

ээж ажиллагсад ээж байхын зэрэгцээ хөлстэй хөдөлмөрийг хэрхэн хослуулж байна вэ гэдгийг тодруулах эмпирик судалгааг явуулсан юм.

Монгол Улсын боловсролын салбарын ажиллагсдын 71,3 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Орчин үеийн нийгэмд хөдөлмөрийн хуваарь улам нарийсахын зэрэгцээ тодорхой ажил мэргэжлийн төрлүүд нь орон зай, нас, хүйс, үндэстний бүлгүүдэд хуваарилагдах хандлагатай байна. Тодруулбал, эрэгтэй, эмэгтэй гэдгээсээ хамааран ялгаатай хөдөлмөрийн төрлүүдийг эрхлэх хандлагатай байгаа нь олон судалгаануудаар нотлогджээ. Ийнхүү хүйс, арьс өнгө, үндэс угсаатны бүлгүүд хөдөлмөрийн тодорхой төрлүүдэд ялгарах байдлыг сегрегаци хэмээх нэр томъёогоор илэрхийлдэг (Blackburn and et all, 2000, Walby, 1986). Хүйсийн бүлгүүд нь хөдөлмөрийн төрлүүдэд хэрхэн хуваарилагдаж байгаа нь жендэрийн тэгш бус байдалтай холбогдох ба чухамхүү яагаад уг салбарт тодорхой хүйсийн бүлэг төвлөрч байгаагийн учир шалтгааныг тодруулах, тайлбарлахтай холбогдоно. Юуны түрүүнд хөдөлмөрийн төрлийг хувийн ба нийгмийн гэсэн 2 хүрээнд хувааж болох ба энэ 2 хүрээ нь маш тодорхой байдлаар хүйсээр сегрегацилагдсан буюу тодруулбал, хувийн хүрээ эмэгтэйчүүдийнх, нийгмийн хүрээ орчин үеийн нийгмийн эхэн үеүдэд эрэгтэйчүүдийн, өнөө цаг үед эрчүүд зонхилсон холимог шинжтэй бодит байдал ихэнх нийгмүүдэд оршдог (Walby, 1996). Хувийн хүрээнд дэх эмэгтэйчүүдийн ачаалалтай байдал нь нийгмийн хүрээнд хөдөлмөрийн сегрегацийг бүрэлдэн тогтоход ихээхэн нөлөөтэй аж (Наким, 2000). Иймд хувийн амьдралын хүрээнд дэх эмэгтэйчүүдийн дүр-үүрэг нь тэдгээрийн нийгмийн хүрээнд орох хийгээд уг хүрээний хөдөлмөрийн төрлөө сонгон хөдөлмөрлөхөд хэрхэн нөлөөлж байгааг тогтоох нь ихээхэн ач холбогдолтой юм. Мөн түүнчлэн хувийн хүрээнд дэх эмэгтэйчүүдийн дүр-үүргийн идеаль, хэрэгжилтэд үзүүлэх олон талт хүчин зүйлсийн нөлөө нь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хүрээний оролцооны шинжийг тодорхойлдог байна (Наким, 2000).

Дээр өгүүлснээр боловсролын институт нь эмэгтэйчүүдийн гэгдэх байдлаараа бусад институтуудээс ялгагдахаас гадна түүний хөдөлмөрийн төрлүүд нь босоо болон хөндлөн шугамын дагуу сегрегацилагдсан байдаг. Монголын боловсролын салбар дахь жендэрийн ялгааны талаар хэд хэдэн судалгаа хийгдсэн боловч хөдөлмөр эрхлэлтийн талаас нь судлахаас илүүтэй боловсролын зэргийн бүлгүүдийн хүйсийн ялгаанд гол анхаарлаа хандуулжээ. Учир нь боловсролын зэргийн шат ахих тусам (докторын зэргээс бусад) эмэгтэй суралцагчид зонхилж байна.

Энэхүү өгүүлээрээ боловсролын салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт жендэрийн хувьд хэрхэн сегрегацилагдсан байна вэ, ЭЭЖ байх хөдөлмөртэй хөлстэй хөдөлмөрийг хэрхэн хослуулж байна вэ, нийгмийн хийгээд орон зайн хувьд ялгаа илэрч байна уу, гэсэн асуултуудад хариулах замаар боловсролын салбарт эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж буй хийгээд дотоод сегрегацийн бүрэлдэлтийн учир шалтгааныг тайлбарлахыг зорилоо.

Судалгааны загвар

Боловсролын салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн босоо шинжтэй сегрегацийг тогтоохдоо статистик мэдээллүүдэд орон зайн болон нийгмийн (угсаатан-шашны, ангийн г.м) хүчин зүйлсийн дүн шинжилгээ хийв. Хэдийгээр түүхчилсэн шинжилгээ хийхийг зорьсон боловч хангалттай хэмжээний хоёрдогч мэдээллүүдийг бүрдүүлж чадаагүйгээс хязгаарлагдмал хүрээнд хийсэн болно.

Харин учир шалтгааныг тодорхойлох, тайлбарлахын тулд чанарын судалгааны аргаар мэдээлэл цуглуулан, анализ хийлээ. Мэдээлэл цуглуулахдаа стандартчлагдсан ярилцлага, гүнзгийрүүлсэн ганцаарчилсан ярилцлага гэсэн 2 үндсэн аргыг ашиглав. Стандартчлагдсан ярилцлагаар судалгаанд оролцогчдын шилжих хөдөлгөөн, боловсролын хөгжил, гэрийн хөдөлмөрийн хуваарилалт, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дүр-үүргийн талаарх баримтлалыг тодорхойлохыг зорив. Харин гүнзгийрүүлсэн ганцаарчилсан ярилцлагаар эмэгтэйчүүдийн ажил хөдөлмөрийн түүх, байр суурийн өөрчлөлт нь гэрийн хөдөлмөртэй нь хэрхэн холбогдож байгаа, ээж, хүүхэд хэмээх ойлголтуудыг тодруулах замаар эмэгтэйчүүдийн ямар загвар оршин байгааг илрүүлэхийг зорив.

Судалгаанд нийт 246 хүн ам хамрагдсан болно (Хүснэгт 1-ийг харна уу). Ингэхдээ түүврийн техникийг хатуу баримтлаагүй бөгөөд илүүтэй чанарын судалгааны түүврийн техникүүдийг баримталсан болно. Иймд хувь хүн бүрийг буюу ярилцлага бүрийг нэг тохиолдол гэж үзэх тул судалгааны үр дүнг хязгаарлагдмал хүрээнд авч үзэх нь зүйтэй юм.

Хүснэгт 1. Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан хүн ам, нутагшилтын бүлгүүдээр

	Улаанбаатар (хотын)	Аймгуудын	Баян-Өлгий (угсаатан- шашны бүлэг)	Бүгд
Стандартчлагдсан ярилцлага	80	81	40	201

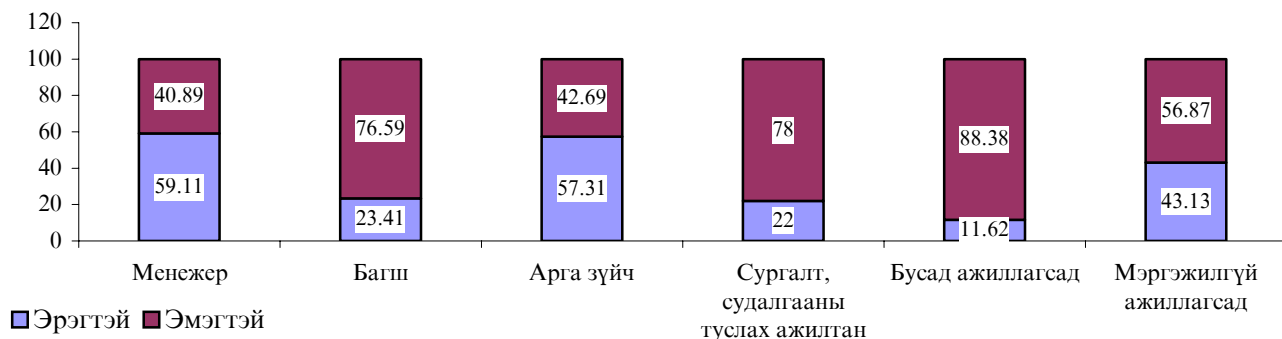
Мэдээлэлдээ онолын дагуу задлан шинжилгээ хийсэн болно. Ажил эрхлэлтийг дээд, дунд, доод түвшний менежерүүд, дээд, дунд, доод мэргэжилтнүүд, туслах ажилтнууд¹ гэсэн бүлгүүдэд хуваан авч үзлээ. Эдгээр нь цалин ба бусад орлого, эрх мэдэл, нэр хүндийн хүрээгээрээ шаталсан шинжтэй болно. Харин монгол ба казах угсаатны ялгааг шашны хүчин зүйлстэй нь холбон авч үзэхээр шийдсэн болно. Таамаглал ёсоор казах үндэстнүүдийн хувьд уламжлалт патриархаль бүтэц илүүтэй хадгалагдаж байгаа гэж үзсэн юм. Үүнтэй холбоотойгоор орон зайн шинжээр нь хээрийн судалгаа явагдсан нутгуудаа томоохон суурин хотын буюу Улаанбаатарын, аймгуудын /Архангай, Дорнод, Завхан, Сэлэнгэ/, угсаатан-шашны /Баян-Өлгий/ гэж 3 бүсэд хуваан үзлээ.

¹ Үндэсний болон орон нутгуудын статистикт хүйсээр задалсан ажилчдын талаарх мэдээлэл хангалттай байгаагүй тул хязгаарлагдмал хүрээнд анализ хийгдсэн болно.

Статистик мэдээлэлд тулгуурлан боловсролын салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн сегрегацийг тодорхойлов. Уг судалгаагаар хөндлөн сегрегацийг тодорхойлоход анхааралгүйгээр босоо шугамын сегрегацийг тодорхойлоход гол анхаарлаа хандуулав. Учир нь нэгт, албан тушаалын босоо шатлалуудад хүйсийн бүлгүүд хэрхэн хуваарилагдсан, хоёрт, түүнийг цалин хөлсний ялгаатай нь холбон шинжлэх замаар босоо шугаман сегрегацийг тодорхойлох оролдлого хийлээ. Боловсролын салбарт ажиллагсдын цалин хөлсний жөндөрийн ялгааг тодорхойлох шинжилгээг нэлээд хязгаарлагдмал хүрээнд хийсэн. Боловсролын салбар нь төрийн үйлчилгээний секторт багтдагийн хувьд Засгийн газраас ажиллагсдын цалингийн сүлжээ, доод жишгийг тогтоож өгдөг. Уг цалингийн сүлжээг иш үндэс болгон үндсэн цалин дахь жөндөрийн зөрүүг тодорхойлох бололцоотой байв. Учир нь ажиллагсдын нэмэлт цалин, гар дээр авч буй бодит цалингийн талаарх мэдээллийг олж авах боломж жирийн судлаач бидэнд хаалттай байдаг тул цалингийн зөрөөг бодитойгоор тодорхойлж чадалгүйгээр зөвхөн багцаалсан дүр загварыг гаргах оролдлогыг хийсэн юм.

Юуны түрүүнд боловсролын бүхий л шатны байгууллагад ажиллагсдыг нэгдсэн байдлаар нийгмийн байр суурийн зэрэглэлээр авч үзвэл менежерүүдийн 60 орчим хувийг эрчүүд эзэлж байхад үүний эсрэгээр багш нар, туслах ажилтнуудын 77-78 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна (Зураг 1). Эндээс нийгмийн байр сууриудын зөвхөн хоёрт нь буюу тодруулбал, менежерүүд болон арга зүйчдийн дийлэнхи нь эрэгтэйчүүд байна. Гэхдээ уншигч та Зураг 1-т өгүүлсэн байр сууриудыг нь босоо шаталсан шинжийг бүрэн агуулсан гэж үзэж болохгүйг анхаарна уу. Тухайлбал, дунд сургуулийн багш нарын мэргэжлийн зэрэг, ур чадварын түвшинг тодорхойлогч, тэдгээрийн сургалтын үйл ажиллагаанд хяналт тавигч нь сургуулийн захирал, хичээлийн эрхлэгчдээс гадна орон нутгийн боловсрол төвийн арга зүйчид багтаж байна. Иймд байр суурийн шатлалын дагуу авч үзвэл арга зүйчдийг дунд сургуулийн багш нараас дээгүүр байр суурьтай гэж үзэж болох юм.

Зураг 1. Ажиллагсдын ажил мэргэжлийн байдал, хүйсээр



Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл, Улаанбаатар

Дээрх хуваарилалт нь бусдыг засаглах, хянах, удирдан чиглүүлэх байр суурин дээр эрэгтэйчүүд зонхилж байхад эрх мэдэлгүй, бусдад захирагдах байр суурин дээр эмэгтэйчүүд зонхилж байна гэж үзэх үндэслэлийг хангаж байна. Үндэсний статистикийн газрын 2004 оны цалин хөлсний түүвэр судалгаагаар цалин хөлсний жөндөрийн зөрүүг 86.8 хувь гэж тодорхойлсон байна. Харин 2005 онд хийсэн түүвэр судалгаагаар боловсролын салбарт ажиллагсдын дундаж цалин 115 мянга, эрэгтэй ажиллагсдын цалин дунджаар 109.8 мянга, эмэгтэй ажиллагсдын дундаж цалин 103 мянга гэж тооцож гаргасан байна. Эндээс, эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн цалингийн 93.8 хувьтай тэнцэх цалинг буюу 6.2 хувиар доогуур цалин авч байна. Үүнийг Засгийн газраас тогтоож өгсөн цалингийн сүлжээн дэх үндсэн цалингаас дундажлан тооцвол эмэгтэй ажилтангууд эрэгтэйчүүдийн цалингийн 95.2 хувьтай тэнцэх цалинг авч байна. Боловсролын салбар бол эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг салбар атлаа нийгмийн статусын хувьд эрх мэдэл багатай, цалин хөлс бага ажлын байрууд зонхилж байгаа нь эрэгтэйчүүд дээд давхраа, эмэгтэйчүүд доод давхраа болохыг илтгэнэ. Дээр өгүүлсэн дүгнэлтийн үндэслэгээг улам баяжуулахын тулд буюу боловсролын салбар дахь босоо сегрегацийн дүр төрхийг тодорхойлоход дээрх байр сууриудыг илүү нарийвчлан, гүнзгийрүүлэн задлан шинжлэх нь илүү чухал юм. Юуны түрүүнд менежерүүдийн түвшинд авч үзье.

Хүснэгт 2. Менежерүүдийн зэрэглэл ба жөндөр

Менежерүүд	Эрэгтэйчүүд	Эмэгтэйчүүд
Дээд түвшний менежерүүд (их, дээд сургуулийн захирал, дэд захирал зэрэг)	75.52	24.48
Дунд шатны менежерүүд (их, дээд сургуулийн харьяа сургуулийн захирал, декан, сургалтын албаны дарга г.м)	58.83	41.17
Доод тушаалын менежер (тэнхим, салбарын эрхлэгч)	58.04	41.96
ЕБС, мэргэжлийн сургуулийн дээд шатны менежер (газрын дарга, захирал, дэд захирал г.м)	59.44	40.56
Доод шатны менежер (, хичээлийн эрхлэгч, сургалтын менежер г.м)	31.84	68.16

Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Тайлбар: ЕБС – Ерөнхий боловсролын сургууль

Хүснэгт 2-оос зөвхөн дунд сургуулийн сургалтын менежерүүд буюу доод түвшний менежерээс бусдад нь эрэгтэйчүүд зонхилж байгаа нь харагдаж байна.

Удирдах албан тушаалын шатлалаас эмэгтэйчүүдийн эзэлж буй хувийн жин их, дээд сургууль, коллежийн ректор, проректорын түвшинд буюу боловсролын салбарт ажиллагсдын хамгийн дээд шат хамгийн бага буюу дөрөвний нэг орчим хувийг эзэлж байна. Харин их, дээд сургуулийн дунд шатны удирдах албан тушаал буюу харьяа сургуулийн захирал, сургалтын албаны дарга, декан, мөн доод шатны удирдах албан тушаал болох

тэнхмийн эрхлэгч нарын хувьд эмэгтэйчүүдийн хувь 20 пунктээр илүү байна. Эндээс ерөнхий буюу толгой менежерүүдийн түвшинд эрэгтэйчүүд бараг ноёрхож, гүйцэтгэх буюу эксперт менежерүүдийн түвшинд эрэгтэйчүүд мөн зонхилж байгаа боловч эмэгтэйчүүдийн хувийн жин түүнээс бараг 2 дахин илүү байна. Ерөнхий менежерүүд нь байгууллагын бодлого, зорилгыг тодорхойлох, ерөнхийлөн төлөвлөх, төсөв захиран зарцуулах, бүтцийн өөрчлөлт, шинэчлэлийг хийх, ажил олгох, байр суурь, албан тушаалыг хуваарилах эрхтэй бол экспертийн менежерүүд нь сургалтын буюу үйлчилгээний ажлыг зохион байгуулах, ерөнхий менежерүүдийн хяналтан дор тэдгээрийн тогтсон бодлого, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд анхааран ажилладаг. Дээд боловсролын байгууллагын ерөнхий менежерүүд нь төрийн захиргааны төв байгууллага, бодлого боловсруулагчтай шууд харилцах ба төрийн дээд боловсролын талаар баримтлах бодлогод нөлөөлөх боломжтой. Судлаач О.Мөнхбат шилжилтийн үеийн монголын нийгмийн давхраажилтын талаар авч судлахдаа энэ шатны ерөнхий менежерийн статусыг дунд болон дундаас дээш давхраанд багтаж байна гэж тодорхойлсон бол боловсролын салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн дийлэнхи болсон багш нарыг дундаас доош давхраанд багтаж байгааг харуулжээ (О.Мөнхбат, 2000: 126-127). Хэдийгээр төрийн өмчийн их, дээд сургууль, коллежийн ректор, проректорын албан тушаал нь төрийн үйлчилгээний албан тушаал боловч сүүлийн жилүүдэд парламентийн сонгуульд аль нам олонхийн суудал авч эрх баригч болж байгаагаас хамаарсан улс төрийн албан тушаалын шинжийг тээж байгаа нь ажиглагдах болсон².

Цалингийн сүлжээ ёсоор дээд боловсролын байгууллагын ерөнхий менежерүүд дунд шатны менежерүүдээс 7 мянга, доод тушаалын удирдах ажилтнуудаас 14 мянга орчим төгрөгөөр илүү цалинтай байна. Үндсэн цалингийн жендэрийн зөрүүг тодорхойлоход 92.3 байгаа бөгөөд үүнийг тодруулбал дээд боловсролын байгууллагын эмэгтэй менежерүүд эрэгтэй менежерүүдийн цалингийн 92.3 хувийг авч байна.

Ерөнхий менежерийн байр сууринд эрэгтэйчүүд давамгайлсан дүр зураг мэргэжлийн болон дунд сургууль, арга зүйн байгууллагын түвшинд мөн адил давтагдаж байна. Ерөнхий боловсролын сургууль, боловсролын төвийн захирлын албан тушаалд эрэгтэйчүүд, сургалтын менежерийн албан тушаалд эмэгтэйчүүд зонхилж байна. Захирал (эрхлэгч) нь зохих шийдвэр гаргаж хэрэгжүүлэх, ажил олгох, өөрчлөх, чөлөөлөх, сургуулийн төсөв, санхүүгийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, сургалтын орчныг бэхжүүлэх, төсөв хөрөнгийг зориулалтын дагуу үр ашигтай зарцуулах, багш, ажилтнуудын хөдөлмөрийн үр дүнг үнэлэх, урамшуулах, дэмжих, хариуцлага тооцох зэрэг эрхтэй. Харин сургалтын менежерүүд нь сургалтын үйлчилгээг зохион байгуулах, цаг хуваарилах, багш нарын үйл ажиллагаанд хяналт тавих, тэдгээрийг үнэлэх зэрэг эрхтэй. Иймд энэ албан тушаал нь илүү гүйцэтгэх шатны шинжтэй байдаг. Цалингийн сүлжээнд тулгуурлан цалингийн зөрүүг

² 1996, 2000 оны сонгуулийн дараагаар томоохон их сургуулийн захирлуудын нэлээдгүй нь улс төрийн шинжтэйгээр солигдсон.

тодорхойлж байгаа тул дээд боловсролын байгууллагын менежерүүдийн ялгаа мөн адил илэрч байна.

Хэдийгээр 1980-аад он, түүнээс өмнөх үетэй харьцуулбал одоо менежерийн албан тушаалд ажиллах эмэгтэйчүүдийн тоо өссөн боловч үүнийг нарийвчлан шинжилбэл, гүйцэтгэгч эмэгтэй менежерүүдийн тоо өссөнөөс бус, ерөнхий менежерүүдийн эзлэх хувийн жинд дорвитой өөрчлөлт гарч чадаагүй байна. Тодруулбал, байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, төсөв хянан зарцуулах эрх бүхий ерөнхий менежерийн түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн тооноос гүйцэтгэлийн шатан дахь эмэгтэй менежерүүдийн тоо бараг 2 дахин илүү болтлоо нэмэгдсэн байна.

Энэхүү баримтууд нь гүйцэтгэгч-эмэгтэйчүүд, удирдагч-эрэгтэйчүүд байх уламжлалт хэвшсэн ойлголт хүчтэй байна гэж үзэх хангалттай үндэслэл болж байна. Энэ нь боловсролын салбар нь эмэгтэйчүүдийн гэгдэх сектор, гэтэл салбарын хэмжээнд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байгаа атлаа менежерүүдийн дийлэнхи нь эрэгтэйчүүд байгаагаар давхар батлагдана.

1990-ээд оны шилжилтийн эхэн үеийн эдийн засгийн гүнзгий хямралын нөлөөгөөр боловсролд зарцуулах төсвийн хэмжээ буурсантай зэрэгцэн эрэгтэй багш нарын тооны огцом бууралт давхацсан билээ (Н.Бөрн нар, 2001). Энэ нь багш нарын бодит цалингийн хэмжээ (инфляцийн түвшин маш өндөр байсан) буурсантай зэрэгцсэн бөгөөд мөн эрэгтэй багш нарын тооны бууралттай эмэгтэй гүйцэтгэгч менежерүүдийн тооны өсөлт зэрэгцсэн хандлага ажиглагддаг. Гэхдээ ерөнхийдөө эмэгтэй менежерийн тоонд дорвитой өөрчлөлт гараагүйг дээр дурьдсан. Ийнхүү цөөхөн эрэгтэйчүүдтэй салбарт эрэгтэй хүн менежерийн түвшинд хурдан бөгөөд өрсөлдөгч багатайгаар хүрэх таатай орчин бүрэлджээ гэж дүгнэх боломжийг ч үгүйсгэж чадахгүй юм.

Ерөнхий боловсролын салбарт ажиллагсдын цалин юуны түрүүнд эрхэлж буй албан тушаал (захирал, сургалтын менежер, багш гэх мэт)-аас хамаарахаас гадна тэдгээрийн мэргэжлийн зэргээс хамаардаг. Боловсролын салбарын статистик мэдээлэлд дахин нарийвчлан шинжилгээ хийхэд эмэгтэй хүйсийнхэнд таатай бус мэргэжлийн зэргийн хуваарилалт оршдог бололтой (Хүснэгт 3). Харамсалтай нь, багш нарын мэргэжлийн зэргийн талаар хүйсээр задалсан мэдээлэл байгаагүй тул менежерүүдийн мэргэжлийн зэргийг хүйсээр задалсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийснээр хязгаарлагдлаа. Захирлуудын олонхи нь эрэгтэйчүүд гэдгийг дээр өгүүлсэн билээ. ЕБС-д ажиллагсдын мэргэжлийн дээд зэрэг болох зөвлөх зэрэг бүхий захирлуудын дөрөвний нэг нь эмэгтэйчүүд байхад тэргүүлэх зэрэгтэй хүмүүсийн гуравны хоёр нь эмэгтэйчүүд байна. Тэргүүлэх зэрэгтэнгүүдийн хүйсийн харьцаа заах аргач зэрэгтэнгүүдэд ч ажиглагдаж байна. Гэхдээ мэргэжлийн зэрэггүй захирлуудын талаарх хүйсээр задалсан мэдээлэл байхгүй болохоор дүгнэлтийн хүрээг мөн хязгаарлаж байна. Хэдийгээр захирлын албан тушаалд ажиллаж байгаа ч эмэгтэй захирлууд эрэгтэй захирлуудаас бага цалин авч байгааг үгүйсгэхгүй болов уу (зэрэглэлээс хамаарч).

Хүснэгт 3. ЕБС-ийн захирал, хичээлийн эрхлэгч нарын мэргэжлийн зэрэг ба жендэр

Ажил мэргэжлийн төрөл		Зөвлөх	Тэргүүлэх	Заах аргач
Захирал	Эрэгтэй	74.8	36.2	41.0
	Эмэгтэй	25.2	63.8	59.0
	Бүгд	100.0	100.0	100.0
Хичээлийн эрхлэгч	Эрэгтэй	41.7	40.5	32.3
	Эмэгтэй	58.3	59.5	67.7
	Бүгд	100.0	100.0	100.0

Хүснэгт 4. ЕБС-ийн удирдах албан тушаалтнуудын мэргэжлийн зэрэг ба жендэр

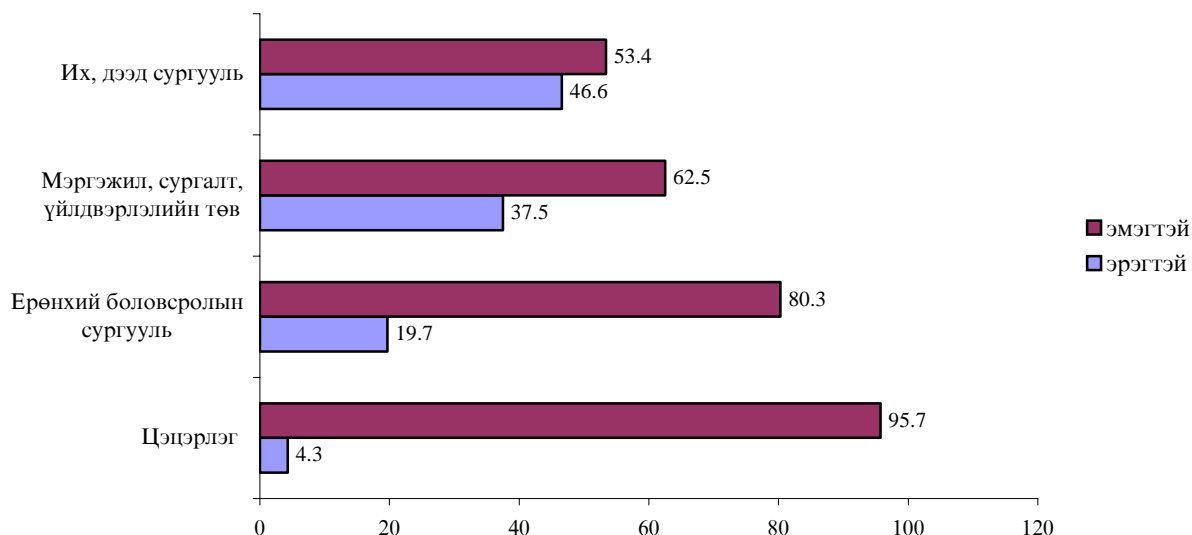
Зэрэг	эрэгтэй	эмэгтэй
зөвлөх	56.4	43.7
тэргүүлэх	48.9	51.1
заах арга зүйч	37.3	62.7

Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Дээрх хүснэгт нь захирал, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтнуудыг багтаасан ЕБС-ийн удирдлагууд дотроос зөвлөх зэрэгтэнгүүдэд бас л эрэгтэйчүүд жин дарж байна. Ерөнхий боловсролын сургуулийн удирдах албан тушаалтнуудын ихэнх нь эмэгтэйчүүд. Гэтэл тэднээс эрэгтэйчүүд илүүтэй зөвлөх зэрэгт хүрч чадсан байдал харагдаж байна. Мэргэжлийн зэргүүд дунджаар 7000 орчим төгрөгний цалингийн зөрүүтэй ба энэ нь менежерийн түвшинд ажиллаж буй эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 7000 төгрөгөөр бага цалин авдаг байж болох юм гэж үзэх боломжийг олгож байна.

Боловсрол дахь босоо сегрегацийг тодорхойлоход шаталсан боловсролын байгууллагуудад ажиллаж буй багш нарын хүйсийн ялгаа нэгэн тусгал нь болно. Монголын боловсролын тогтолцоо сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага, ЕБС, мэргэжил, сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, их, дээд сургууль, коллеж гэсэн шатлалтай. Хамгийн доод шатны байгууллагын буюу цэцэрлэгийн багш нарын 95,7 хувь, ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын 80.3 хувь, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн багш нарын 62.5 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бол их, дээд сургуулийн багш нарын 53,4 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаагаас шатлал өгөх тусам эмэгтэйчүүдийн хувийн жин буурч, эрэгтэйчүүдийн хувийн жин өсөж байгаа нь харагдаж байна (Зураг 2). Энэхүү шатлал тус бүр нэр хүнд, орлогын хувьд ялгаатай бүлгүүд бөгөөд өөрөөр хэлбэл, шатлал өгөх тусам нэр хүнд, орлого нь нэмэгддэг.

Зураг 2. Багш нар, боловсролын тогтолцооны шатлал, хүйсээр



Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Сегментацийн талаас нь харвал, боловсролын салбарт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь ЕБС-д, 15,8 хувь нь их, дээд сургуульд, 14,7 хувь нь цэцэрлэгт ажиллаж байна (Хүснэгт 4). Боловсролын салбар дотроо ЕБС нь эмэгтэйчүүдийн голлон ажилладаг нэгж болж байна.

Хүснэгт 4. Бүх шатны багш нар ба жендэр

Боловсролын байгууллагын шатлал	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Цэцэрлэгийн багш нар	4.3	95.7
ЕБС-ийн багш нар	19.7	80.3
Мэргэжлийн сургуулийн багш нар	37.5	62.5
Их, дээд сургууль, коллежийн багш нар	46.6	53.4

Гол талбар болж буй ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарыг ямар ангиудад хичээл заадаг байдлаар гүнзгийрүүлэн судлах нь басхүү ач холбогдолтой. Учир нь социализмын үеэс сургуулийн өмнөх байгууллагын болон бага ангийн багш нарыг тусгай мэргэжлийн сургуульд бэлтгэж, дунд мэргэжилтэй хэмээн, дунд болон ахлах ангийн багш нарыг дээд сургуульд бэлтгэн, дээд мэргэжилтэй хэмээн үздэг байсан ба тэдгээрийн хооронд тухайн үедээ 140-аас дээш төгрөгний цалингийн зөрүү байсан юм (С.Түмэндэлгэр, 2005). Мөн түүнчлэн бага ангийн багш байсан хүн захирал болж байсан тохиолдол тун ховор.

Хүснэгт 5. ЕБС-ийн багш нар ба жендэр

Үзүүлэлт	эрэгтэй	эмэгтэй
Бага ангийн багш	5.6	94.4
Дунд болон ахлах ангийн багш нар	27.1	72.9
Бүгд	19.7	80.3

Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Бага ангийн эрэгтэй багш нараас дунд анги болон ахлах ангид заах эрэгтэй багш нар бараг 5 дахин илүү байна (Хүснэгт 5). Одоогоор социализмын үед мэргэжил эзэмшсэн ихэнх бага ангийн багш нар нь бакалаврын бус дипломын боловсролтой байгаа ба хэдийгээр хэддүгээр ангид багшилж байгаагаас үл хамаарсан цалингийн сүлжээтэй болсон хэдий ч, бодит байдал дээр боловсролын зэрэг нь ямар байгаа нь албан тушаалын ямар зэрэглэл, цалингийн аль шатлалд багтахад нөлөөлдөг.

Нөгөө талаас дээрх ялгаатай байдал нь хөндлөн шинжтэй ажил мэргэжлийн хуваарилалттай холбогдоно. Учир нь бага ангийн багш нар бараг 100 хувь эмэгтэйчүүд байгаа бол физик, математикийн багш нарын 66 хувь, биеийн тамирын багш нарын 33 хувь, хөдөлмөрийн багш нарын дөнгөж 40 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд байдаг.

Социализмын үед багш нар сэхээтний давхрааны³ гол бүрэлдүүлэгч нь болж байжээ. Ер нь цалин, мэргэжлийн нэр хүнд өнөөгийнхтэй харьцуулбал өндөр буюу дундаж давхраанд багтаж байсан багш нар 1990-ээд оноос хойш хийсэн судалгаагаараа социологич Х.Гүндсамбуугийнхаар (2002: 337) дундаас доогуур давхраанд, социологич О.Мөнхбат (2000:117, 127) багш нь мэргэжлийн нэр хүндийн жагсаалтад 11-ээс 8-дугаарт орж байгааг тодорхойлоод ерөнхий давхраажилтын тогтолцоонд дундаас доогуур буюу С ба D давхраанд орж байгааг илрүүлсэн байна. Шилжилтийн энэ цаг үед багш нарын нийгмийн байр суурь нэг давхраагаар доош унасан нь эрэгтэй багш нарыг зугтахад буюу цөөрөхөд хүргэсэн талтай гэж тааж ч болох юм.

Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын хувьд ийм дүр загвар ажиглагдаж байгаа бол их, дээд сургууль, коллежийн багш нарын бүрэлдэхүүний дотоодод мөн л адил босоо тэнхлэгийн дагуу жендэрийн ялгаатай хуваарилалт ажиглагдлаа (Хүснэгт 4).

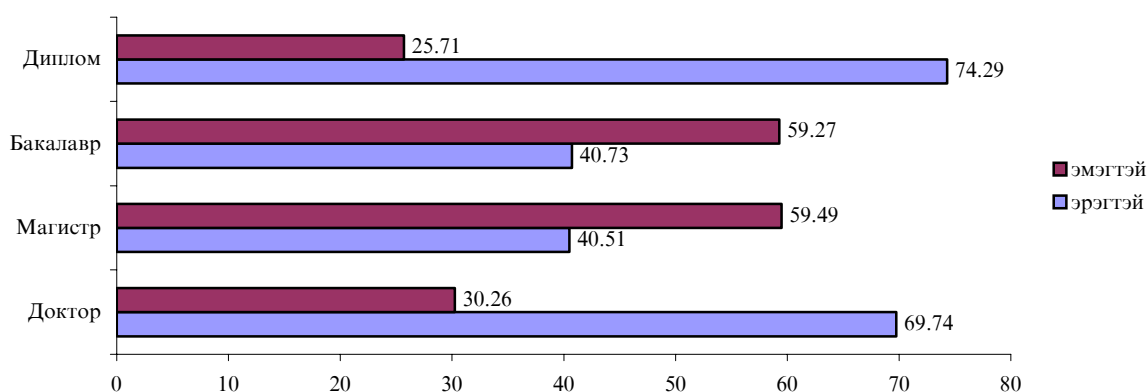
Боловсролын зэрэг ахих тусам заах эрх бүхий багш нарын бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл буурч байна (Зураг 3). Боловсролын зэргийн өсөлттэй зэрэгцэн цагийн хөлс болон нэр хүндийн шатлал оршин байдаг. Монгол улсын “Боловсролын хууль” ёсоор ялгаатай боловсролын зэрэг авах

³ Социализмын үед марксизмын онолоор нийгмийн ангийн судалгаанд оюуны хөдөлмөр эрхлэгч бүлгийнхнийг сэхээтний давхраа хэмээн нэрийддэг байсан.

суралцагчдад хичээл заах эрх нь тухайн багшийн боловсролын зэргээс хамаардгийг дээр өгүүлсэн билээ.

Багш нарын боловсролын зэрэг цалинг тодорхойлох албан ёсны шалгуур болдоггүй хэдий ч, нэмэлт цалин, илүү цагийн хөлс нь өндөр байх зэргээр цалингийн хэмжээнд нөлөөтэй.

Зураг 3. Багш нарын боловсролын түвшин, хүйсээр



Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Докторын зэрэгтэй багш нарын 70 орчим хувь нь эрэгтэйчүүд байгаатай шууд холбогдон хэдийгээр их, дээд сургуулийн багш нарын 50-иас илүү нь эмэгтэйчүүд боловч магистраас дээш боловсролын зэрэг олгох сургалтад хичээл зааж буй багш нарын дийлэнхи нь эрэгтэйчүүд байхаас өөр аргагүй аж. Мөн л боловсролын зэрэгтэй холбогдон цалин хөлс, нэр хүндийн шатлал зэрэгцэн оршдог. Мөн их, дээд сургуулийн удирдах албан тушаал эрхлэх эсэх нь ажилтны боловсролын зэргээс нь ихээхэн хамааралтай байдаг⁴.

Мөн их, дээд сургууль, коллежийн багш нарын ажилласан жил, боловсролын зэрэгтэй шууд холбоотойгоор тэдгээрийн сургалт, эрдэм шинжилгээний албан тушаал нь тогтоогддог (Хүснэгт 6).

Хүснэгт 6. Их, дээд сургуулийн багш нарын албан тушаал ба жендэр

Албан тушаал	Эрэгтэй (%)	Эмэгтэй (%)
Дадлагажигч багш	40.63	59.37
Багш	41.06	58.94
Ахлах багш	43.62	56.38
Дэд профессор	63.28	36.72
Профессор	70.55	29.45

Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

⁴ Захирлуудын ихэнх нь доктороос дээш зэрэгтэй байдаг.

Ажлын байрны шатлал нь цалингийн шатлал бөгөөд заавал гүйцэтгэх ажлын ачаалал, норм зэрэг нь энэхүү шатлалаас хамааран хөнгөлөлттэй, цалин, илүү цагийн хөлс өндөр зэргээр шатлал ахих тусам давуу боломжуудын үүд нээгддэг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн сегрегацийн судалгаанд цагийн ба бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийг судлах нь чухал ач холбогдолтой. Боловсролын салбарт цагаар ажиллах ганц боломж бол багшийн ажил. Боловсролын салбарын эмэгтэй багш нарын дөнгөж 4.8 хувь нь, нийт багш нарын 4.2 хувь нь цагийн багшийн ажил эрхэлж байна. Ер нь Монголын хөдөлмөрийн зах зээлд цагийн хөдөлмөрийн эзлэх хувь тун бага хэмжээтэй байдгийг дурьдах нь зүйтэй. Ерөнхий боловсролын сургуулийн цагийн багш нарын 60 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд байхад үүний эсрэгээр их, дээд сургуулийн цагийн багш нарын 70 орчим хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Иймд боловсролын салбар дахь цагийн хөдөлмөр нь эмэгтэйчүүдийн шинжтэй хөдөлмөр гэж үзэх үндэслэлийг бууруулж байна. Мөн түүнчлэн цагийн багшаар ажиллаж байгаа багш нарыг судлан үзвэл цөөнгүй нь үндсэн ажлынхаа хажуугаар эрхэлдэг болох нь харагдсан. Иймд хүүхдээ асрах буюу гэрийн ажил үүргээ биелүүлэхийн тулд цагаар багшлахад хүрч байна гэж дүгнэх боломжгүй юм. Харин боловсролын салбар дахь цагаар хөдөлмөрлөгсдийн хувийн жин бага байгааг уг салбар эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөрийг гэрийн хөдөлмөртэй хослуулан эрхлэхэд таатай салбар болдогтой нь холбон тайлбарлаж болно.

Боловсролын салбарт ажилладаг бусад мэргэжилтэй ажилтангуудын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байна. Учир нь дотуур байрны багш, нягтлан бодогч, номын санч, эмч, тогооч зэрэг нь энд багтаж байгаа ба эдгээр нь бүгд эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг ажил мэргэжлийн төрлүүд (С.Түмэндэлгэр, 2005). Харин мэргэжилгүй ажилчдын (үйлчлэгч, жижүүр г.м) талаас илүү хувь нь эмэгтэйчүүд, үлдсэн хэсэг нь эрэгтэйчүүд байна. Хот, аймгийн төвүүдийн сургуулийн үйлчлэгч төдийгүй жижүүрүүд нь ихэвчлэн эмэгтэйчүүд байдагтай холбогдон ийм хуваагдал оршиж байна. Харин эдгээрийн дундаж цалингийн зөрөөг сүлжээнд тогтоосноор тодорхойлбол эрэгтэй ажиллагсад эмэгтэйчүүдийн үндсэн цалингийн 96.1 хувийг авах төлөвтэй байна. Энэ нь нягтлан бодогч, номын санч зэрэг цалингийн хувьд мэргэжилгүй ажиллагсдаас өндөр мэргэжилтэй ажилтнуудын дунд эмэгтэйчүүдийн хувийн жин өндөр байгаатай нь холбогдож байгаа юм.

Асуулга болон гүнзгийрүүлсэн ярилцлага авахдаа бид эрэгтэй эмэгтэй ажиллагсдын ажлын байр суурийн өөрчлөлтийн хувьд хэр ялгаатай болохыг сонирхоход эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүүтэй ажлын байраа өөрчилсөн байв. Стандартчлагдсан ярилцлагад оролцсон эмэгтэйчүүдийн 40 гаруй хувь нь ажлын байраа огт өөрчлөөгүй байхад эрэгтэйчүүдийн 30 гаруй хувь нь өөрчлөөгүй байлаа. Түүнчлэн асуулгад оролцсон эмэгтэйчүүдийн 50 орчим хувь нь хөндлөн шугамын дагуу байр сууриа өөрчлөгчдийн дунд эмэгтэйчүүд зонхилж байхад босоо шугамын дагуу эрэгтэйчүүдийнх эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байв. Ингэхдээ өгсөх шилжих хөдөлгөөнд оролцсон байв. Жишээлбэл, багшаас хичээлийн эрхлэгч, захирал, газрын дарга гэх мэтчлэн дээшлэх замаар байр сууриа өөрчилсөн байв. Эндээс эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүүтэйгээр байр сууриа өөрчлөмтгий, албан

тушаалын хувьд өгсөх чиглэлийн хөдөлгөөн хийдэг байна гэж үзэж болох юм.

Хүснэгт 7. Захирал, сургалтын менежер, ажилласан жилээр ба жендэр

Үзүүлэлт		Анх	2-5 жил	6-10 жил	11-15 жил	16-аас дээш
Захирал	Эрэгтэй	33.9	44.3	68.1	65.3	73.0
	Эмэгтэй	66.1	55.7	31.9	34.7	26.9
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Хичээлийн эрхлэгч	Эрэгтэй	19.7	27.2	33.5	35.4	38.4
	Эмэгтэй	80.3	72.8	66.5	64.6	61.6
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Эх сурвалж: БСШУЯ, 2004, Боловсрол, соёл, урлаг, шинжлэх ухаан, технологийн салбарын статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар

Хүснэгт 7-гоос захирлын албыг удаан хугацаанд хашиж байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байгаа нь харагдаж байгаа бөгөөд үүнийг дараах байдлаар тайлбарлаж болох юм. Нэгт, эрэгтэй багш нарын тоо буурах үеэс удирдлагын түвшин дэх эмэгтэй ажилтангуудын тоо нэмэгдэж эхэлсэнтэй холбогдон захирлын албан тушаалд ажилласан хугацаа нь бага байх нь гарцаагүй. Хоёрт, нэгэнтээ удирдах албан тушаалд хүрсэн эрэгтэйчүүд уг албаа нэлээд удаан хугацаанд эрхлэх нь түгээмэл байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм. Өөрөөр хэлбэл өгсөх чиглэлийн хөдөлгөөн эмэгтэйчүүдээс илүү хийдэг эрэгтэйчүүд хүрсэн байр сууриа хадгалах нь илүү хүчтэй байдаг бололтой.

Ээжийн хөдөлмөр ба хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийг хослуулах нь

Энэ хэсэгтээ боловсролын салбарт ажиллаж буй багш нартай хийсэн стандартчлагдсан ярилцлага, гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын мэдээлэлдээ тулгуурлан гэрийн хөдөлмөрийн гол хэсэг болох хүүхдээ асран халамжлах үүргээ хөлстэй хөдөлмөртэйгээ хэрхэн хослуулан эрхэлж байгаа тухай өгүүлэх болно. Ингэхдээ юуны түрүүнд бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхийн тулд хүүхдээ асрах ажлаа хэрхэн зохицуулж байгаад анхаарлаа хандуулъя. Үүнтэй холбогдох баримтуудад тулгуурлан боловсролын салбарт яагаад эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллахад хүрч байгаагийн учрыг тайлбарлахыг хичээе.

Стандартчлагдсан ярилцлага болон ганцаарчилсан ярилцлагад гол төлөв 30 орчим насны эмэгтэйчүүд оролцсон билээ. Судалгааныхаа зорилтот бүлгээр хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг сонгосон тул дийлэнхи эмэгтэйчүүд буюу стандартчлагдсан ярилцлагад оролцогчдын 76 хувь, ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон эмэгтэйчүүд бүгдээрээ 16-аас доош насны хүүхэдтэй байлаа. Гуч эргэм насны эмэгтэйчүүд зонхилж байсан тул 1-2 хүүхэдтэй байсан ба тэдгээрийн дөрөвний нэг нь 3 ба түүнээс доош насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд байв. Иймд судалгаанд оролцогчдын хувьд хүүхдээ асрах, хүмүүжүүлэх ажил тэдгээрийн хувьд нэн чухал, нэлээд их цаг хугацаа зарцуулдаг ажил нь байх тул тэд хүүхдээ асрах хөдөлмөрөө боловсролын

салбарт хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх үйлтэйгээ хэрхэн хослуулж байгааг тодруулах нь ихээхэн сонирхолтой байна.

Хүснэгт 8. Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн хүүхэдтэй холбогдох зарим мэдээллүүд

Үзүүлэлт	
16-аас доон насны хүүхэдтэй эхчүүд	75.9
3 ба түүнээс доош насны хүүхэдтэй эхчүүд	32.6
Нэг эхэд ногдож буй хүүхдийн дундаж	2

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн хувьд хүүхдээ төрүүлсний дараагаар дунджаар 9 сарын дараагаар буюу хүүхдээ нэг нас хүрээгүй байхад нь ажилдаа эргэн орсон байна. Хамгийн бага нь төрөөд 45 хоногийн дараа ажилд орсон байхад хамгийн их нь 3 орчим жилийн дараа ажилдаа эргэн оржээ. Гэхдээ бүх оролцогчид бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэхээр буцаж орсон гэдгийг дурьдах нь зүйтэй. Эдгээр баримтууд нь бага насны хүүхэдтэй байх нь ажилтан эмэгтэйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтэд тун бага тасалдалтыг үүсгэж байгааг илтгэнэ. Учир нь дунджаар 9 сартай нэг нас хүрээгүй нярай хүүхэдтэй атлаа хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь социализмийн үеийнхтэй харьцуулбал урт байгаа ч (тэр үед цалинтай 45-60 хоног, цалингүй 3 сар хүртэл хүүхдээ асрах эрхтэй байсан) олон улсын хандлагатай харьцуулбал харьцангуй бага хугацаа юм. Түүнчлэн хуулиар 2 хүртэл жил ажлаасаа чөлөөлөгдөн хүүхдээ асрах эрхтэй, гэвч ихэнх эмэгтэйчүүд энэ хугацаанаас өмнө ажилдаа эргэн оржээ.

Иймд ажилдаа эргэн орж буй учир шалтгааныг тодруулах нь боловсролын салбарт ямар хэв маягийн эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байгаа, соёлын аль загвар тэргүүлэгч шинжтэй болохыг тодруулах бололцоог олгоно.

Хууль ёсоор төрөхөөс өмнө болон дараахь 60 хоногийн цалинтай чөлөө авах, 12 сарын туршид хүүхэд асарсны тэтгэмж авах эрхтэй. Үлдэх 12 сарын хугацаанд ямар нэгэн цалин, тэтгэмж авахгүй. Хүүхэд асарсны тэтгэмж тун бага хэмжээтэй. Иймд орлого цалингүйгээр удаан хугацаанд гэртээ суух шийдвэрийг эмэгтэйчүүд гаргах нь тун ховор байх буй заа.

Энэ нь эмпирик судалгааны баримтаар нотлогдож байна. Ажилдаа тун удалгүйгээр (2-6 сарын дараа) буцаж орсон эмэгтэйчүүдийн 50 хувь нь эдийн засгийн шалтгааны улмаас ажилдаа эргэн оржээ. Уг эмэгтэйн орлого түүний гэр бүлийн төсөвт тун их үүрэгтэй бөгөөд нөхөр нь ажилгүй эсвэл оюутан, бага орлоготой ажил эрхэлдэг тохиолдолд бага хугацааны дараагаар ажилдаа эргэн орох нь түгээмэл байна. Энэ тохиолдолд нэлээдгүй эмэгтэйчүүдийн нөхрүүд нь хүүхдээ асарч байсан байна. Ийнхүү эдийн засгийн хувьд хангалуун эсвэл тааруухан байх нь тухайн ээжийн хүүхэд төрүүлсний дараагаар ажилдаа буцан орох хугацааг тодорхойлж байна.

‘... Хүүгээ төрүүлээд 45 хоноод ажилдаа орсон учир нь миний цалин манай гэр бүлд чухал байсан тул ажиллах хэрэгтэй болж байсан юм.

Нөхөр маань оюутан байсан тул би ажиллаад, нөхөр хичээлийнхээ хажуугаар хүүгээ асрах нь оновчтой байсан...'

(УБ, 24 настай, дунд ангийн багш эмэгтэй).

'... Том хүүгээ төрүүлээд л 2 сарын дараа ажилдаа орж байсан. Бага хүүхэд маань байнгын асаргаа шаарддаг, төвөнхийн мултралттай тул 2 нас 6 сар болтол нь гэртээ асарч өсгөсөн. Улаанбаатарт очиж эмчлүүлдэг. Эмчилгээний зардал өндөр, иймд миний цалин манай гэр бүлд чухал үүрэгтэй. Хэрвээ нөхөр маань хангалттай мөнгө олдог бол заавал ажиллах гээд зүтгээд байх хэрэггүй байсан...'

(БӨ, 28 настай, сургалтын менежер эмэгтэй).

Харин эсрэгээр нь нөхрийн ажлын байр суурь эхнэрийнхээс өндөр, цалин, орлого нь өндөр тохиолдолд гэртээ хүүхэд харах хугацаа нь уртсаж байна. Энэхүү харилцан хамаарал нь орон зайн хийгээд угсаатан-шашны бүлгүүдэд төсөөтэйгээр илэрч байв. Тэр дундаас угсаатан хийгээд шашны шинжээс хамааралгүйгээр хөдөөгийн (тэр дундаа сумдын) багш нарын хувьд эдийн засгийн шалтгааны улмаас ажилдаа эргэн орох нь түгээмэл байв. Мэргэжилтэн (их, дээд сургуулийн багш нар), удирдах ажилтан эмэгтэйчүүдийн тун цөөн хэсэг нь эдийн засгийн шалтгаанаар ажилдаа эргэн орж байсан тул тэдгээрийн хувьд эдийн засгийн гэхээс илүү ажлын карьераас хамаарч буй хандлага ажиглагдсан юм. Ийнхүү ажлын шаардлага, карьерын баримтлал нь ажилдаа эргэн орох хугацааг тодорхойлох нэгэн чухал хүчин зүйлс болж байна гэж үзэх үндэслэл байна.

Ажилдаа түргэн орсон эмэгтэйчүүдийн гуравны нэг нь ажил хэрэг, ажлын хариуцлагын улмаас ажилдаа орсон эмэгтэйчүүд байсан юм. Хүүхэд төрүүлсний дараахан үед нярай хүүхэдтэй эх заавал гүйцэтгэх ямар нэгэн хариуцлага үүрсэн үед ажилдаа эргэн орох нь түргэн байлаа. Жишээлбэл, эрдмийн зэрэг хамгаалах хугацаа нь дөхсөн, эсвэл шинэ ажил/албан тушаалд томилогдон ажиллах болсон, ямар нэгэн төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж байсан, нэгдүгээр анги хүлээж авсан эсвэл дааж авсан ангиа төгсгөх болсон зэрэг ажлын шалтгааны улмаас ажилдаа буцаж орсон байна. Бага ангийн багш нар 4 жилийн хугацаанд нэг бүлэг дааж ажилладаг ба тэдгээр сурагчдын сурлага, хүмүүжлийн амжилт нь тухайн багшийн ажлын ахиц дэвшлийг тодорхойлдог тул нэгдүгээр анги дааж авсан багш өөрийн сурагчдаа өөр хэн нэгэнд хариуцуулах тун дургүй байдгаас хүүхдээ гэртээ асрахын хамтаар өөрийн үндсэн сургалтаа өөр хэн нэгэнд хариуцуулан үлдээхээс татгалзан ажилдаа эргэн ордог аж. Мөн 4-р анги төгсгөх гэж байгаа багш ангиа өөрийн удирдлаган дор амжилттай төгсгөхийг чухалчилдаг байна. Хүүхэд төрүүлээд түргэн хугацааны дараагаар ажилдаа эргэн орсон бага ангийн багш нарын хувьд өөр шалтгаануудыг дурьдаж байсан хэдий ч, бүгд ийм шалтгааны улмаас ажилдаа эргэн орсон тухайгаа тайлбарлаж байв. Бага ангийн хичээлүүд нь ихэвчлэн өглөө эрт биш үд дундад эхэлдэг нь тэдгээр эмэгтэйчүүдийн ажлын цаг 12.00 цагаас эхлэн хүүхдээ асрангаа ажлаа хийх бололцоог нь нэмэгдүүлж өгдөг тухай зарим багш нар ярьж байсан.

‘... Хүүхдээ төрүүлээд удаагүй байхдаа шинээр нэгдүгээр анги дааж авсан. Өөр багшид хариуцуулаад хүүгээ асрах боломж байсан боловч анхнаас нь өөрийн гараар сургаагүй хүүхдүүдтэй дараа нь ажиллахад хэцүү байдаг тул ажилдаа удалгүй орсон’

(УБ, 29 настай, бага ангийн багш эмэгтэй).

‘... Дааж авсан ангийн хүүхдүүд удалгүй төгсөх байсан тул ажилдаа түргэн орох хэрэгтэй байсан, тэгээд ч хэсэг ажилласны дараа зуны амралт эхлэх байсан...’

(СЭ, 35 настай, бага ангийн багш эмэгтэй).

Их, дээд сургуулийн багш нар бусад боловсролын шатны байгууллагын багш нараас илүүтэйгээр энэ шалтгааны улмаас ажилдаа эргэн орох нь нийтлэг байсныг дээр тэмдэглэсэн. Тэдний хувьд төсөл хэрэгжүүлж байсан, эрдмийн зэргээ хамгаалах тун дөхсөн байсан зэрэг шалтгаануудыг дурьдаж байв. Харин ажлын байр сууринд нь тодорхой өөрчлөлт гараагүй, онцгой хариуцлага хүлээгээгүй багш нарын хувьд ажилдаа эргэж орсон хугацаа нь арай урт байлаа.

Ажилтай нь холбогдож байгаа нэгэн зүйл бол төрөхөөс өмнө ажил эрхэлдэггүй байсан эмэгтэйчүүдэд төрсний дараагаар ажлын санал ирсэн тохиолдолд хүүхдийн нялх байгаа эсэхээс үл хамааран ажилд орохоор шийддэг хандлага ажиглагдсан. Эсвэл шинэ алба, албан тушаалд шилжээд удаагүй тохиолдолд тун удалгүйгээр ажилдаа эргэж орж байна. Түүнчлэн тодорхой нэг үүрэг хариуцлагыг ганцаараа үүрдэг ажилтан (ЕБС-ийн нягтлан бодогч, тодорхой асуудал хариуцсан мэргэжилтэн г.м) эмэгтэйн хувьд тун бага хугацаанд ажлаа орхин хүүхдээ асардаг байна. Энэ нь байгууллагын тухайн албын ажил үйлс ямар байх нь түүнээс шууд хамаардагтай холбогдон өөрийн ажлын хариуцлагаа хэн нэгэнд хариуцуулахаас татгалзаж байна.

Ийнхүү эмэгтэйчүүдийн дунд ажил төрлөө чухалчлах хандлага нэлээд хүчтэй байгаа нь харагдаж байна. Энэ нь их, дээд сургуулийн болон бага ангийн багш нар, удирдах ажилтан эмэгтэйчүүдэд илүүтэй илэрч байсан ба орон зай хийгээд угсаатан, шашны бүлгүүдэд онцын ялгаа илэрсэнгүй. Эдийн засгийн болон ажлын карьераа чухалчлан ажилдаа эргэн орох хугацаа урт хийгээд богино байх эсэх нь ажлаа хийх үедээ хүүхдийг нь асрах найдвартай субъект байгаа эсэхээс шууд хамаарч байлаа.

Хүүхдийг асрах найдвартай хэн нэгэн хүн байгаа эсвэл цэцэрлэг олдсон тохиолдолд ажилдаа бага хугацааны дараагаар эргэн орох нь түгээмэл байна. Найдвартай хүнд өөрийнх нь төрсөн эсвэл хадам ээж, төрсөн эгч, дүүг хамгийн найдвартай субъектэд тооцож байв. Ялангуяа тэдгээр субъектүүдийн хэн нэг нь цуг амьдарч байгаа тохиолдолд ажилдаа эргэн орох хугацаа нь улам багасаж байна. Түүнчлэн ажилдаа эргэн орохын тулд хөдөө орон нутагт амьдарч байсан ээж, эгч дүүгээ авчран хүүхдээ харуулан ажилдаа эргэн орсон эмэгтэйчүүд нэлээдгүй байлаа. 0-3 насны хүүхдийн ясли байхгүй байгаатай холбогдон аав ээж, эгч, дүүсийн туслалцаа бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ажил хөдөлмөр эрхлэх гол үндэс нь болоод

байна. Нөхрөөсөө салсан (эсвэл нөхөрт гаралгүйгээр хүүхдээ гаргасан), хүүхэдтэйгээ дангаараа амьдарч байгаа эмэгтэйчүүдийн хувьд ихэвчлэн аав ээж, эгч дүүсийн хамт амьдардаг тул ажилдаа эргэн орох нь хурдан байгааг дурьдууштай. Харин нөхрөөсөө тусдаа амьдарч байгаа (өөр газар амьдардаг, ялангуяа гадаадад суралцаж, ажиллаж байгаа) эмэгтэйчүүд ажилдаа эргэн орох нь төдийлөн хурдан биш байна. Тэд өөрсдийн болон хадам эцэг эхээсээ тусдаа амьдрахаас илүүтэй тэдэнтэйгээ цуг амьдардаг нь нийтлэг байна. Энэ нь эдийн засгийн учир шалтгаантай гэж болох юм. Учир нь гадаадад ажиллаж буй нөхрүүд нь амьжиргааны мөнгийг илгээдэг тул ажилдаа яаран орох нь бага байна. Харин өмнө ажиллаж байсан ажлын байрнаас нь илүү өндөр албан тушаалын ажлын байрны санал ирсэн тохиолдолд ажилд түргэн орох хандлагатай байна.

Угсаатан шашны бүлгийнхний хувьд хэрэв нөхөр нь удам залгамжлагч ууган хүүхэд байх аваас хамгийн том хүүхэд нь нөхрийн ээжийн бүрэн асаргаа халамжид өсдөг уламжлалт дүрэм одоо хир хүчтэй байгаа нь төрсөний дараагаар ажилдаа хурдан ороход нь нөлөөлж байна. Дараагийн хүүхэд гаран гартлаа тэд бараг хүүхэдгүй мэт байдаг аж. Энэнээс өөр ялгаа илэрсэнгүй.

‘Хүүхдээ төрүүлээд 6 сарын дараагаар ажилдаа эргэн орсон. Манай нөхөр айлын ууган хүүхэд тул заншил ёсоор том хүүхдийг маань би гэхээс илүү хадам ээж маань өсгөж байна. Одоо бидэнтэй биш түүнтэй цуг амьдардаг. Бараг миний хүүхэд гэхэд хэцүү болсон. Түүний хувьд эмээ нь илүү дотно байдаг. Хэт багад нь ажилд орсон тул жаахан өвчлөмтгий байсан. Эхнэр хүн гэр бүлээ тэжээх үүднээс ажилдаа эргэн орох хэрэггүй, үнэхээр хүүхдийг нь харах манай хадам ээж шиг найдвартай хүн л байхгүй бол нөхөр нь орлогоо нэмэгдүүлэх арга хайх нь зүйтэй...’

(БӨ, 30 настай бага ангийн багш эмэгтэй).

Эмэгтэйчүүдийн удирдах ажилтай байна уу, дээгүүр байр суурь эзэлж байна үгүй юу, хотынх уу, хөдөөнийх үү гэдгээс үл хамааран 3 хүртэлх насны бага насны хүүхэдтэй гэр бүлийнхэний хувьд хүүхдийг хэн харж асрах вэ гэдэг асуудал хамгийн төвөгтэй асуудлуудын нэг аж. Ясли байхгүй, энэ насны хүүхдүүдийг цэцэрлэг хүлээн авдаггүй тул тэд ихэвчлэн хувийн сектор эсвэл ойр дотны хүмүүстээ л найддаг байна. Бага насны хүүхэдтэй багш эмэгтэйчүүд дотроос ажиллангаа хүүхдээ асрах хамгийн тааламжтай нөхцөлд байдаг эмэгтэйчүүд бол цэцэрлэгийн багш нар аж. Ажлаа хийнгээ хүүхдээ өөрийн ангийн хүүхдүүдийн хамтаар асрах, хүмүүжүүлэх боломж тэдэнд байдаг.

Ийнхүү хүүхдийг харах найдвартай субъекттэй эмэгтэйчүүд ажилдаа түргэн хугацааны дараа эргэн орж чадаж байлаа. Энэ нь монголчуудын хувьд бага насны хүүхэд нь зөвхөн эцэг эхийн хяналтад байхаас гадна гэр бүлийн бусад гишүүдийн анхаарал халамжид байдагтай нь холбогдоно. 40 эргэм насны цөөн тооны эмэгтэйчүүд судалгаанд хамрагдсан бөгөөд тэдгээрийн отгон хүүхэд ах, эгч нараасаа олон насны зөрөөтэй байсан нь тэдгээрийг

ажилдаа эргэн ороход нь эерэгээр нөлөөлж байна. Учир нь том болсон хүүхдүүд нь ээжийгээ ажилдаа явсан хойгуур нь дүүгээ асардаг байна.

0-3 насны хүүхдээ өөрсдийн ээж, аав, хамаатан саднаар харуулахаас гадна хөлсний асрагчийг хөлслөх, хувийн ясли, өдөр өнжүүлэх байгууллагаар хүмүүжүүлэх нь ихсэж, ийм байгууллага, хувь хүмүүс нэмэгдэж байна. Судалгаанд оролцсон их, дээд сургуулийн цөөн тооны багш нар 18 сараас дээш настай хүүхдээ хөлсний асрагчаар харуулж байгаа гэж ярьж байв. Гэхдээ хөлсний асрагчаар холын хамаатныгаа сонгосон байлаа. Танихгүй хөлсний асрагчид хэзээ ч итгэж хүүхдээ үлдээж болох вэ гэж тэд үзэж байсан юм.

‘... Аав нь гадаадад сургуулиа төгсөөд ирсний дараагаар бид хүүгээ харуулахаар хөлсний асрагч хөлсөлсөн. Хамаатныхаа охиныг хөлсний асрагчаар сонгосон юм. Өмнө нь аав, ээж маань хардаг байсан. Би ч 1 нас хүртэл нь ажил хийгээгүй...’

(УБ, их сургуулийн багш эмэгтэй).

Мөн цэцэрлэг 17 цаг хүртэл ажилладаг тул бүрэн цагийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажлын ачаалал өндөр ихтэй, ажил мэргэжлийн карьераа чухалчилдаг эмэгтэйчүүд цэцэрлэгт хүүхдийг нь хүргэж өгөх, авах, түүний дараагаар 2-3 цагийн турш харж байх цагийн хөлсний асрагчийг цагаар хөлсөлсөн тухайгаа ярьж байв. Мөн л өөрсдийн оюутнаа эсвэл холын хамаатнаа сонгон хүүхдээ түүнд найдан үлдээдэг байна.

‘... зарим орой хүүхдээ цэцэрлэгээс нь авч амждаггүй тул нэг оюутан охиндоо бага зэргийн хөлс олгоод хүүхдээ цэцэрлэгээс нь авахуулаад оройд 2-3 цагийн хугацаанд харуулдаг...’

(АХ, дээд сургуулийн багш эмэгтэй).

Жижиг сууринд айл өрхүүд сургуультай ойрхон байрладаг тул сумын төвийн сургуулийн багш нар илүү давуу боломжтой байна. Гэхдээ энэ нь тодорхой хугацаанд хүүхдийг нь харж байх найдвартай субъект байгаа эсэхтэй холбогдоно. Гэхдээ энэ нь зөвхөн багш нарт л хамаатай юм. Гэхдээ сумын төвд хүүхдээ хөршийндөө түр үлдээгээд ажилдаа яваад байх боломж бий. Энэ нь орон зайн хийгээд угсаатан-шашны бүлгүүдээс хамааран ялгаатай байсангүй. Ер нь багшаас бусад тогтмол 8 цагийн ажил эрхэлдэг эмэгтэйгийн хувьд төрсний дараагаар удалгүйгээр ажилдаа эргэн орох нь багш нарынхаас бага байлаа.

Төрсний дараагаар хэдий хэрийн хугацааны дараа ажилдаа орох вэ гэдэг нь хэдэн сард төрсөн, төрсний дараа хэзээ хичээлийн шинэ жил эхлэх, дуусах вэ гэдгээс хамаардаг байна. Тухайлбал, ажилдаа ороод тун бага хугацааны дараагаар хичээлийн жил дуусч амралт эхлэх байсан үед ажилдаа түр ороод амралтаа үргэлжлүүлж аваад намар нь ажлаа хийж эхлэх үүднээс тун богино хугацааны дараагаар ажилдаа эргэн орох байдал нэлээд ажиглагдсан. Ийнхүү боловсролын салбарын ажиллагсдын амралтын хугацаа урт байдаг нь хүүхдээ асрангаа ажлаа хийхэд таатай нөлөөлдөг

боллолтой. Энэ нь анги, орон нутаг, угсаатан-шашны бүлгүүдээс хамааралгүйгээр төстэй байлаа.

‘ ... Анхны хүүхдээ гаргаад 4 сарын дараа буцаж ажилдаа ороод, ахиад 1 жилийн дараа 2 дахь хүүхдээ гаргасан. Бас л 4 сар болоод ажилдаа орсон. Хоёуланг нь хадам ээж асардаг байсан ба би ч цагаа 25-иар хөнгөлүүлсэн. Тэгээд ч 2 сар гаруйхан ажиллаад л зуны амралт эхлэх байсан тул ажилдаа орох нь дээр байсан... ‘

(УБ, 32 настай, багш эмэгтэй).

Хүүхэд нь онцгой хараа хяналт, байнгын асаргаа шаардлагатай байгаа эсэхээс ажилдаа орох хугацаа нь шууд хамаарч байв. Дээрх нөхцлүүд хэдийгээр хангагдсан байсан ч, онцгой асаргаа шаардагддаг хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийн хувьд богино хугацааны дараа ажилдаа орох нь ховор аж. Тэд ихэвчлэн хүүхдээ 2 нас хүргсний дараа ажилдаа ордог аж. Зөвхөн нөхөр нь ажилгүй тохиолдолд өөрөө ажилдаа орж нөхөр нь хүүхдийг нь асардаг байна. Шинэ албан тушаалд томиологдсон тохиолдолд гэртээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ богино хугацаанд асарч байна. Гэхдээ энэ нь нөхрийн нь нийгмийн статусаас ихээхэн хамааралтайгаар шийдэгдэж байна. Хосуудын хэн нь эдийн засаг, ахиц дэвшлийн хувьд ашигтай байр сууринд байна тэр нь ажлаа эрхэлж нөгөөх нь хүүхдээ асрах үүргийг хүлээх шийдэлд хүрч байна.

Судалгааны ажил судалгаанд оролцогчдын хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх явдалд өгч буй ач холбогдлыг ойлгоход анхаарсан. Ер нь судалгаанд оролцогчдын үнэмлэхүй олонхи нь эмэгтэй хүн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх ёстой гэж хариулсан. Стандартчлагдсан ярилцлагын үед хүүхэд нь нялх балчир байгаа хэдий ч ажил хөдөлмөр эрхлэхийг чухалчилсан юм. Судалгаанд оролцогчдын хувьд эмэгтэйчүүдийн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхийг чухалчилсан дараахь 5 хандлага оршин байна.

Нэгт, Өөрийн гэсэн хамт олон, найз нөхөд хүрээлэлтэй, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцдог байх нөхцөл бол ажил хөдөлмөрийн талбар гэж итгэгсэд хамгийн олонхи нь байв. Энэ нь нэг талаас социализмын үеэс эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин эмэгтэйчүүдийг нийгэм-хамт олны хүрээнд оруулах замаар жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилт ихээхэн чухалчлагдаж байсан нь өнөө хэр хүчтэй хадгалагдаж байгаагийн тод илрэл юм. Энэхүү хандлагыг чухалчилж байгаа байдал нь орон зай, угсаатан-шашны бүлгүүдэд төдийлөн ялгаатай байдлаар илэрсэнгүй. Гэхдээ казах-мусульман шашинтай эмэгтэйчүүдийн хувьд ажил хөдөлмөр эрхлэх нь нийгмийн амьдралд эрчүүдийн нэгэн адил оролцох боломжийг нэмэгдүүлнэ гэдгийг илүү чухалчилснаас бус найз нөхөд, хамт олонтой байхыг чухалчилсан байдал ярианд нь төдийлөн илрээгүй билээ.

Хоёрт, гэрийн эмэгтэй байх нь таагүй зүйл гэж үзэх хандлага нэлээд түгээмэл байв. Хүүхдээ асарч, нөхрөө халамжлан удаан хугацаанд ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа эмэгтэйчүүдэд “гэрийн авгай” хэмээх нэр зүүлгэн төдийлөн эерэгээр ханддаггүй байдал ажиглагдсан юм. Нэлээд олон эмэгтэйчүүд ажилдаа явалгүй удаан гэртээ суух үед сэтгэл бачимдан

бухимдах нь их байсан гэж ярьж байсан юм. Басхүү эргэн тойрны ойр дотны хүмүүс хүндэтгэхгүй харилцаж байгаа юм шиг санагдан мэдлэг, мэдээллээс хоцорч, хөгжилгүй зогсонги байдалд орсон мэт санагддаг байсан гэж хэлж байлаа. Иймд бага насны хүүхэдтэй ч хөлстэй хөдөлмөр хийлгүйгээр гэртээ суух нь өнөө цагийн монгол эмэгтэйчүүдийн хувьд хүсүүштэй дүр загвар биш аж. Энэ бүгд нь гэрийн хөдөлмөрийг доогуурт үздэг хандлага нийгэмд түгээмэл байдлаар оршиж байгааг илтгэх болов уу. Тиймээс “үнэ хүнд муутай гэрийн хөдөлмөр”-ийг удаан хугацаанд эрхлэхээс татгалзан эмэгтэйчүүд хүүхдээ нэг нас хүрэхээс нь өмнө ажилдаа эргэн орох нь түгээмэл байна гэж үзэж болох юм. Орон зайн бүлгүүдэд эрс ялгарах байдал бага байсан хэдий ч хотын эмэгтэйчүүдийн хувьд гэрийн эмэгтэй байх явдалд нэлээд эрс дургүйцэнгүй байдлаар хандаж байсан бол аймгуудын болон угсаатан-шашны бүлгүүдэд энэхүү хандлага харьцангуй зөөлөн байсан юм. Мэргэжилтэн (их, дээд сургуулийн багш нар) эмэгтэйчүүдийн хувьд гэрт удаан байхаас эрс татгалзсан байдал бусад бүлгүүдийнхээс илүү байсан юм.

Гуравт, нөхрөөс хамааралгүйгээр, эдийн засгийн хувьд бие даасан байдлыг чухалчилсан хандлага илэрч байлаа. Бүх бүлгүүдийн хувьд энэ нь түгээмэл байсан юм. Цалинтай хүүхэд асаргааны хугацаа хэт бага, хүүхэд асаргааны нийгмийн халамжийн тэтгэмж хэт бага байгаа нь тэрүүхэн үед эдийн засгийн хувьд бусдаас ялангуяа нөхрөөс хамааран амьдрахыг нөхцөлдүүлж байна. Өөрийн гэсэн мөнгөн орлоготой, гэр бүлдээ өөрийн хувь нэмрийг оруулдаг буюу гэр бүлийн нэгэн тэжээгч байх нь нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн эмэгтэйчүүдийн дүр аж. Ер нь эдийн засгийн хувьд нөхрөөс хамаарах хамаарал нь гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх нөхцөл болдог хэмээн судлаачид дүгнэж байна. Бие махбодийн хүчирхийлэлд байнга өртдөг эмэгтэйчүүд гэр бүлээ цуцлуулж чаддаггүй, эрүүгийн хуулийн дагуу нөхрөө шийтүүлж чадалгүйгээр нэхэмжлэл, гомдлоо цагдаагийн газраас буцаан авч байгаагийн шалтгааныг эдийн засгийн хувьд нөхрөөс хамааралт байгаатай нь холбогдож байгааг илрүүлсэн байна (ХЭҮТ, 2002).

Дөрөвт, гэр бүлийн тэжээгчийн үүргийг эмэгтэйчүүд хүлээх болж байгаа нь хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийг чухалчлахад хүргэж байна. Нэлээд тооны эмэгтэйчүүд нөхрөөсөө их орлого гэр бүлдээ оруулж байсан бөгөөд энэ тооны эмэгтэйчүүд гэр бүлээ тэжээгчийн үүргийг хүлээж байна. Нэлээд эмэгтэйчүүдийн орлого нөхрөөсөө илүү орлоготой биш хэдий ч, түүний орлого өрхийн амьжиргаанд чухал үүрэгтэй байна. Ийнхүү эхнэр нөхөр хоёул гэр бүлийн төсвөө бүрдүүлэн хамтдаа тэжээгчийн үүргийг хүлээж байна. Үүнтэй холбоотойгоор нэлээд эмэгтэйчүүд хүүхдээ асарч халамжлан эрүүл энх өсгөхөөс гадна тэднийгээ тэжээхийн төлөө, хоол хүнс, хувцас хунараар хангах, сурч боловсрох боломжийг бүрдүүлэхийн төлөө ажиллах нь тэдний үүрэг гэж үзэж байсан юм.

Тавд, нийгэмд өөрийн гэсэн байр суурьтай, нэр алдарт хүрч ажиллах гэсэн баримтлал. Судалгаанд оролцогчдын зарим хэсэг нь эмэгтэй хүн эрэгтэйчүүдтэй өрсөлдөн эрх мэдэлтэй, нэр хүндтэй, цалин өндөртэй албан тушаалд хүрч амжилттай ажиллаж чадна гэж итгэж байсан юм. Эмэгтэй хүн сайн ажиллаж амжилтад хүрэх нь үр хүүхдийнхээ ирээдүйн төлөө хийж буй

үйл хэрэг. Өөрийгөө хөгжүүлж амжилтад хүрснээр хүүхэддээ сайн боловсрол эзэмшүүлэх бололцоотой болж, түүний төлөө их зүйл хийж чадна гэж үзэж байв. Ийм хандлага бүхий эмэгтэйчүүд гол төлөв 30 эргэм настай байсан мэргэжилтэн эмэгтэйчүүд байсан юм. Гэр бүлээ цуцалсан мэргэжилтэн эмэгтэйчүүд тун цөөхөн судалгаанд хамрагдсан бөгөөд тэд бараг бүгдээр хотынх байв. Хотын мэргэжилтэн эмэгтэйчүүд өөрийн мэргэжлийн карьертай нэлээд өөдрөгөөр хандаж байсан бол хотын туслах ажилтан, дунд сургууль, цэцэрлэгийн багш нар эсрэгээр нь ажил мэргэжлийн ахиц дэвшилд хайнгадуу, одоо эрхэлж буй ажил мэргэжилдээ сэтгэл ханамжгүй, өөрчлөх юм сан гэсэн байдлаар хандаж байв. Гэхдээ хөдөөний аймгуудын эмэгтэйчүүдийн хувьд ажил мэргэжлээ ахиулах талаар өөдрөг үзэл ажиглагдсан юм.

Энэ нь шаталсан боловсролын байгууллагуудын багш нар нэр хүнд, орлого, ахиж дэвших боломжоороо харилцан адилгүй байдагтай нь холбоотой байж болох юм. Мөн түүнчлэн хот хөдөөнөөс амьжиргааны өртөг өндөртэй тул төсвийн байгууллагын цалингаар амьдрах нь хүндрэлтэй байдаг. Харин хөдөөд зардал багатай, ихэнх иргэд туслах аж ахуй эрхэлдэг нь төсвийн байгууллагын цалингаар хангалттай амьдрах бололцоотой байдаг аж. Гэхдээ хөдөөд ажлын байр хомс, ажил эрхэлдэг хүмүүсийн ихэнх нь төрийн албан хаагчид байдаг тул сургуульд ажиллах нь нэр хүндтэй.

Боловсролын салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүд харьцангуй бага хугацааны дараагаар ажилдаа эргэн орж ажиллаж байгаа талаас нь харвал “ажилтан” хэв маягийн эмэгтэйчүүд зонхилж байгаа бололтой. Үүнийг юуны түрүүнд социализмын үеэс эхлэн тогтсон хүүхэд төрүүлээд бага хугацааны дараагаар ажилдаа эргэн орох нь соёлын хувьд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, дэмжигддэг үйлдэл болон хадгалагдсаар байгаатай холбон тайлбарлаж болох юм.

Ажлын карьерыг чухалчилж байгаа хандлага нь нийгмийн байр суурийн хувьд ялгаатай бүлгүүдэд харилцан адилгүй илэрч байгаа тул Хакимын тодорхойлсон ажилтан эмэгтэйн дүр илүү түгээмэл дүр болж байна гэж үзэж болохгүй. Учир нь ажилдаа түргэн орж байгаа явдалтай нэгт, өрхийн орлогын хүрэлцээгүй байдал, хоёрт, хүүхдийг асрах найдвартай субъект байгаа эсэх, гуравт, тухайн эмэгтэйн ажил хэрэгч байдал дөрөвт, боловсролын салбарын хөдөлмөрийн онцлог нь холбогдож байна. Боловсролын салбар нь ээж эмэгтэйчүүд ээжийн үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ ажилтаны үүргээ хосуулан гүйцэтгэх таатай хөдөлмөрийн талбар нь болдог байна. Ажлын 8 цагт баригддаггүй байдал нь ажлын цагтайгаа гэрийн хөдөлмөрөө уялдуулан зохицуулах боломж бүхий уян хатан хөдөлмөрийн сектор аж.

Ийнхүү ажилдаа түргэн орж байгаагийн цаана гэрийн хөдөлмөр хөнгөвчлөгдсөн гэж дүгнэх боломжгүйг анхаарна уу. Социалист бодлогын нөлөөгөөр тогтсон ажлаа ч хийдэг, гэрийн ажлаа ч хийдэг “давхар ачаалалтай” эмэгтэйчүүдийн дүр зураг оршсоор л байна. Иймд боловсролын салбарт “ажилтан-ээж” эмэгтэйн загвар хамгийн түгээмэл дүр болж байна. Гэхдээ хүүхдийг асрах, халамжлах нь зөвхөн эхнэр хүний үүрэг

гэж үзэх хүлээлт харьцангуй багасаж, харин нөхрийн оролцоо ихсэж байна. Тэгээд ч монголчуудын хувьд хүүхэд ойр дотны төрөл хүмүүсийн анхаарал халамжид өсдөг тул ээжийн хөдөлмөрийг бага ч болов хөнгөвчилдөг. Мөн түүнчлэн гэрийн бусад хоол хийх, угаах, цэвэрлэх зэрэг ажлуудад нөхрүүдтэйгээ хамтран гүйцэтгэх нь улам бүр түгээмэл болж байна. Түүнээс гадна гэрийн хөдөлмөрт хүүхдийн оролцоо өндөр байна.

Ийнхүү социалист бодлого “ажилтан-давхар ачаалалтай” эмэгтэйн загварыг төлөвшүүлсэн нь өнөөгийн эмэгтэйчүүдийн загвар болон үргэлжилсээр байгааг харуулж болно.

Дүгнэлт

Боловсролын салбарт ажиллагч эмэгтэйчүүд нь босоо тэнхлэгийн хувьд эрх мэдлийн хүрээ, цалин хөлс, нэмэлт орлогын хэмжээ бага, нэр хүндийн хувьд харьцангуй доогуур ажлын байруудад голчлон ажиллаж байгаа буюу боловсролын салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт нь нэлээд жөндөрчлөгдсөн шинжтэй. Энэ нь гүйцэтгэгч-эмэгтэйчүүд, удирдагч-эрэгтэйчүүд гэсэн уламжлалт эцгийн эрхэт ёсоор тодорхойлогдсон стереотип хүчтэй байна гэж үзэх үндэслэл болж байна. Үүнийг тодруулбал:

- Эрх мэдэл, цалингийн хувьд нийт ажиллагсдын дийлэнхийг бүрдүүлдэг багш нараас өндөр байр суурьтай менежер, Боловсролын соёлын төвийн арга зүйчдийн дийлэнхийг нь эрэгтэйчүүд бүрдүүлж байхад байр суурь доошлох тусам эмэгтэйчүүдийн хувийн жин өссөн дүр зураг харагдаж байна. Ийнхүү нэр хүнд, цалингийн хувьд ялгаатай боловсролын шатлал дээшлэх тусам эмэгтэй ажиллагсдын тоо буурч, эрэгтэй ажиллагсдын тоо өсөж байна. Эндээс эрх мэдэл, нэр хүндтэй ажлын байр эрэгтэйчүүдийнх, түүнд захирагддаг албан тушаал бол эмэгтэйчүүдийнх байна гэж дүгнэх үндэслэл хангагдаж байна.
- Эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс байр суурийн шилжих хөдөлгөөнд илүү оролцдог бөгөөд тэрхүү хөдөлгөөн нь илүүтэй өгсөх шинжтэй байна. Өндөр байр сууринд хүрсэн эрэгтэйчүүдийн байр суурь өөрчлөгдөмтгий бус бөгөөд эрэгтэйчүүд илүү хүрсэн байр сууриа хадгалах хандлагатай аж.
- Дундаж цалингийн хувьд эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийн цалингаас бараг 6 хувиар өндөр байна. Гэхдээ энэхүү цалингийн зөрөө боловсролын салбарын статусын хувьд харилцан адилгүй байна. Ихэнх байр сууриудад эрэгтэйчүүдийн цалин хөлс эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байгаа дотроос менежерүүдийн түвшинд цалингийн зөрөө хамгийн их байна. Харин ганцхан тохиолдолд нягтлан бодогч, номын санч зэрэг мэргэжилтэй ажилтангуудын хувьд эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин, эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Ижилхэн албан тушаал эрхэлж буй хүмүүсийн хувьд албан тушаалын болон мэргэжлийн зэрэглэл, боловсролын түвшингээс шууд хамааран эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү цалин авч байна. Цалин өндөртэй ажлын байр эрэгтэйчүүдэд, цалин багатай ажил эмэгтэйчүүдэд түлхүү байдлаар сегрегацлагджээ.

Эзэмшсэн боловсрол, ажлын туршлагын хувьд ажлын үр бүтээмжтэй ажиллаж байгаа ажилтнуудын нэлээдгүй нь эмэгтэйчүүд байдаг тул эрэгтэйчүүдээс дутахгүй байна гэж үзэх үндэслэлийг хангах атлаа доогуур эрх мэдэлтэй, нэр хүндтэй, бага цалинтай албан тушаалуудад төвлөрч байгаа нь эрэгтэй, эмэгтэйн дүр үүргийн талаарх соёлын хүлээлттэй илүү холбогдож байна гэж үзэх боломжтой юм. Амаржсаны дараагаар удалгүйгээр ажилдаа эргэн орж байгаа нь ажлын туршлагад нь тасалдалт үүсэн эрэгтэйчүүдээс хүний капиталын хувьд доогуур байна гэж үзэх үндэслэл байхгүй байна.

Боловсролын удирдах ажилтнуудыг ихэвчлэн багш мэргэжилтэй, багшаар ажиллаж байсан хүмүүс бүрдүүлдэг. Иймээс удирдах ажилтны мэргэжилтэй байгаа нь менежерийн түвшинд ажиллахад хүрч байна гэж үзэх нь үндэслэлгүй байна. Дээд шатны эрэгтэй удирдлагууд нь дараа дараагийн шатны удирдлагуудыг сонгодог. Тэрхүү сонголтын нэгэн шалгуур нь эрэгтэй, эмэгтэй юу гэдгээс хамаарч байна. Ингэхээр энэхүү сонголтын шалгуур нь эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн талаарх соёлын дүр загвараар тодорхойлогдож байна. Менежерийн түвшинд эрэгтэйчүүд зонхилон байгаа нь эрэгтэйчүүд бол удирдагч, эмэгтэйчүүд бол гүйцэтгэгч хэмээх дүр үүрэг соёлын ойлголтоор тодорхойлогдож байна.

Цалингийн хувьд эрэгтэйчүүдийн цалин бага хувиар өндөр байгаа нь дээрх жендэрийн дүр үүргийн хүлээлтээс хамааран тогтож буй нөхөр-тэжээгч дүр загвараар басхүү тодорхойлогдож байгаа юм. Багш нарын нийгмийн байр суурь буурч, цалин хөлс доогуур болсонтой холбогдон эрэгтэй багш нарын тоо буурч, өөр хөдөлмөрийн салбар руу шилжих хөдөлгөөн хийгдсэн тухай өгүүлсэн. Энэ нь нөхөр-тэжээгч дүр загвартай холбогдоно. Гэхдээ эдийн засгийн шалтгааны улмаас хүүхэд төрүүлээд ажилдаа эргэн орох нь нэлээд нийтлэг байгаа тул хоёул тэжээгч, эхнэр-тэжээгч дүр үүргийн хүлээлт нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна гэж үзэж болох юм.

Хүүхдийн асаргааны дундаж хугацаа Европын эмэгтэйчүүдийг бодвол бага байгаа нь бүтцийн хийгээд соёлын хувьд хоёр зүйлтэй холбогдож байна. Нэгт, хүүхэд, томчуулын байнгын анхааралд байх хугацаа харьцангуй богино, хоёрт, хүүхэд зөвхөн ээжийн анхаарал, халамжид байхаас гадна аав болон бусад гэр бүлийн гишүүдийн бүгдийнх нь анхааралд байдаг нь нөлөөлдөг байж болох юм.

Боловсролын салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг ажилдаа богино хугацааны дараа орж байгаагаас ажилтан-эмэгтэйн дүр нийгэмд нэлээд хүчтэй байна гэж үзэх боломжтой ч, гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал бас л түүний нуруун дээр байна. Хэдийгээр гэрийн хөдөлмөрийг эхнэр-нөхөр хамтдаа хуваан гүйцэтгэдэг байдал хүлээн зөвшөөрөгдсөн, хүүхдийн оролцоо өндөр байгаа ч, гэрийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх техник хэрэгслийн хангамж муу, хагас боловсруулагдсан бүтээгдэхүүн хүнсэндээ хэрэглэх нь доогуур байдаг зэрэгтэй холбогдон гэрийн хөдөлмөрт зарцуулах цаг өндөр байна. Иймээс ажиллагч-ээж байх эмэгтэйн дүр илүү зонхилж байна. Учир нь боловсролын байгууллага тэр дундаа багшийн хөдөлмөр нь хэдийгээр

бүрэн цагийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа ч, ажлын 8 цагт баригддаггүй цагийн хөдөлмөрийн нөхцөлтэй. Иймээс заах цагийн ачааллаа биелүүлсний дараагаар гэр бүлдээ, хүүхэд асрахдаа бусад салбарынхнаас илүүтэйгээр анхаарал тавих бололцоогоор хангагддагаараа давуу байна. Багшийн бус ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн төрсний дараагаар хүүхдээ асрах хугацаа нь багш нарынхаас арай урт байгаа нь давхар нотолно. Түүнчлэн багш нарын жилийн амралтын хугацаа нь урт байдаг нь эмэгтэйчүүдийн гэр бүлдээ зарцуулах боломжийг улам бүр нэмэгдүүлдэг байна. Мөн багш нар үндсэн ажлын үүргээ биелүүлэнгээ үр хүүхдүүдийнхээ хичээл сургалтад илүү анхаарч чадах боломжтой байдаг нь хөлстэй хөдөлмөр ба Ээжийн үүргийг хослуулан гүйцэтгэх боломжийг олгодог хөдөлмөрийн төрөл ажээ.

Бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйг хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхийг зөвтгөсөн, зөвшөөрсөн, гэрийн эмэгтэй байхыг буруушаасан хандлага илүү зонхилж байгаагаар энэ нь давхар нотлогдож байна. Нөгөө талаас хүүхэд асрахад эцэг эхийн үүргийг хамтад нь чухалчилсан, нөхрийн оролцоо их байгаагаас нь дүгнэхэд давхар ачаалалтай эмэгтэйчүүд бүхий постсоциалист орнуудтай төстэй байна. Хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн талаар баримтлах төрийн халамжийн бодлогын талаар хийсэн судалгаанд ч, давхар ачаалалтай эмэгтэйн дүрийг оршин тогтноулахад чиглэж байсан. Үүнтэй холбоотойгоор гэр бүлийн загварын хувьд хоёул тэжээгч, хоёул асрамжлагч илүүтэй зонхилж байна. Мөн түүнчлэн цэцэрлэг яслийг хүүхэд асрахад чухал үүрэгтэй, түүнийг найдвартай нэгэн субъектэд тооцож байгаа нь хүүхдийг халамжлах үүргийг төр хүлээж байгаа нь социализмын үеэс тогтсон хандлагтай холбоотой.

Харин тухайн эмэгтэйн дүр-үүрэг ажилтан тал руугаа хэлбийх үү, ээж тал руугаа хазайх эсэх нь тухайн эмэгтэйн ажил эрхлэлтийн байр суурь, нөхрийн нийгмийн байр суурь, байршлаас гол төлөв хамаарч байна. Их, дээд сургуулийн багш эмэгтэйчүүдийн хувьд ажилтны тал руу, бусад ажилтнуудын хувьд ээж тал руу хэлбийх, хотын эмэгтэйчүүдийн хувьд ажилтны тал руу, хөдөө аймгуудын ажилтнуудын хувьд ээж тал руу хэлбийх хандлагатай байна. Харин угсаатан-шашны ялгаанаас хамаарах хамаарал ажиглагдахгүй байна. Эмэгтэйн нас, хүүхдийн нас, нөхрийн байр суурь, орлогын хэмжээнээс хамааралтай байж болох нь ажиглагдсан бөгөөд нарийвчлан судлахыг нөхцөлдүүлж байна.

Ном зүй

1. Blackburn, Robert M, Jude Browne, Bradley Brooks and Jennifer Jarman, 2002 'Explaining gender segregation' British Journal of Sociology Vol. No. 53
2. Crompton, R and Mann, M. (eds) , 1986 *Gender Stratification*. Cambridge, Polity
3. Education study institute, 2003, *Women in education /soft version/*
4. Gundsambuu H, 2002, The Stratification in Mongolian society: development and tendency Ulaanbaatar
5. Hakim, C, 2000, *Work-lifestyle Choices in 21 century: Persfective theory* Oxford, Oxford University Press
6. Jenkins, S, 2004, *Gender, Place and the Labour Market*. ASHGATE.
7. *Ministry of Science, Technology, Education and Culture, 2004, Statistical brochure*. Ulaanbaatar
8. Munkbat O, 2000, *Sociology of social structure* Ulaanbaatar

9. Pfau-Effinger, B, 1998, "Gender Cultures and the Gender Arrangement- A Theoretical for Framework for Cross National Gender Research" *Innovation* **11** (2), 147-166
10. Tumendelger S 'Gender and the Labor market in Mongolia', 2005, Shine toli, Vol 51
11. UNIFEM, 2001, *Women in Mongolia: Mapping a develepment in transition period*. Ulaanbaatar
12. Walby, S. (ed), 1986, *Patriarchy at Work*, Cambridge (Polity).