Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАТАЛГААГҮЙ БАЙДЛЫН ДҮР ЗУРАГ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа

Хураангуй тайлан

WORLD BANK GROUP

Ахим Шмилэн
Нина-Вейман Сандиг

©2018 Олон Улсын Сэргээн Босголт, Хөгжлийн Банк / Дэлхийн Банк
1818 H Street NW. Washington, DC 20433
Утас: 202-4743-1000. Интернет: worldbank.org
Зарим эрх нь хамгаалагдсан.

Энэхүү тайлан нь Олон улсын сэргээн босголт, хөгжлийн банкны ажилтнуудын бүтээл бөгөөд Дэлхийн Банк хамтран хувь нэмрээ оруулсан. Тайланд тусгагдсан үр дүн, тайлбар, дүгнэлт зэрэг нь Дэлхийн Банк, Дэлхийн Банкны Захирлуудын болон төлөөлж буй улс орны засгийн газрын байр суурийг илэрхийлэх шаардлагагүй. Дэлхийн Банк энэ тайланд дурдагдсан мэдээ мэдээллийн үнэн бодит эсэхэд баталгаа өгөхгүй.

Хувилах эрх ба зөвшөөрөл

Энэ бүтээл нь зохиогчийн эрхээр хамгаалагдсан. Уг бүтээлээс зөвшөөрөлгүйгээр хэсэгчлэн, эсвэл бүхлээр нь хуулбарласан тохиолдолд холбогдох хуулийг зөрчиж буй хэрэг гэж үзнэ. Олон Улсын Сэргээн Босголт, Хөгжлийн Банк / Дэлхийн Банк нь өөрийн ажлыг түгээн дэлгэрүүлэхийг хөхиүлэн дэмждэг бөгөөд хэсэгчлэн хэвлэн тараах зөвшөөрлийг шуурхай олгоно.

Энэхүү бүтээлийн аль нэг хэсгийг хуулбарлах, эсвэл хувилах зөвшөөрөл авах хүсэлтээ бүрэн гүйцэт мэдээллийн хамт дараах хаягаар илгээнэ үү:
Copyright Clearance Center, Inc., 22 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923, USA, telephone 978-750-8400, fax 978-750-4470, http://www.copyright.com/.

Өөр бусад хэлбэрээр хэвлэн нийтлэх эрх, холбогдох зөвшөөрөл авах талаар асууж тодруулах бол дараах хаягаар хандана уу:
Office of the Publisher, The World Bank, 1818 H Street. NW, Washington, DC 20433, USA, fax 202-522-2422, e-mail pubrights@worldbank.org.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАТАЛГААГҮЙ БАЙДЛЫН ДҮР ЗУРАГ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа

Хураангуй тайлан

ТАЛАРХАЛ

Энэхүү судалгаа нь Дэлхийн Банкны Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн секторын бүтээгдэхүүн юм. Судалгааны тайланг Ахим Шмилэн (Дэлхийн Банк), Нина-Вейман Сандиг (Evangelische Hochschule Dresden) нар Жэймс Андерсон, Жехан Арулпрагасам нарын удирдамжийн дагуу, Венди Каннингхам, Чулууны Тунгалаг нарын оролцоотойгоор бэлтгэн гаргав. Хеллу Бучхейв болон Оберт Пимхидзай нар хэрэгтэй санал зөвлөмжийг өгсөн.

Авторуудын зүгээс фокус бүлгийн хэлэлцүүлгүүдийг хийсэн Монголын Хөгжлийн Судалгааны Төв (MCDC)-ийн судалгааны багийн бүх гишүүд болон багийн ахлагч Б.Баясгалан, гол мэдээлэгчидтэй ярилцлага хийсэн Ц.Эрдэнэчимэг, эдийн засгийн салбарууд дахь жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх тоо баримт гаргаж өгсөн Сара Икбал, Алене Саксончик нарт болон тайланг хянан тохиолдуулж найруулсан Марк ДеФранцуз, тайланг орчуулсан Б. Тэмүүлэн нарт талархал илэрхийлж байна. Түүнчлэн фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдыг сонгон шалгаруулахад дэмжлэг үзүүлсэн бусад холбогдох хүмүүст талархал илэрхийлье. Ялангуяа, фокус бүлгийн ярилцлага, гол мэдээлэгчдийн ярилцлага, намтарын судалгаанд оролцож өөрсдийн мэдлэг, туршлагаа харамгүй хуваалцсан бүх оролцогчдод тусгайлан талархал илэрхийлж байна.

Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаарх Дэлхийн Банкны Зүүн Ази, Номхон Далайн бүс нутгийн төвөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэнд талархаж байна. Энэхүү тайланд дурьдсан үр дүн, тайлбар, дүгнэлтүүд нь бүхэлдээ авторуудын үзэл бодол бөгөөд Дэлхийн Банк, түүний харьяа байгууллагууд, түүний Гүйцэтгэх Захирлуудын, эсвэл тэдний төлөөлж буй Засгийн Газрын байр суурийг төлөөлөхгүй болно.

ХУРААНГУЙ

Танилцуулга, агуулга, арга зүй

Зүүн Ази, Номхон Далайн бүс нутгийн ихэнх улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улс дахь жендэрийн тэгш бус байдал харьцангуй бага байдаг. Гэсэн хэдий ч жендэрийн тэгш бус байдал хэд хэдэн чиглэлээр оршсоор байна. Тухайлбал, эдийн засгийн боломжийн хүртээмж, цалин хөлс, бүтээмжийн ялгаатай байдал байгааг зарим судалгаануудаар баримтжуулсан байдаг. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш байдал нь нийгэмд хэрхэн сайнаар нөлөөлж болохыг нотлох наад захын гурван шалтгааныг дурьдвал. Нэгдүгээрт, хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн боломжийг бүрэн ашиглах нь макро эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх магадлалтай. Хоёрдугаарт ажил эрхлэлт нь эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх, хүчир-хэгжүүлэх шууд арга хэрэгсэл болдог. Эцэст нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн боломжийг өргөжүүлэх нь тэдний эрхийн төлөөх үйл ажиллагаанд ч мөн дам эерэг нөлөө үзүүлдэг. Гэвч одоогоор Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаар мэдээлэл хангалтгүй, бодлого, хөтөлбөр боловсруулахад удирдамж болох мэдээлэл байхгүй байна. Ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ямар дэмжлэг хүсдэг тухай бодитой мэдээлэл хомс, тухайлбал, хөдөлмөр зуучлалын үйлчилгээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэгүүд нь жендэрийн тодорхой бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд хэр үр дүнтэй байгаа талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Энэхүү судалгаа нь дээрх мэдлэг мэдээллийн орон зайг нөхөхөд хувь нэмэр оруулах зорилгоор, нийгмийн ухааны чанарын судалгааны аргууд, голчлон фокус бүлгийн ярилцлагын аргыг (мөн шинжээчидтэй ярилцлага хийх, намтарын судалгааны ярилцлага хийх аргуудыг) ашиглаж, Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын үндсэн суурь шалтгаанд дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо. Судалгааны хүрээнд хоорондоо уялдаа холбоо бүхий гурван асуултыг дэвшүүлсэн.

Үүнд: (i) Чанарын судалгаагаар ямар төрлийн жендэрийн ялгаатай байдлыг тодорхойлж, баталгаажуулах боломжтой вэ? (ii) Жендэрийн тэгш бус байдлын суурь шалтгаанууд юу вэ? (iii) Жендерийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэхэд одоогийн төрийн бодлого, үүнд хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хэр үр дүнтэй байна вэ?

Хэрэв үр дүн муутай бол, хэрхэн үр дүнг нь сайжруулж болох вэ? зэрэг асуултууд юм. Үүнээс гадна, энэхүү судалгаа нь холбогдох эдийн засаг, институцийн тогтолцоо болон хууль эрх зүйн орчинг судалж, байгаа тоон мэдээлэл болон одоогоор хэрэгжиж байгаа хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх бодлого, хөтөлбөрүүдэд дүн шинжилгээ хийж, бодлогын хэд хэдэн зөвлөмжийг санал болгосон.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын асуудал чухал ач холбогдолтой учраас Монгол Улсад энэ асуудлын цар хүрээ ямар байгааг тодорхойлох зарим оролдлого өмнө нь хийгдсэн байсан.

Ихэвчлэн тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн өмнөх судалгаануудаас харахад эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд дунджаар илүү өндөр цалин хөлс авах шинж чанаруудтай, ялангуяа боловсролын түвшин илүү өндөр байдаг. Боловсролын түвшинг бага болон дунд боловсролын хамрагдалтаар, эсвэл дээд боловсрол эзэмшсэн байдлаар эсвэл насанд хүрэгчдийн боловсролын түвшингээр болон бусад ямар ч үзүүлэлтээр авч үзэхэд эмэгтэйчүүдийн үзүүлэлт илүү өндөр байгаа юм. Гэсэн хэдий ч эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцож, өөрсдийн олж авсан боловсролыг ашиглах боломж харьцангуй доогуур байна.

Монгол Улсад 2006 оны орчмын богино хугацаанаас бусад үед ажиллах хүчний оролцооны түвшин эмэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүдийн хувьд байнга өндөр байсан. 1996-2015 оны хооронд ажиллах хүчний оролцооны жендэрийн ялгаа 4.8 хувиас өсч 12.6 хувь хүртэл нэмэгджээ. Үүнээс гадна, ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин ажил эрхэлж буй эрэгтэйчүүдийнхээс үргэлж доогуур байна. 2015 онд эрэгтэйчүүд дунджаар сард 856,000 төгрөгийн цалин авч байсан бол

эмэгтэйчүүд 760,700 төгрөг авч байсан. (2017 оны эхээр нэг америк доллар 2450 төгрөгтэй тэнцэж байв). Үүнээс харвал, цалин хөлсний жендэрийн харьцангуй ялгаа 12.5 хувьтай байна. Түүнчлэн голчлон эрэгтэйчүүд, эсвэл эмэгтэйчүүд ажилладаг салбаруудад цалингийн зөрүү мэдэгдэхүйц ялгаатай байна. Эмэгтэйчүүдийн олонх нь, ялангуяа хөдөө орон нутагт, баталгаагүй албан бус салбарт болон цалин хөлсгүй гэрийн ажил эрхэлдэг ба бизнесийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрэгтэйчүүдийнхээс хавьгүй доогуур байна. Мөн эдийн засгийн өөр өөр салбаруудад ажиллаж буй эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүдийн хувь ялгаатай байна.

Нийгмийн шинжлэх ухааны чанарын судалгааны батлагдсан аргууд болох фокус бүлгийн ярилцлага, хэлэлцүүлэг, шинжээчдийн ярилцлага, намтарын судалгааны ярилцлагын аргыг ашиглан хийсэн энэхүү чанарын судалгаа нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх өнөөг хүртэл хийгдсэн судалгааны голдуу тоон мэдээллийг баяжуулж байгаа юм.

Тоон судалгаанууд нь статистик параметрүүдийн тусламжтайгаар стандартчилсан таамаглалуудыг шалгадаг бөгөөд төлөөлөх чадвар болон санамсаргүй түүврийн аргыг чухалчилдаг бол чанарын судалгаа нь өөр зорилготой бөгөөд огт өөр таамаглалд тулгуурладаг. Тухайлбал, чанарын судалгаа нь хувь хүмүүсийн амьдралын туршлага, үзэл бодол төсөөллийн ялгаатай ба нийтлэг байдлыг тодорхойлохыг зорьдог.

Түүнээс гадна, чанарын судалгаа нь фокус бүлгийн ярилцлага зэрэг эмпирик аргуудыг ашигладаг (Glaser болон Strauss, 1967-г харна уу). Энэ судалгаанд фокус бүлгийн ярилцлагуудыг хийх мэргэжлийн судалгааны байгууллагыг гэрээгээр ажиллуулсан бөгөөд уг компани нь тус бүр зургаагаас есөн оролцогчтой 22 өөр фокус бүлгийн ярилцлагын бэлтгэл ажил, зохион байгуулалт, баримтжуулалтыг хийж гүйцэтгэсэн. Ихэнх фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг 2-3 цагийн турш үргэлжилсэн ба Улаанбаатар хотод 13, аймгийн төвүүдэд 7, сумын төвүүдэд 2 зорилтот бүлгийн ярилцлага зохион байгуулсан.

Үр дүн

Энэхүү чанарын судалгаа нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх өмнө хийгдсэн ихэвчлэн тоон судалгаагаар тогтоосон байсан жендерийн тэгш бус байдлыг баталгаажуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаагүй байдлын дүр зургийг тодруулж гаргалаа.

Ялангуяа, фокус бүлгийн ярилцлагад оролцсон өөр өөр насны бүлгийн болон өөр өөр түвшний боловсролтой эмэгтэйчүүд ажилд орох болон албан тушаал ахихад тэдэнд тулгардаг жендэрийн ялгаатай хүндрэл бэрхшээлүүдийн тухай ярьж байлаа. Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын үзэж байгаагаар ажил эрхэлж буй олон эмэгтэйчүүд баталгаагүй ажлын нөхцөлд гацдаг байна.

Олон хүмүүс өөрийн ажлын байрыг хэт хуучинсаг/уламжлалт, олон шат дараалалтай, заримдаа бүр захиргаадалтын ёс зүй, хэм хэмжээнд баригддаг гэж үзжээ. Менежерүүд болон ажил олгогчдоос эмээх, үл итгэх байдал түгээмэл байна.

Олон ажиллагсад ажлын байрны тогтвортой бус байдал, цалин хөлс нь баталгаатай биш, эрүүл мэндийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдаж чаддаггүй гэж гомдолж байна. Ажлын байрны баталгаагүй нөхцөл нь ялангуяа хувийн хэвшлийн салбарт нийтлэг байдаг гэж үзэж байна. Дэлхийн Банкны (2016с) судалгаанд дурьдснаар, цалинтай холбоотой асуудлууд нийтлэг байсан бөгөөд мөн хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллуулах, цалин хөлсийг цаг тухайд нь төлөөгүйн төлөө хариуцлага хүлээдэггүй байдал нийтлэг байна. Эдгээр бэрхшээлүүд нь албан бус салбарт, ялангуяа барилгын салбарт тун нийтлэг байдаг гэжээ. Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцсон олон оролцогчид, ялангуяа албан бус эсвэл хагас албан бус салбарт ажиллагсад хэлэхдээ ажил олгогчид ажилд аваад халах сэтгэлгээтэй гэжээ.

Ерөнхийдөө зөвхөн эмэгтэйчүүд ч биш эрэгтэйчүүд ч мөн баталгаагүй ажил эрхлэлтийн золиос болдог хэдий ч зарим асуудлууд жендэрийн ялгаатай үүсдэг байна. Эмэгтэй ажиллагчид ажлын цаг нь хангалттай уян хатан

биш гэж үзэх нь их нийтлэг байна. Энэ байдал нь олон эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох бэрхшээл учруулдаг бөгөөд энэ нь мөн ажил олгогч нар эмэгтэй ажиллагчдын хувьд тулгардаг эл асуудлыг үл хайхардгийн илрэл гэж ярилцлагад оролцогчид үзэж байлаа.

Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс харахад хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын үндсэн шалтгаанууд нь гэрлэлт, гэр орны ажил болон бусдыг асран халамжлах, ажил мэргэжлийн сонголт, ажил эрхлэлтийн асуудлаарх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүргийн талаарх нийгэмд тогтсон хэм хэмжээ, мөн улс төрийн орчин хангалтгүй, төрийн дэмжлэг хөтөлбөрүүд дутагдалтай байдалтай холбоотой байна.

Ярилцлагад оролцогчдын үзэж байгаагаар дараах гурван шалтгаан хамгийн чухал нөлөөтэй байна. Үүнд: (а) эмэгтэйчүүд насанд хүрсэн амьдралынхаа ихэнхийг нь хань нөхрөө дэмжих, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэхэд зарцуулах ёстой гэсэн нийгмийн хүлээлт; (б) хэдийгээр зарим эмэгтэйчүүд дээрх үүргээ биелүүлэхийн хажуугаар амжилттай ажил эрхэлж байгаа боловч хүүхэд асрах үйлчилгээний чанар, хүртээмж хангалтгүй байгаа нь эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэхэд саад болдог гэж ихэнх эмэгтэйчүүд үзэж байв; (в) эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай үйлчлэх зарим хууль эрх зүйн зохицуулалт нь жендерийн уламжлалт үүргийг хүлээн зөвшөөрөх үндсийг бий болгож байна. Үүнээс гадна мэдээлэл бүрэн бус байх нь бас гол бэрхшээл болдог.

Ялангуяа оюутнууд, их дээд сургууль төгсөгчид болон ажил хайгчид (ялангуяа залуу эмэгтэйчүүд) хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт хэрэгцээтэй ур чадварын талаар болон танил талын суваг ашиглахгүйгээр хэрхэн ажил олж болох талаар тодорхой мэдээлэлгүй байна.

Ажил хайгч иргэд ихэвчлэн албан бус, өөрийн танилын сүлжээгээ түшиглэн ажилд ордог. Ийм сүлжээ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг холбож өгөх үр дүнтэй байж болох хэдий ч ихэвчлэн хөдөлмөрийн зах зээл дээр байр суурьтай болсон, өөрийн гэсэн холбоо сүлжээтэй ажил хайгчдад илүү үр дүнтэй байдаг.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэх боломжтой бодлогын хувьд, хууль эрх зүйн орчин чухал ач холбогдолтой нь мэдээж юм. Үүний зэрэгцээ, ажил хайж буй иргэдэд чиглэсэн олон арга хэмжээнүүд нь тэдэнд тулгарч буй тодорхой бэрхшээлүүдийг шийдэхэд тусалж чадна. Олон улсын сайн туршлагаар бол ажил хайгчдад тулгарч буй мэдээллийн дутагдалтай холбоотой бэрхшээлийг хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлалын үйлчилгээ (ажил олгогчтой хамтарч ажилладаг төрийн болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөр зуучлалын үйлчилгээ) -гээр дамжуулан шийддэг. Эдгээр үйлчилгээ нь ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээл дээр идэвх багатай байгаа эмэгтэйчүүд болон бусад бүлгүүдэд илүү үр дүнтэй байдаг.

Монгол Улсын хувьд Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн нэгдсэн сан нь ажлын байр, бүртгэлтэй ажил хайгчдын мэдээлэл болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын үр шим хүртэгчдийн мэдээллийг агуулдаг бөгөөд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны үндэс суурь болдог. Үүнээс гадна Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгаллын Яам (ХНХЯ)-ны дор төрөөс үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүргэдэг орон нутгийн салбаруудын сүлжээ ажилладаг. Гэсэн хэдий ч, одоогийн байгаа мэдээллүүд нь өөр өөр байгууллагууд дээр тархай бутархай байдаг, эдгээрт системтэйгээр дүн шинжилгээ хийж, хөдөлмөрийн зах зээлийн тодорхой сегментүүдэд чиглүүлэн хэрэглэгчид ээлтэй байдлаар танилцуулж, түгээдэггүй дутагдалтай.

Залуучуудын фокус бүлгийн оролцогчдын дунд карьер ахих боломжуудын талаарх мэдлэг дутагдалтай байгаа нь магадгүй дунд сургуулийн болон их дээд сургуулийн оюутнууд зэрэг зарим бүлгийн хувьд ХНХЯ-ны харьяа хэлтсүүдэд хандаж мэдээлэл авахад харьцангуй хүндрэлтэй байдаг байж болох юм. Үүнээс гадна, ХНХЯ-ны харьяа орон нутгийн албадууд ажил хайгчдад ажлын байрны мэдээллийг үр дүнтэй хүргэж чадахгүй байгаа хэд хэдэн шалтгаан байна.

Үүнд: фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн албадтай холбогдсон туршлага нь ихэвчлэн сөрөг сэтгэгдэл үлдээсэн байсан. Бүртгэлийн маягтууд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээг нийцүүлэхэд туслах хэрэгсэл болохоосоо илүү захиргааны дарамт болж байна гэж үзсэн. Олон нийтэд нээлттэй түгээдэг ажлын байрны жагсаалт нь үр дүн багатай, ялангуяа боловсролын түвшин өндөртэй ажил хайгчдын хэрэгцээнд нийцдэггүй.

Ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд нь ихэвчлэн хэт ачаалалтай, зохих ажлын байр олж өгөх сонирхолгүй эсвэл чадваргүй байдаг байна.

Ихэнх улс орнууд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнээс гадна сургалтын хөтөлбөрүүд, цалин хөлсний татаас хөнгөлөлт, бизнес эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад идэвхтэй бодлогуудыг хэрэгжүүлдэг. Монгол Улсын ХНХЯ нь мөн ийм төрлийн хөтөлбөр болох хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг.

Ажил хайгчидтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас харахад тэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл муутай, эдгээр хөтөлбөртэй холбогдож байсан туршлага хязгаарлагдмал байна. Мөн ийм хөтөлбөрт хамрагдаж байсан оролцогчдын үзэж байгаагаар эдгээр хөтөлбөр нь жендерийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэхэд үр дүн муутай гэж үзэж байсан.

Энэ нь эдгээр хөтөлбөрүүд нь жендэртэй холбоотой бэрхшээлүүдийг тухайлан анхааран авч үздэггүй (тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтанд хамрагдагчдад үзүүлэх хүүхэд харах үйлчилгээ гэх мэт) зарим талаараа холбоотой.

Түүнчлэн эдгээр хөтөлбөр нь ерөнхийдөө үйлчлүүлэгч төвтэй биш, эрэлт хэрэгцээнд суурилсан биш гэж үзэж байгаатай холбоотой.

Бодлогын зөвлөмжүүд

Энэхүү судалгаа нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүд, тэдгээрийг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого болон бусад арга хэмжээ, бодлогуудыг хэрхэн сайжруулж болох талаар ойлголтыг нэмэгдүүлж байгаа юм. Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгүүд нь өмнө нь хийгдсэн голдуу тоон судалгааны үр дүн дүгнэлтүүдтэй нийцэж байгаа нь дараах хэд хэдэн бодлогын зөвлөмжүүдийг гаргах боломжийг олгож байна.

Тэдгээрийг Хүснэгт 1-д харуулсан ба дараах байдлаар нэгтгэн дүгнэж болох юм: (i) Монгол Улсын хууль эрх зүйн орчинг шинэчлэх, ажилд авахад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг хориглох хуулийн шаардлагыг тодотгох, жендэрийн тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглан хяналт үнэлгээг сайжруулах, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бусад бодлогын хэрэгжилтийг хангах; (ii) хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлалын үйлчилгээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн мониторинг, дүн шинжилгээг үйлчлүүлэгч-төвтэй болгож бэхжүүлэх; (iii) хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн онцлогтой бэрхшээлүүдийг шийд-вэрлэх чадварыг сайжруулах; (iv) эмэгтэйчүүдийн бичил бизнес эрхлэх боломжийг бүрэн ашиглахад нь туслах зорилгоор эмэгтэйчүүд эзэмшдэг, эрхлэн явуулдаг бичил бизнесүүдэд үзүүлэх санхүүгийн болон сургалтын дэмжлэг гэх мэт бичил бизнесийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх; (v) илүү олон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн тасралтгүй, үр бүтээлтэй оролцоог хангах зорилгоор хүүхэд асрах үйлчилгээний чанар, тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх; (vi) Ажил олгогчид, хүний нөөцийн менежерүүдэд хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги, жендэрийн мэдрэмжтэй, насны ялгаатай ажлын төлөвлөлтийн талаарх орчин үеийн стратегийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх кампанит ажил, хэлэлцүүлэг, сургалт зохион байгуулах замаар ажил олгогчид болон нийт хүн амын дундах жендэрийн хэм хэмжээ, хандлагад нөлөөлөх.

Хүснэгт 1. Чанарын судалгаанаас гарсан бодлогын зөвлөмжүүд

Бодлогын ерөнхий чиглэлүүд	Бодлогын тодорхой зөвлөмжүүд (гол зөвлөмжүүдийг тодруулсан болно)	Хэрэгжүүлэх байгууллагууд болон түншүүд
(i) Хууль эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах	• Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд хууль эрх зүйн ялгаатай заалтуудыг арилгах. • Ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох шаардлагыг хуулинд оруулж өгөх. • **Ажилд авах явцад гардаг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг хуулиар хориглох.** • **Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон ялгаварлахын эсрэг бусад бодлогын хэрэгжилтийг хангах, жендэрийн тодорхой шалгуур үзүүлэлтүүдийг ашиглан хяналт шинжилгээг сайжруулах.** • Хагас цагаар ажиллах, гэрээсээ ажиллах болон уян хатан ажлын цагтай ажлуудыг дэмжих.	• Засгийн Газар, УИХ • Жендэрийн үндэсний хороо • Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
(ii) Хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлах үйлчилгээг илүү үйлчлүүлэгч төвтэй болгон бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мониторинг, дүн шинжилгээг бэхжүүлэх	• Ажил хайгчдын мэдээллийн профайлыг сайжруулж, ажил хайгчдыг ажлын байранд холбон зуучлах үйл ажиллагааг сайжруулах. • Ажил хайгчийн профайл, хэрэгцээнээс хамааран хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ямар төрлийн хөтөлбөр хамгийн тохиромжтой болохыг шийдэх илүү системтэй аргачлалыг нэвтрүүлэх. • Хөдөлмөр зуучлалын ажилтнууд, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний бусад ажилтнуудад зориулсан сургалт болон ХНХЯ-ны хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын систем дэх энэ чиглэлийн агуулгыг сайжруулах. • ХНХЯ—ны зүгээс ажил олгогчдод үзүүлж буй үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөөг сайжруулахын тулд ажилтнуудын үйл ажиллагааны протокол, шаардлагатай бусад аргачлалыг бий болгох. • Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг бэхжүүлэх, жишээлбэл, ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчид, тэдний эцэг эхчүүдэд чиглэсэн зөвлөх уулзалтуудыг зохион байгуулах. • Ажил хайгчид болон бусад хэрэглэгчид мэдээлэлд үндэслэн шийдвэр гаргах боломжийг бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн цар хүрээ, чанар, хүртээмжийг сайжруулах.	• Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам • Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам
(iii) Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн онцлогтой бэрхшээлийг шийдвэрлэх чадварыг нь нэмэгдүүлэх	• Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг илүү үйлчлүүлэгч төвтэй болгох, эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан болгох. • Хамрагдалт муутай байгаа эмэгтэйчүүд (түүнчлэн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо бага байгаа бусад бүлгүүд)-эд хүрч үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх. • Ашиг хүртэгчдийг сонгох үйл явцыг илүү ил тод болгож, хамгийн хэрэгцээ ихтэй эсвэл шалгуурт нийцсэн ашиг хүртэгчдийг зориудаар сонгох (эсвэл эдгээрийг хослуулах), ингэхдээ өргөдөл гаргагчийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн ямар бодит бэрхшээлүүд тулгарч байгаа, энэхүү бэрхшээлийг шийдэхэд туслах хамгийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн талаар системтэй үнэлгээнд үндэслэн сонгох. • Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгавартай сонголтыг багасгахын тулд залуу эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны ур чадвараа хөгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлэх.	• Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам

(iv) Эмэгтэйчүүдийн бичил бизнес эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх	• Хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, эсвэл бичил бизнес эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн бусдыг асран халамжлах болон гэрийн ажил зэрэг цалингүй ажлын ачааллыг багасгах арга хэмжээ авах. • Бизнес эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг нэвтрүүлэх (жишээлбэл, эдгээр хөтөлбөрийн үр шимийг хүртэгч эмэгтэйчүүдийн ихэнх нь гэрээсээ ажиллахыг хүсдэг байдлыг тооцох). • **Эмэгтэйчүүд эзэмшдэг, эрхлэн явуулдаг бичил бизнесд зориулсан санхүүжилт, сургалтын дэмжлэгийг өргөжүүлэх.**	• Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам • Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам
(v) Илүү олон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн тасралтгүй, үр бүтээлтэй оролцоог хангах зорилгоор хүүхэд асрах үйлчилгээний чанар, тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх	• **Бага насны хүүхдийн боловсролын үйлчилгээний чанарыг сайжруулах арга хэмжээ авах, ялангуяа хөдөө орон нутагт.** • **Сургуулийн өмнөх боловсролын хамрагдалт хамгийн бага байгаа хөдөө орон нутгийн онцлогт тохирсон аргуудыг ашиглах замаар үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх** • Гэрээр хүүхэд асрах үйлчилгээ гэх мэт хүүхэд асрах үйлчилгээний боломжит хувилбар арга замыг судлах, мөн гэр цэцэрлэгийн зардал, үр өгөөжийг үнэлэх. • Хот суурин газрын хүүхдүүдэд (ялангуяа Улаанбаатар хотод) ердийн цэцэрлэгийн болон хүүхэд асаргааны өдрийн үйлчилгээг өргөжүүлж сайжруулах. • Хүүхэд асрах үйлчилгээний ажилтнуудын сургалтыг сайжруулах, 6-12 насны хүүхдэд зориулсан хүүхэд асрах үйлчилгээний хэрэгцээг үнэлэх.	• Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам
(vi) Ажил олгогчдын болон нийт хүн амын дундах жендэрийн хэм хэмжээ, хандлагад нөлөөлөх	• Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын нэг шалтгаан болж байгаа нийгмийн хэм хэмжээ, үнэт зүйлсийн талаарх олон нийтийн хэлэлцүүлэг өрнүүлэх. • Засгийн газар, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч эздийн холбоо, болон бусад оролцогч талуудын хооронд жендэрийн асуудлаарх яриа хэлцлийг эрчимжүүлэх. • Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш байдал болон ажлын уян хатан нөхцлийн ач холбогдлыг онцолж, орчин үеийн эмэгтэйчүүдийн үлгэр дууриалыг олон нийтэд түгээх. • **Ажил олгогчид, хүний нөөцийн менежерүүдэд хүний нөөцийн хөгжлийн орчин үеийн стратегиуд, жендэрийн мэдрэмжтэй, насны ялгаатай ажлын байрны төлөвлөлтийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх кампанит ажил, хэлэлцүүлэг, сургалтууд зохион байгуулах**	• Засгийн Газар, УИХ • Жендэрийн үндэсний хороо • Үйлдвэрчний эвлэлүүд • Ажил олгогч эздийн холбоо • ТББ-ууд

Монгол Улсад хууль эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, одоо байгаа хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах хэрэгцээ байсаар байна. Монгол Улсын хуулинд ижил төрлийн ажилд ижил цалин хөлс олгох, ажилд авахдаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх заалтууд байдаггүй (Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн өөрчлөлтөөр эдгээр өөрчлөлтийг оруулж магадгүй) ба эцэг, эхчүүдэд уян хатан цагийн нөхцөлтэй болон хагас цагаар ажиллах боломжгүй байдаг.

Түүнээс гадна, эмэгтэйчүүд 55 насандаа бүрэн тэтгэвэрт гарах боломжтой байдаг бол эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ нь 60 нас байдаг. Дэлхийн Банк Зүүн Ази, Номхон далайн бүсийн эрэгтэйчүүд ба эмэгтэйчүүдтэй холбоотой хуулийн заалтууд ялгаатай байдаг 18 улс орнуудын 9-д Монгол улсыг жагсаажээ. (Дэлхийн Банк 2016 d). Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд хөдөлмөрийн зах зээлд үл ялгаварлан гадуурхах тухай заалтууд тусгагдсан, эдгээр заалтуудын хэрэгжилтийг хянах харьцангуй нарийвчилсан бүтэцтэй хяналт шинжилгээний тогтолцоо байдаг хэдий ч эдгээр хууль тогтоомжийн хэрэгжилт анхан шатанд сул байдаг.

Тиймээс одоо мөрдөж байгаа бодлогуудын хэрэгжилтийг сайжруулах нь чухал юм. Үүний тулд Жендэрийн үндэсний хороо, түүний салбар хороо зөвлөл болон жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн техникийн болон мэргэжлийн чадавхийг бэхжүүлэхэд илүү, мөн ухаалаг хөрөнгө оруулалтуудыг хийх шаардлагатай болно. Түүнчлэн цаг хугацаа, байршлын хувьд уян хатан нөхцөлтэй ажлууд, тухайлбал хагас цагаар ажилах, гэрээсээ ажиллах, ажлын цагийн уян хатан нөхцөлтэй ажлуудыг дэмжих арга хэмжээнүүд, мөн ижил түвшний ажилд адил хэмжээний цалин хөлс олгохыг хуулиар шаардах хэрэгтэй. Хэдийгээр эдгээр шаардлагыг практикт хэрэгжүүлэхэд амаргүй ч ийм шаардлагууд нь жендэрийн тэгш байдал болон үл ялгаварлан гадуурхах асуудлын ач холбогдлыг илэрхийлэх чухал дохио юм. Хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлалын үйлчилгээний хувьд, ажил хайгчдын профайл мэдээлэл, ажил хайгчдыг ажлын байртай холбож өгөх үйлчилгээг сайжруулах шаардлагатай байна. Түүнчлэн ажил хайгчдыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамруулахад илүү системчилсэн дүрэм журмууд ашиглахыг санал болгож байна.

Эдгээр зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхийн тулд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ажилтнууд, ажилд зуучлах мэргэжилтэн болон бусад ажилтнуудыг энэ чиглэлд сургаж, ХНХЯ-ны ажилтнуудын сургалт, хүний нөөцийн хөгжлийн тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлагатай болно. Сургалтын хөтөлбөрүүд нь бүх ажилтануудад зориулсан заавал судлах онлайн сургалтууд болон өөрийн мэдлэг, арга барилаа хөгжүүлэх хүсэлтэй хүмүүст сайн дурын үндсэн дээр хамрагдах сургалтуудаас бүрдэж болно. Ажиллагсдын сургалт, хүний нөөцийн хөгжлийн тогтолцоог хоорондоо системчилсэн байдлаар туршлага хуваалцах цахим платформ оруулах замаар өргөжүүлж болох юм.

Зөвлөгөө өгөх чадавхи бэхжүүлэхэд чиглэсэн сэдэвчилсэн сургалтуудын агуулгыг үйл ажиллагааны дүрэм журам болон практиктай илүү уялдуулахад анхаарах нь зүйтэй. Эдгээр зөвлөмжүүдийг практикт нэвтрүүлэхийн тулд зохих гарын авлага, удирдамжууд, түүнтэй холбоотой журам, протоколыг боловсруулж, туршиж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай болно. Ажил олгогчидтой хийсэн фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг үндэслэн, ХНХЯ-наас ажил олгогчдод чиглэсэн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг сайжруулахын тулд үйлчилгээний ажилтнуудад зориулсан үйл ажиллагааны протокол болон холбогдох аргачлалыг боловсруулахыг зөвлөж байна. Үүнийг Монголмаагийн (2016) тайланд онцолсон болно. Эцэст нь, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг бэхжүүлэх шаардлагатай.

Тухайлбал, сурагчид болон тэдний эцэг эхчүүдэд чиглэсэн зөвлөх уулзалтуудыг сургуулиуд дээр зохион байгуулах боломжтой. Ийм зөвлөлдөх уулзалтууд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн талаарх нарийвчилсан мэдээлэлд тулгуурласан байхаас гадна боловсролын ирээдүйн өгөөж, түүнчлэн янз бүрийн ажил мэргэжил, эсвэл салбарууд дахь ур чадварын эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүүтэй байдлын талаарх ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлалын үйлчилгээг жендэрийн хувьд төвийг сахисан байдлаар бэхжүүлсэн ч эмэгтэйчүүдийн хувьд илүү их үр нөлөө үзүүлдэг гэж үздэг. Энэ нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд ажил хайхдаа ашигладаг албан бус холбоо сүлжээ багатай байдаг. Иймээс албан ёсны мэдээллийн сувгийг бэхжүүлснээр түүнээс илүү үр шим хүртдэгтэй холбоотой.

Гасман, Франсуа, Триндейл (2015) нарын тайланд дэлгэрэнгүй дурьдсанчлан, Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд нь орон даяар хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүнг сайжруулахад маш чухал үүрэг гүйцэтгэх боломжтой юм.

Ихэнх хөтөлбөрүүдэд эмэгтэйчүүдийн хамрагдалт харьцангуй өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын асуудлыг амжилттай шийдвэрлэх, эмэгтэйчүүдийн боломжийг өргөжүүлэх, тэдэнд бий болох үр дүнг сайжруулах боломжтойг харуулж байна.

Гэхдээ хөтөлбөрүүдийн боломжийг бүрэн ашиглахын тулд хэд хэдэн шинэчлэлийг хийх шаардлагатай байна. Ерөнхийд нь дүгнэвэл, хөтөлбөрүүдийг илүү үйлчлүүлэгч-төвтэй болгох, эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан, тухайн ажил хайгчдад бодитоор тулгарч буй хөдөлмөрийн зах зээлийн хүндрэлийг шийдвэрлэхэд чиглүүлэхийг зөвлөж байна (Монголмаа, 2016 тайланг үзнэ үү). Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш байдалд тулгарч буй саад тотгоруудыг тухайлан шийдэхийн тулд хөтөлбөрт хамрагдаж чадахгүй байгаа эмэгтэйчүүдэд хүрч үйлчлэх боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлт хэрэгтэй байна. Үүнээс гадна, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн үр шим хүртэгчдийг сонгох үйл ажиллагааг илүү ил тод болгох, шаардлагад хамгийн их тохирсон эсвэл хамгийн их хэрэгцээтэй хүмүүсийг (эсвэл тэдгээрийг хослуулан) зориудаар сонгон шалгаруулах, өргөдөл гаргагчийн хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит хязгаарлалтуудыг үнэлэх системчилсэн үнэлгээнд суурилах, тэдгээрийг шийдвэрлэхэд хамгийн тохиромжтой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг сонгох нь чухал.

Хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний албад нь түрүүлж-ирсэнд нь эхэлж үйлчилдэг аргачлалаа өөрчлөх нь эмэгтэй ажил хайгчдад илүү үр дүнтэй болно. Учир нь тэдгээр эмэгтэйчүүдийн олонх нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын албан дээр заасан цагт нь ирж бүртгүүлэх, урт дараалалд удаан хүлээх боломж муутай байдаг. Эцэст нь, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх хүйсээр хуваагддаг байдлыг бууруулах, эмэгтэйчүүдэд ажил мэргэжлээрээ тогтвортой өсөх боломжийг бий болгохын тулд залуу эмэгтэйчүүдэд зориулсан ажлын байрны ур чадварыг бий болгоход чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх нь чухал юм.

Хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн нилээд хэсэг нь бичил бизнес эрхэлж байгаа учраас эмэгтэйчүүдийн ажиллуулж буй бичил аж ахуйн нэгжүүдийг бэхжүүлэх арга хэмжээг санал болгож байна. Осборн (2017) холбогдох тайлан, ном зохиолуудад үндэслэн жендэр ба бичил бизнес эрхлэгчдийн асуудлаарх хамгийн шилдэг бодлогын зөвлөмжүүдийг цуглуулсан байдаг.

Тэрээр дараах гурван харилцан хамааралтай зүйлүүдийг онцлон авч үзсэн. Үүнд: (i) хоцрогдсон хэм хэмжээ; (ii) бодлогын хүрээний шинэчлэл; болон (iii) үйлдвэрлэл, зах зээлийн хүртээмжийг сайжруулах зэрэг багтсан. Хэм хэмжээний тухай асуудлын хүрээнд, Осборний зөвлөмжүүд нь өрхийн болон гэр бүлийн доторх үүрэг хариуцлагын тэгш бус хуваарилалтыг шийдвэрлэхэд голлон чиглэсэн байна. Бодлогын арга хэмжээ нь эмэгтэйчүүд бичил аж ахуй эрхлэх боломж, гүйцэтгэлд таатай нөлөө үзүүлэх бодлого, хууль эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгоход чиглэсэн. Үйлдвэрлэл, зах зээлийн хүчин зүйл, хүртээмжийг сайжруулснаар эмэгтэйчүүдийн бичил бизнес эрхэлж, өсөн дэвжихэд илүү таатай нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Бичил бизнес эрхлэгчдэд үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэгийг бизнесийн ур чадвар хөгжүүлэх сургалтууд, зөвлөн туслах үйл ажиллагаа болон зах зээлтэй холбож өгөх гэх мэт санхүүгийн бус арга хэмжээтэй хослуулах нь эмэгтэйчүүдэд онцгой эерэг нөлөө үзүүлдэг нь батлагдсан байдаг. Монгол Улсын хувьд, хэд хэдэн зөвлөмжүүд нэн чухал ач холбогдолтой нь харагдаж байна. Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс харахад, эмэгтэйчүүдийн бусдыг цалин хөлсгүй асрах үүрэг болон гэр орны ажлын ачааллыг бууруулах, аж ахуй эрхлэлтэд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй арга барилыг ашиглах (тухайлбал, эдгээр хөтөлбөрүүдэд хамрагдаж буй эмэгтэйчүүдийн ихэнх нь гэрээсээ ажиллах сонирхолтой байдгийг харгалзан үзэх), эмэгтэйчүүдийн эрхэлдэг бизнест үзүүлэх санхүүгийн болон санхүүгийн бус дэмжлэгийг өргөжүүлэх нь ач холбогдолтой.

Монгол Улсад илүү олон эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн зах зээлд тасралтгүй, үр бүтээлтэй оролцуулахын тулд ахмад настны асаргаа үйлчилгээ, ялангуяа бага насны хүүхдийн асаргаа болон боловсролын үйлчилгээний тоо хэмжээ, чанарыг сайжруулахыг санал болгож байна. Дэлхийн Банкны (2016b) тайланд дурьдсаны дагуу, дараах хэд хэдэн арга хэмжээнүүд чухал ач холбогдолтой юм. Нэгдүгээрт, сургуулийн өмнөх боловсролын хамрагдалт доогуур үзүүлэлттэй байгаа хөдөө орон нутгийн хүүхдүүдэд тухайлан чиглэсэн зорилтот аргуудыг ашиглах замаар үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулахыг санал болгож байна. Нүүдэлчин малчид зэрэг хүрч үйлчлэхэд хэцүү хүн амыг хамруулахын тулд гэр бүлд суурилсан болон олон нийтэд суурилсан үйлчилгээний хэлбэрүүдийг судалж үзэх хэрэгтэй. Мөн гэр цэцэрлэгийн өртөг, өгөөжийг үнэлж үзэх хэрэгтэй. Хоёрдугаарт, хот суурин газруудад - ялангуяа Улаанбаатар хотод - төрийн

болон хувийн хэвшлийн цэцэрлэгийн үйлчилгээг өргөжүүлэх хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлж, хүртээмжийг сайжруулах шаардлагатай. Гуравдугаарт, сургуулийн өмнөх боловсролд оруулж буй төсвийн хөрөнгө оруулалтын тэгш байдал, үр өгөөжийг дээшлүүлэхийн тулд, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах хүчин чармайлт маш чухал.

Үүнд чанарын асуудал хамгийн хурцаар тавигдаж байгаа хөдөө орон нутагт илүү анхаарах ёстой. Дөрөвдүгээрт, хүүхэд асрах үйлчилгээ үзүүлэгч ажилтнуудын боловсрол, сургалтыг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Тавдугаарт, бага насны хүүхдийн хөгжлийн тодорхой чиглэлээр хүйсийн ялгаатай байдлыг илүү сайн ойлгох, мөн хүүхэд асрах үйлчилгээнд 6-12 насны хүүхдийг хамруулах хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэхийг илүү сайн ойлгохын тулд нарийвчилсан судалгаа шинжилгээ хийх шаардлагатай.

Эцэст нь, Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн тэгш бус байдалд нөлөөлж буй нийгмийн хэм хэмжээ, үнэт зүйлсийн талаар олон нийтийн дундах хэлэлцүүлгийг дэмжиж, ялангуяа засгийн газар, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч эздийн холбоо, бусад оролцогч талуудын дунд жендэрийн асуудлаар илүү эрчимтэй яриа хэлэлцүүлэг хийх хэрэгтэй юм.

Олон нийтийн хэлэлцүүлгийн явцад, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш байдлын ач холбогдолыг олон нийтэд онцлон ойлгуулахын зэрэгцээ гэр бүлийн үүрэг хариуцлага болон ажил эрхлэлтээ амжилттай хослуулж байгаа орчин үеийн эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг сурталчилж болох юм. Хэм хэмжээ, үнэт зүйлстэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэхэд эмэгтэй хүнийг ажилд авах, дэмжихтэй холбоотой ажил олгогчдын санаа бодол чухал ач холбогдолтой. Тэдний санааг зовоож буй асуудлууд бүгд шууд ялгаварлан гадуурхалт дээр үндэслэсэн байдаггүй. Харин эсрэгээр, ажил олгогчдын зүгээс эмэгтэй ажилтныг авч ажиллуулахын сул талууд гэж үзэж байгаа зүйлүүд нь үнэн хэрэгтээ ажил олгогчид өөрсдөө хүний нөөцийн илүү орчин үеийн стратегийг ашиглах, тухайлбал илүү уян хатан ажлын цагаар ажиллуулах, эсвэл гэрээсээ ажиллах боломж олгох гэх мэт энгийн өөрчлөлтөөр дамжуулан шийдэж болох зүйлүүд байдаг.

Хэдийгээр эдгээр нь хууль эрх зүйн хүрээнд шаардагдаагүй ч ихэвчлэн ажил олгогчийн ашиг сонирхолд нийцдэг тул хүний нөөцийн хөгжлийн орчин үеийн стратеги болон жендэрийн мэдрэмжтэй, насны онцлогт нийцсэн төлөвлөлтийн аргууд нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулахын зэрэгцээ аж ахуйн нэгжийн бүтээмж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлдэг талаарх ажил олгогчдын болон хүний нөөцийн менежерүүдийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Практикт, үүнийг хэвлэл сурталчилгааны кампанит ажил, хэлэлцүүлэг, ажил олгогч эзэд болон хүний нөөцийн менежерүүдэд зориулсан сургалтуудар дамжуулан хэрэгжүүлэх боломжтой.

ufge
UMBRELLA FACILITY
FOR GENDER EQUALITY