэлгээ, хэмжээг тодорхойлох хавсрага данс байгуулах чиглэлээр тодорхой ажил хийж эхлэх шаардлагатай байна.

2. Зарим статистик үзүүлэлтийг эрэгтэй, эмэгтэйгээр ялган гаргахыг НХХЯ –ны харьяа Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, ҮСГ- зөвлөж байна. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгөөр зохион байгуулсан сургалт, нийтийг хамарсан арга хэмжээ, олгосон зээл зэрэгт хамрагдсан хүмүүсийг эрэгтэй, эмэгтэйгээр нь харуулах
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн газраас гаргадаг ажилгүйдэл, ажлын байрны талаархи мэдээлэлд байгаа шинээр ажилд орсон хүмүүсийн тоог эрэгтэй эмэгтэйгээр нь салбараар нь ялган гаргах шаардлагатай байна.
- Жендэрийн статистикийг сайжруулахын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт статистикийн мэдээллийг цуглуулдаг бүх шатны “ Хөдөлмөр эрхлэлтийн менежмент “ программыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох шаардлагатай байна.
- Малчдын тоог хүйсээр жил бүрийн мал тооллогоор цуглуулж байгаа боловч малчин эмэгтэйчүүдийн тоог ялгаж харуулахгүй байна.

3. Хөдөө аж ахуй, өрхийн үйлдвэрлэл, албан бус хэвшилд ажил эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн талаархи мэдээлэл хомс байна.

4. Арилжааны банкуудаас хүн амд олгож байгаа зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгож байгаа зээл, банк бус санхүүгийн байгуулагуудаас олгож байгаа зээлийг авсан хүмүүсийг хүйсээр ялган харуулсан мэдээллийг бий болгох талаар Монгол банк, холбогдох байгуулагууд анхаарах шаардлагатай.

5. ҮСГ-аас явуулдаг амьжиргааны түвшний түүвэр судалгааны дүнгээс үзэхэд ядуурлыг жендэрийн мэдрэмжтэй судлахын тулд эрэгтэй, эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийн амьжиргааны ялгаатай байдал, түүнчлэн ядуу, нэн ядуу өрхүүдийн гишүүдийг боловсрол, ажил эрхлэлтээр нь тусгайлан судлах шаардлагатай байна.

I. Ашигласан ном, материалууд

1. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, 2003 он
2. Жендэрийн товч танилцуулга, НҮБ-ын хөгжил хөтөлбөрийн газар, 200 он
3. Монголын залуучуудын жендэрийн байдал
МУИС-ийн Хүн ам зүйн сургалт судалгааны төв.НХХЯ, НҮБ-ын хүн амын сан.2001
4. Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр. Төслийн хураангуй тайлан 1994-2000, Монгол улсын Засгийн газар, УБ. 2001.
5. “Жендэр ба хөгжил” үндэсний чуулган 2002 оны 10 сарын 11.
НХХ-ийн яам, жендэрийн тэгш байдлын асуудлаарх Үндэсний зөвлөл, НҮБ-ийн эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан
6. “Гэр бүлийн харилцаан дахь уламжлал, шинэчлэл” НХХЯ, НҮБ-ийн хөгжлийн хөтөлбөр. Сэдэвт судалгааны хөтөлбөр тайлан
7. Хөдөөгийн хөгжил ба жендэрийн асуудал сэдэвт семинарын илтгэлүүдийн эмхтгэл УБ.2002.07.02
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хууль тогтоомж, эрх зүйн актын эмхтгэл УБ. 2001. Монгол улсын Засгийн газар
- 10.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр
ХЭ-ийн талаархи хууль тогтоомж, эрх зүйн актын эмхтгэл
УБ.2002.Монгол улсын Засгийн газар
11. “Эдийн засаг ба жендэр” семинарын илтгэлүүдийн эмхтгэл. УБ.2002.
- 12.”Жендэр судлалын удиртгал” Унших бичиг. 2003 он
Хүний хөгжил төв.Жендэр судлалын ажлын баг. УБ.2003
- 13.Элизабет Моррис, Монгол дахь албан бус хэвшил,2002.
14. Eslon.D,2003 “Gender mainstreaming and gender budgeting”. Paper presented in Conference “Gender equality and Europe’ s Future”, Brussels
15. Katrin Schneider. Gender-Sensitive Budgeting as a Strategic Instrument of Ministies of Finance for Sustainable Poverty Reduction. Paper for the Conference on Sustainable Poverty Reduction and PRSP, Berlin, May, 2002.
16. Simel Esim . Gender Analysis of Budgets as a Tool for Achieving Gender Equality in The Arab World. Newsletter of the Arab Countries, Iran & Turkey,Volume nine – Number two- Summer, 2002
17. Helena Hofbauer, Case Study: Gender Analysis on Policy Planning and Budgeting
18. E. Cuvillier , Gender Budgeting and Per Related Analysis.
19. Simel Esim. Gender Sensitive Budgeting in Mongolia Paper for Seminar on Gender Sensitive Budgeting
20. Capacity Building for Gender- Sensitive Budgeting , Project document,

- Government of Mongolia, UNDP, The Japan Women in Development Fund
21. Parliament and The Budgetary process included From a gender perspective Regional Seminar for ASEAN+3 Parliaments Manila Philippines 23-25.July. 2002
 22. Human Development Report, 2003, UNDP
 23. Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men, 1997, UN
 24. The second report of the Netherlands to the UN Committee for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW).UN

II. Статистикийн эмхтгэл, мэдээ тайлан

1. Монгол Улсын статистикийн эмхтгэл, 1999,200,2001,2002
2. Хүн амын ажил эрхлэлт. 2000, 2001, 2002
ҮСГ, жилийн тайлан мэдээ
3. Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын улсын дүн, ҮСГ, 2001
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны 2001,2002 оны болон 2003 оны эхний хагас жилийн ажлын тайлан
5. Ажиллагчдын тоо, дундаж цалингийн түүвэр судалгаа, ҮСГ, 1998, 1999,2000,2001,2002
6. The World Women, Trends and Statistics, 1995, United Nations

III. Тусгайлсан судалгааны тайлангууд

1. Хүн амын эдийн засгийн идэвхи: Сэдэвчилсэн судалгаа ҮСГ. 2001.
2. Монгол Улс дахь хүйсийн ялгаатай байдал: Сэдэвчилсэн судалгаа
3. Монголын Залуучуудын Жендэрийн байдал, МУИС-ийн Хүн амын сургалт, судалгааны төв. 2001
4. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн туршилтын тоон судалгаанд хийсэн шинжилгээний тайлан, Бертил Оскарссон, Лутын Лханям, Эрдэнийн Ууганбилэг
5. Хүний хөгжил дэх хүйсийн ялгаа илтгэл 1995 он
6. Population report Ч.Дагвадорж, /Хүн амын илтгэл/ 2000.
7. James H. Anderson, An Introduction to Mongolia's Informal Sector, 1997
8. Билл Бикалес, Ч. Хүрэлбаатар болон бусад, Монголын албан бус сектор: Түүвэр судалгааны дүн шинжилгээ
9. Хөдөөгийн хөгжлийг оролцооны аргаар судалсан нь, ҮСГ, 2002
10. Хөдөөгийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй түүвэр судалгаа, ҮСГ, 2002
11. Цаг ашиглалтын туршилтын судалгааны тайлан, ҮСГ, 2000
12. Амьжиргааны түвшинг оролцооны аргаар үнэлэх судалгаа, ҮСГ, 2000