

Монголын эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй

А. Ариунзаяа М. Мөнхмандах



**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

Монголын эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй

Улаанбаатар 2019

ISBN 978-9919-9527-6-1

Агуулга

Графикын жагсаалт	VI
Хүснэгтийн жагсаалт	VI
Өмнөх үг	VII
Өмнөтгөл	VIII
Хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлага	1
Технологийн хөгжлийн ба цахимжих чиг хандлага	6
Хөдөлмөрийн ирээдүйтэй холбоотой цаашдын судалгааны асуудал	10
Зүүлт	11
Хавсралт	12
Эх сурвалж	15

Графикын жагсаалт

График 1. Ажиллагчид, эдийн засгийн голлох салбараар, 2004–2017 (%)	VIII
График 2. Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдсан байдал, 1963–2010 (%)	2
График 3. Ажил эрхлэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хүйсээр, 2017	2
График 4. Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн эзлэх хувь ба эмэгтэй удирдах албан тушаалтны эзлэх хувь, 2006–2017 (%)	3
График 5. Их, дээд сургуульд суралцагчид, мэргэжилийн чиглэл болон хүйсээр	8

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Ажлын байр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны ангиллаар	4
Хүснэгт 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүд, насны ангиллаар, 2017	12
Хүснэгт 3. Эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам, шалтгаанаар, 2017	13
Хүснэгт 4. Ажил эрхлэлт ба сарын дундаж цалин, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, хүйсээр, 2017	14

Өмнөх үг

Ази тивийн эдийн засаг өсөж ядуурлын төвшин буурсаар байгаа боловч тэгш бус байдал тогтмол нэмэгдэж нийгмийн томоохон бүлгүүд эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үр шимийг хүртэж чадалгүй захад үлдсээр байна.

Азийн эмэгтэйчүүд ахимаг насанд хүртлээ ажил хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой ч сургуулийн өмнөх боловсролоос эхлээд насан өндөр болж тэтгэвэрт гарах хүртлээ эдийн засгийн бүтцийн томоохон өөрчлөлтийн хоморгод өртсөөр байна. Азийн экспортод чиглэсэн, хөдөө аж ахуй, нэхмэл, гутал, электроникийн аж үйлдвэрийн бага цалинтай, ур чадвар доогуур ажиллах хүчний нөөцийн дийлэнхийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. Тэд цалингийн доод хэмжээгээр цалинжиж эрх зүйн баталгаагүй ажлын байранд ажилласаар амьдралын хүнд нөхцөлд аж төрж байна.

Эдийн засгийн дэвшлийн араас технологийн асар хурдацтай хувьсал залгаж технологийн хувьслын нөлөөгөөр өнөөгийн болон ирээдүйн хөдөлмөрийн мөн чанар дэлхийн өмнөдийн нийгмийн бүлгүүдэд олон шинэ боломжууд болон шинэ төрлийн эрсдэлүүдийг авчрах арга хэлбэрээр өөрчлөгдөж байна.

Аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгал ба албан болон албан бус секторт улам бүр хүрээгээ тэлсээр байгаа асаргаа сувилгааны ажлын нөлөөн дор эмэгтэйчүүдийн байдал улам эмзэгшиж шинээр нээгдэж буй боломжуудаас өчүүхэн бага хэсгийг нь ашиглаж байна.

Харамсалтай нь эдийн засгийн олон секторт автоматжуулалт, дижиталчлалын үр дүнд бүтээмж нэмэгдэж, бүтээмжийн үр дүнд бий болсон ашгаас эмэгтэйчүүд хувь хүртэх, тэдний аж байдал дорвитой дээшлэх найдвар төдийлөн харагдахгүй байгаа юм. Боловсролын хүртээмж муу, өөрийгөө хөгжүүлэх, өндөр мэргэжлийн кноу-хау эзэмших боломж тааруу байгаа нь азийн эмэгтэйчүүдийн өмнө ажилгүйдэлд олноороо өртөх эсвэл ажилтай болохын тулд гэр орноосоо хол газарт цагаачлахаас өөр аргагүй байдалд орох аюул тулгараад байна.

Хөгжлийн хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлэгч гүрнүүд болон үр шимийг нь хүртэгч орнуудын хувьд нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх, хүйсийн тэгш байдлыг хангах зорилтод нийцсэн арга замаар тулгараад буй сорилтуудыг даван туулах хамтын зорилго тавигдаад байна. Үүний тулд бид эв санааны нэгдэлтэй байж азийн дэвшилтэт хөдөлгөөнүүдийн эвсэл байгуулах ёстой.

Фридрих-Эбертийн сан (ФЭС) ази, номхон далайн бүс нутаг дах өөрийн сүлжээгээрээ дамжуулан нийгмийн хөдөлгөөнүүд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэлүүд, улс төрийн нам, шинжлэх ухааны байгууллагуудын олон талт дуу хоолойг нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэхийн төлөө нэгтгэж хамтдаа дэвшилтэт санаа, мессеж, яриа хөөрөөг боловсруулахаар ажиллаж байна. ФЭС-гийн азийн сүлжээний санаачилгаар саяхан байгуулагдаад байгаа Хөдөлмөрийн ирээдүй ба эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэтийн төлөв төсөл нь хамгийн бүтээлч платформ юм. Азийн есөн орны нэр хүндтэй судлаачдын санал, судалгаан дээр суурилан ФЭС өөрийн түнш байгууллагуудтайгаа хамтран хөдөлмөрийн ертөнцөд жендэрийн тэгш байдлын хангах, төр ба улс төрийн амьдралд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дээшлүүлэх, зохист хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсийн тэгш байдлыг хангах, хүн төвтэй эдийн засгийн загварчлалыг боловсруулах зорилтын дор хамтран ажиллаж байна.

Монгол Улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах хууль эрх зүйн зохицуулалт харьцангуй сайтай орнуудын нэгт тооцогддог. Гэхдээ эдгээрийн хэрэгжилт сул хэвээр байна. Үүнээс гадна эмэгтэйчүүдийн томоохон хэсэг нь албан бус сектор эсвэл гэр бүлдээ хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлсээр байна. Уламжлалт ёс заншлын норм, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нийгэм дэх ажил үүргийн хуваарилалтын талаархи нийгмийн хүлээлт зэрэг нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш бус байдлыг улам нэмэгдүүлсээр байна. Эндээс хүйс нь хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөлд нөлөөлдөг гол хүчин зүйл хэвээрээ байгаа нь харагдаж байна. Технологийн дэвшлийн монголын эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн боломжид нөлөөлөх нөлөөллийг судалсан эрдэмтдийн судалгаа ховор, бодлого боловсруулагчид нь шийдвэр гаргалтандаа төдийлөн анхаарч үздэггүй. Гэсэн хэдий ч аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгалын хөдөлмөрчдийн амьдралд авчрах зарчмын хувьсал монголын мөнх хөх тэнгэрийн заадаст тод гэрлээ тусгаж улам тодорсоор байна.

Бидний судалгааны тайлан та бүхний бүтээлч хэлэлцүүлэгт хувь нэмэр болж цаашдын идэвх санаачлагаа боловсруулахад шаардагдах мэдлэгийн их далайд тань дусал нэмэх болтугай.

Мирко Гүнтер & Леа Гоелниц

ФЭС-гийн Азийн Бүсийн хамтын ажиллагаа хариуцсан салбар

Др. Нийлс Хегевиш

ФЭС-гийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар

Өмнөтгөл

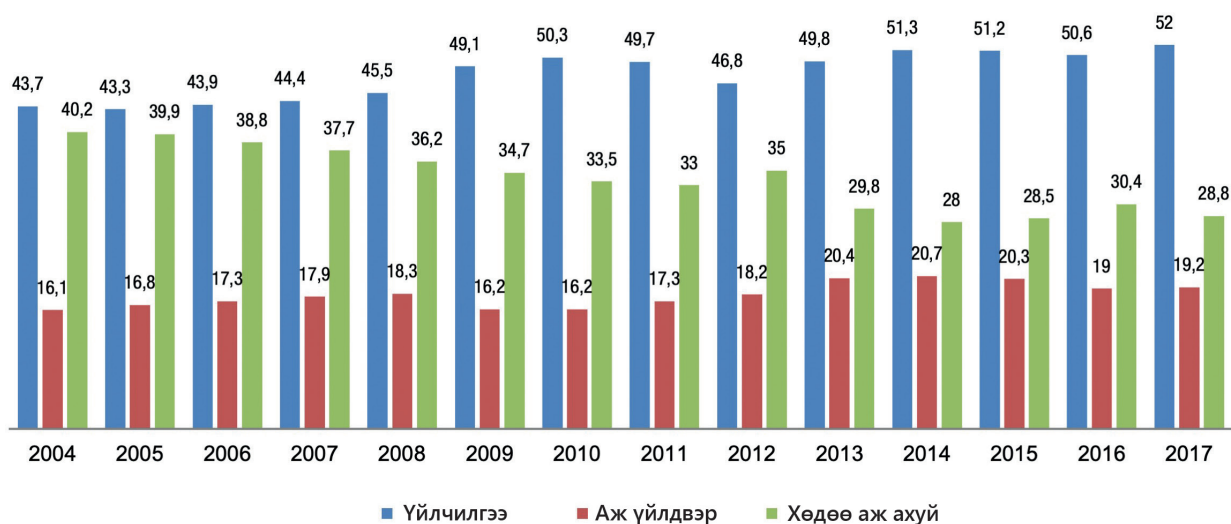
Монголын хүн амын 64 орчим хувийг 35-аас доош насны залуучууд эзэлж байна. Хөдөлмөрийн насны (15 ба түүнээс дээш насны) гурван хүн тутмын хоёр нь эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоонд багтдаг бөгөөд ажиллах хүчний 63.7 хувь буюу 1.2 сая хүн хөдөлмөрийн зах зээлийг бүрдүүлж байна. Эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс бага (эмэгтэйчүүдийн 7.8 хувь, эрэгтэйчүүдийн 9.6 хувь нь ажилгүй) боловч хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны түвшин нэлээд ялгаатай байна. Сүүлийн хорин жилийн турш хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь тогтвортой буурч байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний оролцооны түвшний хүйсийн ялгаа 1996 онд 4.8 хувь байсан бол 2017 онд 12.3 хувь болж өсжээ. Хүүхэд харах, гэрийн ажил хийх, суралцах, тэтгэвэрт эрт гарах зэрэг нь эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлээс гарах үндсэн шалтгаан болж байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцоо, албан тушаалын ахиц дэвшил,

тэтгэврийн хэмжээ болон ядуурлын түвшинтэй шууд холбогдож буй юм.

Ажиллах хүчин уламжлалт хөдөө аж ахуй салбараас аж үйлдвэр, үйлчилгээний салбарт шилжиж буйг тэмдэглэх нь зүйтэй. Үүний улмаас хөдөө аж ахуйн салбарт ажил эрхлэлтийн хувь хэмжээ буурч, 2004 онд 40.2 хувь байсан бол 2018 онд 28.2 хувь болжээ. Нөгөө талаар ашигт малтмалын бүтээгдэхүүний үнийн өсөлт, эдийн засагт аж үйлдвэрийн салбарын эзлэх жин нэмэгдэхийн хэрээр энэ салбарт ажиллагсдын тоо нэмэгдсээр байна. Түүнчлэн 2012 оноос орон сууцны зээл нэмэгдсэнтэй уялдаж барилгын салбарт ажиллагсдын тоо өссөн. Гэвч эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын гуравны нэг нь хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж буй бөгөөд уг салбарт цалин хөлс, хөдөлмөрийн бүтээмж харьцангуй бага байгааг дурдах хэрэгтэй.

График 1. Ажиллагчид, эдийн засгийн голлох салбараар, 2004–2017 (эзлэх хувиар).

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Ажиллах хүчний судалгаа 2017 (Улаанбаатар, Монгол улсын Засгийн газар, 2017).



Хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлага

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрх зүйн орчин

Монгол улсын Үндсэнд хуулийн (1992) 16 дугаар зүйлд “улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй” хэмээн тунхаглаж, жендэрийн тэгш байдлыг баталгаажуулсан. Мөн 14 дүгээр зүйлд “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” гэж заасан. Жендэрийн тэгш байдлыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын болон ахуйн хүрээнд нарийвчлан баталгаажуулж, хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол улсын Засгийн газраас 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг, мөн онд уг хуулийн хэрэгжилтийг хангах дунд хугацааны (2013–2016) стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Үүний зэрэгцээ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль (2016), Гэр бүлийн тухай хууль (1999, 2016), Сонгуулийн тухай хууль (2015, 2017), Боловсролын тухай хууль (2002, 2016) зэрэг өөр бусад хуулиар эрэгтэй, эмэгтэй хүн, охид хөвгүүдийн эрх тэгш байдал, нийгмийн шударга ёсыг хангах зохицуулалтыг бий болгосон юм.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд “Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно,” “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” хэмээн заасан. Гэвч Дэлхийн банкны судалгаагаар, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай хандахыг хуулиар зөвшөөрдөг эсэхээр нь эрэмбэлсэн Зүүн Ази, Номхон далайн бүс нутгийн 18 орноос Монгол улс есд жагсжээ.²

Энэ нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах хууль эрх зүйн орчин харьцангуй сайн хэдий ч, хуулийн хэрэгжилт сул байгаагаар холбоотой.

Орчин үеийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдал

Боловсрол ба хүйс

Монголын 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын бичиг үсгийн мэдлэгийн түвшин маш өндөр (2010 оны байдлаар 98.3 хувь) бөгөөд үүнд хүйсийн ямар нэг ялгаа үндсэндээ байхгүй.

Бага, дунд боловсролын түвшинд ч хүйсийн хувьд онцын ялгаа байхгүй. Тухайлбал 2016 онд эрэгтэйчүүдийн 95.4 хувь, эмэгтэйчүүдийн 95.6 хувь нь дор хаяж бага боловсрол эзэмшсэн байсан бол дунд боловсролын хувьд ч нөхцөл байдал ялгаагүй (эрэгтэйчүүдийн 84.1 хувь, эмэгтэйчүүдийн 85.3 хувь нь дунд боловсролтой) байв. Гэвч бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн хүмүүсийн дунд хүйсийн багагүй ялгаа ажиглагдаж байна. Үндэсний статистикийн хорооны 2010 оны мэдээллээр, эмэгтэйчүүдийн 40.1 хувь, эрэгтэйчүүдийн 30.7 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой, эмэгтэйчүүдийн 26.8 хувь, эрэгтэйчүүдийн 20.5 хувь нь дор хаяж бакалаврын түвшинд боловсрол эзэмшсэн байгаагаас харахад, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн бүрэн дунд болон түүнээс дээш боловсролын ялгаа арав гаруй хувьд хүрч байна.

Эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин харьцангуй өндөр буйгаас гадна тэдний суралцаж буй мэргэжлийн чиглэл тодорхой салбарт төвлөрөх хандлагатай байна. Ерөнхийдөө боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, соёлын салбарт эмэгтэй оюутан илүү олноор суралцдаг бол эрэгтэйчүүд шинжлэх ухаан, инженерийн чиглэлээр дээд боловсрол эзэмших нь түгээмэл. Энэхүү байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрхлэх ажлын ялгаанд нөлөөлж, улмаар шинжлэх, ухаан, технологи, инженерчлэл, математикийн чиглэлд шинээр бий болж буй ажлын боломжийг хүртэх магадлал эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэгтэйчүүдээс бага байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүйсийн ялгаа

Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин харьцангуй өндөр учир тэдний орлого олох боломж нь илүү байж болох ч, хөдөлмөрийн зах зээлд эрэгтэй,

График 2. Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдсан байдал, 1963–2010 (%)

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо, Хүн ам, орон сууцны тооллогын тайлан (Улаанбаатар: Монгол улсын засгийн газар).

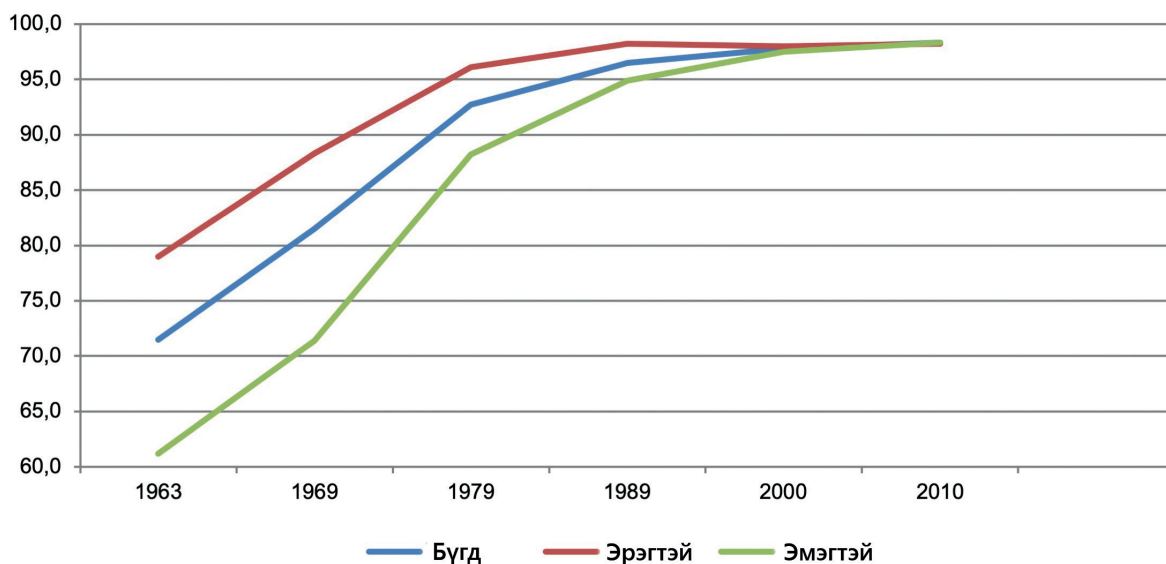


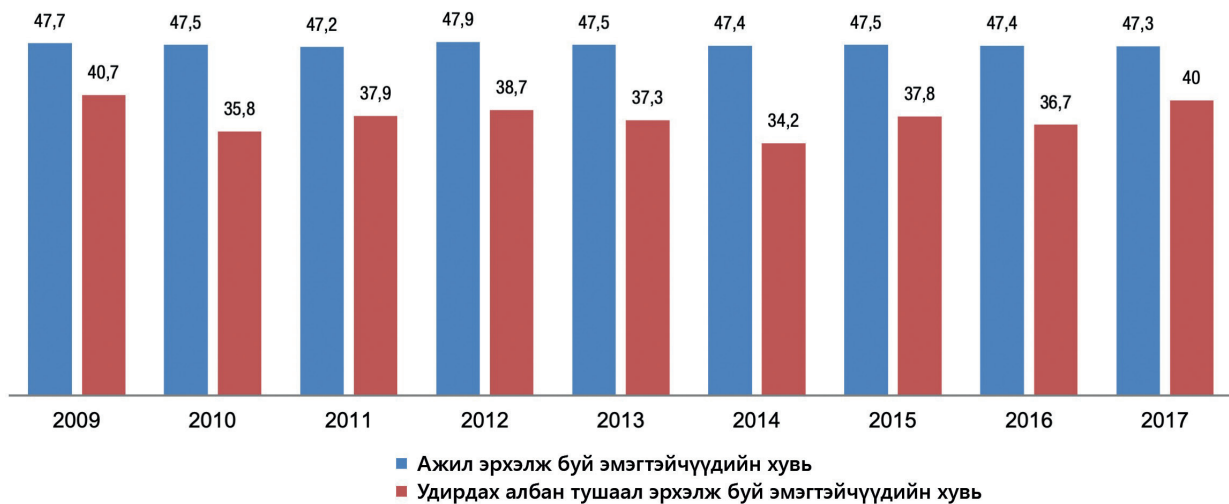
График 3. Ажил эрхлэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хүйсээр, 2017

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Ажиллах хүчний судалгааны тайлан 2017 (Улаанбаатар, Монгол улсын Засгийн газар, 2017).



График 4. Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийн эзлэх хувь ба эмэгтэй удирдах албан тушаалтны эзлэх хувь, 2006–2017 (%)

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Ажиллах хүчний судалгааны тайлан, 2017 (Улаанбаатар, Монгол улсын Засгийн газар 2017).



эмэгтэй хүмүүсийн хийж буй ажил нэлээд ялгаатай байна. (График 3).

График 3-аас харахад боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн үйл ажиллагааны салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлж, харин эрэгтэйчүүд уул уурхай, барилга, тээврийн салбарт илүү олноор ажиллаж байна.

Түүнчлэн эмэгтэйчүүдийн нэлээд хувь нь албан бус салбарт болон цалингүй гэрийн ажил хийж буй бөгөөд бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцох нь эрэгтэйчүүдээс бага байгааг дурдах нь зүйтэй. Үүний зэрэгцээ дундаас дээш түвшний удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс бага байна. График 4-өөс харахад 2017 оны байдлаар удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ 40 хувьд хүрч байжээ.

Эмэгтэй хүмүүсийн дундаж орлого эрэгтэйчүүдийнхээс бага байх нь түгээмэл. 2015 оны байдлаар эрэгтэйчүүд сард дунджаар 856,000 төгрөгийн орлоготой байсан бол эмэгтэйчүүдийн сарын дундаж орлого 760,700 төгрөг, дундаж орлогын хүйсийн зөрүү 12.5 хувь байв. Энэхүү нөхцөл байдал нь, тухайлбал, эмэгтэйчүүд удирдах дээд албан тушаалд хүрч ажиллах нь тийм ч түгээмэл бус байдагтай холбоотой. Эмэгтэйчүүдийн олонх нь дунд болон түүнээс доош түвшний удирдах албан тушаалд, эс бөгөөс гүйцэтгэх түвшинд ажилладаг

бөгөөд энэ нь хувийн хэвшил, төрийн байгууллагын аль алинд хамааралтай. Түүнчлэн эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн ажил зэрэг эмэгтэйчүүдийн зонхилж буй салбарын цалин уул уурхай, барилга, тээврийн салбарынхаас бага учир тийнхүү дундаж орлогын хүйсийн зөрүү өндөр байна.

Эмэгтэйчүүд тэтгэвэрт эрт гарч буй нь тэдний орлогын түвшинд мөн нөлөөлж байна.³ Тэтгэврийн хэмжээг ажилласан жилд харгалзан тогтоож буй учир эрэгтэйчүүдээс илүү эрт тэтгэвэрт гарах, хүүхэд төрүүлэх, асрах зэрэг шалтгаанаар эмэгтэйчүүдийн ажилласан жил богиносгож, улмаар авах тэтгэврийн хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийнхээс бага гарах нөхцөл бүрдэж буй.

Ажиллах хүчний оролцооны түвшинд хүйсийн ялгаа 1996 онд 4.8 хувь байсан бол 2017 онд 12.3 хувь болж өссөн.⁴ Эмэгтэйчүүдийн зонхилдог эрүүл мэнд, нийгмийн ажлын талбарт сул орон тоо нэмэгдсээр байгаа бол бусад бүх салбарт, тухайлбал эрэгтэйчүүдийн зонхилж буй барилгын салбарт 2013 оноос 2018 оны хооронд ажлын байрны тоо тогтмол багасжээ. Үүнийг Хүснэгт 1-ээс харж болох бөгөөд энэхүү чиг хандлага цаашдаа ч үргэлжлэх магадлалтай байна.

Халамж үйлчилгээний цалинтай болон цалингүй ажлыг голдуу эмэгтэйчүүд хийж буй нь тэдний

Хүснэгт 1. Ажлын байр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны ангиллаар

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын ерөнхий газар (Улаанбаатар, Монгол улсын Засгийн газар).

ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	8.9	8.4	5.7	4.3	4.7
Уул уурхай, олборлолт	14.5	7.2	5.5	5.3	5.3
Үйлдвэрлэл	34.3	16.2	7.8	5.8	6.1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	2.2	1.0	0.9	0.5	0.6
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	1.4	0.9	0.7	1	0.6
Барилга	50.8	27.8	13.4	4.4	6.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин мотоциклын засвар үйлчилгээ	16.7	7.6	4.2	2.5	2.4
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	8.3	3.1	1.6	0.7	0.8
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	8.1	3.5	2.1	1.2	2.1
Мэдээлэл, холбоо	1.8	0.6	0.3	0.2	0.5
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1.9	1.0	0.7	0.6	1.0
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.6	0.2	0.1	0.1	0.0
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	0.6	0.2	0.1	0.1	0.1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	2.1	0.7	0.5	1.6	1.8
Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах	5.9	2.3	2.4	2.8	1.3
Боловсрол	4.7	4.0	3.5	3.9	3.7
Эрүүл мэнд, нийгмийн халалмжийн үйл ажиллагаа	2.6	1.8	1.6	1.9	3.6
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.6	0.5	0.4	0.4	0.5
Үйчилгээний бусад	51.6	26.4	25.2	24.1	21.9
Өрхийн үйл ажиллагаа	1.4	1.2	0.8	1.2	0.5
Хилийн чанад дахь байгууллагын үйл ажиллагаа байгууллага,	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
Бүгд	219.1	114.6	77.6	62.7	64.5

хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тодорхойлох нэг чухал хүчин зүйл болж буй. Гэвч одоог хүртэл халамж, үйлчилгээний цалинтай болон цалингүй ажил, асран халамжлах ажлын хүчний өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ, шаардлага болон жендэрийн тэгш бус байдлын харилцан хамаарлыг харгалзсан бодлогын хэлэлцүүлэг өрнөхгүй байна. Халамжийн ажлын эдийн засгийн асуудлыг хөндөж, шийдвэрлэхийн тулд нэн тэргүүнд хийх алхам бол халамжийн ажлын өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ шаардлага жендэрийн болон орлогын тэгш бус байдалд хэрхэн нөлөөлж болох талаар бодлого боловсруулагчдын ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх явдал юм.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн асуудлын үндсэн шалтгаан нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүл, ар гэрийн болон асран халамжлах үүрэг, хариуцлага, ажил мэргэжлийн сонголтын талаарх уламжлалт ойлголт, нийгмийн хүлээлттэй холбоотой. Түүнчлэн улс төрийн орчин нөхцөл, өндөр настнуудын болон хүүхэд харах үйлчилгээний хүрэлцээ хомс байдал ч үүнд нөлөөлж байна.

Үүнийг өөрчлөхийн чухлыг ярьж, асуудал хөндөж буй гол этгээдүүд нь төрийн болон төрийн бус зарим байгууллага, олон улсын оролцогч талууд голдуу байдаг бөгөөд тэд нийгмийн тэгш оролцоо, жендэрийн тэгш

байдал, хөгжлийн болон хүний эрхийг хамгаалах байр сууринаас асуудалд хандаж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хариуцаж буй Засгийн газрын голлох байгууллага нь Жендэрийн Үндэсний Хороо юм. Ерөнхий сайдаар ахлуулж буй энэхүү Хороо сүүлийн жилүүдэд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийн төлөө шаргуу ажиллаж байна. Уг хөтөлбөр нь тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг биелүүлэхэд чухал ач холбогдол бүхий жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг дэмжих, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд чиглэж буй юм. Гэвч зарим судлаачдын үзэж буйгаар,⁵ жендэрийн тэгш байдлын ач холбогдлын талаарх төрийн албан тушаалтнуудын мэдлэг ойлголт сул, Жендэрийн үндэсний хороо болон түүний ажлын албаны санхүү, хүний нөөцийн хязгаарлагдмал байдал зэргээс шалтгаалж хуулийг хэрэгжүүлэх хүчин чармайлт хангалттай үр дүнд хүрч чадахгүй байна.

Сүүлийн жилүүдэд Монголын Засгийн газраас хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого хөтөлбөрт, тэр дундаа жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах асуудалд нэлээн анхаарах болсон. Засгийн газрын тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлийн түвшинг бууруулах тухай тусгасан байдаг. Түүнчлэн залуу үеийн мэдлэг, чадварыг хөгжүүлэх замаар тэднийг зохистой ажил, хувийн бизнес эрхлэх чадавхтай болгож, жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, нийгмийн амьдралд ижил тэгш оролцох таатай нөхцөлийг бий болгохын чухлыг онцолсон.

Нийгэм эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн үйл явцад эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог дэмжиж, сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажил хийдэг төрийн болон төрийн бус цөөнгүй байгууллага бий. Хэвлэлийн Хүрээлэнгээс 2017 онд хэрэгжүүлсэн тандалт судалгаагаар сүүлийн гурван жилийн хугацаанд нийтдээ 27 төрийн бус болон олон улсын (хөгжлийн) байгууллага жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих үйл ажиллагаа явуулжээ. Эдгээр байгууллагын дийлэнх нь (70 хувь нь) төрийн бус, 13 хувь нь төрийн байгууллага байсан бол

найман хувь нь хувийн хэвшлийн болон боловсролын байгууллага байв. Энэ хугацаанд дээрх байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр 150 гаруй мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаа явуулсан байна.

Монголд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, нийгмийн бүхий л хүрээнд зохистой ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэхийг дэмжиж ажилладаг олон улсын цөөнгүй байгууллага байдгаас заримыг дурдвал Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Азийн хөгжлийн банк, Дэлхийн банк, Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хүн Амын сан зэргийг нэрлэж болно.

Эдгээр байгууллагаас хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, зохицуулалтыг сайжруулах зөвлөмж боловсруулж хэлэлцүүлэх, сургалт, мэдээллийн ажил зохион байгуулах, жендэрийн тэгш бус байдлыг өөгшүүлж буй нийгмийн хэм хэмжээ, хүлээлтийн талаарх олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх аян өрнүүлэх зэрэг маш олон төрлийн үйл ажиллагаа, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн байдаг. Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага, Дэлхийн банк болон дотоодын оролцогч талууд, тухайлбал Жендэрийн Үндэсний Хорооноос хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор олон санал дэвшүүлж ирсний нэг нь, тухайлбал, эцэг, эхчүүдэд олгох хүүхэд асрах чөлөөний бодлого, зохицуулалтыг өөрчлөх тухай байв. Одоогийн байдлаар хүүхэд асрах цалинтай чөлөөг аав нарт 7 хоног, эхчүүдэд 120 хоногоор олгож буй боловч ажиллах хүчний 60 орчин хувь нь төвлөрч буй албан бус салбарт энэхүү хууль ёсны чөлөөг тэр бүр олгохгүй байна.

Эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй жижиг бизнесийн үйл ажиллагаанд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, сургах зэргээр хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг сайжруулах өөр бусад хүчин чармайлт хийгдэж буйг мөн дурдах нь зүйтэй. Түүнчлэн хүүхэд харах үйлчилгээний тоо, чанарыг дээшлүүлэх замаар илүү олон тооны эмэгтэйчүүдийг ажил эрхлэх боломжтой болгох, ингэснээр хөдөлмөрийн зах зээлийг эмэгтэйчүүдэд илүү ээлтэй болгох тухай ч оролцогч талууд зөвлөж байна.

Технологийн хөгжлийн ба цахимжих чиг хандлага

1990 онд ардчилал, зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнээс хойш Монголын Засгийн газраас мэдээллийн технологийн салбарыг хувьчлах үйл ажиллагааг тууштай зохион байгуулсан юм. Төрийн эзэмшилд байсан харилцаа холбооны операторыг 1995 онд хэсэгчлэн хувьчилснаас хойш үүрэн телефон болон интернетийн зах зээлд арилжааны өрсөлдөөн бий болж, хөгжиж эхэлсэн. Цахим Монгол Үндэсний хөтөлбөр (2006), Бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох үндэсний хөтөлбөр (2008), Өндөр хурдны өргөн зурвасын сүлжээ үндэсний хөтөлбөр (2011), Цахим засаг хөтөлбөр (2012), Төрөөс мэдээлэл, харилцаа холбооны хөгжлийн талаар баримтлах бодлого (2017) зэрэг хэд хэдэн бодлогын баримт бичиг баталсан нь энэхүү салбарыг хөгжилд чухал түлхэц болсон юм.

Интернетийн үйлчилгээ хэрэглэгчдийн тоо 2010 онд 200,000 байсан бол 2016 оны эцэст 2,6 сая болж, хүн амын 86 хувь нь Интернетийг тогтмол хэрэглэж байна.⁶ Интернет хэрэглэх боломжийн хувьд хүйсийн онцын ялгаа байхгүй. Гэвч орон нутгийн иргэдийн Интернет хэрэглээ хот, суурийн газрынхнаас 20 орчим хувиар бага байна.

Шинэ технологи хөгжихийн хэрээр гар утасны хэрэглээ эрс олширч, өнөөдрийн байдлаар гар утас хэрэглэгчдийн тоо 3.8 саяд хүрээд байна.⁷ (100 хүн тутамд 121 хэрэглэгч). Түүнчлэн 3G сүлжээ 2009 оноос, утасгүй өндөр хурдны өргөн зурвасын холбооны хэрэглээ 2016 оноос улам бүр тархаж байна.

Компьютер хэрэглээний хувьд, сүүлийн жилүүдэд дундаж орлогын түвшин дээшилж буй хэдий ч ялангуяа орон нутгийн иргэд өдөр тутмын ажил амьдралд компьютер хэрэглэх нь түгээмэл биш байна. 2018 оны байдлаар 1000 хүнд 202 компьютер оногдож байв.

Нэгдсэн Үндэстний Харилцаа Холбооны Байгууллагын мэдээлж буйгаар, Монгол улс Харилцаа холбооны технологийн хөгжлийн индексээр 176 орноос 91-д жагсаж байна.

Засгийн газрын зүгээс эдийн засгийн үр өгөөжийг дээшлүүлэх, засаглалыг сайжруулах зорилгоор

технологийн дэвшлийг ашиглах нэлээд хүчин чармайлт гаргаж ажилласныг дурдах хэрэгтэй. Зарим жишээ дурдвал:

Цахим засаглал хөтөлбөр

2012 – 2016 онд хэрэгжсэн уг хөтөлбөр нь төрийн байгууллагын үйлчилгээг Интернетийн тусламжтайгаар сайжруулах хэд хэдэн төслөөс бүрдсэн бөгөөд үүнд Төрийн мэдээллийн нээлттэй өгөгдлийн нэгдсэн портал хөгжүүлэх; төрийн үйлчилгээний цахим системийг боловсронгуй болгох, төрийн үйлчилгээг цахим технологийн тусламжтай илүү боловсронгуй болгох үйл ажиллагааг нэрлэж болно.

Цахим лавлагаа

2013 онд нийслэл Улаанбаатар, аймгийн төв болон томоохон суурин газруудад электрон машин байрлуулснаар иргэд төрийн зургаан байгууллагаас цахим үйлчилгээ авах боломжтой болсон. Үүнд төрсний бүртгэл, иргэний үнэмлэхийн лавлагаа, оршин сууж буй хаягийн баталгаажуулалт, хуулийн этгээдийн бүртгэлийн лавлагаа, иргэний үнэмлэхийн захиалга, жолооны үнэмлэхийн лавлагаа, шинэчлэх захиалга, цахилгааны төлбөр төлөх зэрэг 16 төрлийн үйлчилгээ багтаж буй юм.

Иргэдийн санал хүлээн авах 11:11 төв

Засгийн газраас 2013 онд иргэдээс ирэх санал хүсэлт, шүүмжлэл, гомдол, талархал зэргийг хүлээн авч холбогдох байгууллагад шилжүүлэн түүний хяналт, хэрэгжилтэд үнэлэлт дүгнэлт өгөх бүрэн автоматажсан системийг ашиглалтад оруулсан.

Ухаалаг Улаанбаатар хөтөлбөр

Улаанбаатар хотын нийтийн тээврийн үйлчилгээнд удирдлага, мэдээллийн болон цахим төлбөрийн систем нэвтрүүлэх ажлыг хэрэгжүүлж, төслийн хүрээнд Нийтийн тээврийн үйлчилгээний “UB smart bus” аппликейшн гаргахын зэрэгцээ төрийн үйлчилгээг хүнд сурталгүй, шуурхай, ил тод болгох зорилгоор нэг цэгийн үйлчилгээний төвүүдийг нээсэн.

Эдгээр хөтөлбөр, үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнг үнэлж дүгнэсэн, эс бөгөөд үр нөлөөг хэмжиж хүйсээр ялгасан тоон мэдээлэл одоогоор гараагүй байна. Тиймээс бичиг үсэгтэй насанд хүрэгсдийн хувь хэмжээ өндөр, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дунд гар утас болон Интернетийн хэрэглээний ялгаа байхгүй зэргийг харгалзаж, Засгийн газрын дээрх үйл ажиллагаа, хүчин чармайлт төрийн үйлчилгээний хүртээмж, эдийн засгийн үр өгөөжийг дээшлүүлэх тал дээр эрэгтэй эмэгтэй иргэдийн аль алинд нь ерөнхийдөө эерэгээр нөлөөлсөн хэмээн таамаглаж байна. Нэн ялангуяа албан болон аргэрийн ажлыг давхар зохицуулах шаардлагатай эмэгтэйчүүдийн хувьд төрийн үйлчилгээний цахим дэвшил нь мэдээлэл хүртэх, эрхээ эдлэх болон шаардах боломжийг сайжруулж өгсөн байх магадлалтай.

Эдийн засгийн үйл ажиллагаанд цахим технологийн хэрэглээг ахиулан хөгжүүлэхэд хувийн хэвшил багагүй үүрэг гүйцэтгэж байна. Ялангуяа харилцаа холбоо, банк санхүү болон хэвлэл мэдээллийн салбарт технологийн хөгжилтэй холбоотой өөрчлөлт нэлээд гарч буй. Жишээлбэл телевизийн өргөн нэвтрүүлгийн салбар тоон технологид бүрэн шилжсэн, цахим төлбөрийн (онлайн болон мобайл) систем улам бүр түгээмэл бол буй, онлайн мэдээллийн салбар хүчтэй хөгжиж, мэдээлэл бэлтгэх болон түгээх үйл явц улам бүр цахимжиж буй зэргийг дурдаж болох юм.

Олон улсын байгууллагууд ч Монголын эдийн засгийн өсөлт, сайн засаглал, иргэдийн оролцоог дэмжихийн тулд технологийн дэвшлийн давуу талыг ашиглах, түгээн дэлгэрүүлэхийн төлөө ажиллаж байна. Жишээлбэл Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр Монголын Засгийн газар Ухаалаг засаг төслийг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү төслийг Олон улсын хөгжлийн ассоциацийн зээлээр санхүүжүүлж буй бөгөөд төрийн үйлчилгээг мэдээллийн технологийн тусламжтайгаар илүү ил тод, хүртээмжтэй, үр өгөөжтэй болгох зорилготой юм. Төслийн хүрээнд Төрийн байгууллагуудын мэдээлэл солилцох нэгдсэн стандартыг нэвтрүүлж, эд хөрөнгийн цахим бүртгэлийг орон даяар нэвтрүүлснээр төрөөс дэвшилтэт технологид оруулах хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг нэмэгдүүлэх, тоон мэдээлэл, өгөгдлийг боловсруулах чадавхийг бэхжүүлэх, иргэдэд төрийн үйлчилгээг хөнгөн шуурхай, чирэгдэлгүй бөгөөд ил тод, нээлттэй хүргэхэд чиглэсэн тодорхой ажлуудыг төлөвлөж, хэрэгжүүлж байна. Азийн сангаас боловсролын салбарт мэдээллийн технологийг оновчтой

ашиглахыг дэмжих хөтөлбөрийг санхүүжүүлж байна. Төслийн хүрээнд дунд сургуулийн багш, суралцагч, эцэг эхчүүд болон холбогдох төрийн байгууллагууд өөр хоорондоо мэдээлэл солилцох нэгдсэн цахим системийг бий болгосон байна. Жишээлбэл багш нар холбогдох яам, төрийн байгууллагад санал бодлоо дамжуулах, эцэг эхчүүд хүүхдүүдийнхээ сурлагын дүн, ирцийн мэдээллийг Интернетээр авах боломжтой аж.

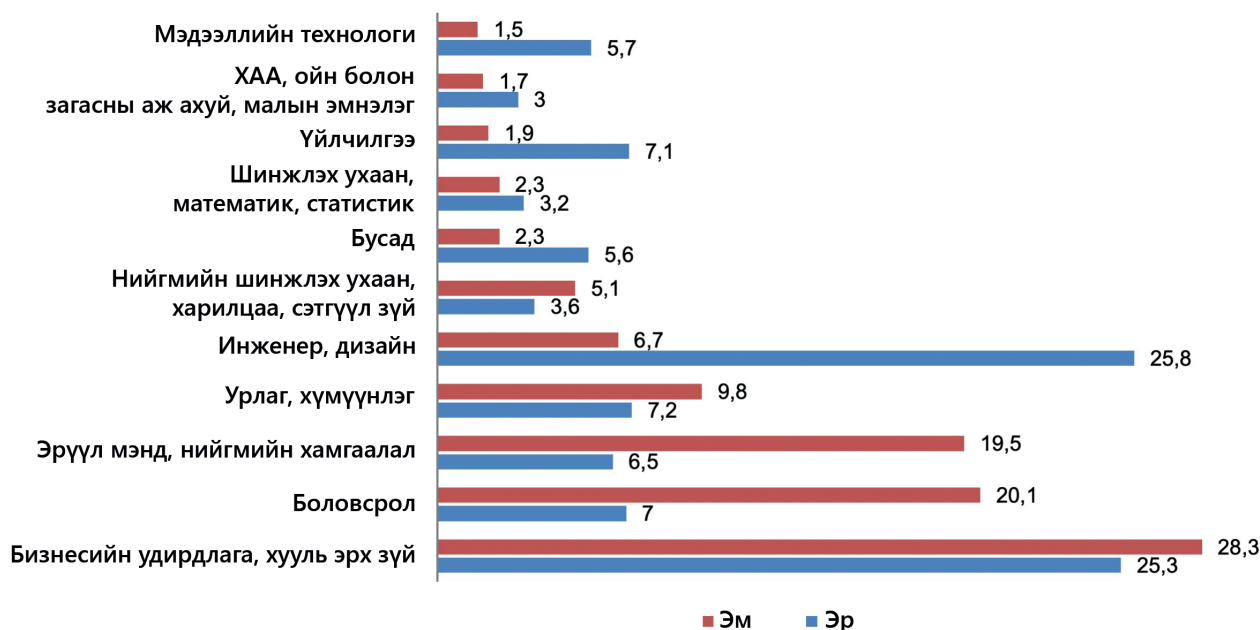
Гэвч эдийн засаг, нийгмийн салбарт түгэн дэлгэрч буй технологийн дэвшлийг иргэн бүр ижил тэгш хүртэж чадахгүй байна. Хэдийгээр мэдээлэл харилцаа холбооны салбарт төрөөс авч хэрэгжүүлэх бодлогын хүрээнд бүх иргэдийг 2025 он гэхэд тоон бичиг үсэгтэн болгоно хэмээн зорьсон ч цахим мэдлэгийн хот хөдөөгийн болон насны ялгааг хэрхэн шийдвэрлэх талаар ямар нэгэн бодлогын хэлэлцүүлэг огт явагдахгүй байна. Өмнө дурдсанчлан, компьютер болон Интернетийн хүртээмжийн хувьд хот хөдөөгийн, тэр дундаа алслагдмал газрын ялгаа их байна.

Компьютерийн хэрэглээний хувьд хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл олдоогүй боловч Интернетийн хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэглээ төдийлөн ялгарахгүй байна.⁸ Насанд хүрсэн хүн амын зөвхөн 22 хувь нь мобайл банк ашигладаг, 3.2 хувь нь зээлийн карттай.⁹ Зээлийн карттай эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү олон (эрэгтэйчүүдийн 4.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 2.2 хувь) боловч эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү их онлайн худалдан авалт хийдэг аж.¹⁰

Нийгмийн янз бүрийн бүлгүүдийн тоон бичиг үсгийн мэдлэгийн түвшинг тодорхойлох ямар нэгэн судалгааны дүн, тоо баримт одоогоор үгүйлэгдэж байна. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн ашиглалтыг хүйсээр задлан баримтжуулсан тоон мэдээлэл мөн байхгүй учир эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөлд цахим технологийн хөгжил хэрхэн нөлөөлж буйг дүгнэх боломжгүй байна. Интернетийн тархалт болон хэрэглээний талаарх одоо байгаа мэдээллээс харахад, хөдөөгийн болон ахмад насны иргэдийн цахим технологийн мэдлэг, тоон бичиг үсгийн түвшинг сайжруулж, Интернетийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх дорвитой алхам хийхгүй бол ойрын ирээдүйд эдгээр хүмүүсийн сурч мэдэх, боловсрох, нийгмийн амьдралд оролцох боломж хумигдаж, эрх нь хязгаарлагдах эрсдэл өндөр байна.

График 5. Их, дээд сургуульд суралцагчид, мэргэжилийн чиглэл болон хүйсээр.

Эх сурвалж: Статистикийн Үндэсний Хороо, Дээд боловсролын тайлан 2018 (Монгол улсын Засгийн Газар, 2018).



Цахим хөгжил хөдөлмөрийн зах зээлд, тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой жендэрийн асуудалд хэрхэн нөлөөлж болзошгүй талаар болон үүнтэй холбоотойгоор тулгарах бэрхшээл, авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, бодлогын талаар өргөн хүрээний хэлэлцүүлэг хараахан явагдаагүй байна. Жишээлбэл шинжлэх ухаан, технологи, инженер, математикийн чиглэлд ажлын байр нэмэгдэх төлөвтэй боловч яг эдгээр салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо харьцангуй цөөн байна. Мэдээлэл, харилцаа холбоо, инженер, дизайны чиглэлээр сурч буй эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс дөрөв дахин их буйг доорх графикаас харж болно (График 5).

Нөгөө талаар эмэгтэйчүүд голдуу гүйцэтгэх ажил эрхэлж буй учир тэд технологийн дэвшлийн улмаас ажлын байраа алдах илүү өндөр эрсдэлтэй.

Өндөр хөгжилтэй улс орнуудтай харьцуулахад шинжлэх ухаан, технологийн инновацийг аж амьдрал, эдийн засагт нэвтрүүлэх нь Монгол улсад харьцангуй удаашралтай байна. Үүний улмаас энэ чиглэлийн судалгаа, бодлогын хэлэлцүүлэг төдийлөн идэвхтэй өрнөхгүй, тийм ч учраас технологийн дэвшил эрэгтэй,

эмэгтэй хүмүүсийн эдийн засгийн боломжид хэрхэн ялгаатайгаар нөлөөлж болох тухай мэдээлэл, мэдлэг хомс байна. Улмаар үйлдвэржилтийн дөрөв дэх хувьсгалын боломж, эрсдэлийн тухай асуудал нь бодлого зохицуулалтаас хол хөндий, өдөр тутмын амьдралд хамааралгүй мэт хандлага түгээмэл байна. Монголд цахим технологийн хөгжлийн үр дагаврыг мэдээллийн салбарт хамгийн ихээр хэлэлцэж байгаа, нэн ялангуяа хувийн орон зай, цахим аюулгүй байдал, цахим мэдээллийн гуйвуулга болон түүнтэй холбоотой эрсдэлүүд анхаарлын төвд байна.

Засгийн газрын зүгээс цахим контент болон хэрэглээнд хяналт тавих буюу хязгаарлах, жишээлбэл хэрэглэгчийн санал сэтгэгдлийн IP хаягийг ил болгох, нийгмийн мэдээллийн сүлжээний хаягуудыг бүртгэх зэрэг зохицуулалтыг санал болгож, хэлэлцэж байна. Харин иргэний нийгмийн байгууллагууд цахим хөгжлийн үр дагаврыг зохистой хүртэхийн тулд юун түрүүнд иргэдийг тоон бичиг үсэгтэй болгох, хэвлэл мэдээлэл, мэдээллийн боловсролыг дээшлүүлэх бодлого баримтлах нь зүйтэй хэмээн үзэж байна.

Олон улсын болон дотоодын зарим ТББ, төрийн болон олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагууд, Интернэт болон нийгмийн мэдээллийн сүлжээг ашиглан жендэрийн тэгш байдлын асуудал, эмэгтэйчүүдийн болон нийгмийн цөнхийн эрхийн асуудлыг багагүй хөнддөг. Гэсэн хэдий ч хөдөлмөрийн мөн чанар өөрчлөгдөж, хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн тэгш бус байдал улам бүр лавшрах магадлалын тухай асуудал Засгийн газрын бодлогын түвшинд хэлэлцэгдэхгүй байна.

Тиймээс технологийн хөгжил дэвшил хөдөлмөрийн зах зээл, орчин нөхцөлд хэрхэн нөлөөлөх, ямар эрсдэл гарч болох, бодлогын ямар хувилбар байж болох зэргийг нарийн нямбай судлах шаардлага өндөр байна. Технологийн хөгжлөөс улбаалах жендэрт суурилсан хөдөлмөрийн хуваарилалт нь эдийн засгийн боломж, орлого, бүтээмжийн ялгааг улам бүр лавшруулах магадлалтай тул эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломжийг дэмжих, ажил мэргэжлийн болон орлогын хүйсийн ялгааг багасгах бодлогод онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай. Жишээлбэл, эмэгтэйчүүд албан ажил болон гэр бүл, ар гэрийн ажлыг уян хатнаар зохицуулах боломж олгох хөтөлбөр, дэд бүтцийг (жишээлбэл хүүхэд харах хямд чанартай үйлчилгээ, уян хатан ажлын зохицуулалт) бий болгох зэргийг дурдаж болох юм.

Бодлого зохицуулалтын хувьд анхаарах өөр нэг зүйл бол боловсролын тогтолцоо, мэргэжлийн сургалтыг шинэчилж, хөдөлмөрийн зах зээл дэх хэрэгцээ шаардлага болон боловсон хүчний мэдлэг чадварыг зөрүүг багасгах явдал мөн. Түүнчлэн эмэгтэйчүүдэд технологийн салбарт мэргэжил эзэмших, ажиллах боломж өгч, ур чадварыг хөгжүүлэх зорилгоор тэдэнд шинжлэх ухаан, технологийн салбарт суралцах санхүүгийн дэмжлэг, тэтгэлэг олгох зэргээр технологийн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн алхаж, шинэ тутам боломжийг бүрэн дүүрэн ашиглах үүд хаалгыг нээж өгөх нь чухал байна.

Цахим технологийн хөгжил нь ажил хөдөлмөрийн уян хатан нөхцлийг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох, санхүү, бизнесийн үйл ажиллагаа явуулах эмэгтэйчүүдийн боломжийг сайжруулах магадлалтай. Тиймээс цахим дэд бүтцийг хөгжүүлж, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашиглах эмэгтэйчүүдийн чадавхыг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүдийн зарим бэрхшээлийг багасгаж болох юм. Жишээлбэл ар гэрийн ажлыг хариуцангаа орлого олох давхар үүрэг хүлээх нь эмэгтэйчүүдийн хувьд түгээмэл учир ийм нөхцөлд цахим технологийн тусламжтайгаар цаг хэмнэх, зарим ажлыг тодорхой газар, орон зайнаас хамааралгүйгээр гүйцэтгэх боломжийг бий болгох боломжтой.

Хөдөлмөрийн ирээдүйтэй холбоотой цаашдын судалгааны асуудал

Хөдөлмөрийн зах зээл өөрчлөгдөж буйтай холбоотой ирээдүйд гарч болзошгүй үр нөлөөний талаар бодлогын хэлэлцүүлэг төдийлөн өрнөхгүй, энэ талаар мэдлэг ойлголт дутмаг байна. Тиймээс ирээдүйд технологийн дэвшилд суурилсан эдийн засаг, нийгмийн янз бүрийн ажиллах хүчинд хэр ялгаатай нөлөөлөхийг судалж, гүн гүнзгийн ойлгох шаардлага хэрэгцээ өндөр байна. Үүний тулд, жишээлбэл, дараах чиглэлийн судалгаанд анхаарал хандуулахыг санал болгож байна:

- ▶ Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжид цахим хөгжил хэрхэн нөлөөлөх вэ?
- ▶ Орчин үеийн ажиллах хүчний өнөөгийн нөхцөл байдал, тэдэнд тулгарч буй шинэ шаардлага, хэрэгцээ (ирээдүйд илүү ихээр шаардагдах мэдлэг, чадвар). Хөгжингүй улс оронд ижил төстэй асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэж байна вэ?

- ▶ Өөрчлөгдөж буй ажил мэргэжлийн шалгуур эмэгтэйчүүдэд хэрхэн нөлөөлж болзошгүй вэ. Технологийн хөгжлөөс улбаатай ажлын байранд дах ялгаварлан гадуурхалтыг хэрхэн урьдчилан сэргийлж, хөдөлмөрийн зах зээлд эрх тэгш байдлыг хэрхэн хангах вэ?
- ▶ Ажиллах хүчин хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйд бэлэн эсэхийг үнэлэх үүднээс бүх шатны (албан ба албан бус) боловсролын бодлого хэрэгжилтийн шинжлэн судлах.
- ▶ Хувиараа бизнес эрхэлж буй хүмүүсийн нийгмийн хамгааллын асуудлыг судлах замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй, малчин, алслагдмал газар амьдарч буй болон өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтөд өртөж хохирох магадлалыг судлах.

Зүүлт

1. Монгол улс Төв Азийн Зүүн Хойд хэсэг оршдог бөгөөд ОХУ болон БНХАУтай хил залгадаг. 2017 оны байдлаар 3.2 сая хүн амтай, эдийн засгийн жилийн дундаж өсөлт нь 1.9 хувь байв. Хүн амын 49.2 хувь нь эрэгтэй, 50.8 хувь нь эмэгтэй. Үндэсний Статистикийн Хорооны Ажиллах хүчний судалгааны 2017 оны тайланд үзнэ үү. (Улаанбаатар хот, Монгол улсын Засгийн газар, 2017).
2. International Bank for Reconstruction and Development, Women, Business and the Law: A Decade of Reform (Washington, D.C.: World Bank, 2019), <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
3. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс таван жилийн өмнө тэтгэвэрт гардаг бөгөөд дөрөв ба түүнээс дээш хүүхэдтэй бол арван жилээр өмнө гарах зохицуулалт бий.
4. Үндэсний Статистикийн Хороо, 2017 он.
5. Tsolmon Begzsuren and Dolgion Aldar, Gender Overview – Mongolia: A Desk Study (Bern: Swiss Agency for Development and Cooperation, 2014).
6. Харилцаа холбооны зохицуулах хороо. Мэдээлэл харилцаа холбооны салбарын үндсэн үзүүлэлтүүд 2018 (Улаанбаатар: Монгол улсын Засгийн газар 2018).
7. Мөн тэнд
8. *Монголын хэвлэл мэдээлэл өнөөдөр (Улаанбаатар, Хэвлэлийн Хүрээлэн, 2018).*
9. Kepios Pte Ltd, We Are Social Ltd and Hotsuite Ink, Digital Mongolia 2019, <https://datareportal.com/reports/digital-2019-mongolia>.

Хавсралт

Хүснэгт 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүд, насны ангиллаар, 2017

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Хөдөлмөрийн Ажиллах хүчний судалгаа 2017 (Монгол улсын Засгийн газар, Улаанбаатар хот, 2017).

Насны бүлэг	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам			Ажилтай			Ажилгүй			Эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам		
	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм	Бүгд
15–19	15347	7699	23046	12464	4873	17337	2883	2826	5709	103628	103789	207417
20–24	60250	40503	100753	48189	30125	78314	12061	10378	22439	45415	56226	101641
25–29	102433	84666	187099	89675	72875	162550	12758	11791	24549	18783	45936	64719
30–34	111309	96038	207347	100194	89426	189620	11115	6612	17727	12599	36848	49447
35–39	105157	98064	203221	97402	92498	189900	7755	5566	13321	12994	30933	43927
40–44	106931	101619	208550	99314	96443	195757	7617	5176	12793	13750	25489	39239
45–49	87105	89448	176553	80541	85557	166098	6564	3891	10455	14637	21419	36056
50–54	71690	71467	143157	65803	68368	134171	5887	3099	8986	17672	34359	52031
55–59	41511	26995	68506	38900	26493	65393	2611	502	3113	24963	47748	72711
60–64	12225	11832	24057	12225	11832	24057				28966	42364	71330
65–69	4120	4555	8675	4120	4555	8675				21085	26057	47142
70+	3846	2615	6461	3846	2615	6461				33436	43892	77328
15–24	75597	48202	123799	60653	34998	95651	14944	13204	28148	149043	160015	309058
15–34	186906	144240	331146	160847	124424	285271	26059	19816	45875	161642	196863	358505
Бүгд	721924	635501	1357425	652673	585660	1238333	69251	49841	119092	347928	515060	862988

Насны бүлэг	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин			Ажил эрхлэгчдийн түвшин			Ажилгүйдлийн түвшин		
	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм	Total	Эр	Эм	Бүгд
15–19	12.9	6.9	10.0	10.5	4.4	7.5	18.8	36.7	24.8
20–24	57.0	41.9	49.8	45.6	31.1	38.7	20.0	25.6	22.3
25–29	84.5	64.8	74.3	74.0	55.8	64.6	12.5	13.9	13.1
30–34	89.8	72.3	80.7	80.9	67.3	73.8	10.0	6.9	8.5
35–39	89.0	76.0	82.2	82.4	71.7	76.8	7.4	5.7	6.6
40–44	88.6	79.9	84.2	82.3	75.9	79.0	7.1	5.1	6.1
45–49	85.6	80.7	83.0	79.2	77.2	78.1	7.5	4.4	5.9
50–54	80.2	67.5	73.3	73.6	64.6	68.7	8.2	4.3	6.3
55–59	62.4	36.1	48.5	58.5	35.4	46.3	6.3	1.9	4.5
60–64	29.7	21.8	25.2	29.7	21.8	25.2	0.0	0.0	0.0
65–69	16.3	14.9	15.5	16.3	14.9	15.5	0.0	0.0	0.0
70+	10.3	5.6	7.7	10.3	5.6	7.7	0.0	0.0	0.0
15–24	33.7	23.1	28.6	27.0	16.8	22.1	19.8	27.4	22.7
15–34	53.6	42.3	48.0	46.1	36.5	41.4	13.9	13.7	13.9
Бүгд	67.5	55.2	61.1	61.0	50.9	55.8	9.6	7.8	8.8

Хүнэгт 3. Эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам, шалтгаанаар, 2017

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Хөдөлмөрийн Ажиллах хүчний судалгаа 2017 (Монгол улсын Засгийн газар, Улаанбаатар хот, 2017).

Шалтгаан	Бүгд	Эр	Эм
Бүгд	862988	347928	515060
Гэрийн ажил	62881	16340	46541
Суралцаж буй	255738	125510	130228
Суралцах гэж байгаа	7477	4210	3267
Тэтгэвэрт	260836	94485	166352
Өндөр настан	3769	1663	2105
Хөгжлийн бэрхшээлтэй	68177	37956	30221
Ажиллах боломжгүй	9257	6649	2608
Хүүхэд асардаг	108072	6987	101085
Өвчтэй	18623	11236	7387
Хөдөлмөр эрхлэх насанд хүрээгүй	193	116	77
Эцэг эх, өндөр настай хүн асарч буй	11264	4072	7192
Бусад	56701	38704	17997

Хүснэгт 4. Ажил эрхлэлт ба сарын дундаж цалин, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, хүйсээр, 2017

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хороо, Хөдөлмөрийн Ажиллах хүчний судалгаа 2017 (Монгол улсын Засгийн газар, Улаанбаатар хот, 2017).

ISIC-Rev.4	Ажил эрхлэлт, Мянган хүн			Сарын дундаж цалин, Мянган төгрөг		
	Бүгд	Эр	Эм	Бүгд	Эр	Эм
Бүгд	1238.3	652.6	585.7	944.5	1029.4	860.4
A. Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт	356.4	202.9	153.5	681.5	694.2	665.7
B. Уул уурхай, олборлолт	52.0	44.0	8.0	2119.1	2065.7	2277.2
C. Гар үйлдвэрлэл	93.1	49.7	43.4	1088.2	1155.7	1011.0
D. Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	17.5	13.9	3.6	1334.2	1331.5	1341.3
E. Ус хангамж; бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	4.9	2.6	2.3	678.0	700.4	644.7
F. Барилга	70.6	57.2	13.4	852.3	864.3	822.2
G. Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	204.5	82.9	121.6	793.0	838.4	748.2
H. Тээвэр, ба агуулахын үйл ажиллагаа	72.7	61.4	11.3	1022.5	1023.4	1020.6
I. Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	36.4	10.2	26.2	585.0	628.4	561.5
J. Мэдээлэл, харилцаа холбоо	14.5	9.1	5.4	865.8	943.3	785.7
K. Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	24.1	8.6	15.5	1131.6	1340.6	1010.9
L. Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.4	0.1	0.3	870.1	878.8	861.4
M. Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	12.7	7.4	5.3	1569.7	1611.0	1529.3
N. Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	20.8	11.8	9.0	760.3	752.1	775.1
O. Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	82.2	45.8	36.4	832.2	874.1	769.5
P. Боловсрол	98.9	23.3	75.6	720.8	746.4	712.1
Q. Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж ажиллагаа	40.0	7.0	33.0	767.1	804.5	757.8
R. Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	10.1	5.5	4.6	605.2	597.8	612.1
S. Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	22.7	8.1	14.6	751.1	795.9	706.8
T. Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	2.3	0.6	1.7	594.4	554.2	640.6
U Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	1.5	0.5	1.0	1710.0	1624.8	1773.6

Эх сурвалж

- Altantsetseg, B. and B. Dalkhjav. *Labour Force Participation and Earnings in Mongolia*. Ulaanbaatar: National University of Mongolia, 2014.
- Asian Development Bank. *Inclusive and Sustainable Growth Assessment. Mongolia 2017–2020*. Manila, 2017. <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-mon-2017-2020-ld-01.pdf>.
- Askita N., R. Mahjoubi, S. Martins and K. Zougbede. *Emerging Labour Market Data Sources Towards Digital TVET*, PARIS21 Discussion Paper, no. 13 (2018). Accessed May 30, 2019. <http://paris21.org/paris21-discussion-and-strategy-papers>
- Begzsuren, Tsolmon and Dolgion Aldar. *Gender Overview – Mongolia: A Desk Study*. Bern: Swiss Agency for Development and Cooperation, 2014. <https://bit.ly/2IoRIDk>.
- Communications Regulatory Commission. *Main Parameters of ICT Sector 2018*. Ulaanbaatar: Government of Mongolia, 2018). http://cita.gov.mn/wp-content/uploads/2017/01/white_paper_2017_mn.pdf.
- Kepios Pte Ltd, We Are Social Ltd and Hotsuite Ink. "Digital Mongolia 2019." <https://datareportal.com/reports/digital-2019-mongolia>.
- Naranmandakh, T. "ICT Sector Development and Smart City Initiatives in Mongolia." http://www.cieca.org.tw/v_comm/inc/download_file.asp?re_id=2998&fid=35636.
- National Statistical Office. *Labour Force Survey 2017*. Ulaanbaatar: Government of Mongolia, 2017.
- National Statistical Office. *Higher Education Report 2018* (Ulaanbaatar: Government of Mongolia, 2018).
- Parliament of Mongolia. *Resolution on the Endorsement of the Millennium Development Goals (MDGs) based Comprehensive National Development Strategy of Mongolia*. Ulaanbaatar: Government of Mongolia, 2008.
- Press Institute of Mongolia. *Mongolia Media Today*. Ulaanbaatar, 2018.

Зохиогчдын тухай

Мягмар овогтой **Мөнхмандах**. ХБНГУ-ын Лайпцигийн Их Сургуульд сэтгүүлч мэргэжил эзэмшиж, мөн сургуульд хэвлэл мэдээллийг судлах шинжлэх ухааны салбарт докторын зэрэг хамгаалсан. Монголын хэвлэл мэдээлэл, иргэний нийгмийн салбарт хорь гаруй жил ажиллаж, хэвлэлийн эрх чөлөө, иргэдийн мэдээлэл авах эрх чөлөөг бэхжүүлж, сэтгүүлчдийн мэргэжлийн мэдлэг боловсролыг дэмжих замаар ардчилал, хүний эрхийг хамгаалах үйлсэд хэвлэл мэдээллийн үүрэг оролцоог дэмжиж ирсэн.

Аюуш овогтой **Ариунзаяа**. 2016 оны 7 дугаар сард Статистикийн Үндэсний Хорооны даргаар томилогдон ажиллаж байна. Улс төр судлал, социологи, түүхийн чиглэлээр ХБНГУ-ын ХанOVERийн Их Сургуульд магистрын зэрэг эзэмшсэн (2005), Монгол Улсын Их Сургуулийн Эдийн засгийн сургуульд бизнесийн удирдлагын магистрын зэрэг хамгаалсан (2017).

Импрессиум

© 2019 Фридрих-Эбертийн-Сан
Ландмарк Төв
6th floor
Чингисийн өргөн чөлөө 13,
6 дугаар давхар
14251 Улаанбаатар хот,
Монгол улс

Агуулгын хариуцлагыг:

Нийлс Хегевиш | Монголыг хариуцсан суурин
төлөөлөгч

T +976 11 31 2892

www.fes-mongolia.org

facebook.com/fesmongolia/

Энэхүү нийтлэлийг захиалах:

info@fes-mongolia.org

ФЭС-ээс эрхлэн гаргасан бүтээгдэхүүнийг тус сангаас бичгээр олгосон зөвшөөрөлгүйгээр арилжааны зорилгоор ашиглахыг хориглно

1925 онд байгуулагдсан Фридрих Эбертийн сан нь Германы хамгийн ууган уламжлалт улс төрийн сан юм. Тус сан Германы эзэнт улсын анхны ардчилсан ерөнхийлөгч Фридрих Эбертийн гэрээслэлийн дагуу байгуулагдаж түүний нэрээр нэрлэгдсэн.

ФЭС нь Монгол улс 1990 онд Ардчилсан тогтолцоонд шилжсэн цагаас эхлэн тус улсад ардчилал, нийгмийн шударга ёсыг дэмжин ажиллаж байна.

Энэхүү бүтээл нь Сингапурт байрлах Ази дах бүсийн хамтын ажиллагааг хариуцсан ФЭС-ийн салбараас хэрэгжүүлж буй “Эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй” хэмээх бүс нутагт хэрэгжиж буй төслийн цувралд багтаж буй юм.

www.fes-mongolia.org

ISBN 978-9919-9527-6-1



9 789919 952761

