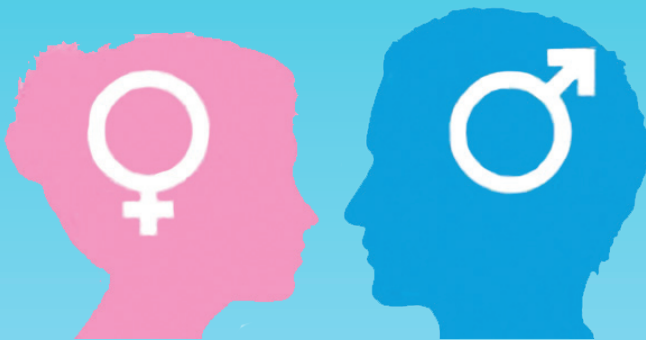




ХӨДӨЛМӨРИЙН СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

# ЖЕНДЭРИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

(Хууль эрх зүй, цалин хөлс,  
хөдөлмөр эрхлэлт)



Улаанбаатар хот 2014

**Хянасан:**

С.Чулуунцэцэг, Хөдөлмөрийн харилцааны судалгаа шинжилгээний секторын эрхлэгч

**Хэвлэлд бэлтгэсэн:**

С.Чулуунцэцэг, Хөдөлмөрийн харилцааны судалгаа шинжилгээний секторын эрхлэгч

Ш.Аззаяа, Хөдөлмөрийн харилцааны судалгаа шинжилгээний секторын эрдэм шинжилгээний ажилтан

**Гүйцэтгэсэн:**

Эрдэм шинжилгээний ажилтан

Ш.Аззаяа Хөдөлмөрийн харилцааны судалгаа шинжилгээний сектор

“Мөнхийн Үсэг” ХХК-д хэвлэв.



## ГАРЧИГ

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ.....	3
ӨМНӨХ ҮГ.....	4
ХУРААНГУЙ.....	5
УДИРТГАЛ.....	7
ОЙЛГОЛТТОДОРХОЙЛОЛТ.....	10
<b>НЭГ:</b> ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААРХ ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ.....	14
<b>ХОЁР:</b> ЦАЛИН ХӨЛС ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН БАЙДАЛ.....	19
<b>ГУРАВ:</b> ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН БАЙДАЛ.....	26
<b>ДҮГНЭЛТ ЗӨВЛӨМЖ</b> .....	31
<b>ШИНЖИЛГЭЭНД АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ</b> .....	33
<b>ХАВСРАЛТ</b> .....	34

### ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

МУЗГ	Монгол Улсын Засгийн газар
МУИХ	Монгол Улсын Их Хурал
ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн хороо
ЖҮХ	Жендэрийн Үндэсний Хороо
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
БОНХЯ	Байгаль орчин ногоон хөгжлийн яам
ТББ	Төрийн бус байгууллага
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
АНУ	Америкийн нэгдсэн улс
ХХИ	Хүний хөгжлийн индекс
ЖХИ	Жендэрийн хөгжлийн индекс
ХСИ	Хөдөлмөрийн судалгааны институт

## ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс Жендэрийн шинжилгээний ажлыг танилцуулж байна. Монгол улс үндсэн хуулиндаа “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 нь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн үндсэн баталгаа болж байна. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 онд батлагдсанаар Жендэрийн асуудлаарх эрх зүйн орчин бүрдсэн ч жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, бодлогыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал байсаар байна. Монгол улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичигт болон цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд жендэрийн талаар тусгасан байдлыг шинжлэх зорилготойгоор шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэв.

Жендэрийн талаар хууль эрх зүйн орчин, үндэсний хөтөлбөр, стратеги, тогтолцоо бий болсон хэдий ч бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөр, төсөл, судалгаа шинжилгээний ажилд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар жендэрийн төлөвлөлт хийх, түүнд суралцах, төлөвшүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байгаа дүгнэлтийг хийлээ.

Жендэрийн талаар хийгдсэн, судлагдсан зүйл их байгаа ч аливаа бодлого, шийдвэр гаргахад жендэрийн төлөвлөлт хийгдэхгүй, хэрэгжилтийн зохион байгуулалт сул, бодит үр дүнгээ өгөхгүй байгаа нь энэ чиглэлийн бүхий л үзүүлэлтийг тооцож гаргасан судалгааны ажлуудын үр дүнгээс харагдаж байна. Бидний шинжилгээний ажил цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн мэдрэмжийг тодорхойлохоос илүү жендэрийн зөрүүтэй байдалд харьцуулсан байдлаар дүгнэлт хийхийг зорьсон болно.

Шинжилгээний үр дүн нь жендэрийн талаар бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшинд ашиглагдах боломжтой юм.

ХӨДӨЛМӨРИЙН СУДАЛГААНЫ  
ИНСТИТУТЫН ЗАХИРАЛ



Д. АРИУНЖАРГАЛ



## ХУРААНГУЙ

Шинжилгээний ажлын зорилго нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичигт болон цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд жендэрийн талаар тусгасан байдлыг шинжлэхэд оршино. Бид Монгол Улсын хууль, тогтоомж, үндэсний статистикийн хороо, хөдөлмөрийн судалгааны институтын судалгаануудын тоон мэдээлэлд үндэслэн харьцуулалт хийж, дүгнэлт зөвлөмж боловсрууллаа.

Жендэрийн тэгш эрх, тэгш байдал нь зөвхөн Монгол Улсын төдийгүй дэлхий нийтийн нийтлэг асуудал юм. Монгол Улсын хувьд улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш бус байдал ихээхэн ялгаатай байгааг цалин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаас тодорхой харж болно. Жендэрийн тэгш эрхийн хэрэгжилтийн талаар Монгол Улсын хууль тогтоомж, баримт бичгийн бодит үр дүнд үнэлэлт дүгнэлт өгөх шаардлага өнөөдөр ч тулгарсаар байна. Монгол Улс жендэрийн асуудал тэр дундаа цалин хөлс дэх жендэрийн ялгаатай байдлыг арилгах талаар үндсэн хуулиндаа тусгаж, ОУХБ-ын суурь конвенцуудыг соёрхон баталсан билээ. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийг 2002 онд батлан, хөтөлбөрийг Мянганы тунхаг, Монгол Улсын хөгжлийн үе шаттай уялдуулан 2015 он хүртэл тодорхой шат дараалсан үйл ажиллагааг төлөвлөн, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг гарган хэрэгжүүлж байна. Жендэрийн талаарх шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний чуулга уулзалтууд, “Монгол Улсын жендэрийн бодлого” Үндэсний форум /2008/ зэрэг олон ажил арга хэмжээнүүд зохион байгуулагдан, “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль” бие даасан хуультай болоод байна.

ҮСХ-оос гаргасан улсын дундаж цалингийн мэдээг сүүлийн 12 жилийн байдлаар харвал эрэгтэй ажиллагчдын дундаж цалин эмэгтэй ажиллагчдын дундаж цалингаас ямагт өндөр байна. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”/2013/-аас ажиллагчдын боловсрол, мэргэжил, албан тушаал, бүс, ААНБ-ын хариуцлага, өмчийн хэлбэрээр ажиллагчдын нийт цалингийн хэмжээг харвал дийлэнх үзүүлэлтүүдэд эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас өндөр байна. Албан тушаалын ангилалаар авч үзвэл бүх албан тушаалын хувьд эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас өндөр байна. Үүнээс “Мастер” албан тушаалд жендэрийн мэдрэмж /хүйсийн ялгаатай байдал/ хамгийн их байсан ба харин жендэрийн ялгаатай байдал хамгийн бага байгаа албан тушаал бол “ажилтан” байв. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудаас тээвэр, бөөний худалдааны салбарт ажиллагчдын эрэгтэй ажиллагчид

илүү өндөр цалин хөлс авч байна. Харин үйлчилгээний салбарт эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас өндөр байна. ҮСХ-оос гаргасан 15 ба түүнээс дээш насны эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын тоог сүүлийн 29 жилийн байдлаар харьцуулан харвал эрэгтэй ажиллагчдын тоо дийлэнх жилүүдэд илүү байна. ХСИ-аас гаргасан “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа” /2013/-ны тоон мэдээлэлд нийт төгсөгчдийн эмэгтэй төгсөгчид илүү хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн хувиар эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. Шийдвэр гаргах түвшинд буюу УИХ-ын эмэгтэй гишүүдийн эзлэх хувийг 6 удаагийн сонгуулийн дүнгээс харахад 2008-2012 онд хамгийн бага буюу 3,9 хувийг эзэлж байгаа бол 2012-2016 оны сонгуульт хугацаанд хамгийн их буюу 14,5 хувийг эзэлж байна.



## УДИРТГАЛ

### Үндэслэл

Манай улсад улс төр, эдийн засгийн эрх мэдэл, шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэгш байдал ихээхэн ялгаатай, эмэгтэйчүүдийн оролцоо хязгаарлагдмал байгааг эмэгтэйчүүдийн голлон хийж буй ажлын төрлүүд, цалингийн байдлаас тодорхой харж болно.

1990 оноос эхлэн гаргаж байгаа Хүний хөгжлийн илтгэл нь хүний хөгжлийн үзэл баримтлалаас эхлээд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, жендэр болон угсаатан ястны асуудлаас үүдэлтэй тэгш бус байдал хүртэлх хөгжлийн олон чухал асуудлыг хөнддөг ба 1995 оны илтгэл “Жендэр ба Хүний хөгжил” сэдэвтэй байсан нь бодлого тодорхойлогчид энэ чиглэлд анхаарлаа хандуулж ирснийг харуулж байгаа юм. Гэвч жендэрийн асуудлыг Монгол улсын хууль тогтоомж, хөтөлбөр, стратеги, баримт бичигт тусгаж төлөвлөсөн байдал, жендэрийн өнөөгийн бүтэц зохион байгуулалтын талаар болон ОУХБ-д конвенцийн тайлан хүргүүлэхэд энэ талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг судлах, шалгуур үзүүлэлт, тоо баримтын мэдээллийг тодорхой болгох шаардлага өнөөдөр ч тулгарсаар байна.

### Зорилго

Монгол Улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичигт болон цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд жендэрийн талаар тусгасан байдлыг шинжлэхэд оршино.

### Ач холбогдол

Жендэрийн талаарх хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр стратеги, баримт бичгийг нэгтгэн дүгнэж, эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цалин хөлсний ялгаатай байдлыг улсын хэмжээнд цаг хугацаагаар болон эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, мэргэжил, боловсрол, албан тушаал, бүсээр түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгааг цаг хугацааны дарааллаар авч үзэхдээ ҮСХ-ны болон ХСИ-ын судалгаанд үндэслэн хийснээрээ илүү ач холбогдолтой.

### Судлагдсан байдал

Цалин хөлс дэх жендэр /хүйс/-ийн ялгаатай байдал нь дэлхий нийтийн судлагдах асуудал болсоор байгаа бөгөөд АНУ-д 1980-аад оноос эхлэн хүйсийн ялгааг бүх салбарт арилгах, хууль эрх зүй, нийгэм эдийн засгийн, гэр бүлийн бодлогын хуульд тусган хэрэгжүүлэх бодлогыг явуулж ирсэн. АНУ-ын эрдэмтэн, судлаач нар 1990 оноос хойш энэ төрлийн судалгаа, шинжилгээний

ажлыг эрчимтэй хийж эхэлсэн байна. Цалингийн тэгш бус байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг ажиллагчдын хүйс, нас, боловсрол, ажлын ур чадвараар тайлбарласан судалгааны ажлууд хийгдсэн байна.

#### Гадаад улсад хийгдсэн ажил

Франсин Д.Бло, Лоренс М.Кан (Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn) /2000/ нар судалгааны ажилдаа АНУ-ын хэмжээнд хүйсийн ялгаа цалин, хөлсөнд илэрч байгааг дүгнэхдээ хүйсийн онцлог, чанар, боловсролын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэлт хэрэгцээ, цалингийн ерөнхий бүтэц ангилал, ажлын талбарт гарах идэвх, ур чадвар, уг ажилтан онцгой нарийн салбарт тохирох эсэх, үр бүтээлтэй ажиллах түүнээс болж ялгаварлан хандах зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдгийг харуулсан байна. Сүүлийн 25 жилд хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүү ихэд багасч, эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн ажил мэргэжлийг эзэмших, эрэгтэй хүний үүрэгт ажлыг орлож чадах ур чадвар ихэссэн байна. Цалин хөлсний жилийн тооцоо, бүтэн орон тооны ажилтны жил,сар, долоо хоногт ажиллах цагийн тооцоог судлахад хүйсийн ялгаа хурц илэрснийг олж тогтоосон байна. Мөн ажилтны хэр залуу байна төдий чинээ цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүү бага, харин эмэгтэй ажилтан нас ахих буюу 25-34, 35-44, 44-ээс дээш нас ахих тусам жендэрийн зөрүү нэмэгдэх хандлагатай байдаг байна.

Дэвид Х.Автор, Лоренс Ф.Кац ба Мелиса С. Кийрни (David H. Autor, Lawrence F. Katz & Melissa S. Kearney) /2008 / нар АНУ-ын өнгөрсөн 40 орчим жилийн цалин дахь жендэрийн тэгш бус байдлын өөрчлөлтийг үнэлж тэгш бус байдлын өсөлт нь тохиолдлын гэхээсээ илүү иргэний шинжтэй үзэгдэл байсныг нотолжээ.Түүнчлэн зах зээлийн бус шалтгаан болон ажиллах хүчний бүтцийн өөрчлөлтийн механик нөлөөгөөр цалингийн ялгааг тайлбарласан байна.

#### Монгол Улсад хийгдсэн ажил

Дэлхийн банкны судалгаагаар /2013/ “Монгол улсад эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад ар гэрийн үүрэг хариуцлага эмэгтэйчүүдэд илүү байдаг учраас монголын эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд ажиллах нь хязгаарлагдмал байна. Энэ ялгаатай байдал нь улсын хөгжил, өсөлт дэвшил, бүтээмж, нийгмийн амьдралд том нөлөө үзүүлж байна. Үүнийг шийдэхийн тулд эдийн засаг дахь эмэгтэйчүүдийн бүрэн болон тэгш эрхийг олгох, эдийн засгийн нөөц боломжуудад тэгш эрхтэйгээр оролцох боломжоор хангах, албан секторт эмэгтэйчүүдийн цалин, карьер хөгжлийг дэмжих, хүүхэд асрах үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах, эмэгтэйчүүдэд бизнесийн үйл ажиллагааг эхлэх, өргөжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг бодлогын арга хэмжээнүүд байж болох юм” гэж үзсэн байна.





Гунгаанямсангийн Нямбаяр /2014/ судалгааны ажлаар “Ажиллагсдын цалингийн тархалтыг 10 тэнцүү хэсэгт хуваан үзэхэд хүйс дотроо цалингийн тэгш бус байдал өндөр байгаа бөгөөд өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд цалингийн зөрүү, тэгш бус байдал нэмэгдсэн байна. Монгол Улсад эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний ялгаварлалыг хуулиар хамгаалсан байдаг ч амьдрал дээр эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс доогуур цалин хөлс авч байна. 2007 онд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 11.3 хувь, 2012 онд 18.1 хувиар бага цалин авч байна. Энэ нь Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцийг ноцтой зөрчиж байгаа хэрэг бөгөөд судалгаа, нотолгоонд суурилсан жендерийн мэдрэмжтэй бодлогын өөрчлөлт хийх үндэслэл болж байна” гэж дүгнэсэн байна.

НХХЯ, ОУХБ, БНСУ-ын Засгийн Газрын түншлэлийн хөтөлбөр, (2011). Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааг олон улсын аргачлалын дагуу 2009-2010 онд зохион байгуулсан. Цалингийн бүтцийг илүү дэлгэрэнгүй гаргаж өгсөн бөгөөд цалингийн тэгш бус байдлыг Жини коэффициент болон Маклүүний индексээр тооцож, цалингийн тэгш бус байдлыг үнэлэхэд анхаарал татахуйц өндөр биш байна гэж үзсэн байна.

## ОЙЛГОЛТ ТОДОРХОЙЛОЛТ

<b>Хүйс</b>	Хүйс /sex/ нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн биологийн ялгааг илэрхийлдэг. Хүйсийн ялгаа нь генээр тодорхойлогддог нийтлэг, үл өөрчлөгдөх чанар бөгөөд сэтгэл хөдлөл, зан үйл дэх зарим ялгаатай байдлын уг шалтгаан болдог.
<b>Жендэр</b>	Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг хэлдэг.
<b>Жендэрийн тэгш байдал</b>	Эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг хэлнэ.
<b>Жендэрийн тэгш эрх</b>	Жендэрийн (хүйсийн) тэгш эрх гэж эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст тэдний тусгай буюу өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу тэгш шударга хандах явдлыг хэлнэ.
<b>Жендэрийн хэвшмэл үзэл</b>	Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрхийн талаар хүйсийн шинжээр уламжлагдан тогтсон ялгаатай ойлголт, хандлагыг хэлнэ.
<b>Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт</b>	Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ.



<b>Жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт</b>	Бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг хэлнэ.
<b>Жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт</b>	Хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хэлдэг.
<b>Жендэрийн мэдрэмж</b>	Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг, хөгжилд оролцох, түүний үр шимээс хүртэхэд нь хязгаарлалт болж буй хүчин зүйлсийг анхаарч тооцох хүсэл эрмэлзэл, мэдлэг, чадвар юм.
<b>Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого</b>	Хууль тогтоомж, төрийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөлд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар хөгжлийн бодлогыг жендэрийн агуулгатай болгохыг хэлнэ.
<b>Жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт</b>	Жендэрийн чиг хандлагыг цогц байдлаар тусгах санаачилга гаргах, тусгах явдал юм.
<b>Жендэрийн хандлага</b>	Аль ч салбар, аль ч түвшингийн бодлого, төлөвлөгөө, хууль тогтоомж болон хөтөлбөр, төслийн үйл ажилагааны үр дүн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд хэрхэн нөлөөлж байгааг үнэлэх, үйл явц юм.
<b>Жендэрийн зохистой хандлага</b>	Эмэгтэй хүний нөхөн үржихүйн үүргийг нийгмийн үүрэг гэж үзэж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдралд эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг хангуулахын тулд зохистой нэмэлт арга хэмжээ авахыг засаг төрөөс шаарддаг.
<b>Жендэрийн хамгаалах хандлага</b>	Эмэгтэйчүүд нь эрэгтэйчүүдээс эмзэг, сул дорой учир тэднийг хамгаалах шаардлагатай гэж үздэг ба хамгаалах хандлагатай аливаа үйл ажиллагаа ямагт хүний эрх, эрх чөлөөг хязгаарладаг болохыг үл тооцдог байна.

**Жендэрийн тэгш байдлын албан ёсны хандлага**

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ижил учир тэдэнд адил тэгш хандах хэрэгтэй хэмээн үздэг. Жендерийн тэгш эрхийн үндсэн 3 зарчимд үл нийцэх хандлагууд гэвэл ижил байлгах хандлага буюу тэгш байдлын ёс төдий загвар юм.

**Жендэрийн ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, зөвшөөрүүлэх хандлага**

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд хүйсийн хувьд ялгаатай тул тэдэнд жендерийн ялгавартай хандах үзэл баримтлал юм.

**Жендэрийн үүрэг**

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажлын үүрэг хариуцлагын тухай ойлголт бөгөөд тэдний хамтран ажиллах, зохицох явцад илрэх харилцааны байдал юм. Энэ нь зөрчил зохицлыг хамтад нь агуулдаг ба энэ үүргийг нийгмийн цогц харилцаанд нь судалдаг. 1995 оноос эхлэн Хүний Хөгжлийн Индексийг жендэрийн агуулгаар баяжуулан Жендэрийн Хөгжлийн Индекс (GDI), Жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр (GEM) олон улсын хэмжээнд тооцоолон гаргаж байна. Жендэрийн хөгжлийн индекс нь Хүний хөгжлийн индексийг тогтооход хэрэглэдэг үзүүлэлтүүдээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд оршин байгаа тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг. Үүнд тухайн орны хүн амын дундаж, наслалт, боловсрол, орлогын дундаж түвшинг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд харьцуулан харуулдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хөгжлийн түвшин ялгаатай байх тусам ЖХИ доогуур гардаг.

**Жендэрийн хөгжлийн индекс ба жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр**

**Жендэрийн зөрүү**

Жендэрийн зөрүү буюу жендэрийн ялгаатай байдал гэдэг нь үйлчилгээ, хөрөнгө нөөц болон эрх мэдлээс хүртэх, оролцоход эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд оршин байгаа ялгаа юм. Эдгээр ялгаатай байдал нь гол төлөв эрэгтэйчүүдийн давуутай байдлаар илэрдэг бөгөөд нийгмийн зан заншлын хүрээнд хэвшин тогтсон байхаас гадна хууль тогтоомж, бодлого зохицуулалтаас улбаатай буюу тэдгээрээр бэхжсэн байх нь ч бий.



**Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал**

Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах гэсэн үндсэн зарчмаар тодорхойлогддог бөгөөд тэгш боломж олгох гэдэг нь тухайн ажилд орохоор өргөдлөө өгөх, боловсролоо дээшлүүлэх, сургалтанд хамрагдах, дахин мэргэшил эзэмших, ажилтан гэж тооцогдох, түүнчлэн аль нэг хүйс давамгайлдаг болон бусад бүхий л ажил мэргэжилд ахиж дэвших тэгш боломжтой байна гэсэн үг юм. Харин тэгш хандах гэдэг нь цалин хөлс, ажлын нөхцөл, баталгаатай ажил, ажил ба гэр бүлийн амьдралыг уялдуулах, нийгмийн хамгаалал зэрэгт адил тэгш эрх эдлэх гэсэн үг юм.

**Жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ**

Бодлого, үйл ажиллагаа нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст хэрхэн ялгаатай нөлөөлж байгааг судлан шинжилж, сөрөг нөлөөг арилгах арга замыг тодорхойлох арга юм.

**Жендэрийн үндэсний хороо**

Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) нь 2005 онд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлаар Үндэсний хэмжээнд бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, хяналтын тогтолцоог бий болгох зорилгоор байгуулагдсан.

**Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага**

Зохистой хөдөлмөрөөр дамжуулан нийгмийн шударга ёс болон даяршлыг дэмжих бүрэн эрх бүхий Нэгдсэн Үндэсний байгууллагын харьяа агентлаг юм.

## НЭГ: ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААРХ ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

Жендэрийн үзэл баримтлал анх дэлхий нийтэд эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөг хангахтай холбоотой гарч иржээ. XX зууны үеэс эмэгтэйчүүдийн талыг баримталсан үзэл баримтлал хөгжсөн байна. Үүнийг баримтлагчдыг феминизм буюу феминистүүд гэдэг. Жендерийн үзэл баримтлал нь жендерийн тэгш байдал, жендерийн шударга ёсыг бодит амьдралд хэвшүүлэхэд хүрэх хэтийн бодлого бөгөөд туйлын зорилго нь жендерийн тэгш байдлыг хангахад оршино.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 16 Конвенци баталснаар (15 нь хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа) дэлхийн болон бүс нутгийн дунджаас доогуурт жагсдаг байна. Гэвч 185 гишүүн орноос 142 нь 8 суурь Конвенциудыг баталсны нэг нь Монгол Улс байна. Энэ үзүүлэлтээр Зүүн өмнөд Азийн орнуудын дотор тэргүүлэх байр суурьтай байна.

### Суурь конвенциудаас:

- “Тэгш шан хөлс олгох тухай” 100 дугаар конвенц /Гишүүн улс бүр ган хөлсний хэмжээг тогтоох аргад нийцүүлэн адил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгохыг дэмжиж, уг зарчмыг бүх ажилчдын хувьд хэрэгжүүлнэ./
  - “Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай” 111 дүгээр конвенц /Гишүүн орон бүр ажил олгогчид болон ажилчдын төлөөлөх байгууллага буй тохиолдолд эдгээр байгууллагатай зөвшилцөн нас, хүйс, хөдөлмөрийн чадваргүй байдал болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, эсхүл нийгэм, соёлын байдлаас шалтгаалан онцгойлон хамгаалуулах, халамжлуулах хүмүүсийн хэрэгцээг хангах зорилгоор авч буй аливаа тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхах хэмээн үзэхгүй./
- конвенцуудад хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсөнд жендэрийн эрх тэгш байдал, хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх талаар тодорхой тусгагдсан байдаг нь жендэрийн тэгш байдлын талаарх эрхзүйн үндэслэл болж байна.

НҮБ-ын 2002 оны Дээд хэмжээний чуулга уулзалтаас гаргасан 2015 он хүртэл шийдвэрлэх асуудлыг багцлан тодорхойлсон “Мянганы тунхаг” баримт бичгийг баталснаар Монгол Улсын Засгийн газар нийгмийн хөгжил дэвшилд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш оролцоог хангах, тэднийг



нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх замаар хүний амьдралын чанарыг сайжруулах, нийгэмд гарч байгаа сөрөг үзэгдлийг арилгах зорилго бүхий Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийг Монгол Улсын хөгжлийн үе шаттай уялдуулан 2015 он хүртэл үйл ажиллагааг нь төлөвлөн, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд гарган хэрэгжүүлж байна. /Хавсралт 1-д хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг орууллаа./

- Нэгдүгээр үе шат 2003-2004 он,
- Хоёрдугаар үе шат 2005-2008 он,
- Гуравдугаар үе шат 2009-2012 он,
- Дөрөвдүгээр үе шат 2013-2015 он.

МУЗГ-аас 2005 онд “Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг батлах тухай” тогтоол баталж, 2008 онд шинэчлэн баталсан. Мянганы хөгжлийн зорилтод жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хүн амын жендэрийн тэгш байдлыг хангах, суралцагчдын хүйсийн зохистой харьцааг хангах зорилтыг тавьсан байна. Үүнд:

- Зорилт 6: 2009 он гэхэд бага болон дунд боловсрол эзэмшигчдийн дунд, 2015 он гэхэд бүх шатны боловсролын байгууллагад суралцагчдын хүйсийн зохистой харьцааг хангах.
- Зорилт 7: Цалинтай ажил эрхэлж байгаа хүн амын жендэрийн тэгш байдлыг хангах.
- Зорилт 8: Улс төр, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх.

Жендэрийн талаарх шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний чуулга уулзалтууд, “Монгол Улсын жендэрийн бодлого” Үндэсний форум /2008/ зэрэг олон ажил арга хэмжээнүүд зохион байгуулагдан, бие даасан “Монгол Улсын Их хурал” Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийг 2011 онд баталсан нь хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх, хүний эрхийг хангахад чиглэсэн нэн чухал ач холбогдол бүхий шийдвэр болсон юм.

МУЗГ 2005 онд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлаар Үндэсний хэмжээнд бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, хяналтын тогтолцоог бий болгох зорилгоор “Жендэрийн тэгш байдлын Үндэсний хороо”-г байгуулж байсан бол 2011 оноос “Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүн, дүрэм, ажлын албаны орон тоог батлах тухай” тогтоолоор “Жендэрийн Үндэсний хороо” нэртэй болгон бүтэц, бүрэлдэхүүн, дүрэм, ажлын

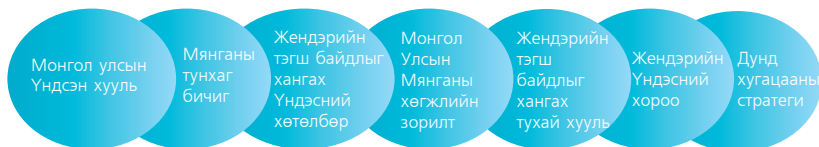
албаны орон тоог өөрчлөн шинэчлэн баталж, ЖҮХ-г Монгол Улсын Ерөнхий сайд удирдан ажиллаж байна. ЖҮХ нь 2022 он хүртэлх жендэрийн талаарх стратегийг боловсруулж тэргүүлэх дараах таван чиглэлүүдийг тодорхойлсон байна.

1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг төрийн бодлого, хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж, уялдуулах үндэсний чадавхийг сайжруулах
2. Жендэрт суурилсан хүчирхийллийг таслан зогсоох механизмыг бий болгон бэхжүүлэх, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих
3. Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулж шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөлөл, манлайллыг нэмэгдүүлэх замаар сайн засаглалыг хөгжүүлэх
4. Эрэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцоог идэвхжүүлэх замаар жендэрийн шударга ёсыг төлөвшүүлэх
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад нийгмийн үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, түншлэлийг бэхжүүлэх

Хуулийг хэрэгжүүлэх санаачлага, хүсэл зориг үндэсний болон орон нутаг, салбарын түвшинд хангалтгүй байгааг даван туулах зорилгоор Монгол Улсын засгийн газраас хуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх, салбарын болон орон нутгийн чадавхийг бүрдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг бүх түвшний бодлого, үйл явцад нэвтрүүлэх, хуулийн хэрэгжилтэд иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэл, хувийн хэвшлийн олон талт оролцоог хангах, нөөц боллоцоо, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг бий болгох, олон улсын хамтын ажиллагааг уялдуулах зорилго бүхий дунд хугацааны стратегийг 2013 оноос батлан хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай стратегийг баталснаар МУ-ын яам бүр салбарын стратегийг батлан хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээсэн хэдий ч өнөөдрийн байдлаар зөвхөн БОНХЯ салбарын жендэрийн стратегийг баталсан байна.

**Зураг 1:** Жендэрийн талаарх бодлогын баримт бичгүүд:







Жил бүр хүний хөгжлийн илтгэлээр улс орны жендэрийн хөгжлийн индексийг тооцож байгаа нь тухайн улс орны жендэрийн талаарх хууль эрх зүй, авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний үр дүнгүүдийг харуулж байна. Нийт 170 орныг ХХИ-ийн рейтингээр ХХИ маш өндөр, өндөр, дунд зэргийн, доогуур үзүүлэлттэй орнууд гэж ангилснаас Норвеги улсын ХХИ /0,944/ маш өндөр, Уругвай улс /0,790/ өндөр, Монгол улс /0,698/ дунд зэргийн, Пакистан улс /0,537/ доогуур үзүүлэлттэй байна. Түүнээс гадна ЖХИ-ийн рейтингийг харж болно. Монгол улсын хувьд Номхон далайн бүс нутгийн орнуудаас хүний хөгжлийн болон ЖХИ-ээр тэргүүлэх байр суурийг эзэлж байгааг харж болохоор байна. / Хүснэгт 1/

ХХИ-ийг урт наслалт, боловсрол, амьдралын түвшин гэсэн үндсэн гурван үзүүлэлтээр тооцдог бол ЖХИ-ийг мөн энэ үзүүлэлтүүдээр тооцдог байна.

Шийдвэр гаргах түвшин, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд жендэрийн тэгш байдал харьцангуй ялгаатай байгаа нь энэ асуудлыг хөгжингүй орнууд бүрэн шийдсэн гэж үзэх боломжгүй байна. Манай улсад ч цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн байдал ихээхэн ялгаатай байна.

**Хүснэгт 1.** Улс орнууд хүний хөгжлийн индексийн рейтингээр

XXI-ийн рейтинг	Хүний хөгжлийн индекс	Тэгш бус байдлыг тооцсон ХХИ		Тэгш бус байдлын коэффициент	Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс		Жендэрийн хөгжлийн индекс		Олон хэмжүүрт ядуурлын индекс				
		Утга	2013		2013*	Утга	2013	Утга	2013	Утга	2013*	Утга	2013*
<b>Хүний хөгжлийн индекс маш өндөр үзүүлэлттэй орнууд</b>													
1.Норвег	0,944	0,891	0	5,5	0,068	9	0,997	5	-	-	-	-	
15.Хонг конг Хятад	0,891	-	-	-	-	-	0,969	49	-	-	-	-	
<b>Хүний хөгжлийн индекс өндөр үзүүлэлттэй орнууд</b>													
50.Уругвай	0,790	0,662	-8	15,7	0,364	70	1,015	25	-	-	-	-	
57.ОХУ	0,778	0,685	3	11,6	0,314	52	1,038	61	-	-	-	-	
<b>Хүний хөгжлийн индекс дунд зэрэг үзүүлэлттэй орнууд</b>													
103.Монгол	0,698	0,618	16	11,4	0,320	54	1,021	32	0,077	2005М	-	-	
120.Ирак	0,642	0,505	0	21,2	-	-	0,802	137	0,052	2011М	-	-	
<b>Хүний хөгжлийн индекс доогуур үзүүлэлттэй орнууд</b>													
145.Кени	0,535	0,360	0	32,7	0,548	121	0,908	107	0,226	2008/2009D	-	-	
169.Афганистан	0,468	0,321	7	30,0	0,705	147	0,602	148	0,293	2010/2011М	-	-	



## ХОЁР: ЦАЛИН ХӨЛС ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН БАЙДАЛ

Нийгэм эдийн засгийн олон талт харилцаанд жендэрийн нөлөөллийг авч үзэх шаардлагатай байгаа ба энэхүү бүлэгт ҮСХ болон ХСИ-ээс гаргасан тоон мэдээлэлд үндэслэн цалин хөлс дэх жендэрийн байдлыг онцлон авч үзлээ. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно, хөдөлмөрийн тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр “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”, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана гэж тус тус заасан байна.

МУЗГ-аас 2008 онд шинэчлэн баталсан Мянганы хөгжлийн зорилтод жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, цалинтай ажил эрхэлж байгаа хүн амын жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилтыг тавьсан байдаг.

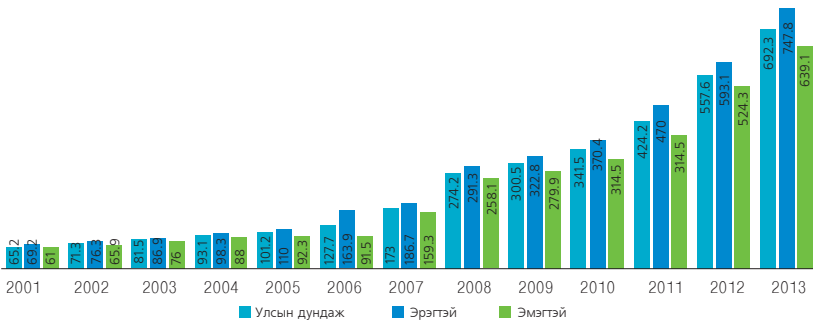
ОУХБ-ын Конвенци, Зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо нь “Тэгш шан хөлс олгох тухай” (№100) конвенцийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор Монгол Улсын соёрхон баталсан конвенцуудын тайлантай танилцан:

- МУЗГ-аас ажил мэргэжлээр ялгаварлах ба хүйсээс хамаарах цалингийн зөрүүг арилгах тал дээр хэрэгжүүлсэн тодорхой алхмуудын талаар мэдээлэл өгөхийг,
- Мянганы Хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн Стратегид эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд тэгш цалин хөлс олгох, эмэгтэйчүүдэд өндөр цалинтай ажил, салбар болон удирдан зохион байгуулах шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд ажиллах боломжоор хангах тухай хэрхэн тусган хэрэгжүүлж байгаа талаар мэдэгдэхийг,
- Нийтийн албанд болон хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын салбар тус бүрийн, эдийн засгийн үйл ажиллагаа болон мэргэжлийн цалин хөлсний түвшний шинэчилсэн ба нарийвчилсан статистик мэдээг,
- Ажил хөдөлмөрийг бодитоор үнэлэх аргыг практикт хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаархи мэдээлэл өгөхийг,
- Хөдөлмөр Нийгмийн Зөвшлийн Гурван талт Үндэсний Хорооноос гарах бизнесийн байгууллагууд болон аж ажуйн нэгжүүдэд өгөх зөвлөмжийн

хүрээнд ижил үнэлэмжтэй ажил хийж байгаа эрэгтэй болон эмэгтэй ажилтнуудын цалин хөлс тэгш байх зарчим бүрэн тусгагдсан эсэхийг хянах эсхүл хэрэгжүүлэх аливаа арга хэмжээ авагдаж байгаа талаар мэдээлэл шаардлагатай гэж үзсэний дагуу тайлбар мэдээллийг гаргаж ОУХБ-д хүргүүлсэн байна.

ҮСХ-оос гаргасан тоон мэдээлэл болон ХСИ-ээс гаргасан “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”/2013/-ны үр дүнгээс цалин хөлс дэх жендэрийн ялгаатай байдлыг харуулахыг зорилго.

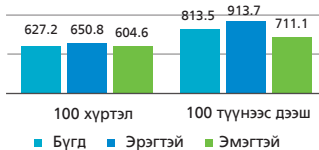
**Зураг 2.** Ажиллагчдын сарын дундаж цалин, жилээр /мян.төг/



Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо

ҮСХ-оос гаргасан судалгааны ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн 2001 оноос 2012 он хүртэлх үр дүнгээр цалингийн хэмжээ жил ирэх тусам өссөн байгаа бөгөөд эрэгтэй ажиллагчдын цалин эмэгтэй ажиллагчдын цалингаас ямагт өндөр байна. Энэ ялгаатай байдал жил ирэх тусам нэмэгдэж байгаа нь дээрх зургаас харагдаж байна.

**Зураг 3.** Сарын дундаж цалин ААНБ-ын ажиллагчдын тоогоор



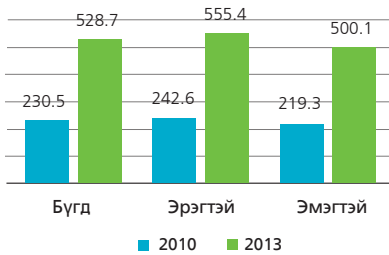
Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо

2013 онд ҮСХ-оос сарын дундаж цалинг ААНБ-ын ажиллагчдын тоогоор гаргасан үзүүлэлтээс харвал 100 хүртэл ажиллагчидтай ААНБ-ын эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалингаас 46,2 мянган төгрөгөөр илүү байгаа бол 100 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын сарын дундаж цалингийн зөрүү 202,6 мянган төгрөг



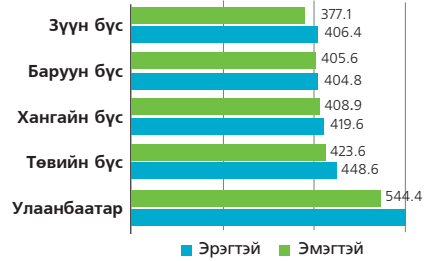
болсон байна. Үүнээс харвал ААНБ-ын ажиллагчдын тоо, үйл ажиллагааны цар хүрээ ихсэх тутам эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн зөрүү ихсэж байна. /Зураг 3/

**Зураг 4.** Үндсэн цалингийн улсын дундаж /2010,2013/



Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

**Зураг 5.** Ажиллагчдын үндсэн цалин бүсээр /2013/



2010 оны Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яамны туршилтын судалгаагаар эрэгтэй ажилчдын үндсэн цалин эмэгтэй ажилчдынхаас өндөр, 2013 оны Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс гаргасан “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-аар мөн адил эмэгтэйчүүдийн үндсэн цалингаас эрэгтэйчүүдийн үндсэн цалин өндөр байгааг харуулж байна. Эдгээр судалгаа нь цалин хөлсийг бүтцээр нь судалснаараа онцлог юм. / Зураг 4./

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/-д үндсэн цалин бүс нутгаар авч үзсэнээр Улаанбаатараас бусад бүс нутагт эрэгтэй эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн ялгаа бага харагдаж байгаа хэдий ч дийлэнх бүс нутагт эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингаас өндөр байна. Зураг 5/

**Хүснэгт 2.** Ажиллагчдын нийт цалин үүнээс үндсэн цалин /ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр/

Байгууллагын өмчийн хэлбэр	Нийт цалин /мян. төг/			Үүнээс бүтэц /мян. төг/		
	Нийт	эр	эм	Үндсэн цалин		
				Нийт	эр	эм
Төрийн өмчийн	657.7	699.1	624.7	498.8	511.8	488.4
Төрийн өмчийн оролцоотой	911.4	936.3	867.4	599.5	618.1	566.5
Төрийн хамтарсан	1264.4	1304.9	1109.2	973.7	1003.1	860.9
Орон нутгийн өмчийн	526.8	525.2	530.2	425.9	423.3	431.5
Орон нутгийн өмчийн оролцоотой	568.7	582.3	551.8	449.7	456.3	441.6

Орон нутгийн хамтарсан	578.1	545.8	593.9	511.9	498.6	518.4
Хувийн, МУ-ын иргэн	590.6	626.7	547.6	519.9	546.9	487.8
Хувийн хамтарсан	790.8	850.3	709.0	686.9	736.2	619.2
Хувийн гадаад улсын	1009.4	1149.8	829.4	853.5	946.4	734.3
Улсын дундаж	642.2	683.0	598.5	528.7	555.4	500.1

Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

**Хүснэгт 3.** Ажиллагчдын нийт цалин үүнээс үндсэн цалин /ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр/

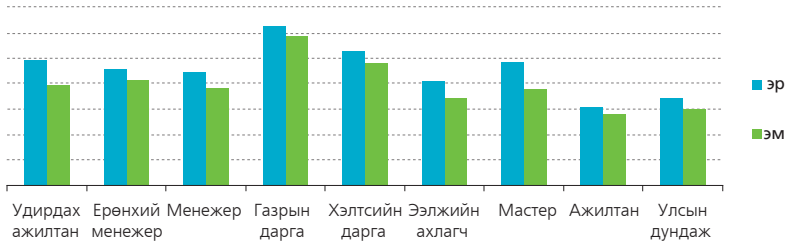
Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр	Нийт цалин /мян.төг/			Үүнээс бүтэц /мян.төг/					
				Үндсэн цалин			Нэмэгдэл		
	Нийт	эр	эм	Нийт	эр	эм	Нийт	эр	эм
ББН	241.7	243.8	238.7	231.7	226.8	238.7	6.1	10.3	0.0
ЗБН	265.4	261.2	270.0	265.4	261.2	270.0	0.0	0.0	0.0
Хоршоо	305.4	245.2	379.7	304.0	244.8	377.1	0.0	0.0	0.0
ХК	817.5	861.6	740.9	555.8	570.6	530.2	165.9	182.8	136.4
ХХК	666.1	719.0	600.5	580.0	619.0	531.6	41.1	46.0	35.0
ТӨҮГ	648.8	683.9	600.1	507.6	522.3	487.3	108.8	121.8	90.7
ОНӨҮГ	514.4	517.6	507.9	422.5	423.5	420.5	58.9	55.9	65.3
Төсөвт байгууллага	619.8	637.3	607.2	485.7	490.9	481.8	94.4	112.6	81.3

Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013/-нд байгууллагын өмчийн хэлбэрээр цалингийн байдлыг авч үзсэн нь эрэгтэй ажиллагчид, эмэгтэй ажиллагчдын хооронд зөрүүтэй байгааг харж болох ч орон нутгийн болон орон нутгийн хамтарсан өмчийн ААНБ-ын эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас илүү байгаа нь бусад өмчийн хэлбэрийн байгууллагуудаас онцлог байна. Бусад ААНБ-ын хувьд эрэгтэйчүүдийн нийт, үндсэн цалин эмэгтэйчүүдийн нийт, үндсэн цалингаас ямар нэгэн хэмжээгээр илүү, хамгийн их цалингийн зөрүүтэй өмчийн хэлбэрийн ААНБ бол хувийн, гадаад улсын хамтарсан өмчийн оролцоотой ААНБ-ын ажиллагчдын цалин байна. ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас илүү байгаа ч зарим гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөл, хоршооны эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин энэ байдлыг эвдсэн байна. Ажиллагчдын нэмэгдэл цалингийн байдлаас харахад цалингийн зөрүү хамгийн ихтэй хязгаарлагдмал компани хамгийн их нэмэгдэл цалин өгдөг болох нь харагдаж байна.



**Зураг 6.** Ажиллагчдын нийт цалин, албан тушаалаар

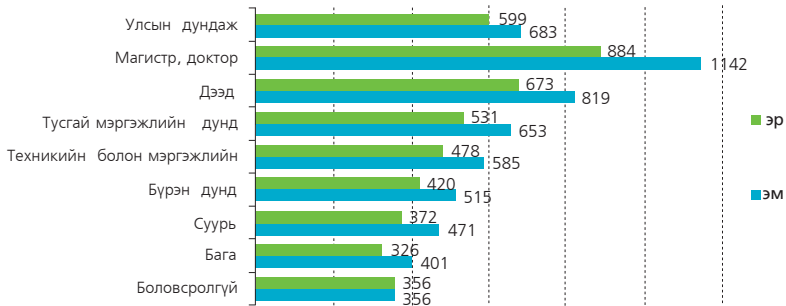


Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

Нийт цалингийн бүтцийг албан тушаалаар гаргасан нь жендэрийн мэдрэмжийг тодорхойлоход тохиромжтой үзүүлэлт болж байна. Жендэрийн мэдрэмж /хүйсийн ялгаатай байдал/ “Мастер” албан тушаал дээр хамгийн их байна. Жендэрийн мэдрэмж / хүйсийн ялгаатай байдал/ хамгийн бага байгаа албан тушаал бол “ажилтан” байна. Удирдах албан тушаал, шийдвэр гаргах түвшний ажил мэргэжил дээр эрэгтэйчүүдийн цалин өндөр, дунд, доод албан тушаалд эмэгтэйчүүд давамгайлж байгаа боловч мөн л эрэгтэйчүүдийн цалин өндөр байгаа нь аль ч түвшинд жендэрийн зөрүү байгааг баталж байна.

/Хүснэгт 3/

**Зураг 7.** Ажиллагчдын нийт цалин, боловсролын түвшингээр

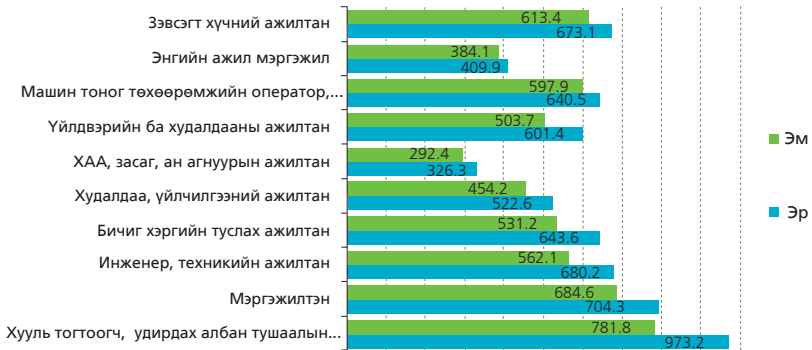


Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013/-ны боловсролын түвшингээр жендэрийн мэдрэмж / хүйсийн ялгаатай байдал/-ийг тодорхойлвол хамгийн өндөр буюу магистр, докторын зэрэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас 258,0мян төгрөгөөр илүү байна. Бусад боловсролын түвшингээр эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас ямагт өндөр, харин боловсролгүй эрэгтэй,

эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин ижил байгаагаас үзвэл боловсролын түвшин дээшлэх тусам жендэрийн зөрүү ихэсч байгааг харуулж байна.

**Зураг 8.** Ажиллагчдын нийт цалин, ажил мэргэжлийн ангилалаар



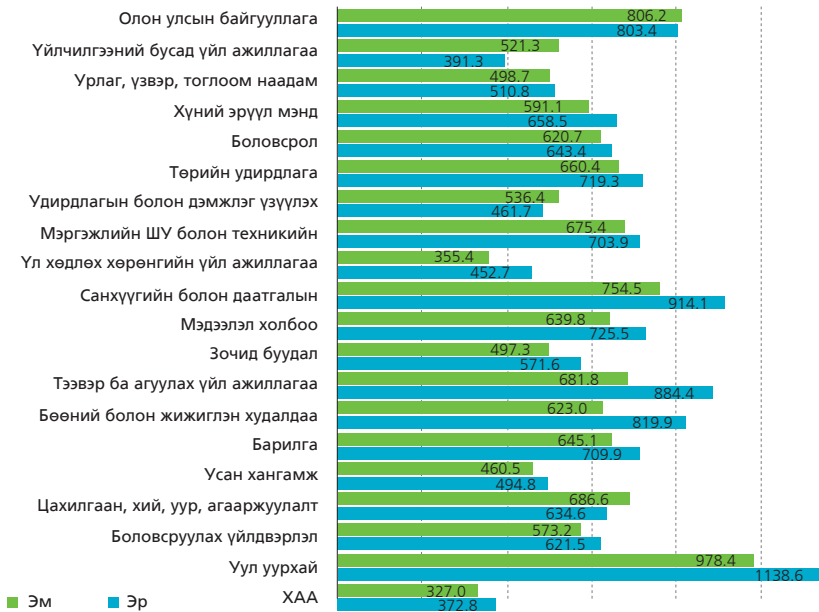
Эх сурвалж. “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013 он/

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” /2013/-ны бас нэг үр дүн болох ажил мэргэжлийн ангиллаар нийт цалингийн ялгаатай байдлыг гаргасан нь ижил ажил мэргэжилд байгаа эрэгтэй эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин өөр өөр, жендэрийн мэдрэмж хэр их байгааг харж болохоор байна. Тухайлбал хууль тогтоогч болон удирдах албан тушаалтны ажилтан болох шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин бусад ажил мэргэжлийн нийт цалингаас харьцангуй өндөр, жендэрийн мэдрэмж /хүйсийн ялгаатай байдал/ хамгийн өндөр буюу эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас 191,4 мян төгрөгөөр илүү байна. Харин дээрх мэргэжлүүдээс хамгийн бага үндсэн цалин авч буй ХАА, засаг, ан агнуурын салбарт ажиллагчдын эмэгтэй ажиллагчид хамгийн бага цалин авч байгаа хэдий ч жендэрийн зөрүү тодорхой хэмжээгээр байна. Жендэрийн мэдрэмж буюу ялгаатай байдал хамгийн бага байгаа ажил мэргэжил бол энгийн ажил мэргэжлийн ажилтан байна. Бүх мэргэжлийн хүрээнд эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас давамгайлж байна.





**Зураг 8.** Ажиллагчдын нийт цалин, ААНБ-ын салбараар /мян.төг/



Эх сурвалж. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа /2013/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудаас цалингийн тэгш бус байдал /хүйсийн ялгаатай байдал/ хамгийн их байгаа салбар бол тээвэр, бөөний худалдааны салбар байна. Эдгээр салбарт ажиллагчдын эрэгтэй ажиллагчид илүү өндөр цалин хөлс авч байгаа нь харагдаж байна. Харин үйлчилгээний, цахилгаан, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх салбарт эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас өндөр байна. Үүнээс хамгийн их зөрүүтэй байгаа салбар бол үйлчилгээний салбар байна.

## ГУРАВ: ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН БАЙДАЛ

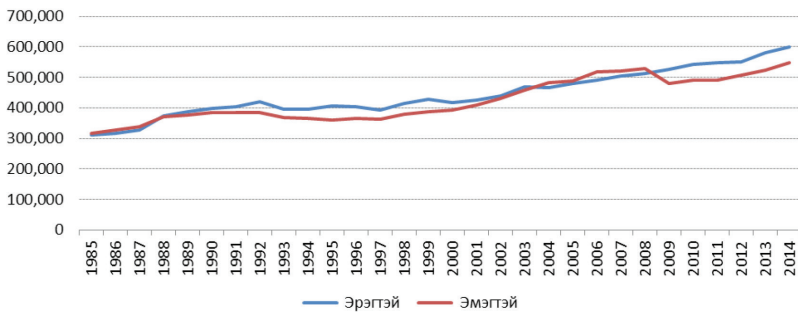
Жендэрийн тэгш бус байдал хамгийн тод байдлаар илрэн гарч буй талбар бол хөдөлмөр эрхлэлт юм. ОУХБ-аас гаргасан Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122-р конвенцид албан бус сектор, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн боловсрол болон сургалтын түвшинг нэмэгдүүлж хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжтой холбох бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний талаар болон “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай” Монгол Улсын хуулинд хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг нарийвчлан тусгасан байна.

Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хуулийн эмэгтэй хүний хөдөлмөр бүлэгт Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батлах, Шөнийн буюу илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах, Хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлага нэмж олгох, Шөнийн буюу илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах, нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох, Хүүхэд асрах чөлөө олгох, жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу өөр ажилд шилжүүлэх, Эмэгтэй хүний өргөх, зөөх ачааны хэмжээг хязгаарлах, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зарчим, төрийн бодлогын чиглэлд иргэнийг хүйсээр үл ялгаварлах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ адил тэгш, нээлттэй, ил тод байх зэрэг зүйл заалт бүрээр нарийвчлан тусгасан байдаг. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх эрх зүйн үндэслэл болж байна.

ҮСХ-ны тоо баримт, ХСИ-ээс гаргасан “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”/2013/-ны үр дүнгээс хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаатай байдлыг харуулахыг зорилоо.



**Зураг 9.** 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо, жилээр



Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо

15 ба түүнээс дээш насны эрэгтэй эмэгтэй ажиллагчдын тоог сүүлийн 29 жилийн байдлаар харьцуулан харвал тасралтгүй өссөн дүнтэй байна. 1985-1987 онуудад эмэгтэй ажиллагчдын тоо давамгайлж байснаа 2003 он хүртэл эрэгтэй ажиллагчдын тоо давамгайлж, 2004-2008 онуудад эмэгтэйчүүдийн тоо илүү байсан ба 2009 оноос одоог хүртэл эрэгтэй ажиллагчдын тоо илүү байна. /Зураг 9/

**Хүснэгт 4.** Төгссөний дараах хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал

Үзүүлэлтүүд	Төгсөгчийн тоо	Ажлын туршлагатай төгсөгчийн тоо	Ажил хийж буй төгсөгч	Ажил хайгч	Суралцагч	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь /нийт төгсөгчийн эзлэх хувийн жин/
Бүгд	27025	22983	21907	5180	3087	81,1%
Эр	9671	8497	8305	2027	765	85,9%
Эм	17353	14486	13602	3153	2322	78,4%

Эх сурвалж: Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа /2013/

Төгссөний дараах хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлаас харвал: нийт төгсөгчийн дийлэнх буюу 64,2 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Үүнээс 78,4 хувь нь ажил хийж буй эмэгтэй төгсөгч байна. Төгсөгчийн тоогоор эмэгтэйчүүд хэдий давамгайлж байгаа ч хөдөлмөр эрхлэлтийн хувиар эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. /Хүснэгт 4/

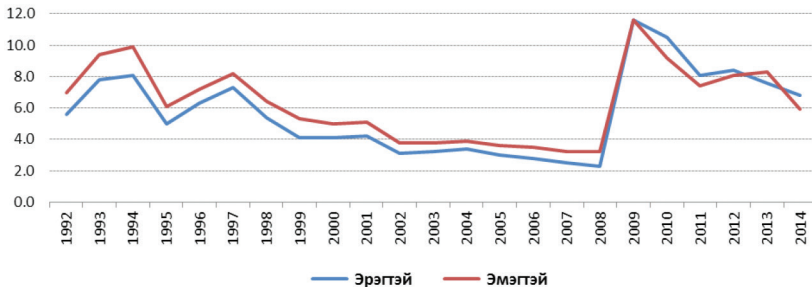
### Хүснэгт 5. Ажил хийж буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал

Үзүүлэлтүүд	Цалинтай ажилтан	Байнгын ажилтан	Ажил үүргийн шаардлага, эзэмшсэн ур чадвартай нийцэх түвшин	Ажил үүргийн шаардлага, эзэмшсэн боловсролтой нийцэх түвшин	251-с дээш ажилтантай ААНБ-д ажилладаг төгсөгчийн хувь	7 хоногийн дундаж ажлын цаг
Дундаж	98,0%	92,5%	60,2%	69,7%	11,5%	44
Эр	98,3%	92,8%	58,3%	57,0%	13,7%	44
Эм	97,7%	92,1%	62,1%	82,5%	9,4%	43

Эх сурвалж: Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа /2013/

Ажил хийж буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлыг нийт төгсөгчийн хувьд авч үзсэн үзүүлэлтүүдээс харьцуулан харвал цалинтай болон байнгын ажилтны тоогоор эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. /Хүснэгт 5/

Зураг 10. Ажилгүйдлийн түвшин, жилээр /хувь /

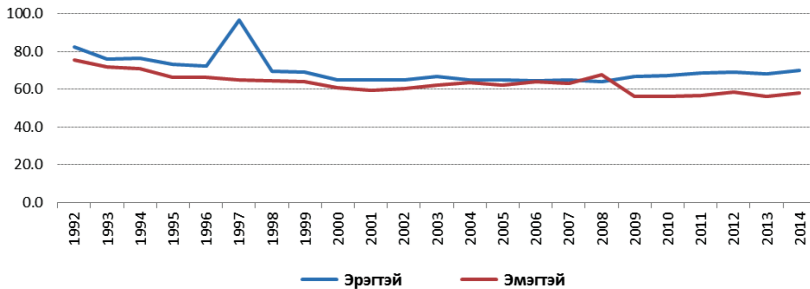


Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо

Сүүлийн 22 жилийн байдлаар ажилгүйдлийн түвшинг харвал 1992 оноос 2009 он хүртэл эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэйчүүдийхээс өндөр байсан ба 2009 оноос 2012 он хүртэл эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшингээс илүү давамгайлах хандлагатай байна. 2012 оноос хойш харилцан адилгүй байна.



**Зураг 11.** Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, жилээр / хувь /



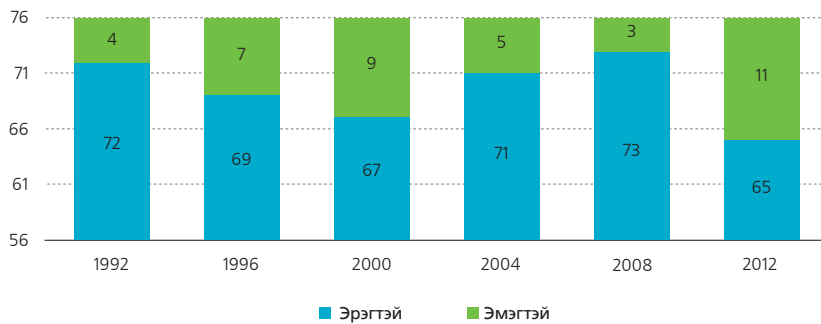
Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо

Ажиллах хүчний оролцооны түвшингээр сүүлийн 22 жилийн хугацаанд харвал ихэнх жилүүдэд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эмэгтэйчүүдийхээс өндөр байсан бөгөөд 2004 оноос 2007 оны хооронд энэ зөрүүтэй байдал нэлээдгүй ойртсон байна. 2008 онд эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдийхээс өндөр байна. Мөн дээрх хугацаанд онцлох зүйл бол 1997 онд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин бусад жилүүдтэй харьцуулвал маш өндөр байгааг харж болно.

Хөдөлмөрийн төв биржийн ажил хайгч иргэний 2014 оны 11-р сарын мэдээгээр нийт 48231 хүн бүртгэгдсэнээс 55,3 хувь нь эмэгтэйчүүд, насны бүлгээр авч үзвэл 25-34 насны ажил хайгч иргэн хамгийн их буюу 19179, үүний 58,3 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн өнгөрсөн оны 11 сарын бүртгэлтэй ажилгүй иргэний мэдээгээр нийт 35885 хүн бүртгэгдсэн байна. Үүнээс 56,2 хувь нь эмэгтэйчүүд бөгөөд боловсролын түвшингээр авч үзвэл нийт хүн амын хамгийн их хувийг бүрэн дунд боловсролтой ажилгүй иргэн эзэлж байна.

2008 онд шинэчлэн баталсан Мянганы хөгжлийн зорилтод жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх зорилт тавьсан билээ. 1992 оноос хойш улсын их хурлын нийт суудлын эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өссөн бөгөөд 2004,2008 онд энэ харьцаа буурсан. 2012 оны сонгуулийн дүнгээр өмнөх жилүүдийн үзүүлэлтээс өндөр үзүүлэлттэй гарсан бөгөөд өдгөө нийт 76 суудлын 11-ийг эмэгтэй улсын их хурлын гишүүд эзэлж байна. /Зураг 12/

**Зураг 12.** Улсын их хурлын гишүүд



Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн хороо



## ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

- Монгол Улсад жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар нийгмийн хөгжил дэвшилд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш оролцоог хангах, тэднийг нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх замаар хүний амьдралын чанарыг сайжруулах, нийгэмд гарч буй сөрөг үзэгдлийг арилгахад чиглэсэн Монгол улсын Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Үндэсний хөтөлбөр батлагдан Жендэрийн тэгш байдлыг хангах Үндэсний хороо байгуулагдаж, бодлого, арга хэмжээг боловсруулан хэрэгжүүлж байна.
  - Жендэрийн талаар хууль эрх зүйн орчин, үндэсний хөтөлбөр, стратеги, тогтолцоо бий болсон ч аливаа бодлого, шийдвэр гаргахад жендэрийн төлөвлөлт хийгдэхгүй, хэрэгжилтийн зохион байгуулалт сул, бодит үр дүнгээ өгөхгүй байгаа нь энэ чиглэлийн бүхий л үзүүлэлтийг тооцож гаргасан судалгааны ажлуудын үр дүнгээс харагдаж байна.
  - Цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн мэдрэмжийг тодорхойлохоос илүү жендэрийн зөрүүтэй байдалд харьцуулсан байдлаар дүгнэлт хийгдсэн болохыг онцолж байна.
- » Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс гаргасан “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”/2013/-ны тоон мэдээлэлд үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цалин хөлсний тэгш бус байдлыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, мэргэжил, боловсрол, албан тушаал, ААНБ-ын өмчийн, хариуцлагын хэлбэр, цаг хугацаа, бүсээр авч үзсэн. Эдгээр үзүүлэлтүүдийн хувьд дийлэнх үзүүлэлтэд эрэгтэй ажиллагчдын цалин хөлсний хэмжээ өндөр байна. Тухайлбал: 2001-2012 оны хугацаанд нийт улсын хэмжээнд эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэй ажиллагчдын дундаж цалингаас ямагт өндөр байгаа бөгөөд цалингийн зөрүү нэмэгдэх хандлагатай байна. Албан тушаалын ангиллаар “Мастер” хэмээх ажлын байран дахь цалингийн зөрүү хамгийн их, хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалтны ажилтан, менежер зэрэг шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин бусад ажил мэргэжлийн үндсэн цалингаас харьцангуй өндөр, жендэрийн мэдрэмж хамгийн өндөр байна. Энэ нь ажлын байрны онцлогоос хамаарч энэ ажилд эрэгтэй хүнийг авах сонирхолтой, ажилласан жил, эмэгтэй хүний хүүхэд гаргах, асрах зэрэг шалтгаанаар ажилд авах, үнэлэх үнэлэмж бага байдагтай холбоотой байх таамаглал байна. Жендэрийн мэдрэмж / хүйсийн ялгаатай байдал/ хамгийн бага байгаа албан тушаал бол “ажилтан” байна. Эдийн засгийн

- үйл ажиллагааны салбаруудаас тээвэр болон бөөний худалдааны салбарт эрэгтэй ажиллагчид эмэгтэйчүүдээс илүү өндөр цалин хөлс нь авч байна. Харин үйлчилгээний салбарт эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас харьцангуй илүү байна. Энэ нь дээд шатны удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүд илүү цалин хөлс авдаг, доод шатны үйлчилгээний албан тушаалд эмэгтэйчүүд илүү цалин хөлс авч байгаагийн бас нэгэн баталгаа юм.
- » Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээлэлд үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгаа, ажилгүйдлийн түвшин, ажиллах хүчний оролцооны түвшин зэргийг сүүлийн 22-29 жилийн байдлаар гарган тавьсан. Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо буюу УИХ-ын 76 гишүүний суудалд эзлэх хувь сүүлийн жилүүдийн сонгуулийн дүнгээр нэмэгдэх хандлагатай байгаа бас нэгэн сайн үзүүлэлт юм. ҮСХ-оос гаргасан 15 ба түүнээс дээш насны эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын тоог сүүлийн 29 жилийн байдлаар харвал ерөнхийдөө өссөн дүнтэй байна. Эрэгтэй эмэгтэй ажиллагчдын тоог харьцуулан харвал 1985-1987 онуудад эмэгтэй ажиллагчдын тоо давамгайлсан, 2003 он хүртэл эрэгтэй ажиллагчдын тоо давамгайлж 2004-2008 онуудад эмэгтэйчүүдийн тоо илүү байсан ба 2009 оноос одоог хүртэл эрэгтэй ажиллагчдын тоо илүү байна.
  - » 1992 оноос 2009 он хүртэл эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин өндөр байсан ба 2009 оноос хойш харилцан адилгүй байна.
  - » Ажиллах хүчний оролцооны түвшингээр эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа ба зөвхөн 2008 онд эмэгтэйчүүд ажиллах хүчний оролцооны түвшингээр давамгайлж байна.
  - » Нийт төгсөгчдийн 64,2 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн хувиар эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. Ажил хийж буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлыг нийт төгсөгчийн хувьд авч үзсэн үзүүлэлтүүдээс харьцуулан харвал цалинтай болон байнгын ажилтны тоогоор эрэгтэйчүүд мөн л давамгайлж байна. Хөдөлмөрийн төв биржийн ажил хайгч иргэний 2014 оны 11 сарын мэдээгээр нийт бүртгэгдсэн хүмүүсийн 55,3 хувь нь эмэгтэй ажил хайгч байна.
  - Монгол Улсад эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цалин хөлс болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгаварлалыг хуулиар хамгаалсан байдаг ч бодит амьдрал дээр эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авч, эрэгтэй ажиллагчдын хөдөлмөр дэрхлэлт давамгайлж байгааг ОУХБ-ын “Тэгш шан хөлс олгох тухай”(№100), “Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай”(№111) конвенциудын хэрэгжилт хангалтгүй байгаатай холбон тайлбарлаж болох юм. Иймээс бодлогын баримт





бичиг, хөтөлбөр, төсөл, судалгаа шинжилгээний ажилд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах замаар жендэрийн төлөвлөлт хийх, түүнд суралцах, төлөвшүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байна.

## АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДСЭН ХУУЛЬ
2. Төрийн мэдээлэл эмхтгэлийн 1992 он №1 дүгээрт нийтлэгдсэн.
3. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ1999/05/14
4. ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛЬ 2011/02/02
5. ЖЕНДЭРИЙН НЭР ТОМЬЁО ТОДОРХОЙЛОЛТ, ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТУУДЫН ТАЙЛБАР ТОЛЬ Улаанбаатар хот 2013
6. ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР
7. Засгийн газрын 2002 оны 274 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралт
8. “ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ БҮТЦИЙН СУДАЛГАА” 2013
9. “ТӨГСӨГЧДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА” 2013
10. “ЭМЗЭГ БАЙДЛААС ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ РҮҮ: БАЙГАЛЬ ОРЧИН, ХҮНИЙ ХӨГЖИЛ” ИЛТГЭЛД ЗОРИУЛСАН НЭМЭЛТ СУДАЛГАА “ЖЕНДЭР БА ХҮНИЙ ХӨГЖИЛ” Т.АМГАЛАН 2009/12/29
11. “ХӨЛСГҮЙ ХӨДӨЛМӨР” СУДАЛГАА” ЗХЖТ, 2005
12. ЖЕНДЭР СУДЛАЛЫН СУРГАЛТЫН МОДУЛЬ УБ 2006
13. ЖЕНДЭР СУДЛАЛЫН УДИРТГАЛ УБ 2003
14. ЖЕНДЭРИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ УБ 2001 О.ОЮУНЦЭЦГ
15. ЖЕНДЭРИЙН АГУУЛГАТАЙ БОДЛОГО ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ЖҮХ
16. ГАРЫН АВЛАГА 2: “ЖЕНДЭРИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ БОЛОН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮДИЙГ АШИГЛАХ НЬ” /ЖҮХ 2008 он/
17. “ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛ” 2014
18. “ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖҮҮДИЙН ЭМХТГЭЛ” ILO /№:100,111,122/
19. “БАЙГАЛ ОРЧНЫ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИ” 2014-2030
20. “МЯНГАНЫ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТУУДЫН ХЭРЭГЖИЛТ ҮНДЭСНИЙ ТАВ ДАХЬ ИЛТГЭЛ” 2013
21. “ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БУС БАЙДАЛ, БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖ” Дэлхийн банк, 2013. Монгол Улс
22. ЦАЛИНГИЙН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫГ ХЭМЖИХ НЬ, УЛААНБААТАР ХОТЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР УБ 2014 Г.НЯМБАЯР
23. “INTERNATIONAL LABOR STANDARDS PRESENTATION” ILO 2014
24. GENDER DIFFERENCES IN PAY Francine D. BlauLawrence M. Kahn. June 2000
25. DAVID H. AUTOR, LAWRENCE F. KATZ, AND MELISSA S. KEARNEY. 2008, “TRENDS IN U.S. WAGE INEQUALITY: REVISING THE REVISIONISTS”, THE REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, VOL. 90, NO. 2 (MAY., 2008), PP 300-323.
26. LEAN IN /WOMEN, WORK, AND THE WILL TO LEAD / ШЭЙРИЛ САНДБЕРГ 2014
27. ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION ILO CONVENTIONS /C100 Equal Remuneration Convention, 1951, C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958/
28. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, АЖИЛГҮЙДЭЛ, ДУНДАЖ ЦАЛИН, www.1212.mn ҮСХ. 2013
29. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭД, АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ 2014 ОНЫ 11-Р САРЫН МЭДЭЭ, www.labornet.mn ХТБирх

**ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД**

Шалгуур үзүүлэлт	Суурь үзүүлэлт /2002 он/	Завсрын үзүүлэлт			Эцсийн үзүүлэлт /2015 он/
		2004 он	2008 он	2012 он	
I. Гэр бүлийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал					
1. Гэр бүлийн хөгжилд жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгасан хуулийн тоо	Хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хуулинд жендэрийн дүн шинжилгээ хийсэн хуулийн тоо				Бүх хуулинд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдсэн байна.
2. Гэр бүл, жендэрийн боловсрол олгох асуудлыг хөтөлбөрт нь тусгасан сургалтын тоо	Сургалтын байгууллагуудын үйл ажиллааанд хийсэн дүн шинжилгээний тоогоор илэрхийлнэ.				
3. Гэр бүлийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар хийсэн судалгаа	Шинээр хийсэн судалгааны тоогоор авна.				
4. Гэр бүлийн сайн сайхны төлөө үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын тоо	Шинээр тооцно.				
П. Эдийн засгийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал					
5. Жендэрийн баримжаатай болсон макро эдийн засгийн хөгжлийн стратеги, бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн тоо	Байхгүй	Макро эдийн засгийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний тоогоор илэрхийлнэ.			
6. Эдийн засгийн хүрэн дэх жендэрийн тэгш байдлын чиглэлээр хийсэн судалгааны тоо	Шинээр хийсэн судалгааны тоогоор тооцно.				
7. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төлөвлөлтийн зарчим нэвтэрсэн байх	Байхгүй	Төсөвт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээний дүнгээр авна.			
8. Их, дээд сургуульд суралцагсдын дотор эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Мэдээг 2003 оны эхэнд гаргана.				
9. ЕБС-ийн ахлах ангийн суралцагсдын дотор эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Мэдээг 2003 оны эхэнд гаргана.				
10. Ажилгүйдлийн түвшин	Эр 4.5 Эм 5.2	Эр 4.4 Эм 4.9	Эр 4.1 Эм 4.4	Эр 3.8 Эм 4.0	Эр 3.5 Эм 3.6
11. Жендэрийн хөгжлийн индекс	0.653	0.655	0.660	0.670	0.690
12. Ядуурлын түвшин	36	32	26	22	20



13. Албан бус салбарт ажиллагчдын хүйсийн харьцаа	Эр 30.0 Эм 70.0	Эр 40.0 Эм 60.0	Эр 44.0 Эм 56.0	Эр 47.0 Эм 53.0	Эр 48.0 Эм 52.0
Ш. Хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн тэгш байдал					
14. Сургууль завсардсан хүүхдийн тооны бууралт, хүйсээр	Мэдээг 2003 оны эхэнд гаргана.				
15. Хөдөөгийн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	Эр 71.0 Эм 65.8	Эр 72.0 Эм 66.2	Эр 72.0 Эм 68.0	Эр 72.0 Эм 69.0	Эр 72.0 Эм 70.0
16. Орон нутагт иргэдийн байгуулсан байгалийн нөөцийн менежментийн хамтлагийн тоо	Байхгүй				
Ү. Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдал					
17. Улс төрийн намуудын дотор жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг дүрэмдээ тусгасан намуудын эзлэх хувь	Мэдээллийг шинээр авна.	50-иас дээш	75-аас дээш	100	
18. Сонгуульд нэрээ дэвшүүлсэн эмэгтэйчүүдийн тоо	Нийт нэр дэвшигчдэд эзлэх хувь				
	10.9	15	25	40	50
19. Улс төрийн удирдах болон шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Шинээр тооцно.	15	20	35	45
20. Төрийн албан дахь удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Шинээр тооцно.	30	40	45	50
Ү. Үндэсний тогтолцоо ба иргэний нийгмийн оролцоо					
21. Жендэрийн тэгш байдлын хууль батлагдсан байх	Байхгүй	Хуулийн төслийн хувилбар		Хууль батлагдсан байна.	
22. Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар байгуулагдсан зөвлөл, хорооны тоо	15	25	25	25	25
Сум, дүүрэг дэх салбар зөвлөлийг тооцоогүй					
23. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд зориулан улс, орон нутгийн төсвөөс олгосон хөрөнгө	6 сая ₮	10сая ₮	20 сая ₮	40 сая₮	50 сая ₮
24. Хөтөлбөрийн зарим үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төрийн байгууллагатай гэрээ байгуулсан төрийн бус байгууллагын тооны өсөлт	2	4 хүртэл	6 хүртэл	8 хүртэл	10 хүртэл
25. Жендэрийн асуудлаар нэгдэн орсон, хүлээн зөвшөөрсөн олон улсын гэрээ, конвенцийн тоо	5	Энэ чиглэлээр шинээр батлагдсан олон улсын гэрээ, конвенцийг судлан нэгдэх асуудлыг тухайн үед нь шийдвэрлэнэ.			

