

**ЖЕНДЭРИЙН ХЭВШМЭЛ ҮЗЭЛ: ӨРХИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУВААРЬ, УЛС ТӨРИЙН ҮЙЛ
АЖИЛЛАГАА, МАНЛАЙЛАЛ**

С. Түмэндэлгэр

МУБИС-ийн НУТ-ийн эрхлэгч, доктор, дэд проф)
Orcid:0000-0003-1741-0279

Abstract: *The author aimed to describe gender stereotypes in labor division and power relations within a household and political activity and leadership. The article based on primary data of the public perception survey I and II which were done in 2021 and 2024 with supports of Korea International Cooperation Agency (KOICA) and UNDP in Mongolia. But these studies' findings argued that more than 50% of the respondents believe gendered stereotyped division as follows: more than 50% determine household gender labor division, and more than 40% describe household power relations as well as more than 30% of the respondents justify political activities and leadership based on patriarchal ideology. The findings reflect Eagly and Wood's idea that gender stereotype is more prevalent in social role of private settings than in public area. Also, the findings shown that biosocial mechanism is manifested in the respondents' preference that while women are more likely to fill child caring roles while men tend to justify gendered men's roles as seen by Eagly and Wood.*

Key word: *gender stereotype, Role theory, household labor division, political activities and leadership*

Нэг. Удиртгал

Монголд жендэрийн асуудлыг хөндсөн олон судалгааг хөгжлийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр судлаачид гүйцэтгэж байна. Хөдөлмөр эрхлэлт, улс төрийн оролцоо, боловсрол, хөдөө аж ахуйн салбар дахь жендэрийн асуудлуудыг судалсан судалгаанд өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, олон нийтийн үйл ажиллагааны оролцоо, жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг тодруулахдаа жендэрийн дүр үүргийн ялгаа, түүний талаарх төсөөллийг голдуу судалжээ (ЖҮХ, АХБ, 2021, ШХА, ХХААХҮЯ, 2015).

Гэхдээ жендэрийн хэвшмэл үзлийг хэр түвшинд, ямар хэлбэрээр илэрч буй, зан үйлд хэрхэн нөлөөлж буйг тухайлан судалсан судалгааны бүтээл хуруу дарам байна. Жендэрийн хэвшмэл үзэл гэдэг нь нийгмийн амьдрал, гэр бүлийн харилцаан дахь эмэгтэй, эрэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, сэтгэл зүйн шинжийн талаар хүйсээр ялган, баримжаалан тогтсон үзэл, хандлагыг хэлнэ. Хэвшмэл

үзэл эрэгтэй, эмэгтэй хүний дүр үүрэг, сэтгэл зүйн шинжийн ялгааг илэрхийлэхээс гадна тэднийг ялгаатайгаар үнэлэх, ялган хандах үндэс болдог. Тухайн нийгэмд тогтсон жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь хувь хүмүүсийн эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг харах, төсөөлөх, тэднээс хүлээх хүлээлтийг загварчлан тогтоож, нийгэмшүүлдэг болохоор өөрчлөгдөх нь удаан бөгөөд төвөгтэй байдаг. Иймд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, эрхийн хэмжээний талаарх нийгмийн бүтэц, соёлоор, түүхийн явцад бүрэлдэн тогтсон хэвшмэл үзэл нь улс төрийн ажил хэний ажил болох, хэн оролцох ёстой, иргэдийг хэн төлөөлөх чадамжтай тухай нийтийн төсөөлөл болдог (С.Түмэндэлгэр, 2019).

Энэхүү өгүүллийг БНСУ-ын Олон улсын хамтын ажиллагааны агентлаг (КОЙКА) болон НҮБХХ-ийн “Монгол улсад шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийг оролцоог дэмжих нь” төслийн хүрээнд 2021 болон 2024 онд явагдсан олон нийтийн төсөөллийн судалгааны өгөгдлийг ашиглан бичлээ. Тус өгүүлэл нь судалгаанд оролцогчдын жендэрийн хэвшмэл үзэл буюу дүр үүргийн талаарх итгэл үнэмшлийг өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, шийдвэр гаргах болон хяналт тавих эрх мэдэл, олон нийтийн үйл ажиллагаан дахь оролцоогоор хэмжлээ.

Судалгааны онол-арга зүй, аргачлал

Социологид дүр үүрэг (role) нь нийгмийн бүтцийн суурь ойлголтуудын нэг. Энэ нь аливаа үйлдэл дэх хувийн болон орчны хүчин зүйлсийг шинжлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Социологийн онолчид олон талаас нь судалж тайлбарлаж ирсэн. Нийгмийн дүр үүргийн онол нь нийгмийн өргөн хүрээнд, олон нөхцөл байдал дахь харилцан үйлдэлд илрэх эрх мэдэл бүхий зан үйл төдийгүй сэтгэл хөдлөл, дэмжлэг бүхий зан үйлийг ч тайлбарлах боломжтой.

Бүтэц чиг үүргийн онолын сонгодог социологичдын нэг Т.Парсон, Бейлэс нар (1955) онд эрэгтэй, эмэгтэй хүний дүр үүргийг эхнэр, нөхрийн үүрэг талаас дүн шинжилгээ хийсэн. Тэд эрэгтэйчүүд үүрэг даалгаварт чиглэсэн буюу арга хэрэгслийн, нийгэм-сэтгэл хөдлөлийн буюу илэрхийллийн үүрэг гүйцэтгэдэг гэж тодорхойлсон байдаг. Уг судалгааг дагалдуулан гүйцэтгэсэн Манн нарын судлаачид эрэгтэй давамгайлсан холимог бүлэгт эрэгтэй хүн арга хэрэгслийн буюу даалгавар биелүүлэхэд, эмэгтэй олонтой бүлэгт эмэгтэй хүн нийгэм-сэтгэл хөдлөлийн, бүлэг рүүгээ чиглэсэн үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь ажиглагдсан байна. Тэд бүгд эрэгтэй, эмэгтэй хүний үүрэг хуваарилалт бүхий байдал нь тухайн бүлэг, нийгэмд зохицолтой, тэнцвэртэй байдлыг хангахад чухал үүрэгтэйг онцолсон байдаг (Eagly, A.H. and Wood, W, 1999). Ийнхүү 1950-1960-аад оны социологичдын дийлэнх ялгаатай үүргийн нөхцөл байдлын цаана буй эрх мэдлийн ялгаа, боломжийн ялгаатай байдлыг тодруулахад төдийлөн анхаараагүй. Цөөн тооны судлаачид эрх мэдлийн ялгаа, тэгш бус байдлын асуудалд анхаарсан ч тухайн үедээ судлаачдын анхаарлыг татаж чадаагүй аж.

Бэйкан нарын судлаачид 1960-аад онд эрэгтэйчүүд өрсөлдөгч, бат бөх, чадварлаг, давамгайлагч гэдэгт өөрсдийгөө илүү гэж итгэх байдал эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр болохыг тодруулсан байдаг. Харин эмэгтэйчүүд илүү хамтач шинжтэй, хувиа боддоггүй, бусдад анхаардаг, нөхөрсөг, сэтгэл хөдлөлөө илүү илэрхийлдэг гэдэгт илүүтэй санал нийлж буйг илрүүлсэн бөгөөд энэхүү баримт Т.Парсонс, Бейлэс нарын дэвшүүлсэн санааг баталдаг. Ийнхүү эрэгтэй, эмэгтэй, хүний тухай нийтлэг итгэл үнэмшил болох хэвшмэл үзэл нь жендэрийн дүр үүргийг тодорхойлж байна.

Ийгли, Стефен, Кровли, Воод нар 1980-аад оны дунд үеэс жендэрийн дүр үүргийн талаарх судалгаануудад мета дүн шинжилгээ хийсний зэрэгцээ түрэмгий зан чанар, бусдад туслах зан үйл, бүлгээр ажиллах, амьралын аз жаргал, сэтгэл ханамжийн байдлыг хүйсээр шинжилсэн судалгааны ажлуудыг гүйцэтгэсэн байдаг. Хэвшмэл үзлийн талаарх нийгмийн дүр үүргийн онолыг Ийгли (1987) онд Нийгмийн дүр үүргийн онолд тулгуурлан боловсруулсан. Хөдөлмөрийн жендэрийн хуваариар жендэрийн хэвшмэл үзэл нэг үеэс нөгөө үед залгамжлагддаг хэмээн үздэг. Ихэнх нийгэмд цалин хөлстэй, өндөр эрх мэдэлтэй байр суурийн дүр үүргийг эрэгтэйчүүд, цалин хөлсгүй, гүйцэтгэх түвшний байр суурь, үүргийг эмэгтэйчүүд эрхэлж байгаа нь жендэрийн хэвшмэл дүр төрх буюу итгэл үнэмшлийг бий болгож энэ нь бүхий л эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд нийтлэг нөлөө үзүүлж байна гэжээ (Eagly, A.H and Wood, W, 2016).

Жендэрийн хэвшмэл үзэл нь зан үйлд хэрхэн нөлөө үзүүлдэгийг Ийгли, Воод нар судалсан бөгөөд биосоциаль механизмаар жендэрийн дүр үүрэг нь дүр үүрэгт тохируулан нийцүүлэх замаар зан үйлийг тодорхойлж байна гэдэг. Хувь хүн биологийн хүйсдээ тохируулан жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарийн дагуух жендэрийн дүр үүргийг хүлээн авч үйлддэг хэмээн гурвалсан механизмаар тайлбарласан. Жендэр маш тодорхой харагдах нөхцөлд эмэгтэйчүүд илүү эмэгтэй дүрийн үйлдлийг, албан ёсны институтийн үүрэг гүйцэтгэх үед дүр үүрэг дэх жендэрийн ялгаа багасаж эсвэл бараг үгүй болж байгааг тэрээр судалгаагаараа тайлбарлажээ (Eagly, A.H and Wood, W, 2016).

Өмнө дурдсанчлан, БНСУ-ын Олон улсын хамтын ажиллагааны агентлаг (KOICA) болон НҮБХХ-өөс 2021 онд явуулсан олон нийтийн төсөөллийн судалгааны асуулгын болон иргэдийн төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын мэдээллийг ашиглалаа.

Асуулгын судалгааг бүхэлдээ магадлалт бус түүврийн стратегийн дагуу явагдсан бөгөөд гэхдээ асуулгын судалгааг мужилсан, энгийн санамсаргүй, буцаалтгүй түүврийн аргын дагуу явуулсан бөгөөд Баян-Өлгий, Ховд, Завхан, Баянхонгор, Өвөрхангай, Дархан-Уул, Хэнтий, Орхон, Өмнөговь аймаг, Нийслэлийн зургаан дүүргийн 1000-1200 хүн амыг хамруулан гүйцэтгэсэн. Асуулгаас гадна ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлагын аргаар чанарлаг мэдээлэл цуглуулсныг энэхүү судалгааны өгүүлэлд ашиглав.

Асуулгын мэдээлэлд дан болон дахин бүлэглэлт, хэв маягчлал хийн, тодорхойлох статистикийн шинжилгээг гүйцэтгэлээ. Мөн асуулгад гол төлөв нэрлэсэн, дараалалт шкалчлалыг түлхүү ашигласан тул хүйсээр шинжилгээ хийхдээ харьцуулсан хүснэгтийг ашиглан, чанарлаг шинж тэмдгийн хамаарлын шинжилгээ (X^2)-г хийж, статистикийн ач холбогдлын түвшинг шалгав.

Ганцаарчилсан фокус бүлгийн ярилцлагын дэлгэрэнгүй тэмдэглэлийг MS Excel программд оруулсан дээр категоричлох, матрицлах, хэв маягчлах аргачлалын дагуу дүн шинжилгээг хийж үр дүнг орууллаа.

Судалгаанд оролцсон олон нийтэд жендэрийн хэвшмэл үзэл хэр илэрч байгааг тодруулахдаа 2021 болон 2024 оны судалгаанд адил 10 асуултаар хэмжив.

Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарийн талаарх хэвшмэл үзэл

Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөллийн 2021 оны болон 2024 оны судалгаанд оролцогчдын 50-иас дээш хувь нь жендэрийн дүр үүргийн хуваарийг хэвшмэл үзэлгүйгээр төсөөлж байна. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын олонх өрх гэр бүлийн хөдөлмөрийн болон эрх мэдлийн хуваарь, улс төрийн оролцоо, удирдах ажил, манлайллыг жендэрийн хэвшмэл дүрээр авч үзэхгүй байгааг харуулж байна.

Гэрийн ажлын үүргийг эмэгтэйд, тэжээх үүргийг эрэгтэйд оноох хэвшмэл үзэл судалгаанд оролцогчдын 40 гаруй хувьд байгааг тус хоёр судалгааны дүн давхар нотолж байна. Гэрийн ажлын үүргийг “аль аль нь” хийж болно гэсэн хариулт 2021 оныхоос 1 хувиар буурсан атлаа гэрийн ажлын үүргийг эрэгтэйд, тэжээх үүргийг эмэгтэйд оногдуулсан буюу хэвшмэл үзлийн эсрэгээр оногдуулсан хариулт тус бүр 2 хувиар өссөн байна. Хүүхэд асрах үүргийг сценарио буюу нөхцөлт бодомж бүхий асуулгаар асууж дахин хэмжихэд оролцогчдын 12-18 хувь хэвшмэл үзэл бүхий дүрийг хүлээн зөвшөөрч хариулсан ажээ. Энэ нь ерөнхийлөн асууснаас нөхцөлт бодомжоор асуух нь хувь хүний дотоод сонголт, эрхэмлэлийг илүү тодотгон харуулдаг болохыг харуулж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх ялгаагүйгээр өрхийн хүүхэд асрах үүрэгт хэвшмэл үзлээр хандаж байгаа бөгөөд тэр дундаа эмэгтэй оролцогчдод бага зэрэг илүү илэрч буй дүн 2021 оны судалгааныхтай адил илрэв. Энэ ялгаа статистикийн ач холбогдлын түвшинд байна. Ялангуяа сургуульд сурч байгаагүй болон бага боловсролтой эмэгтэйчүүд 100% хүүхэд асрах үүргийг эмэгтэйд оногдуулж байгаагаас харахад тэдэнд жендэрийн хэвшмэл үзэл түлхүү илэрч байна. Энэ нь эмэгтэйчүүд, тэр дундаа дээрх бүлгийн эмэгтэйчүүд бага насны хүүхдээ асрах үүргийг илүүтэй өөртөө нааж, нийтийн амьдрал дахь оролцоогоо хязгаарлах хандлагатайг тодорхой хэмжээгээр илэрхийлэх юм. Гэхдээ хүүхэд асрах үүргийг эмэгтэйд оногдуулдаг оролцогчдын тоо эрэгтэй, эмэгтэй оролцогч тус бүрд 6.4%-иар буурч, эрэгтэйд оногдуулах хандлага 2%, хоёулаа гүйцэтгэхийг дэмжих хандлага 5 орчим хувиар өссөн байна (Зураг 1). Судалгааны үр дүн хөдөлмөрийн хуваарь дахь жендэрийн хэвшмэл үзэл буурах чиг хандлага буйг илэрхийлж байна. Энэхүү баримт нь өрх гэр бүлийн хүрээнд хэвшмэл үзлээр тодорхойлогдсон дүр үүргийг илүүтэй гүйцэтгэдэг тухай Ийгли, Вүүд нарын санааг баталж байна.

Өрхийн эрх мэдлийн хуваарийн талаарх хэвшмэл үзэл

Өрхийн эрх мэдлийн хуваарьт жендэрийн хэвшмэл үзэлгүйгээр хандагчид 58-аас дээш хувийг эзэлж байна. Харин аль нэг хүйсийн хүнд оногдуулсан хариулт өгөхдөө гэр бүлд тулгамдсан асуудлыг шийдэх шийдвэрийг гаргах, орон нутаг, ИНБ, холбоо, улс төрийн намын гишүүдийн хурал зөвлөгөөнд оролцох ажлыг эрэгтэй хүнд, эхнэр эсвэл нөхрийн (хосынхоо) юу хийх, ямар зан авир гаргахыг хянах, зөвшөөрөл өгөх үүргийг эмэгтэй хүнд хамаатуулах нь өндөр байна. Хөрөнгө нөөц захиран зарцуулах шийдвэр гаргах үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй хүнд хамаатуулсан хариултын жин 2021 оны судалгаагаар тэнцүүхэн, эрэгтэйд хамаатуулах нь 2024 онд 2%-иар өндөр илэрлээ.

Өмнөх судалгаатай харьцуулахад олон нийтийн үйл ажиллагаан дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүний оролцооны талаарх төсөөлөлд бага зэргийн өөрчлөлт ажиглагдлаа. Тодруулбал, “Орон нутаг, ИНБ, холбоо, улс төрийн намын гишүүнчлэлийн хурал зөвлөгөөнд оролцох” ажилд эрэгтэй хүн оролцох нь зүйтэй гэсэн хариулт 2021 онд 27.9% байсан бол 2024 онд 23.3% буюу 4.5%-иар бага байгаа атлаа эмэгтэй хүн оролцох нь зүйтэй гэсэн хариулт 14.4% байсан нь 2024 онд 18.2% болж өмнөхөөс 3.8%-

иар илүү, аль аль оролцох нь зүйтэй гэсэн хариултын хувь 0.9%-иар илүү дүн гарав. Тулгамдсан асуудлыг шийдэх, хөрөнгө нөөцийг захиран зарцуулах шийдвэрийг гаргахад эрэгтэй хүн илүү эрх мэдэлтэй гэсэн хариулт 2%-иар , харин гэр бүлийн гишүүдийн зан үйлийг хянах үйлд эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хоёуланг эрх мэдэлжүүлсэн хариулт тус бүр 4.6%-иар өссөн байна. Эдгээр баримт эрх дэх эрх мэдлийн жендэрийн хэвшмэл үзэл зарим талаар өөрчлөгдөж буйг харуулж байна.

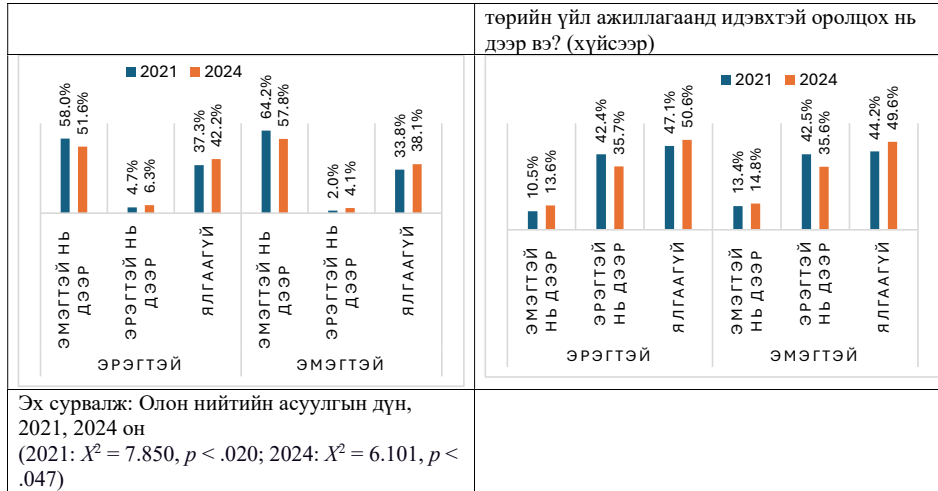
Хүснэгт 1. Хэний оролцоо давуу байх нь зүйтэй вэ? (хувиар)

Төрөл	Үйл ажиллагаа	2021			2024		
		Эр	Эм	Аль аль нь	Эр	Эм	Аль аль нь
Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь	1. Гэрийн ажил хийх (хоол хийх, хүүхэд асрах, хүмүүжүүлэх)	2.1	43.1	54.8	4.7	43	52.3
	2. Гэр бүлээ тэжээх, өрхийн төсөв бүрдүүлэх	44.8	4.9	50.3	43.5	7.1	49.4
Өрх дэх эрх мэдлийн хуваарь	3. Гэр бүлд тулгамдсан асуудлыг шийдэх шийдвэрийг гаргах	20.4	10	69.6	22.3	11.3	66.4
	4. Эхнэр эсвэл нөхрийн (хосынхоо) юу хийх, ямар зан авир гаргахыг хянах, зөвшөөрөл өгөх	7	16.4	76.6	11.6	21	67.4
	5. Хөрөнгө нөөц захиран зарцуулах шийдвэр гаргах	18.1	17.2	64.7	20.3	18.1	61.6
Нийгэм-улс төрийн үйл ажиллагааны оролцоо	6. Орон нутаг, ИНБ, холбоо, улс төрийн намын гишүүнчлэлийн хурал зөвлөгөөнд оролцох	27.9	14.4	57.7	23.3	18.2	58.6
Нөхцөлт бодомжийн хариулт							
Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь	7. Ижил чадамжтай эхнэр ба нөхрийн хэн нь бага насны хүүхдээ асрах нь дээр вэ?	3.3	61.3	35.4	5.1	55	39.9
Улс төрийн оролцоо	8. Ижил чадамжтай эхнэр ба нөхрийн хэн нь улс төрийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох нь дээр вэ?	42.4	12	45.5	35.7	14.2	50.1
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны дүн, 2021, 2024							

Улс төрийн оролцоо, удирдах ажил, манлайллын талаарх хэвшмэл үзэл

Эрэгтэй, эмэгтэй хүний улс төрийн оролцооны талаарх хэвшмэл үзэл судалгаанд оролцогчдын гуравны нэгд нь илэрлээ. Үүнд судалгаанд оролцогчдын хүйсээс хамаарах байдал ажиглагдсангүй. Харин улс төрийн оролцоог эрэгтэй хүнд хамааруулах хандлагыг өмнөх судалгаатай харьцуулахад эрэгтэй оролцогчдын хувьд 6.7%, эмэгтэй оролцогчдын хувьд 6.9%-иар бага түвшинд илэрч (Зураг 2), улс төрийн оролцоон дахь жендэрийн хэвшмэл үзэл буурах төлөвтэй байна. 2021 оны судалгаагаар жендэрийн хэвшмэл үзэлтэй байх нь эмэгтэй хүний улс төр дэх оролцоог дэмжих хандлагад сөргөөр нөлөөлж буйг илрүүлсэн. Усл төр, манлайлал дахь жендэрийн хэвшмэл үзлийн түвшин нь өрх гэр бүлийн хөдөлмөрийн хуваарь болон эрх мэдлийн хуваарилалтын талаар хэвшмэл үзлээс хамгийн бага түвшинд илэрч байна. Ийгли, Воод нар олон нийтийн албаны дүр үүрэгт хамаарах зан үйлд жендэр бага илэрч байгааг онцолсон байдаг бөгөөд энэхүү судалгаагаар тэдний дүгнэлтийг басхүү баталж байна.

Зураг 1. Эхнэр, нөхөр хоёулаа ажил мэргэжлийн чадамж, цалин ижил бол хэн нь бага насны хүүхдээ асрах нь дээр вэ? (хүйсээр)	Зураг 2. Эхнэр, нөхөр хоёулаа ажил мэргэжлийн чадамж, цалин ижил бол хэн нь улс
---	--



Удирдах ажил, манлайллыг жендэрийн хэвшмэл үзлээр тодорхойлох хандлага харьцангуй бага илэрч байгаа ч удирдах ажлыг эмэгтэй хүн эрхэлж чадна гэдэгт үл итгэх хандлага 2021 онд 16.7%, 2024 онд 14.2%-д нь илэрч, сүүлийн 3 жилийн хугацаанд ийм хандлага бүхий оролцогчдын тоо 2.5%-иар багассан төлөв ажиглагдав. Эмэгтэй хүн манлайлагч гэдэгт үл итгэх хандлага 18.3%-аас 10.4% болж 8%-иар буурсан байна.

Хүснэгт 2. Удирдах ажил, манлайлагчаар итгэл хүлээлгэх байдал, хувиар

Нэгэн байгууллагад зэрэг ажилд орсон эрэгтэй эмэгтэй ажилтнаас таван жилийн дараа хэлтсийн даргаар хэнийг нь ажиллаж чадна гэж бодож байна вэ?				
	Огт итгэхгүй байна	Ерөнхийдөө итгэхгүй байна	Ерөнхийдөө итгэлтэй байна	Бүрэн итгэлтэй байна
2021				
1. Эрэгтэйд итгэх эсэх	1.8	5.4	50.9	41.9
2. Эмэгтэйд итгэх эсэх	2.1	14.6	48.9	34.4
2024				
1. Эрэгтэйд итгэх эсэх	2.2	6.8	41.8	49.3
2. Эмэгтэйд итгэх эсэх	2.4	11.8	47.3	38.4
Та эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хэнийг нь манлайлагч гэдэгт итгэлтэй байна вэ?				
	Огт итгэхгүй байна	Ерөнхийдөө итгэхгүй байна	Ерөнхийдөө итгэлтэй байна	Бүрэн итгэлтэй байна
2021				
1. Эрэгтэйд итгэх эсэх	1.1	6.9	48.5	43.5
2. Эмэгтэйд итгэх эсэх	2.9	15.4	54	27.7
2024				
1. Эрэгтэйд итгэх эсэх	1.1	4.4	45.4	49.1
2. Эмэгтэйд итгэх эсэх	1.7	8.7	51.3	38.3

Бид ФБЯ-аар удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний хэн нь илүү тохиромжтой болохыг салбараар ялгаж сонгож байгаа эсэхийг тодруулав. ФБЯ-ын оролцогчдын 50-иас дээш хувь нь боловсрол, эрүүл мэндээс бусад салбарыг эрэгтэй хүн илүү сайн удирдаж чадна гэж үзсэн. Ялангуяа цэрэг армийн удирдлагад эрэгтэй хүний биеийн хүчний давамгайл байдал, дайнд эрчүүд явдаг зэрэг (91.9%) үндэслэлээр, улсын тэргүүн бол эр хүн байх ёстой (75.4%) гэж, Засгийн газрын тэргүүн илүү алсын хараатай шийдвэр гаргадаг, тууштай байж чадах хүн нь эр хүн (69.4%) тул гэсэн хэвшмэл үзэл бүхий үндэслэлээр эрэгтэй хүнийг илүүд үзэж буйгаа илэрхийлсэн байна. Эдгээр албан тушаалд эмэгтэй хүн байж болно, хэн ч чадна гэсэн хариултыг гол төлөв эмэгтэйчүүд л өгч байв. Хэдийгээр оролцогчдын дийлэнхэд эрэгтэй, эмэгтэй адил тэнцүү байвал зохино гэсэн хариулт давамгайлж байсан ч орон нутгийн удирдлагад (65.7%), хууль тогтоох байгууллагын гишүүн/төлөөлөгчийн хувьд (63.4%), шүүхийн байгууллагын удирдлагад (60.4%), гадаад харилцааны салбарын удирдлагад эрэгтэй хүн хүн байвал зохино гэж ФБЯ-д оролцогчдын 52.9% нь үзжээ.

ФБЯ-аар аль салбарын удирдлагад хүйсийн хувьд хэн байвал зохилтойг сонгож тайлбарлахдаа 1. Тухайн салбарт ямар хүйсийн хүн зонхилон ажилладаг, 2. Тухайн салбарын удирдлагаар ихэвчлэн ямар хүйсийн хүн ажилладаг тухай өмнөх туршлага, олон нийтийн дунд тогтсон ойлголтоос ихээхэн хамааралтай байв. Ерөнхийлөн дүгнэвэл, салбаруудыг жендэрчлэн ялгаж үзэх хэвшмэл үзэл ФБЯ-д оролцогчдын сонголтоос илэрч байна. Түүнчлэн, тухайн салбарт эмэгтэй удирдлага байж болох эсэхэд тухайн цаг үе дэх бодит дүр ихээхэн үүрэгтэй аж. Тодруулбал, гадаад харилцааны салбарын удирдлагаар “эмэгтэй хүн байвал бусад улс элэг барина” гэх мэт эмэгтэй хүнийг сул дорой гэсэн үнэлэмж бүхий дүгнэлт цөөн тохиолдсон хэдий ч, “Одоогийн эмэгтэй гадаад харилцааны сайд сайн удирдаж байна”, “өмнө нь бас эмэгтэй сайдтай байсан” гэх зэргээр хүйсийн хувьд хэн нь ч ялгаагүй гэх олон нийтийн итгэл үнэмшил бүрэлдэхэд чухал үүрэгтэй болох нь ажиглагдлаа. Үүний адил “Эмэгтэй ерөнхийлөгчтэй, ерөнхий сайдтай, аймгийн Засаг даргатай байгаагүй” гэх өнцгөөр дурдсан албан тушаалыг эрэгтэйд хаяглах нь нийтлэг ажиглагддаг.

Ирээдүйд Монгол Улс эмэгтэй Ерөнхийлөгчтэй болно гэдэгт хэр итгэлтэй байгааг асуулгад оролцогчдоос тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 44.4% нь итгэлгүй, 41.6% нь итгэлтэй байгаа бөгөөд хүйсээр шинжилбэл, эмэгтэйчүүдийн 45.7%, эрэгтэйчүүдийн 36.7% нь итгэлтэй байгаагаа илэрхийлжээ. Ер нь ФБЯ-ын үеэр удирдах ажлыг зөвхөн эрэгтэй хүйсэд хамаатуулдаг, хэвшмэл үзэл бүхий үндэслэлээр зөвтгөдөг хүмүүсийн олонх нь эрэгтэйчүүд байсан бөгөөд тэдний хэвшмэл үзэл эрх мэдлээ хадгалж үлдэх гэсэн эрмэлзэлтэй уялдаатай байх магадлалтай юм.

Хүснэгт 3. Салбаруудын удирдлага болон нэр бүхий өндөр албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг илүүд үзэх сонголт, хувиар (Эх сурвалж: ФБЯ, 2024)

Салбар	Хүйс	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй
1. Цэрэг арми	91.9	8.1
2. Боловсрол	32.1	67.9
3. Эрүүл мэнд	36.0	64.0

4. Гадаад харилцаа	52.9	47.1
5. Шүүхийн байгууллага	60.4	39.6
6. Хууль тогтоох байгууллагад гишүүн хийгээд төлөөлөгч	63.4	36.6
7. Засгийн газрын тэргүүн	69.6	30.4
8. Ерөнхийлөгч	75.4	24.6
9. Орон нутгийн удирдлага	65.7	34.3

Фокус бүлгийн ярилцлагын мэдээллээс “манлайлагч”-ийг хэний дүрээр харж байгаагаас нь жендэрийн хэвшмэл үзлийг тодруулахыг зорилоо. Асуулгын судалгааны нэгэн адил манлайлагч байх эсэхэд хүйс гэхээсээ тухайн хүний боловсрол, чадвар чухал нөлөөтэй гэж үзэх нь зонхилж илэрсэн ч хүйсийн хувьд ялгаа илрэв. Тодруулбал эрэгтэйчүүдийн ярилцлагад эмэгтэй хүнийг манлайлагч гэж хүлээн зөвшөөрөх тохиолдол тун цөөн таарсан бөгөөд тэр дундаа залуу эрэгтэйчүүдийн дунд эмэгтэй хүнийг манлайлагч хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн нэг ч тохиолдол гарсангүй. Харин байгалиасаа манлайлах чадвартай, уламжлал ёсоор өрхийн тэргүүн тул эрэгтэйчүүд манлайлагч гэх үзэл бодол давамгайлав. Энэ нь өөрсдийн биологийн хүйсээс хамааралтайгаар нийгэмд тогтсон хэвшмэл үзлийг хүлээн авдаг болохыг тодорхой хэмжээгээр харуулах юм. Эмэгтэйчүүдийг манлайлж чадна гэсэн үндэслэлийг цөөхөн эрэгтэйчүүд илэрхийлсэн бөгөөд боловсрол өндөр, авлигыг бууруулах байх, нарийвчилж хардаг чадвартай, өөртөө итгэлгүйн улмаас улс төрөөс бусад талбарт манлайлдаг гэсэн цөөн тооны үндэслэлээр тайлбарлажээ.

Харин эмэгтэйчүүдийн, ялангуяа залуу болон дунд насны эмэгтэйчүүдийн бүлгийн ярилцлагад нас, үндэс угсаа, байршлаас үл хамааран эмэгтэй хүнийг манлайлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрч буйгаа илтгэх, хүлээн зөвшөөрүүлэхээр чармайж үндэслэлийг дэлгэрүүлэн ярилцах нь олонтоо байв. Тодруулбал, залуу эмэгтэйчүүдийн бүлгийн ярилцлагад дурдсаныг нэгтгэн ангилбал 8, дунд насны эмэгтэйчүүд 15 үндэслэлээр эмэгтэй хүнийг манлайлагч болохыг тайлбарлажээ. Харин ахмад эмэгтэйчүүдийн ярилцлагад эмэгтэйчүүд манлайлан давамгайлж чадахгүй байгаагийн шалтгааныг тайлбарлахад түлхүү анхаарчээ. Бүхий л эмэгтэйчүүдийн ярилцлагад эрэгтэйчүүд манлайллаар тэргүүлж байгаагийн үндэслэлийг тайлбарлахдаа өнөөгийн эрх мэдлийн бүтцийн бодит байдал (дээгүүр албан тушаалд эрчүүд л байдаг, цаг заваа зарцуулж чаддаг, улс, эдийн засгийн эрх мэдэл эрэгтэйчүүдэд байна г.м)-тай холбон тайлбарлаж байв. Эмэгтэйчүүдийг хамруулсан бүх бүлгийн ярилцлагад эрэгтэйчүүдийг манлайлагч болохыг хүлээн зөвшөөрсний зэрэгцээ нөгөө хүйсийг дорд үзсэн яриа, хэллэг ашиглаагүй бол эрэгтэйчүүдийн ярианд “эрэгтэйчүүдийг дөвийлгөн магтсан атлаа эмэгтэй хүйсийг дорд үзсэн” (тулга тойрсон хэрүүл тасрахгүй г.м) шинжтэй яриа гарч байлаа.

Чанарын судалгааны дээрх баримтаар эрэгтэйчүүдэд эмэгтэйчүүдийг дорд үзсэн, үл итгэсэн хэвшмэл үзэл илэрч буйг нотолж байна. Эмэгтэйчүүдийн ярилцлагад эмэгтэйчүүдийн манлайлалд учирч буй саад бэрхшээлийг онцолж, гол төлөв гэр бүлийн ачаалалтай холбон тайлбарласан нь түгээмэл байв. Эрэгтэйчүүдийн ярилцлагад эрэгтэй хүний манлайлагч болохыг хүлээн зөвшөөрөхдөө уламжлагдсан нэр хүнд, өрхийн тэргүүн гэх үндэслэлээр тайлбарлаж, уламжлалыг хадгалах сонирхолтой болохоо илтгэн харуулж байв.

Матриц 1. Хэн нь манлайлагч вэ? (хүйс, насаар)

		Эрэгтэй хүн бол манлайлагч	Эмэгтэй хүн бол манлайлагч	Ялгаагүй
Эр	Залуу	- Нөхрийгөө Та гэж хүндэтгэдэг, уламжлалтай - Өрхийн тэргүүн		- Аль ухаантай нь манлайлдаг

		- Байгалиасаа эрэгтэйчүүд манлайлах чадвартай - Түшиг тулгууртай		- Мэдлэг боловсрол, харизмаараа манлайлдаг
	Дунд	- Шийдэмгий, - Зоримог - Зорилготой - Тууштай - Хэлье гэснээ хэлчихдэг - Ар гэрээ авч явдаг - Сэтгэн бодох чадвар илүү - Засгийн газар, орон нутгийн удирдлагад тохиромжтой. - Өөрийгөө илэрхийлэх чадвартай - Туршлагатай - Удирдах чадвартай	- Эмэгтэй хүн жижгээр детальчилж хардаг - Сайн манлайлагч эмэгтэйчүүд олон боловч улс төрийн тавцанд өөртөө итгэлгүй	- Манлайлал хүйсээс хамаарахгүй - Боловсролтой бол манлайлна - Уламжлалаас болоод эрэгтэйчүүд манлайлдаг гэж үзээд байгаагаас бус эрэгтэй эмэгтэй ялгаагүй - Хувь хүн талаас харж байж хэлэх ёстой - Чадвараар л тодорхойлогдоно
	Ахмад	- Эмэгтэйчүүдээ тулга тойрсон хэрүүл салахгүй тул	- Эмэгтэйчүүд боловсролтой - Эмэгтэйчүүд олноороо гарвал арай бага иднэ	- Аль аль нь манлайлах чадвартай. - Ард түмний төлөө явж чадах нь
Эм	Залуу	- Дээгүүр албан тушаалд эрчүүд л байдаг - Шийдэмгий - Тууштай - Итгэл үнэмшилдээ бат зогсож чаддаг - Бусадтай харилцах чадвар сайтай - Бусдыг нэгтгэж чаддаг	- Шударга - Тууштай - Хөдөлмөрч - Цаг наргүй, тоймлож биш нягталж хийдэг - Юмсыг нарийн хардаг - Бусдыг илүү ойлгодог - Нягт нямбай байдаг - Хойш суудаггүй	- Хувь хүний хөгжил, боловсролоос шалтгаална
	Дунд	- Ноён нуруутай - Холыг хардаг - Эрт дээр үеэсээ эрэгтэйчүүд манлайлдаг - Цаг зав гаргадаг	- Нягт нямбай - Хайнга биш - Шийдвэртээ бат бөх - Хүний нөлөөнд орохгүй - Шударга - Олон ажлыг зэрэг амжуулдаг - Хөрвөх чадвартай - Тэвчээртэй - Нухацтай - Ул суурьтай - Хүнлэг - Бүх хүрээнд ачаалалтай - Боловсролтой - Үлгэрлэн дагуулдаг - Арчаатай	- Юм хийж бүтээсэн хүн манлайлагч - Хүйсээс хамаарахгүй
	Ахмад	Улс төр, эдийн засгийн эрх мэдэл эрэгтэйчүүдэд байна	- Давуу тал ихтэй ч илтгэж чаддаггүй - Ар гэрээ авч явдаг - Ачаалал дааж чаддаг	Эмэгтэйчүүдийн манлайлах чадвар илүү ч улс төрд цөөн байгаа нь хэвшмэл ойлголтын үр дагавар

Дүгнэлт

- Судалгаанд оролцогчдын тал гаруй хувь нь жендэрийн дүр үүргийн талаар хэвшмэл бус үзлээр хандаж байгаа бөгөөд хамгийн олон оролцогчдын дунд (40 гаруй хувьд) хадгалагдсан хэвшмэл үзэл бол гэрийн ажлын үүргийг эмэгтэйд, тэжээх үүргийг эрэгтэйд оноох үзэл байна. Энэ нь Ийгли, Воод нарын гэр бүлийн хүрэн дэх зан үйлд жендэрийн хэвшмэл үзэл илүүтэй ажиглагддаг тухай санааг баталж байна.

- Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, нийгэм-улс төрийн үйл ажиллагаа дахь оролцооны талаарх төсөөлөлд 2021 онтой харьцуулбал хэвшмэл үзлээр хандагсдын хувийн жин бага зэрэг буурчээ.
- Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль аль н өрхийн хөдөлмөрийн жендэрийн хуваарьт хэвшмэл үзлээр хандаж байгаа ч хүүхэд асрах үүргийг эмэгтэйд оногдуулах хандлага эмэгтэйчүүдэд илүү илэрч байна. Ялангуяа сургуульд сурч байгаагүй болон бага боловсролтой эмэгтэйчүүдийн дунд хүүхэд асрах үүргийг эмэгтэйд бүрэн хамаатуулах хэвшмэл үзэл түлхүү байна. Эндээс биосоциаль механизм жендэрийн дүр үүргийн итгэл үнэмшилд чухал үүрэгтэй нь харагдаж байна.
- Чанарын судалгаагаар эрэгтэйчүүдийн дунд эмэгтэй хүнийг манлайлагч гэж хүлээн зөвшөөрөхөөсөө илүүтэйгээр эрэгтэйчүүд манлайлагч гэх үзэл бодол давамгайлж, “эрэгтэй хүнийг дөвийлгөн магтсан атлаа эмэгтэй хүйсийг дорд үзэх” зэргээр хэвшмэл үзэл илэрч байна. Мөн энэ нь биосоциаль механизм жендэрийн дүр үүргийн итгэл үнэмшилд чухал үүрэгтэйг харуулж байна.
- Эмэгтэй оролцогчдын дунд эрэгтэйчүүдийг манлайлагч болохыг хүлээн зөвшөөрсний зэрэгцээ нас, үндэс угсаа, байршлаас үл хамааран эмэгтэй хүнийг манлайлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрч буйгаа илтгэх, хүлээн зөвшөөрүүлэхээр чармайж байна. Мөн салбарын хувьд ялгаатайгаар жендэрийн хэвшмэл үзэл бүхий хандлагаар удирдлага, манлайллыг авч үзэж буй нь эрүүл мэнд, боловсролоос бусад салбарт, тэр дундаа өндөр албан тушаал, шатлалын хамгийн дээр байх албан тушаалыг эрэгтэй хүнд хамаатуулж байгаагаар нотлогдож байна.
- Удирдлагын бүтэц дэх бодит амьдралын дүр нь жендэрийн хэвшмэл үзлийг өөрчлөхөд чухал үүрэгтэй болох нь ажиглагдлаа.
- Судалгаанд оролцогчдын тал орчим хувь нь “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах” тухай зөв ойлголттой байгаа нь шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл санаа, үйл хэргийг олон нийтийн зүгээс дэмжих хэсэг цөөнх биш болохыг илтгэж байна.

Ном зүй

- Eagly, A.H. and Wood, W. (1999) The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408–423.
- Eagly, A.H and Wood, W (2016) Social Role theory of sex differences. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. DOI: 10.1002/9781118663219.wbegss183 ЖҮХ, НҮБХХ, Нийгмийн үүрэг хариуцлагын төлөө төв (2011). Сонгуулийн тогтолцоо, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн санал бодол. Судалгааны тайлан. УБ., ЖҮХ, АХБ (2021) Залуу эрэгтэй, эмэгтэй малчдын амьдрал ахуй дахь жендэрийн дүн шинжилгээ. Судалгааны тайлан. УБ.,
- Linda L. Lindsey (2005) *Gender Roles: Sociological Perspective*. 4th edition. Pearson Prentice Hall
- НҮБХХ, НҮБХХ БНСУ-ын Олон улсын хамтын ажиллагааны агентлаг, НБХСХ (2021) Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгаа. Судалгааны тайлан. УБ., НҮБХХ, НҮБХХ БНСУ-ын Олон улсын хамтын ажиллагааны агентлаг, НБХСХ (2024) Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх олон нийтийн төсөөлөл судалгаа II. Судалгааны тайлан. УБ.,
- НҮБХХ, Монголын тогтвортой ноолуурын платформ (2023) Ноолуурын салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ. Судалгааны тайлан. УБ., \хэвлэгдээгүй\
- The Reykjavik Index for Leadership: Measuring perceptions of equality for men and women in leadership. 2021 <https://www.womenpoliticalleaders.org/wp-content/uploads/2020/11/The-Reykjavik-Index-for-Leadership-2020-Report-2-1.pdf>
- Түмэндэлгэр С (2019) Жендэр ба нийгэм. УБ.,

ШХА, ХХААХҮЯ (2015) МАА-н салбарын жөндөрийн дүн шинжилгээ. Судалгааны тайлан. УБ.,
ХАРЬЦУУЛСАН СУДЛАЛЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ӨГҮҮЛЭЛ

УЛС ОРНУУДЫН АВЛИГАТАЙ ТЭМЦЭХ СТРАТЕГИ ХАРЬЦУУЛАЛТ

О. АЛТАНГЭРЭЛ

Монгол Улсын Дотоод Хэргийн Их сургуулийн докторант

Orcid:0009-0003-7763-0035

Abstract: *The Corruption Perceptions Index (CPI) of 180 countries is published annually by Transparency International (TI), an international research organization, which assesses the level of corruption in countries and the fairness and transparency of public officials. According to Transparency International's Corruption Perceptions Index, Mongolia had 37 points in 2018, 35 points in 2019, and 35 points in 2020 and 2021 respectively. In 2022, it decreased to 33 points, but in 2023, the number of points remained the same. However, in terms of the ranking of countries, we were ranked 116 out of 180 countries last year, and this year we fell by five places to 121. This result shows the urgent need to approve the "Anti-corruption strategy". Appropriately defining and implementing a strategy is very different from approving a declarative program or plan and leaving it unimplemented.*

In order to solve and overcome the problems related to corruption in Mongolia, it is not enough to study only the level of internal corruption, the public understanding and knowledge of citizens. It is also important to study the experience of fighting and reducing corruption in other countries of the world, as well as anti-corruption policies.

Key words: *Anti-corruption strategies, Political will, Financial flow, Money laundering*

Оршил

Сүүлийн жилүүдэд авлигын түвшин хамгийн бага байгаа болон хамгийн их байгаа улсуудын авлигатай тэмцсэн туршлага болон засгийн газрын авлигын эсрэг баримталсан бодлогыг харьцуулан судалж Монголын нийгэм, эдийн засгийн нөхцөлд тохирсон сайн туршлагыг судлан мэдэхийг зорьсон билээ.

Тус судалгаанд бусад улс орнуудын “Авлигатай тэмцэх стратеги” бодлогын баримт бичгүүдийн агуулга, хүрсэн үр дүн зэргийг авч үзсэн ба дийлэнх улс орнуудад Авлигатай тэмцэх стратегийг батлаж мөрдүүлэх нь өнөө цагт авлигатай тэмцэх жишиг болж буй нөхцлийг харгалзсан болно.

Авлигатай тэмцэх үр дүнтэй стратегийн хамгийн чухал элемент бол “улс төрийн хүсэл зориг байдаг”. Улс төрийн хүсэл зориг дээд түвшинд байхгүй бол авлигатай үр дүнтэй тэмцэх бараг