

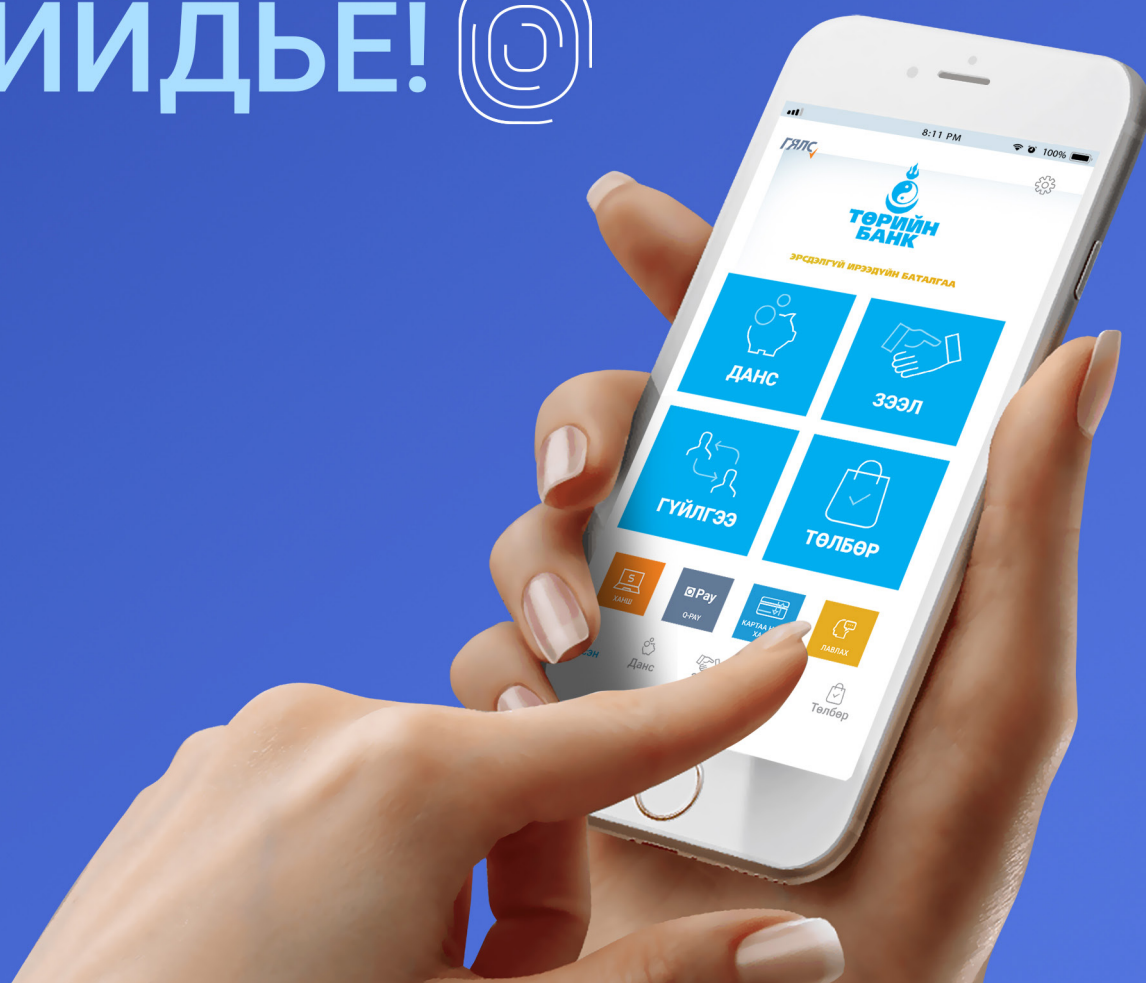
Л.БОЛОРМАА: Эргэлт хийх шаардлагатай цаг үеийг эмэгтэй манлайлагчид илүү удирдаж чаддаг

Голомт банкны ТУЗ-ийн гишүүн,
МҮХАҮТ-ийн дэргэдэх Бизнес эрхлэгч
эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн тэргүүн





ЭРСДЭЛЭЭС
СЭРГИЙЛЬЕ!
ОНЛАЙНААР
ШИЙДЬЕ! @



CLARINS



Total Eye
Lift

Concentré zone regard
lift-redensifiant

Lift-replenishing
eye concentrate

60 СЕКУНДИЙН
ДОТОР ҮР ДҮНГ МЭДЭР



Улаанбаатар

ИХ ДЭЛГҮҮР



TUSHIG PRESTIGE LLC

УЛААНБААТАР ИХ ДЭЛГҮҮР 1-Р ДАВХАРТ
TUSHIG PRESTIGE LLC
+976 7011 1685

2021 оныг тольдох **ДЭЛХИЙ** сэтгүүл худалдаанд гарлаа



РЕДАКЦИАР ЗАХИАЛГА АВЧ, ҮНЭГҮЙ ХҮРГЭНЭ

УТАС: 94092904

7011 5476

7011 5477

БОРЛУУЛАХ ЦЭГҮҮД:

"Интер ном"

"Номин" супермаркетийн бүх салбар
BTSl супермаркет

"Аз орчлон" номын дэлгүүр

"Билэг" их дэлгүүрийн номын тасаг

"Good Price"-ийн салбарууд:

Сөүлийн гудамж

Зайсан

Их Монгол

Эрхлэгчийн зурвас 7

Эмэгтэй бизнес эрхлэгч гэж хэн бэ

Бодлого 8

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт ба эдийн засгийн өсөлт

Манлайлал 12

Л.Болормаа: Эргэлт хийх шаардлагатай цаг үеийг эмэгтэй манлайлагчид илүү удирдаж чаддаг

Бодлого тодорхойлогчид 22

Х.Булгантуяа: Хөрөнгө өвлүүлэхэд жендэрийн ялгаа байдаг нь бизнес эрхлэх шийдвэрт нөлөөлдөг

Бодлого тодорхойлогчид 24

Д.Өнөрболор: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн бодлогыг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй

Судалгаа 28

Цар тахлын дараах бизнесүүдийн сэргэх гарц

Бодлого 33

Эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн тодорхойлолт ба бизнест жендэрийн тэгш байдал

ЕСБХБ 36

С.Байгальмаа: Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд тэгш боломж олгоно

НҮБ 37

Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудад хүрэхэд шаардлагатай санхүүжилтийг хэрхэн нэмэгдүүлэх вэ

TRAM төсөл 38

Уул уурхайн бүс экспортыг дэмжинэ

Үзэл бодол 40

Бизнес эрхлэгчдийн жендэрийн статистик мэдээллийн сантай болохын ач холбогдол

Санхүү 42

Ц.Байгальмаа: Голомт банк “Жендэрийн тэгш байдлын хороо”-г 2020 онд байгуулсан

МХБ 45

Жендэрийн тэгш байдлын төлөө хонх цохилоо

Бизнес эрхлэгч 46

Б.Мөнхзул: Эмэгтэйчүүд ажлын байр бий болгож буй салбаруудад түлхүү ажилладаг

Бизнес эрхлэгч 50

Р.Сансармаа: Эмэгтэйчүүд гүйцэтгэлийг түрүүлж харж, тулгарах бэрхшээлийг тооцоод явдаг

Бизнес эрхлэгч 53

Д.Нарангэрэл: Эмэгтэй удирдлага ажилтнаа их бодож, ойлгодог

Бизнес эрхлэгч 54

М.Оюундэлгэр: Манай эмэгтэйчүүд амбицгүй учраас удирдлагын түвшинд гарч чаддаггүй

Бизнес эрхлэгч 55

А.Уртнасан: Орон нутгийн бизнес жижиг учраас хуримтлалтай болж чаддаггүй

Бизнес эрхлэгч 56

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клубын тухай



МОНГОЛ, АНГЛИ ХЭЛЭЭР САР ТУТАМ



**МОНГОЛ ШУУДАН
ТҮГЭЭМЭЛ ШУУДАН**
-гаар дамжуулан захиалаарай



Утас: 7011-5477, 7011-5476

www.mongolianeconomy.mn

**Mongolian
Economy**

ҮҮСГЭН БАЙГУУЛАГЧ, ЭРХЛЭГЧ:
Д.Бэхбаяр (9999 4248)

РЕДАКТОР:
Н.Энхбаяр (9916 1303)

АНГЛИ РЕДАКТОР:
Роберт Йохан Шрайверс

СЭТГҮҮЛЧИД:
Г.Даваадорж
Г.Орхон
З.Цэлмэг
Т.Сарангуя

ОРЧУУЛАГЧ:
М.Ариунзаяа

ДИЗАЙНЕР:
Ш.Оюундарь

МАРКЕТИНГИЙН МЕНЕЖЕР:
Х.Оюударь (8043 4408)

ХАЯГ: Улаанбаатар,
Чингэлтэй дүүрэг, I хороо,
Экспресс таур. 11 давхар #6

ВЭБ: www.mongolianeconomy.mn

И-МЭЙЛ:

info@mongolianeconomy.mn

FACEBOOK: Mongolian Economy

TWITTER: EconomyMongolia

УТАС: 7011 5476, 7011 5477

15160 Улаанбаатар,
Төв шуудан, ш/х-2762

СЭТГҮҮЛ ЗАХИАЛГА:

Монгол шуудан (Утас: 7007 8916)
Түгээмэл шуудан (Утас: 7011 5015)

Эмэгтэй бизнес эрхлэгч гэж хэн бэ



Ерөнхий эрхлэгч
Д.БЭХБАЯР

Манай сэтгүүл гуравдугаар сарын дугаартаа Монголын эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн асуудлыг хөндлөө. Энэхүү дугаарыг МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн зөвлөлтэй хамтран гаргаж байна.

Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн бизнес эрхлэх эрх зүй, бодлогын орчин хэр бүрдсэн юм, тэдэнд тулгардаг бэрхшээл хүндрэл юу байдаг, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэхийн давуу болоод сул тал, цаашид ямар эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, бодлого хуулиа шинэчилбэл эмэгтэй бизнес эрхлэгчид сэтгэл дүүрэн ажиллах боломж нөхцөл бүрдэх вэ зэрэг асуултад хариу өгөхийг хичээлээ.

Тоон мэдээллийг харахаар бүх л үзүүлэлтээр Монгол Улсад эмэгтэйчүүд илүүрсэн дүр зураг харагдана. Нийт хүн амын дийлэнх нь эмэгтэй, нийт ажиллах хүчний үзүүлэлтээр мөн эмэгтэйчүүд давамгайлна. Бизнесийн салбарт ялангуяа бичил, жижиг, дунд компаниудын ажилтны дийлэнх нь эмэгтэйчүүд. Харин төрийн удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо маш бага хувь эзэлдэг нь үнэн. Энэ бүх статистик мэдээллийг дугаарт орсон нийтлэл, ярилцлагууд тодорхой харуулах учраас би тоо дурдсангүй.

Дэлхийд эмэгтэйчүүдийн манлайлал, мэдлэг чадварыг үнэлж, эмэгтэйчүүд рүү тусгайлан анхаарсан бодлого, шийдвэрийг хэдийн гаргаж хэрэгжүүлээд эхэлжээ. Тухайлбал, Европын холбоо эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжсэн бодлого, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж байгаа аж. Тус холбооны Монгол дахь

Суурин төлөөлөгчийн газар нь монгол эмэгтэйчүүдийг бизнесийн салбарт дэмжсэн бодлого явуулж байна. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчид илүү хөнгөлөлт, урамшуулал, үйлчилгээг үзүүлэх жишээтэй.

Тэгвэл манай улсад ийм дэмжлэг байна уу. Энэ асуултад УИХ-ын гишүүн Х.Булгантуяа, Д.Өнөрболор нар хариуллаа. Мөн бид эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн асуудлыг хөндөж, тодорхой үр дүн гаргаж ажиллахын төлөө яваа МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн зөвлөлийн дарга Л.Болормааг энэхүү дугаартаа онцоллоо. Тэрбээр гадаад, дотоодын банк санхүүгийн салбарт олон жил ажилласан, мэдлэг ур чадвар, туршлагаараа монгол эмэгтэйчүүдийг манлайлан, үлгэр жишээ үзүүлж яваа эмэгтэй юм.

Эмэгтэйчүүд, эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн асуудлаар Монгол Улс дахь олон улсын байгууллагууд ихэд анхаарч ажилладаг. Тэдний хийсэн судалгаа, байр суурийг хүргэж байна.

Мөн түүнчлэн хот, хөдөөгийн эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн дуу хоолойг хүргэж байна.

Эцэст нь эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг төрөөс сайтар дэмжихийн эхлэл нь эмэгтэй бизнес эрхлэгч гэж хэн бэ гэдгийг тодорхойлж, батлахаас эхлэх юм байна. Энэ тухай манай ярилцлага, нийтлэлүүдэд хөндсөн байгаа.

Ингээд бизнесийн салбарын хүнд хүчрийг биеэрээ амсан, жаргал зовлон дундуур туучин, ар гэрээ ч, ажил амьдралиа ч зохицуулахын төлөө зүтгэж яваа бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдээ амжилт хүсье. ■

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт ба эдийн засгийн өсөлт



ДЕКЛАН МАГИЙ,
Азийн хөгжлийн
банкны Монгол
дахь Дэд суурин
төлөөлөгч

**БЭГЭСҮРЭНГИЙН
ЦОЛМОН,**
Азийн хөгжлийн
банкны нийгмийн
хөгжлийн ахлах
мэргэжилтэн

**ГУНГААГИЙН
БУМЧИМЭГ,**
MeARC ТББ-ын
Гүйцэтгэх захирал

Монголчуудын дийлэнх нь эмэгтэй хүүхдийнхээ боловсролд илүү хөрөнгө оруулалт хийдэг. Их, дээд сургуулийн оюутнуудыг хүйсийн харьцаагаар нь аваад үзвэл эмэгтэйчүүд давамгайлдаг нь үүнийг нотолно. Эмэгтэй хүүхэд өөрийн гэсэн ажил төрөлтэй, орон байртай, бусдын гар харахгүй, өөрөө өөрийгөө аваад явахын тулд боловсролтой байх хэрэгтэй хэмээн охиноо эрдмийн мөр хөөлгөдөг нь тухайн гэр бүлийн хувьд том шийдвэр.

Боловсрол үнэхээр л амьдралын баталгаа болж чаддагсан бол өнөөдөр хөдөлмөрийн зах зээл дээр эмэгтэйчүүд олон үзүүлэлтээр илүүрхэж байх учиртай. Тэр хэрээр бүтээмжийн хувьд ч ДНБ-ий зонхилох хувийг эзлэх ёстой. Харамсалтай нь тийм биш. Боломжийг боомилдог жендэрийн

тэгш бус байдлын улмаас боловсрол амьдралын баталгаа, хөгжлийн түлхүүр болж чадахгүй байна.

Азийн Хөгжлийн Банкнаас гаргасан “Ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн оролцоог ижил түвшинд хүргэснээр Монгол Улсын урт хугацааны эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих нь” хэмээх ажиглалт ба саналын дүгнэлтэд бичсэнээр манай улсын эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 53.4 хувь байхад эрэгтэйчүүдийнх 68.3 хувь байна. 2000 оноос хойш эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчин дэх оролцооны түвшин 7.6 хувиар буурсан бол эсрэгээрээ эрэгтэйчүүдийнх мөн хугацаанд 3.5 пунктээр өсчээ.

Эмэгтэйчүүд гэр ахуйн хөлсгүй ажлын дийлэнхийг нуруундаа үүрч явдгийн дээр хүүхдээ ►

► өсгөж хүмүүжүүлэх үнэлж баршгүй их ажил оногддог нь тэднийг хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалд өртөх том шалтгаан болдог. Хөдөлмөр эрхлэхийн хажуугаар эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гурав дахин илүү цагийг гэр ахуйн ажил, өрхийн гишүүдийг асрахад зарцуулж байна. Уг зөрүү нь хөдөө орон нутагт илүү өндөр. Түүнчлэн эх, эцэгт олгогдож буй хүүхэд асрах чөлөө, тэтгэврийн насны харилцан ялгаатай хязгаар нь эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэх, орлого олох, өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг хазаарладаг. Жишээлбэл, ажил олгогчдын зүгээс тэтгэвэрт гарах эрх үүсэх насанд хүрмэгц эмэгтэйчүүдийг ажлаас чөлөөлж, залуу ажилтныг оронд нь авахыг илүүд үзэх явдал түгээмэл байдаг.

КОВИД-19 цар тахлын нөлөөгөөр хүүхэд асрах үйлчилгээ, цэцэрлэг хаагдсан нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд мөн л илүү сөргөөр нөлөөлж ажиллах хүчин дэх оролцооны түвшин 1.6 пунктээр, эрэгтэйчүүдийнх 1.2 пунктээр тус тус буурчээ.

Цаашилбал, тэдний дундаж цалин нь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн хэвтээ ялгарлаас шалтгаалан цалин өндөр уул уурхай, барилгын салбарт эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байна. Харин цалин багатай албан бус хөдөлмөр эрхлэлт тухайлбал, нийгмийн үйлчилгээ, хүнс үйлдвэрлэл, худалдааны салбарт эмэгтэйчүүд зонхилдог.

Ийм ялгаварлалд өртсөн эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь хувийн бизнесээ эхлүүлдэг. Гэвч бизнес нь томрох эсэхэд мөн л эмэгтэйчүүдийг дэмжсэн орчин үгүйлэгддэг. Судалгаагаар цалин хөлсгүй өрхийн бизнест ажиллагсдын 75.9 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байна.

Тэгш бус байдлыг эсрэг бусад орны туршлагаас

Япон, БНСУ-ыг Норвег, Финланд улстай харьцуулсан судалгаанд эмэгтэйчүүдийн тууштай хөдөлмөр эрхлэлтэд 6-11 насны хүүхэд асрах үйлчилгээг улсаас санхүүжүүлэх нь хамгийн оновчтой гэдгийг онцолсон байна. Олон оронд хүүхэд асрах цогц үйлчилгээ, аавын цалинтай чөлөө авах эрхийг хуульчлах зэргээр эцэг эхийг

дэмжсэн олон төрлийн бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлдэг. Жишээ нь, Швед Улсад хүүхдээ 12 нас хүртэл жилд 120 өдрийг тогтмол орлогынхоо 80 хувьтай тэнцэхүйц цалинтайгаар чөлөө хэлбэрээр авч болдог бол, Норвегт эцэг эхчүүд хүүхдээ 12 нас хүртэл 10 өдрийн цалинтай чөлөөг жилд авах эрхтэй, ганц бие эцэг, эх 20 өдрийн чөлөө авах эрхтэй байна.

БНСУ-д эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хуульд эмэгтэйчүүд давамгайлан ажилладаг тогтмол бус ажлын байрыг байнгын ажлын байр болгохыг дэмжсэн нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Ингэснээр эмэгтэйчүүдэд хагас цагийн ажил хийх боломж нэмэгдэж, ажил, ар гэрээ тэнцвэртэй авч явахад нь ихээхэн дэмжлэг болсон байна. Мөн тухайн өрхөд орлого олдог хоёр дахь иргэн бүрд татварын хөнгөлөлт үзүүлэх зохицуулалтыг Татварын тухай хуульд оруулжээ.

Өрх гэр болон ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгаснаар Монгол Улс эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчин дэх оролцооны түвшнийг 63.2 хувь хүртэл өсгөх боломжтой гэж АХБ тооцоолжээ. Ингэснээр нэг хүнд ногдох жилийн өсөлтийн түвшинг 0.5 хувиар нэмэгдүүлж, 30 жилийн дотор дотоодын нийт бүтээгдэхүүнийг 16.1 хувиар өсгөх боломжтой юм.

"Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн дэмжих вэ"

Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого "Алсын хараа 2050"-д тусгаснаар 30 жилийн дараа хүн амын ажиллах хүчний оролцооны түвшнийг 70 хувьд хүргэх зорилт тавьсан. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэх хамгийн боломжтой хэсэг нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй санхүү, эдийн засгийн бодлого нь нэн тэргүүн эмэгтэйчүүдэд ажиллах нөхцөл, урамшууллыг бий болгоход чиглэсэн байх хэрэгтэй. Үүнд, хөдөлмөр эрхэлж буй гэр бүлийг ►

Манай улсын
эмэгтэйчүүдийн
ажиллах хүчний
оролцооны түвшин
53.4 хувь байхад
эрэгтэйчүүдийнх **68.3**
хувь байдаг байна

► дэмжсэн татварын орчин бүрдүүлэх, хүүхэд харах үйлчилгээнд татаас олгох болон хувь хүний бус өрхийн орлогын албан татварын тогтолцоог нэвтрүүлэх зэрэг зохицуулалт орно. Хөдөлмөр дахин эрхлэхийг хүссэн залуу эхчүүд, 45 ба түүнээс дээш насныханд шаардлагатай мэргэшүүлэх сургалтыг нэвтрүүлэхэд нь бизнес эрхлэгчдийг дэмжсэн татварын хөнгөлөлт, урамшууллыг нэвтрүүлэх хэрэгтэй.

Үүний зэрэгцээ уян хатан, гэр бүлд ээлтэй, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зохицуулалт хийх нь зүйтэй.

Үүнд: богиносгосон цагаар/ өдрөөр ажиллах, зайнаас ажиллах, гэрээсээ ажиллах, цагийн ажил хийх зэрэг боломжийг нэмэгдүүлэх замаар эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжууд байна.

Түүнчлэн хүрэлцээтэй, чанартай, боломжийн үнэтэй хүүхэд асрах үйлчилгээ, ясли, цэцэрлэгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх нь нэн чухал юм.

Мөн жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажлын байрыг бий болгосон ажил олгогчдод төрөөс урамшуулал олгож, гаргасан үр дүнг нь үнэлэх нь зүйтэй юм.

Хөдөлмөрийн харилцааны хууль эрх зүйн орчны дэмжлэгээс гадна дэд бүтцийн төслийн дизайн, төлөвлөлтөд жендэрийн асуудлыг уялдуулан тусгах нь чухал аж. Ингэснээр эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог дэмжиж болохыг АХБ-ны төслүүдийн туршлага харуулдаг. Тухайлбал, гэр хороолол болон орон нутгийн хот төлөвлөлтөд ус хангамж, ариун цэврийн байгууламжийн дэд бүтцийг ахиу төлөвлөснөөр эмэгтэйчүүд тухайн төслийн үр шимийг илүүтэй хүртдэг. Зам тээврийн хувьд автобусны буудал, гудамжны гэрэлтүүлэг зэргийг эмэгтэйчүүдэд ээлтэй, хүртээмжтэй байдлаар

төлөвлөснөөр нийтийн тээврээр эмэгтэйчүүд илүү тав тухтай үйлчлүүлж улмаар эдийн засгийн үйл ажиллагаанд илүү идэвхтэй оролцох нөхцөл бүрддэг байна.

Мөн жендэрийн тэгш байдлын талаарх олон нийтийн ойлголт хандлагыг нэмэгдүүлж, хувийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажлын байр бий болгохыг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн хэвтээ ялгарлыг арилгах, аль салбарт ямар хүйсийн хүмүүс давамгайлж байгаа талаарх тоон мэдээлэлд тогтмол ажиглалт хийж, бодлогын шийдэлд ашиглахаас гадна эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо, төлөөлөл, манлайллыг дэмжих нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хөгжлийн боломжоос адил тэгш хүртэх нөхцөлийг бий болгодог аж.

Тэгвэл эдгээр бодлогын шийдвэрийг гаргахад эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргалтад оролцох байдал мөн л нөлөөлж байна. Жендэрийн тэгш бус байдлын улс төрийн дэд-индексээр манай улс 153 орноос 120-т жагсаж байна.

Төрийн албан хаагчдын 60.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж буй хэдий ч улс төрийн албан тушаалтны ердөө 22.8 хувь нь эмэгтэйчүүд. Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүд оролцсоноор жендэрийн тэгш эрхийн асуудлыг бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтөд илүүтэй тусгаж шийдвэрлэхэд нөлөөлж чаддаг байна. Тиймээс ч Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсвийн хуваарилалт, эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд “Их 20”-ийн орнуудын тэн хагас нь улс төрийн намуудад квот тогтоох, урамшуулал олгох, мөн тусгайлсан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг байна.

Уг нь ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь эдийн засгийн өсөлтийн том хүчин зүйл болдог тул улс орнууд нийгмийн болон хөгжлийн бодлогын чухал зорилт болгон авч үздэг. Хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийн оролцоог хэрхэн нэмэгдүүлэх талаарх бодлогын зөвлөмжийг <https://www.adb.org/publications/mongolia-economic-growth-equal-labor-force-participation> судалгаанаас уншиж танилцах боломжтой. ■

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй санхүү, эдийн засгийн бодлого нь нэн тэргүүн эмэгтэйчүүдэд ажиллах нөхцөл, урамшууллыг бий болгоход чиглэсэн байх хэрэгтэй

Бүх Монгол сэтгүүлийн ДИЖИТАЛ ХУВИЛБАРЫГ WorldPlus аппаас



Манлайлал



Л.Болормаа: Эргэлт хийх шаардлагатай цаг үеийг эмэгтэй манлайлагчид илүү удирдаж чаддаг

Голомт банкны ТУЗ-ийн гишүүн, МҮХАҮТ-ийн дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн тэргүүн Л.Болормаатай эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих бодлого, манлайллын талаар ярилцлаа.

-Та олон жил гадаад, дотоодод банк, санхүүгийн салбарт ажилласан. Банк санхүүгийн салбарт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй эн тэнцүү үнэлэгдэх орчин хэр зэрэг байдаг вэ?

-Банк санхүүгийн ертөнц бол олон улсад “glass ceiling” буюу “шилэн тааз” гэж хэлэгддэг салбаруудын нэг. Энэ ч үүднээс “Women on Wall-street” зэрэг хөдөлгөөн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс эн тэнцүү хэмжээнд албан тушаал ахиж, цалин хангамж авахын төлөө тэмцэж ирсэн. Гадаадын банк санхүүгийн байгууллагууд эмэгтэй дарга, менежерүүдийн карьерыг дэмжих асуудлыг

хүний нөөцийн бодлогодоо тусгасан байдаг. Салбар нь өөрөө маш их ачаалалтайн дээр эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлж, өсгөж, ар гэрээ авч явах амьдралын шаардлага байдаг. Нөгөөтгээгүүр, ажлын дараа гадуур хэдэн пиво уух зуураа ажлын тохироогоо хийх, харилцагчдаа арай илүү тойлох боломж эрчүүдэд илүү байдаг онцлогтой. Тиймээс амьдралын шаардлагаар эмэгтэйчүүд энэхүү боломжоос хоцрох, “boys club” буюу “эрчүүдийн клуб”-ээр тэдгээрт тодорхой хэмжээний хязгаарлалт үүсдэг байсан тул энэхүү “шилэн тааз” хэмээх томьёолол гарч ирсэн. ►

► Харин одоо банкны систем өөрчлөгдөж байна. 1998 оны Азийн санхүүгийн хямрал, мөн 2008 оны санхүүгийн хямралын нөлөөгөөр хэр хэмжээ хэтэрсэн, харилцагчдаа тойлох нэрийдлээр ажлын гадуур үйл ажиллагаа явуулдаг “эрчүүдийн клуб”-ийн соёл хумигдаж ширээний ард эрсдэлээ тооцоолж, асуудлыг цар хүрээтэй харж шийдвэр гаргадаг чадварыг үнэлж эхэлсэн. Энэхүү соёл нэвтэрч байгаа нь ижил чадвартай эрэгтэй, эмэгтэй банкны ажилчдын хувьд боломж тэгш болж нөгөөтээгүүр эмэгтэйчүүдээ дэмжих хандлага банкны салбарт түгээмэл болж эхэлсэн. Үүнд мэдээж тухайн банкны соёл ихээр нөлөөлдөг ба эмэгтэй захиралтай банкуудад эмэгтэйчүүдийн карьер хөгжих, дэвших боломж нь илүү нээлттэй, хурдан байна. Харин менежментэд нь эрчүүд давамгайлсан банкуудад эмэгтэйчүүд албан тушаал ахиж, карьер хөөхөд ихээхэн төвөгтэй байдаг нь тухайн банкны соёлоос ихээхэн шалтгаалдаг.

-Удирдаж манлайлах чадвараар эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс юугаараа ялгаатай, бас давуу вэ?

-Аливаа компани хүнд байдалд орох, дампуурлын ирмэгт ирэх, хүний нөөцийн алдаа (Barings банкны дампуурал), хээл хахуультай холбоотой, хууль журам зөрчсөн зэргээс болж томоохон асуудал тулгарахад эмэгтэй удирдагчдыг урьж ажиллуулдаг. Компанид эргэлт хийх шаардлагатай ийм цаг үед бараг 70-80 хувь нь эмэгтэй манлайлагч байдаг гэсэн олон улсын судалгаа ч байна. Миний карьерт хувьд ч ийм түүх бий. Эмэгтэйчүүд аливааг цэгцтэй харахын зэрэгцээ эрэгтэйчүүдийг бодвол багаар ажиллах чадвараар илүү, нэг зорилготой хамт олныг бий болгож чаддаг.

Эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгууллагад ихэнхдээ тухайн манлайлагчийн хувийн имиж, хамгаас илүү гэх (жишээ нь хамгийн шилдэг борлуулагч гэх мэт) буюу “оддын”-ын манлайлалд тулгуурласан соёл үйлчилдэг. Гэвч том шийдвэр гаргахдаа багийн оролцоо байхгүй, эрсдэлийг олж харахгүй байх, тэнцвэртэй шийдвэр гаргах чадамжгүйгээс болж томоохон компаниуд хэцүүддэг, дампуурдаг. Харин эмэгтэйчүүд бол байгууллага гэдэг нэг цул организм бөгөөд бүх төрлийн авьяас цогцлох ёстой, тэгж байж хамтдаа хөгждөг гэж үздэг тул олон талт оролцоотой шийдвэр гаргах, эрсдэлийг бодитоор үнэлж тооцох, нарийн төлөвлөх, түүнийгээ цэгцтэй гүйцэтгүүлэх

чадвараар илүү байдаг. Эмэгтэйчүүд менежментийн болон бүх шатны удирдлагаа жигд хөгжүүлэх хандлагыг баримтладаг. Тиймдээ ч “turn-around” буюу шилжилт эргэлтийн менежментийг голуу эмэгтэй захирал удирддаг. Хамгийн сүүлийн жишээ гэхэд City банкны гүйцэтгэх захирлаар эмэгтэй хүн томилогдсон явдал юм. Ардчилал хөгжсөн АНУ-ын хөрөнгө оруулалтын банкны салбарын түүхэнд анхны эмэгтэй гүйцэтгэх захирал болж байгаа нь банкны салбар эмэгтэйчүүдийн хувьд ер нь бол чанга гэдгийг харуулж буй.

Харин манай улсад байдал харьцангуй өөр. Хувийн хэвшлийн манлайлалд эмэгтэйчүүд олон байдаг ч төрийн алба, улс төрийн орчинд бид хоцрогдолтой байгаа. Энэ нь намын бодлоготой холбоотой ч юм уу, эсвэл улс төрд “шилэн тааз” байгаагийн илрэл ч юм уу, ямар ч байсан боловсон хүчний бодлого буруу явж байна гэсэн үг.

-Та 2008 оны дэлхийн санхүүгийн хямралын үеэр Deutsche банкны ТУЗ-өөр эрсдэлийн удирдлагын стратегийг батлуулж байсан. Ийм манлайлал үзүүлэхэд танд ямар сорилт тулгарч байсан бэ?

-Deutsche банк дэлхийн хөрөнгө оруулалтын томоохон 10 банкны нэг байсан бөгөөд тухайн хямралыг харьцангуй боломжийн туулсан банкны нэг нь. Энэхүү хямралын үед АНУ-ын томоохон хөрөнгө оруулалтын банкууд дампуурах, бусад банктэй нэгдэх зэрэг олон үйл явдал болж байсан. Миний бие Хойд америкийн банкууд болон брокер дилер, санхүүгийн компаниудын эрсдэлийг хариуцсан багцын менежерийн хувьд банкныхаа ТУЗ-д эрсдэлийн стратегийн бичиг баримтыг гаргаж өгөх болон өөрийн хариуцсан банкуудын арилжааг батлах ажлыг хариуцдаг байлаа. Банкуудын хооронд маш их арилжаа явагддаг тул тэдгээр банкуудтай алдагдалгүй гарах нь маш чухал юм. Түүнчлэн эрсдэл нь далд, өнгөц харахад эрсдэлгүй гэж хэлмээр банкууд ч байсан. Жишээ нь Wachovia банк. Санхүүгийн хямрал нь ипотекийн зээлийг хэт хөөрөгдүүлж, эрсдэлтэй зээлдэгч нарт зээл олгож улмаар түүнийгээ өрийн хэрэгсэл болгон борлуулж байснаас үүдэлтэй бөгөөд 2006 оноос банкууд хэт эрсдэлтэй болж байна гээд энэхүү зах зээлээс гарч байсан бол Wachovia 2007 онд хүчээ нэмсэн. Хэдийгээр Wachovia-гийн АА зээлжих зэрэглэл хэвээрээ байсан ч энэхүү стратеги нь банкныг эрсдэлтэй болгож байлаа. Гэтэл манай “од” арилжаачин Wachovia банктэй хоёр тэрбум ам.долларын арилжаа хийх хүсэлтээ ►

► илгээв. Арилжааны дээд хязгаарт дөхсөн, дээрээс нь Wachovia банкны эрсдэл маш их нэмэгдсэн гэдгийг мэдэж байсан учраас тэр арилжааг би зөвшөөрөөгүй. Зөвшөөрөл олгоогүйг мэдсэн дарга маань над дээр ирж, “энэ чинь Wachovia банк шүү дээ” хэмээн дургүйцлээ илэрхийлж байлаа. “Од” арилжаачин бид хоёр ч муудалцсан.

Миний хувьд Wachovia эрсдэлтэй байсан тул тэр арилжааг хийж байгаа хүн “од” байх эсэх нь огт хамаагүй байлаа. Маргааш нь Wachovia банк дампуурсан. Хэн ч тэр том банкиг тийм хурдан дампуурна гэж бодоогүй, би ч мөн адил. Гэхдээ би шийдвэрээ эрсдэлийн бодлого болон өөрийн олж мэдсэн мэдээлэл дээр суурилж гаргасан. Маргааш өглөө нь нөгөө хоёр тэрбумын арилжаа яасан бэ

гэж дарга нар маань сандран асуухад тогломоор санагдаад “Та батал гэсэн учраас би батлаад явуулсан шүү дээ” гэж хариулахад удирдлагууд хэсэгтээ сандарсан түүх бий.

-Та гүрийгээгүй бол танай банк хэцүүдэх байж ээ?

-Удирдлагууд эрсдэлээ тооцоолоогүй атлаа арилжаачинтай нийлж надад нөлөөлөх гэж үзсэн ч тухайн үед би эмэгтэй хүний гүргэр зан гаргасан нь тэрхүү арилжааг хийхгүй байхад их нөлөөлсөн. Эмэгтэйчүүд гүргэр зангийнхаа ачаар барагтай бол дарамтад

ордоггүй онцлогтой.

Эрэгтэйчүүд бол арай өөр. Бие биедээ үгүй гэж хэлж чаддаггүй, түүнээсээ болж компаниа эрсдэлд оруулах гээд байдаг. Харин эмэгтэй хүний хувьд найз, дарга, нөхөр хэн ч байсан болохгүй л бол болохгүй гэсэн зарчимч зан байдаг. Тийм учраас компанийг авч явахад заавал эмэгтэй хүний оролцоо хэрэгтэй. Үүний цаана тухайн компани, ажилчид болон тэдний гэр бүл, бүр цаашилбал улс орны хувь заяаны асуудал яригддаг учраас удирдагч хүн зарчимтай, шударга, эрсдэлийг олж хардаг, холын хараатай байх нь үнэхээр чухал.

Харилцагч компаниуд болон зээлдэгчдэдээ элгэмсэг хандаж, бизнесийг нь ойлгож, яг тохирсон бүтээгдэхүүн өгдөг бол эрсдэл гарахгүй. Харин тэдгээрийн эрсдэлийн даацаас хэтэрсэн их зээл, эсвэл хугацаа болон зээл нь хүртээмжгүй байх зэрэг нь олон эрсдэл дагуулдаг.

Голомт банк ТУЗ-дөө хоёр эмэгтэй гишүүнтэй. Тиймдээ ч эмэгтэй бизнесүүдээ арай илүү дэмжих бодлого баримталж, 2020 онд Жендэрийн Хороо байгуулах ажилд түүчээлэн оролцсон. Эмэгтэй бизнесүүд төрийн дэмжлэг бага, өсөж томорч чадахгүй жижиг байна. Гэтэл тэд зээлийн төлөлт сайн, хариуцлагатай удаан хугацааны сайн харилцагч байдаг. Тиймээс эмэгтэй бизнесмэнүүдийг бодлогоор дэмжих ёстой гэж үздэг.

-Голомт банкны хувьд эмэгтэй бизнесмэнүүд нэлээд ач холбогдолтой сегмент үү?

-Тийм ээ. Бид жендэрийн хороог байгуулаад түүгээрээ дамжуулан эмэгтэй бизнес эрхлэгчдээ дэмжих, ямар шинэ бүтээгдэхүүн байж болох талаар эрэлхийлж байна. Өнөөдөр Монголд хамгийн сайн, тогтвортой явж байгаа үндэсний үйлдвэрүүдийг эмэгтэйчүүд удирдаж байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажилд авах, ажилчдаа тогтвортой ажиллуулах гэх мэт нийгмийн шинжтэй ямар нэгэн асуудлыг шийдвэрлэж буй жишээг аваад үзэхэд цаана нь эмэгтэй захирал л байдаг.

Дэлхий дахины судалгаанаас харахад ТУЗ-дөө эмэгтэй гишүүнтэй компаниуд амжилтын үзүүлэлтээрээ эмэгтэй гишүүнгүй компаниудаас 5-20 хувиар, дунджаар 10-15 хувиар илүү байдаг.

Гэвч бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд олгох зээл, өөрийн хөрөнгөө нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт олж авахад бэрхшээлтэй хэвээр байна. Монголд энэ үзүүлэлт бүр ч хангалтгүй байгаа. Дэлхий даяар бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд гэдгийг хуулиар томьёолж, хуульчлаад, бодлогын түвшний дэмжлэг үзүүлж, үндэсний стратегидаа оруулаад явж байхад манайд ямар ч стратеги байдаггүй.

-Та банкны удирдлагаар олон жил ажилласан. Эмэгтэйчүүдийг дэмжин ажилласан түүхээсээ хуваалцана уу?

-Банкны салбарт 20 гаруй жил ажиллажээ. АНУ-аас банкны салбарт дахиж ажиллахгүй, хөрөнгө оруулалтын сан нээх, ЖДҮ-ийг дэмжих гээд өөр зорилго тээж ирсэн юм. Гэтэл 2011 онд Хөгжлийн банкны тэргүүн дэд захирлаар томилогдсон. Deutsche банканд ажиллах үедээ концепцийг нь гаргасан учраас тухайн үеийн Засгийн газрын удирдлагууд тус банкны суурийг тавих, эхлүүлэх санал тавьж, тэр өдөртөө анхны ажилтан нь болон томилогдож байлаа. Хөгжлийн банкиг босгож ирэх гээд старт-ап шиг л эхэлж байлаа. Уйгагүй ажилласны хүчинд нэг жилийн дотор зээлжих зэрэглэлээ тогтоолгож, ►

Эрэгтэйчүүд бол арай өөр. Бие биедээ үгүй гэж хэлж чаддаггүй, түүнээсээ болж компаниа эрсдэлд оруулах гээд байдаг. Харин эмэгтэй хүний хувьд найз, дарга, нөхөр хэн ч байсан болохгүй л бол болохгүй гэсэн зарчимч зан байдаг.

► дэлхийн санхүүгийн зах зээл дээр "Өүлэн" хэмээх анхны бондоо гаргаж анхны дэд бүтцийн төслүүдээ санхүүжүүлж байсан. Бонд гаргахад зах зээлийн хүлээлт долоон хувь байсан ч бид 5.75 хувийн хүүтэй Монгол Улсын анхны бондыг гаргаж байлаа. Хятадын Хөгжлийн банк, АНУ-ын Экзим банк, Кувейтийн хөрөнгө оруулалтын сан, мөн тус улсын Хөгжлийн сан зэрэг банк, санхүүгийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа өрнүүлэх эхлэлийг Хөгжлийн банкны анхны хамт олон тавьсан.

Цоо шинэ чиглэлийн банк байгуулаад, ийм хэмжээнд удирдахад багийн ажиллагаа хамгийн чухал байсан. Дэд захирлуудаар ямар ур чадвартай хүмүүсийг сонговол зөв байх, ямар албан тушаал дээр аль хүйсийн хүн илүү чухал вэ гэх мэт шийдэх зүйл олон байсан. Эрэгтэй захирлуудад яамдуудтай харьцах, хөрөнгө босгох гэх мэт ажлыг хариуцуулж байсан бол зээл олгох, банкны дотоод бүтцийг авч явах, хууль журмыг хариуцах ажилд эмэгтэй захирлуудыг томилсон. Тийнхүү багтаа хүйсийн харьцааг тэнцүү бүрдүүлсний ачаар бид их олон ажил нугалж, ард нь гарч чадсан. Төрд эмэгтэй шийдвэр гаргагч ховор тул яах аргагүй эрэгтэй ажилтнуудаа яамдуудтай ажиллах ажилд тавьж байлаа. Түүнчлэн, манай банканд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг үнэлэх үнэлэмж адилхан байсан. Ижил албан тушаалын хүмүүс тэнцүү цалин авдаг байсан нь маш чухал.

-Тэгвэл Голомт банканд ямар түүх бүтээсэн бэ?

-Голомт банкны хувьд шилжилтийн менежмент гүйцэтгэх саналыг надад 2013 оны арванхоёрдугаар сард тавьж, би банкны хөрөнгө оруулалт хариуцсан тэргүүн дэд захирлаар томилогдсон. Түүнээс хойш хоёр жил илүү хугацаанд гадаадын банкуудаас татсан эх үүсвэр маань өсч, шинээр 10-аас дээш банктай харилцаа тогтоож, кастодиан банк болон худалдааны санхүүжилтийн хэлтсүүдийг шинээр байгуулж байлаа. Мөн IFC буюу Олон улсын санхүүгийн корпорацыг оруулж ирж, засаглалыг нь сайжруулсан гээд тухайн үеийн багтай хамтраад хийсэн олон ажил бий. Улмаар Голомт капитал ҮЦ компанийн ТУЗ-ийн даргын үүргийг гүйцэтгэж, Мандал даатгалыг нэгтгэж, Голомт Санхүүгийн Группын Гүйцэтгэх захирлаар ажиллаж байлаа.

Би Голомт банкны урилгаар 2016 оны хагас хүртэл ажиллаад өөрийн хүсэл мөрөөдөлдөө автан гарсан. Өмнө хэлсэнчлэн эмэгтэй удирдагчид томоохон компаниудын шилжилтийн үеийн

менежментийг авч явдаг онцлогтой. Нөгөөтээгүүр, удаан хугацаагаар гүйцэтгэх захирал хийх амбиц тэдэнд байдаггүй. Асуудал дууссан бол хүсэж сонирхож байгаа зүйлээ хийх сэтгэлдээ автаад явдаг. Миний хувьд Монголд ирэхдээ ЖДҮ, стартапын хөрөнгө оруулалтыг хөгжүүлэх сонирхолтой байсан. Үүний төлөө арваад жил явж байна.

Саяхан KITE Mongolia-г байгуулж Азийн Хөгжлийн банкны хөрөнгө оруулалтын сан болох ADB Ventures сангийн Монгол дахь түнш байгууллага болж Нийгмийн инновац хэмээх арга хэмжээг зохион байгуулж мөрөөдлөө биелүүлж явна. Шинэ зүйлийн эхлэл бөгөөд нийгмийн инноваци болон нөлөөллөхүйн санхүүжилтийг нийгэмд таниулж, хувийн хэвшлийнхнийг уриалж чадсандаа бахархалтай байна. Олон шинэлэг зүйлийн эхлэлийг тавьсандаа сэтгэл хангалуун байдаг.

-Deutsche банканд орохоос өмнөх үе ч бас шинэ зүйлийн эхлэлээр дүүрэн байсан уу?

-Монгол дөнгөж хоёр шатлалт банкны системд шилжиж байсан үед би бараг англи хэл мэдэхгүй атлаа арилжааны банкны гадаад харилцаа хариуцаж, валютын хэлтсийн дарга, гадаад харилцааны орлогч захирлаар ажиллаж байлаа. Одоогийн томоохон компаниудын ихэнх нь л тухайн үед манай банкнаас зээл авч босч ирсэн юм. Дараа нь АНУ-д олон улсын эдийн засаг, Японд бизнесийн удирдлагын магистраа дүүргээд 2000 онд Deutsche банк буюу дэлхийн хөрөнгө оруулалтын том банканд ажилласан анхны монгол эмэгтэй болсон. Хэдийгээр тийм залуу биш байсан боловч Deutsche банканд орохдоо Chase, Merrill Lynch зэрэг банкнаас ажлын санал авчихсан нэлээд хүчтэй орсон. Монголын анхны CFA, Хөгжлийн банкны анхны тэргүүн дэд захирал болсон. Голомт банкны шилжилтийн менежмент, анхны нийгмийн инновацыг дэмжих сан гээд олон сайхан амжилт гаргажээ.

Хүн карьераа маш уртаар харах ёстой гэж ойлгодог. Миний хувьд цаашид ч хийх зүйл их байгаа гэж хардаг. Залуучууд маань мөн карьераа уртаар хараасай, бүтээлч сэтгэлээр хандаасай. Ийм байхын тулд бусдын бизнесийг ойлгож, илүү сэтгэл гаргаж, зөв, зарчимтай, шударга ажиллах нь чухал. Тэгж байж нэр хүнд чинь тогтож, дараа дараагийн сонирхолтой бизнес, ажлыг эхлэх боломжууд гарч ирдэг.

-Карьераа урт хугацаанд харах нь хүн бүрт хялбар биш байх. Та энэ тал дээр ямар туршлага ►

► **хуваалцах вэ?**

-Тийм ээ, миний хувьд ч амар биш байсан. Миний үеийнхэн социализмын үед өсөж хүмүүжсэн. Азаар миний үед сургууль төгсөөд хуваарилагддаг байсан нь больж, сонголт бий болсон. Дараахан нь би АНУ-д оюутан болж очоод, энд тэнд ярилцлагад ороход надаас “Таван жилийн дараах өөрийгөө яаж харж байна” гэж асуухад маш хэцүү санагддаг байсан. Нэг жилээ төлөвлөх нь битгий хэл маргаашаа ч мэдэхгүй байхад юун таван жил вэ гээд л гайхдаг байлаа. Гэтэл энэ маш чухал шүү дээ. Та ирэх таван жилээ бодчихсон, төсөөллөө гаргачихсан, төлөвлөсөн байх ёстой. Таван жилийн дараа өөрийгөө гэр бүлтэй, хүүхэдтэйгээр төсөөлж байна уу, эсвэл энд тэнд хэлтсийн дарга болчихсон карьераа арай илүү амбицтай харж байна уу, магадгүй салбараа солиод шинэ зүйл, өөрийн бизнесээ эхлэхээр шийдсэн бол түүндээ тааруулж карьераа төлөвлөнө гэсэн үг. Тиймээс хүн өөрийгөө маш сайн мэдсэн, мэдэрсэн, юу хүсэж буйгаа тодорхойлсон байх шаардлагатай.

Миний хувьд карьераа 20, 30 жилээр харж, салбартаа өндөр албан тушаал хашна, Wall street-д ажиллана гэж төлөвлөөгүй. Гэхдээ Монголын арилжааны банкуудаас хамгийн сонирхолтойд нь ажилд орохсон гэж хүсдэг байсан. Дараа нь гадаадын банкуудад ажиллаж, хөрөнгө оруулалт болон бидний мэдэхгүй санхүүгийн үйлчилгээ бүтээгдэхүүний талаар сурахсан гэж бодож, энэхүү хүсэлдээ хөтлөгдөн Deutsche банканд орсон. Орсон жилээ Токио оффист ажиллаж байхдаа Venture fund гэж юу болохыг тайлбарласан, хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай ном олж уншсан юм.

Манай улсын ЖДҮ хөгжилд энэхүү хөрөнгө оруулалтын сан хэрхэн чухал болохыг ойлгож, санхүүгийн итгэмжлэгдсэн шинжээч (Chartered financial analyst) болох шийдвэрээ гаргасан юм. Deutsche банканд ороход надад хоёр жилийн дараа дуртай газраа шилжин ажиллаж болно гэсэн санал тавьсан. Тиймээс би гурван жилийн дараа Нью-Йоркийн салбарт шилжсэн. Энэ хугацаанд би CFA болсон байсан учраас Нью-Йоркийн санхүүгийн шинжээчдийн нийгэмлэгийн гишүүн болсон. Энэ болгон миний карьерыг чиглүүлж байсан.

-Та зорилготой уншиж, зорилготой судалдаг байж тийм үү?

-Тийм. Олон жил хуримтлуулсан мэдлэг маань карьерын хувьд тус нэмэр болж олон банкнаас санал авах боломжуудыг нээсэн юм. Монголдоо ирээд олон шинэ сорилтын ард гарахад мэдлэг

маань л хэрэг болсон. Нөгөө талаас, чи карьераа үргэлж амжилт гаргаж байсан бол хүмүүс түүнийг чинь анзаарсан байдаг. Энэ хүнийг томилчихвол ямар ч байсан ард нь гарч, үр дүнд хүрдэг юм байна гэдгийг карьерын чинь түүх өгүүлдэг. Түүнээс бус 20 жилийн өмнө том компанийн CEO болно гэдэг амбиц надад байгаагүй. Харин мэдлэгтэй болоод, түүнийгээ аль болох түгээхсэн гэдэг хүсэл давамгайлж байсан. Багадаа багш болохыг хүсдэг байсан маань мэдлэгээ бусадтай хуваалцах замд хөтөлсөн ч байж магад.

-Та ийм завсаргүй бөгөөд амжилттай карьерын жимээр явахдаа хувийн амьдралаа яаж зохицуулдаг байсан бэ?

-Хүүхдүүд том болсон, ач зээгээр арай дараагүй байгаа учраас өөрийн дураар ажлаа хийгээд явдаг азтай үе дээрээ байна. Хүүхдүүд бага байхад өглөө эрт босоод л бүгдийг нь амжуулна шүү дээ. Хоол хүнс, хувцас хунар, асаргаа сувилгаанаас гадна хүүхдүүдийнхээ тархинд нь юм хийх гэж бас үзнэ. Токио, Нью-Йоркт амьдардаг байхад хүүхдүүддээ үзүүлж болох бүх л музей, театрыг бүгдийг нь үзүүлдэг байлаа.

Хүүхдүүдийг сурах маш их зүйлээр хүрээлүүлж, хүүхэд насных нь дурсамжийг баялаг болгохын хэрээр тархи нь хөгждөг. Тиймээс тэр орчныг нь бүрдүүлж өгөхийг аль болох хичээдэг байсан. Хүүхдийг ялангуяа долоон нас хүртэл нь дэргэдээс нь салахгүйгээр ном уншиж, зураг зуруулж, асуулт бүрд нь хариулж, хамт тоглож суух шаардлага гарцаагүй байдаг.

Хүүхдүүддээ бага байхад нь би шөнө л өөртөө цаг гаргадаг байсан. Тэгэхээр хүн өөрийн эрхгүй юмыг яаж хурдан хийхээ бодож эхэлдэг. Хувь, хувьсгалын бүх зүйлээ амжуулах гэж зүтгэдэг байсан болохоор би өөрийгөө Японы эвдэрдэггүй жижигхэн машин шиг л санадаг байлаа. Гэхдээ энэ байдалд хэрэггүй юманд санаа зовох, өвчин бодох гэх мэт зав байхгүй тул бас нэг талын сайн талтай.

-Та мэдлэгээ зөвхөн ажил үүргийнхээ хүрээнд л хуваалцдаг уу, эсвэл сайн дураараа түгээж байсан уу?

-Хөгжлийн банкинд ажиллаж байхдаа ажилчдынхаа хүсэлтээр баасан гараг бүр хүссэн сэдвээр нь хэлэлцүүлэг хийдэг байлаа. Ажлаас гадна бизнес хэрхэн явагддаг, яаж сэтгэдэг, манлайлагч гэж хэн бэ, хамтарч ажиллах тухай, хямрал гэж юу байдаг гэх мэт янз бүрийн сэдвээр байнга ярихад залуу хүмүүс өөрийн эрхгүй төлөвшиж, тархи нь задарч, эргэцүүлж бодох чадвар нь нэмэгддэг. ►



► Иймэрхүү ажлыг CEO нар хийж, мэдлэгийг маш сайн түгээж байх хэрэгтэй болов уу. Хүн бүр мэдлэгийг өөр өөрийнхөөрөө түгээдэг байх. Миний хувьд үр дүнд суурилсан мэдлэг түгээх нь ач холбогдолтой гэдэгт итгэдэг. Үр дүн гарч байгаа учраас үнэмшил үүснэ, үнэмшиж байгаа учраас үр бүтээлтэй ажил хэрэгч байна гэсэн үг шүү дээ.

Төрийн байгууллагууд ч гэсэн үр дүнд суурилсан ийм бодлого барьж явбал нийгмийн маш олон асуудлыг шийдэж чадна. Жишээлбэл хөдөө очвол амьдарч болдог юм байна, ажил байдаг юм байна, төрөөс дэмждэг юм байна гэдэг үр дүнд суурилсан бодлого хэрэгжүүлбэл манай улсын олон нийгмийн асуудлыг шийднэ гэж боддог.

-Ковидын үед эмэгтэй удирдагчид яаж цойлж байгаа талаар гаднын хэвлэлүүд бичиж байна. Таны хувьд ковидын хямрал ямар бодлыг тань баталж, шинээр юу олж харж байна вэ?

-Өмнө хэлсэнчлэн эмэгтэй удирдагчид эрсдэлээ зөв тооцоолж, хамтдаа ажиллаж, хамтын шийдлийг гаргаж чаддаг учраас хямралын үед хамгийн сайн удирдагч болж байна. Ковидын энэ цаг үе эмэгтэй удирдагчдыг хэчнээн мундаг гэдгийг баталж харуулсанд нь үнэхээр талархалтай байна. Манай улстөрчдөөс Шинэ Зеландын Ерөнхий сайд Жасинда Ардерн, Германы Канцлер Ангела Меркел шиг мундаг хүчтэй удирдагч төрөөсэй гэж ерөөе.

-Та МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч

эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийг тэргүүлдэг. Бизнесийн орчныг сайжруулахын тулд танай зөвлөл ямар асуудлыг шийдэхээр ажиллаж байна вэ?

-Найман жилийн өмнө зөвлөлийн тэргүүнээр анх санамсаргүй сонгогдсоны дараагаар бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд тулгарч байгаа түмэн асуудлаа яаж шийдэхээ мэдэхгүй байна уу даа гэж ажиглагдсан. Өөрийнхөө бизнесийг сайжруулахыг хүсвэл заавал бизнес орчныг сайжруулах хэрэгтэй байдаг. Бизнес орчин гэдэгт бизнесийн үйл ажиллагаанд хамааралтай хууль эрх зүйн баримт бичгүүд, дүрэм журмууд, дэмжлэгүүд багтдаг. Эдгээрийг л бизнест ээлтэй болгохоос ажлаа эхлэхгүй бол хашааны цаанаас хашгараад байгаагай адил. Төрийн байгууллагууд сайн зүйл бодож буруу хэрэгжүүлэх нь их. Яагаад гэвэл хэзээ ч бизнес эрхлэж үзээгүй учраас хэрэгжүүлэх механизмаа онож сонгож чаддаггүй бөгөөд үр дүнд нь хувийн хэвшлийн үйл ажиллагааг хумих эрсдэл өндөр байдаг. Тиймээс бизнес эрхлэгч бид төрийн сайн бодлого, арга хэмжээг зөв хэрэгжүүлэх тал дээр хүчтэй дуу хоолой болох ёстой.

Манай бодлогын зөвлөл хууль эрх зүйн орчинтой холбоотой бодлогын бүх асуудлыг хариуцаж эмэгтэйчүүд болон бусад хувийн хэвшлийн холбоодуудтай хамтран ажиллахыг эрмэлздэг. Бидний бодлогын өмгөөлөл ч хүчтэй, ►

*МҮХАҮТ-ын дэргэдэх
Бизнес эрхлэгч
эмэгтэйчүүдийн
зөвлөлийн
 гишүүд*

► танхимын дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн нэр хүнд ч өндөр. Татварын багц хуульд гэхэд манай зөвлөлөөс санал болгосон өөрчлөлтүүдийн 80 хувь нь тусгагдсан. Үр шимийг нь өнөөдөр Монголын бүх бизнес хүртэж байна.

Харин Жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хуульд төр хувийн салбарт зөвлөгөө өгнө гэх мэт хэрэгцээгүй, хэрэгжих боломжгүй төрийн зардал ихтэй олон үйлчилгээг болиулсан. Засаглалын тухай заалтууд оруулах гэж их хичээсэн боловч хагас дутуу орсон. Эмэгтэй бизнес эрхлэгч гэж хэн бэ гэдэг тодорхойлолтыг оруулах гээд үнэхээр бараагүй. Мөн ЖДҮ-ийн хууль гэдгээ жижиг, дундын аж ахуй гэж тодорхойлох нь зүйтэй гэх мэт нэршлээс эхлээд л маш олон санал өгсөн. Энэ бүхнийг тусгах гэж нэлээд чармайсан ч харамсалтай нь хуулийг өргөн барьсан гишүүд дутуу оруулсан. Уг хуулийг дагаад ЖДҮХС өөрчлөгдөх ёстой ч бидний оруулсан засаглалын саналыг хагас дутуу хүлээж авсан тул өөрчлөлт мөн л дутуу байна.

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн зөвлөл хүчирхэг байгаагийн нууц юу вэ?

-Эмэгтэйчүүдийн хамгийн том хүч бол нэгдэж чаддаг явдал. Нэгдсэн учраас хамтдаа, олуулаа болж, нэг зүгт харж, хүн бүр хувь нэмрээ оруулж, би биш бид гэсэн хандлагыг бий болгосон. Үүний ачаар эмэгтэйчүүдийн зөвлөл маань хүчтэй болж аймгуудад салбаруудтай мөн Бизнес Эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн Менторын клуб ТББ-тай болсон. Манай зөвлөлөөс “Жүр-Үр” ХХК-ийн захирал Б.Мөнхзул, “Траст Трейд”-ийн Р.Сансармаа захирал, “Урбан Жийнс” ХХК-ийн Д.Тунгалаг

захирал гээд олон манлайлагч эмэгтэйчүүд нийгэмд танигдсан. Дараа үеийн лидер бүсгүйчүүд болох Синапс ХХК-ийн захирал Д.Нарангэрэл, Их газрын чулуун ХХК-ийн захирал П.Болдмаа, Монолаб ХХК-ийн захирал М.Оуюндэлгэр, Үлэмж ХХК-ийн захирал Дулмаа, Өмнөговь, Архангай, Говь-Алтай аймгуудын Менторын Клуб болон салбарын дарга болох Долгормаа, Отгонжаргал, Дулмаа гээд

зөндөө олон манлайлагч бүсгүй гарч ирсэн.

Манай зөвлөлийн хувьд БИ гэж байхгүй, харин БИД гэж байдаг. Би гэсэн хувийн сонирхол давамгайлбал бизнес гэлтгүй ямар ч зүйл гацдаг. Бид гэж хараад асуудлаа эрэмбэлээд хэлэлцээд явбал маш сайн үр дүнгүүд гардаг. Энэ бүхний ачаар бид хүчирхэгжиж, орон нутагтаа ч нөлөөтэй болж чадсан. Өнгөрсөн сонгуулиар манай зөвлөлөөс орон нутгийн иргэдийн хуралд нэр дэвшсэн бүсгүйчүүд маань хэд хэдэн аймгийн ИТХ-д төлөөлөгч болоод байна. Шийдвэр гаргалтад оролцохгүйгээр хэзээ ч өөрчлөлт хийж чадахгүй. Төрөөс ямар хөтөлбөр, ямар тендэр хэрэгжиж байгаа гээд өнөөх эрчүүдийн яриад байдаг “нууц” мэдээллээ олж авч чадахгүй шүү дээ. Цаашдаа ч бизнесийн орчныг сайжруулах ажил их байгаа.

Уг нь төр бизнесийн орчноо бүрдүүлээд бид ажлаа хийж, ажлын байраа бий болгож, татвараа төлөөд, чөлөөтэй цагаараа улстөржих биш аялж явмаар байна. Гэтэл бизнесийн орчин сайжраагүй байгаа учраас л бодлогын өмгөөлөл хийх шаардлага байнга гарч байна. Энэ нь бидний ирээдүй хойч үедээ үлдээх эх орон юм.

-Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргагчдаас хүсэж буй зүйл юу вэ?

-Юуны өмнө авлигагүй нийгэм бий болох ёстой. Тэгж байж бизнесийн орчин сайжирч, цэвэршинэ. Мөн компаний тухай хуульд эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн тодорхойлолтыг оруулж байж бизнесийн тэгш орчин бүрдэнэ. Дэлхийн 46 гаруй оронд ийм хууль үйлчилдэг. Үүнийг дагаад Засгийн газрын тендэрүүд, хувийн байгууллагуудын эмэгтэй бизнес эрхлэгчдээ дэмжих цогц орчин бүрдэх юм. Бидний хувьд Татвар, Хөдөлмөр, ЖДҮ-ийн хууль хамгийн гол хуулиуд байсан. Харамсалтай нь, Хөдөлмөрийн хуульд оруулах саналууд маань яасныг үнэхээр хэлж мэдэхгүй байна.

-Жендэрийн тэгш бус байдлын улмаас хувь хүн, айл өрхөөс эхлээд нийгмийн бүхий л оролцогч, улс орон хүртэл нөөц боломжоо бүрэн дүүрэн ашиглаж чадахгүй байгаатай та хэр зэрэг санал нийлдэг вэ?

-Бүрэн нийлдэг. Манай улс 2007 онд Тогтвортой хөгжлийн зорилтод нэгдсэн. Тэрхүү зорилтод нийгмийн хөгжлийг урагшлуулах бүхий л асуудал тусгагдсан. Жендэр гэдэг зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдлаар хязгаарлагддаггүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ЛГБТ гээд нийгмийн бүх оролцогч тал эрх тэгш оролцох орчны тухай юм. Бизнесийн хувьд эрэгтэй, эмэгтэй бизнес

Уг нь төр бизнесийн орчноо бүрдүүлээд бид ажлаа хийж, ажлын байраа бий болгож, татвараа төлөөд, чөлөөтэй цагаараа улстөржих биш аялж явмаар байна. Гэтэл бизнесийн орчин сайжраагүй байгаа учраас л бодлогын өмгөөлөл хийх шаардлага байнга гарч байна. Энэ нь бидний ирээдүй хойч үедээ үлдээх эх орон юм.

► эрхлэгчдэд тулгарч буй бэрхшээлүүд ялгаатай байгаа учраас тэгш эрхийн тухай ярьж байна.

Монгол эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт жилээс жилд буурсан. Анх 2007 онд Дэлхийн эдийн засгийн форумаас “Жендэрийн тэгш бус байдлын индекс” гаргаж байх үед Монгол Улс энэ үзүүлэлтээр цойлж байсан ч түүнээс хойш буурсаар одоо 79 дүгээр байрт явж байна. Эмэгтэйчүүдийн 46 хувь л ажил эрхэлж байна.

Хэрэв хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүд бүгд ажиллавал манай улсын ДНБ жил бүр 0.5 хувиар өснө гэсэн судалгааг Азийн хөгжлийн банкаас гаргасан. Гэтэл хувийн хэвшилд ажлын байр бий болгох боломж хумигдмал. Үүний нэг шалтгаан бол төр хувийн хэвшлийн өрсөлдөгч болсон. Хамгийн том жишээ нь махны үйлдвэрлэл. Монгол Улсын “Алсын хараа 2050” болон 2030 он хүртэлх төлөвлөгөө, Засгийн газрын хөрөнгө оруулалтын төлөвлөгөөг уншихад хоорондоо зөрчилдөж байгаа. Бодлого, үзэл баримтлалдаа ЖДҮ-ээ, эмэгтэйчүүдээ дэмжинэ гэж тусгасан атлаа хөрөнгө оруулалтын төлөвлөгөөнд махны улсын 14 үйлдвэр барина гэж тусгасан байна шүү дээ. Хувийн хэвшлээ дэмжихгүй л бол Монгол Улс хөгжихгүй. Ажлын байр, татварын дийлэнхийг хувийн сектор л бүрдүүлж байна. Төр дэндүү данхайснаас бүтээмж үгүй болж, татвар төлдөг хувийн хэвшил нь туйлдаж дампуурах тохиолдол нэлээд байдаг. Түүний нэг жишээ бол Грек улс.

Манай улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийг харвал 1.2 сая орчим хүн ажилладагаас дунджаар гуравны нэг нь өрхийн бизнес эрхлэгчид байна. Өрхийн бизнес гээд сайхан нэр өгсөн болохоос биш тэд маань ядууралд орохгүй гээд арай ядан тэмцэж байгаа хэсэг. Ажлын байр байхгүй учраас ямар нэг жижиг зүйл хийж байгаа гэсэн үг. Харин 20 гаруй хувь нь барилга дээр ажиллах, уул уурхайд жолоо барих гэх мэт улирлын шинжтэй, түр хөдөлмөр эрхэлдэг. Нэг ёсондоо байнгын ажлын байраар хангагдаагүй хэсэг. 1.2 сая ажиллах хүчний 50-60 хувь ийм байдалтай байна. Үлдсэн хүмүүсийн бараг тал хувь нь төрийн албанд, татвар төлөгчдийн мөнгөөр цалинжиж байна.

-Залуучуудын дунд ажилгүйдэл хамгийн өндөр байна. Тэдэнд тохирсон ажлын байрны бодлого хаанаас эхлэх ёстой вэ?

-Манай төрийн бодлого хүн ам зүйн чиг хандлагаас эхэлдэг байгаасай гэж бид их хүсдэг. Монгол Улсын хүн амын дундаж нас 27.5 жил. 2045 он хүртэл энэ хэвээр байна, харин манай хүн ам

таван сая болж, тэдний 60-аас дээш хувь нь мөн л хөдөлмөрийн насныхан байх болно. Тэгэхээр ийм олон залуу хүмүүсийг яаж ажилтай болгох вэ? Бид инновацыг дэмжиж, мэдээллийн технологи болон уул уурхайн бус салбарууддаа илүү их ажлын байр бий болгох ёстой. Тэгэхгүй бол халамж хавтгайрсан ядуу улс хэвээр байх болно.

-Та KITE Mongolia-аар дамжуулаад залуучуудын хийж бүтээх хүсэл эрмэлзлэлийг дэмжиж байна. Залуучуудын хийж бүтээх хүсэл эрмэлзлэлийн гал хэр дүрэлзэж байна вэ?

-Хамгийн гайхалтай нь залуу эмэгтэйчүүд үнэхээр мундаг байна. Би цаг завандаа их харам тул барагтай бол уулзалт, арга хэмжээнд очдоггүй. Зайлшгүй гэвэл л очдог. Ийм нэг уулзалтад Le-anIn Finance-ийн охидын урилгаар очоод тэднээр үнэхээр бахархсан. Дэлхийн хамгийн хэрэгцээтэй боловч эрэгтэйчүүдийн тэр бүр эзэмшээгүй мэргэжлүүдийг тэд эзэмшсэн байсан. Мэдээллийн технологи, ногоон эдийн засаг, байгаль орчны үнэлгээний мэргэжилтэн, сэтгэл судлал зэрэг ирээдүйн мэргэжлүүдийг эзэмшиж, дээрээс нь бүгдээрээ 1-2 хүүхэдтэй болчихсон, амжилттай карьертай бүсгүйчүүд байсан. Бизнес эрхлэгч залуу бүсгүйчүүдийн хувьд тууштай, ажилсаг, зүтгэлтэй зан чанар байна.

Тиймээс бодлого эсрэг зүгт буюу өрхийн тэргүүн болсон эрэгтэйчүүдээ яаж хүчирхэг болгох вэ гэдэгт чиглэх хэрэгтэй байна. Харамсалтай нь, эрэгтэйчүүдийг хүчирхэг болгох эдийн засгийн салбарууд дутагдалтай байна. 1990 оныг харахад манай бүх үйлдвэр татан буугдаж, маш олон хүн ажилгүй болсон. Гэтэл зөрүүлээд дэлгүүр лангуу ажиллуулах, арилжаа хийх, гэрээрээ оёж шидэх гэх мэт эмэгтэйчүүд давамгайлсан ажлын байрууд бий болсон. Эрэгтэйчүүдийн ажлын байр байхгүй болсноор нэг хэсэг архидалт нийгмийн том асуудал болсон шүү дээ. Залуу үеийг харахад ч өмнөх үеийн тэрхүү алдааны үр дагавар мөн л хэвээрээ. Уул уурхай хэдийгээр эдийн засгийг авч явж байгаа ч нийт ажлын байрны таван хувийг л бүрдүүлдэг. Барилгын салбар гэхэд улирлын чанартай. Залуу эрэгтэйчүүд маань яг юу хийх вэ?

Сүүлийн хэдэн жил илт анзаарагдаж байгаа зүйл гэвэл braindrain буюу мэдлэгтэй, ухаантай залуучууд гадагшаа их явж байна. Яг одоо мэдээллийн технологийн салбарынхан энэ аюулд нэрвэгдэж байна. Намайг Монголдоо буцаж ирэхэд Оюутолгой уурхайн хөрөнгө оруулалтын гэрээ зурагдаад маш олон залуучууд өөдрөг сэтгэлээр ►



► эх орондоо буцан ирж байсан. Мөн бизнес хийх боломж бүрдлээ гээд хотоос хөдөө нутагтаа буцсан залуучууд ч олон байсан тухай өнөөдөр миний суусан таксины жолооч хууч хөөрсөн. Өөрөөр хэлбэл, бизнесийн орчин муудахын хэрээр хөдөөнөөс хот руу ирж, эх орноосоо гадаадад явах үзэгдэл ихэсдэг. Энэ бүхэн нуугдмал ядуурлыг бий болгодог. Орон нутгаас ирсэн атлаа харьяалал нь орон нутагтаа, энд ажлын байргүй залуус маш олон байна. Ядуурлын хамгийн том аюул нь хүнийг эрмэлзэлгүй болгодог.

Тиймээс бид залуучуудыг юуны түрүүнд эрмэлзэлтэй болгох, тэдгээрт ямар ч ажил сайхан, зорилготой амьдрал үнэ цэнтэйг ухааруулах нь чухал байна.

-Уг нь үйлдвэрлэлээ хөгжүүлэхэд л эрэгтэйчүүд бүгд ажилтай болох нь, тийм үү?

-Үйлдвэрлэлийг маш сайн хөгжүүлэх шаардлагатай байна. Өмнө нь оёдлын салбарт маш нарийн оёдлуудыг эрэгтэйчүүд илүү сайн хийдэг, гутлын үйлдвэр тэр чигтээ эрэгтэйчүүдийг ажлаар хангадаг байсан. Арьс ширний үйлдвэрүүд ч мөн ялгаагүй. Төр инновацыг дэмжээд, үндэсний компаниудаа ухаантай бодлогоор дэмжвэл энэ бүх

үйлдвэрүүд босоод л ирнэ. Импортын татварын бодлого, үндэсний үйлдвэрлэгчдэд НӨАТ-ын хэмжээг ялгавартай тогтоох, ЖДҮ-дэд ажилчдаа тогтвортой ажлын байраар хангасан бол татаварын хөнгөлөлт гэх мэт зөндөө олон эдийн засгийн хөшүүрэг байж болмоор.

Мөн мэдээллийн технологийн салбараа хөгжүүлвэл маш бага зардлаар цалин орлого сайтай ажлын байрыг бий болгох боломж байна. Үүнтэй холбоотой маш олон судалгааг олон улсын байгууллага, шинжээчид, дотоодын эрдэмтэн судлаачид хийсэн байдаг ч харамсалтай нь тэдгээрийг төрийнхөн уншдаг болов уу? Төр ба хувийн хэвшлийн дунд үүссэн мэдлэгийн энэхүү заагийг төрийн албан хаагчид даван туулах хэрэгтэй байна, төрийн албан хаагчид чадавхжих шаардлага байна.

Тэгэхээр төр засаг маань энэхүү төр хувийн хэвшлийн хоорондын ойлголтын зөрүүг арилгаж хамтран хэлэлцдэг, бүтээлч байдлаар улсынхаа хөгжлийг харилцан дэмждэг байвал манай улсад хөгжих бүрэн боломжууд нь байна. Ухаалаг залуу үе, бүтээлч хувийн хэвшил, байгалийн баялаг, бүгд л байна. Ухаалаг төр л хэрэгтэй байна. ■

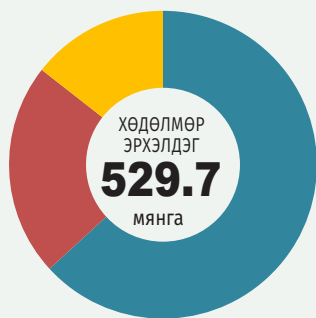
Инфографик

МОНГОЛ ЭМЭГТЭЙЧҮҮД

ДУНДАЖ НАСЛАЛТ **76** ГЭРЛЭЛТИЙН ДУНДАЖ НАС **26** ДУНДАЖ ЦАЛИН **1.13** сая



69% Улаанбаатарт амьдардаг
31% орон нутагт амьдардаг



63.5% үйлчилгээ **22.5%** хөдөө аж ахуй **14%** аж үйлдвэрлэл

3 эмэгтэй тутмын **>** **1** эмэгтэй тутмын



Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд

5.4%

Эх сурвалж: УХС

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ОРЧИН

Ажиллах хүчний оролцоо: **53.4%**
Илүү цагаар ажиллагсдын: **38.8%**

Бага цалинтай ажиллагчид
эм-39.9% | эр-28.8%

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал тохиолдсон
эм-22% | эр-17.0%

Ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх явдал тохиолдож байсан
эм-13.9% | эр-9.3%

Сонгон шалгаруулалт:
Хүйсээс шалтгаалан тэнцээгүй
эм-18.5% | эр-14.2%

Тайлбар тодруулга шаардаж байсан
эм-6.2% | эр-3.2%

Үр ашиг болоод нэмүү өртөг багатай эздийн өмч давамгайлдаг салбарт эмэгтэйчүүд, эздийн өмч өндөртэй, цалин өндөртэй салбарт эрэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байна.

УЛС ТӨРИЙН ОРЧИН

Намын гишүүд
50%

Удирдах түвшинд
22%

Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд
55%

УИХ-ын сонгуульд нэр дэвшигч
25%

Орон нутгийн сонгуульд нэр дэвшигч
32%

ТББ-ын ажилтнуудын
80%

Эмэгтэйчүүд улс төрийн намын анхан шатны байгууллага, туслах албан тушаалд зонхилдог ч удирдах, шийдвэр гаргах түвшинд цөөн.

ТӨРИЙН АЛБА

Сайд
17.6%

Дэд сайд **14.3%**

Төрийн нарийн бичгийн дарга
7.7%

Агентлагийн дарга **3.3%**

Яамны газар, хэлтсийн дарга
40.1%

Төрийн бусад төв байгууллагын удирдлага **44.1%**

Аймаг, нийслэл:
Засаг даргын орлогч
18%

Дүүрэг: ИТХ-ын дарга **44.4%**

Засаг дарга **22.2%**

Засаг даргын орлогч **28.9%**

Сум: ИТХ-ын дарга **17.9%**

Засаг дарга **13.3%**

Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга
18.2%

Сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга
56%

Тусгай албан тушаалтан
54.3%

Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтан **29.3%**

Хороо, зөвлөл, комиссын гишүүд **37%**

Төрийн нийт албан хаагчид **61%**

Эх сурвалж:
Жендэрийн үндэсний хороо, ММСГ

Бодлого тодорхойлогчид

Х.Булгантуяа: Хөрөнгө өвлүүлэхэд жендэрийн ялгаа байдаг нь бизнес эрхлэх шийдвэрт нөлөөлдөг



УИХ-ын гишүүн, Тогтвортой хөгжлийн дэд хорооны дарга
Х.Булгантуяатай эмэгтэйчүүдийн эдийн засаг дахь оролцоо, манлайлал,
бизнес эрхлэлтийг дэмжих боломж нөхцөлийн талаар ярилцлаа.

-Монгол Улсад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт ямар төвшинд байна вэ?

-Дээд боловсрол эзэмшигчдийн дунд эмэгтэйчүүд давамгайлж байгаа ч хөдөлмөрийн зах зээлд тэдний оролцоо бага бөгөөд дундаж цалин нь 2019 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийнхээс бараг 20 хувиар доогуур байна. 2006 онд 64.3 хувь байсан эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчин дэх оролцооны түвшин (АХОТ) 2018 онд 53.4 хувь болж буурсан. Хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо ийнхүү буурч байгаа нь Монгол Улсын АХОТ-д төдийгүй эдийн засгийн өсөлт, хөгжилд сөргөөр нөлөөлж буй. Нийт бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 52.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Хөдөлмөр эрхлэхийн хажуугаар эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гурав дахин их цагийг гэр ахуйн ажил, өрхийн гишүүдийг асрахад зарцуулдаг. Уг зөрүү нь хөдөө орон нутагт илүү өндөр. КОВИД-19 цар тахлын улмаас хүүхэд асрах үйлчилгээ, цэцэрлэг хаагдсан нь эмэгтэйчүүдийн

хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж АХОТ 1.6 пунктээр, эрэгтэйчүүдийнх 1.2 пунктээр тус тус буурсан судалгаа бий.

Мөн хөдөлмөрийн зах зээл дэх өндөр цалинтай уул уурхай, барилгын салбарт эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байна. Хамгийн их гадаадын хөрөнгө оруулалт татдаг, өндөр цалинтай уул уурхайн салбарын нийт ажилчдын 10 хувийг л эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Гэтэл цалин багатай албан бус хөдөлмөр эрхлэлт тухайлбал, үйлчилгээ, хүнс үйлдвэрлэл, худалдаа, жижиг дунд үйлдвэрлэл зэрэг салбарт эмэгтэйчүүд зонхилж байгаа. Эрсдэл ихтэй, нийгмийн халамж хамгаалал тааруу эдгээр салбарт эмэгтэйчүүдийн эрх зөрчигдөх нь элбэг байна. Тиймээс эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхэлж л байгаа юм чинь гээд тайвшрах биш харин ч эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллаж чадаж байгаа эсэх, нийгмийн халамж, хамгаалал нь хангагдаж байгаа эсэх гээд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар ярих ёстой.

-Эмэгтэйчүүд бизнес эрхлэхэд тулгардаг асуудал, хүндрэлийн талаар судалж үзсэн үү?

-Жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн 60 хувийг эмэгтэй бизнес эрхлэгчид эзэлдэг гэсэн судалгаа бий. Тэд олон хүндрэл бэрхшээлтэй бараг өдөр тутам нүүр тулдаг. Зээлийн олдоц муу, хүү өндөр, барьцаа хөрөнгийн шаардлага их, бүрдүүлэх бичиг цаас их, хүний нөөц хомс гэх мэт олон хүндрэл бий.

Жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хэм хэмжээ эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд бас олон хүндрэл учруулдаг. Жишээлбэл, өмч хөрөнгө эзэмших, захиран зарцуулах, өвлүүлэхэд жендэрийн ялгаа байдаг нь бизнес эрхлэх шийдвэр гаргах, санхүүгийн үйлчилгээ авах ялгаатай байдлыг үүсгэдэг. Газрын 27.2 хувь, үндсэн сууцны 33 хувь л эмэгтэйчүүдийн нэр дээр байдаг. Гэтэл анх бизнес эрхлэхэд бүгд л орон байр, эзэмшлийн газраа банкны барьцаанд тавих шаардлага гардаг шүү дээ.

Forbes сэтгүүлийн 2018 оны нийтлэлд эмэгтэйчүүд бизнес эрхлэхэд тулгардаг найман гол асуудлыг:

- Санхүү, мөнгөний хүндрэл
- Ажил, амьдралыг хослуулах
- Эрсдэлээс айх айдас, болгоомжлол
- Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих тогтолцоо муу. ►

- ▶ Ялангуяа санхүү, мөнгө, сэтгэл санааны дэмжлэг, мэдлэг, мэдээлэл хуваалцах, холбоо тогтоох, өөрийгөө хөгжүүлэх гээд олон сорилттой тулдаг,
- Эмэгтэйчүүд карьер ахиж, бизнесээ өргөжүүлэхийн хэрээр ялгаварлан гадуурхалттай улам их нүүр тулдаг. Тэгш байдлыг хангах хууль, эрхзүйн зохицуулалт байдаг ч бодит байдалд гадуурхал, ялгаварлал байна.
- Мэдлэгийн хомс байдал
- Бизнесийн таагүй орчин (ялангуяа танил тал, эмэгтэйчүүдийн талаарх баримталдаг хэм хэмжээ, хэвшмэл ойлголт)
- Нүүрэмгий бус буюу эрэгтэй хүнтэй харьцуулахад өөртөө итгэлтэй бус байдал. Эмэгтэй хүн элдэв янзаар хэлүүлэхээс айж хойш суух, асуудалтай нүүр тулахгүй байх, зоримог шийдэмгий бус байх нь элбэг гэж тодорхойлсон байдаг.

Эдгээр нь Ази эмэгтэйчүүдэд бүр ч түгээмэл байдаг дутагдал бөгөөд магад бид намайг дэмж, би эрэгтэйчүүдээс илүү хөдөлмөрлөж, илүү зүтгэж, илүү сайн удирдаж, илүү их борлуулалт хийж чадна гэж итгүүлэх гэж байгаа бол тэднээс дутахгүй өөртөө итгэлтэй, нээлттэй, заримдаа ааштай, мэдлэгтэй, эрсдэлээс айхгүй байх шаардлагатай.

-Төрөөс эмэгтэйчүүдэд хууль эрх зүйн ямар дэмжлэг үзүүлж байна вэ?

-Олон улсын байгууллагуудаас эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, бизнес эрхлэлтийг дэмжих олон зөвлөмж өгдөг. Үүнийг зохицуулах олон хууль энэ хавар, ирэх намрын УИХ-ын чуулганаар хэлэлцэгдэх гэж байна. Миний бие УИХ дахь Тогтвортой хөгжлийн дэд хороог ахалдаг. Тогтвортой хөгжлийн томоохон үзүүлэлт нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах явдал. УИХ дахь эмэгтэйчүүдийн бүлгээс эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих, нөлөөллийн ажлыг нэмэгдүүлэх, жендэрийн асуудлаарх олон нийтийн ойлголт мэдлэг, чадавхыг бэхжүүлэх, хөрөнгө оруулалтын төслүүдэд жендэрийн онцлог бүхий төлөвлөлтийг тусгах замаар ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн ажлыг Засгийн газар, олон улсын болон иргэний нийгмийн байгууллагууд, иргэд олон нийттэй хамтран хийхээр зорьж байна.

Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөд хүүхэд асрах эцгийн чөлөө авах эрх, мөн ажлын байран дахь дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх механизмыг бүрдүүлэх асуудлыг нэмэх, ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд жендэрийн мэдрэмжтэй урамшууллын тогтолцоог нэвтрүүлэх хэрэгтэй байна. Үүнд, хөдөлмөр

эрхэлж буй гэр бүлийг дэмжсэн татварын орчин бүрдүүлэх, хүүхэд харах үйлчилгээнд татаас олгох, хөдөлмөр дахин эрхлэхийг хүссэн залуу эхчүүдийг мэргэшүүлэх сургалтыг нэвтрүүлэхэд, богиносгосон цагаар/өдрөөр ажиллах, зайнаас ажиллах, гэрээсээ ажиллах зэрэг уян хатан, гэр бүлд ээлтэй, ажил - ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихээр ажиллаж байна.

Түүнчлэн жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажлын байр бий болгохыг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн хэвтээ ялгаралыг арилгахын тулд өсвөр насны охид хөвгүүдэд зориулсан мэргэжил сонголтын зөвлөмж өгөх, ажлын байрны мэдээлэлд жендэрийн дүн шинжилгээг тогтмол хийх, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажлын байрны талаар байгууллагын удирдлагад сургалт хийх, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан, гэр бүлд ээлтэй хувийн хэвшлийн байгууллагуудыг бий болгох зэрэг олон ажлыг хийхээр зорьж байна.

-Улс төрийн болон бизнесийн салбарын эмэгтэйчүүдийн манлайллын талаар та ямар бодолтой явдаг вэ. Энэ талбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг бэхжүүлж, тэлэхэд юу хийх шаардлагатай байна вэ?

-Монгол Улс жендэрийн тэгш бус байдлын улс төрийн дэд-индексээр 153 орноос 120 дугаарт жагсаж байна. Төрийн албан хаагчдын 60.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа хэдий ч улс төрийн албан тушаалтны ердөө 22.8 хувь нь эмэгтэйчүүд. Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүд оролцсоноор жендэрийн тэгш эрхийн асуудлыг бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтөд илүүтэй тусгаж шийдвэрлэхэд нөлөөлж чаддаг. Улс төр, бизнесийн салбарт амжилттай, манлайлж байгаа эмэгтэйчүүдээс үлгэрлэх, урам зориг авах нь эмэгтэйчүүдэд хамгаас чухал байдаг. Өмнө хэлсэнчлэн эмэгтэйчүүдийн эрсдэл даах, сэтгэлийн дэмжлэг авах, мэдээ, мэдээлэл авахад албан болон албан бус эмэгтэйчүүдийн холбоо, бие биенээ дэмжсэн сүлжээ их чухал. Тиймээс амжилттай эмэгтэйчүүд нь өөрийн алдаа, оноог хуваалцах, бусдадаа зөвлөх, мэдээ, мэдээлэл авах боломжийг нэмэгдүүлэх, бодлогын дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоог бий болгох нь хамгаас чухал юм.

Энэ удаа танай сэтгүүл эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулж энэ асуудлыг хөндөж байгаад би талархаж байна. Монголын бизнес эрхлэгч бүх бүсгүйчүүдээ ажлын өндөр амжилт хүсэн ерөөе. ■

Бодлого тодорхойлогчид

Д.Өнөрболор: Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн бодлогыг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй



Бизнесийн манлайлагчаас улс төрийн шийдвэр гаргах түвшний манлайлагч болсон УИХ-ын гишүүн Д.Өнөрболортой эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийн орчин, улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог сайжруулах боломж, хууль эрх зүйн орчин, цаг үеийн сэдвээр ярилцлаа.

-Монгол Улсад эмэгтэйчүүд бизнес эрхлэхэд хууль эрх зүйн болон суурь орчин нөхцөл ямар байна вэ?

-Монгол Улсын үе үеийн парламент, Засгийн газар бизнесийн орчны тулгамдсан олон асуудлаас гадна жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр боломжийн хэмжээнд хууль эрхийн орчныг бүрдүүлж ирсэн гэдгийг хэлэх хэрэгтэй. УИХ-ын гишүүний хувьд энэ тал дээр цөөхөн жишээ хэлбэр.

Юуны өмнө Татварын багц хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жижиг, дунд

үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулиудад энэ чиглэлээр тодорхой саналууд дэмжигдсэн. Миний бие Монголын эмэгтэйчүүдийн холбооны Сэлэнгэ аймгийн салбар зөвлөлийн тэргүүнээр ажилладаг. 2018, 2019 онд зохион байгуулсан Олон улсын эмэгтэйчүүдийн чуулганд эмэгтэйчүүдийн манлайлал, эдийн засаг дахь оролцоо, бизнесийн орчныг бүрдүүлэх асуудлыг ч мөн хөндөж байсан.

Өнөөдөр Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй нийт аж ахуйн нэгжийн 90 гаруй хувь нь ЖДҮ бөгөөд үүний 60 гаруй хувь нь эмэгтэй бизнес эрхлэгч. Зөвхөн энэ баримтаас харахад Монголын эмэгтэйчүүд бизнесийн салбар дахь бүхий л бэрхшээл зовлон дундуур туучиж яваа нь харагдаж байгаа юм. Гэтэл бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн дөнгөж есөн хувь нь ЖДҮ-ийн хөтөлбөрт хамрагдсан гэсэн статистик байна. Энэ нь хэд хэдэн шалтгаантай. Хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл дутмаг, хөтөлбөрт хамрагдах шалгуур хэт өндөр, мөн хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрт итгэдэггүй, хүнд суртал авлигыг тэвчдэггүй гэх мэт шалтгаан байгааг судалгаагаар гаргасан. Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн дөнгөж 23 хувь нь төрийн тендерт оролцож байсан ба түүнээс 53 хувь нь хасагдсан судалгаа бий.

Зөвхөн эдгээр баримт эмэгтэйчүүд бизнесийн салбарт тэргүүлэх хэмжээнд ажиллаж амжилт олоход төрийн бодлого байгаа төдийлэн онохгүй байгааг харуулна. ЖДҮ-ийн хөнгөлөлттэй зээл авч хөрөнгө босгох боломж хомс, тендерийн орчин нөхцөл тааламжгүй байна гэдэг бизнесийн хөгжил цэцэглэлтэд сайн нөлөө, үр өгөөж өгөхгүй байх нь ойлгомжтой. Аль ч төрлийн бизнес эдгээр хүндрэл бэрхшээлийг даван туулах шаардлагатай болдог. Гэхдээ одоо энэ бүхнийг сайжруулахаар Засгийн газар дорвитой арга хэмжээ авч эхэлж байна. Жишээ нь, “Эрүүл мэндээ хамгаалж, эдийн засгаа дэмжих 10 их наядын цогц хөтөлбөр”-т өндөр хүлээлттэй байна.

-Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжсэн ямар бодлого, хууль эрх зүйн орчин ▶

► бүрдүүлэх шаардлагатай байна вэ?

-Ядаж л бизнесийн статистикийн мэдээллийг жендэрээр гаргадаг болох хэрэгтэй. Ингэвэл олон улсын жишигтэй нийцэж, төрийн болон олон улсын байгуулагуудаас үзүүлж буй тусламж дэмжлэгийг эрэгтэй, эмэгтэй бизнес эрхлэгчид тэнцвэртэй хүртэх боломжтой болно.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн бодлогыг мөн хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Эдгээр чиглэлээр зарим ахиц дэвшил гарч байна. Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар нэрээр бизнес эрхлэгчидтэй өрсөлддөг үйлдвэрүүдийг цэгцлэх шаардлагатай гэж би үздэг. Сүүлийн жилүүдэд төр бизнест оролцох, өрсөлдөх хандлага нэмэгдэж хувийн хэвшлийн үйл ажиллагаанд ихээр нөлөөлөх болсон. Ялангуяа, мах бэлтгэл, оёдлын салбарт үйлдвэрүүд олноор баригдсан. Хувийн хэвшил үр ашигтайгаар үйлдвэрлэл явуулах боломжтой салбаруудад төрийн үйлдвэрүүдийг аль болох байгуулахгүй байх зохицуулалт хийх ёстой.

Нөгөө талаар, ногоон эдийн засаг, орон нутгийн хөгжлийг эмэгтэйчүүдгүйгээр төсөөлөх аргагүй. Уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй гамшигт үзэгдэл өнгөрсөн 20 жилд 2.8 дахин нэмэгдсэн. Усны хангамжаар Монгол Улс өндөр эрсдэлтэй орнуудын тоонд ордог. Нийт нутаг дэвсгэрийн 76.9 хувь нь цөлжилт, газрын доройтолд өртсөн бөгөөд үүний 38 хувь нь бэлчээрийн талхлагдалтай. Тиймээс энэ бүхний талаар эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг төрд хүргэхэд бид анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

-Дэлхийн дахин, улс орнууд эмэгтэй бизнес эрхлэгчид рүүгээ чиглэсэн бодлогын хүчтэй дэмжлэг үзүүлэх болсон. Бид үүнээс хэрхэн суралцах вэ?

-Boston Consulting Group-ийн шинжээчид бизнес эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийг эрчүүдтэй эн тэнцүү татан оролцуулах нь дэлхийн ДНБ-ий өсөлтийг 3-6 хувиар, нийт эдийн засгийг 2.5-5 их наяд ам.доллараар нэмэгдүүлэх боломжтойг 2019 оны судалгаандаа тооцоолсон. Би эрчүүд давамгайлсан барилгын салбарт олон жил ажилласан хүний хувьд энэхүү судалгааг хараад олзуурхсан. Зарим зүйл дээр жендэрийн асуудлыг хэт дөвийлгөх нь эсрэгээрээ эмэгтэйчүүдийг сулхан, хүчгүй харагдуулах, нийгэмд хөөрхийлүүлэх сэдлийг бий болгоод байна уу даа гэж бодоход хүргэдэг. Гэтэл дэлхийн 90 гаруй оронд эмэгтэйчүүдийн асуудлыг эрхэлсэн

үндэсний механизм төрийн түвшинд байдаг, арваад улсад Ерөнхий сайдаар эмэгтэй хүн ажиллаж байна.

Түүнчлэн, улс төрийн тавцанд олон жил явсан эмэгтэй улстөрчид зөвхөн жендэрийн тэгш эрх, квот ярьсаар идэвхтэй ажиллах он жилүүдээ өнгөрөөж байгаа нь нэг ёсны харамсалтай санагддаг. Үүнийг өөрчлөх хэрэгтэй. Дэлхийн эдийн засагт таван их наяд хүртэл ам.долларыг нэмэгдүүлэх боломж эмэгтэйчүүд бидэнд байна шүү дээ.

Жишээ нь, ОХУ-ын 224 мянга гаруй компанид дүн шинжилгээ хийсэн Deloitte-ийн судалгааны үр дүнгээс үзэхэд орос эмэгтэйчүүдийн удирдах албан тушаалтнуудын эзлэх хувь дэлхийн дунджаас 4.5 дахин их байна. Гэтэл манайх бизнесийн салбараа оролцуулаад тооцоход 36.7 хувьтай байна.

Евразийн Форум, Олон улсын Stevie Awards, Woman who matters, Cartier Women's Initiative зэрэг эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэх чадварыг нээн илрүүлэх, эмэгтэйчүүдэд урам зориг өгөх, амжилтанд хүрсэн түүх, сайн туршлагаа хуваалцах, бизнес эрхлэхэд хүний хүйс саад болж болохгүй гэдгийг харуулах зорилготой нэр хүндтэй, олон улсын арга хэмжээнүүд олон болжээ. Бид үүнээс суралцах л ёстой.

-Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн манлайллыг идэвхжүүлэх, хөгжүүлэн бэхжүүлж, тэлэхэд юу хийх шаардлагатай байна вэ?

-Өнөөдөр эмэгтэйчүүд улс төр, бизнесийн салбарт улам бүр хүчирхэг болж, чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Гэхдээ дэлхийн бүх парламентын гишүүдийн 89 хувь нь эрэгтэй, 11 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Улс орнуудын парламент дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн ялгаа, соёл, шашин шүтлэг, улс төрийн тогтолцоогоос хамаарч харилцан адилгүй, 10-40 хувьд хэлбэлздэг.

Манай улсын хувьд 2016 оноос өмнө парламент дахь эмэгтэй гишүүдийн тоо 10 хүрдэггүй байсан бол 2016 онд 174 эмэгтэй нэр дэвшигчээс 11, 2020 онд 129 эмэгтэй нэр дэвшигчээс 13 гишүүн тус тус УИХ-д сонгогдсон. Хэдийгээр эмэгтэй гишүүдийн ►

Дэлхийн 90 гаруй оронд эмэгтэйчүүдийн асуудлыг эрхэлсэн үндэсний механизм төрийн түвшинд байдаг, 10-аад улсад Ерөнхий сайдаар эмэгтэй хүн ажиллаж байна

- төлөөлөл нэмэгдэж буй ч нийт сонгогчдын 51 хувийг бүрдүүлдэг, сонгуульд идэвхтэй оролцдог төлөөллийн хувьд хангалтгүй үзүүлэлт. УИХ дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл ердөө 17.3 хувь буюу дэлхийн дунджаас 7.6 хувиар бага байна.

Үүнээс гадна манай улсын түүхэнд нэгч эмэгтэй хүн аймаг, нийслэлийн засаг дарга, шийдвэр гаргах дээд түвшинд ажиллаж байгаагүй нь улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо тун хангалтгүй байгааг баталдаг. Үүнийг нэмэгдүүлэхийн тулд эмэгтэйчүүд бид өөрсдөө чадавхиж, ажлын чадвар болоод ёс зүй сайтай байхын зэрэгцээ хэн нэгэн улс төрчид биш, нийгэмдээ, ард иргэддээ үнэлэгдэх гээд олон талаасаа бодох хэрэгтэй гэж би үздэг. Улс төр дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл нэмэгдэх тусам төрийн легитим чанар сайжирч, авлигын түвшин буурдаг гэж үздэг ч одоогоор

эмэгтэй улстөрчдийн хувьд энэ чиглэлээрх манлайлал төдийлэн сайн биш байна.

Эмэгтэйчүүдийн улс төр дэх манлайлалд саад болдог хөшигний цаадах амьдралын талаар Либер улын анхны эмэгтэй ерөнхийлөгч асан Эллен Жонсон Сирлиф маш онож хэлсэн байдаг. Эмэгтэйчүүд шийдвэр гаргах түвшинд манлайлна гэдэг юуны өмнө, одоогийн удирдагчдад

тэнцвэрийн хувьд аюул учруулахуйц өөрчлөлт болно гэсэн үг юм. Нөгөөтгээгүүр, намын бүтэц босоо удирдлагатай, томилгоонд суурилдаг. Тэр хэрээр шинэ санаа, шинэ зүйлд тэр бүр нээлттэй байдаггүй. Үүний хамгийн том жишээ нь, сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилтийн талаарх хууль эрх зүйн орчин. Энэ бол дэлхийн хаана ч байгаа асуудал. Манайд ч ялгаагүй. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээгээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг нэр дэвшүүлэх үйл ажиллагааг, сонгуулийн санхүүжилтийг ил тод болгох ёстой заалт хэзээ ч хэрэгжиж байгаагүй юм билээ. Энэ мэт сонгуулийн кампанит ажил эхлэхээс ч өмнө

эмэгтэйчүүдийн өрсөлдөөнийг үгүй хийдэг саад олон.

-Цар тахал бизнесийн салбарын манлайлагч эмэгтэйчүүдэд ямар сорилт бий болгосон гэж та харж байна вэ?

-Сүүлийн үед эмэгтэйчүүд бизнесийн шинэ салбарууд руу хүч түрэн идэвхтэй орж ирж байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийг олон нийтийн, улс төрийн, эдийн засгийн амьдралд илүү идэвхтэй, тэгш хамруулах асуудал нь аж үйлдвэрийн шинэ хувьсгал, дэлхийн эдийн засаг дижиталчлалын эринд шилжихтэй холбогдуулан нээгдэж буй боломжуудтай салшгүй холбоотой юм. Нөгөө талаас, НҮБ болон Дэлхийн банкны саяхны хийсэн судалгаагаар жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн дунд бизнес эрхэлдэг эмэгтэйчүүд коронавирусний хямралаас илүү их хохирол амсжээ. Мөн ядуу буурай орнуудад интернэтэд холбогдох боломжгүй эмэгтэйчүүд 300 сая гаруй.

Хэдийгээр Ковид-19 цар тахал эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд илүү их бэрхшээл саад авчирсан ч мөн шинэ боломжуудыг нээсэн гэж хэлж болох юм. Цар тахлын үеэр эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих арга хэмжээнүүдээс хамгийн үр дүнтэй нь цалингийн зээл олгох, цалинтай амралт, өргөн хүрээний санхүүгийн дэмжлэг хөтөлбөр байсан. Мөн бизнес эрхэлдэг эмэгтэйчүүд олон саад бэрхшээлийг үл харгалзан аливаад хурдан дасан зохицох чадвартайг харуулсан. Цар тахлын үеийн зах зээлийн шинэ нөхцөлд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 42 хувь нь дижитал бизнесийн загварт шилжсэн бол 34 хувь нь бизнесийн өөр боломж, хувилбаруудыг сонгосон байна.

-Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэлэлцэж байна. Энэ удаад ажлын байр болон гэр бүлийн орчин дахь жендэрийг тэгш байдлыг хангахад хэрхэн анхаарсан бэ?

-Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд энэ асуудлын хүрээнд хэд хэдэн шинэлэг зохицуулалтууд хуульчлан орсон. Тухайлбал, хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсийн ялгамжтай байдлыг арилгаж, эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхэд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах зорилгоор өмнө байсан эмэгтэй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны ►

Цар тахлын үеийн зах зээлийн шинэ нөхцөлд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 42 хувь нь дижитал бизнесийн загварт шилжсэн бол 34 хувь нь бизнесийн өөр боломж, хувилбаруудыг сонгосон байна

► жагсаалтыг Засгийн газар баталдаг байсан зохицуулалтыг арилгасан. Мөн амьдрал дээр “аавын долоо хоног” гэж нэрлэж байгууллага дотоод журмаараа шийдвэрлээд явдаг байсныг энэ удаад хуульд тодорхой тусгаж шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулж аавуудад ажил олгогч ажлын 10-аас доошгүй хоногийн чөлөө олгож, тухайн хугацаанд нь дундаж цалинг олгохоор орсон. Дараагийн нэг шинэлэг зохицуулалт нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт зэрэг ойлголтуудыг илүү тодорхой нарийвчлан тусгаж, тухайн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх болон гомдол мэдээллийг хүлээн авах, шийдвэрлэх албан тушаалтныг томилохыг ажил олгогчид үүрэгжүүлсэн.

Мөн нийгмийн бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэх тэгш байдлыг хангахын тулд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулахыг дэмжих зохицуулалт одоогийн мөрдөгдөж байгаа хуульд байдаг бол шинэ хуулийн төсөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах байдлаар дэмжлэг үзүүлдэг ажил олгогчийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлөх төлбөрөөс чөлөөлөх, хөнгөлөх зохицуулалт нэмэгдсэн. Ажлын байрны тэгш бус байдлыг бий болгодог, зохицуулалтгүй явж ирсэн мэргэжлээрээ дадлагажигчаар ажиллахтай холбоотой асуудлыг тодорхой тусгаж дадлагажигчийн цалин хөлсийг тухайн ажлын байрны үндсэн цалингийн 70 хувиас багагүй байхаар оруулж өгсөн. Энэ бас дэвшил шүү.

-Худалдаа үйлчилгээ, нийтийн хоол үйлдвэрлэл гэх мэт эмэгтэйчүүд зонхилсон эдийн засгийн салбаруудын цалин хангамжийн үнэлэмжийг сайжруулахад бодлогын ямар шийдэл хэрэгтэй гэж үзэж байна вэ?

-2019 оны байдлаар худалдаа үйлчилгээний салбарт 200-гаад мянган хүн ажиллаж, түүний 60 шахам хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байна. Гэтэл 2020 оны гуравдугаар улирлын статистик мэдээгээр улсын дундаж цалин 1,269,100 төгрөг байхад жижиглэн худалдаа, үйлчилгээний

салбарын дундаж цалин 800 орчим мянган төгрөг байна гэж гарсан. Эдгээр цалин хөлсний үнэлэмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд хамгийн гол нь эдийн засгийн үйл ажиллагаа идэвхтэй өрнөж, ажлын байраа нэмэгдүүлэх нь нэн тэргүүний зорилго. Засгийн газраас эдийн засгаа эрчимжүүлэх 10 их наядын цогц хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Гадаад худалдааны эргэлтийг сайжруулж хөрөнгө оруулалт татах, аялал жуулчлалыг эрчимжүүлэх зэрэг бодлогын шинжтэй үйл ажиллагаа нь дээр дурдсан салбаруудын ашиг орлогыг нэмэгдүүлж түүнийгээ дагаад цалин хөлсний үнэлэмж нэмэгдэх боломж гарч ирнэ гэж найдаж байна.

-Энэ оны төсөвт хүүхэд харах үйлчилгээг төрөөс санхүүжүүлэхээр болсон нь эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг дэмжсэн шийдвэр болсон. Монгол Улсын төсвийн бодлого хэр зэрэг жендэрийн мэдрэмжтэй вэ, сайжруулах хэрэгцээ шаардлагыг та хэрхэн харж байна вэ?

-Тиймээ. Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг дэмжиж байгаа бодлогуудын нэг юм. Ер нь Засгийн газар жендэрийн талаар баримтлах бодлого стратегийг батлан 2016 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн байдаг.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газрын дунд хугацааны стратегид жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв зохиох арга зүйг улсын нэгдсэн болон орон нутгийн төсвийг боловсруулах, батлуулах үйл явцад нэвтрүүлнэ гэсэн зорилт хэрэгжээд одоо хоёр дахь шатандаа явж байна. Энэ их чухал зорилт юм.

Энэ баримт бичгийн хүрээнд 2021 оны улсын төсөвт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын үнэлгээ хийх ажил эхлээд явж байгаа. Энэ үнэлгээ нь төсвийн хөрөнгөөр санхүүжүүлж буй бодлого, хөтөлбөрүүдэд дүн шинжилгээ хийхдээ бодлого болон нөөцийн хуваарилалт нь жендэрийн тэгш бус байдлыг бууруулах магадлалтай эсэхийг нягталж байна гэсэн үг юм. ■

Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг дэмжиж байгаа бодлогуудын нэг юм. Ер нь Засгийн газар жендэрийн талаар баримтлах бодлого стратегийг батлан 2016 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн байдаг

Цар тахлын дараах бизнесүүдийн сэргэх гарц

Бичил, жижиг, дунд аж ахуйн нэгжүүдийн сэргэх гарцууд

**ВЕРОНИКА
М.ЖОФФРЕ**
Зүүн Азийн газар,
АХБ

Л.БОЛОРМАА
Гүйцэтгэх
захирал, Би.Эф.
Эй.Эс ХХК

Коронавирусийн цар тахлын үр нөлөө нь Монгол Улсын бизнес эрхлэгчдэд хүндээр тусч, томоохон аж ахуй нэгжүүдтэй харьцуулахад бичил болон жижиг бизнесүүд илүү хүчтэй цохилтод өртжээ.

Тэдний нэг бол “Алиман сар” нарийн боовны үйлдвэрийн эзэн Н.Дулмаа. Цар тахал дэгдэхээс өмнө буюу 2019 оны сүүлчээр тэрбээр бага хэмжээний зээл ЖДҮХС-гаас үйлдвэрээ шинэчлэх зорилгоор авсан байсан ч Ковид-19 халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг Засгийн газраас хэрэгжүүлж, хөл хорио тогтоосны улмаас түүний бизнес доголдож эхэлжээ. Компанийн борлуулалт 40-50 хувиар буурч, хэд хэдэн гэрээ цуцлагдав. Гэтэл удалгүй дотоодод халдвар гарч, Засгийн газраас бүх нийтийн бэлэн байдлын зэрэгт шилжсэний дараа тэдний хувьд хамгийн хүнд үе иржээ. Учир нь хатуу хорио цээрийн дэглэмийн үед ажилтнууд нь ажилдаа очиж, бүтээгдэхүүнээ хэрэглэгчдэд хүргэж чадахгүй болсон юм. Хэдийгээр хүнсний үйлдвэрлэл эрхлэх, хүргэлтийг зөвшөөрсөн боловч Дулмаад энэхүү давуу талыг ашиглах шаардлагатай санхүүгийн эх үүсвэр болон бусад нөөц боломжууд нь байсангүй.

Бичил, жижиг, дунд аж ахуйн нэгжүүд нь (БЖД ААН) нь Монгол Улсын хамгийн динамик салбаруудын нэг. Энэ салбар нь нийт бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжийн 77 хувийг бүрдүүлдэг ба нийт ажиллах хүчний 72, ДНБ-ий 17.8, нийт экспортын 2.3 хувийг эзэлдэг. Монгол дахь МХБ-ийн бизнес эрхлэгчдийн дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Ихэнх ЖДҮ эрхлэгчид худалдаа(51), үйлчилгээ (32), боловсруулах үйлдвэр (19), хөдөө аж ахуйн (6 хувь) чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байна.

Монгол Улсын Засгийн газар Ковид-19-ийн

тархалтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг эрт авч, хариу арга хэмжээ болон хамгаалах ажлыг амжилттай зохион байгуулсан боловч бизнесийн салбарт үзүүлсэн эдийн засгийн сөрөг нөлөө өндөр байна.

АХБ-наас явуулсан “Монгол Улсын бичил, жижиг болон дунд аж ахуйн нэгжүүдийн тогтвортой сэргэлтийг хангах арга замууд” сэдэвт судалгаанаас үзвэл БЖД ААН-үүд, ялангуяа албан бус бизнесүүд хамгийн ихээр сөрөг нөлөөнд өртжээ. Бичил, жижиг болон дунд аж ахуйн нэгжүүдийн 77, албан бус бизнесийн 65 хувь нь орлого огцом буурсан гэж мэдэгдсэн бол Бичил, жижиг болон дунд аж ахуйн нэгжүүдийн 44, албан бус бизнесийн 45 хувь нь орлого буурснаар хөрвөх чадвартай хөрөнгө дутагдаж, мөнгөн хөрөнгийн урсгал доголдсон гэжээ.

Судалгаанд оролцсон эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 50 хувь нь нийлүүлэлтийн гинжин хэлхээнд хүндрэл үүссэн гэж тэмдэглэсэн бол ийм хариулт өгсөн эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн эзлэх хувь илүү өндөр буюу 85 хувь байна. Үүнд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 83, эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 34 хувьд түүхий эдийн хомсдол үүссэн, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний эрэлт буурсан эмэгтэй бизнес эрхлэгчид 59, эрэгтэй бизнес эрхлэгчид 31 хувь байна.

Мөнгөн хөрөнгийн хомсдол, зээлийн эргэн төлөлтийн хүндрэл эмэгтэй болон эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн аль алинд нь учирсан. Харин түрээсийн төлбөр төлөхөд хүндрэл гарсан гэж эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 28, эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 31 хувь нь хариулсан. Мөн хөрөнгө оруулалтыг санхүүжүүлэхэд хүндрэл учирсан гэж эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 21, эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 41 хувь нь үзжээ. Харин эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 37 хувь ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг олгоход хүндрэлтэй байсан гэж хариулсан нь эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийнхээс өндөр (28 хувь) байна. Энэ нь судалгаанд ►

► хамрагдсан эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн 31 хувь нь боловсруулах салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаатай холбоотой байж болзошгүй юм. (Боловсруулах салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй эрэгтэй бизнес эрхлэгчид зургаан хувийг эзэлж байна).

Хилээр нэвтрэхэд хязгаарлалт тогтоосноос нийлүүлэлтийн талын сөрөг нөлөө БЖДҮ-ийн ихэнх хувь (72 хувь)-д мэдрэгдсэн бол албан бус бизнесийн дөрөвний нэгээс бага хувийг тус хүндрэл хөндсөн байна. Үүнтэй адилаар судалгаанд хамрагдсан БЖДҮ-ийн 53 хувь нь тэдгээрийн үйлчилгээ, бүтээгдэхүүний эрэлт буурсныг тэмдэглэсэн байхад албан бус бизнес эрхлэгчдийн 23 хувь нь эрэлт буурсан гэж хариулжээ.

Энэхүү товч танилцуулгад Монгол Улсын БЖД ААН болон албан бус бизнес эрхлэгчдэд Ковид-19 цар тахлын үзүүлсэн нөлөөний талаар 2020 оны дөрөвдүгээр сарын 15-наас тавдугаар сарын 30-ны хооронд АХБ-ны явуулсан судалгааны үр дүнг танилцуулах болно.

Даван туулах механизм

Судалгаанд оролцогчдын талаас илүү хувь нь Ковид-19-ийн улмаас зардлаа бууруулж (58 хувь) тэдгээрийн 27 хувь нь ажилтныхаа тоог цөөрүүлсэн бол МҮХАҮТ-ын “Монгол Улсын бизнесийн салбарт Ковид-19 цар тахлын нөлөө” судалгаанд оролцсон дунд болон том бизнесүүд зөвхөн дөрвөн хувь нь ажилчдынхаа тоог бууруулсан гэж хариулжээ.

Эмэгтэй бизнес эрхлэгчид, ялангуяа БЖД ААН-ийн 23 хувь нь ажлын байрыг цомхотгосон бол эрэгтэй бизнес эрхлэгчдийн найман хувь нь адил арга хэмжээ авчээ. Гэхдээ БЖД ААН-ийн 18, албан бус бизнес эрхлэгчдийн 12 хувь нь хариу арга хэмжээ аваагүй байна. Мөн зөвхөн нэг хувь нь түр хугацаагаар үйл ажиллагаагаа зогсоосон гэжээ.

Ковид-19 гарснаар нийгмийн амьдралын хэв маяг өөрчлөгдөж, бизнесүүд өөр боломжит бизнесийн загварыг судалж эхэлсэн байна. БЖД ААН-ийн 19 хувь нь онлайн үйл ажиллагаа, онлайн борлуулалт руу шилжих санаачлагыг эхлүүлсэн бөгөөд 11 хувь нь бизнесийн загвараа Ковид-19 цар тахлын дараах орчинд тохируулж ажилласан байна.

Монгол Улсын БЖД ААН, албан бус бизнест Ковид-19-ийн нөлөө (%)



Эргэлтийн хөрөнгийн дутагдлыг нөхөх асуудал цар тахлын үед улам хүндэрснийг бизнес эрхлэгчид онцолсон. Судалгаанд оролцогчдын 60 хувь банкны зээлийн барьцааны шаардлага өндөр, 50 хувь зээлийн хүү өндөр, 31 хувь нь зээлийн хугацаа богино, 19 хувь нь түнш компаниас авах төлбөр хойшлогдсон талаар дурджээ. Хөрөнгө оруулагч байхгүй нь бэрхшээл дагуулдаг гэж судалгаанд оролцогчдын 11 нь хувь хариулав. Хөрөнгийн дутагдал нь үйл ажиллагаагаа сэргээх хэтийн төлөвийг хойшлуулж болзошгүй байгааг дурджээ.

Засгийн газраас эдийн засгийн хямралыг даван туулах чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүдээс бизнесийн төлбөрийн чадварыг хамгаалах чиглэлээр хамгийн их дэмжлэг авчээ. Тухайлбал, зургаан сарын хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, хувь хүний орлогын албан татвараас чөлөөлөх, жижиг компанийг ААН-ийн орлогын албан татвараас чөлөөлөх зэрэг арга хэмжээ үүнд хамаарна. Гэсэн хэдий ч судалгаанд хамрагдсан албан бус бизнес эрхлэгчдийн бараг гуравны нэг нь бизнесийг дэмжих эдийн засгийн арга хэмжээг өөрийн бизнест хамаарахгүй гэж үзсэн тул үнэлэлт өгсөнгүй. Үүнээс гадна анх авч хэрэгжүүлсэн эдийн засгийн арга хэмжээний талаарх мэдээллийг олон БЖД ААН болон албан бус бизнес эрхлэгчид хангалттай хүрээгүй гэж үзсэн байна. ►

Бизнес эрхлэгчдийн даван туулж буй механизм



► Орлого нь 50 хувиар буурсан боловч ажлын байраа хадгалсан ААН-ийн ажилтан бүрт 200 мянган төгрөг олгох арга хэмжээг судалгаанд оролцогчдын 30 хувь дэмжсэн, 33 хувь тус арга хэмжээг ямар нэгэн нөлөөгүй гэж хариулжээ.

Ноолуур бэлтгэн нийлүүлэгч малчдад үзүүлсэн дэмжлэгийг судалгаанд оролцогчдын 29 хувь зөв гэж үзжээ. Экспортыг дэмжих зорилгоор ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг компаниудад гурван хувийн хүүтэй зээл олгосон. Хөдөө орон нутгийн БЖДҮ-ийн (37 хувь) дэмжлэг нь хотынхоос (27 хувь) өндөр байв. Гэсэн хэдий ч Европын орнуудад тухайн бүтээгдэхүүний эрэлт сул, Хятад улстай хилээ хаасан, олон улсын аялал жуулчлал зогссон зэрэг хүчин зүйлс нь тус арга хэмжээний үр дүнг бууруулж болзошгүй юм.

Дэлхийн зах зээл дээр газрын тосны үнэ буурсантай холбоотойгоор шатахууны үнийг бууруулсан арга хэмжээг судалгаанд оролцогчдын 39 хувь дэмжсэн, 20 хувь нь нөлөөгүй гэж үзсэн байна. Орон нутагт зорчих хязгаарлалт тогтоосон болон бизнесийн үйл ажиллагааны ерөнхий бууралт тус арга хэмжээний үр дүнг бууруулжээ.

Эдийн засгийн хөгжилд түлхэц үзүүлэх 14 том төслийг дэмжих арга хэмжээг судалгаанд оролцогчдын 19 хувь зөв гэж үзсэн байна. Тус арга хэмжээг дэмжээгүй хэсэг нь дэмжигчидтэй тэнцүү байсан, харин 30 хувь нь хангалттай мэдээлэлгүй гэж хариулсан бол 32 хувь нь хариу өгөхгүй байхыг сонгожээ.

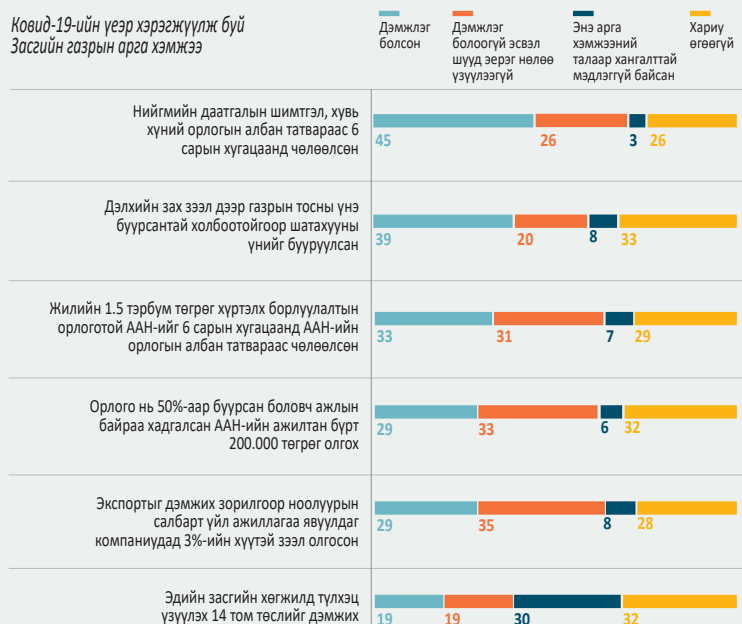
АХБ-ны судалгаагаар ихэнх БЖД ААН эрхлэгч болон албан бус бизнес эрхлэгч эдийн засгийн онцгой байдлын арга хэмжээний талаар ерөнхий ойлголттой байсан ба энэ нь нэмэлт мэдээлэл тодруулга тэдэнд шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Бизнес эрхлэгчдийн хүсэж буй эдийн засгийн нэмэлт арга хэмжээнүүд

Санхүүгийн хүртээмж нь албан болон албан бус бичил, жижиг ААН-ийн хувьд тэргүүлэх асуудал хэвээр байна. Бизнесийн хэвийн нөхцөлд судалгаанд оролцогчдын 50 хувь нь банкны зээл, 46 хувь нь үүсгэн байгуулагчдын мөнгөн хөрөнгө, 14 хувь нь гэр бүл, найз нөхдөөсөө, долоон хувь нь бизнесийн орлогоосоо санхүүжих боломжтой гэж үзжээ. Зөвхөн 10 хувь нь гаднын хөрөнгө оруулагчид, ижил хувь нь Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сан болон Засгийн газрын бусад санд хандсан байна. Тиймээс санхүүгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хөнгөлөлттэй зээл олгох, урт хугацааны ажлын байрны ипотекийн зээлийн хөтөлбөр, бизнес эрхлэгчдэд зориулсан сангууд, хөрөнгө оруулалтын зориулалттай урт хугацааны зээл олгох, эргэлтийн хөрөнгийг санхүүжүүлэх ►

Засгийн газрын хариу арга хэмжээний тухай ойлголт (%)

Ковид-19-ийн үеэр хэрэгжүүлж буй Засгийн газрын арга хэмжээ



КОВИД-19 ЦАР ТАХЛЫН ҮЕД АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН АРГА ХЭМЖЭЭ

ТӨСВӨӨС ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН АРГА ХЭМЖЭЭ

- Засгийн газраас эрүүл мэндийн салбарын санхүүжилтийг нэмж 17 тэрбум төгрөгт хүргэсэн (ДНБ-ий 0.04%).
- Зарим төрлийн хүнс, эмнэлгийн зориулалттай бүтээгдэхүүнийг гаалийн импортын татвараас чөлөөлсөн.
- Хувийн хэвшилд ажиллагсдыг хувь хүний орлогын албан татвараас зургаан сарын хугацаанд чөлөөлсөн.
- Ажилтан болон ажил олгогчийг нийгмийн даатгалын шимтгэлээс зургаан сарын хугацаанд чөлөөлсөн (тус хугацааг гурван сараар 2020 оныг дуустал сунгасан).
- Жилийн 1.5 тэрбум төгрөг хүртэлх борлуулалтын орлоготой БЖДҮ-г зургаан сарын хугацаанд ААН-ийн орлогын албан татвараас чөлөөлсөн (тус хугацааг гурван сараар 2020 оныг дуустал сунгасан).
- Ноолуур үйлдвэрлэгчдийг дэмжсэн хөнгөлөлттэй зээл.
- Сар бүр олгодог хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжийг зургаан сарын хугацаанд нэмэгдүүлж 100,000 төгрөг болгосон (тус хугацааг гурван сараар 2020 оныг дуустал сунгасан).
- Ядуу бүлэгт олгодог хүнсний эрхийн бичгээр авах тусламжийн хэмжээг зургаан сарын хугацаанд хоёр дахин өсгөсөн.
- Эмзэг бүлэгт олгодог нийгмийн халамжийг зургаан сарын хугацаанд нэмэгдүүлсэн.

МОНГОЛБАНКНААС ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН АРГА ХЭМЖЭЭ

- Монголбанк бодлогын хүүг 3, 4, 9-р сард тус бүр нэг нэгжээр бууруулж, 8 хувьд хүргэсэн.
- Төгрөгийн заавал байлгах нөөцийн хувь хэмжээг 200 нэгжээр бууруулж, 8.5 хувь болгосон.
- Төв банкны хүүний коридорыг +/- 1 өргөнтэй болгож нарийсгасан.
- Хэрэглээний зээлийн хугацааг 12 сар, ипотекийн зээлийн хугацааг зургаан сараар тус тус сунгасан.
- Банкуудын төлбөр түргэн гүйцэтгэх чадварыг дэмжих, санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор Монголбанкны барьцаат зээлийн журамд түр хугацааны өөрчлөлт оруулсан.
- Активыг ангилах, активын эрсдэлийн сан байгуулж, зарцуулах журамд түр хугацааны өөрчлөлт оруулж, тавих шаардлагыг хөнгөвчилсөн.
- Банкуудын төлбөр түргэн гүйцэтгэх чадварын шалгуур үзүүлэлтийг таван нэгжээр бууруулж, 20 хувь болгосон.
- Системийн ач холбогдол бүхий банкны нэгдүгээр зэрэглэлийн өөрийн хөрөнгөө нэмэгдүүлэх эцсийн хугацааг хойшлуулсан.
- Банкуудын гадаад валютын төлбөрийн чадварыг дэмжих зорилгоор гадаад валютын богино хугацааны своп хэлцэл хийж эхэлсэн.
- Гадаад валютын орох урсгалыг дэмжихийн тулд гадаад валютын урт хугацааны своп хэлцлийг банкуудтай үргэлжлүүлэн хийсэн.
- Санхүүгийн салбарт дэмжлэг үзүүлэх урт хугацаат репо санхүүжилтийн хэрэгслийг нэвтрүүлсэн.

▶ зориулалттай богино хугацааны зээлийн шугам болон худалдааны санхүүжилтийн дэмжлэг зэрэг арга хэмжээг санал болгожээ.

Албан болон албан бус жижиг бизнес эрхлэгчдийг дэмжихэд тусгайлан анхаарч, тогтвортой хөгжлийг нь дунд хугацаанд хангах арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэсэн зөвлөмжийг энэхүү судалгааны үр дүнд үндэслэн гаргаж байна. ЖДҮ болон албан, албан бус бичил бизнес эрхлэгчдийг энэхүү хүнд үеийг даван туулахад дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны гурван чиглэлийг танилцуулъя.

1. Санхүүгийн хүртээмжийг сайжруулах, төлбөрийн чадварыг хангах

Богино хугацааны арга хэмжээ. Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний эрэлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд аялал жуулчлал, хүнсний үйлдвэрлэл, ложистик гэх зэрэг чухал салбарт төсвөөс дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг бусад дэмжлэгтэй хослуулан хэрэгжүүлэх, хувь хүний хамгаалалтын хэрэгсэл, ариутгалын бодис, материал, бизнес явуулах аюулгүй ажиллагааны удирдамжаар хангах гэх зэрэг бодит дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй.

Дунд хугацааны арга хэмжээ. Зээлийн батлан даалтын сангийн тухай хуулинд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай. Хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулснаар төсвөөс хийх санхүүжилтийг тогтворжуулан сангийн өөрийн хөрөнгө болон нөөц санг нэмэгдүүлэх, улмаар сангаас санал болгож буй бүтээгдэхүүний нэр төрлийг олшруулах, батлан даалт гаргах боломжтой болгох гэх мэт.

Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх агентлагыг институцийн хувьд бэхжүүлж, үйл ажиллагааг нь сайжруулах арга хэмжээ. Үүнд сангийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд үйл ажиллагааг нь нээлттэй, ил тод, илүү үр дүнтэй болгох, салбарын уялдааг хангах, шинэ үүрэг, хариуцлагын хамаарлыг сайжруулах, БЖД ААН-д үзүүлэх үйлчилгээг шуурхай ил тод болгох замаар санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх,

Бичил болон албан бус бизнесийн санхүүгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ. Бичил болон албан бус бизнесийн санхүүгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, финтек болон экосистемийг хөгжүүлэх, финтекийн давуу талыг бүрэн дүүрэн ашиглах. ▶

Бизнесийг дэмжих арга замууд



► **БЖДҮ эрхэлдэг эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн онцлог хэрэгцээг хангах арга хэмжээ.** Эмэгтэй эзэнтэй бизнесийн тодорхойлолтыг манай орны нөхцөл байдалд тохируулан албан ёсны болгох болон жендэрийн статистикийг сайжруулах замаар цар тахлын үе болон түүний дараа дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрт хамрагдах боломжийг эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд олгож, тус боломжийг нэмэгдүүлэх.

2. БЖДҮ хөгжүүлэх орчинг бүрдүүлэх

- Жижиг бизнесийг цахим орчинд хөгжих боломжийг олгох. Ковид-19 цар тахал нь дижитал хөгжлийг хурдасгах шаардлагатайг тодрууллаа. Жижиг болон албан бус бизнес эрхлэгчид энэ орон зайд нэвтрэн орж үйл ажиллагаа явуулахад нь дэмжлэг үзүүлэх, хот, хөдөөгийн бизнес эрхлэгчид болон эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн интернэт хүртээмжийг нэмэгдүүлэх нь чухал байна.
- Уул уурхайн бус салбарт үнэ цэнийн гинжин хэлхээ бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх. Уул уурхайн бус салбаруудад өртгийн сүлжээ үүсгэх, кластер хөгжүүлэхэд үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлэх. Хөдөө аж ахуйн салбарт хоршооллыг хөгжүүлж, эдгээр хоршоог эдийн засаг, зах зээлийн холболтод хүргэхэд ЖДҮ-ийг дэмжих
- Залуучуудын инновацыг дэмжих, бизнес эрхлэх үр чадварыг хөгжүүлэх. Албан бус бизнесийг албан ёсны болгож хөгжүүлэх арга хэмжээ. Үүнд татвар болон зохицуулалтын дарамтыг багасгах,

тухайлбал, бизнесийн бүртгэлийн хураамжийг бууруулах, шинээр үүсэн байгуулагдсан бизнест бүртгэлийн тодорхой хэмжээний хөнгөлөлт үзүүлэх, хууль эрх зүйн болон бизнесийн зөвлөгөө өгөх, сургалт явуулах, бүртгүүлэх боломж олгох зэрэг арга хэмжээ багтана.

3. Бизнес эрхлэгчидтэй харилцах, мэдээлэл түгээх, оролцоог нь дэмжин хангах

Үр дүн, туршилагад үндэслэн бодлого тодорхойлох. Цаашид авч хэрэгжүүлэх эдийн засгийн арга хэмжээг боловсруулах, бодлого хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд хувийн хэвшил, бизнесийн салбаруудын оролцогчдын ашиг сонирхлыг тусгах, хамтран ажиллах

Бизнес эрхлэгчдийг мэдээллээр хангах арга хэмжээ. Дэмжлэг нэн тэргүүнд хэрэгтэй байгаа жижиг бизнес болон эдийн засгийн бүх оролцогчдыг цар тахал болон хариу арга хэмжээний тухай мэдээллийг түгээж, Засгийн газрын дэмжлэг, арга хэмжээнд эдийн засгийн бүх оролцогчдыг ижил тэгш байдлаар хамруулах

Цар тахал үргэлжлэх хугацааны туршид нөлөөллийг нь үргэлжлүүлэн хянах, цаашдын хөгжлийг хангах зорилгоор БЖД ААН, албан бус сектор, хот болон хөдөө, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесүүд, эмэгтэй эзэнтэй бизнесүүд зэрэг төрөл бүрийн сегментийн хэрэгцээ, тулгамдаж буй асуудлын талаар зөв ойлголт авах нь зүйтэй юм. ■

Бодлого



Эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн тодорхойлолт ба бизнест жендэрийн тэгш байдал

АНУ-д нийт бизнес эрхлэгчдийн 42 хувь нь буюу 13 сая гаруй эмэгтэй бизнес эрхлэгч байдаг гэсэн судалгаа бий. 2019 онд Дэлхийн банк, Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банкнаас хийсэн аж ахуйн нэгжийн судалгаанаас харахад Монгол Улсад бизнес эрхлэгчдийн дунд эмэгтэйчүүд 40 орчим хувь эзэлж байна.

Хоёр улсын эмэгтэй эзэнтэй бизнес эрхлэгчдийн хувь хэмжээ ойролцоо байгаа ч тэдэнд үзүүлж буй дэмжлэг нь мэдэгдэхүйц ялгаатай. АНУ-д 1990-ээд оноос эмэгтэй эзэнтэй бизнес гэдэг ойлголтыг нэвтрүүлсэн “Эмэгтэй эзэнтэй бизнес” буюу “Эмэгтэй ААН” гэх энэ тодорхойлолт нь компанийн 51-ээс дээш хувийг нэг буюу түүнээс олон эмэгтэй эзэмшдэг ба татварын тайлан, банкны дансны хуулгууд, бизнесийн зээлжих зэрэглэл зэргээр дамжуулан санхүүгийн хариуцлагатай байдлаа харуулсан байх ёстой. Энэхүү тодорхойлолт дээр нэмэгдэж, АНУ-ын Жижиг бизнесийн агентлагаас гаргасан жижиг бизнесийн тодорхойлолтод нийцсэн компаниуд “Эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес” гэх шинэ тодорхойлолтод

Л.БОЛОРМАА
Гүйцэтгэх захирал,
Бу.Эф.Эй.Эс ХХК

багтах боломжтой болсон. Тус тодорхойлолтод тухайн жижиг бизнесийн 51 хувийг нэг буюу түүнээс дээш тооны эмэгтэй эзэмшиж, дийлэнхи удирдлагыг эмэгтэйчүүд хэрэгжүүлдэг байх гэсэн заалтыг тусгасан байдаг. “Эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес” хэмээх тодорхойлолт нь АНУ-ын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрт хэрэглэгддэг бол “Эмэгтэй ААН” нь орон нутгийн засаг захиргаа, ТББ, хувийн хэвшлийнхний дунд өргөн хэрэглэгддэг.

Эдгээр тодорхойлолт эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд хэрхэн тус болдог вэ

АНУ-ын Засгийн газраас төрийн худалдан авалтанд эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес эрхлэгчдэд зориулан тусгайлсан квотыг таван хувиар тогтоосон байдаг. Эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес нь багтамжаа авсан тохиолдолд энэхүү таван хувийн зорилтот хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой болно. “Нэг эх үүсвэр ба зорилтот нөөц” хэмээх журмаар эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес нь шаардлагатай бүтээгдхүүн ▶

► үйлчилгээг төрийн байгууллагуудад тендерт оролцохгүйгээр шууд танилцуулга хийж, тэдгээр байгууллага нь энэхүү таван хувийн хэмжээнд худалдан авах шийдвэрийг шууд газар дээр нь гаргах эрхээр хангагдсан байдаг. Энэ нь жижиг ААН-ын хувьд хамгийн сайн дэмжлэг болдог.

Нөгөөтээгүүр эмэгтэй ААН нь энэхүү таван хувийн зорилтын хүрээнд оролцох сонирхолтой байгууллагуудын туслан гүйцэтгэгчээр оролцох боломжтой. Мөн орон нутгийн засаг захиргаа эмэгтэй ААН-ээс тодорхой хэмжээний худалдан авалт хийх зарцуулалтын журамтай. Томоохон корпорацууд нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүднээс энэхүү тодорхойлолтыг өөрсдийн худалдан авалтын журамдаа тусгаж ажиллах нь нэмэгдсээр байна.

Хэдийгээр таван хувийн зорилтыг 1994 онд дэвшүүлж байсан боловч төрийн худалдан авалт 2015 онд л энэ хэмжээнд хүрч чаджээ. Энэхүү зорилтод хүргэхийн тулд Обамагийн засаг захиргааны үед АНУ-ын Жижиг бизнесийн агентлаг, Төрийн бодлогод эмэгтэйчүүдийн нөлөөлөл ТББ (Women Influencing Public Policy), Американ экспрессийн Нээлттэй (OPEN) хөтөлбөр зэрэг байгууллага эмэгтэйчүүдийг дэмжих хөтөлбөрийг хамтран хэрэгжүүлжээ. Энэ нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, эдийн засгийн хувьд эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад төр, хувийн хэвшил хэрхэн хамтран зөвлөлдөн ажиллаж болох тод жишээ юм. Тус шинэлэг хөтөлбөр нь сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, биечилсэн вебинар сургалтуудыг хүргэх, бодлогын өмгөөлөл болон эвсэлдэн нэгдэх, хоршооллох зэрэг олон боломжийг эмэгтэйчүүдэд олгосон байна.

АНУ-д 51 хувийн эзэмшлийн тодорхойлолтын дагуу Эмэгтэй ААН, Эмэгтэй эзэнтэй жижиг бизнес эрхлэгчдийг батламжилж гэрчилгээ олгодог дараах гурван байгууллага бий.

- 1995 онд байгуулагдсан *Эмэгтэй бизнес эзэмшигчдийн үндэсний корпорац (National Women Business Owners Corporation)*
- 1997 онд байгуулагдсан *Эмэгтэй бизнес ААН-ийн үндэсний зөвлөл (Women's Business Enterprise National Council)*, гишүүд нь *Fortune 500* компанийн дийлэнхийг бүрдүүлдэг.
- 2001 онд байгуулагдсан *АНУ-ын Эмэгтэйчүүдийн худалдааны танхим*

Бусад улс оронд эмэгтэй эзэнтэй бизнесийг хэрхэн тодорхойлдог вэ

Итали улсад эмэгтэй эзэнтэй бизнесийг "нэг эмэгтэй эзэнтэй компани", "эмэгтэйчүүд 50-иас дээш хувийг эзэмшдэг түншлэл" эсвэл "эмэгтэйчүүд дунджаар нийт хувьцааны 50-иас дээш хувийг эзэмшдэг болон захиргааны чиг үүргийн 50-иас дээш хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг компаниуд" гэж тодорхойлжээ.

Энэтхэг улсад эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн тодорхойлолтод "Хамгийн багадаа хөрөнгийн 51 хувийг эмэгтэй хүн эзэмшин удирддаг ба ажлын байрны 51-ээс доошгүй хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг" аж ахуйн нэгжийг оруулсан байна.

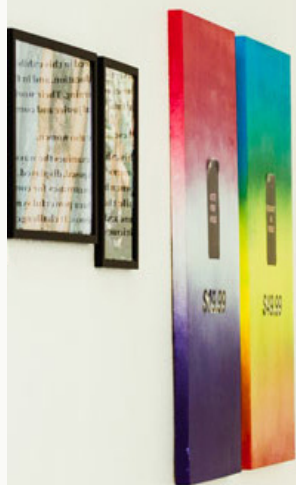
Египет улсын Төв Банк нь "Хэрэв компанийн нийт хөрөнгийн 51 хувийг нэг буюу түүнээс дээш эмэгтэй эзэмшдэг бол, эсвэл компанийн нийт хөрөнгийн 20 хувийг нэг буюу түүнээс олон эмэгтэй эзэмшдэг ба гүйцэтгэх захирал эсвэл дэд ерөнхийлөгчийн албан тушаалыг эмэгтэй хүн эрхэлж байвал эмэгтэйчүүдийн эзэмшлийн бизнес" гэж тодорхойлжээ.

Армен улсын Жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийг хөгжүүлэх үндэсний стратеги нь эмэгтэй ААН-ыг "Эмэгтэй хүн удирддаг, эсвэл нийт хувьцааны хамгийн багадаа 30 хувийг эмэгтэй хүн эзэмшдэг" гэж үзжээ.

Улс орон бүр эмэгтэй эзэнтэй бизнесийн талаар өөр өөр тодорхойлолт ашиглаж байна. Зарим улс оронд энэхүү тодорхойлолтыг оруулсан хууль эрх зүйн акт байдаг бол бусад оронд энэхүү тодорхойлолтыг үндэсний стратеги эсвэл Төв банкны бодлогод оруулсан байдаг.

Нөгөөтээгүүр, хөгжлийн томоохон байгууллагууд эмэгтэй эзэнтэй бизнесийг мөн л ялгаатай тодорхойлсон байна. Олон улсын санхүүгийн корпорац нь эмэгтэй эзэнтэй ААН-ын 51-ээс дээш хувийг эмэгтэйчүүд эзэмшдэг, эсвэл 20 хувиас дээш хувийг нь нэг эсвэл нэгээс дээш эмэгтэй эзэмшдэг, компанийн ерөнхий захирал. (үйл ажиллагааны захирал эсвэл ерөнхийлөгч) дэд ерөнхийлөгч нь эмэгтэй, ТУЗ-ийн 30 хувь нь эмэгтэй гишүүдээс бүрддэг байх гэх мэт өргөн хүрээтэй тодорхойлжээ. Энэ нь санхүүгийн болон бусад чадавхийг бэхжүүлэх дэмжлэгийг эмэгтэйчүүдэд илүү хүртээмжтэй болгож байгаа тул дэлхийн хэмжээнд энэхүү тодорхойлолт нь илүү ихээр хүлээн зөвшөөрөгдөх хандлагатай байна. ►

Тодорхойлолтыг буруу ашиглах жишээнүүд



Эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн холбооноос (2017) "бизнес эрхэлдэг эмэгтэйчүүд", "эмэгтэй бизнес эрхлэгчид", "эмэгтэй эзэнтэй бизнесүүд", "эмэгтэй эзэнтэй жижиг, дунд ААН" гэх томъёолол нь хоорондоо солигдон, буруу хэрэглэгддэг хэмээн тэмдэглэсэн байна. Бизнесүүд нь хөгжлийн мөчлөг болон санхүүжилтийн стратегийн хувьд өөр шаардлагуудтай байдаг тул энэхүү хөгжлийн мөчлөгтэй үялдуулан томъёоллыг зөв тодорхойлох нь чухал юм.

- "Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд" гэж ерөнхийдөө төсөл боловсруулах, шинэ бизнес эхлүүлэх, эхлэлийн үйл ажиллагааны үеийн бизнесүүд
- "Эмэгтэй эзэнтэй бизнес" гэдэгт илүү төлөвшсөн ААН хамрагдах хандлагатай
- "Эмэгтэй эзэнтэй жижиг, дунд ААН" ангилалд бизнесийн өсөлтийн үе шатаас үл хамааран түс ААН-ийн хэмжээ хамаарна
- "Эмэгтэй эзэнтэй бизнес", "Эмэгтэй удирдлагатай бизнес" гэдэг томъёоллыг солин хэрэглэх нь буруу бөгөөд эмэгтэй эзэнтэй бизнес нь эмэгтэй удирдлагатай байх албагүй бол эмэгтэй удирдлагатай бизнес нь эмэгтэй эзэнтэй гэсэн үг биш.

► 2020 онд Олон улсын худалдааны төв (ОУХТ), Шведийн стандартын хүрээлэн, Олон улсын стандартчиллын байгууллага хамтран "Эмэгтэй эзэнтэй бизнес"-ийн тодорхойлолтын тухай, тус тодорхойлолтыг боловсруулахад чиглэсэн Олон улсын зөвлөлдөх хуралдааныг зохион байгуулсан. Үр дүн нь энэ оны гуравдугаар сарын эхээр хэвлэгдэх "ISO / IWA 34 Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт - Нэр томъёо ба ерөнхий удирдамж" баримт бичиг юм. Энэхүү удирдамж нь эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийн хөгжлийн түүхэн дэх томоохон үйл явдал болж байгаа бөгөөд улс орнуудыг жендэрийн бодлогод чиглүүлэх хөшүүрэг болно гэж үзэж байна.

Эх сурвалж:
ОУХТ - Техникийн
тэмдэглэл;
Эмэгтэйчүүдийн
бизнесийн
тодорхойлолт
– 2020

"Эмэгтэй эзэнтэй бизнес" тодорхойлолт байхгүйгээс бид юу алддаг вэ

"Эмэгтэй эзэнтэй бизнес" хэмээх тодорхойлолт байхгүйн улмаас эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн экосистемд томоохон бэрхшээлүүд тулгарч байна. Хүйсээр ангилсан статистикийн мэдээлэл болон нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулалт байхгүй байгаа нь эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн эрхэлж буй бизнесийн төрлүүд, санхүүжилт, менежмент, зах зээлийн гарц зэрэгт сөргөөр нөлөөлж, боломжуудыг нь хязгаарлаж байна. Энэхүү тэгш бус байдлыг арилгахын тулд эмэгтэй эзэнтэй бизнесийг дэмжихэд урамшуулал, хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатай гэсэн чухал асуудал хөндөгдөн гарч ирж байна.

Мөн санхүүжилтийн хомсдол хэвээр байна. ЖДҮ-ийн Санхүүгийн Форумаас мэдээлснээр дэлхийн хэмжээнд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн санхүүжилтийн хомсдол улам бүр нэмэгдэж, 2020 онд 1.7 их наяд ам.доллар болж, эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн жилийн санхүүжилтийн хомсдол 260-330 тэрбум ам.долларт хүрчээ. Энэхүү эх сурвалжаас авсан мэдээллээр (2015 оны мэдээлэлд үндэслэн) Монгол Улсад ЖДҮ эрхлэгчдийн санхүүжилтийн хомсдол 1.3 тэрбум ам.доллар байсан бол үүнээс эмэгтэй ЖДҮ эрхлэгчдийн хомсдол 765.4 сая ам.доллар буюу 62 хувийг эзлэв.

Дэлхий даяар эмэгтэй эзэнтэй бизнесийн тодорхойлолтыг нэвтрүүлсэн 46 улс орон бий. Манай улсийн тодорхойлолтгүй орны нэг юм. МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэгчдийн зөвлөл нь ЖДҮ-ийн тухай хуульд болон Монгол Улсын хууль тогтоомжид энэхүү "эмэгтэй эзэнтэй бизнес"-ийн тодорхойлолтыг оруулах саналыг 2019 оноос хойш бодлогын өмгөөллийнхөө хүрээнд дэвшүүлсээр ирсэн.

ЕСБХБ-ны Төв азийн бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжих хөтөлбөр нь Монгол, Киргиз, Тажикстан, Узбекистан зэрэг дөрвөн улсад бодлогын өмгөөллийн төслийг дэмжиж, улс орон бүрт зориулсан Жендэрийн мэдрэмжтэй хөрөнгө оруулалтын орчны үнэлгээ, бодлогын шинэчлэлийн замын зураглалыг боловсруулахыг эрэлхийлж байна. Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтэд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тулгарч буй бэрхшээл нь улс орон бүрт харилцан адилгүй боловч "эмэгтэй эзэнтэй бизнес"-ийн тодорхойлолт болон хүйсээр ангилсан статистикийг нэвтрүүлэх, сурталчлан таниулах бодлогын өмгөөлөл нь тус төслийн чухал хэсэг болж байна. ■

С.Байгальмаа: Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд тэгш боломж олгоно



Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банкны Жижиг, дунд бизнесийг дэмжих хэсгийн тэргүүлэх менежер С.Байгальмаатай тус банкнаас хэрэгжүүлдэг Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжих хөтөлбөрийн талаар тодрууллаа.

-Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөтөлбөрийн зорилго, хэрэгжилт, үр дүнгийн талаар мэдээлэл хуваалцана уу?

-ЕСБХБ-наас хэрэгжүүлдэг Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжих хөтөлбөр нь 23 улсад хэрэгждэг. Манай улсад 2020 оны зургадугаар сараас хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд Төв Азийн (Киргиз, Узбекистан, Тажикстан, Монгол) Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжих хөтөлбөрийн нэг хэсэг юм. Уг хөтөлбөрийг Эмэгтэй бизнес эрхлэлтийг дэмжих санхүүгийн санаачилга (Women Entrepreneurs Finance Initiative We-Fi) санхүүжүүлж байна. Хөтөлбөрийн гол зорилго нь бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгож, тэдний эдийн засаг дахь оролцоог хөхиүлэн дэмжихэд оршино.

-Бизнесийн хэрэгцээгээ тодорхойлоход эмэгтэйчүүдэд ихэвчлэн ямар дэмжлэг хэрэгтэй байдаг вэ?

-Дээрх хөтөлбөрийн хүрээнд санхүүгийн болон санхүүгийн бус дэмжлэг, бизнес эрхлэх бодлогын орчинд хувь нэмэр оруулахаар тодорхой үйл ажиллагаа, үйлчилгээг тусгасан. Бид эмэгтэй удирдлагуудын менежментийн ур чадварыг нэмэгдүүлэх, сайжруулах зөвлөх үйлчилгээний төслүүд, сургалт, тэдэнд зориулсан менторинг, коучинг хөтөлбөрүүд, хоорондоо мэдлэг мэдээлэл туршлагаа солилцох харилцан холбоотой ажиллах “Нетворкинг” арга хэмжээ, бизнесээ оношлох “Бизнес лэнс арга”, мөн банк, ББСБ-тай хамтарсан зээлийн шугам зэрэг бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээр дэмжин ажиллаж байна.

-Бизнесийн орчны нөлөө эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст яг

адилхан тусдаг гэдэгтэй санал нийлдэг үү?

-Ихэнх оронд хүйсийн тэгш байдал, түүнийг дэмжих хууль зүйн орчин харьцангуй сайжирсан. Гэхдээ нийгэм-соёлын хэм хэмжээ, уламжлал болон эдийн засгийн нөхцөл нь одоог хүртэл эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд таатай биш байсаар байна. Жишээ нь, компанийн шийдвэр гаргах түвшний ердөө 22.7 хувь нь эмэгтэй удирдлага байна. Эмэгтэй, эрэгтэй бизнес эрхлэгчдэд бизнесийн орчин өөр өөрөөр нөлөөлдөг. Учир нь тэдэнд бизнесийн гараанаас эхлээд бизнесээ удирдан авч авахад харилцан адилгүй хүндрэл бэрхшээлүүд тулгардаг. Эмэгтэй удирдлага бизнесээ нуруун дээрээ авч явахаас гадна гэр бүл, үр хүүхдийн асуудлаа давхар анхаарах шаардлагатай болдог. Мөн нийгэмд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн амжилтын талаарх мэдээлэл хомс, эмэгтэйчүүд бизнесийн харилцаа холбоо тогтоох боломж дутмаг байдаг нь ажиглагддаг.

-Энэхүү ялгавартай нөхцөл байдал, эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих бодлогыг танай хөтөлбөрийн хүрээнд хэрхэн шийдвэрлэж байна вэ?

-Бид эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн санхүүгийн бүтээгдэхүүнийг бий болгоход нь банк, банк бус санхүүгийн байгууллагуудад тусалж байна. Мөн хууль эрх зүйн орчны үнэлгээ хийж бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжих төр, хувийн хэвшлийн харилцан яриаг өрнүүлж бодлого боловсруулахыг дэмжин ажиллаж байна. Цаашилбал, тэдний ур чадварыг сайжруулах чиглэлээр санхүүгийн менежмент, цахим маркетинг, манлайлал, хүний нөөц зэрэг сэдвийн сургалтуудыг зохион байгуулахаас гадна тухайн бизнест тулгарч буй бэрхшээлийг даван туулах зорилго бүхий тусгайлсан төслийг дотоодын болон олон улсын зөвлөхүүдтэй холбон хэрэгжүүлнэ.

Эцэст нь, бид бизнес эрхэлж буй эмэгтэйчүүдэд туршлага солилцох боломж олгох уулзалтуудыг зохион байгуулж, менторинг хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байгаа.

-Танай хөтөлбөрт хамрагдахын тулд ямар шалгуур тавих вэ?

-Хамгийн гол шалгуур нь бизнесийн шийдвэр гаргах үйл ажиллагааг эмэгтэй удирдлага явуулдаг байх. Мөн тухайн бизнес сүүлийн хоёр жил тогтвортой үйл ажиллагаа явуулсан, дотоодын бөгөөд хувийн өмчлөлтэй, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН хамрагдах боломжтой. Мэдээж хамгийн гол нь өөрсдийн өсөж хөгжих хэрэгцээ шаардлагыг мэдэрсэн, идэвх оролцоотой байх хэрэгтэй. ■

Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудад хүрэхэд шаардлагатай санхүүжилтийг хэрхэн нэмэгдүүлэх вэ



ИЛЕЙН
КОНКИЕВИЧ
НҮБХХ-ийн
Суурин
төлөөлөгч

Монгол Улсад үндэсний Тогтвортой Хөгжлийн Зорилгууд (ТХЗ)-даа хүрэхэд их хэмжээний санхүүгийн нөөц шаардлагатай байгаа бөгөөд энэ нь КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалан улам нэмэгдсэн. Цар тахлын нөлөөгөөр ТХЗ-уудад хүрэх чиглэлд гаргасан ахиц дэвшил удаашрах, цаашлаад ухрах эрсдэл бий болж буй тул энэхүү эрсдэлийг даван туулах, гол анхаарлаа хандуулахын тулд илүү их хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай.

Иргэдийн эрүүл мэндийг сайжруулахаас эхлээд баталгаат ажлын байр бий болгох зэрэг хөгжлийн зорилгод хүрэхэд шаардлагатай санхүүгийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэхийн тулд дан ганц улсын төсвөөс хамаарах хамаарлаа багасгах, санхүүжилтийн олон эх үүсвэрийг бий болгох, санхүүгийн нөөцөө илүү үр дүнтэй, үр ашигтайгаар хуваарилах чиглэлд хэд хэдэн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх боломжтой.

Үндэсний хөгжлийн санхүүжилтийн үндсэн эх үүсвэр улсын төсвийн хуваарилалтыг хийхдээ хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүд болон үр дүнтэй холбож уялдуулах нь санхүүгийн хувьд хамгийн өндөр үр ашгийг гаргах бөгөөд энэ зарчмыг “үр дүнд суурилсан төсөвлөлт” гэж нэрлэдэг. Үр дүнд суурилсан төсөвлөлтийг Монгол Улсад нэвтрүүлэх ажил хэрэгжилтийн шатандаа явж байгаа. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс уг төсөвлөлтийг сүүлийн хоёр жилийн хугацаанд гурван яаманд туршиж, туршилтыг энэ оноос хоёр яаманд шинээр эхлүүлсэн. Эдгээр туршилтад үндэслэн, үр дүнд суурилсан төсөвлөлтийг бүх яам болон

салбарт нэвтрүүлснээр улсын төсвийг илүү үр ашигтай зарцуулахад хувь нэмэр болох юм.

Хувийн хэвшил нь тогтвортой хөгжлийн зорилгуудад хүрэхэд шийдвэрлэх үүрэг оролцоотой билээ. Гэвч хөгжлийн санхүүжилтэд хувийн хэвшлийн оруулах хувь нэмэр нь Монгол Улсад болон бусад улс оронд ч мөн адил харьцангуй хязгаарлагдмал байж ирсэн. Энэ байдлыг өөрчилж, хувийн хэвшлийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх бодлогын арга хэмжээ, дэмжлэгүүдийг бий болгох нь зүйтэй.

Монгол Улсын Хөгжлийн банк нь үндэсний тогтвортой хөгжлийн санхүүжилтэд мөн адил онцгой үүрэгтэй. Тус банк нь санхүүгийн байгууллага болохын хувьд хөгжлийн зорилгуудад чиглэсэн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх, банкны салбарт тогтвортой санхүүжилтийг үлгэрлэн үзүүлэх боломжтой. Мөн үйл ажиллагааг тогтвортой хөгжлийн зорилгуудтай нийцүүлснээр тус банкны санхүүгийн салбарт эзлэх хэмжээ, нөлөөллөөс шалтгаалан санхүүжилтийн нийт урсгалыг илүү тогтвортой хөгжил рүү чиглүүлж чадна гэж үзэж байна.

Үндэсний тогтвортой хөгжлийн зорилгуудад хүрэхэд шаардлагатай санхүүжилтэд хувийн хэвшлийн нөөц бололцоог илүү ихээр дайчлахаас эхлээд хөгжлийн бодлогыг төсөв, санхүүгийн эх үүсвэртэй холбож уялдуулах энэ бүх процессыг “Үндэсний Санхүүжилтийн Нэгдсэн Тогтолцоо” (ҮСНТ) гэж олон улсад нэрлэдэг. ҮСНТ нь олон улсын хэмжээнд шинэлэг аргачлал бөгөөд Монгол Улс нь ҮСНТ-г хөгжүүлж, хэрэгжүүлэхээр ажиллаж буй эхний орнуудын тоонд багтаж байгаа юм.

ҮСНТ-г Монгол Улсад нэвтрүүлэх ажлыг Сангийн яам удирдаж, НҮБ-аас хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад тогтвортой хөгжлийн санхүүжилтийн нэгдсэн тогтолцоог нэвтрүүлэх нь” хамтарсан хөтөлбөрийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлж ажиллаж байна. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр нь мэргэжил, аргазүйн удирдлагаар хангаж, НҮБ-ын Хүүхдийн сан болон НҮБ-ын Хүн амын сантай хамтран ажиллаж байна.

ҮСНТ-г Монгол Улсад нэвтрүүлэх төдийгүй тогтвортой хөгжлийн санхүүжилтэд идэвхтэй хувь нэмрээ оруулахыг хувийн хэвшлийн байгууллагуудад уриалж байна. Ингэснээр Монгол Улс тогтвортой хөгжлийн зорилгууддаа хүрэх үйл явцыг хурдасгахад хувийн хэвшил шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэх юм. ■

Уул уурхайн бус экспортыг дэмжинэ



**КАРМЕН
ФРАТИТА**

“EU - Trade Related Assistance to Mongolia” (TRAM) төслийн багийн ахлагч

Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Монголын Худалдааг Дэмжих” (TRAM) төсөл нь нийт 4.5 сая еврогийн санхүүжилттэй бөгөөд 2017 оны гуравдугаар сараас эхэлж, 2021 оны долдугаар сар хүртэл үргэлжлэх юм. Төслийн үндсэн зорилго нь Монгол Улсын гадаад худалдааг хөгжүүлж, эдийн засгийг төрөлжүүлснээр тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр оруулах түүнчлэн ядуурлыг бууруулж эдийн засгийн гадаад хүчин зүйлийн нөлөөллийг багасгах юм.

Төслийн зорилт нь худалдааны бодлого боловсруулах чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллага ба экспортын чадамж өндөртэй тодорхой бүтээгдэхүүн/салбарт чиглэсэн үр ашигтай худалдааны бодлого боловсруулах чадавхийг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх болно.

Төсөл нь бодлогын хүрээнд хийх ажлаас бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт хүртэл шаардлагатай арга хэмжээг тусгасан бөгөөд Худалдааны бодлого, Худалдааг хөнгөвчлөх, Экспортыг дэмжих гэсэн гурван бүрэлдэхүүн хэсэгт хуваагдсан бүтэцтэй.

TRAM төсөл нь Монгол Экспорт хөтөлбөр 2018-2022-ийг анхлан боловсруулахад зөвлөгөө өгч ажилласан ба хэрэгжилтэд нь дэмжлэг үзүүлж ирсэн. Түүнчлэн төслөөс Дэлхийн худалдааны байгууллагын Хамгаалалтын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх журам боловсруулсан ба уг журам 2020 оны арванхоёрдугаар сард батлагдсан. Мөн төслөөс боловсруулсан “Дэмпингийн эсрэг болон нөхөн төлөөсийн татварын журам”-ын төслийг ажлын хэсэг хянан хэлэлцэж байна.

Монгол Улсад худалдааны тухай хууль шаардлагатай эсэх талаар 10 гаруй жил хэлэлцэж байгаа энэ үед TRAM төсөл Монгол Улсын Их Сургуультай гэрээ байгуулж, сүүлийн 10 жилд баталсан худалдааны бодлогын баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийж худалдааны бодлогын асуудлаар ДХБ-ын өмнө хүлээсэн амлалт, үүргээ биелүүлэхэд ямар бодлогын баримт бичиг шаардлагатай байгааг тодруулахаар судалгаа хийлгүүлсэн.

Судалгааны үр дүнд үндэслэж Монгол Улсад хоёр талт гэрээ хэлэлцээр байгуулах, бүсийн эдийн засгийн интегралчдад нэгдэхэд чиглэсэн улс төрийн тодорхой чиглэл бүхий гадаад худалдааны улс төрийн шинж чанартай үзэл баримтлал, мөн ДХБ-д өгсөн амлалт, үүргээ биелүүлэхэд төр болон хувийн хэвшлийн байгууллага тус бүр ямар үүрэг хариуцлага хүлээж оролцох талаар тодорхой заасан ерөнхий агуулга бүхий гадаад худалдааны бодлогын тухай хууль гэсэн хоёр баримт бичиг шаардлагатай гэсэн зөвлөмж хүргүүлсэн.

Худалдааг хөнгөвчлөх бүрэлдэхүүн хэсгийн хүрээнд хүрсэн гол үр дүн бол 2019 онд МХЕГ болон ГХЯ-тай хамтран боловсруулсан Хүнсний бус бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын тухай хуулийн төсөл юм. Монгол Улсаас бүтээгдэхүүн экспортлох ялангуяа уул уурхайн бус бүтээгдэхүүнийг Европын зах зээлд гаргахад ЕХ-ны бүтээгдэхүүний аюулгүй байдал, хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах талаарх хууль эрх зүйн ижил түвшний орчныг ЕХ шаарддаг. Тиймээс уг хуулийг УИХ-аар батлах нь кластерын болон бусад ЖДҮ-ийн бүтээгдэхүүнийг ЕХ-нд экспортлоход нэн чухал юм. Төслөөс СХЗГ-д гоо сайхны бүтээгдэхүүний олон улсын ISO стандартыг үндэсний стандарт болгоход дэмжлэг үзүүлсэн.

TRAM Гаалийн ерөнхий газарт ДХБ-ын Худалдааг хөнгөвчлөх хэлэлцээрийн С ангиллын үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд нь тусалжээ. Энэ хүрээнд Улаанбаатар хот болон хилийн гаалийн байцаагч нарын чадавхийг бэхжүүлэх арга хэмжээ, сургалт зохион байгуулж, Гаалийн тухай шинэ хуулинд оруулах гаалийн шинэчлэлийн сэдвээр мэдлэг, мэдээлэл олгосон. Төслөөс Худалдааг хөнгөвчлөх нэр томъёоны тайлбар толь бичгийг

► боловсруулж хэвлэн хамтрагч байгууллагуудад тараасан нь гаалийн байцаагчид, тээвэр зууч, хувийн хэвшил, их дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллагуудын талархлыг ихэд хүлээсэн. Төсөл цаашид ГХЯ-аар ахлуулсан төрийн болон хувийн хэвшлийн бүрэлдэхүүн бүхий Худалдааг хөнгөвчлөх үндэсний хорооны ажлыг дэмжин ажиллана.

Экспортыг дэмжих бүрэлдэхүүн хэсгийн хүрээнд TRAM төсөл нь МҮХАҮТ болон Үндэсний хөгжлийн газарт төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн яриа хэлцэл хийх чадавхийг бэхжүүлж, ТХХТ-ийн үндэсний үр ашигтай механизм болгоход зөвлөгөө өгч тусалсан.

Төслөөс гурван талт кластерын бүтцийг нэвтрүүлж, төслийн Монгол талын хамтрагч байгууллагууд экспортын кластерыг хөгжүүлэх, цаашид өөр бусад салбарт нэвтрүүлж болох тохиромжтой хувилбар гэдэгт санал нэгдсэн юм.

TRAM төсөл Монголын мэдээлэл, худалдааг дэмжих төвийг (МХДТ) Европын Холбоонд байгуулахад дэмжлэг үзүүлснээр Монгол Экспорт хөтөлбөрийн тусгайлсан нэг заалт хэрэгжсэн. Энэ төв нь Европын хөрөнгө оруулагч, бизнесийн түншүүдийг татах, тэдэнд мэдээлэл түгээх, төслийн экспортын кластеруудын бүтээгдэхүүнийг танилцуулах, худалдан борлуулах чухал нэгдсэн төв болж ажиллана. Тус МХДТ өөрийн дэлгүүрээ ХБНГУ-ын Берлин хотод 2020 оны арваннэгдүгээр сарын 30-нд нээсэн боловч Ковид-19 цар тахлын хорионоос шалтгаалж түр хаагдсан. Хоёр долоо хоногийн хугацаанд бүтээгдэхүүний борлуулалтын хэмжээ 12,500 евро болсон нь бизнес төлөвлөгөөний борлуулалтын дүнд хүрч чадсан билээ. Борлуулалтыг Европын Холбооны бүх нутгаар үргэлжүүлэхээр TRAM төслийн дэмжлэгтэй онлайн дэлгүүрийг www.mongolian-green-labels.eu энэ оны хоёрдугаар сарын 21-ний өдрөөс эхлэн ажиллуулж байна.

Мөн бүтээгдэхүүний онлайн каталог (www.made-in-mongolia.info) гаргахад туслах юм.

Түүнчлэн TRAM төсөл зарим төрлийн бүтээгдэхүүнийг ЕХ-ны зах зээлд борлуулахын тулд бүртгүүлэх, олон улсын баталгаажуулалтад хамруулах ажлыг хийж байна (органик бүтээгдэхүүний шошго, Oekotex гэх мэт). Баталгаажуулалтын аудитыг 2021 оны долдугаар сараас өмнө хийхээр төлөвлөж байгаа ч энэ ажил олон улсын агаарын тээврийн хориг тавигдах

эсэхээс шалтгаална. Одоогоор лабораторын шинжилгээ, бүтээгдэхүүнийг бүртгүүлэх ажлыг гүйцэтгэж байна.

TRAM төсөл хүний нөөц болон санхүүгийн нөөцийг бэхжүүлэх талаар олон төрлийн арга хэмжээ зохион байгуулж, гарын авлага, удирдамж, ном товхимол боловсруулсан. Түүнчлэн орон улсын чухал баримт бичгүүдийг хэвлэн олшруулж, ДХБ-ын Худалдааг хөнгөвчлөх хэлэлцээр, Хүнсний бус бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын тухай хуулийн төслийг сурталчлан таниулах кампанит ажлуудыг өрнүүлснийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Бид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж эмэгтэйчүүдэд эрх мэдэл олгох нь тэнцвэртэй, оролцоог хангасан, тогтвортой нийгэм, эдийн засгийн өсөлт, хөгжил цэцэглэлт, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх утгвар чухал нөхцөл юм. Энэ ташрамд дурьдахад манай гоо сайхны кластер Монгол Улсын хувьд цоо шинэ салбар бөгөөд бүтээгдэхүүний хувьд экспортын чадамж маш өндөртэй, ихэнх нь эмэгтэй захиралтай зэрэг давуу талтай билээ. Ингэний сүү, хонины сүүл, тэмээний чөмөг гэх мэт бүтээгдэхүүний найрлагад маш өвөрмөц түүхий эд ордог. TRAM төслөөс дэмждэг дөрвөн кластерийн ихэнх компанид эмэгтэйчүүд ажилладаг бөгөөд ингэснээр жендэрийн тэгш байдалд хувь нэмэр оруулж байна.

Эдгээр амжилтаас гадна 2021 оны долдугаар сард төсөл дуусахаас өмнө дараах чухал ажлуудыг гүйцэтгэхээр зорьж байна. Үүнд:

Худалдааны бодлогын үзэл баримтлал, Гадаад худалдааны бодлогын хуулийн төсөл, Дэмпингийн эсрэг болон нөхөн төлөөсийн татварын журам, ДХБ-ын ХХХ-ийн С ангилалд багтах заалтуудыг багтаасан Гаалийн тухай хууль, Хүнсний бус бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын тухай хууль, дөрвөн кластерын бүтээгдэхүүнийг экспортлохтой холбоотой бүтээгдэхүүн хөгжил, лабораторын шинжилгээ, баталгаажуулалтын нөхцөлүүд зэрэг баримт бичгийг батлахтай холбоотой хүлээгдэж буй үр дүнгүүдэд хүрэхэд УИХ, ГХЯ, ГЕГ, МХЕГ, СХЗГ, МҮХАҮТ болон бусад оролцогч талтай хамтран ажиллах болно. Монгол Улсад худалдааны бодлогын үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлснээр уул уурхайн бус салбарын аж ахуйн нэгжүүд нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж Европын Холбоо болон дэлхийн зах зээлд экспортлох чадавхыг нэмэгдүүлнэ гэдэгт найдаж байна. ■

Үзэл бодол



Б.ЛАКШМИ

Эдийн засгийн бодлого, өрсөлдөх чадвар
судалгааны төвийн захирал

Бизнес эрхлэгчдийн жендэрийн статистик мэдээллийн сантай болохын ач холбогдол

2006 онд “The Economist” сэтгүүлд дэлхийн өндөр хөгжилтэй орнуудад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдсэн нь “сүүлийн хэдэн арван жилийн өсөлтийн гол хөдөлгөгч хүч боллоо” гэсэн нийтлэл гарсан. “Хятад, Энэтхэг зэрэг хурдацтай хөгжиж буй улс орон эсвэл шинэ техник технологийн хувьсал, томоохон корпорац, компаниудаас илүүтэйгээр эдгээр эмэгтэй дэлхийн ДНБ-д илүү их хувь нэмэр оруулсан. Харамсалтай нь тэдний ихэнх нь бичил, жижиг дунд үйлдвэр болон албан бус салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна” гэж тус нийтлэлд онцолжээ.

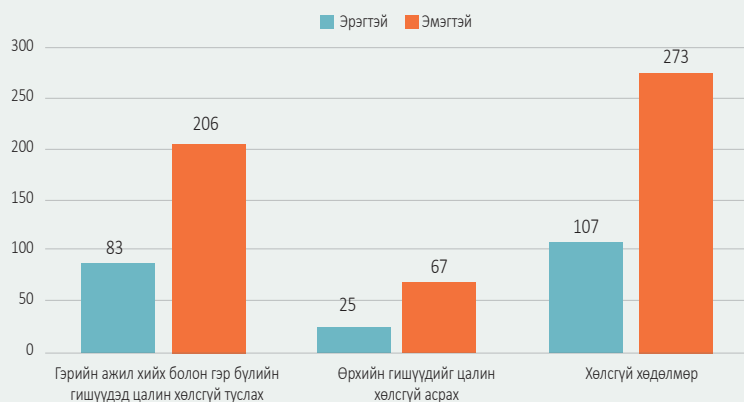
Бичил, жижиг дунд үйлдвэрийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг эмэгтэйчүүдийн бүтээмж албан бус салбарт явуулж байгаагаас илүү өндөр байдаг. Тийм ч учраас эмэгтэйчүүдийг эдийн засагт “албан ёсоор” оролцох боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд бодлогоор дэмжих, чанарыг сайжруулах нь маш чухал. Эмэгтэйчүүдэд бизнес эрхлэх таатай орчин бүрдүүлж, эмэгтэйчүүдийг дэмжиж ажилласнаар тэдний үйлдвэрлэх чадамжийг эдийн засагт бүрэн ашиглахаас гадна “Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, бүх эмэгтэйчүүд, охидын чадавхыг бэхжүүлэх” гэсэн Тогтвортой хөгжлийн зорилтыг ч хангах боломжтой. Эмэгтэйчүүдэд энэ боломжийг олгосноор бүтээмж багатай, чадвар төдийлөн шаарддаггүй, цалин багатай бизнесийн салбаруудаас тэд холдож, өөрсдөө өсөн дэвжих, цаашлаад бусад салбарт эерэг үр дүнгээ өгөх боломжтой юм.

Тэгвэл бодлогын хэмжээнд авч хэрэгжүүлж болох алхмууд нь ямар тохиолдолд илүү үр дүн өгөх вэ? Бидэнд хангалттай хэмжээний, тогтмол гаргадаг хүйсээр нь ангилсан буюу жендэрийн статистик мэдээлэл хэрэгтэй. Ийм төрлийн мэдээлэлтэй тохиолдолд дүн шинжилгээ, судалгаа хийх суурь болж цаашлаад хэтийн тооцоо анализ хийх, хэмжигдэхүйц үр дүн гаргахад чухал нэмэр болдог. Хэмжиж чадвал сайжруулж чадна гэдэг үг ч бий.

Жендэрийн буюу хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл гаргаснаар эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд хоорондын ялгаа, тулгамдаж буй асуудлыг бодитоор тодорхойлох боломж бүрдэнэ. Бодлогын түвшинд оновчтой шийдвэр гаргахад одоо байгаа мэдээллийг зөвхөн дан ганц хүйсээр ангилахаас илүү ахисан түвшний дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай. Тэр дундаа жендэрийн тулгамдаж буй асуудлууд дунд цалингүй мөртлөө их хэмжээний цаг хугацаа шаарддаг ажлууд орж байна. Гэрийн ажил, хүүхэд харах, ээж аавын асаргаа зэрэг ажлыг дурдаж болно.

Монгол Улсын хэмжээнд 12, түүнээс дээш насны хүн ам долоо хоногийн нэг өдөрт гэрийн ажилд дунджаар 155, өрхийн гишүүдийг цалин хөлсгүй асрахад 50, нийт 205 минут буюу 3.4 цаг зарцуулдаг. Дараах графикаас харахад эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс хөлсгүй хөдөлмөрт 2.6 дахин их хугацааг буюу 273 минутыг зарцуулж байна. ►

Долоо хоногийн нэг өдөрт 12, түүнээс дээш насны хүн амын гэрийн ажилд болон өрхийн гишүүдийг цалин хөлсгүй асрахад зарцуулж буй дундаж хугацаа, минутаар



Эх сурвалж: УСХ, “Цаг ашиглалтын судалгаа” үндсэн тайлан, 2020

► Мөн санхүүгийн хүртээмж нь чухал асуудлын нэг байсаар байна. “Тиймээс санхүүгийн хүртээмжийн нөхцөл байдал буюу санхүүгийн хүрэлцээ, ашиглалт, чанарын үзүүлэлтүүдийг үндэсний түвшинд хүйсээр нь харьцуулж, бодит нөхцөл байдлыг харуулсан мэдээллийн сан байхгүй тохиолдолд жендерийн ялгааг арилгах, үүнтэй холбоотой эдийн засгийн үр өгөөжийг хүртэх маш хэцүү.”²

Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банк (ЕСБХБ) нь хөрөнгө оруулалт хийдэг орнууддаа эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэх, санхүүгийн салбарын реформыг дэмжих, хөгжлийн санхүүжилт олгодог тэргүүлэх санхүүгийн байгууллагуудын нэг юм.³ Тийм учраас ЕСБХБ нь эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих зорилгоор Жендерийн мэдрэмжтэй хөрөнгө оруулалтын орчны үнэлгээг шинэ аргачлалын дагуу хийж байгаа бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхад чиглэсэн системийн өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх бодлогын шинэчлэл болох юм.

Монгол Улсад хүйсээр ангилсан буюу жендерийн статистик мэдээлэл ямар түвшинд байна вэ? Бизнес эрхлэгчдийн жендерийн мэдээлэл бий юу?

Өнөөдрийн байдлаар олон нийтэд нээлттэй мэдээллийн эх үүсвэрээс хүйсээр ангилсан мэдээлэл зөвхөн хүн ам, эрүүл мэнд, боловсрол, ядуурал, хөдөлмөр эрхлэлт, хүчирхийлэл, хүрээлэн буй орчин зэрэг цөөн салбарт л байна. Үндэсний статистикийн хорооноос 2013 онд 216 үзүүлэлт гаргадаг байсан бол 2019 онд 241 болж нэмэгдсэн нь сайжирч байгааг харуулж буй хэдий ч хангалттай хэмжээнд очоогүй байна.

Хууль эрхзүйн хүрээнд авч үзвэл “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”-ийн 5.1.5-д “Жендерийн мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим: Хүйсээр ангилсан албан ёсны статистикийн болон бусад мэдээллийн ил тод, нээлттэй, хүртээмжтэй байдлыг хангах” гэж зааж өгсөн байдаг. Мөн Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр”-т тусгасан жендерийн статистикийг нэгтгэн боловсруулах программ хангамжийг нэвтрүүлэх; жендерийн статистикийг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах аргачлал боловсруулж хуулиар үүрэг хүлээгчдэд хүргүүлэх; жендерийн статистикийн мэдээллийн санг бүрдүүлж, тогтвортой хэвийн ажиллагааг

Жендерээр ангилсан статистик мэдээлэл

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. Хүн ам | 8. Хүчирхийлэл |
| 2. Эрүүл мэнд | 9. Механизм |
| 3. Боловсрол | 10. Хэвлэл мэдээлэл |
| 4. Ядуурал | 11. Байгаль орчин |
| 5. Хөдөлмөр эрхлэлт | 12. Охид, хөвгүүд |
| 6. Эрх мэдэл | 13. Жендерийн төсөв |
| 7. Хүний эрх | 14. Жендерийн индекс |

Эх сурвалж: ҮСХ

хангах, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх гэж тусгасан байдаг.

Салбар салбарын жендерийн статистик мэдээлэл бий болгохын тулд олон ажлыг үе шаттай хийх шаардлагатай. Үүнээс зарим нэгийг нь онцолбол:

- *ЖДУ-ийн тухай хуулинд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн гэж ангилсан тодорхойлолтыг бий болгох;*
 - *Салбар бүрийн мэдээллийг цуглуулах нэгдсэн удирдамж, хүснэгт боловсруулж үндэсний хэмжээнд мэдээлэл цуглуулах байгууллагуудад жендерийн тоо мэдээлэл цуглуулах тухай сургалт зохион байгуулж хэрэгжүүлэх;*
 - *Жендерийн статистикийг нэгтгэн боловсруулах тусгай программыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, үүрэг хүлээгчдэд түгээх;*
 - *Жендерийн суурь мэдээллийг багтаасан, ашиглахад хялбар статистик мэдээллийн товхимолыг жил бүр тогтмол гаргах;*
 - *Жендерийн статистикийг бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах аргачлал боловсруулж, үүрэг хүлээгчдэд түгээх*
 - *ЖДУ-ийн бодлогод эмэгтэйчүүдийг дэмжих бодлого тусгаж өгөх;*
 - *ЖДУ-ийн мэдээллийн нэгдсэн сантай болох.*
 - *ЖДУ-ийг дэмжих бодлого, арга хэмжээ (зээл, татвар, техник, технологи, хүний нөөцийн хөгжлийн зэрэг)-нд жендерийн дүн шинжилгээ хийж, зөвлөмжийг холбогдох байгууллага, шийдвэр гаргагчид хүргүүлж, хэрэгжилтэд хяналт тавих*
- Эдгээр арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ажиллах нь хамгаас чухал байна. ■

Санхүү

Ц.Байгалмаа: Голомт банк “Жендэрийн тэгш байдлын хороо”-г 2020 онд байгуулсан



Голомт банкны Иргэд, жижиг дунд банкны газрын захирал Ц.Байгалмаатай Голомт банкны жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого болон улс орны хөгжил, эдийн засгийн өсөлтөд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд зориулсан шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаар ярилцлаа.

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих зээлийн нийгмийн ач холбогдлыг та хэрхэн үнэлж байна вэ?

-Монгол Улсын нийт хүн амын талаас илүү хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж, эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл, чадамж улам нэмэгдэж байна. Энэ ч утгаараа жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчдийн 60-аас дээш хувийг эмэгтэйчүүд эзлэн баялаг бүтээж, ажилгүйдлийг бууруулах, эдийн засгийн түлхэх хүч болон нийгэмд эзлэх байр суурь нь улам бэхжиж байна.

Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн бизнесийг санхүүжилтаар дэмжих замаар хөгжүүлэх нь ядуурал, ажилгүйдлийг бууруулах, ажлын байрыг

нэмэгдүүлэхийн зэрэгцээ эдийн засгийн өсөлтөд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Түүнчлэн орлогын тэгш бус хуваарилалтыг бууруулах, нийгмийн тогтвортой байдалд дэмжлэг үзүүлэх болон тухайн ажиллаж буй салбарын хөгжлийг түргэсгэхэд онцгой хувь нэмэр оруулдаг гэж үздэг.

Голомт банк өөрсдийн нөөц бололцоо, давуу тал дээр түшиглэн эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд тулгарч буй санхүүгийн хэрэгцээг ханган, бизнесийн цар хүрээ, зах зээлд эзлэх байр суурийг өргөжүүлэхэд урт хугацааны турш тогтвортой хамтран ажиллаж, үндэсний хэмжээний томоохон бизнес эрхлэгч болоход нь туслах замаар Монгол Улсынхаа эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулж байгаа гэж харж байна. Эмэгтэйчүүдийн бизнесийг дэмжин ажиллаж буй нь Голомт банкны жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлоготой нийцэж байгаа юм.

-Банкны удирдлагуудын зүгээс эмэгтэй ажилчдынхаа хөдөлмөр, ур чадвар, туршлагыг эн тэнцүү үнэлэх боломжийг хэрхэн бүрдүүлж байна вэ? Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлоготой гэхээр энэ тал дээр нэлээд системтэй ▶

► ажилладаг гэсэн үг үү?

-Монголын банкны салбарт 15.7 мянган хүн ажилладаг, үүний 66 хувийг эмэгтэй ажилтнууд эзэлдэг бол манай банкны хувьд 69 хувь нь эмэгтэйчүүд. Энэ ч утгаараа эмэгтэй ажилчдаа чиглэсэн, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах шаардлага үүссэн.

Голомт банк 2018 оноос эхлэн “Жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлого”-г хэрэгжүүлэн ажлын байранд үүсэх харилцаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэн, ажилтан бүр банкны үйл ажиллагаанд тэгш эрхтэй оролцох, байгууллагын үр ашиг болон хөгжлийн бодлогод тэнцүү ашиг хүртэх боломжийг нээлттэй болгон ажиллаж байна.

Ингэснээр мэдээллийн хүртээмж, ялгаварлан гадуурхалт, хариуцлагын тогтолцоо зэрэг нь тэгш эрхийн хүрээнд бүрэн хэрэгжиж, байгууллагын соёлыг эерэг тэгш хандлагатайгаар төлөвшүүлж, ажилтнуудын ажлын бүтээмж нэмэгдэж эхэлсэн.

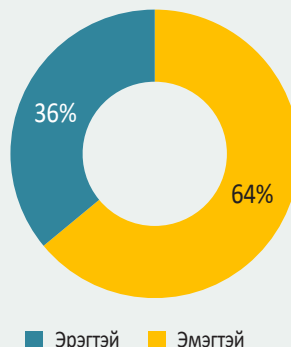
Эмэгтэй ажилтнуудын карьер хөгжил, албан тушаал дэвших зэрэг боломж нь Голомт банканд бүрэн нээлттэй ба банкны зүгээс ч энэ тал дээр онцгой анхаарч ажилладаг. Тухайлбал, манай банкны удирдах албан тушаалын ажилтнуудын 69 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг, түүнчлэн сүүлийн хоёр жилд эмэгтэй ажилтнуудын албан тушаал, карьер 4-5 хувиар өсчээ.

-Харилцагчдын хувьд жендерийн ямар бодлого баримтлан ажилладаг вэ? Хийхээр төлөвлөсөн ажлууд байгаа юу?

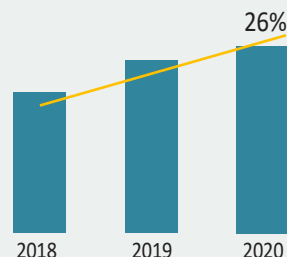
-Банкны ТУЗ болон Удирдлагын багийн хувьд жендерийн эрх тэгш байдлыг дотооддоо ханган ажиллахаас гадна эмэгтэй харилцагчдын хувьд жендер, түүнийг дагасан эдийн засгийн хөгжлийн асуудлыг илүү анхааран ажиллаж байна. Энэ ч утгаараа Голомт банкны зүгээс эмэгтэйчүүдэд санхүүгийн үйлчилгээг илүү хүртээмжтэй, ахисан түвшинд хүргэж, эмэгтэйчүүдэд хийж чадах зүйлсээ бизнес болгон ашиг орлого олох, санхүүгийн дэмжлэг туслалцаа хүргэх, жендерийн тэгш байдлыг ханган эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг олон нийтэд хүргэх, нийгмийн сайн сайхны төлөө чиглэсэн үйл ажиллагааг идэвхтэй хэрэгжүүлэх зорилго бүхий “Gender equality committee” буюу “Жендерийн тэгш байдлын хороо”-г 2020 онд байгууллаа.

Энэ хүрээнд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжсэн олон ажил хийхээр төлөвлөөд байна. Тухайлбал, төлбөр тооцооны үйлчилгээ болон

Харилцагчийн хүйсийн харьцаа



Эмэгтэй зээлдэгчийн тоон өсөлт (%)



бизнесийн үйл ажиллагааг нь өргөжүүлэн тэлэх, цар тахлын үед санхүүгийн хүндрэлээс даван гарахад нь туслах зорилготой тусгайлсан бүтээгдэхүүн үйлчилгээг нэвтрүүлэхийг зорьж байна. Мөн санхүүгийн болон бизнесийн зөвлөх үйлчилгээ бүхий сургалт хөгжлийн академи бий болгож эмэгтэй харилцагчдаа хамруулах, эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн олон улсын болон төрийн, ТББ-уудтай хамтарсан хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, жендерийн тэгш байдлын талаар нийтэд таниулан сурталчлах, олон нийтэд эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг хүргэх зэрэг ажлыг ойрын хугацаанд хийхээр төлөвлөсөн.

-“Голомт” банкны харилцагчид дунд эмэгтэйчүүд ялангуяа, бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд хэр зэрэг орон зай эзэлдэг вэ?

-Манай банкны нийт харилцагчдын 70 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Тэдний банкны төлбөр тооцоо болон зээлийн үйл ажиллагаанд оруулах хувь нэмэр жилээс жилд өсөн, санхүүгийн боловсролын түвшин нь ч нэмэгдэж байгаа.

Мөн нийт зээлтэй харилцагчдын 50-иас илүү хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг бөгөөд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжин санхүүгийн хувьд улам чадавхжуулж, үйлдвэрлэл үйлчилгээ идэвхтэй эрхлэх боломжоор хангаж байна. Сүүлийн гурван жилд эмэгтэй зээлдэгчийн тоо 26 хувиар өссөн.

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгч бусад зээлдэгчээс ямар онцлогтой вэ? Зээлжих чадвар нь ямар түвшинд байдаг вэ?

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгчид байгалиасаа нямбай, хариуцлагатай, ачаалал даах, өөрчлөлтөд богино хугацаанд дасан зохицох чадвартай, эрсдэлээс зайслхийх биш түүнтэй тулж даван гарах хүсэл ►

► зоригтой, барагтайд бууж өгдөггүй тэвчээртэй, санхүүгийн сахилга бат сайтай байдаг. Ийм ур чадвартай учраас эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн бизнесийн цар хүрээ улам тэлж, эмэгтэйчүүдэд олгосон зээлийн багцын чанар маш сайн буюу чанаргүй зээл эрэгтэй зээлдэгчидтэй харьцуулахад 2.5 дахин бага байдаг.

Манай банк 2020 оноос харилцагчийн зан төлөвт суурилсан зээлийн скоринг, судалгаа хийж

Манай банк 2020 оноос харилцагчийн зан төлөвт суурилсан зээлийн скоринг, судалгаа хийж харилцагчдын зээлжих чадварыг тодорхойлж байна

харилцагчдын зээлжих чадварыг тодорхойлж байна. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн хувьд тогтвортой тууштай, сахилга бат сайтай, асуудалд хариуцлагатай ханддаг, зан чанарууд нь зээлжих чадварыг нь нэмэгдүүлэх давуу тал бий болгодог.

-Голомт банк эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих тусгайлсан зээлийн

бүтээгдэхүүн гаргаж эхэлсэн. Энэ талаар мэдээлэл өгнө үү?

-2021 онд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэдээ илүү ойртон, үйл ажиллагаанд нь бодит дэмжлэг үзүүлэх, хүртээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлэх зорилгоор уян хатан нөхцөлтэй, бизнесээ эхлэх болон өргөжүүлэхэд зориулсан хөрөнгө оруулалт болон эргэлтийн хөрөнгөө санхүүжүүлэх зориулалттай зээлийн бүтээгдэхүүн гаргахаар ажиллаж байна.

Олон улсад эмэгтэй бизнес эрхлэгчийг “Хувьцаа эзэмшлийн 51-ээс дээш хувь нь эмэгтэйчүүд байх, гүйцэтгэх захирал нь эмэгтэй байх, ТУЗ-ийн гишүүдийн 30-аас дээш хувь нь эмэгтэйчүүд байх” гэж томъёолдог. Үүгээр банк эмэгтэй бизнес эрхлэгчийг тодорхойлж, зээлийн бүтээгдэхүүн санал болгохын зэрэгцээ бусад банкны үйлчилгээг ч онцлогт нь тохируулан хүргэнэ.

Энэхүү зээлийн бүтээгдэхүүн нь бусад арилжааны зээлтэй харьцуулахад хөнгөлөлттэй буюу харьцангуй бага хүүтэй, тавигдах шаардлага болон бүрдүүлэх материал бага, процессын хувьд хялбаршуулсан, эмэгтэйчүүдийн зан төлөвт суурилсан хурдан шийдвэрлэх боломжтой байх юм. Мөн тав хүртэлх жилийн хугацаатай, үндсэн төлбөрөөс тодорхой хугацаанд чөлөөлөгдөх нөхцөлтэй тул бизнесээ тогтворжуулах, хүчин чадлаа нэмэх, өргөжүүлэх боломжийг олгох давуу талтай.

-Эмэгтэй харилцагчдын зүгээс зээлийн бүтээгдэхүүний эрэлт хэр зэрэг өндөр байна вэ? Нийлүүлэлт нь эрэлтээ хангаж чаддаг уу? Засгийн газраас хэрэгжүүлэх 10 их наядын цогц хөтөлбөрт эмэгтэй бизнес эрхлэгчид оролцох боломж хэр байна вэ?

-2016 онтой харьцуулахад эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд олгосон зээлийн тоо, хэмжээ 2020 онд даруй гурав дахин өссөн байгаа нь эрэлт өндөр байгааг, мөн тэдний бизнес амжилттай явааг, үүнийг дагаад бизнесийн тэлэлт өрнөж буйг илтгэж байна.

Эмэгтэйчүүдийн дунд бизнес эрхлэх нь шинэ чиг хандлага болж байна гэж дүгнэж болно. Түүнийгээ дагаад санхүүжилтийн хэрэгцээ ч нэмэгдсэн. Иймд банкууд энэ чиглэлд түлхүү анхаарах шаардлага зүй ёсоор гарч байгаа юм.

Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй 10 их наядын хөтөлбөрийн хүрээнд олгож буй “Ажлын байрыг дэмжих зээлийн хөтөлбөр”-т эмэгтэй бизнес эрхлэгчид үйл ажиллагаа нь хэвийн явж буй бол эргэлтийн хөрөнгө санхүүжүүлэх зорилгоор уг зээлд хамрагдах бүрэн боломжтой.

-Зээлийн бүтээгдэхүүнээс гадна тэднийг дэмжихэд чиглэсэн ямар үйл ажиллагаа явуулж байна вэ?

-Бид өөрсдийн нөөц бололцоо, санхүүгийн мэргэшсэн баг хамт олноос гадна бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг дэмжин ажилладаг мэргэжлийн холбоод, зөвлөлүүдтэй хамтран тулгарч буй санхүүгийн хэрэгцээг хангах, бизнесийн цар хүрээ, зах зээлд эзлэх байр суурийг улам өргөжүүлэхэд хамтран ажилладаг. Тухайлбал, Азийн сангийн хэрэгжүүлж буй “Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн Төв”, Хөгжлийн шийдэл төрийн бус байгууллагын “BEST” зэрэг төслүүдтэй хамтран бичил бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд зориулан сургалт хөгжлийн хөтөлбөрүүдийг хамтран хэрэгжүүлж байна.

Мөн хэдхэн хоногийн өмнө МҮХАҮТ-ын дэргэдэх “Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клуб”-тэй урт хугацаанд хамтран ажиллахаар болсон. Ингэснээр бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн үйл ажиллагаа, тэдний нийгэм эдийн засагт гүйцэтгэж буй үүрэг, ач холбогдлыг нийтэд таниулан сурталчлах, мэдлэг, мэдээллээр ханган сургалтын хөтөлбөрүүдийг хамтран хэрэгжүүлэх, санхүүгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, орон нутгийн бизнес эрхлэгчдэд эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зэрэг ажлыг хийх болно. ■

МХБ

Жендэрийн тэгш байдлын төлөө хонх цохилоо



“Монголын хөрөнгийн бирж” ТӨХК нь Жендэрийн тэгш байдлын төлөө хонх цохих ёслолын арга хэмжээг 2021 оны гуравдугаар сарын 5-ны өдөр тав дахь жилдээ уламжлал болгон зохион байгууллаа. Бизнес болон тогтвортой хөгжилд жендэрийн тэгш байдлын чухлыг олон нийтэд таниулах зорилготой тус арга хэмжээг олон улсын хөрөнгийн биржүүд Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах өдрийг тохиолдуулан зохион байгуулдаг билээ. Энэ жилийн арга хэмжээг дэлхийн 104 хөрөнгийн бирж зохион байгуулсан юм.

Энэ удаагийн арга хэмжээнд НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн Монгол дахь Суурин төлөөлөгч Илэйн Конкиевич, ЕСБХБ-ны Монгол дахь Суурин төлөөлөгч Ханнес Такач болон МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн тэргүүн Л.Болормаа нар оролцож, МХБ-ийн 6424 дэх арилжааг нээлээ.

Нээлтийн үеэр Илэйн Конкиевич “Монгол Улсын урт хугацааны тогтвортой хөгжлийг эмэгтэйчүүдэд анхаарч чиглүүлэхийн тулд санхүүжилтийн аливаа шийдвэрийг жендэрийн өнцгөөс харж, гаргаж буй шийдвэр бүр эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих эсвэл ухраах эсэхийг харгалзаж үзэх нь чухал юм. Иймд манай хөтөлбөр нь Засгийн газарт жендэрийн мэдрэмжтэй, үндэсний санхүүжилтийн стратеги боловсруулахад дэмжлэг үзүүлж байгаа бөгөөд стратеги боловсруулахдаа хөгжлийн санхүүжилтийн дутагдлыг нөхөх боломжууд, тэр дундаа охид, эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээг онцгой анхаарч байна” гэв.

МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес Эрхлэгч Эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн тэргүүн Л.Болормаа “Эмэгтэйчүүд нь эдийн засгийн хөдөлгөгч хүч хэдий ч бизнес эрхлэх боломж хязгаарлагдмал хэвээр байна. Эмэгтэй эзэнтэй бизнесийн тодорхойлолт болон тоо статистик байхгүйгээс эмэгтэйчүүдийг бизнес эрхлэхэд төр засгаас бодит дэмжлэг үзүүлж чадахгүй байна” гэж хэллээ.

МХБ-д бүртгэлтны компаниудын гүйцэтгэх захирлуудын ердөө 30 орчим хувь нь эмэгтэйчүүд байдаг тул бизнесийн ертөнцөд эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангах нь чухал юм. Жендэрийн тэгш байдал нь зөвхөн хүний эрх, эрх чөлөөг хангахаас гадна аж ахуйн нэгж, байгууллагууд өөрсдийн чадавхыг бүрэн ашиглах, гүйцэтгэлээ нэмэх боломж олгодог гэдгийг олон улсын судалгаа, туршлага харуулсан.

Монголын хөрөнгийн бирж нь гүйцэтгэх болон удирдах түвшний ажлын байранд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжиж, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад анхааран ажилладаг бөгөөд үнэт цаасны зах зээлийн бүх оролцогч, бүртгэлтэй компаниуд, гишүүн компаниудыг жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хамтран ажиллахыг уриалж байна.

Монгол улсад хөрөнгийн зах зээл үүсч, Монголын хөрөнгийн бирж байгуулагдсанаас хойш 30 жилийг өнгөрүүлжээ. Монголын хөрөнгийн зах зээлийн техник технологи, хууль эрх зүйн орчин олон улсын жишгийн дагуу шинэчлэгдэж, хөгжлийн шинэ шатанд гарсан билээ. МХБ-ийн үйл ажиллагааны үндсэн чиг үүрэг нь хувьцаат компаниудын үнэт цаасыг тодорхой шалгуурын дагуу бүртгэн авч ангилал тогтоох, техник, программ хангамжийн найдвартай байдлыг хангасны үндсэн дээр үнэт цаасны арилжааг ил тод, шударга явуулах үүрэгтэй өөрийгөө зохицуулах байгууллага юм.

Монголын хөрөнгийн бирж нь эдийн засгийн өсөлтөд нөлөөлсөн хөрөнгө оруулалтын төрөлжсөн бүтээгдэхүүнүүдтэй, дэд бүтэц сайн хөгжсөн олон улсын сонгодог зах зээлийг бий болгохын төлөө ажиллаж байна.



Зах зээлийн үнэлгээ	3.5 их наяд төгрөг
Бүртгэлтэй компани	192
Гишүүн үнэт цаасны компани	53
Андеррайтер компани	16
Гүйлгээний дүн	65 тэрбум
Кастодиан банк	3

Цар тахлын дараа эдийн засгаа сэргээх томоохон сорилтууд тулгарч буй энэ онцлог цаг үед хөрөнгийн биржийн, хөрөнгийн зах зээлийн үүрэг оролцоо, байр суурь улам чухлаар тавигдаж байна. Богино хугацаанд эдийн засгийг сэргээгээд зогсохгүй цаашид урт хугацааны тогтвортой, хүртээмжтэй өсөлтийг бий болгоход хөрөнгийн зах зээлийн үүрэг, оролцоо улам нэмэгдэх юм. ■

Бизнес эрхлэгч

Б.Мөнхзул: Эмэгтэйчүүд ажлын байр бий болгож буй салбаруудад түлхүү ажилладаг

“Жүр-Үр”
ХХК-ийн
Бодлогын
зөвлөлийн
 гишүүн
Б.Мөнхзул



“Жүр-Үр” ХХК-ийн Бодлогын зөвлөлийн гишүүн Б.Мөнхзултай бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн тухай, нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаар ярилцлаа. Тэрбээр бизнесийн гараагаа 1998 онд таван нэрийн бялуу үйлдвэрлэж, түрээсийн байранд гурвуулаа үйл ажиллагаа явуулан эхэлж байсан юм. “Жүр-Үр” ХХК өнгөрсөн 20 гаруй жилийн хугацаанд бялуу, бэйкери үйлчилгээний соёлыг нэвтрүүлж, монголчуудын хэрэглээнд томоохон өөрчлөлт хийн, хүнсний үйлдвэрлэлийн зах зээлдээ манлайлагч компани болсон. Өнөөдөр тус компани 100 гаруй ажилтантай 30 төрлийн бялуу, 100 гаруй нэр төрлийн бэйкери бүтээгдэхүүн, амттанг Улаанбаатар, Дархан, Эрдэнэт, Өвөрхангай, Дорнод аймгуудад нийт

30 салбар, бэйкери болон томоохон сүлжээ, хүнсний худалдааны төвүүдээр дамжуулан хэрэглэгчдэд хүргэж байна. Мөн 2016, 2018, 2019 онуудад Монгол Улсын Top 100 ААН-д гурван удаа шалгарчээ.

-Бид эмэгтэй хүн бизнест амжилт олоод, манлайлж чаддаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг болсон. Харин яг бодит байдал дээр эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд ямар асуудлууд тулгардаг вэ? Эмэгтэй бизнес эрхлэгч байхын онцлог юу вэ?

-Дэлхийн эдийн засгийн форумаас гаргасан судалгаанд эмэгтэйчүүдийн бизнес

► эрхлэх оролцоогоор Монгол Улс 149 орноос 29-т, боловсролын түвшингээр 79-т, улс төрийн оролцоогоор 120-д жагссан. Монголд эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэх боломжийг өргөн тавьж өгөөгүй байдаг ч боломжийн улсуудын тоонд ордог. Гэхдээ манай орны хувьд эмэгтэй хүн бизнес эрхлэхэд тулгардаг нийтлэг асуудал нь айл гэрийн эзэгтэй, ээж хүний үүрэг байдаг. Энэ үүргийн хажуугаар бизнес эрхлэнэ гэдэг нь нэлээн их тэвчээр, тодорхой хэмжээний золиос шаарддаг.

Миний хувьд би дөрвөн хүүхэдтэй. Залуу нас, дийлэнх цаг хугацаагаа бизнестээ зарцуулсан, ер нь үр хүүхдүүддээ бага цаг зарцуулсан байна. Гэхдээ эргээд харахад буруу амьдраагүй, үр хүүхдүүддээ буруу үлгэр дуурайл үзүүлээгүй учраас хүүхдүүд маань зөв хүмүүжилтэй өсөж, торнижээ. Гэхдээ ар гэрийн дэмжлэггүй бол их хэцүү. Нэг зүйлийг илүү хийхээр, нөгөө зүйлд нь доголдол үүсэх магадлал эмэгтэй хүнд илүү байдаг. Тиймээс үүнийгээ зөв оновчтой зохицуулах шаардлагатай.

Би МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн удирдах зөвлөлийн гишүүн. Бид орон нутгаас ирсэн олон бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдтэй уулзаж, санал бодлыг нь сонсож, судалгаа авч байсан. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн 24 хувь нь бизнес эрхлэхэд хамгийн бэрхшээлтэй асуудал нь санхүүгийн эх үүсвэр гэдэг. Эмэгтэйчүүдийг дэмждэггүй гэж 20 орчим хувь нь хариулсан. Мөн мэдээлэлд хүрч чаддаггүй гэж судалгаанд оролцогчдын 60 хувь нь хариулжээ. Ялангуяа орон нутагт, жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд зориулсан хөтөлбөр, бодлого хэрэгжүүлэхээр тухайн захиргаа эсвэл мэдээлэлд ойр байгаа, эрх мэдэлтэй хүмүүс нь хамрагдаад, хэрэгтэй хүмүүстээ очиж чаддаггүй байна.

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн давуу тал юу вэ?

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгчээс их олон давуу талыг олж харж болно. Ер нь эмэгтэй удирдлагатай байгууллагын үүдээр нь ороод л шууд мэдрэгддэг. Цэмцгэр, цэгцтэй байдаг. Эмэгтэйчүүд аливаад их нягт нямбай ханддаг. Бас хандлага нь арай зөөлөн санагддаг. Эмэгтэйчүүд илүү уян зөөлөн, эв хавыг нь олоод, зөөлөн аргаар асуудлыг зохицуулдаг учраас эмэгтэй хүмүүс эрсдэлээ тооцож, илүү

сэтгэл сайтай хүмүүсийг ажиллуулах сонирхолтой байдаг. Миний хувьд эмэгтэй хүмүүс эрчүүдээс илүү шударга санагддаг. Ямар нэгэн томоохон хуйвалдаан, зүй бус асуудалд эмэгтэй хүмүүс оролцох нь бага.

-Эмэгтэйчүүдийн нийгэм дэх оролцоог нэмэгдүүлэх тухай их ярьдаг. Үүний ач холбогдол юу вэ?

-Монгол Улсын эдийн засаг их цомхон. Сүүлд батлагдсан төсвөөр 13 их наяд төгрөг байна. Энэ дотроо уул уурхай голлох үүрэгтэй. Гэхдээ уул уурхай нь ДНБ-ий 24 хувийг бүрдүүлдэг хэрнээ ажиллах хүчний ердөө тавхан хувийг бүрдүүлдэг.

Гэтэл ЖДҮ нь ДНБ-ий 10 хувийг үйлдвэрлэдэг мөртлөө, ажил эрхлэлтийн 30 хувийг хангадаг. Эмэгтэйчүүдийн ихэнх нь ЖДҮ-ийн ангилалд хамрагдах бизнес эрхэлдэг. Мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн 47 хувь нь эмэгтэйчүүд. Ингээд харахаар хамгийн их ажлын байр олгож байгаа салбарын 50 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Худалдаа, үйлчилгээний салбарын 60 гаруй хувьд эмэгтэйчүүд ажилладаг. Энэ салбарын бүхий л үйл ажиллагаа эмэгтэйчүүдийн нуруун дээр явж байна гэж хэлж болно. Мөн оёдлын салбарын 70 гаруй хувь байна. Манай компаниар л авч үзэхэд нийт ажилчдын бараг 70 хувь нь эмэгтэйчүүд байх жишээтэй.

-Эмэгтэйчүүдийн манлайллаар манай улс дэлхийн бусад улстай харьцуулахад ямар түвшинд байна вэ?

-Монгол Улсын хувьд УИХ-ын 76 гишүүний 17 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. 16 сайдаас дөрөв нь эмэгтэй болж, Засгийн газрын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 25 болж нэмэгдсэн. Өмнө нь 10 хувь ч хүрдэггүй байлаа. Харин хөдөлмөр эрхлэлт, ажил олгогчийн түвшинд 50 хувьтай байна. Харьцуулбал, эмэгтэйчүүдийн оролцоо гүйцэтгэх, гардан ажиллах түвшинд өндөр мөртлөө шийдвэр гаргах түвшинд маш сул байна.

Дэлхий даяар Швед, Финланд, Исланд, Норвег ►

Уул уурхай нь ДНБ-ий 24 хувийг бүрдүүлдэг хэрнээ, ажиллах хүчний ердөө тавхан хувийг бүрдүүлдэг. Гэтэл ЖДҮ нь ДНБ-ий 10 хувийг үйлдвэрлэдэг мөртлөө, ажил эрхлэлтийн 30 хувийг хангадаг

► зэрэг улсад парламентын гишүүдийн 30-56 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Сүүлийн үед төр, засгийн тэргүүний түвшинд эмэгтэйчүүд сонгогдох хандлага нэмэгдэж буйг бүгд харж байгаа. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн идэвх санаачилга, оролцоо нэмэгдэж буйг илтгэж байна.

Хоёрдугаарт, эмэгтэйчүүдийг үнэлэх үнэлэмж өөрчлөгдөж байна гэсэн үг. Улс гэдэг бол том айл. Тэнд аав, ээж хоёр хоёулаа байж энэ гэр бүлийг бий болгож, оршин тогтнодог. Тиймээс улс орны түвшинд, ер нь хаана ч байсан эрэгтэй, эмэгтэй хүний оролцоо тэгш байвал эрүүл уур амьсгал бүрддэг. УИХ-ын гишүүдийн 83 хувь нь эрчүүд

байгаа нь тэд өөрсдийн өнцгөөс шийдвэр гаргаж байна гэсэн үг. Энэ шийдвэрүүд магадгүй дутуу дулимаг гарах, нэг тал руугаа хэлбийх хандлагатай гэж би үздэг. Тиймээс манай эмэгтэйчүүд санаачилгатай, өөрийгөө дутуу үнэлэхгүй байх хэрэгтэй.

Би эхлээд амьдралын төлөө, дараа нь бизнесийнхээ төлөө зүтгэсэн. Харин сүүлийн үед үр хүүхэд, улс орон, сайн сайхны төлөө нийгмийн асуудлуудад өөрийн чадах хэмжээнд оролцоод, бусадтай мэддэг, чаддаг зүйлээ хуваалцаад, үзэл

бодлоо илэрхийлээд хувь нэмрээ оруулах ёстой гэж бодох болсон.

-Эмэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцоог бодлогоор хэрхэн дэмжих ёстой юм бэ?

-Манайд эмэгтэй бизнес эрхлэгчийг тодорхойлсон хуулийн тодорхойлолт байхгүй. Дэмжих гэж байгаа бол ямар шалгуурыг хангавал эмэгтэй бизнес эрхлэгч, эмэгтэй бизнес гэж үзэх вэ? Бизнесийг жендер болгож тодорхойлсны дараа тэдэнд зориулсан бодлогын тухай ярих ёстой.

Олон улсын жишгээр хоёр шалгуурыг авч үздэг. Нэгд, компанийн удирдах түвшинд эзэлж буй хувь хэмжээгээр, хоёрдугаарт нь нийт ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар нь тодорхойлох хэмжүүр байдаг. Бид үүнийгээ

тодорхойлж гэмээнэ эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн бодлогын талаар ярих боломж бүрдэнэ.

Харин манайд эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн төрийн гол бодлого нь нийгмийн халамжийн бодлого л байна. Алдарт эх, олон хүүхэдтэй эхчүүд, өрх толгойлсон эхчүүд гэх мэт. Мэдээж хэрэг гэр бүлийн талаас ийм бодлого байх ёстой. Гэхдээ хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй, бизнес эрхлэгчийг дэмжсэн ямар ч бодлого алга.

Бодлого, хууль эрх зүйг бүрдүүлэхийн тулд жендэрт суурилсан тоон судалгааг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгаа. Тиймээс бид Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банктэй энэ чиглэлд хамтран ажиллаж байна. Мөн УИХ дахь эмэгтэй гишүүдтэй уулзаж санал тавьсан. Цаашдаа уг асуудал дэмжигдээд биеллээ олох байх.

Нөгөө талаас, олон улсад эмэгтэй бизнесийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүд их байдаг. Гэтэл манайд хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй учраас энэ бүхэнд хамрагдаж, оролцож чадахгүй байна. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн тухай хуулийн нэр томьёолол байх нь их чухал.

-Эмэгтэйчүүд хэрхэн хамтран ажиллаж, бие биенийгээ дэмжих боломжтой вэ?

-Бизнес эрхлэх гэж байгаа, хийх гэж байгаа эмэгтэйчүүдийн хувьд бизнест хандах хандлагаа өргөжүүлэх шаардлагатай юм шиг санагддаг. Бүгд л үйлдвэрлээд, хэрэглэгчдэд хүргэх бүтээгдэхүүний тухай боддог. Гэтэл түүнээс гадна өөр нэг боломж нь томоохон үйлдвэрлэгчид, бизнесүүдтэй хамтарч, түнш нь болж болдог. Жишээ нь, манай компани маш олон түүхий эд ашигладаг.

Ер нь дэлхийн нийтийн жишгээр хөлөө олсон нь шинээр эхэлж буйгаа дэмжээд, туслаад хамтдаа хөгжөөд явдаг. Монголын компаниуд эхнээсээ 30 нас хүрээд явж байна. Тиймээс тогтвортой үйл ажиллагаатай компаниуд энэ чиглэл рүү анхаарал хандуулж байгаасай гэж боддог. МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн хувьд бизнесийн туршлагаа хуваалцах, бизнесийн чиглэлээр эмэгтэйчүүд хэрхэн хамтрах боломжийг эрэлхийлэх зорилгоор ментор клуб нээн ажиллуулж байна. Бизнесийн чиглэлээр эмэгтэйчүүд хамтран ажиллах маш их өргөн боломж энд бий. ■

Улс гэдэг бол том айл.
Тэнд аав, ээж хоёр
хоёулаа байж энэ гэр
бүлийг бий болгож,
оршин тогтнодог.
Тиймээс улс орны
түвшинд, ер нь хаана
ч байсан эрэгтэй,
эмэгтэй хүний оролцоо
тэгш байвал эрүүл уур
амьсгал бүрддэг



ЖҮР ҮР
• БЭЙКЕРИ •

Аз жаргалаа хуваалица

ГҮН ХӨЛДӨӨСӨН ТАЛХ ҮЙЛДВЭРЛЭХ ТЕХНОЛОГИ НЭВТРҮҮЛЛЭЭ

Жүр Үр компани уламжлалт талх боловсруулан худалдаалах аргыг шинэчлэн Монголд анх удаа Part baked технологийг нэвтрүүлэн талхны зуурмагийг хагас боловсруулан худалдаанд гаргаж эхэллээ. Part baked технологи гэдэг нь талхыг үндсэн жорын дагуу бэлдэж хагас боловсруулсны дараа гүн хөлдөөж, өөрийн хүссэн үедээ бүрэн болгож болдог технологи юм. Тэгвэл бид энэхүү технологиор бэлдсэн талхыг худалдаж авснаар 30 хүртэл хоног хөлдөөгчидөө хадгалж хүссэн үедээ гаргаж ирээд ГЭРЭЭРЭЭ ДҮҮРЭН ШИНЭХЭН ТАЛХНЫ ҮНЭР ханхлуулан шарж болгож, шив шинэхэн талхаа халуунаар нь амталж идэх боломж бүрдэж байна. Халдвар хамгааллын дэглэм баримталж буй энэ онцгой үед хамгийн тохиромжтой #аюулгүй_хүнс биш гэж үү.



ЧАНГААНЗ, ШОКОЛАДТАЙ ТАЛХ

Бүтээгдэхүүний орцонд чангаанз 9%, шоколад 9% байх бөгөөд баялаг орцтой, амтлаг, өөг бүтээгдэхүүн юм.

СЫРТЭЙ ТАЛХ

Найрлагандаа бяслаг, хатаасан ногоо, сармис агуулсан онцгой талх юм. Халуунаар нь хэрэглэвэл илүү тохиромжтой. Нэмэлтээр хиам болон ногоо гэх мэтээр хачирлаж идэхэд сайхан зохицно.



БОРОДИНО ТАЛХ

Орос үндэстний талх бөгөөд найрлагандаа хөх тариа, соёолжны ханд, хивэг зэрэг ислэг, эрдэс бодисоор баялаг орцтой бүтээгдэхүүн юм. Өдрийн турш цатгалан мэдрэмж төрүүлнэ.



ХӨХ ТАРИАН ТАЛХ

Хөх тарианы гурил нь үл орлогдох амин хүчил, ислэг болон B-ийн төрлийн амин дэмээр баялаг тул зүрх судасны үйл ажилгааг дэмжих, ходоод гэдэсний гүрвэлзэх хөдөлгөөнийг сайжруулах ач холбогдолтой. Мөн илчлэг багатай тул жингээ барьж байгаа үед хэрэглэх нь тохиромжтой.



☎ 7004-5555

f @jururbakery

Бизнес эрхлэгч

Р.Сансармаа: Эмэгтэйчүүд гүйцэтгэлийг түрүүлж харж, тулгарах бэрхшээлийг тооцоод явдаг



"Траст трейд" ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирал Р.Сансармаатай эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, тэдний бизнес эрхлэх боломж, орчин нөхцөлийн талаар ярилцлаа.

-Бизнес бол хатуу, ширүүн өрсөлдөөнтэй салбар. Бизнес эрхлэхэд танд ямар бэрхшээлүүд тулгарч байв?

-Бизнесээ эхлүүлж байхдаа өөрөө бүгдийг хийх санаатай, их зүтгэдэг байсан. Татан авалт, борлуулалт зэргээр бүхнийг өөрөө хийнэ. Бизнес хүний нөөц, үйлдвэрлэл, санхүү, маркетинг, чанар гэсэн таван гол функц байдаг. Энэ бүхнийг ганцаараа хариуцна гэдэг амаргүй. Тэр дундаа 20 гаруйхан настай залуу эмэгтэйн хувьд хүнд асуудал. Тиймээс хагас жил орчим ганцаараа

зүтгэсний дараа ахтайгаа, сүүлд нь хантайгаа хамтран бизнес хийх болсон. Түүнээс хойш бизнесийн хүндрэл бэрхшээлийг төдийлөн амсаж, мэдрээгүй гэж болно.

Гэхдээ ганцаараа бизнес эхлүүлээд, зүтгэж яваа олон эмэгтэйг мэднэ. Тэр тусмаа ар гэр нь ойлгохгүй, дэмжихгүй байх нь эмэгтэйчүүдийг хүнд байдалд оруулж, бизнесээ хаах хэмжээнд хүргэсэн олон тохиолдлыг харж байсан. Эмэгтэй хүн байгалиасаа үр хүүхэд төрүүлэх, тэднийгээ харж хандах, хүмүүжүүлэх үүрэгтэй. Энэ хүнд үүргүүдийн хажуугаар ядаж л ойр дотны хүмүүсийн сэтгэлийн дэм, туслалцаа байхгүй бол маш хүндрэлтэй санагддаг.

-Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломж нөхцөл манайд хэр байдаг вэ?

-Төрөөс хууль эрх зүйн орчноор сайтар хангаад, эмэгтэй хүнийг харж үзээд, бодлогоор дэмжээд байгаа зүйл нь яг ажил, хөдөлмөр эрхлэх тал дээр бага. Харин гэртээ суугаад хүүхдээ харах, хүмүүжүүлэх тал дээр бол дэмжлэгүүд бий. Жижиг, дунд бизнес, хувийн, өрхийн бизнес эрхлэх дэмжлэгүүд гол төлөв олон улсын байгууллагууд эсвэл олон улсын хөрөнгө оруулалт өндөртэй банк, санхүүгийн байгууллагуудаас түлхүү байгаа харагддаг.

Эмэгтэйчүүдийн хувьд үр хүүхдээ төрүүлээд, үүний дараа ажил хийе, өрх гэрээрээ ч болтугай чаддаг зүйлийг хийе гэхээр хүүхэд харах боломжгүй, наад зах нь ясли, бага насны хүүхэд харах баталгаатай, найдвартай үйлчилгээ алга байна. Нөгөө талаас аливаа томоохон төсөл хөтөлбөрүүдийг дэмжиж байгаа бол дотоод, гадаадын хөрөнгө оруулагч аль нь ч байсан ядаж өрхийн үйлдвэрлэлээс татан авалт хийдэг байх хэрэгтэй. Уул уурхайн компани бээлийгээ өрхийн үйлдвэрлэлээс авах ёстой. Бид зах зээлийн капитал суурьтай нийгэмд ажиллаж, амьдардаг. ►

► Үндсэн хуульдаа зах зээлийн нийгмийг хүлээн зөвшөөрч байгаа тохиолдолд хүн хөрөнгөжих ёстой. Тэгвэл эмэгтэй хүн хүүхэд төрүүлсэн ч, энэ хэрэгцээ шаардлага нь хангагдаж байх нөхцөлийг бүрдүүлэх ёстой.

-Танай компанид эмэгтэй, эрэгтэй ажилчдын харьцаа ямар байдаг вэ. Эмэгтэй ажилчид руу чиглэсэн бодлого бий юу?

-Манайд ажилчдын харьцаа 55 хувь нь эмэгтэй, 45 хувь нь эрэгтэй. Манай салбар мах өргөх, шулах гээд эрэгтэй хүний хүч шаардсан хүнд ажлуудтай. Борлуулалт, түгээлт ч хүнд хүчир ажилдаа ордог учраас эрэгтэйчүүд олон бий. Харин эмэгтэйчүүдийг дэмжих, нийгмийн байдлыг сайжруулах тал дээр бид дотоод журамдаа жендэрийн асуудлыг сайн тусгасан. Хүчирхийлэл, ажлын байран дахь дарамтууд, хүйсийн ялгаа байх ёсгүй гэж үздэг. Дээрээс нь эмэгтэйчүүдэд зориулаад тусгайлан сургалт явуулдаг. Мөн гэр бүлийн хүчирхийллээс сэргийлэх, гэр бүлийн зан төлвийг бүрдүүлэх зөвлөмж, сурталчилгаа зэргийг байршуулж, сар бүр уулзалт, яриа зохион байгуулдаг. Ажилтан бүр өөрийгөө болон бусдыг хайрлаж, аз жаргалыг түгээх ёстой гэсэн бодлого баримталдаг.

-Эмэгтэй удирдагч тухайн бизнест болон нийгэмд ямар давуу талтай байдаг юм бэ?

-Хүнд байгалиас заяасан өгөгдлийг 100 хувь гэж үзвэл эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харьцаа 80:20 гэж боддог. Эрчүүд алсыг хардаг. Харин эмэгтэйчүүд гүйцэтгэл сайн байдаг. Тиймээс эрэгтэй хүний алсыг харсан зорилт, шийдвэрт хүрэхэд эмэгтэй хүн ажлыг нэг бүрчлэн хэрэгжүүлж, тогтмол гүйцэтгэлтэй байж чаддаг.

Хүйсийн харьцааг тэнцвэртэй байлгаад, арга бэлгийг хангаад явбал аливаа зүйлд илүү оновчтой гэж боддог. Сүүлийн үед эмэгтэйчүүдийн оролцоог түлхүү яриад байгаа нь дэлхий ертөнц эмэгтэй хүний гүйцэтгэл илүү байна гэдгийг хүлээн зөвшөөрч буйтай холбоотой. Мишель Обама ном гаргасны дараа Барак Обама “эмэгтэй хүнээр дэлхий ертөнцийг удирдуулбал маш их өөрчлөлт гарна” гэсэн ярилцлага өгсөн байсан. Ковидын нөхцөл байдалд өндөр эрсдэлээс улс орноо хамгаалж чадсан Тайвань, Скандинавын орнууд эмэгтэй удирдагчтай байх жишээтэй. Ер нь улс

орон, хувь хүн, компани аль нь ч байсан тухайн хууль, гаргасан бодлогыг ягштал биелүүлвэл хамгийн сайн үр дүн, хөгжилд хүрч болно. Манай байгууллагад л гэхэд, дотоод журам, аюулгүй байдал зэргийг хамгийн их мөрдөөд ажиллаж байгаа, ажлын шаардлага, үзүүлэлтүүдийг хангаж байгаа ажилтан шилдгээр шалгардаг. Тэд голдуу эмэгтэйчүүд байдаг.

Хуулийн өмнө хүн бүр тэгш эрхтэй байх зарчмыг алдагдуулсан хууль, журам манайд түгээмэл байдаг. Үүнийг боловсруулж буй хүмүүс хэн бэ гэдэг нь их сонин. Эмэгтэйчүүд гүйцэтгэлийг түрүүлж хараад, тулгарах бэрхшээлүүдийг тооцоод явдаг. Тиймээс бодлого боловсруулах шатанд хүйсийн харьцаа тэгш байх ёстой гэж хардаг.

-Жендэрээр ялгах нь ямар ач холбогдолтой юм бэ, яагаад заавал эмэгтэй хүнийг ялгаж дэмжих ёстой вэ?

-Хэрвээ манайд бодлого зөв, хууль эрх зүйн орчин хангалттай, эмэгтэйчүүдээ дэмжээд, ар гэрийг нь хамгаалдаг бол эмэгтэйчүүдийн оролцоог учиргүй нэмэх, жендэр ярих нь бага байх байсан. Гэхдээ одоогийн нөхцөл байдлыг харахаар гэр бүлийн эрэгтэй, эмэгтэй хүн хоёулаа тэгш, хоёулаа сэтгэл ханамж өндөр, аз жаргалтай байх нь нэг цэг дээр огтлолцдоггүй. Гэр бүл зохиогоод амьдраад ирэхээр эмэгтэйчүүдийн сэтгэл ханамж тааруу харагдаад байдаг. Нийгмийн бодлогууд нь гэртээ хүүхдээ хараад, байгалиас заяасан үүргээ гүйцэтгээд сууя гэхээр гажилттай. Гэрт суугаад, ажилгүй байгаад ирэхээр өрх гэрийн тэргүүн нь тэжээж байна гэх хандлага үүсэж, гэр бүлийн хүчирхийлэл бий болох зэрэг гажуудал нь үйлдлээр илэрч эхэлдэг.

Тийм учраас эмэгтэй хүн эдийн засгийн хувьд эрх чөлөөтэй болохыг хүсдэг. Үүнийг яаж шийдэх вэ гэдгийг төрөөс бодлогоор зохицуулах хэрэгтэй. Зөвхөн бизнес хийх боломжоор хангахаас гадна өөр бусад, сэтгэл ханамжтай байж болох иог, фитнес явах боломжийг бүрдүүлж болно. Ямар нэгэн сонирхлын бүлгүүдэд нэгдэхээрээ эмэгтэй хүн төдийлөн гоморхохоо больчихдог. Хамгийн гол нь тухайн хүний аз жаргалын цэг хаана вэ гэдгийг хүн өөрөө мэдээд, амьдраад явах боломжийг л төр бодлогоор хангах хэрэгтэй гэж боддог. ■



ТРАСТ ТРЕЙД
Сэтгэдээ шингэнэ

**“Бэлчээрийн малын өгөөжийг
дэлхийд таниулна.”**



Бизнес эрхлэгч

Д.Нарангэрэл: Эмэгтэй удирдлага ажилтнаа их бодож, ойлгодог



“Синапс” ХХК-ийн захирал Д.Нарангэрэлтэй эмэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцооны талаар ярилцлаа.

-Та бизнесээ анх хэрхэн эхлүүлж байв, ямар хүндрэл бэрхшээлүүд тулгарч байв?

-Би малын эм, вакцин үйлдвэрлэдэг Биокамбинат үйлдвэрт мэргэжилтнээр ажиллаж байгаад “Шижиер Интернэйшнл” компанид лабораторийн мэргэжилтнээр ажилд орсон. 2008 онд анх энэ бизнесээ эхлүүлэх санаа орж ирээд, компаниа үүсгэн байгуулж байсан. Ийнхүү эцэг эх, ах эгчээсээ санхүүгийн тусламж авч, гарааны хөрөнгөө босгож байлаа. Мөн Хас банкнаас ажлын байрны хөнгөлөлттэй 10 сая төгрөгийн зээл авч бизнесээ эхлүүлсэн.

Манай улсад эмэгтэй хүмүүс бизнес эрхлэхэд саад тотгор болдог хязгаарлалт, ялгаварлан гадуурхаж, хавчдаг зүйл харьцангуй гайгүй, надад ч тийм зүйл тулгарч байгаагүй. Тухайн хүн бизнесээ зөв авч явж, хууль, дүрмийн дагуу үйл ажиллагаа явуулж, харилцагчдаа бүрэн дүүрэн үйлчлээд явахад хүйсийн ялгаа төдий л харагддаггүй. Харин өөрийн эзэмшсэн мэргэжлийн хүрээнд бизнес эрхэлбэл илүү амжилт гаргадаг гэж боддог. Ялангуяа тухайн салбараа, харилцагчаа, зах зээлээ сайн мэддэг учраас тэр хүрээндээ бизнес хийвэл илүү их амжилт олно гэж үздэг.

-Та гэр бүл, бизнесээ хэрхэн зохицуулдаг вэ?

-Бизнесээ эхлүүлээд 13 жил болж байна. Манай баг

их сайн ажилладаг. Би ажилтнууддаа, менежерүүддээ маш тодорхой үүрэг, даалгавар өгч, ажлын зохион байгуулалтыг зөв хийдэг. Өдөр тутмын ажлаа өөрөөсөө хамааралгүй байхаар зохион байгуулдаг учраас ажлын ачаалал харьцангуй гайгүй. Жилийн, улирлын, сарын төлөвлөгөө дээрээ хяналт, гүйцэтгэл хийгээд үүнийгээ цалингийнхаа системтэй уялдуулаад явдаг. Ерөнхийдөө намайг ажил дээрээ очсон, очоогүй манай өдөр тутмын ажил хэвийн үргэлжилдэг. Энэ бол манай компанид тогтсон их сайхан соёл.

Би сар гаруйн дараа төрөх учраас гэрээсээ гол ажлуудаа хийж байна. Ажлынхаа хажуугаар гэр бүлдээ, хүүхдүүддээ цаг их гаргадаг. Хүн ажилтай байхаас гадна гэр бүлийн амьдрал чухал гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг.

-Та хэр их нийгмийн идэвхтэй хүн бэ, эмэгтэйчүүд нийгмийн оролцоотой байх нь яагаад чухал вэ?

-Би өөрөө нийгмийн их идэвхтэй хүн. Оюутан байхаасаа л мэтгэлцээний зөвлөл, оюутны зөвлөлд идэвхтэй хамрагддаг байсан. Энэ нь надад хүмүүстэй харилцах, санал бодлоо солилцох, хувь хүний хөгжил талдаа их хэрэгтэй байсан. Хүн зөвхөн салбараа хараад, өдөр тутмын ажлаа хийгээд явах бус ямар нэг бүлэглэлд хамрагдаж, бие биенээсээ суралцах шаардлагатай байдаг. МҮХАҮТ-ын Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн тэргүүлэгч 25 гишүүний нэг.

Бид сургалт зохион байгуулж, бизнесийн бүлэглэлүүд, УИХ-ын эмэгтэй гишүүдтэй уулзах зэргээр олон үйл ажиллагаа зохион байгуулдаг. Мөн манай компанийн маш олон харилцагч хүнсний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг болохоор би Монголын хүнсчдийн холбооны удирдах зөвлөлийн гишүүн хийх зэргээр сонгуульт ажилд оролцож явдаг.

-Эмэгтэй хүн хөдөлмөр эрхлэх нь ямар ач холбогдолтой гэж та боддог вэ?

-Би ажил хэрэгч хүн учраас нөхөртөө санхүүгийн асуудлаа хариуцуулаад гэртээ суух сонирхол бага байдаг. Эмэгтэй хүмүүс янз бүрийн сонирхолтой байдаг байх. Нөхөр нь ажил төрөл сайн хийгээд, санхүүгийн асуудлаа шийдэж байгаа бол хүүхдүүдээ хараад, гэртээ байх сонирхолтой эмэгтэйчүүд бий. Миний хувьд багаасаа биеэ даагаад, ажил хийгээд, бизнесийн ертөнцөд ажлаад сурсан болохоор хүүхэд гаргаад тодорхой хугацаанд завсарласан ч ажил хийх дуртай. ■

Бизнес эрхлэгч

М.Оюундэлгэр: Манай эмэгтэйчүүд амбицгүй учраас удирдлагын түвшинд гарч чаддаггүй



“Монолаб” ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирал, АУ-ны Доктор, Дэд Профессор М.Оюундэлгэртэй эмэгтэйчүүдийн эрх, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар ярилцлаа.

-Өнгөрсөн хугацаанд эмэгтэйчүүдийн нийгмийн оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар өөрчлөлт гарсан бэ?

-1990 оноос өмнө төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засагтай байхад бүх хүн ажилтай байлаа. Эмэгтэйчүүд төрөөд 45 хоногийн дараа ажилдаа ордог байв. Харин ардчилсан нийгэмд шилжсэнээс хойш хүн бүр наймаа хийх ёстой гэж ойлгох болсон. Энэ шуурганд эмэгтэй хүн хүүхдээ гаргаж, өсгөөд, хажуугаар нь гадагшаа наймаанд явдаг байлаа. Энэ байдал 15 жил орчим үргэлжилсний эцэст хүмүүс үйлдвэрлэгч байх ёстой юм байна гэдгийг ойлгоод, энэ зүгт хошуурах болсон. Өнгөрсөн хугацаанд “монгол эмэгтэйчүүд” бүх зүйлийг бүтээхийн төлөө явдаг, хамгийн агуу эмэгтэйчүүд гэдгээ харуулсан гэж би боддог. Харин өнөөдөр эмэгтэйчүүд тогтсон бизнестэй, тухайн бизнес нь хууль, журмын хүрээнд зогсолтгүй үйл ажиллагаа явуулдаг байх ёстой гэдгийг ойлгож авлаа. Бүх татвараа төлөөд, ажилчдаа цалинжуулаад, хийж буй зүйлдээ сэтгэл хангалуун, өөрийнхөө ажил, хөдөлмөр эрхлэх цаг хугацааг аз жаргалтай өнгөрүүлж гэдэг хандлагатай болсон байна.

-Бизнесээ амжилттай явуулахын зэрэгцээ үр хүүхэд, гэр бүлдээ зориулах анхаарал халамжаа орхигдуулахгүй байхын тулд эмэгтэй хүнээс илүү их чармайлт, ур чадвар гарна. Энэ тал дээр та ямар зөвлөгөө өгөх вэ?

-Үеийн үед монгол эмэгтэйчүүд эр нөхрөө дээдэлж,

хатан ухаан гаргаж ирсэн. Залуу гэр бүлүүд бие биенээ урамшуулж, сайхан үг нэгэндээ хэлж, ойлголцож амьдрах хэрэгтэй санагддаг. Би чамаас илүү мөнгө олж байна, би чамайг тэжээж байна гэх мэт хандлага харагддаг. Ерөөсөө тэжээж байна гэдэг үг л тухайн эмэгтэйд зовоож байна шүү дээ.

Монгол эмэгтэйчүүд өнөөдөр бүгдийг шийдэж, хийж чадаж байна. Гагцхүү тэд хайр халамжаар л дутдаг гэж боддог. Сайн сайхан амьдрахад хамгийн түрүүнд бие биенийгээ ойлгох хэрэгтэй. Нэг нэгнээсээ чи юу хүсэж байна гэж асуух хэрэгтэй. Би гэр бүлийн хүндээ байнга хайр халамжийн үг хэлэх дуртай. Эмэгтэй хүн эрэгтэй хүнээс ялгаатай нь асар их тэвчээртэй. Энэ тэвчээрийг харилцаандаа гаргах хэрэгтэй. Ардын жүжигчин А.Долгор гуай “Хагацашгүй ханьдаа сонсошгүй үг бүү хэл” гэж хэлсэн байдаг. Энэ их чухал.

-Бусад улс оронтой харьцуулахад монгол эмэгтэйчүүдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх чөлөө, нийгмийн байр суурь ямар байна гэж та боддог вэ?

-Азийн орнуудтай харьцуулахад монгол эмэгтэйчүүд сурч боловсрох, ажил хөдөлмөр эрхлэх илүү давуу эрхтэй. Япон эмэгтэйчүүд сайн нөхөртэй болохын тулд сайн боловсрол эзэмшиж, тэгээд гэртээ сууж байна. Тэдний үндэстний онцлог. Мөн Арабын орнуудтай харьцуулахад монгол эмэгтэй илүү эрх чөлөөтэй. Гагцхүү удирдлагын түвшинд л эмэгтэйчүүдийн оролцоо манайд бага байна. Удирдлагын түвшинд ямар зохицуулалттай байхыг тогтох хэрэгтэй. Манай эмэгтэйчүүдэд амбиц байхгүй учраас удирдлагын түвшинд гарч ирж чадахгүй байна. Европт адилхан ажил хийчихээд би яагаад үлдэх ёстой юм бэ, энэ миний хийсэн ажил, би энэ ажлаа өөрөө танилцуулна гээд эмэгтэйчүүд нь өөрийгөө таниулаад, үлгэр жишээ болоод явж байгаа.

-Таны бодлоор эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн давуу тал юу вэ?

-Өнгөрсөн 30 жилийн хугацаанд Монгол Улсын ардчилал хямд үнэтэй гэдэг үнэлэмжийг бий болголоо. Харин эмэгтэй бизнес эрхлэгчид, эх хүн байдаг, нийгмийн өмнө хүлээсэн хариуцлагаа ухамсарлаж чаддаг. Тухайн ханган нийлүүлсэн бараа нь ажиллаж байна уу, бидний зүгээс ямар тусламж үзүүлэх үү, танайд ямар асуудал тулгарч байна гэхчилэн асуудлыг ярилцаж, шийдвэрлэхийг зорьдог. ■

Бизнес эрхлэгч

А.Уртнасан: Орон нутгийн бизнес жижиг учраас хуримтлалтай болж чаддаггүй



“Морс трейд энд сервис” ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирал А.Уртнасантай ярилцлаа. Тэрбээр Замын-Үүдэд худалдаа, үйлчилгээний төв ажиллуулж, бялуу, нарийн боов, хоолны үйлчилгээний чиглэлээр 20 гаруй жил бизнес эрхэлж буй.

-Эмэгтэй бизнес эрхлэгч байх нь ямар онцлогтой, бас ямар бэрхшээлтэй тулгардаг вэ?

-Эмэгтэй хүмүүс үйлчилгээний, нарийн ширийн ажилд сайн байдаг. Ажилдаа тууштай байж чаддаг. Харин манайд шийдвэр гаргах түвшинд Монголын уламжлал, заншлаар эмэгтэй хүмүүс төдийлэн дэмжигддэггүй. Хөдөө, орон нутгийн бизнес жижиг учраас эмэгтэй хүн гэдэг талаасаа ямар нэгэн нөлөө багатай. Жижиг газар учраас нэг нэгнийгээ сайн мэддэг. Хэн юу хийж буйг мэддэг, хийсэн зүйл нь хүний нүдэн дээр ил байдаг, мөн зөв зүйл хийж байгаа учраас эмэгтэй гэсэн талаасаа бэрхшээл гайгүй. Харин шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэй хүн очихоор янз бүрийн бэрхшээл байдаг. Би сумынхаа Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуульд нэр дэвшин, өрсөлдөж байхдаа үүнийг анзаарсан. Бизнесийн хувьд харьцангуй гайгүй.

-Та өөрийн бизнесийн тухай ярьж өгнө үү?

-Замын-Үүд их онцлог. Манай харилцагчид дандаа хил, гаалиар орж, гардаг хүмүүс байдаг. Манай бизнес төмөр замын буудлын ойролцоо тул хүмүүс галт тэрэгнээс буугаад, эсвэл галт тэргээ хүлээх зуураа манайхаар үйлчлүүлж цай, хоол иддэг. Бид гадагшаа чиглэсэн мөнгөний урсгалыг багахан хэмжээгээр төвлөрүүлж сум, орон нутагтаа авч үлддэг онцлогтой. Харин сая Ковидтой холбоотой хил, гааль хаагдахад хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчгүй болсон. Орон нутгийн хэрэглэгчид бага байдаг нь Ковидын үеэр маш тодорхой харагдсан. Тиймээс бусад орон нутаг, Улаанбаатарт байгаа бизнестэй харьцуулахад хил, гаалийн үйлчилгээнээс ихээхэн хамааралтай байдгаараа онцлог.

Хөдөө, орон нутгийн бизнес жижигхэн учраас хуримтлалтай болж чаддаггүй. Арилжааны банкны

зээлээс зээлийн хооронд явдаг даа.

-Замын-Үүдэд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт ямар байдаг, ямар ажил түлхүү эрхэлж байна вэ?

-Манай суманд 21 аймгийн 365 сумаас хүмүүс ирж амьдардаг. Бүгдээрээ л их, бага хэмжээгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа. Эмэгтэйчүүд голдуу зорчигч тээвэр, нийтийн хоолны газар, дэлгүүр, үйлчилгээний газруудад, эрчүүд нь ачаа, зорчигч тээвэр хийхээс гадна төрийн алба, бусад байгууллагад ажилладаг. Ажилгүй хүн цөөн. Манай нөхөр ачаа тээвэр хийгээд мөнгө олж байгаа, би хүүхдээ хараад гэртээ сууж байа гэдэг хандлага ховор. Ямар нэгэн байдлаар эхнэр нь ажил хийдэг.

-Орон нутагт бизнес эрхлэхэд ямар дэмжлэг үгүйлэгдэж байна, ямар асуудлууд тулгарч байна вэ?

-Бидэнд ээж ааваас өвлөж ирсэн хөрөнгө байхгүй. Сургууль төгсөөд ирэхэд бүх юм хувьчлагдаад, ажил төрөлгүй болоод өөрсдийн бор зүрхээр бизнесээ эхэлж байсан. Арилжааны банкны зээлээр л үйл ажиллагаа явуулж байна. Арилжааны банкныг муу хэлэх өрөөсгөл юм. Гэхдээ хүү нь өндөр тул нэг үл хөдлөх хөрөнгө босгочихно, тэгээд хүүнээсээ илүү гарахгүй, банкны зээлтэйгээ зууралдсаар байгаад л хорь, гучин жил өнгөрсөн байна.

-Төрийн бодлого, шийдвэр, бизнесүүдээ дэмжсэн арга хэмжээнүүд орон нутагт хэр хүртээмжтэй байдаг вэ?

-Мэдээлийн систем сайн хөгжсөн болохоор хэрэгтэй мэдээллээ авдаг. Гэхдээ бүх хүн Улаанбаатарт төвлөрсөн тул хөдөө ажиллах хүн байхгүй байна. Бригадын төв, суманд залуучууд байхгүй, эзэнгүйдэж байна. Энэ нь улс бодлогоор хумиад байгаатай холбоотой гэж харагддаг. Жишээ нь, Жижиг, дунд үйлдвэрийн зээл гэхэд л хотод бизнес хийж байгаа хүн хэдэн тэрбумаар авах боломжтой. Харин суманд бизнес хийдэг хүн 150 сая төгрөгөөс дээш, аймагт 200 саяас дээш авч болохгүй, бүр 300 сая хүртэлх зээлийн асуудлыг аймаг шийднэ, Сум хөгжлийн сангийн зээл нь 20 сая гэх мэтээр хөдөө, орон нутагт боломжуудаа хаагаад байна. Зээл, тусламж нь орон нутагт руу чиглээд ирэхээрээ эхлээд аймгаараа, дараа нь сумаараа дамжина гээд үйл явц, шийдвэр нь маш удаан. Бид Сум хөгжлийн сан, аймгийнхаа ЖДҮ-ийн зээлийн мэргэжилтэнд материалаа өгөхөд, нөгөө мэргэжилтэн аваад хаана, юу болж байгаа нь мэдэгддэггүй. Хөдөө, орон нутагт өгөх хөнгөлттэй зээл их хойрго.

Хөдөө аж ахуй руу чиглэсэн их олон сан байдаг. Тэрийг нь хөдөө, орон нутгийнхан мэддэггүй зэрэг асуудал бий. Тиймээс төрөөс эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна. ■

Бизнес эрхлэгч

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клубын тухай

Манай улсад бизнес эрхлэгч эмэгтэй гэсэн албан ёсны тодорхойлолт байдаггүйгээс бид нарийн статистик тоо гаргаж чадахгүй байгаа юм. Харин олон улсын байгууллагуудын судалгаанаас харахад бизнес эрхлэгчдийн дийлэнхийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж (60-с дээш хувийг), ажлын байр бий болгон, нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ үзүүлж эдийн засагтаа хувь нэмэр оруулж байна. Жендэрийн тэгш бус байдал бизнесийн салбарт хамгийн ихээр ажиглагддаг.

- Эмэгтэйчүүд ихэвчлэн импортын бүтээгдэхүүнтэй өрсөлдсөн хүндхэн салбаруудад үйл ажиллагаа явуулдаг. Үүнд: хүнсний үйлдвэрлэл, оёдлын үйлдвэрлэл, хүнсний ногоо тариалан гэх мэт
- Эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн бизнесийн болон удирдлагын туршилага дутмаг
- Танилын сүлжээ дутмагаас үүдэн мэдээ мэдээлэл, бизнесийн боломжоос хоцордог
- Цагийн хомсдол их
- Эмэгтэйчүүд төрийн тендер авч чаддаггүй.
- Санхүүжилтийн хүртээмжтэй байдал муу
- Ар гэрийн дэмжлэг, ойлголцоо заавал шаардагддаг

Иймд МҮХАҮТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөлийн Удирдах Зөвлөлийн гишүүдийн санаачилгаар Ментор Клубыг байгуулсан.

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клуб нь бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, тэдний хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн менторын болон сургалт, хамтын ажиллагааны хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэн, нийгэмд ээлтэй бизнес, хамтын ажиллагааг цогцлоож, бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн манлайллыг хөгжүүлэх чиг үүрэг бүхий төрийн бус байгууллага юм.

Мөн бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн хамтын ажиллагааг дэмжих, хамтдаа хөгжих талбарыг бий болгохоор олон улсын болон үндэсний хэмжээний форум, бодит жишээнд тулгуурласан, үйл ажиллагаандаа шууд хэрэгжүүлэх боломжийг олгох, оролцогч нарын идэвхтэй оролцоог хангасан сургалт, менторын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Түүнчлэн бид үйл ажиллагааны цар хүрээгээ тэлж орон нутгийн бизнес эрхлэгч нарынхаа хүсэлтээр Архангай, Говь-Алтай, Өмнөговь аймгуудад салбараа байгуулсан бөгөөд Дорноговь аймгийн бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд маань хүсэлтээ ирүүлэн, бидэнтэй нэгдэхэд бэлэн болоод байна.

Архангай аймгийн Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клуб

Архангай аймгийн бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд 2019 оны есдүгээр сарын 6,7-ны өдрүүдэд Улаанбаатар хотноо зохион байгуулагдсан Ногоон эдийн засгийн төлөөх бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн форумд өргөн бүрэлдэхүүнтэй ирж оролцсон билээ. Эдгээр төлөөлөл форумаар олж авсан мэдлэг, мэдээллийг аймгийнхаа эмэгтэйчүүдтэй хуваалцахаар 2019 оны аравдугаар сард Архангай аймгийн 19 сумын 101 багийн төлөөлөл 247 бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг нэгтгэсэн “Ногоон эдийн засгийн төлөө Архангай аймгийн Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн санаачилга” ▶





► форумыг зохион байгуулж бизнесийн чиглэлээр нэгдэж, зохион байгуулалтад орох, дуу хоолойгоо шийдвэр гаргах түвшинд хүргэх, жил бүрийн улс, аймаг орон нутгийн төсөл арга хэмжээнд саналаа тусгуулах, мөн гадаадын олон улсын байгууллагатай хамтын ажиллагаатай ажиллах зорилгоо тодорхойлсон. Ингээд 2020 онд Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клубын салбарыг аймагтаа байгуулж, бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд чадавхжуулах, мэдээ мэдээллээр хангах, төсөл хөтөлбөрт хамруулахаар ажиллаж байна.

Улмаар НҮБ-ын суурин зохицуулагч Тапан Мишра болон бусад ажилтантай уулзаж, Архангай аймгийг Нүүдлийн соёл, аялал жуулчлалын олон улсын төв болгон хөгжүүлэх нарийвчилсан төлөвлөгөө, техник эдийн засгийн үндэслэлийг боловсруулахад туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх хүсэлтийг тавин, 2021 онд хамтран ажиллахаар болсон. Энэхүү санаачилгаа аймгийн удирдлагуудад хүргэн, орон нутгийн хөгжлийн санд Нүүдлийн соёл, аялал жуулчлалын олон улсын төв болгон хөгжүүлэх төлөвлөгөөний техник эдийн засгийн үзүүлэлт, маршрут гаргахад 150 сая төгрөг, Малчин эмэгтэйчүүд ба Аюулгүй хүнс арга хэмжээнд 30 сая төгрөгийг тус тус тусгуулан ажиллаж байна.

Говь-Алтай аймгийн Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клуб



Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клубын Говь-Алтай аймгийн салбар нь Ногоон эдийн засгийн төлөөх бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хамтын ажиллагааг гүнзгийрүүлэн, Ногоон Алтай 2020 хөтөлбөрийн төслийг боловсруулан (хог хаягдлыг багасгах, дахин боловсруулах, гялгар уутгүй ногоон сум, аймаг болох тухай) Аймгийн удирдлагад хүргүүлсэн бөгөөд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийнхээ ур чадварыг сайжруулах өглөөний цайны уулзалтууд, Санхүүгийн боловсролыг дэмжих сургалтуудыг зохион байгуулан ажиллаж байна.

Өмнөговь аймгийн Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ментор клуб



Өмнөговь аймгийн ментор клуб нь сум орон нутгийн бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор олон улсын төсөл хөтөлбөрүүдэд хамруулах, сургалт зохион байгуулах, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, зөвлөгөө өгөх зэрэг ажлыг Даланзадгадын 1-8 дугаар багийн эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байна. Цаашид уул уурхайн гол бүс нутаг, нөлөөллийн сум болох Ханбогд, Цогт-Цэций, Гурвантэс сумтай хамтарч ажиллах төлөвлөгөөтэй байна. ■

МУХАУТ-ын дэргэдэх Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн зөвлөл