



DEFENSE RESEARCH
INSTITUTE OF MONGOLIA

Journal of Security and Defense Studies

Journal homepage:
https://mids.gov.mn/category/ayulgui_baidal-2/

ISSN: 2220-9115, E-ISSN: 2708-1230



Research Article

DOI: <https://doi.org/10.65816/jsds.2026.01.009>

Employment of Female Civil Servants in Public Service and Gender-Sensitive Workplace Policy

Byamba Baatarsuren¹, Khishgee Tsendjav²

¹Ph.D, Professor, Senior research fellow, Policy analysis center, Defense Research Institute of Mongolia

E-mail address: baatars345@gmail.com, ORCID: 0009-0008-3468-4144

²Master's student in gender studies, National University of Mongolia

Received: 06 February 2026

Revised: 15 March 2026

Accepted: 20 March 2026

Published online: 30 March 2026



ABSTRACT

The Constitution of Mongolia guarantees every citizen the right to freely choose their occupation, to work under favorable conditions, to receive fair wages, and to rest thereby reflecting the above international labor principles and standards. Article 11 of the Law on Promoting Gender Equality, adopted by the Mongolian State Great Khural in 2011, stipulates that that employment policies and labor relations must be free from gender discrimination. It also outlines the employer's duty to ensure gender equality in the workplace, while assigning the state administrative body responsible for labor issues the obligation to support employers in fulfilling these duties.

As a country with a relatively young population, Mongolia faces a decline in women's employment levels due to the overlap of childbearing and working years. Therefore, , at the policy level, it is essential to gradually develop measures that allow women to combine work with childcare, thereby supporting women's and families' economic well-being. In this regard, the revised Labor Law of Mongolia introduced several progressive legal provisions.

The National Tripartite Committee on Labour and Social Consensus approved the Gender-Sensitive Workplace Policy in 2022. This policy provides practical solutions to address emerging challenges in implementing the Labour Law through a gender lens. It was jointly endorsed by social partners to foster a common understanding and consistent implementation of the law and policy across all organizations and enterprises. This study examines the promoting of decent employment, with a particular focus on supporting women's employment through gender-sensitive workplace policies. The study draws the International Labor Organization Convention No. 122, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), and the ILO Convention No. 190 on the Elimination of Violence against Women.

Keywords: Decent employment, target groups, discrimination, gender equality in employment relations, gender-sensitive workplace policies.

Төрийн албан дахь эмэгтэй албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлт ба жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого

Бямба Баатарсүрэн¹, Хишгээ Цэнджав²

¹Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Бодлогын дүн шинжилгээний төвийн
Эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, доктор (Ph.D), профессор,
baatars345@gmail.com, ORCID: 0009-0008-3468-4144

²Монгол Улсын Их Сургууль, Жендэр судлалын магистрант

ХУРААНГУЙ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар (шинэчилсэн найруулга) гэр бүл, эмэгтэйчүүдэд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар (шинэчилсэн найруулга) гэр бүл, эмэгтэйчүүдэд ээлтэй цагаар, зайнаас ажиллах, ажлын байранд уян хатан цагийн зохицуулалт хийх боломж нээх, аливаа дарамт хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, шинэ хүүхэд төрөхөд аавд олгох цалинтай чөлөөг нэмсэн зэрэг эрх зүйн орчны шинэчлэл амжилттай хийсэн. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-д жендэрийн тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлалыг тусгаснаар томоохон ахиц дэвшил гарсан юм.

Мөн “Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого”-ыг 2022 онд баталсан. Тус бодлого нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд практикт тулгарч буй шинэ сорилт бэрхшээлүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй шийдвэрлэхэд шаардлагатай бодлогын шийдлүүд тусгасан бөгөөд бодлогыг нийгмийн түншлэлийн талууд хамтран баталсан нь бүх хэвишийн байгууллага, аж ахуйн нэгжид хууль, бодлогын хэрэгжилтийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэх бодит зөвшилцлийг бий болгох юм. Энэхүү судалгаагаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогоор дэмжих асуудлыг судалсан. Монгол Улс харьцангуй залуу хүн амтай орны хувьд хөдөлмөрлөх насны эмэгтэйчүүдийн төрөлт давхцаж буйгаас хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурдаг. Гэхдээ төрийн бодлогын түвшинд эмэгтэйчүүд, гэр бүлийн эдийн засгийн орлогыг дэмжих хүрээнд хүүхдээ өсгөхийн зэрэгцээ ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжуудыг үе шаттайгаар шийдвэрлэх нь чухал байна.

Түлхүүр үгс: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, зорилтот бүлэг, ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого.

ОРШИЛ

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш байдал нь нэгдүгээрт, хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн боломжийг бүрэн ашиглах нь макро эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх магадлалтай хоёрдугаарт, ажил эрхлэлт нь эмэгтэйчүүдийг хөгжүүлэх, хүчирхэгжүүлэх шууд арга хэрэгсэл болдог бол гуравдугаарт, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн боломжийг өргөжүүлэх нь тэдний эрхийн төлөөх үйл ажиллагаанд ч мөн дам эерэг нөлөө үзүүлдэг нь нийгэмд хэрхэн сайнаар нөлөөлж болохыг нотлох наад захын гурван шалтгаан байдаг (ЖҮХ 2020).

Эдийн засгийн боломжийн хүртээмж, цалин хөлс, бүтээмжийн ялгаатай байдал байгааг зарим судалгаануудаар баримтжуулсан байдаг. Хүмүүс илүү олноороо зохистой хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь эдийн засаг илүү хурдацтай, хүртээмжтэй өснө гэсэн үг. Ийнхүү сайжирснаар зохистой ажлын байр бий болгоход зарцуулах нөөц нэмэгдэнэ. Энэ нь зохистой хөдөлмөр эрхэлснээр хүмүүс, гэр бүлүүд мөнгөтэй болж, худалдан авалт хийх замаар орон нутгийнхаа эдийн засагт хувь нэмэр оруулна.

Бүх нийтээр зохистой хөдөлмөр эрхэлснээр тэгш бус байдлыг бууруулж,

эрсдэлийг даван туулах чадавхыг нэмэгдүүлнэ. Нийгмийн яриа хэлэлцээгээр боловсруулж гаргасан бодлого, шийдвэр нь хүмүүс, хамт олныг уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөллийг даван туулах, илүү тогтвортой эдийн засагт шилжих явцад тус болно.

НҮБ-ын Ерөнхий Нарийн бичгийн дарга Бан Ги Мүүн (*ОУХБ 2015*) хэлсэнчлэн 2030 он хүртэлх хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилгууд нь “нийт хүн төрөлхтөн ядуурал, өлсгөлөн, тэгш бус байдлаас ангид зохистой түвшинд амьдрах чадавхыг бүрдүүлэх, түүнчлэн бүх эрэгтэй, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүд өөрсдийн чадавхаа бүрэн хөгжүүлэх нөхцөлийг хангахад чиглэнэ. Эдгээр нь бид бүхэнд эх дэлхийнхээ хариуцлагатай иргэд байж, дэмжлэг хэрэгтэй нэгнээ халамжлах, амьтай бүхэнд хамаатай эх дэлхийнхээ экосистемийг хайрлан хамгаалах, уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөллийг даван туулах арга хэмжээг тууштай авах үүргийг хүлээлгэж байгаа юм”.

Хөдөлмөрийн ертөнцөд тулгамдаж буй бэрхшээлийг бид дутуу илэрхийлж болохгүй. Дэлхийн ажилгүйдлийн түвшин хүлээн зөвшөөрөх аргагүй өндөр хэмжээнд хүрч, 200 орчим сая хүн ажилгүй байна. Мөн хэдэн зуун сая хүн ажилтай атлаа ядуурлын түвшинд амьдарч байна. Түүнээс гадна ирэх 15 жилд технологи, хүрээлэн буй орчин, хүн ам зүйн өөрчлөлтөөс үүдэн бидний ажиллаж байгаа арга барилд ихээхэн өөрчлөлт гарахаар байна. Гэхдээ Засгийн газрууд, бизнес эрхлэгчид, үйлдвэрчний эвлэлүүд, түүнчлэн олон талт байгууллагууд, иргэний нийгмийнхэн, хүмүүс бид хамтаараа нягт түншлэн ажиллах аваас 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хэтийн зорилгыг хэрэгжүүлж чадна. Хөгжлийн гадна хэнийг ч орхигдуулахгүй байхад хүн бүр, бид бүгдээрээ чухал үүрэгтэй (Гай Райдер ОУХБ-ын Ерөнхий Захирал) (*ОУХБ 2015*).

2000 оноос хойш эмэгтэйчүүдийн АХОТ 7.6 хувиар буурсан, харин эрэгтэйчүүдийнх 3.5 функтээр өссөн. Өрх гэр, ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгаснаар эмэгтэйчүүдийн АХОТ-г 63.2 хувь хүртэл өсгөх боломжтой гэж тооцоолсон (*Tsolmon Begzsuren 2022*).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар Конвенц, Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын Конвенц болон Дарамт хүчирхийллийг устгах тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенциор тухайлан тодорхойлсон билээ. Монгол Улсын Үндсэн хуульд иргэн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах зэрэг олон улсын хөдөлмөрийн хүрээний дээрх зарчим, хэм хэмжээг баталгаажуулсан байдаг. Мөн Монгол Улсын Их Хурлаас 2011 онд баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажил олгогчийн үүрэг болон ажил олгогчид энэхүү үүргийг хэрэгжүүлэхэд нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дэмжлэг үзүүлэх үүргийг тус тус заажээ.

Монгол Улсын нийт хүн ам 3,544,835 үүний 48% нь буюу 1,736,360 эрэгтэйчүүд, 51% буюу 1,808,475 нь эмэгтэйчүүд байна. (ҮСХ 2025)

Хүснэгт 1. Төрийн албан хаагчдын тоо мэдээлэл 2021-2024 он

Он	Төрийн албаны ангилалаар	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эмэгтэй албан хаагчийн эзлэх хувь	Эрэгтэй албан хаагчийн эзлэх хувь
2021	Төрийн захиргаа	7,849	13,286	21,135	62.9%	37.1%
2022		7,615	14,408	22,023	65.4%	34.60%
2023		7,316	14,323	21,639	66.2%	33.80%
2024		7,100	14,250	21,350	66.7%	32.7%

Эх сурвалж: Төрийн албан хаагчийн 2023 оны улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан

2025-01 оны байдлаар Монгол Улсад эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 53.8 хувь байхад эрэгтэйчүүдийн 71 хувь байна. Жендэрийн ерөөсгөл хандлага, жендэрийн хэвшмэл ойлголт нь ажлын байранд эмэгтэйчүүдэд хандах хандлага болон ажил мэргэжлийн шийдвэр гаргалтад нөлөөлснөөр ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах үндсэн шалтгаан болж байна ([УСХ 2025](#)).

Аливаа улс орны шийдвэр гаргах түвшинд хүн амын төлөөлөл, хүйсийн тэнцвэртэй оролцоог хангаснаар төрийн бодлого шийдвэр нийт иргэдийн эрх, ашгийг тусгаж, амьдралын чанарт эергээр нөлөөлдөг нь олон судалгаагаар нотлогдсон байдаг. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн үр дагаврын үнэлгээгээр “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх төрийн албан хаагчдын мэдлэг ойлголт хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллагчидтай харьцуулахад харьцангуй дээгүүр байгааг, түүнчлэн Төрийн албаны дүрэм журам, төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх ажилтны үүрэг, хариуцлагыг голчлон зааж өгсөн хэдий ч ажилтны эрх болон ажил олгогчийн эрх, үүрэг, хариуцлагыг орхигдуулсан, энэ чиглэлд удирдамж, заавар зөвлөмжөөр хангаж ажиллаагүй, Төрийн албаны тухай хууль, түүнийг дагаж гарсан дүрэм журамд энэ талаарх зохицуулалт хангалтгүй байна” гэж дүгнэсэн. Түүнчлэн үүрэг хүлээгч ажил олгогчдын үүргийн хэрэгжилт ба эрх агуулагч иргэд, ажилтнуудын хууль ёсны эрхийн талаарх мэдлэг, эрхийн хэрэгжилтийг шаардах идэвх, хүчин чармайлт дутагдалтай байдлаас шалтгаалан жендэрийн эрх тэгш байдал алдагдахад хүргэж байгааг тус үнэлгээний тайланд онцолсон байдаг.

Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлын хангах талаарх хөгжлийн үзүүлэлтээрээ олон улсын хэмжээнд Дэлхийн эдийн засгийн форумаас жил бүр тооцон гаргаж байгаа жендэрийн ялгаатай байдлын үзүүлэлтээр /индекс/-ээр 2024 онд 145 улсаас 85 дугаарт эрэмбэлэгдсэн. Харин 2025 онд 148 улсаас 65-т эрэмбэлэгдэж 20 байраар урагшилсан байна. Тус индексийн дэд индекс болох боловсрол, эрүүл мэндийн үзүүлэлт тогтвортой, ахиц дэвшлээ хадгалж байгаа бол эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо 120-р байрнаас 99 хүртэл, ажиллах хүчний оролцоо 43-р байрнаас 20 хүртэл ахисан “ахиц дэвшилттэй” үнэлэгдлээ ([Дэлхийн Банк 2024](#)).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх улс орнуудын хөгжлийн ахиц дэвшил, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш бус байдал, зөрүүг хэмжиж, эрэмбэлэн,

холбогдох зөвлөмж чиглэл өгдөг зарим үзүүлэлтийг онцлон авч үзвэл. Монгол Улс хэдийгээр дэлхийд болон Зүүн Ази ба Номхон Далайн бүс нутагт жендэрийн тэгш эрхийн байдлаар харьцангуй дээгүүр тооцогддог. Гэсэн ч өнгөрсөн хэдэн арван жилд олсон зарим амжилтуудаасаа ухрахад хүргэх аюултай, өсөн нэмэгдэж байгаа, өөрчлөгддөггүй зарим нэг жендэрийн зөрүүг даван туулахыг оролдсоор байгаа билээ. Эмэгтэйчүүд, бизнес ба хуулийн индекс нь өнгөрсөн таван жилийн туршид Монгол Улс дэлхийн ба Зүүн Ази, Номхон Далайн орнуудын дунджаас дээгүүрт тасралтгүй жагссан ахиц гаргасныг харуулж байна (*Дэлхийн Банк 2024*). Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, УИХ-ын Сонгуулийн тухай хууль, Улс төрийн намын тухай хууль/шинэчилсэн найруулга/ багтагдсан зэрэг чухал ахиц дэвшил гарч байгаа юм. Хууль эрх зүйн орчин сайжирч байгаа ч ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг дэмжих тогтолцоо, эмэгтэйчүүдийг хүчирхийлэл, дарамтаас хамгаалах, аюулгүй байдлыг нь хангах ажлыг бэхжүүлэх шаардлага хэвээр байна.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс нь ЖЭТБХТХ-д зааснаар Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, хоёр жил тутам УИХ-д тайлагнадаг. ХЭҮК нь 2021 онд Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэлдээ (*ХЭҮК 2022*) дараах саналыг гаргасан байдаг. Үүнд:

- Төрийн захиргааны байгууллагууд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, төлөвлөгөөг гаргаж, удирдах албан тушаалтан, албан хаагчдын жендэрийн мэдлэг ойлголтыг, нэмэгдүүлэх,
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийлэл болон ажлын байрны бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар Зөрчлийн тухай, Эрүүгийн хуульд нэмэлт зохицуулалт тусгах;
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хүрээнд бэлгийн дарамтыг хориглосон хууль тогтоомжийг сурталчлах, таниулах, мэдээлэх үйл ажиллагааг өргөн хүрээнд тогтмол явуулах, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангах, ялангуяа удирдах ажилтнуудын манлайллыг төлөвшүүлэх зэрэг 3 асуудлаар УИХ-аас шийдвэр гаргуулахаар санал гаргасны дагуу УИХ-ын 2022 оны 49 дүгээр тогтоол гарсан.

Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад дээд боловсролд илүү хамрагдаж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлд давуу байдлыг бий болгохгүй байна. Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцоонд дахь эмэгтэйчүүдийн хувь нь эрэгтэйчүүдийнхээс 15 хувиар доогуур болох таамаглалтай байна. 2022 онд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 25 хувь бага орлого олсон бөгөөд цалин хөлсгүй гэр орны ажилд эрэгтэйчүүдээс хоёр дахин их цагийг (өдөрт дунджаар 3.5 цаг) зориулсан байна.

Хөдөлмөрийн тухай шинэ хуульд хүчирхийлэл дарамтыг үл хүлцэн тэвчих заалтууд туссан боловч зөрчил гаргагчид оноох шийтгэлүүдийг тодорхой заагаагүй ба хэрэгжүүлэх систем хангалтгүй хэвээр байна. ЖЭТБХТХ-д бүх байгууллагууд бэлгийн дарамтын тухай өөрийн бодлого удирдамжтай байхыг шаарддаг ч хэрэв байхгүй бол авах арга хэмжээг заагаагүй байна. Хууль зөрчигчид оноох хариуцлага

нь гэмт хэрэг хэр ноцтой байгаагаас, ажлын байрны бодлого зохицуулалтаас, ажил олгогчийн ба удирдлагуудын бие даан авсан арга хэмжээнүүдээс хамаарч янз бүр болж өөрчлөгдөх боломжтой байна” гэж тус тус дүгнэсэн байна.

Эмэгтэй хүн нөхөн үржихүйн онцлогоосоо шалтгаалан хүүхэд төрүүлэх, өсгөх, асрах халамжлахад илүү цаг хугацаа зарцуулдаг бөгөөд үүнээс болоод ажлын байранд эрэгтэй ажилтантай адил үнэлэгдэж чадахгүйд хүрдэг. Үүнээс шалтгаалан тэд ажилд орж чадахгүй байх, орсон ч эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах, ахиж дэвшихгүй байх зэрэг олон төрлийн ялгаварлалд өртдөг. Эмэгтэй хүний энэ онцлог шинжээр нь ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосноор ажилтан бүрийн бүтээмж 40 хүртэл хувиар нэмэгдэхийг Дэлхийн банкнаас тооцоолсон байдаг (*European Commission 2012*).

Хэдийгээр Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглосон хэдий ч манай улсын хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэгчдийн 56 хувь нь удирдах албан тушаалтнууд байна (*ХЭҮК 2023*).

Хүснэгт 2. Гомдол, мэдээлэл эрхийн төрлөөр

№	Эрхийн төрөл	2021 он	2022 он	2023 он	2024-03
1.	Ажлын байрны дарамт	126	98	113	10
2.	Ажлын байрны бэлгийн дарамт	12	3	8	2
	Нийт	138	101	121	12

Эх сурвалж: (ЖҮХАА 2021)

НҮБ нь хүчирхийллийг “Үл тэвчих” бодлогыг баримталдаг бөгөөд гэр бүл, олон нийтийн газар, ажлын байр, ер нь хаана ч бүх төрлийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөг, тэр дундаа бэлгийн дарамт, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах байдлыг эрс буруушаадаг. Монгол Улс хэдийгээр дарамт, хүчирхийллийг устгах 190-р конвенцид нэгдэж ороогүй байгаа ч хөдөлмөрийн тухай хуулиа энэхүү конвенцийн үзэл санаанд нийцүүлж, Монгол Улс ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид нэгдэн орох нэн шаардлагатай байгаа юм.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Судалгаанд чанарын судалгааны арга зүй, загварыг ашигласан. Төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн захиргааны зарим байгууллагууд, хэлэлцүүлгээр сайн туршлага гаргаж буй зарим хувийн хэвшил байсан.

- Судалгааг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2022 оны 38 дугаар тогтоолоор баталсан “Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого”-ын хүрээнд ЖҮХ-ны Ажлын албаны удирдамжийн дагуу Ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн маягт (ЖҮХАА 2025)-ын дагуу хамтран хийсэн. Судалгааны үндсэн аргууд нь асуулга, кейс судалгаа, судалгааны үрдүнгүүдийг нэгтгэн, баталгаажуулснаараа онцлог. Судалгаанд төрийн захиргааны төв байгууллагууд /16 яам/ болон тэдгээрийн харьяа агентлаг байгууллагуудаас маягтын дагуу ирүүлсэн материалуудыг хамруулж зохион байгуулсан.

- Судалгаа нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш байдлын хамаарлыг анх удаа судлахыг оролдож цаашид энэхүү чиглэлээр гүнзгийрүүлэн судлах эхлэлийг тавьсан.

Судалгааны зорилго, зорилтууд: Судалгаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого нь эмэгтэй албан хаагчдад нөлөөлж буй байдал, хэрэгжилтийн хүрээ, хэлбэр, шалтгаан нөхцөл ба жендэрийн холбоо хамаарал, хөдөлмөр эрхлэлтийн жендэрийн тэгш байдлыг харуулахыг зорив. Судалгааны хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн ажиллав.

- ЖҮХ-ны Ажлын албаны Жендэрийн дүн шинжилгээ, мэдээлэл судалгааны хэлтэстэй хамтран судалгааны хүрээ, арга зүй, баримт бичиг болон нээлттэй хэлэлцүүлгийн удирдамж, асуумжийг боловсруулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хэв шинжийг илрүүлэх зорилгоор тоон болон чанарын судалгааг хийх;
- ЖҮХ-ны Ажлын алба, Хууль зүйн байнгын хороо, хорооны дэргэдэх Бодлогын зөвлөлтэй хамтран хэлэлцүүлэг хийх, мэдээлэл цуглуулах, судалгааны тайлан боловсруулах ажлуудыг хамтран гүйцэтгэх зэрэг болно.

Мэдээллийн цуглуулалт: Төрийн захиргааны төв байгууллагууд /16 яам/-ны болон тэдгээрийн харьяа агентлаг салбарын түвшинд ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн маягт:

1. Бодлого төлөвлөлт;
2. Тогтолцоо: Ажлын орчин нөхцөл;
3. Судалгаа шинжилгээ, сургалт мэдээлэл;
4. Менежмент, байгууллагын соёл;
5. Нийгмийн хариуцлага, бүтээгдэхүүн үйлчилгээ;
6. Хяналт үнэлгээ.

Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хүрээнд:

- Монгол Улсын олон улсын гэрээ, үндэсний хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах;
- Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхах аливаа үйлдлээс ангид байлгах;
- Ажил, амьдралын тэнцвэрийг нь дэмжих;
- Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзан ажлын уян хатан цаг, зайнаас ажиллахыг дэмжих;
- Адил үнэ, цэн бүхий хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох;
- Мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх, ахиж дэвших тэгш боломж бүрдүүлэх;
- Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг ажлын орчинд нь дэмжин хамгаалах;
- Ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, дарамт, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, сургалт, нөлөөллийн ажлыг эрчимжүүлэх;
- Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил байлгах

бодлого баримтлах гэсэн үндсэн зорилготой.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Төрийн захиргааны төв байгууллагын салбарын хүрээнд жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт (ЖҮХ 2024)-ийг нэгтгэвэл:

1. Бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийг оновчлох хүрээнд:

- Жендэр, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих хүрээнд БЯ, ГБХНХЯ, ХББОСЯ, ХХААХҮЯ, ХЗДХЯ, ХББОСЯ 570 орчим сая төгрөгийн төсөв зарцуулсан гэж тайлагнасан бөгөөд хүүхдийн өрөө, хувцас солих өрөө, амралтын өрөө болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тохируулсан ариун цэврийн өрөөний тохижилт, их засвар, ажилтнуудын эрүүл мэндийн үзлэгт тус тус зарцуулсан байна.
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар гомдол мэдээлэл хүлээн авах тогтолцоо БХЯ, ЭХЯ-аас бусад яамдад тодорхой түвшинд бий болсон хэдий ч энэ талаар ямар нэг гомдол санал гараагүй байна.
- Яамдын түвшинд хөдөлмөрийн оролцоо тэнцвэртэй 60:40 байгаа боловч салбарын онцлогоос шалтгаалан боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлж, цалин хөлсний зөрүү мөн тэр хэвээр хадгалагдсаар байна. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад дээд боловсролд илүү хамрагддаг, магистр докторын аль ч түвшинд эмэгтэйчүүд дээгүүр хувь эзэлдэг хэдий ч 2022 онд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 25 хувь бага орлого олсон гэсэн статистик дүн яамдын түвшинд тодорхой хувь хэмжээгээр хадгалагдаж байгаа юм.
- Яамдын түвшинд нийт 11 яам 21 хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан ажиллуулж байгаа бөгөөд жендэр, хүний эрх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх талаарх бодлого журмыг танилцуулахын зэрэгцээ холбогдох дэмжих, тохируулгуудыг тодорхой түвшинд хийж ажиллаж байна. Яамдууд нийт 113 орц гарц, 12 ариун цэврийн өрөө, 10 лифт шатыг хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан, үйлчлүүлэгчид зориулан тохижуулсан байна.

2. Тогтолцоо, ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах хүрээнд:

- Ажилтнуудын цалин хөлсний судалгааг 8 яам хийдэггүй талаар тайлагнасан. БОУАӨЯ, ГБХНХЯ албан хаагчдын дундаж цалингийн мэдээллээ хүйсээр ангилж ирүүлсэн бөгөөд эмэгтэй албан хаагчдын дундаж цалин 10 хувиар бага байна.
- Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах асуудлыг хууль, бодлогын түвшинд зохицуулж байгаа ч яамдын хувьд энэ талаарх зохицуулалт нэр төдий үр дүн муутай байна. ЭМЯ, ЭЗХЯ, ЗТЯ-ны хувьд дотоод журамд энэ талаар тусгаагүй гэж тайлагнасан бол Сангийн яам, ХББОСЯ энэ талаар дотоод журамд тусгасны зэрэгцээ 134 албан хаагч 686 цаг илүү цагаар ажилласан гэж тайлагнасан байна.
- АҮЭБЯ, БХЯ, ГБХНХЯ, СЯ, ХББОСЯ, ХХААХҮЯ, ЦХХХЯ албан хаагчдын сэтгэл ханамж, ажлын байрны дарамт хүчирхийллийн асуудлаар тодорхой түвшинд судалдаг гэж тайлагнасан байна.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн

хэрэгжилтийн хүрээнд ажлын байранд ялгаатай хэрэгцээг үнэлж дэмжих тогтолцоо, хүчирхийлэл, дарамтаас хамгаалж, аюулгүй байдлыг хангах ажлыг эрчимжүүлэх шаардлага байсаар байгаа юм. Тус хуулинд бүх байгууллагууд бэлгийн дарамтын тухай өөрийн бодлого удирдамжтай байхыг шаарддаг ч хэрэв байхгүй бол авах арга хэмжээг заагаагүй байна.

- Нийт 11 яам байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль бодлогыг хэрэгжүүлэх талаар дунджаар 4 заалт тусгасан боловч энэ нь байгууллагын бүтэц тогтолцоонд хэрэгжихүйц зохицуулалт болж чадахгүй байна. Энэ хүрээнд ХББОСЯ, АҮЭБЯ тодорхой хэмжээгээр тусган хэрэгжүүлжээ.
- Ажлын байрны бэлгийн дарамт учруулсан этгээдэд оногдуулах хариуцлага нь тухайн зөрчил хэр ноцтой байгаагаас, ажлын байрны бодлого зохицуулалтаас, ажил олгогчийн ба удирдлагуудын мэдлэг, хандлагаас, бие даан авсан арга хэмжээнээс хамаарч янз бүр болж өөрчлөгдөх боломжтой. Иймд ажилтан ажил олгогчийн мэдлэг ойлголтыг нэмэх, энэ талаарх сургалт тогтмол хийх шаардлагатай.
- Хөдөлмөрийн дотоод журамтай танилцах боломж, суваг, нээлттэй хүртээмжтэй байдлыг асуухад байгууллагын дотоод сүлжээ цахимаар дамжуулж санал авах байдлаар танилцуулдаг гэсэн байна.
- Нийт 10 яам ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалт, бэлгийн дарамтын асуудлаар ажилтан хувийн нууцаа хадгалан гомдол гаргах боломжтой саналын хайрцаг байршуулсан байгаа нь сайшаалтай. Гэвч байгууллагын дотоод журамд ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын асуудлаарх гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоог бий болгож хөгжүүлэх шаардлага байна.
- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх ажил зөвхөн холбогдох яамдын асуудал бус гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах тогтолцоог бүрдүүлэхийг ажил олгогчийн зорилт, чиг үүрэгт тусгасан. Энэ талаар манлайлж ажилласан яамд байхгүй хэдий ч ХЗДХЯ, ЦХИХХЯ, ЭХЯ холбогдох тогтолцоог бүрдүүлж журамласан. Энэ нь ажилтны гэр бүлийн, тэр дундаа хүчирхийлэлд өртөж буй асуудал ажил олгогч төрийн байгууллагын хувьд анхаарлын гадуур байгааг харуулсан.
- ЖҮХ-ны 2024 оны тайланд дурдсанаар нийт 10 яам дэргэдээ цэцэрлэгтэй, 9 яам хүүхдийн өрөөтэй, 10 аймаг, нийслэл, 6 дүүргийн ЗДТГ хүүхдийн өрөөтэй болсон нь үр дүнтэй ажил болжээ. Энэ нь хүүхдийн өрөөг зориулалтын дагуу ашиглах, өрөөний ач холбогдлыг илүү сайжруулах хүрээнд хэрэгцээт зүйлсээр тоноглох, хичээл даалгавараа хийх орчин бүрдүүлэх, ажилчдын хүүхдүүдийг хамарсан арга хэмжээ зохион байгуулах зэргээр эцэг эхийн зөвлөлийн хийх ажлууд их байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хүрээнд төрийн тусгай хамгаалалтад байдаг Төрийн ордонд анх удаа хүүхдийн өрөөг нээж бага насны хүүхэдтэй эцэг, эхчүүдэд зориулж албан хаагчдын ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх боломжтой шийдвэр гаргасан байна.

- Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтны судалгааг харахад нийт яам эрэгтэй,

эмэгтэй ажилтны хэн нь чөлөө авах боломжтой талаарх хууль эрх зүйн зохицуулалтыг дийлэнх нь мэдэж байсан. Харин ЭМЯ, УАӨБОЯ энэ талаар тодорхой мэдээлэл өгөөгүй байна. Яамдын түвшинд 66 албан хаагч хүүхдээ асрах чөлөө авсан байгаа бөгөөд мэдээллээ хүйсээр ангилж ирүүлсэн яамдын мэдээллийг харахад 4 нь эрэгтэй албан хаагч байв.

- Жендэр болон ажилтны ажлын байрны сэтгэл ханамжийн асуудлаар тусгайлсан судалгааг 8 яам хийж гүйцэтгэж байгаа талаар тайлагнасан боловч үнэлгээний үр дүнг мэдээлээгүй.
- ГХЯ, АҮЭБЯ, ГБХНХЯ, СЯ, ССАЖЗЯ ажилтнуудыг цомхотгох, шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, шинээр ажилтан авахдаа хүйсийн тэнцвэрийг харгалзах талаар дүрэм журамд тусгасан гэж тайлагнасан байна. Бусад яамдын хувьд энэ талаар зохицуулаагүй байна.
- Хүүхэд асрах чөлөө авсан эмэгтэйг эргэн ажилдаа ороход дэмжин сургаж, ажилдаа дадахад нь тусалж дэмждэг хэвшил, дүрэм журам, тогтсон арга хэмжээтэй гэж 10 яам тайлагнасан боловч бүрэн мэдээлэл ирүүлээгүй.
- Гэрээс, зайнаас ажиллах зохицуулалтыг хөдөлмөрийн дотоод журамд 11 яам 8 заалтыг тусгасан, нийт 4 албан хаагч 320 цаг зайнаас ажилласан энэ талаарх мэдээллээ хүйсээр гаргадаггүй.
- Эрүүл мэндийн үзлэг оношилгоонд хамруулах байдал бүх яамдын хувьд тодорхой зохицуулалттай, тогтсон арга хэмжээ болж 16 яамны 1180 албан хаагч хамрагджээ.

3. Нийгмийн хариуцлага, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх хүрээнд:

- Үйлчлүүлэгч иргэнтэй хэрхэн харилцах талаар зөвлөмжийг 10 яам албан хаагчидтай өгч ажилладаг боловч иргэд үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамж, үйлчилгээний үр дүнгийн талаар судалгааг ХЗДХЯ, ЭМЯ, ЭХЯ, ССАЖЗЯ -аас бусад яамдууд огт хийдэггүй. ЭЗХЯ иргэний нэг гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэсэн.
- Нялх, бага насны хүүхэдтэй эцэг, эхчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн үйлчлүүлэх орчинг 10 яам тодорхой хэмжээгээр бүрдүүлж ажиллажээ.
- Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнд 7 яам жендэрийн шалгуур тавьдаг боловч зохистой, ухаалаг хэрэглээг дэмжсэн бүтээгдэхүүн үйлчилгээний тоо, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний тоо, байгаль орчинд ээлтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний тоог тодорхой тайлагнаагүй байна.

4. Салбарын жендэрийн бодлого, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих, хянах тогтолцоог бий болгож, хөгжүүлэх хүрээнд:

- Нийт 9 яамны хувьд салбарын жендэрийн бодлого, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого арга хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих, хянах тогтолцоотой бөгөөд хэрэгжилтийн дундаж 50 орчим хувьтай бол УАӨБОЯ, БХЯ дэмжих, хянах тогтолцоо байхгүй гэж хариулжээ.

ДҮГНЭЛТ

ЖМАББ-ын хэрэгжилтийн талаарх урьдач судалгааг 2025 онд төрийн захиргааны төв байгууллагад хийхэд нийт 9 яамны хувьд салбарын жендэрийн бодлого, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого арга хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих, хянах тогтолцоотой хэрэгжилтийн дундаж 50 орчим хувьтай байгаа бол, УАӨБОЯ, БХЯ дэмжих хянах тогтолцоо байхгүй гэж хариулсан байна.

Өнөөдөр Монгол Улсад Төрийн албанд нийт 4,554 хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчдын 489 нь төрийн захиргаанд ажиллаж байгаагаас 258 нь буюу 52% нь эмэгтэй албан хаагчид байна. Энэхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй орчин нөхцөл хангалттай биш байна.

ЖМАББ-ыг хэрэгжүүлснээр байгууллагын эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудын харилцан ойлголцол, харилцаа хандлага, хамт олны уур амьсгал сайжрахаас гадна ажилтнуудын урам зориг сайжирч, тогтвортой ажиллаж, ажлын бүтээмж нэмэгдэх юм. Мөн түүнчлэн ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулан, ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах, байгууллагын бүтээгдэхүүн үйлчилгээ сайжирч, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж нэмэгдэн, орлого нэмэгдэх давуу талтай юм.

Эмэгтэйчүүд өнөөдөр хувийн хэвшилд олноор ажиллаж, бизнесийн олон байгууллагыг удирдаж байгаа боловч эмэгтэй хүн нөхөн үржихүйн онцлогоосоо шалтгаалан хүүхэд төрүүлэх, өсгөх, асрах халамжлахад илүү цаг хугацаа зарцуулдаг бөгөөд үүнээс болоод ажлын байранд эрэгтэй ажилтантай адил үнэлэгдэж чадахгүйд хүрдэг. Үүнээс шалтгаалан тэд ажилд орж чадахгүй байх, орсон ч эмэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах, ахиж дэвшихгүй байх зэрэг олон төрлийн ялгаварлалд өртдөг. Эмэгтэй хүний энэ онцлог шинжээр нь ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосноор ажилтан бүрийн бүтээмж 40 хүртэл хувиар нэмэгдэхийг Дэлхийн банкнаас тооцоолсон байдаг.

Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын асуудлыг тодруулах хэлэлцүүлэг, баримтын судалгаанд үндэслэн төрийн албан дахь эмэгтэй албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ялгаварлан гадуурхалт түүний учир шалтгааны доорх дүн шинжилгээний агуулгын хүрээнд шинжилэхэд Төрийн албанд жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хэрэгжилт хангалтгүй байгаагаас төрийн албан дахь эмэгтэй албан хаагчдыг дэмжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хязгаарлагдаж байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын талаарх төрийн албаны удирдлагын манлайлал, ойлголт мэдлэг хангалтгүйгээс хэрэгжилт сул, эмэгтэй албан хаагчдад хүрэх үр дүн бага гэж дүгнэж болохоор байна. Мөн ЖМААБ-ыг хэрэгжүүлснээр төрийн албан дахь эмэгтэй албан хаагчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бүтээмжийн тооцоолол хийх шаардлагатай байна.

Иймээс Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хэрэгжилтийг үндэсний түвшинд нэвтрүүлж чадваас гэр бүлийн хүчирхийллээс хамгаалах тогтолцоо, ажил-ар гэрийн тэнцвэр хангах, зайнаас ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх, эрэгтэй, эмэгтэй албан хаагчдын цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, сэтгэл ханажийн талаар хүйсээр ангилсан судалгааг тогтмол хийх, жендэрийн хариуцлагатай инноваци, жендэр хүний эрх, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар сургалт мэдээллийг тогтмолжуулах, гомдол мэдээлэл хүлээн авах тогтолцоог бэхжүүлж, хувийн хэвшилд нэвтэрсэн сайн туршлагыг нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна.

Эшлэл авсан сурвалж, судалгааны бүтээл:

1. European Commission. 2012. “Questions and Answers: Personal on increasing Gender Equality in the Boardrooms of Listed Companies.”
2. Tsolmon Begzsuren, Bumchimeg Gungaa, and Declan Magee. 2022. “Impact of Gender Inequality on Long-Term Economic Growth in Mongolia.” *ADB East Asia Working Paper Series*.
3. Дэлхийн Банк. 2024. “Жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ.”
4. ЖҮХ. 2020. *Жендэр судлал сэтгүүл*.
5. ЖҮХ. 2024. “ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ТӨВ БАЙГУУЛЛАГЫН ЖЭТБХТХ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХҮРЭЭНД АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН.”
6. ЖҮХАА. 2025. “Ажлын байрны жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн маягт.” 60 дугаар албан тоот бичгийн хавсралт.
7. ЖҮХАА. 2021. “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үр дагаврын үнэлгээ.”
8. ОУХБ. 2015. “Зохистой хөдөлмөр ба 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр.” Женев.
9. ТАЗ. 2023. “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан.”
10. ҮСХ. 2025. “Ажиллах хүчний оролцооны судалгаа.” УБ.
11. ХЭҮК. 2023. “Ажлын байрны бэлгийн дарамтын судалгаа.”
12. ХЭҮК. 2022. “Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл.”