



The Asia Foundation

Improving Lives, Expanding Opportunities

Ази, Номхон далайн орнууд дахь асрахуйн даацтай экосистемийн төлөө

Ирээдүйтэй практик, авсан сургамж, асрахуйн
зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөөх үйл
ажиллагааны чиг шугам



Агуулга

- 5 **Зохиогчид ба талархал**
- 6 **Хураангуй**
- 16 **Удиртгал**
- 16 Асрахуйн эдийн засгийг хэн бүрдүүлдэг вэ?
- 16 Асрахуйн кейс: Асрахуйн эдийн засгийг эн тэргүүнд эрэмбэлэх
- 18 Ази, Номхон далай дахь асрахуй
- 19 Асрахуйн хөдөлмөрт КОВИД-19-н үзүүлсэн нөлөө
- 20 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон асрахуйн эрхэм чанар бол хүний үндсэн эрх
- 21 **Цар хүрээ, арга зүй, бодлогын зорилтууд**
- 22 Илтгэлийн үндсэн хүрээ ба бодлогын зорилт
- 23 Оролцогчид ба анхаарах зүйлс
- 24 **Ази, Номхон далай дахь асрахуйн ажил хөдөлмөрийн нөхцөл байдал**
- 29 **Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээн дэх гэр бүл, өрхийн үүрэг**
- 29 Асрахуй дахь жендэрийн хэм хэмжээ
- 30 Хөлсгүй асрахуйн сорилт бэрхшээл
- 34 **Хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн талаарх төрийн бодлого, оролцоо**
- 33 Асрахуйн шууд үйлчилгээ үзүүлэх, дэмжих
- 36 Хөлстэй асрахуйг мэргэжлийн үйлчилгээ болгон сайжруулах, хөгжүүлэх нь
- 37 Уялдаа холбоо, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх боломж бололцоог бий болгох нь
- 39 Нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулахад шаардлагатай өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах ажлыг урагшлуулах нь
- 41 **Хөлстэй асрахуй дахь зах зээл болон хувийн хэвшлийн үүрэг**
- 42 Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийг ажиллуул
- 43 Асрахуйн дэд бүтэц, үйлчилгээ хөгжүүлэх, хангах
- 45 Зах зээлийг оролцуулахад учирч буй сорилтууд
- 46 **Хөлстэй, хөлсгүй асрахуй дахь Иргэний нийгмийн үүрэг**
- 47 Нөлөөллийн ажил ба хэм хэмжээний өөрчлөлт
- 48 Шууд асран халамжлах үйлчилгээ
- 49 Ажилчдын холбоо, хамт олон
- 51 **Үндсэн дүгнэлтүүдийн тойм**
- 56 Өндөр орлоготой улс орны төр засагт өгөх зөвлөмж
- 58 Бага, дунд орлоготой улс оронд өгөх зөвлөмж
- 60 Бусад оролцогч талуудад өгөх зөвлөмж
- 62 **Урагшлах зам**

Нэр томьёо Тодорхойлолт

Асрахуйн эдийн засаг	Асрахуйн эдийн засаг гэдэг ойлголт дэмжлэг туслалцаа хэрэгтэй хүмүүст шууд үзүүлж буй асаргаа, халамжийн үйл ажиллагааг хөлстэй болон хөлсгүйгээр гүйцэтгэж буй төрөл бүрийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг илэрхийлнэ. Тэдгээрт хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өндөр настай болон өвчтэй хүмүүст багтана. Асрахуйн ойлголтод хүмүүс өөрсдөө ур чадвараа бүрэн дайчлан, тухтай, аюулгүй орчинд ажиллахын тулд өөрөө өөрийгөө асрах ойлголт ч багтана. ¹
Асрахуйн хөдөлмөр	“Нийгмийн нөхөн хадгалагдах үйл явцын нэг хэлбэр”, түүний дотор гэрийн болон гадна аль аль орчин нөхцөлд “бусдын бие махбодын, нийгмийн болон сэтгэл санааны асран халамжлуулах хэрэгцээг хангах болон харж хандахад оролцож буй” үр бүтээлтэй үйл ажиллагаа. ²
Асрахуйн шууд хөдөлмөр	Асрахуйн шууд хөдөлмөр эрхлэлт гэж нэг хүн нөгөө хүнд тулж үзүүлж буй асрахуйн үйлчилгээ. ³
Асрахуйн шууд бус хөдөлмөр эрхлэлт	Хүн хүнтэй шууд тулж, хүрэлцэх шаардлагагүй, шууд асрахуйн ажлыг дэмжих үйл ажиллагаа юм. Тухайлбал цэвэрлэгээ, угаалга, хоол унд бэлтгэх, хүнс бараа худалдан авах болон орон байраа харж хандах зэрэг байна. Хөдөөгийн нөхцөлд ус, түлээ бэлтгэх, хувийн хэрэглээний хоол хүнс бэлтгэх, боловсруулах зэрэг хөлсгүй хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа байж болно. ⁴
Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгч	Нэг эсвэл хэд хэдэн хүнд бие махбодын, сэтгэл зүйн, сэтгэл санааны болон хөгжлийн хэрэгцээгээ хангахад нь тусалж буй хүн. Асрахуйн хөдөлмөр нь хөлстэй ч, хөлсгүй ч байж болно. Асрахуйн хөдөлмөр нь нийтийн болон хувийн салбар, албан болон албан бус эдийн засгийн аль алиныг дамнан, төрөл бүрийн орчин нөхцөлд оршиж байна. ⁵
Асрахуйн дэд бүтэц	Гэр бүл, айл өрхүүд асрахуйн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай бодлого, тогтолцоо, нөөц болон үйлчилгээний цогцыг хэлнэ. ⁶
Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	Зохистой ажил/хөдөлмөр эрхлэлтэд бусадтай тэгш нөхцөлд зүй ёсны/ шударга орлого олдог үр бүтээлтэй ажил эрхлэх боломж, ажлын байрны аюулгүй байдал, гэр бүлд нь үзүүлэх нийгмийн хамгаалал, хувийн хөгжлийн болон нийгмийн интеграцид оролцох боломжууд, саналаа чөлөөтэй илэрхийлэх, зохион байгуулалтад орох, өөрсдийн амьдралд нөлөөтэй шийдвэрүүдэд оролцох эрх чөлөө, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд ижил тэгш боломжтой, тэдэнд ижил тэгш ханддаг байх нөхцөл зэрэг хамаарна. ⁷
Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр	Өрх гэрт эсвэл байгууллага дотор тодорхой цалин хөлс, шан харамжийн төлөө хүмүүсийг асрах. Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр нь нийтийн болон хувийн салбар, албан бус эдийн засгийн аль алиныг дамнан, төрөл бүрийн орчин нөхцөлд хэрэгжих боломжтой. Асрахуйн хөдөлмөр нь дэлхий дахинаа эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны томоохон эх үүсвэр болдог. ⁸
Шууд асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр	Асрахуйн салбарт хөдөлмөр эрхэлдэг багш, эмч, сувилагч, хүүхэд асрагч зэрэг асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг хэлнэ. ⁹
Шууд бус асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр	Асрахуйн салбарт ажилладаг ч асрахуйн шууд бус чиг үүрэгтэй захиргааны ажилтан, цэвэрлэгч, тээвэр болон хамгаалалтын ажилтан, эсвэл гэрийн үйлчлэгчдийн үйл ажиллагааг хэлнэ.

Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгч	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээнд бусдыг бие махбодын, сэтгэл зүйн, сэтгэл санааны, хөгжлийн хэрэгцээгээ хангахад нь туслах, харж хандах хөдөлмөр эрхэлдэг хүн. Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид гэдэгт боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн ажил, хувь хүний асрахуйн үйлчилгээ, гэрийн ажил эрхэлдэг хүмүүс багтана. Асрахуйн олон ажлын байрыг ур чадвар шаардлагагүй, эсвэл эмэгтэйчүүдийн “байгалын”, “уламжлалт” асран хамгаалах чиг үүрэгт багтдаг гэсэн өрөөсгөл, ташаа ойлголт байдаг. Энэхүү хэвшмэл хандлага нь эмэгтэйчүүд доогуур статустай, бага цалинтай, төлөөлөлгүй байхад ихээхэн нөлөөтэй. ¹⁰
Асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөр	Өрх гэр дотроо гэр бүлийн гишүүдийн сайн сайхны төлөө төлбөр, хөлсгүй үзүүлдэг бүхий л үйлчилгээ, түүний дотор хүн асрах, гэрийн ажил хийх зэрэг багтана. Нийтлэг жишээ гэвэл, хоол унд бэлтгэх, цэвэрлэгээ хийх, хүүхэд, өндөр настай, хөгжлийн бэрхшээлтэй, өвчтэй хүмүүсийг харж асрах зэрэг болно. ¹¹
Асрахуйн хөлсгүй үйлчилгээ үзүүлэгч	Өрх гэр дотроо, эсвэл өөр өрх гэрт амьдарч байгаа гэр бүлийн гишүүнд асрахуйн болон бусад дэмжлэгийг төлбөр, хөлсгүй үзүүлж байгаа хүн. Эмэгтэйчүүд ажилласан цагийн хувьд хамгийн их асрахуйн хөдөлмөр эрхэлдэг бөгөөд дэлхий дахинаа хөлсгүй асрагч нарын дийлэнх хувийг эзэлдэг. ¹²
Гэрийн ажил	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын Гэрийн ажилчдын тухай 2011 оны конвенц (No. 189)-д гэрийн ажил гэж нэг буюу хэд хэдэн өрх гэрийн дотор болон тэдний төлөө хийж буй ажлыг хэлнэ гэж тодорхойлсон. ¹³
Гэрийн хөлстэй ажилчин	ОУХБ-ын Гэрийн үйлчлэгч, ажилчдын тухай 2011 оны конвенц (No. 189)-д гэрийн үйлчлэгч, ажилчин гэж хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд гэрийн ажил хийж байгаа аливаа хүнийг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Хөлстэй гэрийн ажилчин нь ажлынхаа төлөө цалин, хөлс авдаг бөгөөд зарим нэг төрлийн нийгмийн хамгаалалд хамрагддаг, гэхдээ энэ нь улс орон бүрд харилцан адилгүй, жигд бус байдаг тал бий. ¹⁴
Албан хэлбэрт оруулах	Албан бус хөдөлмөр, бизнесийн хамтралыг албан хэлбэрт оруулах үйл явц. Энэ үйл явц улс орон бүрд харилцан адилгүй байдаг. ¹⁵
Албан хөдөлмөр	Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагддаг, байгууллагын хариуцах холбогдох бүхий л татвар, хувь хэмжээ төлөгддөг, нийгмийн хамгааллын эрх үүсгэдэг ажлыг хэлнэ. Албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлт нь ажлын аюулгүй орчин, илүү сайн хамгаалал, нийгмийн хангамжын ашиг шимийг хүртэх боломжийг баталгаажуулдаг. ¹⁶
Албан бус эдийн засаг	Хуулиар болон практик дээр албан ёсны зохицуулалтад хамрагдаагүй, эсвэл бүрэн бус хамрагдсан ажилчид, эдийн засгийн нэгжийн гүйцэтгэж буй эдийн засгийн үйл ажиллагааг хэлнэ. ¹⁷
Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт	Энэ нь ажлын байранд тулгуурласан концепц бөгөөд ажилчны хөдөлмөртэй холбоо бүхий хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, хамгааллын утгаар тодорхойлогддог. Энэ концепцид тодорхой ангиллын ажиллагсад (цалинтай ажилчид), хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид багтана. ¹⁸
Хамтын хэлэлцээ	Ажил олгогч, ажил олгогчдын бүлэг, эсвэл ажил олгогчдын нэг буюу хэд хэдэн байгууллагын зүгээс ажлын орчин, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлүүдийг тодорхойлох, ажил олгогч болон ажилчдын харилцааг зохицуулах, ажил олгогчид, эсвэл тэдний байгууллагууд болон ажилчдын байгууллага, байгууллагуудын хоорондын харилцааг зохицуулах зорилгоор явуулж буй яриа хэлцлийг хэлнэ. ¹⁹
Нийгмийн яриа хэлэлцээ	Засгийн газар, ажил олгогчид, ажилчдын төлөөлөгчдийн хооронд нийтлэг сонирхлын асуудлаар явуулж буй бүх төрлийн яриа хэлцэл, зөвлөлдөх уулзалт, эсвэл мэдээлэл солилцоо. ²⁰

Зохиогчид ба талархал

Хариуцлагын тухай мэдэгдэл

АЗИ, НОМХОН ДАЛАЙН ОРНУУД ДАХЬ АСРАХУЙН ДААЦТАЙ ЭКОСИСТЕМИЙН ТӨЛӨӨ: ИРЭЭДҮЙТЭЙ ПРАКТИК, АВСАН СУРГАМЖ, АСРАХУЙН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТӨЛӨӨ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГ ШУГАМ бүтээлийг Азийн сангийн Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдэл, жендэрийн тэгш байдлыг хангах хөтөлбөрийн хүрээнд Анкита Панда, Кейт Франсис, Жейн Слөунь нар бичив.

Монгол хэл рүү хөрвүүлсэн: С.Бадрал
Хянан найруулсан: Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд ТББ, Б. Золзаяа
А.Анударь
Азийн сан, Г.Цолмон

©2022 Азийн сан.

Бүх эрх хадгалагдана. Энэхүү илтгэлийн ямар ч хэсгийг Азийн сангийн зөвшөөрлийг бичгээр авалгүйгээр хэвлэж ашиглахыг хориглоно. Тус хэвлэлд нийтэлсэн үзэл бодол нь зөвхөн зохиогчдынх бөгөөд Азийн сангийн үзэл бодол, бодлогыг илэрхийлсэн байх албагүй. Тусгайлсан кейс судалгаанууд, янз бүрийн байгууллагын жишээ, практикийг дурдсан байгаа нь Азийн сангаас тэдгээрийг тус илтгэлд ороогүй ижил төрлийн бусад тохиолдлуудаас илүүд үзэж, дэмжин санал болгож байгаа гэсэн үг биш болно.

Талархал

Энэхүү товхимолыг Анкита Панда, Кейт Франсис, Жейн Слөунь нар бүтээв. Энэ бол өргөн хүрээний хамтын ажиллагааны үр дүнд төрсөн бүтээл бөгөөд тус номыг гаргах боломж бий болгоход дэмжлэг үзүүлсэн олон хүнд чин сэтгэлийн талархлаа илэрхийлэхийг хүсэж байна. Уг судалгааны ажлын туршид бүтээлчээр сэтгэж ажиллахад бидэнд санаа оноо өгсөн Азийн сангийн Eileen Pennington, Elizabeth Silva, Kim McQuay, Dr. Nicola Nixon, Myn Garcia, Amy Ovalle болон Sofia Shakil нарт талархаж байна. Тус илтгэл боловсруулах явцыг удирдан чиглүүлэхэд бидэнд тусалж, онцгой санаа оноо өгч, судалгаа, боловсруулалтын туршид чин сэтгэлийн үнэтэй зөвлөгөө өгч, хувь нэмрээ оруулж байсан олон хүнд бид бас талархахыг хүсэж байна. Ялангуяа дараах хүмүүст талархал илэрхийлье. Үүнд: Dr. Mary Borrowman (Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх судалгааны Олон улсын төв), Dr. Maria Floro (Америкийн Их сургууль), Megan O'Donnell (Глобал хөгжлийн төв), Katja Freiwald (НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн байгууллага), Mirai Chatterjee (Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо, SEWA), Cecilia Tinonin (НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн байгууллага), Meredith Wyse (Азийн хөгжлийн банк), Joshco Wakaniyasi (Номхон далайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн форум, Rachel Moussié (Албан бус хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүд: Глобалчлал ба зохион байгуулалт, WIEGO), Cassandra Zimmer (Глобал хөгжлийн төв), Dr. Carolina Robino, Олон улсын хөгжлийн судалгааны төв, болон Dr. Bama Athreya (АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг, USAID), нар болно.

Азийн сан болон түнш байгууллагууд хамтран 2022 оны 11 дүгээр сард зохион байгуулсан асрахуйн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжих бүсийн уулзалт болох Балигийн Асрахуйн эдийн засгийн чуулганд оролцсон бүх оролцогчдод талархаж байна. Чуулганы хуралдаануудын хэлэлцүүлэг, оролцогчдын санаа оноо нь тун их баялаг, нарийн агуулгатай байсан бөгөөд энэхүү товхимолыг бэлтгэх судалгааны ажилд чухал мэдээлэл, гүнзгий агуулга, сэдэв нэмж оруулахад онцгой үүрэг гүйцэтгэсэн билээ.

Хураангуй

Ковид-19 цар тахал нь бодлого гаргагчид, хэрэгжүүлэгчдийн хувьд асрахуйг үндэсний, бүсийн болон дэлхийн түвшинд бодлогын зорилтуудын тэргүүн эгнээнд аваачсан билээ. Асрахуйн экосистем дэх дутуу дулимаг зохицуулалт, хийдэл, сорилт бэрхшээл, шударга бус байдал нь эдийн засгийн хүртээмжтэй сэргэлтэд аюул учруулсан хэвээр байгаа бөгөөд өмнө нь байсан давхар хамаарлын тэгш бус байдлыг улам гүнзгийрүүлж байна. Цар тахлаас авсан туршлага нь жендэрийн тэгш бус байдал,



Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид орлуулшгүй болохыг цар тахал бидэнд тодорхой харууллаа. Олон арван жил эрүүл мэнд, асрахуйн салбарт дутуу хөрөнгө оруулж ирснийг өөрчлөх цаг болсон байна. Асрахуйн салбарт хөрөнгө оруулж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох нь хүний амь насыг авраад зогсохгүй, жендэр, анги, тэр дундаа арьсны өнгө, гарал угсаагаар ялгаварлан гадуурхдаг бүтцийн тэгш бус байдалтай тэмцэж эхэлнэ гэсэн үг.”

Шаран Барроу, Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга(эх сурвалж: ITUC)

* Pivotal Ventures компаний гаргасан тайлангаас үзэхэд, хөлстэй асрахуй нь 648 тэрбум ам.долларын далайцтай салбар буюу - дотоодын эмийн үйлдвэрлэлийн 510 тэрбум ам.долларын зах зээлээс том, АНУ-ын зочид буудал, суудлын автомашин, нийгмийн сүлжээний корпорациудын нийлбэрээс ч том салбар юм.

** ОУХБ-ын илтгэлд бичсэнээр эмэгтэй ажиллах хүчний 19.3% орчим нь асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байна.

макро эдийн засаг болон ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо, бүтцийн хувьсган өөрчлөлт, асрахуйн үйлчилгээнд оруулах хөрөнгө оруулалтын үр нөлөөнд суурилсан салбарын бодлогын хоорондын харилцааг авч үзэх шаардлагатай байгааг харууллаа.

Дэлхий дахинаа асрахуйн эдийн засгийг хангалттай судлахгүй, хөрөнгө оруулахгүй байгаа бөгөөд ялангуяа Ази, Номхон далайн бүсэд бүр илүү хангалтгүй байна. Тухайн бүс нутгийн улс орнууд эдийн засгийн хөгжил, соёлын хэм хэмжээ, шинэчлэл хийх чадавх ба хүсэл эрмэлзлийн хувьд олон янз байгаа нь асрахуйн үйлчилгээний

талаар баримтлах бодлого, тухайн салбарт оруулах төрийн хөрөнгө оруулалт ч маш олон янз байхад хүргэжээ.

Асрахуйн эдийн засгийг судалсан эдийн засагчдын үзэж байгаагаар, тус салбар нь нийгмийн хувьд чухал ач холбогдолтой, эдийн засгийн хувьд том хэдий ч жендэр, эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгмийн эмзэг байдлын хувьд тэгш бус хуваарилалттай салбар юм. Өөрсдийгөө асран халамжлах чадваргүй (хүүхэд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг) хүмүүсийг асран халамжлах нь нийт ард иргэд, түүний дотор хойч үеийнхний эрүүл мэнд, хамгаалал, сайн сайханд чухал үүрэгтэй тул асрахуйн хөдөлмөр нь нийгмийн хувьд онцгой ач холбогдолтой. Асрахуйн тасралтгүй үйл ажиллагаа бий болгосноор ядуурал, тэгш бус байдлыг арилгах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өндөр настан, өвдсөн, асрамж халамж хэрэгтэй хүмүүст үзүүлэх тусламж дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхэд тус нэмэртэй.²¹ Асрахуй нь эдийн засгийн хувьд мөн өндөр ач холбогдолтой. Хөлстэй асрахуй нь эдийн засгийн хамгийн хурдан өсөж байгаа салбарын нэг* бөгөөд дэлхий дахины ажил эрхлэлтийн томоохон эх сурвалж юм. Асрахуйн үйлчилгээн дэх одоогийн хий орон зайг нөхсөнөөр бараг 300 сая ажлын байр бий болгож чадна.** Нийгэм, эдийн засгийн өндөр ач холбогдолтой хэдий ч асрахуйн хөдөлмөрийн хуваарилалт хэт тэнцвэргүй байна. Асрахуйн хөлстэй, хөлсгүй үйлчилгээ үзүүлэгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд тэдний олонх нь нийгмийн бүтцийн хувьд хязгаарлагдмал боломж бүхий бүлгээс гаралтай байна. Албан ёсны хөдөлмөрийн хамгааллаас гадуур, хүнд хүчир нөхцөлд ажилладаг гэрийн үйлчлэгч, ажилчдын ихээхэн хувийг шилжин суурьшигчид эзэлж байна.

Азийн сангаас 2022 оны 7 дугаар сард Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь асрахуйн эдийн засаг, ялангуяа асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжих зорилготой гол ойлголтуудыг тодорхойлж дүн шинжилгээ хийсэн, практик зөвлөмж

бүхий судалгааны ажлыг танилцуулсан. Үүнд, асрахуйн хөлстэй болон хөлсгүй үйлчилгээ, албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн хоорондын ялгаа, асрахуйн санхүүжилт, дэд бүтцийг авч үзсэнээр асуудал, шаардлага, боломжыг тодорхойлох мөн уур амьсгалын өөрчлөлт, шилжилт хөдөлгөөн, мөргөлдөөн, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл зэргийн асрахуйн ажиллах хүчинд үзүүлэх харилцан нөлөөллийг ойлгох явдал багтаж байв. Цаашилбал, хүүхэд харах үйлчилгээ, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон ахмад настай хүний асаргаа, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шилжилт хөдөлгөөн зэрэг асрахуйн салбарын төрөл бүрийн хэрэгцээг авч үзсэн. Мөн Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь асрахуйн холбогдолтой төрөл бүрийн бодлогын интервенцийг үнэлэхдээ

асрахуйн тэсвэртэй эдийн засаг бий болгоход тулгарч буй нийтлэг сорилтуудыг шийдвэрлэхэд технологи, зохистой хөдөлмөрийн зарчмууд, эмэгтэйчүүдийн холбоод, хамт олонд суурилсан загварууд, ажлын байрны уян хатан бодлого, эрхэм чанартай асрахуйн ажил хөдөлмөр зэргийн гүйцэтгэх үүргийг тодотгосон. Эцэст нь тус судалгааны зорилго нь нийгмийн асрахуйн хэрэгцээг хангах, асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг бүрдүүлэх болон асрамж халамж шаардлагатай хүмүүсийн эрхэм чанарыг эрхэмлэн хангахын тулд засгийн газрууд хэрхэн гэр бүл, өрх, иргэний нийгэм, хувийн хэвшлийг санхүүжүүлэх, хөрөнгө оруулах, уялдаа холбоотой хамтран ажиллах ёстой талаар илүү сайн судлах байсан билээ.

Гол дүгнэлтүүд

2022 оны 7-9 дүгээр саруудад холбогдох ном хэвлэлийг тоймлон судалж, асрахуйн эдийн засгийн шинжээчидтэй ярилцлага хийн, 2022 оны 11 дүгээр сард Бали хотноо асрахуйн эдийн засгийн асуудлаар чиглэл, чиглэлийн 80 орчим мэргэжилтэн оролцсон бүсийн чуулган зохион байгуулсны үр дүнд хэд хэдэн гол дүгнэлтийг хийлээ. Үүнд:



Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид нэг цул бүлэг биш: Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид өөр өөрийн онцлог сорилтуудтай нүүр тулдаг. Тэдгээр сорилтууд нь тухайн асрахуйн ажилчин хөлстэй ажилладаг эсэх, албан эсвэл албан бусаар ажилладаг эсэх, асрахуйн үйлчилгээг шууд эсвэл шууд бусаар үзүүлдэг эсэх, “өндөр мэргэшлийн” эсвэл “мэргэшил шаардахгүй” гэж тодорхойлдог ажил хийдэг эсэх, тухайн улсын иргэн эсвэл шилжин суурьшигч эсэхээс хамааран ялгаатай нөхцөлүүдийг тооцсон зорилтот шийдэл байхыг шаарддаг.



Бүсийн, үндэсний болон дэлхийн түвшинд бодлогын дорвитой өөрчлөлт, олон нийтийн нөлөөлөл, медиа нөлөөлөл (agenda-setting) шаардлагатай байна. Эдгээр нь улс төрийн хүсэл зориг бий болгох, бодит нөхцөл байдалд нийцсэн бодлого, хөтөлбөрийг тодорхойлох, шаардлагатай шинэчлэл хийх, тогтвортой санхүүжилтийн механизм бүрдүүлэхэд чиглэх ёстой. Асрахуйн хүрээний бодлого, хөтөлбөр, санхүүгийн шийдвэр, төсвийг бүрэлдүүлэхэд нийгмийн диалог, хамтын хэлэлцээ болон үйлдвэрчний эвлэлийг дэмжих хэрэгцээ өндөр байна.



Орон нутгийн, үндэсний, бүсийн болон дэлхийн хэмжээний байгууллагуудын оролцогчдын хоорондын уялдаа холбоо бүхий зохион байгуулалт, хамтын ажиллагаа амин чухал байна. Энэ нь олон янзын орчин нөхцөлд зохицуулан нэвтрүүлэхүйц, ирээдүйтэй асрахуйн практик, загварын талаар мэдлэг хуваалцах, хамтран суралцахыг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэх ёстой. Цахим орчинд үр дүнтэй ажиллаж чадах практик бүлэг, хамт олон (community of practice) бол энэхүү өөрчлөлтийг авчрах нэг арга зам юм.



Соёлын ноёлогч хэм хэмжээ, нийгмийн дарамт, хүн амын бүтцийн өөрчлөлт нь Ази, Номхон далай дахь асрахуйг зохицуулахад ярвигтай болгож байна. Бүс нутаг дахь асрахуйн жендэрт суурилсан хэм хэмжээний өргөн тархсан нөлөө, эцэг эхээ асран тэтгэх уламжлалын давамгайлал нь засгийн газрууд асрахуйн эдийн засгийг бүрэлдүүлэхэд манлайлах үүрэг гүйцэтгэхээс хойш суухад хүргэж байна. Үүнд, асрахуйн үүрэг хариуцлагыг өрх гэр, гэр бүлд ил, далд хэлбэрээр даатгах явдал багтана. Гэтэл өрх гэрт асран халамжлах дийлэнх ажлыг эмэгтэйчүүд, охид хөлсгүй хийж гүйцэтгэж байна.



Муу засаглал болон ойлгомжгүй зохицуулалт нь шинэчлэлд учирч буй нийтлэг саад тотгор юм. Засгийн газар дотор, засгийн газрууд хооронд болон бусад талуудын хоорондын орчинд засаглал муу, зохицуулалт хангалтгүй, улс төрийн хүсэл зориг

байхгүй, санхүүгийн шинэлэг загвар хомсдолтой байгаа нь шинэчлэлийг хийхэд учирч буй гол тээг болсон хэвээр байна. Үүнийг улам ярвигтай болгож байгаа хүчин зүйл нь асрахуйн бодлого, хөтөлбөр үндсэндээ засгийн газрын өөр өөр агентлаг дамнан тарамдсан, харилцан хамаарал бүхий байлгах, зохицуулах механизм бараг байхгүй нөхцөлд тус тусдаа давхардан хэрэгждэг байдал юм.



Дийлэнх бодлого албан ёсны, хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчдэд хандсан эрх зүйн шинэчлэлд анхаараад, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид, цахим платформ дээр ажилладаг хүмүүс, шилжин суурьшигч зэрэг гэрийн үйлчлэгч, ажилчдыг орхигдуулсан байдаг.

Албан ёсны салбарт ажиллагсдын ажлын нөхцөлийг сайжруулсан эрх зүйн болон бусад төрлийн зохицуулалтын нийтлэг шинэчлэлүүд (жишээ нь, ажлын уян хатан зохицуулалт, зохистой амралт чөлөө, орлогын баталгаа, хүүхэд асрах тухай түгээмэл хууль тогтоомж) нь албан бус салбарт асрахуйн хөдөлмөр эрхэлж буй, ялангуяа хамгийн эмзэг, боломж нь хязгаарлагдсан бүлгийн хүмүүсийг хамрах нь тун ховор. Баталсан бодлогоо мөрдүүлж хэрэгжүүлэх, хянан нийцүүлж ажиллах нь олон улс орны санаа зовоосон асуудал хэвээр байна. Сайн бодлоготой ч хэрэгжилт сул, эгэх хариуцлагагүй байгаа нь ялангуяа албан бус хэвшил дэх хянан нийцүүлж ажиллахад саад тотгор учруулж байна. Эдгээр асуудлыг шийдвэрлүүлэхийн төлөө ажилладаг үйлдвэрчний эвлэл, ажилчдын байгууллага, тэдгээрийн удирдлага ихээхэн эсэргүүцэлтэй тулгардаг. Энэ байдал нь ялангуяа ардчилсан орон зайгаа хумихын зэрэгцээ өрх дотроо эрэгтэйчүүд гол тэжээгч, эмэгтэйчүүд гол хөлсгүй асран халамжлагч гэх хэвшмэл ойлголтоор оноосон үүргийг сэргээн бэхжүүлэхийг оролдож буй улс орнуудад харагдаж байна.



Эмэгтэйчүүд давамгайлсан бусад салбарын нэгэн адил асрахуйн хөлстэй ажилчдыг дутуу үнэлж, бага цалин хөлс олгож байна.

Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид эрэлт ихтэй хэдий ч бусад ажиллагсадтай харьцуулахад цалин нь бага, хөдөлмөрийн хүртэх үр шим цөөн, хамгаалал нь сул байсаар байгаа нь тэдний эрүүл мэнд, сайн сайханд муугаар нөлөөлж байна. Тэдний дийлэнх нь эрхээ хамгаалах яриа хэлцэл хийх эрх мэдэл багатай байдаг төдийгүй, тэднийг салбарын тэгш бус байдлыг шийдвэрлэхийн төлөө хийж буй нийгмийн яриа хэлэлцээнд ч оролцуулдаггүй байна.



КОВИД-19-ийн үед асрахуйн ажлын эрэлт нэмэгдсэн нь жендэрийн тэгш бус байдлыг улам гүнзгийрүүлсэн байна.

Бодлого боловсруулагчид нэн даруй арга хэмжээ авахгүй бол одоогийн тэгш бус байдал улам нэмэгдэж, улмаар жендэр, эдийн засаг, эрүүл мэнд, хүний эрхийн тэгш байдал, үр дүнг хязгаарлан, Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд (ТХЗ-ууд)-ын ололт дэвшлийг сарниулах болно. Урт хугацааны асрахуйн эрэлт хэрэгцээ огцом өсөж байгаа боловч эрх зүйн суурь хүрээ, хөлстэй (боловсролтой, мэргэжлийн бэлтгэл сургалтад хамрагдсан) ажиллах хүчний нийлүүлэлт хүрэлцээгүй, хангалтгүй байна.²⁴



Ази болон Номхон далай нь хоёр тусдаа бүс нутгууд бөгөөд бүс нутаг тус бүрийн онцлогт нийцсэн зорилтот судалгаа, бодлогын шийдлийг олон талаар шаардаж байна.

Ази дахь асрахуйн эдийн засгийн талаарх дата өгөгдөл, дүн шинжилгээ хязгаарлагдмал боловч байгаа юм. Харин Номхон далайн хувьд тийм биш, асрахуйн салбарын өгөгдөл мэдээлэл тун ховор. Гэхдээ байгаа дата өгөгдлөөс харвал, асрахуйн санаа зовниосон асуудал өсөн нэмэгдэж байна. Энэ нь бүс нутгийн цаг ууртай холбоотой өөрчлөлтүүд, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ихтэй нөхцөл байдалтай холбогдоно.



Байгаа дата өгөгдлөөс үзэхэд, хүүхэд асрах асуудал илүү тулгамдаж байна. Өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаатай харьцуулахад хүүхдийн асаргаа өндөр хэрэгцээтэй байгаа нь хүн амын ихээхэн хувийг залуучууд эзэлдэг бөгөөд улам бүр өсөн нэмэгдэж буйтай холбоотой. Өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргааны талаарх өгөгдөл мэдээлэл онцгой ховор байгаа Номхон далайн арлын орнуудын хувьд энэ байдал давамгай ажиглагдаж байна.



Асрахуйн өнцгөөс тольдсон, хүний эрхэд суурилсан, жендэрийн хариуцлагатай, интеграцлагдсан, хүртээмжтэй бөгөөд үр дүнтэй өөрчлөлтийн бодлого, хөтөлбөр хөгжүүлэхэд удирдлага болгох асрахуйн салбарын өгөгдөл мэдээлэл Ази, Номхон далайн бүс нутаг даяар тун ховор байна.

Стандарт цаг ашиглалтын асуулга, судалгаа болон үндэсний өгөгдөл цуглуулах бусад механизмд асрахуйн салбарыг нэгтгэх явдал тун чухал болохын зэрэгцээ чанарын болон оролцоонд суурилсан өгөгдөл нь статистик тоо баримтыг асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид, тэдний гэр бүл, хамт олны амьдралын туршлагатай холбон авч үзэж, тус салбарт илүү эрчимтэй хувь нэмэр оруулах кейсүүдийг бий болгоход ач холбогдолтой юм.

Зөвлөмжүүд

Ази, Номхон далай бол асрахуйн эдийн засгийн хувьд олон янзын онцгой сорилт, асуудлууд тулгарсан бүс нутаг гэсэн нэг гол сэдэв судалгааны дүгнэлтүүдээс тодорч гарч ирсэн. Тухайлбал, ерөнхийдөө эмэгтэйчүүд асрахуйн хөлсгүй үйлчилгээ үзүүлэх тал дээр тэнцвэргүй хариуцлага хүлээдэг бол энэ байдал Ази, Номхон далайд илт давамгай байна. Энд нийт асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөр, үйлчилгээний 80%-г эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж байна.

Түүнчлэн тус бүс нутагт асрахуйн олон янзын хэрэгцээ, бодлого, практик байна. Өмнө нь тэмдэглэсэнээр, тухайн улс орнууд нөөц баялаг, эдийн засгийн хөгжил, соёл, газар зүй, шинэчлэлийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх улс төрийн хүсэл зоригийн хувьд ихээхэн ялгаатай байна. Цаашилбал, тэдний шийдвэрлэхээр тэмцэж буй асрахуйн холбоотой сорилтуудын мөн чанар нь тэргүүлэх зорилтуудыг нь тодорхойлж байна. Япон, Өмнөд Солонгос, Сингапур зэрэг өндөр орлоготой орнуудад хүн амын насжилт өсөн нэмэгдэхийн хэрээр асрахуйн ажилчдын дутагдалд орсон бөгөөд энэ нь тэд өндөр настны асрамж халамжид хөрөнгө оруулах илүү сонирхолтой гэсэн үг. Харин эсрэгээрээ залуу хүн ам ихтэй Энэтхэг, Бангладеш зэрэг бага, дунд орлоготой оронд хүүхэд харах үйлчилгээнд хөрөнгө оруулах магадлал илүү байна. Номхон далайн орнууд дахь өнөөгийн чиг хандлагыг ойлгоход дата өгөгдөл бага боловч байгаа хязгаарлагдмал мэдээллээс үзвэл тэнд өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүстэй харьцуулахад хүүхэд харах үйлчилгээнд харьцангуй илүү анхаарал тавьж байна.

Орлогын ойролцоо түвшинд байгаа орнуудын хувьд ч засаглалын бүтэц, дотоодын улс төр болон бусад хүчин зүйлээс хамаарсан ялгаа байсаар байна. Иймээс, бүс нутгийн асар нарийн төвөгтэй, олон янз байдал, нөхцөлд тохируулах стратегийн хэрэгцээг харгалзан үзэж, дор оруулсан зөвлөмжүүдийг орлогын түвшнээр ялган ангилж гаргасан болно.

Засгийн газарт өгөх зөвлөмж

БҮХ ЗАСГИЙН ГАЗРУУДАД



Асрахуйн бодлого, хэрэгжилтэд төвлөрөн ажиллах дотоод, гадаадын зорилтот ажлын хэсэг, эсвэл төстэй механизм байгуулах замаар зохицуулалт, хамтын ажиллагааг сайжруулах.



Асрахуйн хөдөлмөрийг жендэрүүдэд дахин хуваарилах кампанит ажлууд болон, жендэрийн тэгш байдлыг хангах санаачилгуудыг манлайлж, санхүүжүүлэх замаар эцгийн эрхт ёсны хэм хэмжээ болон сэтгэлгээг өөрчлөх.



Үндэсний статистикт хөлстэй, хөлсгүй ажил хөдөлмөрийн хэмжигдэхүүнийг оруулах зорилгоор өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах ажлыг сайжруулах. Үүнд асрахуйн бодлого, хөтөлбөр дэх хөрөнгө оруулалтын зардал, үр ашгийн дүн шинжилгээ, үр нөлөөний үнэлгээ хийх багтаж болно.



Асрахуйн үйлчилгээг өргөжүүлж, ялангуяа албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй асрахуйн, гэрийн болон шилжин суурьшигч хөдөлмөр эрхлэгчдийг нийгмийн тэтгэмж, хамгааллын тогтолцоонд хамруулах.



Асрахуйн хөдөлмөрийн нэр хүндийг дээшлүүлэх, асрахуйн хөлстэй болон хөлсгүй үйлчилгээ үзүүлэгчдийг дэмжиж, ажилчдадаа илүү мэргэших замаар ажлын байран дээрээ ахиж дэвших боломж олгож буй ажил олгогчдыг урамшуулах замаар асрахуйн ажилчдыг хадгалан үлдэх.



Хүүхэд харах, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг халамжлан асрахад хөрөнгө оруулах замаар энэ салбар дахь хөрөнгө оруулалтын урт хугацааны өгөөжийг дэмжих; нийгмийн ажил, эрүүл мэнд, боловсролын тогтолцоонд хөрөнгө оруулах замаар эдгээр салбарт дэмжлэг үзүүлэх; хүүхэд харах, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг асран халамжлах чиглэлд илүү сайн дэмжин тусалж, үйлчлэх зорилгоор ур чадвар олгох. Асрахуйн бодлого, хөрөнгө оруулалтыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх хүртээмжтэй аргуудыг авч хэрэгжүүлэх зорилгоор жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх.



Үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын холбоо/хувийн хэвшил, холбогдох бусад оролцогчдыг Асрахуйн зохистой хөдөлмөрийн 5R зарчимд тулгуурласан асрахуйн хувьсган өөрчлөлтийн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахад оролцуулах замаар нийгмийн болон хамтын яриа хэлэлцээг хангаж ажиллах.*



Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчид эвлэлдэн нэгдэх, хамтын яриа хэлцэл хийх зэрэг суурь эрхээ эдлэх боломжийг баталгаажуулах.



Зохистой хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, албан бус эдийн засаг, жирэмсэн болон нялх хүүхэдтэй эмэгтэй ажилчдын хамгаалал, ажил ба ар гэр хоорондын тэнцвэрт байдал, гэрийн ажилчид, хүчирхийлэл ба дарамт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба эрүүл ахуй зэрэг асуудлаарх Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын конвенциудыг соёрхон батлах, олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудыг баримтлах үүрэг амлалтыг авах.



НҮБ-ийн Эмэгтэйчүүдийн байгууллага болон Мексикийн Засгийн газраас 2021 онд эхлүүлсэн олон улсын сүлжээ болох Асрахуйн төлөө Дэлхийн эвсэлд нэгдэх замаар үндэсний, бүсийн, олон улсын хамтын ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулах. Тус эвсэл нь олон талт санхүүжилтийн механизмууд, асрахуйн бодлогын бусад асуудлаар хамтран суралцах, инновац нэвтрүүлэх, хамтын шийдэл гаргахын төлөө олон орны засгийн газар, иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, бусад талуудаас бүрддэг.²⁵

* Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас боловсруулан гаргасан “Асрахуйн зохистой хөдөлмөрийн 5R зарчим” баримт бичигт асрахуйн үр нөлөөтэй хөдөлмөрийг хөхиүлэн дэмжихэд шаардлагатай бодлогын зөвлөмж, арга хэмжээнүүд нь асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөрийг хүлээн зөвшөөрч, багасгаж, дахин хуваарилах; асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан илүү тооны, зохистой ажлын байр бий болгохыг дэмжих замаар хөлстэй асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийг ажилчдыг урамшуулах; асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн төлөөлөл, нийгмийн диалог, хамтын яриа хэлцлийг баталгаажуулах ёстой гэж заасан байдаг.

ОРЛОГЫН ӨӨР ӨӨР ТҮВШИНД БАЙГАА ЗАСГИЙН ГАЗРУУДАД

ӨНДӨР ОРЛОГОТОЙ УЛС ОРНУУД

Асрахуйн үйлчилгээнд татаас өгөх:

- Хувийн хэвшилд технологийн шинэчлэлийг дэмжих татаас олгох
- Асрахуйн хөлсгүй үйлчилгээ үзүүлэгчдэд шимтгэлгүй тэтгэврийн тусламжийн оноо (кредит) олгох

Асрахуйн ажлыг мэргэжлийн болгох:

- Асрахуйн илүү эрүүл, бат бөх дэд бүтэц хөгжүүлэх, хөрөнгө оруулах
- Эхийн амралт авсан эмэгтэйчүүдийг мэргэжлийн сургалт, ур чадвар нэмэгдүүлэх сургалтад хамруулах

Асрахуйн зохицуулалтыг мөрдөн хэрэгжүүлэх:

- Мониторингийн арга хэрэгсэл хөгжүүлэх, хяналт нийцлийн болон хариуцлагын механизмууд бий болгох

БАГА, ДУНД ОРЛОГОТОЙ УЛС ОРНУУД

Асрахуйн үйлчилгээг сайжруулахын тулд байгаа нөөц бололцоог ашиглах, бэхжүүлэх:

- Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн асрахуйн хөтөлбөр бий болгох ба/эсвэл хөрөнгө оруулах
- Асрахуйн суурь дэд бүтэцтэй байх явдлыг хангах

Асрахуйн ажлыг мэргэжлийн болгох:

- Хязгаарлагдмал цагтай асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломжийг сайжруулахын тулд нийтийн ажлын хөтөлбөрөөр хангах

Эцгийн эрхт ёсны сэтгэлгээ болон зан үйлийг өөрчлөх:

- Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийу бүх төрлийг сурталчилгааны кампанит ажилд татан оролцуулж, асрахуйн хөдөлмөрийг тод томруун харуулах

Иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллагуудад өгөх зөвлөмж

Эрүүл хүчирхэг асрахуйн тогтолцооны үндэс суурь болох Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэх болон зохицуулахад засгийн газар манлайлах үүрэгтэй оролцох боловч бусад оролцогчдын хоорондын харилцаа, хамтын ажиллагаа туйлын чухал. Асрахуйн эдийн засгийг бэхжүүлэхэд бүх оролцогчдын хувь нэмэр онцгой үүрэгтэй.

Бүс, олон улсын байгууллагууд, тухайлбал Зүүн-Өмнөд Азийн улсуудын холбоо (АСЕАН), Ази-Номхон далайн эдийн засгийн хамтын ажиллагааны байгууллага (АПЕК), Их-20, мөн олон талт институциуд, бүсийн байгууллагууд, хоёр талт хөгжлийн агентлагууд, бусад дипломат алба нь асрахуйн бодлогын зорилтууд, санхүүжилт, нөөцийн хуваарилалтад том өөрчлөлт авчрах чадавхтай. Тэд мөн асрахуйн үйлчилгээг жендэрүүдэд дахин эрх тэгш хуваарилах хэм хэмжээ тогтооход нь улс орнуудад хүчтэй нөлөөлж чадна.

Иргэний нийгмийн байгууллагууд (ИНБ) ажилчдын холбоод, асрахуйн бүлгүүдийг илүүтэй дайчлан, салбарын ажилчдын эрхийг баталгаажуулахын төлөө хэлэлцээ хийж, хамтын яриа хэлцэлд хүрч чадна. Тэд олон нийтийн нөлөөллийн болон зан үйлийг өөрчлөх аян болон хөтөлбөрүүдээрээ нийгмийн тогтсон хэм хэмжээг өөрчлөхөд хүчтэй нөлөөлөх бөгөөд эцгийн эрхт ёсонд суурилсан жендэрийн болон асрах халамжлах хэм хэмжээг өөрчлөхөд эрчүүд, эрэгтэй хүүхдүүдийг татан оролцуулж чадна. Эцэст нь, тэд асрахуйн эдийн засаг дахь (ялангуяа харилцан хамаарал болон бодит нөхцөл байдалд нь авч үзэх шаардлагатай асуудлууд дээр) үндсэн өгөгдлийн хийдэл цоорхойг нөхөх нэмэлт судалгаа явуулж, нотолгоонд суурилсан асрахуйн бодлогын зөвлөмжүүд боловсруулах, нутагшуулж, тохируулж болох шинэлэг загварууд гаргахад тус дэм болж чадна.

Хувийн хэвшил нэмэлт болон хөшүүргийн үүрэг гүйцэтгэж чадна.

Жишээ нь, компаниуд асран халамжлах үүрэг бүхий ажилчдаа дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээг бодлогоор санал болгож болно. Мөн асрах үүргээ сайн гүйцэтгэдэг эрэгтэй ажилчдаа асрахуйн хэрэгцээтэй бусдад нь үлгэр жишээ болгон алдаршуулж, урамшуулах ажил зохиож болно. Асрахуйн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх технологийн инновацид хөрөнгө оруулах, уур амьсгалын өөрчлөлт зэрэг асрахуйн болон бусад салбар дамнасан асуудлыг шийдвэрлэж чадах өндөр боломжтой, үнэ цэнэ нэмсэн инновац, судалгаа, хөтөлбөрийг санхүүжүүлэх, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлээр засгийн газартай хамтран ажиллах боломжтой. Компаниуд асрахуйн бодлого, хөтөлбөр зураглах, боловсруулах нийгмийн яриа хэлэлцээнд ажилчдын байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлтэй утга учиртайгаар хамтран оролцож чадна. Мөн эвлэлдэн нэгдэх, яриа хэлцэлд орох эрх чөлөөг баталгаажуулах талаар эвлэл холбоодтой хамтарч, зохистой хөдөлмөр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, түүний дотор ажлын байран дах хүчирхийлэл, дарамтаас сэргийлэх, асрахуйн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах стандартууд тогтооход хамтарч чадна.* Эцэст нь, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асрахуйн хэрэгцээг давхар хангаж чадах хүүхэд

* Investor Initiative for Responsible Care гэх санаачилга нь тус салбар дахь стандартыг сайжруулах зорилготой урт хугацааны асрахуйн утгаар үүнийг хэрхэн хийж болохыг харуулсан сайн жишээ юм.

харах байгууламжуудыг өргөжүүлэх, тийм болгож шинэчлэх арга зам хайх, дэмжлэг үзүүлэх боломжтой. Тийм байгууламжууд тун цөөн байдаг.

Сайн дурын хандив, тусламжын салбар нь салбар хоорондын хамтын ажиллагаа бэхжүүлэх, эвсэл холбоодыг үүсгэхэд шийдвэрлэх үүрэгтэй байж чадна. Ялангуяа, ИНБ, ажилчдын холбоодын захиргаа, ажлын албаны санхүүжилтийг дэмжсэнээр бүсийн болоод олон улсын яриа хэлэлцээнд өөрсдийн өнцөг, нэн тэргүүнд шийдвэрлэх ёстой асуудлуудаа гарган тавьж хэлэлцүүлэх боломжоор хангана. Мөн нийгмийн нөлөөллийн хөрөнгө оруулалтын утгаар, жишээ нь Байгаль орчин, нийгэм, засаглал (ESG)-ын үзүүлэлтүүд боловсруулах зорилгоор ажилчдын эрхийг хамгаалах стандарт тогтооход хувь нэмэр оруулж чадна. Дээр нь, нийгмийн илүү сайн хамгаалал бий болгох хэлцэл хэлэлцээ хийх ажилчдын холбоо, хоршооллын чадавхыг нэмэгдүүлэх санхүүгийн санаачилгууд, мөн Дэлхийн банкны Хүүхдийн асрахуйд хөрөнгө оруулах санаачилга, Асрахуйн төлөөх Дэлхийн эвсэл зэрэг санхүүжилтийн санаачилгыг дэмжиж болно. Сайн дурын хандив, тусламжын байгууллагууд ИНБ болон хувийн хэвшлийн хөгжүүлсэн асрахуйн ирээдүйтэй загваруудад мөн хөрөнгө оруулж болно.



Урагшлах зам

Асрахуйн тэсвэртэй экосистем бий болгох нь нийт оролцогчдоос ихээхэн үүрэг хариуцлага, хамтын ажиллагаа шаардана. Энэхүү илтгэлд ирээдүйтэй практикууд, авсан сургамжууд, зөвлөмж болгож буй арга замуудыг тодотгон харуулсан бөгөөд цаашдын арга хэмжээ авахад ямар үндсэн хийдлүүд учирч байгааг мөн дурдсан. Тодруулбал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, урт хугацааны асрахуй дахь засгийн хөрөнгө оруулалт, нийтийн асрахуйг санхүүжүүлэх загварууд, Номхон далайн орнууд дахь асрахуйн хөрөнгө оруулалт зэрэг сэдвээр илүү судалгаа хийх, өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах хэрэгтэй байна.

Асрахуйн үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч талуудтай хамтран ажилласнаар, засгийн газар, хувийн хэвшил болон иргэний нийгэм, бодлого боловсруулагчид болон гүйцэтгэгчид асрахуйн нөөц бололцоо сайтай, тэсвэртэй экосистемийг бүс нутгийн хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн хөгжлийн суурь болгон байгуулж болно.

Асрахуйн салбар ба бусад салбарын харилцан хамаарлын талаарх өгөгдөл мэдээлэл ховор байгаа бөгөөд асрахуйн эдийн засаг хэрхэн жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, цаг уурын өөрчлөлт, мөн гамшиг, зөрчил тэмцэлтэй холбогдож байгаа талаар нэмэлт нарийн ойлголт хэрэгтэй байна. Эцэст нь, дараах асуудлуудыг илүү тодорхой ойлгох шаардлагатай байна. Үүнд: жендэрийн өөрчлөлт авчрах, асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд төвлөрсөн бөгөөд үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч талуудын хэрэгцээг хангасан, ажилчдын эрхийг хамгаалсан бодлогын алхмууд боловсруулахад асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид болон үйлчлүүлэгчдийг оролцуулах засгийн газар, байгууллагуудын механизм, платформ;

асрахуйн хэрэгцээнд хариу арга хэмжээ авахад тус экосистем доторх янз бүрийн оролцогчид (жишээ нь, хувийн хэвшил) ямар үүрэгтэй байх; албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан болгохоос гадна нийгмийн хамгааллыг хэрхэн баталгаатай болгох вэ; Номхон далайн арлын орнууд дахь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч, үйлчлүүлэгч талуудад асрахуйн эдийн засгийн үзүүлэх нөлөө зэрэг болно.

Энэхүү судалгаанд тодорхойлсон хийдэл, сул орон зайнууд байгаа хэдий ч, асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч бүхний зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжих, асрахуйн илүү өргөн хүрээний хөдөлгөөн бий болгох хүсэл зориг, эрч хүч Ази, Номхон далай дахь засгийн газар, иргэний нийгэм, сайн дурын хандив, тусламжийн салбар, хувийн хэвшлийн дунд өсөн нэмэгдэж байгааг Азийн сангийн судалгаа болон 2022 оны 11 дүгээр сард асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид, бодлого боловсруулагчид, экспертүүдийг оролцуулан зохион байгуулсан Балигийн Асрахуйн эдийн засгийн чуулганаар нотолсон юм. Томоохон хөрөнгө оруулалт хийх, түүний дотор асрахуйн илүү найдвартай дэд бүтэц, нийтийн бодлого, технологийн инновацад хөрөнгө оруулалт хийх боломж, бололцоо олон байна.

Тус судалгааны зорилго нь бүс нутаг дахь асрахуйн хэрэгцээний асуудлаар илүү өргөн яриа хэлэлцээ эхлүүлэхээс өгсүүлээд хамтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх явдал билээ. Асрахуйн үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч талуудтай хамтран ажилласнаар, засгийн газар, хувийн хэвшил болон иргэний нийгэм, бодлого боловсруулагчид болон гүйцэтгэгчид асрахуйн нөөц бололцоо сайтай, тэсвэртэй экосистемийг бүс нутгийн хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн хөгжлийн суурь болгон байгуулж болно. Ийм замаар бид бөмбөрцөг даяарх асрахуйн үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч нийт талын зохистой, нэр төртэй хөдөлмөрийн төлөө засгийн газар, бодлого боловсруулагчид, бусад оролцогчдыг хөдөлгөж чадна.

Удиртгал

Жендэрийн тэгш байдалд анхаардаг эдийн засагчид асрахуйн эдийн засгийг олон арван жил судалж, баялаг анализ хийн, нарийн зөвлөмж гаргаж ирсэн бөгөөд тэдгээр нь асрахуйн үйлчилгээ болон түүнийг үзүүлэгчид эдийн засгийн илүү өргөн хүрээнд үнэлэгдэх болон ач холбогдол хүлээх нь бага боловч эдийн засгийн шийдвэрлэх үүрэгтэйг тодотгон гаргасан байдаг.

Сүүлийн жилүүдэд үргэлжилсээр байгаа зөрчил тэмцэл, хямрал нь дэлхий дахинаа бодлого боловсруулагчид, мэргэжилтнүүд, бусад оролцогчдын дунд асрахуйн эдийн засгийг шинээр анхаарч үзэх явдалд түлхэц өгсөн. КОВИД-19 цар тахал асаргаа, халамжийн эрэлт хэрэгцээг нэмэгдүүлсэн бөгөөд улмаар асрахуйн хөдөлмөрийн бодит мөн чанарыг ил болгож өглөө. Уур амьсгалын өөрчлөлтийн аюул, зарим өвчин (хумхаа зэрэг)-ий дэгдэлтийн дагалдах эрсдэл нь хүн, амьтан, ургамал, байршлыг арчлан тордохтой холбоотой ажил хөдөлмөрийг улам эрчимжүүлэх болсон. Украин дахь Оросын халдан түрэмгийлэл зэрэг зөрчил тэмцэл нь асрамж халамж шаардлагатай хүмүүсийн хувьд амин чухал асрахуйн төвүүд (хүүхэд асрах төв, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид зэрэг) болон дагалдах (эрүүл мэндийн байгууламж, сургууль) үйлчилгээний хүртээмжийг тасалдуулж байна.

Ийм сорилтууд байсаар байхад асрахуйн эдийн засагт хөрөнгө оруулалт, судалгаа шинжилгээ дутмаг хэвээр байна. Энэ байдал нь нөөц бололцоо хязгаарлагдмал Ази, Номхон далайн орнуудад онцгой харагдаж байна. Жишээлбэл, Ази, Номхон далайн 58 орноос ердөө 21-т нь асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөрийг хэмжих өгөгдлийн нэг цэг л байна.²⁷

Ази, Номхон далайн бүс нутаг нь өөр өөр орлогын түвшин, нийгмийн хэм хэмжээ, үнэт зүйл, засаглалын тогтолцоотой олон янзын нийгэмтэй учир үндэсний болон бүсийн түвшинд хөлсгүй, хөлстэй асрахуйн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй сорилтуудыг ойлгож, шийдвэрлэхийн тулд орчин нөхцөл бүрийг тухайлан авч үзсэн хандлага, арга зүй шаардлагатай байна. Дэлхий дахинд сүүлийн үед тулгарч буй хямралуудын нөхцөл байдал дунд, өнөөгийн асрахуйн дэд бүтэц хэврэг, хангалтгүй, шударга бус байсаар байгаа нь эдийн засгийн сэргэлтийг жигд бус, ирээдүйн цочрол хямралд эмзэг болгож байна. Асрахуйн эдийн засагт хөрөнгө оруулах нь хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн хөгжил, жендэрийн тэгш байдал, өргөн хүрээний нийгмийн хөгжил, Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг хангах явдалд зайлшгүй чухал болоод байна.

Асрахуйн эдийн засгийг хэн бүрдүүлдэг вэ?

Асрахуйн ажил хөдөлмөр бол хаа сайгүй явагддаг, нийгэм, эдийн засгийн амин чухал үйл ажиллагаа юм. Өнөөгийн байдлаар асрахуйн эдийн засгийн хувьд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн статистикийн стандартууд, лавлагааны хамрах хүрээ, түүнийг хэрхэн хэмжих тухай ойлголт алга байна. Янз бүрийн тодорхойлолт байдаг боловч энэхүү баримт бичигт асрахуйн ажил хөдөлмөрийг гэрийн, гэрийн бус орчинд “бусдын биет, нийгмийн, сэтгэл санааны төрөл бүрийн хэрэгцээнд анхаарал тавьж, түүнийг хангаж өгөх үйл ажиллагаа”-г багтаасан ажил хөдөлмөрийн дэд ангилал гэж тодорхойлж байна.²⁸ Дэлхий дахинаа, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид нь дийлэнхдээ охид, эмэгтэйчүүд байдаг ба бага насны

хүүхэд, өндөр настан, хөгжлийн бэхшээлтэй гээд тэрбум гаруй хүнд үйлчилж байна.²⁹ Зарим нь энэ ажилдаа төлбөр авдаг боловч дийлэнх нь хөлсгүй үйлчилж, асрахуйн үүрэг хариуцлагыг дахин хуваарилах тал дээр гэр бүлээсээ зохих дэмжлэг авахгүй байна. Дэлхийн олонх бүс нутагт байдал ийм байгаа боловч асран халамжлахыг гэр бүлийн, ихэнхдээ эмэгтэйчүүдийн ажил гэж үздэг жендэрийн хэм хэмжээ нь Ази, Номхон далайн бүсэд ихээхэн бугшмал билээ. Энэ талаар тус судалгаанд сүүл хэсэгт тодорхой өгүүлэх болно.

Мөн асрахуйн дийлэнх ажилчид нийгмийн хамгаалалд хамрагдах болон асаргаа, халамжийн улам бүр өсөн нэмэгдэж байгаа эрэлт хэрэгцээг шаардлагатай хэмжээнд, чанартайгаар ханган нийлүүлэхэд хэрэгтэй дэд бүтэцтэй болох талаар засгийн газраасаа дэмжлэг авч чадахгүй байна.³⁰ Энэ нь Ази, Номхон далай дахь асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйл ажиллагаа нь өргөн хүрээтэй, хүйсээр ялгаварлагдсан, амин чухал ач холбогдолтой бөгөөд өөрийн “асрахуйн эдийн засаг”-тай болсон байна гэдгийг нотолж байна.

Гол нэр томъёоны талаарх тэмдэглэл

Асрахуйн эдийн засгийн талаар янз бүрийн тодорхойлолт байгаа боловч энэхүү баримт бичигт ОУХБ болон НҮБ-Эмэгтэйчүүд байгууллагын тодорхойлолтыг ашиглаж байна.

Асрахуйн эдийн засаг Асрахуйн эдийн засаг гэдэг ойлголт нь дэмжлэг, туслалцаа хэрэгтэй хүмүүст шууд үзүүлж буй асаргаа, халамжийн үйлчилгээг хөлстэй болон хөлсгүйгээр гүйцэтгэж буй төрөл бүрийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг илэрхийлнэ. Тэдгээрт хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өндөр настай болон өвчтэй хүмүүсийг асрах ажил багтана. Асрахуйн ойлголтод хүмүүс өөрсдөө ур чадвараа бүрэн дайчлан, тухтай, аюулгүй хөдөлмөр эрхлэхийн тулд өөрөө өөрийгөө асрах ойлголт ч багтана.³¹

Тус тайланд ‘асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч’ гэх нэр томъёо нь хөлстэй асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгч, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч аль алиныг хэлж байгаа.

Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээнд бусдыг бие махбодын, сэтгэл зүйн, сэтгэл санааны, хөгжлийн хэрэгцээгээ хангахад нь туслах, харж хандах ажил эрхэлдэг хүн. Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид гэдэгт боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн ажил, хувь хүний асрахуйн үйлчилгээ, гэрийн ажил эрхэлдэг хүмүүс багтана. Асрахуйн олон ажлын байрыг ур чадвар шаардлагагүй, эсвэл эмэгтэйчүүдийн “байгалын”, “уламжлалт” асран хамгаалах чиг үүрэгт багтдаг гэсэн өрөөсгөл, буруу ойлголт байдаг. Энэхүү хэвшмэл хандлага нь эмэгтэйчүүд доогуур статустай, бага цалинтай, төлөөлөлгүй байхад ихээхэн нөлөөтэй.³² Тэд асрахуйн албан болон албан бус

хэвшилд хөдөлмөр эрхэлдэг учир бид асрахуйн ажилчид гэж бичиж байх болно.

Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид Өрх гэр дотроо, гэр бүлийн гишүүдийн сайн сайхны төлөө төлбөр хөлсгүй үзүүлдэг бүхий л үйлчилгээ, түүний дотор хүн асрах, гэрийн ажил хийх зэрэг багтана. Нийтлэг жишээ гэвэл, хоол унд бэлтгэх, цэвэрлэгээ хийх, хүүхэд, өндөр настай, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өвчтэй хүмүүсийг харж, асрах зэрэг болно.³³ Гэхдээ тэд асрахуйн үйлчилгээ үзүүлж байгаа боловч салбарын албан, албан бус хэвшилд ажиллаагүй учир бид асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид гэж байгаа юм.

*Асрахуйн эдийн засгийн үндсэн нэр томъёонуудын бүрэн жагсаалтыг Нэр томъёо хэсгээс үзнэ үү.

Асрахуйн кейс: Асрахуйн эдийн засгийг эн тэргүүнд эрэмбэлэх



Photo by Martyn Evans / Alamy

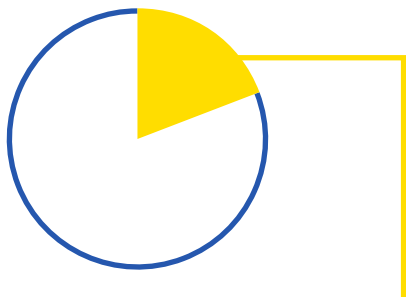
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын дата өгөгдлөөс харвал, өнөөгийн асрахуйн үйлчилгээнд оршиж байгаа хийдэл, сул орон зайг шийдвэрлэн хөрөнгө оруулбал бараг 300 сая ажлын байр нэмэгдэж, асрахуйн салбарын тасралтгүй үргэлжлэл бий болох юм. Ингэснээр ядуурлыг арилгахад тус дөхөм үзүүлж, жендэрийн тэгш байдлыг урамшуулан, хүүхэд хөгшчүүлийг дэмжих болно.

Асрахуйн эдийн засаг нь нийгмийн хувьд чухал, эдийн засгийн хувьд том ч жендэр, эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгмийн эмзэг байдлын хувьд тэгш бус тархсан байдаг учир бодлого боловсруулагчдын хувьд том асуудал болон босч ирлээ. Өөрсдийгөө асран халамжилж чадахгүй хүмүүсийг асран хамгаалах нь бүх хүн, түүний дотор ирээдүй үеийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, сайн сайханд амин чухал үүрэгтэй учир асрахуйн ажил хөдөлмөр бол нийгмийн хувьд өндөр ач холбогдолтой юм. Асрахуй бол үндсэндээ хүний суурь эрх, хэрэгцээ бөгөөд нийгмийн харилцаа, эрүүл мэнд, сайн сайхан байдалд амин чухал билээ. Мөн хүмүүнлэг чанар, хүмүүсийн хоорондын харилцан хамаарлын илрэл билээ.

Асрахуйн ажил хөдөлмөр нь эдийн засгийн хувьд ч ач холбогдолтой. Хөлстэй асрахуй бол дэлхий дахинаа эдийн засгийн хамгийн хурдацтай хөгжиж байгаа салбар бөгөөд ажил эрхлэлтийн нэг том эх үүсвэр болж байна. АНУ-д Мелинда Гейтсийн Pivotal Venture компаниас хэвлэн гаргасан илтгэлд хөлстэй асрахуй бол 648 тэрбум ам.доллараар үнэлэгдсэн салбар бөгөөд 510 тэрбум ам.доллараар үнэлэгдэх АНУ-ын эмийн үйлдвэрлэлийн салбар, АНУ-ын зочид буудал, автомашин үйлдвэрлэл, нийгмийн сүлжээний корпорациудын нийлбэр дүнгээс ч том болохыг тэмдэглэжээ.³⁴ Түүний дээр, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын дата өгөгдлөөс харвал, өнөөгийн асрахуйн үйлчилгээнд оршиж байгаа хийдэл, сул орон зайг шийдвэрлэн хөрөнгө оруулбал бараг 300 сая ажлын байр бий болгож, асрахуйн салбарын тасралтгүй үргэлжлэл бий болгох юм. Ингэснээр ядуурлыг арилгахад тус дөхөм үзүүлж, жендэрийн тэгш байдлыг урамшуулан, хүүхэд хөгшчүүлийг дэмжих болно.³⁵

Гэхдээ эдгээр статистик нь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн эдийн засгийн үйлдвэрлэлд оруулж буй

хувь нэмрийг бүрэн дүүрэн үнэлж чадахгүй байна. Учир нь хөлсгүй асрахуйн үйл ажиллагааг дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ)-д оруулж тооцдоггүй. ОУХБ-аас гаргасан 64 орны дата өгөгдлөөс харвал, хөлсгүй асрахуйн ажилд өдөр бүр 16,4 тэрбум цаг зарцуулдаг бөгөөд эдгээр хөлсгүй ажлын цагийн 76,2%-г эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж байгаа нь эрэгтэйчүүдээс гурваас ч дахин илүү цаг зарцуулж байна гэсэн үг юм.³⁷ Ази, Номхон далайн бүс нутагт энэ тоо 80%-д хүрнэ. Ази, Номхон далайн эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулбал 4 дахин их асрахуйн хөдөлмөр хийж байна. Энэ нь 2 тэрбум хүн өдөр бүр 8 цагаар ямар нэгэн цалин урамшуулалгүй ажиллаж байна гэсэн үг. Хэрвээ ажлын нэг цагийг цалингийн доод хэмжээгээр үнэлбэл, энэ нь дэлхийн ДНБ-ны 9% буюу ойролцоогоор 11 их наяд ам.доллартай тэнцэх юм.³⁸ Өөрөөр хэлбэл, асрахуйн хөдөлмөрийн салбарыг бие даасан эдийн засаг гэж үнэлбэл дэлхийн гурав дахь том (АНУ, Хятадын дараа орох)³⁹ эдийн засаг, салбараар харьцуулбал дэлхийн хөдөө аж ахуйн салбараас даруй хоёр дахин том байхаар байна.⁴⁰



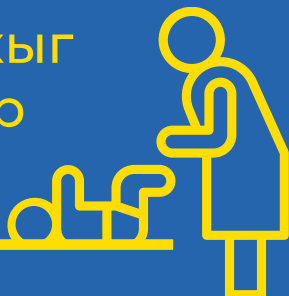
Дэлхий даяар эмэгтэй ажиллах хүчний оролцооны 19.3 орчим хувь нь хөлстэй асрахуйн ажиллах хүчинд ногдож байна

Улс оронд нийгэм, эдийн засгийн ач холбогдолтой байгаа боловч асрахуйн ажил хөдөлмөрийн хуваарьлалт жендэрийн хувьд ихээхэн тэнцвэргүй байна.

Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд. Дэлхий даяар албан ёсны эмэгтэй ажиллах хүчний оролцооны 19.3 орчим хувь нь хөлстэй асрахуйн ажиллах хүчинд ногдож байна.⁴¹ Үүнд, гэрийн ажилчин 75 сая хүнээс гуравны хоёр гаруй нь эмэгтэйчүүд байгаа юм.⁴² Асрахуйн ажиллах хүчний өөрийнх нь хувьд гэвэл дэлхийн хүн амын 50%-г эзэлдэг хэдий боловч эрэгтэйчүүд асрахуйн салбарын нийт ажиллах хүчний дөнгөж 5%-г бүрдүүлж байна.⁴³

Хөлстэй асрахуйн олон хөдөлмөр эрхлэгчид бүтцийн хувьд нөхцөл бололцоо муутай, орхигдсон бүлгээс гаралтай, шилжин суурьшигчид ихтэй бөгөөд тааруухан нөхцөлд гэрийн ажил, албан ёсны эдийн засгаас гадуурх хөдөлмөр эрхэлж байна.⁴⁴ Асрахуйн хөлсгүй хөдөлмөр нь хийж байгаа хүнээ цагийн "ядуурал"-д оруулдаг. Энэ нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү олон цаг ажиллаж, ингэснээр өөрийгөө арчлах, дуртай зүйлээ хийж чөлөөтэй байх, амрах цаг багатай болдог гэсэн ойлголт юм. Ийм байдал нь эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчинд оролцоход саад болдог гол хүчин зүйлсийн нэг мөн. Чухамхүү эндээс олон эмэгтэйчүүдийн орлого багасч, орлогогүй болон, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид эрх чөлөө эдлэх, бие даасан байх, нийтдээ сайн сайхан байх боломж хумигдах байдал үүсдэг.⁴⁵ Хэрвээ засахгүй бол, энэхүү тэнцвэргүй байдал нь анги, жендэр, бусад хэлбэрийн нийгмийн бүлэг хоорондын тэгш бус байдлыг ихээхэн гүнзгийрүүлж, жендэрийн хортой хэм хэмжээ, хэвшмэл ойлголтыг ужигруулан, жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар олсон ололтыг нурааж, хэт ядуурлыг нэмэгдүүлэх болно. Хүний эрх, эдийн засаг, нийгмийн үр дагавраас гадна дээрх нөхцөл байдал нь ТХЗ-уудад хүрэх ахих дэвшлийг бусниулж байна.

Азийн хүн амын 45% нь асран халамжлах ажлыг гэр бүлийн гишүүд, дийлэнхдээ эмэгтэй гишүүд хийж байхыг илүүд үзсэн хэвээр байна.



Ази, Номхон далай дахь асрахуй

Ази, Номхон далайн бүс нутагт асрахуйн үйлчилгээн дэх тэнцвэргүй байдал, чанар болон хөдөлмөрлөх орчны асуудлыг шийдвэрлэх явдал нь хүн ам зүйн шилжилт, цаг уурын холбогдолтой аюул, асрахуйн бүхий л хэрэгцээг эмэгтэйчүүд хариуцан шийдэх ёстой гэсэн тэгш бус хүлээлт бий болгодог өнөөгийн жендэр, соёлын хэм хэмжээнээс болж, улам бүр хүндэрч, яаралтай анхаарах ёстой асуудал болоод байна. Түүхэндээ, Ази, Номхон далайн бүс нутгийн эмэгтэйчүүд дэлхий дээр хамгийн урт цагаар ажиллаж, цагийнхаа талаас илүү хувийг хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөрт зарцуулж ирсэн.⁴⁶ Сүүлийн нэг судалгаагаар, бүс нутагт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 4.1 дахин их цагийг хөлсгүй асран халамжлах ажилд зарцуулж байна. Үүний нэг шалтгаан нь бүс нутгийн олон улс оронд асрахуйн хөдөлмөр бол юуны түрүүнд “эмэгтэй хүний” ажил бөгөөд зөвхөн гэр бүлийн хүмүүсийн үүрэг гэж үздэг явдал юм. 2020 оны нэг судалгаанд, Азийн олон оронд үе дамжсан хэлхээ холбоо тун ойр бөгөөд иймээс ч Азийн хүн амын 45 орчим хувь нь гэр бүлийн гишүүд, тэр дундаа эмэгтэй гишүүд хөлсгүй асрахуйн ажлыг гүйцэтгэх ёстой гэж үзсэн хэвээр байна.⁴⁷ Номхон далайн орнууд дахь эцгийн эрхт сэтгэлгээ эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийн аюулын хамт олон охид эмэгтэйчүүдийг өрх доторх асрахуйн хөлсгүй бүхий л хариуцлагыг үүрэхэд хүргэдэг байж

болох юм. Ингэснээр, тэдний бие даасан, ур чадвараа ашигладаг, өөрийгөө хүндэлдэг түвшинд хүрэхэд туйлын чухал болох цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх, өсөж дэвжих бололцоо хайж эрэлхийлэх боломж нь хумигддаг байна. КОВИД-19 цар тахал дээрх уламжлалыг улам өөгшүүлж, эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр нэмэгдэх, нийгмийн тэгш бус байдал газар авахад хүргэсэн байна. Тус илтгэлд энэ талаар дор өгүүлнэ.

Үүний дээр, бүс нутаг даяарх хүн ам зүйн бүцийн шилжилт асрахуйн эдийн засагт учруулах дарамтыг нэмэгдүүллээ. Япон, Өмнөд Солонгос, Хятад зэрэг орон нөхөн үржихүйн хамгийн доод түвшинд хүрсний зэрэгцээ дундаж наслалт улам нэмэгдсэн нь өндөр настны асаргаа, халамжийн эрэлт хэрэгцээг өсгөж байна.⁴⁸ Ийм чиг хандлага голч нас нэмэгдэж байгаа Энэтхэг, Шри Ланка зэрэг дундаж орлоготой орнуудад ч өсөн тэлж байна.⁴⁹ Хүн ам зүйн ийм шилжилт нь өндөр настны асрахуйн нэмэлт эрэлт бий болгож буй бөгөөд шаардлага хангасан өндөр настны төрөлжсөн үйлчилгээ, нөөц бололцоо дутмаг орнуудад энэ асуудал хурцаар тавигдаж байна. Дээр нь, Номхон далайн арлын орнууд дахь халдварт бус өвчлөл дэлхийд хамгийн өндөр тохиолдолтойд орж байгаа нь иргэд хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, нас барах эрсдлийг нэмэгдүүлж байна. Эдгээр сорилт нь дэлхийн тус бүс нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг

асран халамжлах эрэлт хэрэгцээ өсөхөд хүргэсэн⁵⁰ хүргэсэн бөгөөд Ази, Номхон далайн бүс нутагт зургаан хүний нэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй байгаа хэдий боловч тэдэнд зориулсан дэд бүтэц, хөрөнгө оруулалт тун бага байна.⁵¹

Номхон далайн арлын орнууд мөн цаг уураас үүдэлтэй ноцтой аюул заналтай тулгараад байгаа бөгөөд 2060 он гэхэд хуурай газрын бүхэл бүтэн хэсгүүд усан дор орох хэмжээнд далайн түвшин нэмэгдэж байна.⁵² Асрахуй болон уур амьсгалын өөрчлөлт хоорондын харилцан хамаарлын талаар дата өгөгдөл олдоц муутай байгаа боловч,

Уур амьсгалын өөрчлөлт нь хүн, амьтан, ургамал, тодорхой газар оронг арчлан тордохтой холбоотой ажил хөдөлмөрийг улам эрчимжүүлэх болсон. Жишээлбэл, уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэн далайн түвшин нэмэгдэж байгаа нь хумхаа зэрэг шумуулаар дамжсан өвчлөлийн эрсдлийг нэмэгдүүлж байна.^{53 54} Энэ нь асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн ачааг хүндрүүлж байгаа юм. Далайн шуурга зэрэг уур амьсгалын гамшиг нь мөн орхигдсон бүлэг хүмүүст хүрэх нийтийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар муудахад хүргэж, жендэрийн тэгш бус байдлыг хадгалсан хөлсгүй асрахуйн ажлыг шударга бусаар хуваарилах явдлыг шууд гүнзгийрүүлж болзошгүй.”⁵⁵

Оксфам байгууллагын урьдчилсан судалгаагаар, уур амьсгалын өөрчлөлт нь асрахуйн салбарыг улам ярвигтай болгож, орхигдсон хүн амд ирэх асаргаа, халамжийн ачааллыг хүндрүүлж магадгүй юм. Жишээлбэл, Фижи улсад тохиолдсон Уинстон далайн шуурганы дараа ялгаварлан гадуурхлын улмаас ЛГБТ болон бусад чиг хандлагатай иргэд хүнс, хорогдох байр олж авахад хүндрэлтэй болж байсан байна. Ийм байдал нь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч ЛГБТИК+ иргэд өөрсдийн хэрэгцээгээ хангахад ч, бусдад асрамж халамж үзүүлэхэд ч хүнд болсон.⁵⁶



Photo by Fahab Chaipimpa / Alamy

Асрахуйн хөдөлмөрт КОВИД-19-н үзүүлсэн нөлөө

Ковид-19 цар тахал нь асаргаа, халамжийн үйлчилгээ авахад төвөгтэй байдал үүсгэж, эрэлт хэрэгцээг нэмэгдүүлж, гүн гүнзгий үр дагавар авчирсан.⁵⁷ Ковид-19 дэлхий дахинаа тэгш бус байдлыг түмэнд таниулан гүнзгийрүүлж, тэр нь ялангуяа угаасаа эмзэг, бүтцийн хувьд нөхцөл бололцоо муутай байсан хүн амд хүндээр туссан. Цар тахал 2019 оны сүүлчээр гараад, эрүүл мэнд, асрахуйн тогтолцоог асар их туйлдүүлж, нийгэм-эдийн засгийн хуваагдлыг гүнзгийрүүлэн, тэргүүлэх зорилтуудыг өөрчилсөн бөгөөд асрахуйн суурь үнэ цэнэ, ач холбогдлыг тод томруун харуулсан билээ.⁵⁸ Өнгөрсөн 2 жилд Ковидтой холбоотой хорио цээр, бусад хязгаарлалт нь сургууль цэцэрлэг олноор хаагдах, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асрахуйн эрэлт хэрэгцээ өсөхөд хүргэсэн. Эдгээр хүчин зүйл нийлээд асран халамжлах үүрэг хариуцлагыг эрэгтэй, эмэгтэйд гэлтгүй өндөрсгөсөн. Гэвч, улам өсөн нэмэгдсэн хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн үүрэг хариуцлагын дийлэнхийг эмэгтэйчүүд тэнцвэргүйгээр үүрч, тэр нь эдийн засагчдын томьёолсноор “she-cession” буюу эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн дунд хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилласан цаг илүү ихээр буурахад хүргэснийг өгөгдөл мэдээлэл хэлээд байгаа юм.⁵⁹ Үр дүнд нь, цар тахлын дараа гэхэд байгууллагын шийдвэр гаргах түвшинд үүрэг гүйцэтгэхэд оролцох хэмжээнд дэвших, удирдах албан тушаалд очих боломж эмэгтэйчүүдийн хувьд багассан байна.



Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон асрахуйн эрхэм чанар бол хүний үндсэн эрх

Цар тахлын улмаас асрахуйн эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэж, асрахуйн хөдөлмөрийн асуудал дэлхийн болон бүс нутгийн анхаарлын төвд орсон. Ингэснээр өсөн нэмэгдэж байгаа асран халамжлах эрэлт хэрэгцээг хангахын тулд асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчийг эн тэргүүнд тавих, хамгаалах, ажиллах хүчний (ялангуяа эмэгтэйчүүдийн) оролцоонд үзүүлж буй сөрөг нөлөөг саармагжуулах нь ач холбогдолтой, тулгамдсан асуудал болохыг тодруулж өглөө. Гэхдээ өдий хүртэл өрнөж ирсэн бодлогын яриа хэлэлцүүлгийн дийлэнх нь бараг тэр чигээрээ дэлхийн эдийн засагт асрахуйн үзүүлэх эдийн засгийн нөлөөнд төвлөрч иржээ. Асрахуйн хөлсгүй үүрэг хариуцлага нь үйлчилгээ үзүүлэгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд бүрэн оролцохоос холдуулдаг, эсвэл огт оролцуулдаггүй учир хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр дэлхийн эдийн засгийн өсөлтөд саад болдог нь үнэн боловч асрамж халамж авч байгаа хүмүүст сонголт өгөх, эрхэм чанарыг нь хүндэтгэх чадвар бол бодлогын яриа хэлэлцээнд чухал байр суурь эзлэх ёстой хүний суурь эрхийн нэг юм.

Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид өөрсдийн цагийг хэрхэн зарцуулах талаар шийдэх эрхтэй. Энэ нь асрахуйн ажлын хуваарилалт нь жендэрийн хувьд илүү тэгш байх тийм тэнцвэртэй ажлын ачаалалтай байх гэсэн үг.

Хоёрт, асрамж халамж авч байгаа (бага насны хүүхэд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг) хүмүүс эрхэм чанарыг нь хүндэтгэсэн, өндөр чанартай, тусгай хэрэгцээнд нь тохируулсан үйлчилгээ авах эрхтэй. Нөгөө талаас, засгийн газрууд, түүний дотор холбооны, муж улсын, хотын захиргааны байгууллага, яам, агентлагууд эдгээр эрхийг хамгаалах үүрэгтэй. Энд өсөн нэмэгдэж буй асрахуйн эрэлт хэрэгцээг хангах, даван туулах чадвар бүхий асрахуйн дэд бүтэц, экосистем байгуулахад засгийн газар илүүтэй эрх мэдэл, эгэх хариуцлага хүлээх асуудал орно.

Асрахуйн зохистой хөдөлмөр, эрхэм чанар нь эдийн засгийн хувьд ихээхэн ач тустай бөгөөд асрахуйн үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч талуудын хүний эрх болохыг хүлээн зөвшөөрч, онцолж байх нь тун чухал. Хэдийгээр энэхүү судалгаанд асрахуйн эдийн засагт хөрөнгө оруулахын эдийн засгийн ашиг тусын талаар илүү гүнзгий төвлөрөн (ингэж онцлох нь хөрөнгө оруулагч, бодлого боловсруулагч талуудыг илүү татах магадлалтай) авч үзэх боловч хүний эрхийн асуудалд суурилсан учир шалтгаан ч бас амин чухал гэсэн тодорхой байр суурьтай байгаагаа зохиогчид хэлэхийг хүсч байна.

Цар хүрээ, арга зүй, бодлогын зорилтууд

Асрахуйн үйлчилгээнд анхаарал тавих нь дэлхий даяар нэмэгдэж байгаа хэдий боловч, салбарын тэсвэртэй экосистем бий болгох хүчин чармайлтыг дэмжихэд шаардлагатай өгөгдөл мэдээлэл алийг нь, ямар нөхцөлд, хэний төлөө, яагаад хэрэглэж болох гэдэг утгаар хязгаарлагдмал байна. Азийн сан 2022 оны 7-11 дүгээр сард судалгааны ажил хийж, бүс нутагт асрахуйн эрүүл, тэсвэртэй экосистем бий болгох үүднээс Ази, Номхон далайн асрахуйн өнөөгийн дүр зургийг илүү сайн ойлгох зорилгоор асрахуйн эдийн засгийн экспертүүдтэй ярилцсан.

Энэхүү судалгааны урьдчилсан төслийг 2022 оны 11 дүгээр сард Балид болсон Асрахуйн эдийн засгийн чуулганд танилцуулсан. Тус бүсийн чуулганг Азийн сан, Асрахуйн төлөө глобал эвсэл зэрэг түнш байгууллагууд зохион байгуулсан бөгөөд Ази, Номхон далай болон бусад бүс нутгийн иргэний нийгмийн бүлгүүд, хувийн хэвшил, хоёр болон олон талт байгууллагууд, эрдэм шинжилгээний байгууллагуудаас 80 шахам практик ажилтнууд, бодлого боловсруулагчид оролцсон. Ухаарал өгсөн, үнэ цэнэтэй, нарийн учиг гаргасан яриа хэлэлцүүлэг болсон бөгөөд тус судалгааны эцсийн хувилбарт тусгалаа олсон болно.

Энэ судалгаа нь Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь асрахуйн экосистемд хамаарах гол гол дүгнэлтүүдийг багтаасан байгаа. Мөн хөлстэй ба хөлсгүй асрахуй, асрахуйн албан ба албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид, асрахуйтай холбоотой санхүүжилт ба дэд бүтэц, асрахуйн экосистем уур амьсгалын өөрчлөлт, зөрчил тэмцэл, шилжилт хөдөлгөөн, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ийн асуудалтай хэрхэн

харилцан хамаарч байгаа талаар авч үзсэн. Хүүхэд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаа, халамжийн хэрэгцээний өргөн хүрээтэй асуудлууд, асрахуйтай холбогдох шилжилт хөдөлгөөний талаар шинжилгээ хийсэн. Мөн Ази, Номхон далайн асрахуйтай холбоотой бодлогын янз бүрийн алхмуудад үнэлгээ өглөө. Энд технологийн үүрэг, зохистой хөдөлмөрийн зарчмууд, эмэгтэйчүүдийн холбоод, бүлэг, олон нийтийн оролцоонд суурилсан загварууд, уян хатан ажлын бодлого, асрахуйн эрхэм чанар зэрэг асуудлыг онцгойлон авч үзлээ. Ийм алхмууд нь даван туулах чадвар бүхий асрахуйн эдийн засаг бий болгохыг зорьж байгаа энэ бүс нутагт асрахуйн үйлчлэгч, үйлчлүүлэгч талуудад тулгарч байгаа нийтлэг сорилтуудыг шийдвэрлэхэд чухал юм. Тийм сорилт дотор асрахуйн тогтолцоо нь санхүүжилт муутай, дутуу үнэлэгддэг асуудал багтана. Энэ талаар дор илүү нарийн авч үзнэ.

Энэхүү судалгаанд гэр бүл/өрх, зах зээл, төр ба ашгийн бус хэвшил гэсэн асрахуйн үйлчилгээ үзүүлдэг “бүтэц”-ийг судлах суурь хүрээ болгон ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын газрын захирал Шахра Разавигийн дэвшүүлсэн “асрахуйн ромбо” гэх санааг улам дэлгэрүүлэн авч үзлээ.⁶⁰ Гэр бүл, өрх, хувийн хэвшил, иргэний нийгэм ба засгийн газар бүсийн асрахуйн экосистемд онцгой хувь нэмэр оруулж болох талаар “Асрахуйн ромбо” загварыг ашиглан тодотголоо.

Эцэст нь тэмдэглэхэд, тус илтгэлд асрахуйн бодлого, хөгжилд оролцогч талууд цаашид судлан авч хэлэлцвэл зохилтой судалгааны нэмэлт асуудлуудыг тодруулан бичлээ.

Илтгэлийн үндсэн хүрээ ба бодлогын зорилт

2007 онд дэвшүүлсэн Разавигийн “асрахуйн ромбо” загварчлал нь асрахуйн үүрэг хариуцлагыг нийгмийн халамжийн дөрвөн хэвшил болох гэр бүл, төр, зах зээл, асрахуйн салбараар хэрхэн хуваалцдаг, тусгай бүлэг (хүүхэд, өндөр настан зэрэг) хүмүүсийн асрахуйн хэрэгцээг эдгээр дөрвөн бүтцээр дамжуулан хэрхэн хангадаг талаар үнэлгээ хийдэг.⁶¹

Зураг 1

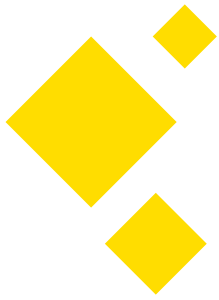
Разавигийн “Асрахуйн ромбо”



Энэ загварт гэр бүл, өрх гэж асаргаа халамж шаардлагатай (ялангуяа хүүхэд, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд) болон тийм үйлчилгээ үзүүлэгч (эцэг эх, эхнэр нөхөр, хүүхдүүд, асран хамгаалагч гэх мэт) хүмүүсийг хэлнэ. Зах зээл гэж асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдэд ажил олгогч хувийн хэвшил ба асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч, чанартай асрамж халамж үзүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг хүмүүс (хувь хөрөнгө оруулагч, дэд бүтцийн компани зэрэг) аль алиныг нь хэлнэ. Ашгийн бус гэж иргэний нийгэмээр дамжуулан асран халамжлах сайн дурын болоод олон нийтийн оролцоонд тулгуурласан хамтын ажиллагааг хэлнэ. Эцэст нь, төр гэж асрахуйг бодлогоор удирдан зохицуулах үүрэг хүлээсэн орон нутаг, муж, муж улсаас өгсүүлээд холбооны

засгийн газар хүртэл янз бүрийн түвшний албан тушаалтнуудыг хэлж байна.

Энэ хүрээ нь тус судалгааны бүтцийг тодорхойлж байгаа бөгөөд Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь асрахуйн экосистемийг хөгжүүлэхэд хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоо бүхий зохицуулалт ямар үүрэгтэйг ойлгоход чухал байх юм. Разавигийн загвар нь асрахуйн талаарх бодлого, хууль тогтоомж, гүн гүнзгий тогтсон нийгэм, соёлын хэм хэмжээг өөрчлөхийн тулд засгийн газраас хувийн хэвшил, судлаачид, иргэний нийгэм, гэр бүл, хамт олон зэрэг бусад оролцогчидтой хамтран ажиллахын чухлыг онцолж байна.



Тус товхимолд бид нийгмийн асрахуйн эрэлт хэрэгцээг хангах, ийм үйлчилгээ үзүүлэгчдэд шударгаар ханддаг болохын тулд засгийн газар эдгээр өөр өөр салбарыг хэрхэн эрчимжүүлж чадах вэ гэсэн бодлогын асуудлыг дээрх “асрахуйн ромбо” загвараар дамжуулан судаллаа.

Оролцогчид ба анхаарах зүйлс

Тус номыг асрахуйн экосистем дэх төрөл бүрийн оролцогчдын анхааралд толилуулан бичлээ. Үүнд, засгийн газрын бодлого боловсруулагчид, ИНБ-ын удирдагчид, асрахуйн салбарыг дэмжин хөрөнгө оруулж буй хувийн хэвшлийн компани, үйлдвэрийн газар орж байна. Дээр нь, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид, асаргаа, халамж авагчид, олон талт болон олон улсын байгууллагууд, судлаачид зэрэг асрахуйн хөдөлмөрт оролцогч бусад талуудад тус нэмэртэй байна гэж найдаж байна. Мөн энэ ном Ази, Номхон далайн асрахуйн илүү тэсвэртэй экосистемд үр дүнтэй хамтын ажиллагаа, уялдаа зохицуулалтаар хувь нэмрээ оруулахыг зорьсон өргөн хүрээний оролцогчдын дунд цаашдын яриа хэлэлцээ, судалгаа, санхүүжилт, хөрөнгө оруулалт хийх сонирхлыг нь өдөөж өгнө хэмээн найдаж байна.

Хэд хэдэн анхаарах зүйл байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй. Нэгд, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон/буюу албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн талаарх өгөгдөл мэдээлэл хомс байгаа учир тус илтгэлд орсон дийлэнх тоон өгөгдөл нь албан ёсны ажиллах хүчинд багтаж байгаа хөлстэй асрахуйд төвлөрч буй. Гэхдээ, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон албан бус асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид асрахуйн эрэлт хэрэгцээг хангахад онцгой үүрэг гүйцэтгэдэг учир тэднийг багтаагаагүй бодлогын шийдэл нь хангалтгүй байх болно. Засгийн газар нийгмийн хамгааллын өргөтгөсөн схемээр эдгээр хүмүүсийг хамгаалж, төлөөлж байх ёстой. Бодлого боловсруулагчид мөн энэ бүлэг хүмүүсийн онцлог, олон янзын

хэрэгцээг харуулсан өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах стратегийг эн тэргүүнд тавих нь зүйтэй.

Хоёрт, Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид бол нэг л янзын бүлэг хүмүүс биш. Тус товхимолд асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд холбогдох өндөр түвшний дүгнэлтүүдийг танилцуулж байгаа боловч бүс нутаг дахь олон янз байдал, ялангуяа янз бүрийн сорилт, төвөгтэй байдал, туршлагатай нүүр тулгарч буй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрөх нь чухал байна. Ийм нарийн учигт онцлогийг харгалзан үзэж бодлогын үр нөлөөтэй шийдлийг чиглүүлж, тохируулах хэрэгтэй. Жишээлбэл асрахуйн албан ёсны хөдөлмөр эрхлэгчдэд тохирч буй шийдэл нь албан бус асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдэд үйлчлэхгүй байж болно гэдгийг хүлээн зөвшөөрнө гэсэн үг. Асрахуйн албан бус хөдөлмөр эрхлэгч олон хүн ажлаа хуулийн хүрээнд хүлээн зөвшөөрүүлэхийг хүсч байгаа боловч хөдөлмөрийн тохиролцоогоо албан болговол албан ёсны хэвшилд оролцох шаардлагатай болно гэж болгоомжилж байж болно (жишээ нь, тэд илүү уян хатан хөдөлмөрийн тохиролцоог илүүд үздэг байж болно). Ийм учир шалтгаанаар тус илтгэлд асрахуйн албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг нийтэд нь албан болгохыг уриалаагүй болно.

Эдгээр нарийн учиг нь хүн амын төрөл бүрийн тэгш бус байдлын суурь учир шалтгааныг арилгах, асрахуйн эдийн засаг дахь системийн түвшний өөрчлөлтийн үр дүнд хүрэхэд ач холбогдолтой байх юм.



НЭГДҮГЭЭР
БҮЛЭГ

Ази, Номхон далай дахь асрахуйн ажил хөдөлмөрийн нөхцөл байдал

Улс орнууд дахь асрахуйн сорилтууд

Ази, Номхон далай нь эдийн засгийн үйл ажиллагаа, хөгжил, соёлын хэм хэмжээ, шинэчлэл хийх өнөөгийн чадавхи, нөөц бололцооны хувьд ихээхэн ялгаатай олон янзын улс орноос бүрддэг. Эдгээр ялгаанаас үүдэн, засгийн газраас асрахуйн салбарт хийж буй хөрөнгө оруулалт, өгч буй ач холбогдол нь өөр өөр байгаа юм.

Өндөр настны асрамж халамжийн эрэлт хэрэгцээ асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийлүүлэлтээс давж байгаа учир өнгөрсөн арван жилд технологид хөрөнгө оруулах нь нэмэгдэж, шилжин суурьшилтын бодлого харьцангуй зөөлөрсөн байна.

* Балба, Бангладеш, Шри Ланка зэрэг Өмнөд Азийн орнуудад хүчирхийлэл, дарамтлалаас хамгаалах нэрийн дор гэрийн ажил хийдэг эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг улам бүр хязгаарлах болсныг тэмдэглэх хэрэгтэй

Япон, Өмнөд Солонгос, Сингапур зэрэг орлого өндөр орнууд нөхөн үржихүйн түвшин доогуур, дундаж наслалт өндөр байгаа бөгөөд энэ нь бүс нутаг дахь бага, дунд орлоготой орнуудтай харьцуулахад өндөр настны асаргаа, халамжид илүү анхаарал тавихад хүргэсэн байна.⁶²

Өндөр настны асаргаа, халамжийн эрэлт хэрэгцээ асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийлүүлэлтээс давж байгаа учир өнгөрсөн арван жилд технологид хөрөнгө оруулах нь нэмэгдэж, өмнө нь шилжин суурьшилтад харьцангуй хязгаарлалт тавьдаг байсан Зүүн Азийн өндөр орлоготой орнууд шилжин суурьшилтын бодлогоо харьцангуй зөөллөсөн байна.* Мөн эдгээр орноос цөөнгүйд нь төрөлтийг нэмэгдүүлэхийг урамшуулах зорилгоор хүүхэд асрах дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалт, бодлогод нэгэн зэрэг ач холбогдол өгч эхэлсэн. Тэгэхээр өндөр настны асрахуйд хөрөнгө оруулсан нь асрахуйн бусад хэлбэрийг хойш тавихад хүргээгүй байна.

Эсрэгээр нь, Азийн Энэтхэг, Бангладеш, Тайланд, Пакистан зэрэг бага, дунд орлоготой орнууд (БДОО) олон хүн ам, түүний дотор залуучууд ихтэй учир хүүхэд асрах эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа юм.

Үүний зэрэгцээ, өнөөгийн хүн ам зүйн бүтцийн шилжилтээс үзвэл, эдгээр оронд ойрын жилүүдэд мөн хүн ам нь хөгширч, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн дутагдалд орохоор байна.

БДОО дахь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэх хөдөлмөр төвөгтэй, сорилт ихтэй байдаг. Олон оронд чанартай өгөгдөл мэдээлэл, хүчтэй нотолгооны суурь бүхий мэдээлэлд суурилсан асрахуйн дэвшилтэт шинэчлэл хийх, дэд бүтцээр хангах санхүүгийн нөөц бололцоо, систем, процесс алга байна. Түүнээс гадна, жендэрийн хэвшмэл ойлголт бүсийн хэмжээнд түгээмэл хэвээр байгаа боловч, эрдэмтэн судлаач Алис Ивансын үзэж байгаагаар энэ асуудал нь БДОО-дад онцгой илэрхий байна.⁶⁴ Энэ нь жендэрийн тогтсон хэм хэмжээг дагаж мөрдсөөр байгаа эдгээр орон дахь шашин, соёл, уламжлалт практикаас үүдэлтэй байх. Эдгээр оронд иргэний нийгмийн орон зайг хумих, ялангуяа эрэгтэйчүүд нийтийн газар, сүм, зах зэрэгт чөлөөтэй явж байхад эмэгтэйчүүд гэртээ уягдан, асрахуйн хөдөлмөр хийж байх хэм хэмжээг улам бүр дэвэргэж магадгүй юм. Ийм байдал нь ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог бага байлгах (Өмнөд Азид 23.6% байгаа бол Зүүн Ази, Номхон далайд 59.04%), асрахуйн

ачааллыг жендэр хооронд тэгш бус хуваарилахад хүргэж байна.⁶⁵

Ази, Номхон далайн бүс нутагтай харьцуулбал, Номхон далайн арлын орнууд дахь асрахуйн ажиллах хүчин, эдийн засгийн талаар тун бага өгөгдөл мэдээлэл олдож байна. Байгаа дата өгөгдлөөс үзвэл, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дэргэд хүүхэд асрах асуудалд (залуу хүн ам ихтэй, улам нэмэгдэж байгаа учир) илүү их ач холбогдол өгдөг байна. Харин, хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн ажиллах хүчний тоо хэмжээ, засгийн газруудын асрахуйн тэргүүлэх зорилтууд, өнөөгийн инновац, шилдэг практик, асрахуйн уялдаа зохицуулалтын одоогийн платформ зэрэг энгийн өгөгдөл мэдээлэл хүртэл сох дутагч байна. Энэ нь асрахуйн эдийн засгийн талаарх судалгаа, ном хэвлэлд томоохон хийдэл, хоосон орон зай байгааг харуулж байна. Энэ асуудлыг тус илтгэлд хойно авч үзэх болно.

Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн төрөл, үндсэн хэрэгцээ ба сорилтууд

Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн гурван төрөл байна. Үүнд: (1) албан ёсны асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид; (2) албан бусаар ажилладаг асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид; (3) хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид. Энэ товхимолд 'асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид' гэж хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид аль алиныг нь хэлнэ.

Албан ёсны асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд орж, бусдын бие махбод, сэтгэлзүйн, сэтгэл санааны, хөгжлийн хэрэгцээг хангаж ажилладаг хүмүүсийг хэлнэ. Тэд ажиллах хүчний албан ёсны зах зээлд хамрагдаж (гол төлөв компаний ажилтан хэлбэрээр), үзүүлж буй асрахуйн үйлчилгээндээ цалин хөлс авдаг. Албан ажил эрхэлдэг асрахуйн ажилчид албан хөдөлмөр эрхэлдэг бусдын нэг адил эрүүл мэндийн хөнгөлөлттэй үйлчилгээ, цалинтай амралт зэрэг нийгмийн хамгаалалд хамрагдах эрхтэй.

Албан бусаар ажилладаг асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид мөн бусдын хөгжлийн хэрэгцээг хангах асрахуйн чухал үйлчилгээг хөлстэй үзүүлдэг. Гэхдээ, эдгээр хүмүүс нь албан ажил эрхэлдэг асрахуйн ажилчдыг бодвол хөдөлмөрийн албан ёсны зах зээлд багтдаггүй, тиймээс нийгэм, хөдөлмөрийн зах зээлийн хамгааллаас хүртдэггүй.

Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид нь гэр бүл, хамт олон дотроо асрахуйн үйлчилгээ үзүүлдэг боловч ажлынхаа төлөө төлбөр авдаггүй, тиймээс албан, албан бус асрахуйн эдийн засаг дахь албан, албан бус ажиллах хүчинд ордоггүй хүмүүс юм.

Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд тулгарч байгаа үндсэн бэрхшээл, сорилтууд

Ази, Номхон далайд, ер нь дэлхий даяар олонх нь эмэгтэйчүүд байдаг асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид ялгаварлан гадуурхагдаж явдаг, орлого багатай, бүтцийн хувьд тааламжгүй нөхцөлд байдаг орчноос гаралтай цөөнхийн бүлэгт хамаарагддаг байх нь элбэг. Бага орлоготой гэсэн статустай учир асрахуйн олонх хөдөлмөр эрхлэгчид ажил эрхлэх туйлын хэрэгцээтэй, өөрсдийн эрхийн төлөө тэмцэх боломжгүй байдаг. Үр дүнд нь, албан ч бай, албан бус ч бай хөлстэй асрахуйн ажил хөдөлмөр нь эмэгтэйчүүд өндөр давамгайлсан салбар хэвээр байгаа бөгөөд тэнд нийгмийн гадуурхагдсан бүлгийн хүмүүс хэтэрхий олуулаа байдаг⁶⁶

Эмэгтэйчүүд давамгайлсан олон салбарын нэг адил, хөлстэй асрахуйн хөдөлмөр эрэлт хэрэгцээ ихтэй байдаг боловч ажилчид нь байнга л бага цалин авдаг. Жишээ нь, цалин хөлс авдаг эмэгтэй ажилчид

Цалин хөлс авдаг эмэгтэй ажилчид эрүүл мэндийн болон асрахуйн салбарт эрэгтэйчүүдээс ойролцоогоор 20% бага цалин авч байна

эрүүл мэнд, асрахуйн салбарт эрэгтэйчүүдээс ойролцоогоор 20% бага цалин авч байна.⁶⁷ Үүний нэг тайлбар гэвэл, асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд бага цалин өгч байгаагаа “жендэрийн хэвшмэл ойлголт”-ыг хортойгоор ашиглан зөвтгөдөг явдал юм. Жишээлбэл, ийм үзэл суртал нь урамшууллын нэг хэсэг нь мөн чанараараа ур чадвар шаардахаас илүүтэй сэтгэлзүйн асуудал, “бүх эмэгтэйчүүд, охидууд” ийм ажил хийж чаддаг гэх мэт сэтгэлгээ юм. Дата өгөгдлөөс харвал, албан ажил эрхэлдэг, асрахуйн олон хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид, ялангуяа эмэгтэйчүүд бусад төрлийн албан ажил эрхэлдэг ажилчдаас мөн л бага орлого олдог байна.⁶⁸

Түүний дээр, хөлстэй асрахуйн олон хөдөлмөр эрхлэгчид ажлын муу орчин нөхцөлд урт цагаар, хязгаарлагдмал цалин хөлстэй хөдөлмөрлөдөг бөгөөд энэ нь үйлчилгээ үзүүлж буй асрахуйн ажлын чанарт зарим үед муугаар нөлөөлдөг. Энэ нь ялангуяа гэрийн ажилчид, шилжин ирсэн асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд бодит бөгөөд тэд зохицуулалтгүй орчинд ажиллаж, ашиглагдаж, ялгаварлан гадуурхахтай тулгарч, дарамтлал, хүчирхийлэлд өртөх өндөр эрсдэлд байдаг. Тэд сүлжээ, технологиос хол, зохион байгуулалтанд орж, эвлэлдэн нэгдэх бололцоо байхгүй учир эрхийнхээ төлөө тэмцэх арга зам багатай байдаг. Энэ талаар Номхон далайн орнуудаас Австралид ирж ажиллаж буй асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчидтэй зохисгүй харьцаж байгаа талаарх доорх кейс судалгаа харуулж байна. Жишээлбэл, шилжин ирсэн асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид ажлаа алдах, нутаг руу нь хөөн гаргах зэрэг хариу үйлдлээс айсандаа бэлэн байгаа гомдол барагдуулах платформыг ч ашиглах эсэх талаар эргэлздэг. Энэ бас Өмнөд Ази дахь асрахуйн ажиллах хүчний томоохон хэсгийг бүрдүүлдэг албан бус хөдөлмөр эрхэлдэг асрахуйн ажилчдын хувьд том асуудал юм. Тэд мөн л нийгмийн хамгаалалд хамрагдах боломжгүй, эрхийнхээ төлөө тэмцэх арга зам муутай байдаг. Эцэст нь, асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид ачаалал ихтэй, илүү ажил хийдэг, зохих ёсны орчин үеийн сургалтад хамрагдах, зөөлөн ур чадвар эзэмших боломжгүй байдаг. Асрахуйн мэргэжил нэр хүндийн хувьд асуудалтай байдаг бөгөөд дата өгөгдлөөс харвал хүмүүс асрахуйн шууд хөдөлмөр, хүүхэд асрах ажлыг ур чадвар бага шаарддаг, эрүүл мэнд зэрэг асрахуйн бусад хэлбэрийн ажилтай харьцуулбал ач холбогдол багатай гэж үздэг байна.^{69 70}

Энэ хэсэгт албан, албан бус хөлстэй асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдэд тулгарч байгаа томоохон сорилтуудыг тоймлон хүргэлээ. Дараагийн хэсэгт хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд учирч буй сорилтуудын талаар илүү дэлгэрэнгүй авч үзэх болно.

КЕЙС
СУДАЛГАА →

Асрахуйн хөдөлмөр хийхээр шилжин суурьшигчид: Австрали дахь Номхон далайн орны ажилчидтай зүй бус харьцаж буй нь

Австралийн холбооны засгийн газар өндөр настны асрахуйн ажиллах хүчний болон бусад салбар дахь нөөц дутагдалтай байгаагийн хариуд Номхон далай, Австралийн хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний схем (PALM)-ийг 2022 онд өргөжүүлсэн билээ. Урьд нь тус схемээр хөдөө аж ахуй, ур чадвар бага шаарддаг бусад салбарт ихэд дутагдаж байсан ажиллах хүчнээр хангах зорилгоор Номхон далайн арлын орнуудаас ажиллах хүчин урьж авчирдаг байсан. Сүүлд нэмсэн өөрчлөлтөөр ийм салбаруудын жагсаалтад өндөр настны асаргаа, халамжийг нэмсэн байна.

Австралийн Эдийн засгийн хөгжлийн хорооны саяхны илтгэлд дурдсанаар, жилд асрахуйн салбарын 65 мянган ажилчид ажлаасаа гарч байгаа бөгөөд улам бүр нэмэгдэж байгаа ажиллах хүчний дутагдлыг нөхөхийн тулд Австрали жилдээ 35 мянган асрахуйн ажилчид нэмж авах шаардлагатай болсон байна. Шилжин суурьшилтыг урамшуулахын тулд Австралийн Ерөнхий сайд Антони Албаниз бодлогыг өргөжүүлж, ажилчдыг гэр бүлтэйгээ ирэхийг зөвшөөрдөг болно гэж зарлажээ. Өмнө нь гэр бүлээ авчрахыг зөвшөөрдөггүй байсан нь ажилчдыг PALM схемд оролцохоос татгалзахад хүргэдэг байсан байж болох юм гэсэн байна. Зарим нь, ялангуяа асрахуйн ажил олгогчид цаашдын

шилжин суурьшилтыг хөхиүлэн дэмжих, одоогийн ажилчдыг барьж байхын тулд илүү шинэчлэл хийх хэрэгтэй гэж үзэж байв..

МӨЛЖЛӨГИЙН ТҮҮХ

Нийгмийн сайн сайхны төлөө тэмцэгч Жеффри Смит ажил олгогчид шилжин суурьшигч ажилчид, түүний дотор Номхон далайн арлуудаас ирдэг асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажлын нөхцлийг сайжруулах хэрэгтэй гэж үзэж байна. Өнгөрсөн үед ажилчдыг муу нөхцөлд амьдруулж, бага хөлсөөр урт цагаар ажиллуулдаг байсны улмаас ажилчид нурж унадаг байв. Түүний дээр, ажилчдад эрүүл мэндийн чанар муутай даатгал олгож, хүүхэд төрөх зардлыг нь хариуцдаггүй байх нь их байлаа.

Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчиж байгаа боловч, ажил олгогчид жирэмсэн болсон эмэгтэйчүүдийг ажлаас халах, визийг нь цуцлахаар сүрдүүлдэг байсан тухай мэдээлэл гарч байв.

Номхон далайн орнуудын шилжин суурьшигчдын ажлын байрны нөхцлийг зохицуулалтанд оруулах талаар ярих нь нэмэгдсэн боловч тодорхой бодлого гаргаагүй л байна. Ажилчдын эрхийг дэмжсэн томоохон шинэчлэл хийхгүй бол асрахуйн ажиллах хүчний өсөн нэмэгдэж байгаа дутагдлыг нөхөх ажилчид Номхон далайн арлын орнуудаас Австралид ирэх нь бага байх болно гэж эмэгтэйчүүд, шилжин суурьшигчдын эрхийн идэвхтнүүд үзэж байна.

Эх сурвалж: *Australian Broadcasting Corporation News, CEDA, The Financial Review, The Guardian*

Ажилчдын эрхийг дэмжсэн томоохон шинэчлэл хийхгүй бол асрахуйн ажиллах хүчний өсөн нэмэгдэж байгаа дутагдлыг нөхөх ажилчид Номхон далайн арлын орнуудаас Австралид ирэх нь бага байх болно.



Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээн дэх гэр бүл, өрхийн үүрэг

их байна.⁷¹ Дэлхийн өөр хаана ч ийм жендэрийн тэгш бус хуваарилалт байдаггүй. Ази, Номхон далайн бүс нутагт энэ ялгаа өөр аль ч бүс нутгаас илүү их байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүд нийт хөлсгүй асрахуйн ажлын 80%-г гүйцэтгэж байна.⁷² Энэ жендэрийн давамгайлсан хэвшмэл хэм хэмжээ нь үе хооронд нягт өвлөгддөгөөс үүдэлтэй. Эрдэмтэн Мариан Бэйрд, Мишел Форд, Елизабет Хилл нарын бичсэнээр, тус бүс нутагт өргөн тархсан “жендэрийн ялгаатай гэр бүлсэг байдал нь асрамж халамж бол гэр бүл (ба эмэгтэйчүүд)-ийн дотоод үүрэг хариуцлага гэх итгэл үнэмшлийн илэрхийлэл бөгөөд дараахь хоёр ойлголт дээр тулгуурладаг. Үүнд: гэр бүл бол энэрэнгүй мөн чанартай, асаргаа, халамж бол эмэгтэйчүүд, охидын байгалиас заяасан ажил үүрэг.

Үүнээс үүдэн, эмэгтэйчүүд, охидын эн тэргүүний үүрэг хариуцлага бол хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх боломжоо хойш тавиад нөхөн үржихүйтэй холбоотой хөлсгүй хөдөлмөр хийх явдал болж таарч байгаа юм.”⁷³

Эмэгтэйчүүд гол асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч, эрэгтэйчүүд гол тэжээгч байх ёстой гэх ойлголт улс орны орлогын түвшнээс үл хамааран бүс нутаг даяар гүн гүнзгий суусан байдаг.⁷⁴ Азийн хүн амын 45% орчим нь гэр бүлийн гишүүд, үүнээс гол төлөв эмэгтэйчүүд асрамж халамж үзүүлэхийг илүүд үздэг тухай өгөгдөл мэдээлэл үүнийг илтгэж байна.⁷⁵ Харин улс орон хооронд байгаа томоохон ялгаа бол гэр бүлийн асаргаа, халамжийг гэр бүлийн бус үйлчилгээ (гэрийн ажилчин, өндөр настны асаргааны мэргэжилтэн зэрэг)-гээр нөхөн орлуулж буй түвшин юм. Гэр бүлийн бус асрахуйн үйлчилгээний дийлэнхийг төр, зах зээл, ба/эсвэл ашгийн бус байгууллага үзүүлдэг.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

Асрахуй дахь жендэрийн хэм хэмжээ

Асрахуйн эдийн засагт гэр бүл, болон өрх гэр чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Үүнд, бага насны хүүхэд, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг асрамж халамж шаардлагатай хүмүүс болон ээж аав, ах эгч, өвөө эмээ, бусад асран хамгаалагч гээд асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч хүмүүс хамаарна. Гэр бүл дэх асаргаа, халамж нь үндсэндээ цалин хөлс шаарддаггүй учир энэ нь хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ юм.

Эмэгтэйчүүд болон охид гэр бүлийнхэндээ үнэ хөлсгүй асаргаа, халамж үзүүлэх хэтийдсэн их үүрэг хариуцлага хүлээдэг. Дэлхий дахинд хөлсгүй асрахуйн нийт ажлын 76 орчим хувийг гүйцэтгэж байгаа нь эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийнхээс 3.2 дахин

Хөлсгүй асрахуйн сорилт бэрхшээл

Хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр бол Ази, Номхон далай дахь асрахуйн эдийн засгийн амин чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон нийт нийгмийн хувьд туйлын хүнд ачаа болж, тодорхой сорилтуудыг авчирдаг. Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд хөлсгүй асаргаа, халамжийн учруулж буй дөрвөн гол үр дагаврыг дор тодорхойллоо.

ҮР ДАГАВАР 1 →

Ээж болсны хөдөлмөр эрхлэлтийн шийтгэл



Хөлсгүй асрахуй нь ажиллах хүчин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны нэг гол саад юм.⁷⁶ Ковид-19 цар тахал энэ чиг хандлагыг улам бүр гүнзгийрүүлсэн. Сургууль, асаргаа, халамжийн газрууд ихээр хаагдсанаас болж, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ, түүн дотроо гол төлөв эмэгтэйчүүдийн эрэлт хэрэгцээ өссөн. НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын шуурхай үнэлгээний судалгаагаар, Өмнөд Солонгос, Энэтхэг, Хятад дахь эмэгтэйчүүд 7 хоногт 34.1, 33.2 ба 31.4 цаг тус тус

Өмнөд Солонгос, Энэтхэг, Хятад дахь эмэгтэйчүүд 7 хоногт 34.1, 33.2 ба 31.4 цаг тус тус хүүхэд асрахад зарцуулж байсан нь дэлхийн олон хэсэгт долоо хоногийн 40 цаг байдаг бүтэн цагийн ажил бараг болж байсан байна.

хүүхэд асрахад зарцуулж байсан бөгөөд энэ нь стандартаар (дэлхийн олон хэсэгт долоо хоногийн 40 цаг) бараг бүтэн цагийн ажил байсан байна.⁷⁷ Ийм үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхийн тулд, хөдөлмөр эрхэлдэг олон ээж ажлын цагаа багасгах, эсвэл ажлаасаа бүрмөсөн гарахад хүрсэн байна. Үүнийг эрдэмтэд “Ээж болсны хөдөлмөр эрхлэлтийн шийтгэл” гэж томъёолдог. Балбад 2020 оны хорио цээрийн үеэр цалинтай ажил хийдэггүй эмэгтэйчүүдийн тоо 337 хувиар өссөн байна. Дээр нь, бүсийн урьдчилсан дата өгөгдлөөс харвал, цар тахал эхлэх үед ажилтай байсан эмэгтэйчүүдийн хэдэн сарын дараа ажилдаа эргэж орох магадлал эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 20 хувь бага байсан байна.⁷⁸ Энэ байдал эмэгтэйчүүдийн хувьд дэвших, ялангуяа байгууллагын гол шийдвэр гаргах түвшинд хувь нэмэр оруулж чадах удирдлагын бүрэлдэхүүнд орох бололцоонд муугаар нөлөөлж байна.

Эмэгтэйчүүд ажиллах хүчинд оролцох нь багасч байгаа нь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид, асрахуйн эдийн засгийн аль алинд нөлөө үзүүлж байна. Хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийг Ази, Номхон далайн ДНБ-ний хэмжигдэхүүнд оруулбал, ДНБ 3.8 их наяд доллароор нэмэгдэж болох юм гэсэн тооцоо бий.⁷⁹ Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн хувьд, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож чадахгүй байгаа нь санхүүгийн баталгаагүй байдлыг нь гүнзгийрүүлж, санхүүгийн наад захын хэрэгцээг хангахын тулд гэр бүлийн эрэгтэй гишүүдээс хамааралтай байх явдлыг нь нэмэгдүүлж байна.

ҮР ДАГАВАР 2 →



Эрүүл мэндийн сөрөг үр дүн

Хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр нь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд биеийн болоод сэтгэл зүйн муу үр дагавартай байж болно.⁸⁰ Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч олон хүн биеийн хөдөлмөр (ар гэрийн ажил, хоол унд бэлтгэх, цэвэрлэх, ус болон түлш бэлтгэх, холбогдох бусад үүрэг) гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ нь эцэж цуцах, амралтгүй ажиллах, өвчин тусахад хүргэдэг.⁸¹ Хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр нь мөн сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн хувьд сөрөг үр дагавартай.⁸² Асран халамжлах ажил сэтгэл зүй, бие мах бодийн хувьд хүч шавхсан байж болох бөгөөд судалгаагаар хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ нь сэтгэл гутрал, зан төлвийн өөрчлөлт, сэтгэл түгшүүртэй болоход хүргэж болдог байна.⁸³ Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч олон хүн эрүүл мэндийн амин чухал үйлчилгээ

авч чаддаггүй бөгөөд тэр нь хөлсгүй асрахуйн хүнд хүчир ачааллаас нь үүдэлтэй цаг болон мөнгө дутмаг байдгаас болдог байна.⁸⁴

Ковид-19 цар тахлаас үүдсэн хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ нэмэгдсэн нь эрүүл мэндийн сөрөг үр дагавар үүсэх эрсдлийг гүнзгийрүүлсэн.

Ази, Номхон далайд хийсэн шуурхай үнэлгээний судалгаагаар, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчид өөрсдийн биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд дордсоныг илтгэсэн байна. НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын явуулсан судалгаанд эмэгтэйчүүдийн 66% нь Ковид-19-ийн дараа үед өөрсдийн биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд муудсаныг мэдэгдсэн байна.⁸⁵

ҮР ДАГАВАР 3 →



Охидын боловсролын байдлын доройтол

Хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр нүсэр байх нь боловсролын байдалд сөрөг үр нөлөө үзүүлж болно. Учир нь асрахуйн хөдөлмөрт цаг их зарцуулах тусам бусад үйл ажиллагаанд гаргах цаг багасна. НҮБ-ийн Хүүхдийн сангаас 2016 онд гаргасан дата өгөгдлөөс харвал, 5-14 насны охид өдөр бүр асрахуйн хөдөлмөрт мөн насны хөвгүүдээс багцаалбал 160 сая цаг илүү зарцуулсан байна.⁸⁶ Ази, Номхон далайн бүс нутагт холбогдох ийм статистик байхгүй байгаа боловч бүс нутагт гурван гол чиг хандлага байгааг өгөгдөл мэдээлэл харуулж байна. Үүнд: (1) хямралын үед охидыг л юуны түрүүнд сургуулиас гаргах нь элбэг байна; (2) сургууль хаагдсан нь охидын үүргийг уламжлалт байдлаар дахин сэргээж, сургуульд буцаж орохыг нь эс зөвшөөрөх байдалд хүргэж болох юм; (3) гэр бүлийн эдийн засгийн дарамтыг багасгах шаардлага, баталгаатай байдал, гэр бүлийн нэр хүнд зэрэг учир шалтгааны улмаас хүүхдийн гэрлэлт, охидын төрөлт (эмнэлгийн яаралтай тусламж авах эрсдэл нэмэгдэх хамаарал үүссэн) цар тахлын үед өссөн байна. Тиймээс, сургууль хаагдахад хүргэсэн глобал хямрал болох

Ковид-19-ийн үед хөлсгүй асрахуй нь охидыг сургуулиас гаргах эрсдлийн том хүчин зүйл мөн бөгөөд асрахуйн хөдөлмөр хийж байгаа охидын сургууль завсардах хувь хэмжээ нэмэгдэхэд хүргэсэн гэж үзэж болохоор байна. Ийм байдал ялангуяа хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн дотор залуу охид томоохон хувь хэмжээ эзэлдэг Ази, Номхон далайн хувьд бодитой оршиж байна.

Сургуульд элсэх эмэгтэйчүүдийн тоо эрүүл мэнд, эдийн засаг сайн байхтай шууд хамааралтай бөгөөд бодлого болон хүний эрхийн үүднээс ач холбогдолтой юм. Жишээ нь, боловсролд нэг жил илүү зарцуулснаар хөгжиж буй орнууд дахь 5 хүртэлх насны хүүхдийн эндэгдэл 7-9% буурдаг гэсэн судалгаа бий.^{87,88} Хоёрт, охидын хувьд боловсролын боломжууд хязгаарлагдмал, 12 жилийн боловсрол олж авах саад тотгор их байгаа нь эдийн засгийн өсөлтийг сулруулдаг бөгөөд 2018 онд гэхэд л улс орнуудад насан туршын бүтээмж ба орлогын 15 ба 30 их наяд долларын хохирол (алдагдсан боломж) тус тус учруулсан байна.⁸⁹

ҮР ДАГАВАР 4 →



Өөрийн мэдэл, бие даасан байдал ба хяналт буурах нь

Хөлсгүй асрахуйн ажлын нийтлэг үр дагавар нь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн өөрийгөө мэдэх мэдэлгүй болсонд оршиж байна. Хөлсгүй асрахуйн ажилчид ажиллах хүчинд оролцох, боловсрол олж авах, эрүүл мэндийн зохих үйлчилгээнд хамрагдах зэрэг амьдралын олон чухал шийдвэр гаргах асуудалдаа хяналт тавьж чадахгүй байх нь их болсон.^{90 91}

Орлого багатай, орхигдсон хүн амд багтдаг хүмүүсийн хувьд наад захын тав тух, дэд бүтэц, нийгмийн хамгааллын бодлого, гэрээс гадуур асрахуйд хамрагдах, цаг хэмнэсэн гэр орны технологи (жишээ нь, угаалга хийх, хоол хүнс бэлтгэх,

гэрийн бусад ажлыг илүү хялбар гүйцэтгэх инновац, төхөөрөмж) ашиглах боломж бага байгаа нь дээрх байдлыг улам хүндрүүлж байгаа юм.⁹² ЖСХ-ийн даван туулагч, хохирогч хүмүүсийг хүчирхийлэгч этгээд тусгаарлан хорьчихдог, түүний улмаас хөдөлгөөний эрх чөлөө, гаднаас аврал тусламж эрэх боломжийг нь хязгаарлачихдаг учир тэд улам илүү эрсдэлд ордог. Энэ нь эцэг эхээ асран тэтгэх уламжлал, жендэрийн хэвшмэл ойлголт давамгайлсан гэр бүлийн үзэлтэй хавсраад, дийлэнх эмэгтэйчүүдийн гаднаас асрахуйн холбогдолтой тусламж авах явдлыг хүнд, бүр боломжгүй болгодог.

Папуа Шинэ Гвиней улсын Живака муж дахь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн “Өөрчлөлтийн төлөө дуу хоолой” байгууллагаас явуулсан асуулга судалгаанд, “хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр, гэрийн ажлын ачаа дарамт нь эмэгтэйчүүд, охидод гүнзгий нөлөөлж байгаа бөгөөд эмэгтэй оролцогчдын үзэж байгаагаар Живака мужийн эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг хүчирхийллийн хамгийн ноцтой хэлбэрийн нэг болсон байна.”⁹³ Энэ дүгнэлт хөлсгүй асрахуйн хөдөлмөр нь наад захын бие даасан хараат бус байдал, эрх чөлөөгөө эдлэх эмэгтэйчүүдийн чадавхид ямар нөлөөтэйг илэрхийлж байна.

Гэр бүл дэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт:

Асрамж халамж бол юуны өмнө эмэгтэйчүүдэд хандсан гэр бүлийн үүрэг хариуцлага юм гэсэн үзэл суртал. Гэр бүл бол энэрэнгүй байх, асаргаа, халамж бол эмэгтэйчүүд, охидын байгалиас заяасан үүрэг хариуцлага гэсэн хоёр ойлголт дээр суурилсан.

Эцэг эхээ асран тэтгэх уламжлалт үзэл санаа:

Эцэг эх, өвөг дээдсээ хүндэлж явахыг хөхиүлэн дэмжсэн Күнзийн сургаал.

Эцэг эхээ асран тэтгэхийн нэг хэсэг нь өөрийн эцэг эхдээ үйлчлэх замаар илэрдэг бөгөөд дэлхийн олон газар гэр бүлийн асаргаа, халамжийн тогтолцоог өөрчилсөн байдаг.

ГУРАВДУГААР
БҮЛЭГ

Хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн талаарх төрийн бодлого, оролцоо

Өмнө өгүүлсэнчлэн Ази, Номхон далайн бүс нутгийн орнуудын эдийн засгийн хөгжил, орлогын түвшин, соёл, нөөц баялаг, чадавх, улс төрийн дэглэм өөр өөр, олон талтай. Харьцуулсан судалгаа хийх, жишиг бодлогын шийдэл боловсруулахад энэхүү олон талт байдал бэрхшээл үүсгэдэг.

Иймд энэ бүлэгт төрөөс явуулах бодлогын жишиг загвар санал болгох гэхээсээ илүүтэй улс орны хувьд үйл ажиллагаандаа чиглэл болгон ашиглаж болохуйц загвар жишээнүүдийг танилцуулах зорилготой. Төрөөс явуулж буй бодлогын загвар улс бүрт өөр өөр байна. Жишээлбэл, асрахуйн болон эрүүл мэнд, сувилахуйн үйлчилгээг гэрээр, сувилалд үзүүлэхээс гадна гэр орны ажлаа хийхэд нь хүртэл тусалж дэмждэг, холбооны болон орон нутгийн засаг захиргааны гүйцэтгэх үүрэг өндөр Скандинав загварыг нутагшуулсан байж болно.⁹⁴ Эсхүл үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагад гэрээлж албан бус эдийн засаг, асрахуйтай холбоотой шилжилт хөдөлгөөн, хувийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжсэн Сингапурын загвар байж болно. Уг загвар үндсэндээ төр шууд үйлчилгээ үзүүлэх бус, харин өөр арга замаар уг үйлчилгээг авах боломжтой байх бодлогоор зохицуулжээ.

Эдгээр нарийн учигтай ялгаануудаас харахад, улсын хэмжээнд орон нутгийн иргэдийн дунд халамжийн үйлчилгээ

үзүүлэх орчин нөхцөлийн тогтвортой байдлыг хангах нь төрийн бодлогын гол зангилаа асуудал мөн болох нь тодорхой байна. Улс орны хувьд үзүүлж буй халамжийн үйлчилгээний төрөл өөр байж болох ч дараах дөрвөн онц чухал, тодорхой чиг үүргийг төрөөс хариуцах нь нийтлэг юм. Үүнд:

- Халамжийн үйлчилгээ шаардлагатай хүн бүрд шууд хариуцан хэрэгжүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэгчийг дэмжих;
- Халамж хүртэгсдийн эрхэм чанарыг дээдэлсэн үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглэсэн халамжийн ажилтнуудын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, тэдний үйл ажиллагааг зохицуулсан бодлого, зохицуулалт хийх, үйлчилгээ үзүүлэгчийг хариуцлагажуулах;
- Халамж, асаргаа үзүүлэгчдийг дэмжих, боломж, нөхцөлөөр хангах, үйл ажиллагааг нь уялдуулах. Гүйцэтгэх үүрэг тус бүрийг тодорхойлж, бүс нутгийн хэмжээнд байгаа голлох арга хэлбэрийг дараа танилцуулна.
- Халамж, асаргаатай холбоотой өндөр чанартай өгөгдөл үүсгэх, эсхүл цуглуулах ажлыг уялдуулж, өгөгдөлд суурилсан бодлого, шийдвэр гаргах.

Асрахуйн шууд үйлчилгээ үзүүлэх, дэмжих

Төрийн үндсэн үүрэг нь халамжийн шууд үйлчилгээ үзүүлэх, эсхүл хэрэгтэй хүнд нь хүргэх ажлыг зохион байгуулах юм. Үүнд тохиромжтой, үр дүнтэй, сайтар төлөвлөсөн халамжийн үйлчилгээний дэд бүтцийг (хүүхэд харах төв, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ахмад настай иргэдийг асран хамгаалах газар зэрэг) барьж байгуулах, хангалттай хэмжээнд үйлчилгээ үзүүлэх, дэмжих бодлого, хууль эрх зүйн актыг батлах (хүүхэд асрах чөлөө, хүүхдийг эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах, зохистой цалин хөлс, ажиллах орчин, уян хатан ажиллах нөхцөл гм). Мариан Бэйрд болон бусад судлаачид

цалин хөлстэй хөдөлмөр, үйлчилгээг шилжин суурьшилтын хатуу бодлогоор хязгаарлаж ирсэн нь гадаадын иргэн гэрийн үйлчлэгч, асрагчид уг зах зээлд ажиллах боломжгүй байдалд хүргэсэн байна.

Мөн бүртгэлгүйгээр хүн асрахыг хориглон уг зах зээлийг хатуу хянадаг. ПШГ, Зүүн Тимор улсад санхүүгийн боломж, төрийн албаны чадавх, дэд бүтэц байхгүй учраас төр засаг нь асрамж халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх хүчтэй, сайн орчин нөхцөл бий болгож чадаагүй⁹⁵, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хувьд энэ чиглэлд огт хөгжөөгүй.

Чинээлэг Япон, Өмнөд Солонгос, Сингапур ч, буурай ПНГ, Фижи, Зүүн Тимор ч тэр төрөөс маш хязгаарлагдмал хүрээнд асрамж халамжийн үйлчилгээг айл өрхөд үзүүлж ирсэн нь үнэ хөлсгүйгээр асрах хэрэгцээг улам дэвэргэсэн. Японд уг үйлчилгээг мэргэжлийн хүмүүс цалин хөлстэйгээр үзүүлэх явдал хязгаарлагдмал байгаа нь шилжин суурьшилтын бодлогоор энэ чиглэлээр мэргэшсэн гадаадын иргэд тус улсад ажил хөдөлмөр эрхлэхийг хатуу хянадагтай холбоотой. ПШГ, Зүүн Тимор улсад санхүүгийн боломж, төрийн албаны чадавх, дэд бүтэц байхгүй учраас төр засаг нь асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх хүчтэй, сайн орчин нөхцөл бий болгож чадаагүй.⁹⁵

Сүүлийн жилүүдэд энэ чиг хандлага ялангуяа өндөр хөгжилтэй Япон, Өмнөд Солонгост өөрчлөгдөж байна. Өнгөрсөн арван жилд хүн ам хөгшисэн, төрөлт буурсан зэрэг асуудал үүсгэж байгаа нь ахмад настнаа асрах хэрэгцээ шаардлага огцом өссөн, асаргааны мэргэжилтнүүдийн хангалт огцом буурсан КОВИД-19 цар тахлын үед улам тодорхой болж, асрахуйг чухалчлан үзэхэд хүргэжээ. “Зайлшгүй хэрэгцээ шинэ зүйлийн эхлэл болдог” гэж олон түмэнд тархсан хэлц үгтэй агаар нэг явдал Япон, Өмнөд Солонгост тохиосон юм. Өнөөдөр Өмнөд Солонгосын нийт хүн амын 25% нь



Photo by Akihito Yokoyama / Alamy

“эмэгтэйчүүдийг голлох асран хамгаалагч гэж хардаг байдал эдийн засгийн хэрэгцээ, хүйсийн үүрэг рольтой зөрчилддөг учраас төр асрахуйн чиглэлийг хөгжүүлэх, тусламж дэмжлэг үзүүлэхдээ хойрго байдгийг тогтоожээ. Иймд, Ази, Номхон далайн бүс нутагт халамжлах, асрах хөдөлмөр үндсэндээ гэр бүлд суурилсан байдаг байна. “Өндөр хөгжилтэй Япон, Өмнөд Солонгосоос эхлээд бага дунд орлоготой Папуа Шинэ Гвиней (ПШГ), Зүүн Тимор зэрэг улс орнуудын асрахуйн чиглэлд төрөөс хязгаарлагдмал үйлчилгээ үзүүлдэг түүхэн уламжлал нь үнэ хөлсгүй асран хамгаалах хэрэгцээг улам их өдөөдөг юм. Японд гэхэд хүн асрах

(бүс нутгийн дундаж үзүүлэлт 45%) ахмад настнаа асран тэтгэх нь гэр бүлийн үүрэг гэж үзэж байгаа бол ахмад настнаа асрах хэрэгцээг төр дэмжих ёстой гэж 45% нь үзэж байна.⁹⁶

Эдгээр улсуудын хувьд асрахуйн үйлчилгээний хэрэгцээ шаардлага нь шинэлэг, гойд, орчин үеийн шинэ арга барилыг нэвтрүүлэх зарим арга замыг нээжээ. Жишээлбэл, Японд урт хугацааны асаргааны даатгалыг 2000 онд нэвтрүүлсэн бол Өмнөд Солонгос хүүхэд харах, урт хугацааны асрах үйлчилгээнд оруулах хөрөнгө оруулалтаа өнгөрсөн 20 жил аажмаар нэмэгдүүлжээ. Япон улс ажиллах хүчний ноцтой хомсдолоо шийдэхийн

тулд 2015 оноос хэрэгжүүлж буй Робот стратегиэ тэлж асрах үйлчилгээг үүнд багтаажээ

Энэ санаачилга нь Засгийн газар настай хүмүүст соёл, араншингийн хувьд тохирох робот бүтээхэд хувийн хэвшилтэй хоршин ажиллахад хүргэсэн (Уг жишээг доор дэлгэрэнгүй өгүүлнэ).⁹⁷ 2019 оноос Өмнөд Солонгосын эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлснээс хойш хоёр жил хүүхэд асрах чөлөөтэй байх эрхтэй болж, эрэгтэй ажилтнууд аавын чөлөө авах, 8 хүртэлх насны олон хүүхэдтэй эцэг эх нэг жил хүртэлх хугацаанд богиносгосон цагаар, (15-35 цаг) ажиллах боломжтой болжээ.⁹⁸

КЕЙС
СУДАЛГАА →



Япон: Өндөр настанд чиглэсэн Робот хувьсгал

Хүн амын насжилт, ажиллах хүчний хомсдолыг шийдэхийн тулд Японы Эдийн засаг, худалдаа, аж үйлдвэрийн яам 2015 оноос Робот стратеги хэрэгжүүлж эхэлжээ. Энэ нь стратегийн хүрээнд Панасоник зэрэг технологийн шилдэг компанитай хамтран робот технологижуулах ажлыг хийж, ахмадын асаргааны үйлчилгээг роботжуулж, асаргааны мэргэжилтнүүдийн ачааллаас хуваалцах, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах зорилт тавьжээ. Анхны өгөгдлөөс харахад эдгээр робот нь асаргаа, халамжийн ажилтнуудад дэм тус болж байгаа нь тодорхой байна. Жишээлбэл, эрдэмтэд ахмад настан болон зөнөгрөх өвчинд нэрвэгдсэн хижээл насныханд сайн нөлөө үзүүлж буйг тогтоожээ.⁹⁹

Паро нэрт “эмчилгээний” робот-далайн хав хүртэлцэх, дуу авиа, гэрлийг мэдэрч толгойгоо хөдөлгөнө, нүдээ цавчина, канад далайн хавны дуу гаргах зэргээр хариу үзүүлдэг байна.

2016 оны хамгийн сүүлийн мэдээллээр улсын хэмжээнд ахмадын асаргааны төвүүдийн 15%-г роботжуулжээ.

Настангуудын ганцаардлыг арилгах, ажилтан, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхэд робот тусалж байгаа хэдий ч өртөг зардлын хувьд (тус бүр нь 4,000 ам. долларын) үнэтэй. Ихэнх компани төрөөс өгдөг дэмжлэг санхүүжилтэд дулдуйддаг бол хувь хүмүүс асаргааны үйлчилгээний даатгалаа ашиглаж, робот худалдан авдаг ажээ. Үйлдвэрлэл нэмэгдүүлэх, өртөг зардлыг бууруулахад нэмэлт санхүүжилт шаардлагатай хэвээр.

Эх сурвалж: [Reuters](#), [Stanford's Shorenstein Asia-Pacific Research Center](#), [Canon Institute for Global Studies](#)



Photo by Godong / Alamy

Номхон далайн орнууд хэдий хангалттай судлагдаагүй, халамж асрахуйн чиглэлд хэрэгжүүлдэг бодлого, хөрөнгө оруулалтын талаар мэдээлэл хомс боловч эдийн засгийн харьцангуй буурай хөгжилтэй, бага орлоготой эдгээр улсын ард иргэдийн хувьд асрахуй нь гэр бүлийн үүрэг гэж үзсэн хэвээр байгаа нь¹⁰⁰ нөөц, чадавх, санхүүгийн боломж бололцоо, дэд бүтэц, бусад зүйл өөрчлөлт хийхэд саад болж буй.

Дэлхийн Банкнаас гаргасан “Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт, эрх зүй” 2022 оны тайланд эдгээр орнууд асрахуйн үндсэн үйлчилгээгээр дэлхийд сүүл мушгиж байгааг бичжээ. Жишээлбэл, цалинтай жирэмсний амралт (хүүхэд асрах чөлөө бус) байдаггүй таван орон байдаг* нь бүгд Номхон далайн арлын улс байна.**¹⁰³

Бусад улс орны хувьд албан бус болон хувийн хэвшилд асаргаа, халамжийн үйлчилгээг шилжүүлсэн байдаг. Сингапур Малайз зэрэг өндөр хөгжилтэй, өндөр дунд орлоготой улс

орнуудын хувьд “албан бус, гэр бүлд суурилагагүй, асаргаа, халамжийн мэргэжилтэй ажилтнууд үзүүлдэг.”¹⁰⁴

Сингапурын төр амь насны халамжийн урт хугацааны даатгал нэвтрүүлсэнээр хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүнтэй айлд сар бүр мөнгөн дэмжлэг үзүүлж, асаргааны зардалд нь дэм болдог байна.¹⁰⁵ Илүү далайцтай асаргаа, халамжыг төрөөс дэмжихдээ хадгаламж, татварын хөнгөлөлт, мөнгөн дэмжлэг үзүүлж, зах зээлээс хувийн үйлчилгээ авах боломжоор хангадаг.¹⁰⁶

Халамжийн салбар нь зохицуулалттай, төрөөс хязгаалагдмал байдлаар үүрэг хүлээдэг Энэтхэг Бангладеш, Филиппин, Шри Ланка зэрэг дундаж орлоготой улс орнуудын хувьд гэр бүл нь албан бус ажиллах хүч хөлслөн ажиллуулж асрахуйн хэрэгцээгээ хангадаг ажээ. Ялангуяа, Хятад Энэтхэгт гэрийн үйлчлэгчид хувиараа хөлслөн ажиллуулах нь маш түгээмэл.¹⁰⁷

Үүнтэй харьцуулахад Шинэ Зеланд, Австралид албан бус, гэр бүлээс гадуурх асаргааг хязгаарласан холимог/гибрид системтэй. Үүнд албан ёсны асрамж халамжийн салбар хөгжүүлэхэд чиглэсэн (төрөөс маш бага санхүүжилттэй) арга хэмжээ нь хүүхэд харах үйлчилгээ, ахмад настан, ХБИ-ийн асрамж халамж зэрэг хамаарна.¹⁰⁸ Австралийн засгийн газар төрийн санхүүжилтээр зах зээлийн хэрэгцээг ханган төрөл бүрийн ахмадын асрамжийн газар байгуулж, ажиллуулдаг. Австралид 1997 оны Ахмад настны тухай хуулиараа үйл ажиллагааны стандарт, санхүүжилтийг тогтоосон¹⁰⁹ бол 2013 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үндэсний даатгалын тогтолцоог хуульчилсан нь 2020 оноос бүрэн хэмжээнд үйлчлэх болжээ. Уг тогтолцоо нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн “хэрэгцээт, бодит” дэмжлэг үзүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг санхүүжүүлнэ.

* Зарим оронд (АНУ зэрэг) холбооны улсын түвшинд хуульчилсан жирэмсний, хүүхэд харах цалинтай амралт байдаггүй. Гэхдээ, АНУ-ын зарим муж улсад гэр бүлийн гишүүд нь хүүхэд харахад цалинтай амралт олгох хууль бий.

** Энэ шийдэл Маршаллын арлууд, Микронезийн холбооны улсууд, Палау, Папуа Шинэ Гвиней, Тонга улсад хэрэгждэг.

Хөлстэй асрахуйг мэргэжлийн үйлчилгээ болгон сайжруулах, хөгжүүлэх нь

Төр засгийн нэг чухал үүрэг нь ажил хөдөлмөр эрхлэх аюулгүй орчин, зохистой цалин хөлс, мэргэжлээрээ шатлан дэвших боломж бололцоог баталгаажуулсан төрийн бодлогоор дамжуулан асаргаа, халамжийг мэргэжлийн, хөлстэй үйлчилгээний салбар болгон хөгжүүлэх явдал мөн. Үүнд төрөөс цалин хөлсний доод хэмжээ тогтоох, уг асуудлаар хамтын гэрээ байгуулах, ажлын байр хамгаалах, жирэмсний амралт, сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах өдөр зэрэг хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалсан бодлого хамаарна. Халамж, асрахуйг мэргэжлийн ажил хөдөлмөр болгосноор аюулгүй хөдөлмөрлөх нөхцөл бий болгохын зэрэгцээ энэ чиглэлээр мэргэжил эзэмшин ажиллах боломж, сэдэл төрүүлнэ. Улмаар тусгай ур чадвар шаардлагагүй “хар ажил”, эмэгтэйчүүд хийдэг ажил гэж үздэг хэвшмэл ойлголтыг эвдэж, уг чиглэлээр эрэгтэйчүүд ажиллах боломжийг нээх нь чухал. Халамж, асрахуйг мэргэжлийн сургалт, зохицуулалтаар ажил мэргэжил болгон хөгжүүлснээр үйлчилгээний чанарыг сайжруулна. Энэ үйл явц амжилтад хүрэхэд мэргэжилтнүүд эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажил үйлчилгээ үзүүлж, карьер хийх боломжтой байх (ур чадвар, хөдөлмөр зарцуулалтай өндөртэй онцлог шинжийг тусгасан

өрсөлдөхүйц цалин хөлс, ахин дэвших ижил боломж) тогтолцоог бий болгох нь төрийн хийх ёстой ажил нь мөн.

Хөдөлмөрийн зах зээл нь хатуу зохицуулалттай улс орнууд болох Сингапур, Австрали, Шинэ Зеландад асрамж халамжийн салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн хөдөлмөрлөх нөхцөл нь зохицуулалт султай улс орон (Шри Ланка, Камбож зэрэг дундаж орлоготой улс орнууд байх нь нийтлэг)-той харьцуулахад илүү сайн байдаг. Асаргаа, халамжийн үйлчилгээг хуулиар зохицуулснаар үйлчилгээ үзүүлэх орчин нөхцөл, үйлчилгээний төрөл чанар сайжрахаас гадна хөдөлмөрийн харилцаа (өвчний чөлөө, өндөр насны тэтгэвэр, хүүхэд асрах чөлөө зэрэг)-нд ажилтны эрхийг хамгаалдаг нь албан бусаар буюу хувийн тохиролцоогоор ажилладаг иргэд нийгэмдээ үнэлэгдэх, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлдэг юм. Дэлхий даяар¹⁰, үүний дотор Ази, Номхон далайн бүс нутагт асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг ажилтнуудын үнэ цэнийг дутуу үнэлдэг, бага цалин хөлс өгдөг төдийгүй тэд цөөхөн тооны үр шим хүртдэг.¹¹ Хэдийгээр Япон, Өмнөд Солонгос, Сингапур зэрэг улс орнууд албан ёсны хөдөлмөрийн зах зээлээ өндөр түвшинд хөгжүүлсэн боловч асаргаа, халамжийн дэд бүтэц сул байгаа нь уламжлалт үнэт зүйлд суурилсан асаргаа, халамж нь гэр бүлийн үүрэг гэж үздэгтэй холбоотой гэж хэлж болно. Бэйрд зэрэг эрдэмтэд Япон, Өмнөд Солонгост хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй ажиллаж буй эмэгтэйчүүд уртасгасан цагаар ажиллах, хүүхэд гаргахгүй байх шийдвэр гаргахад нь хүргэсэн гэж нотолж байхад¹² Эмори Их сургуулийн профессор Марк Равина зэрэг эрдэмтэд Японд ажил-амьдралын тэнцвэр алдагдсан нь олон эмэгтэйчүүд карьертаа голчлон анхаарч, гэр бүл зохиоход цаг зарцуулахгүй байхад хүргэсэн гэж үзэж буй.¹³

Сургалт, зохицуулалтаар асаргаа, халамжийг мэргэжлийн болгох нь асаргаа, халамж хүртэгсдэд илүү чанартай үйлчилгээ үзүүлэх нөхцөл болно. Хөдөлмөрийн зах зээл нь хатуу зохицуулалттай улс орнууд ажиллаж буй ажилтнууд нь зохицуулалт султай улсын мэргэжил нэгтнүүдтэйгээ харьцуулахад хөдөлмөрийн илүү сайн нөхцөлөөр хангагддаг.

Харин Австрали, Шинэ Зеланд улсууд эсрэгээрээ, насжилт өндөрсөж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээ асрах хэрэгцээ гэр бүлд ирэх ачаалал нэмэгдсэн, хүн амын бүтцийн өөрчлөлтөөс улбаалан албан ёсны асаргаа, халамжийн үйлчилгээг чухалчлах болжээ.¹⁴

Эдгээр бодлого нь зөвхөн албан ёсоор энэ чиглэлээр хөдөлмөр эрхэлж буй

ажилтнуудад хамааралтай гэдгийг анхаарна уу. Албан бусаар, эсхүл үнэ хөлсгүйгээр асаргааны хөдөлмөр хийж буй бол энэ бодлогын үр шимийг хүртэж чадахгүй. Үүнээс харахад тус бүс нутгийн хувьд уг чиглэлээр хөдөлмөрлөж байгаа иргэд ямар нэг хамгаалалт байхгүй, төрийн бодлогын гадна үлджээ.

Уялдаа холбоо, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх боломж бололцоог бий болгох нь

Гуравдугаарт, засгийн газар төрийн байгууллагууд оролцогч талуудыг хамарсан сургалт хөгжил, хамтын ажиллагаа, үйл ажиллагааны уялдаа холбоог зохицуулах ажлыг хариуцах ёстой төдийгүй тэдний түншлэлийг хөхиүлэн дэмжих үүрэгтэй.

Оролцогч талуудын туршлага, мэдлэг, давуутай талыг бодлогод тусгахад төр анхаарах ёстой.

Төрийн байгууллага, бусад оролцогч талуудын (ИНБ зэрэг) хоорондын хамтын ажиллагаа түншлэлийг бэхжүүлэхэд төр чухал үүрэгтэй. Учир нь Ази, Номхон далайн бүс нутагт уг чиглэлээр ажилладаг цөөн тооны байгууллага байдаг ба олонх нь төсөвтөө баригдаад өргөн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж чаддаггүй. Иймд төр засаг эдгээр байгууллагуудын туршлага мэдлэгийг бодлого боловсруулахдаа ашиглах, зорилтот бүлэгт чиглэсэн төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх боломжтой.

Жишээлбэл ИНБ-с хийж буй ажлыг (хамтарсан санхүүжилтийн загвар, төсөл хэрэгжүүлэх зэрэг) санхүүгээр дэмжих. Харилцан суралцах боломж нөхцөл бүрдүүлэх нь төр засгийн түвшинд төдийгүй халамж асрахуйн салбарт бүхэлдээ онцгой ач холбогдолтой. Засаглалын асуудал, хамтын ажиллагаа уялдаа холбоо сул байхад ийм боломж бололцоог гаргаснаар албан ёсны платформоор дамжаад ч бай эсхүл дадал болсон арга замаар ч бай мэдээлэл солилцоо идэвхтэй явагдсанаар төрийн бодлого тодорхойлогчид, төрийн бус оролцогч талуудад үйл ажиллагааны чиглэлээ эрэмбэлэх, нэгдсэн ойлголцолд хүрэхэд тустай. Дээрх мэдээлэл солилцооны арга зам нь хамтрах боломжийг нээж ил тод байдлыг бий болгосноор үйл ажиллагааны давхардал гарахаас урьдчилан сэргийлнэ.

ИНБ-ын манайлагчид аливаа сайн муу бодлогын талаар бодол санаагаа шууд хэлж байгаа нь орчин нөхцөлийг өөрчилдөг. Мөн ИНБ нь эрх мэдэл, нөлөөлөх хүч, холбоо сүлбээгээрээ дамжуулан бодлогод нөлөөлж, төрийг хариуцлагажуулдаг.

КЕЙС
СУДАЛГАА →

Асрахуйг дэмжих яамд хоорондын удирдах хороог шинээр байгуулах



Балбын төр засаг XV таван жилийн төлөвлөгөөнд (2020- 2024) “Эмэгтэйчүүдийн хийдэг гэрийн ажлыг үнэлж Үндэсний орлогод оруулж тооцно” гэж заажээ. НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн байгууллага болон ОУХБ-ын хамтарсан хөтөлбөр (ХХ)-ийн хүрээнд засгийн газар яам дундын Зохистой хөдөлмөр, асрахуйн эдийн засгийн асуудал хариуцсан үндэсний хороо (ҮХ) байгуулан оролцоонд түшиглэсэн халамж асрахуйн өсөлт, хөрөнгө оруулалтыг дэмжиж байна. Улсын Төлөвлөгөөний Комисс (УТК)-ын дэргэд ажилладаг тус хорооны бүрэлдэхүүнд Эмэгтэйчүүдийн хороо, Эмэгтэйчүүд, хүүхэд, ахмад иргэдийн яам, Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын яам, Боловсрол, шинжлэх ухаан, технологийн яам, Хүн ам, эрүүл мэндийн яам, Статистикийн ерөнхий газар, Балбын Худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны төлөөлөгчид байна. ҮХ нь үйл ажиллагаандаа Сангийн яам, Аж үйлдвэр, худалдааны яамыг үйл ажиллагаандаа татан оруулж болно.

Халамж асрахуйн салбарыг (1) Үндэсний хэмжээнд асаргаа, халамжийн салбарын хөрөнгө оруулалтыг чухалчлан үзэх улс төрийн шийдэлд хүргэх (2) УТК-ийн үйл ажиллагаанд тухайн салбарт хийх хөрөнгө оруулалтыг тодорхойлох үйл ажиллагааг ҮХ хэрэгжүүлнэ.

Хэдий анхан шатандаа байгаа боловч ОУХБ-ын төлөөлөгчийн үзэж буйгаар асаргаа, халамжтай холбоотой чухал асуудлуудаар тус улсын төрийн байгууллагуудын ажлын уялдаа холбоо, мэдээлэл дамжуулах байдал сайжирсан, уг чиглэлд хамтран ажиллах бодлого тодорхойлогчдын хүсэл эрмэлзэл хүчтэй болсон гэнэ.

Эх сурвалж: ОУХБ-аас Балбад суугаа төлөөлөгч



Нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулахад шаардлагатай өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах ажлыг урагшлуулах нь

Өгөгдөл мэдээлэл нь халамжийн бодлого боловсруулах, төрөөс шийдвэр гаргахад онц чухал. Үнэн зөв чанарын, тоон болон оролцоонд суурилсан өгөгдөл нь хөрөнгө оруулалт хийх чиглэл, зорилтот бүлэг тодорхойлох, нөөцийг хэрхэн үр ашигтай, үр дүнтэй хуваарилахад төр засагт хэрэгтэй юм. Төр бодлого төлөвлөлт боловсруулахдаа нотолгоонд суурилсан, өгөгдлийн шинжилгээ ашиглаж боловсруулах үүрэгтэй. Иймд анхны өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх, судлаач, ИНБ, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага (ОУХБ зэрэг) судалгаа, шинжилгээний байгууллагатай хамтрах нь чухал. Үүнд, ажиллах хүчин бэлдэх хөгжүүлэх, сургах, судалгаа шинжилгээний ажил хамаарна. Уг зорилгыг хангахад их дээд сургууль, сургалтын байгууллага, иргэд, олон нийт, хувийн хэвшилтэй үр дүнтэй хамтран төлөвлөлт хийх нь зайлшгүй.

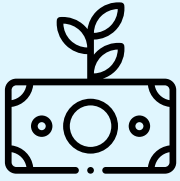
Найдвартай өгөгдөл мэдээлэл мөн тэргүүлэх чиглэл, хөрөнгө оруулалт, зорилтот бүлэг, хөрөнгө хуваарилалт зэрэг чухал ач холбогдолтой шийдвэр гаргахад дэмтэй.

Найдвартай өгөгдөл мэдээлэл мөн тэргүүлэх чиглэл, хөрөнгө оруулалт, зорилтот бүлэг, хөрөнгө хуваарилалт зэрэг чухал ач холбогдолтой шийдвэр гаргахад дэмтэй.

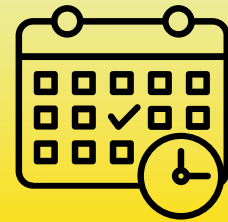
Асаргаа, халамжийн үйлчилгээний хэрэгцээ, хүн хүч, санхүү, бодлого, үзүүлсэн үр дүн зэрэгт хийсэн судалгаа, шинжилгээний ажил, бодлогын баримт бичиг боловсруулахад ховор, задгай байдгийг судалгаагаар тогтоов. Мөн судалгааны тайлан, баримт бичгүүдийг шинжлэн үзэх, холбогдогч талуудтай ярилцахад өгөгдөл мэдээлийн чанарын асуудал нь үр дүнтэй төрийн бодлого шийдвэр боловсруулахад хамгийн том тээг болж буйг хэлж байлаа. Асрахуйн эдийн засгийн талаарх мэргэшсэн эх сурвалжид цалин хөлстэй ажилладаг халамж, асаргааны мэргэжилтнүүдийн албан ёсны статистик тоо байхгүй, цөөхөн хэдэн орны хувьд маш хязгаарлагдмал хүрээнд үнэ хөлсгүй ажилтнуудын тоо баримт байна.¹¹⁵ Өрхийн амжиргааны судалгаа нь гэр бүлийн хүрээнд гэрийн ажил, асаргаанд зарцуулдаг цагийг тооцож гаргадаг. Ази, Номхон далайн бүсэд энэ чиглэлийн мэдээлэл өгөгдөл байхгүй байгаа нь уг мэдээлэл авахад шаардлагатай тусгайлсан мэргэжилтэн байхгүй байгаатай холбоотой.

Дараах төрлийн мэдээлэл байхгүй байна. Үүнд:

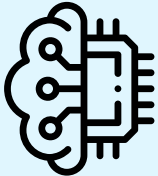
АЗИ, НОМХОН ДАЛАЙ ДАХЬ АСРАХУЙН ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨГӨГДӨЛ МЭДЭЭЛЛИЙН ХИЙДЭЛ



Асрахуйн эдийн засагт оруулсан төрийн хөрөнгө оруулалт **хүйс, газар нутгийн байршил, хот хөдөөгөөр**

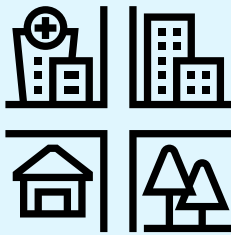


Хүүхэд асрахаас гадуур бусад салбарт (урт хугацааны асаргаа) хийж буй хөрөнгө оруулалтын өгөгдөл мэдээлэл

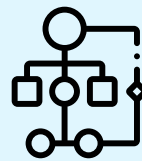


Асаргаа, халамжийн хөдөлмөр эрхлэгчдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтэд **технологи, автоматжуулалтын үзүүлж буй нөлөө**

Асрахуйн дэд бүтэц **хөдөөд, хотод**



Асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд олгох цалин хөлсний загвар



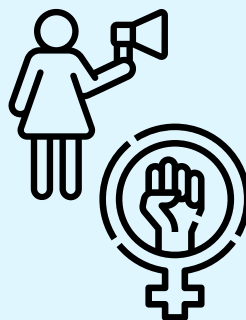
Өргөн хүрээний асрахуйн эдийн засаг дахь нийтийн асрахуйн **санхүүжилтийн загварууд**

Асрахуйн ажилчдаас бусдад үзүүлж буй **ажил үйлчилгээний үнэ цэнэд тохирсон** нөхөн олговрын схем (жишээ нь, ижил ажилд ижил цалин)

Эрхэм чанартай асрахуйн загвар (хүн төвтэй асаргаа, халамж) шаардлагад нийцэхээс илүүтэй энэрэн асрах үндсэн шинж



Асаргааны талаарх өөрчлөгдөж буй үзэл хандлага, ялангуяа хүүхэд харах үйлчилгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настны асаргаатай **эсрэгцүүлэн тавих хандлага**



Эмэгтэйчүүдийн орлого, ажиллах хүчний оролцоо, хоол тэжээл, сургуулийн өмнөх боловсролд голчлон анхаарч **эдийн засгийн эрх мэдлийг нь нэмэгдүүлэх** чиглэлд хөрөнгө оруулснаар гарах үр дүн



Асрахуйн эдийн засаг ба сэтгэцийн эрүүл мэндийн харилцан хамаарал

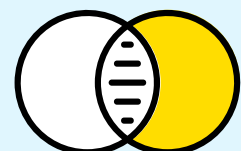




Photo by Francesco Bonino - Alamy

ДӨРӨВДҮГЭЭР
БҮЛЭГ

Хөлстэй асрахуй дахь зах зээл болон хувийн хэвшлийн үүрэг

Ази, Номхон далайн бүс нутагт асаргаа, халамжийн үйлчилгээний хэрэгцээ шаардлага нэг талаас нэмэгдсэн, нөгөө талаас ажиллах боловсон хүчин дутагдалтай байгааг өмнө дурдсан. Зарим улсад төрөөс анхаарсан асрах үйлчилгээ байхгүй байгаа нь олон өрх айл зах зээлд байгаа үйлчилгээг авахаас өөр сонголтгүй болгожээ. Асрахуйн эдийн засагт хувь хүн асаргаа үйлчилгээ авах, мөн үзүүлэх боломжтой байна. Хэрэгцээг бий болгож байгаа, төлбөр төлж буй хүмүүс нь (эцэг эх, асран хамгаалагч, насанд хүрэгч) хүүхэд, настай эцэг эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцагчид байдаг. Харин үйлчилгээ үзүүлэгч тал нь асаргааны ажилтнуудад ажил олгогчид юм. Хувийн хэвшил гэдэгт төртэй хамтран болон дангаараа асаргаа,

халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг ашгийн бус, хувийн компанийг хэлнэ. Хэдий хязгаарлагдмал боловч хувийн хэвшил асаргаа, халамжийн үр дүнтэй загвар бий болж хөгжихөд даамай хувь нэмэр оруулж байна. Зах зээлийн зарчмаар ажиллаж байгаа тогтолцоонд төрийн үүрэг нь хувийн хэвшлийн оролцоог хангах, тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай тохирох зохицуулалт хийх нь чухал. Тухайлбал, хэрэгцээ шаардлага нэмэгдэхэд үнэ огцом өссөнөөс орлого багатай иргэн, өрх айлд дарамт үүсэхээс сэргийлэх явдал мөн. Энэ тохиолдолд асаргаа, халамжыг хүртээмжтэй байлгахад төр нь хувийн хэвшил хөрөнгө оруулах боломж, инновац нэвтрүүлэх хүрээ зааг, дэмжлэгийг тодорхой байлгана.

Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийг ажиллуул

Гэрийн үйлчлэгч, асрагч хувиараа хөлсөн ажиллуулах замаар айл өрхүүд хэрэгцээгээ шаардлагаа хангаж байна. Олон ажил олгогч гадаад асрагч, үйлчлэгч хөлсөлж, хөдөлмөрийн дотоод зах зээл дээрх ажиллах хүчний дутагдлыг нөхдөг. Филиппин, Индонези, Шри Ланка улс ажиллах хүч нийлүүлдэг, Сингапур, Малайз нь ажил олгогч гол улсууд ажээ.¹¹⁶ Гадаадаас ажиллах хүч авах стратегийн хүрээнд Австрали 2022 онд Номхон далайн орнуудаас ахмад настны асрах чиглэлээр ажилтнууд авахаар Ажиллах хүчний хөдөлгөөний хөтөлбөрөө өргөжүүлжээ.¹¹⁷ Дараах гурван шалтгааны улмаас цалин хөлстэй хөдөлмөрлөх асаргаа, халамжийн ажилтнууд чухал юм.

Бүс нутгийн хэмжээнд Филиппин, Индонези, Шри Ланка улс ажиллах хүч нийлүүлдэг, Сингапур, Малайз нь ажил олгогч гол улсууд ажээ.

Үүнд: Нэгдүгээрт, олонх нь тухайн чиглэлээр тусгайлсан сургалтад хамрагдсан байдаг.

Хоёрдугаарт, цалин хөлсөөр асрагч үйлчлэгч хийх нь олон хүний хувьд ажил хөдөлмөр эрхлэх, цалин орлоготой байх боломж юм. Гуравдугаарт, цалин хөлсөөр асрах нь олон хүнд, ялангуяа эмэгтэйчүүдэд асран халамжлах үүргээ бусадтай хувааж үүрэх, цалин хөлстэй ажил хийх, амь амьдрал, амжиргаагаа дээшлүүлэх, сурч боловсрох боломж олгоно.

Цалин хөлстэй асаргаа халамж нь эдийн засагт үнэ цэнтэй хувь нэмэр оруулдаг хэдий ч Ази, Номхон далайн бүсэд энэ нь эхлэл төдий зүйл хэвээр. Ажиллах хүчний чухам хэдэн хувь нь цалин хөлсөөр асран халамжилдаг гэх мэдээлэл дулимаг боловч ОУХБ-ын тооцооллоор тус бүс нутаг “энэ чиглэлд бага (нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 10%)” хувь нь албан ёсоор уг чиглэлээр хөдөлмөр эрхэлдэг гэж үздэг.¹¹⁸ Үүнийг хүйсэд оноосон тогтсон хандлага буюу асаргаа, халамж нь гэр бүлийн үүрэг, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн үүрэг гэж үздэг нь ажил олгогчид хөлс төлж ажиллуулах сэдэл нийгэмд өгдөггүй гэж тайлбарлаж болно. Мөн албан бус хөдөлмөр эрхлэлт буюу ажил олгогч ажилтан хоёр хувиараа тохиролцон үйлчилгээ авдаг байж болно.

Асрахуйн дэд бүтэц, үйлчилгээ хөгжүүлэх, хангах



Ази, Номхон далайн бүсэд халамж асрахуйн салбарт хэд хэдэн платформ ажилладаг. Жишээ нь:

- **LoveCare (Индонези)** орон нутгийн сувиллагч, асрагч, эмч, хүүхэд асрагчтай холбогдон үйлчилгээ товлох. Айл өрхийн хэрэгцээг үйлчилгээ үзүүлэгчтэй холбож урд богино хугацааны ажил хөдөлмөртэй болоход зуучилна.
- **Kiddocare (Малайз)** хувиараа үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжлийн хүүхэд асрагчид эцэг эхчүүдийг холбож өгдөг. Бүх ажилтнууд нь заавал сургалтад хамрагдсан байх шаардлагатай.
- **Homage (Сингапур)** өндөр настнуудыг тохирох халамж асаргааны ажилтантай хэрэгцээ шаардлага, тухайлсан мэргэшлээр нь тааруулж тохируулна.¹¹⁹
- **SmartPeep (Сингапур)** асрамжид байгаа өндөр настнуудыг камераар хянах технологи, онцгой, яаралтай нөхцөл байдал үүсэхэд асаргааны ажилтанд мэдээлнэ.¹²⁰
- **Hello Task (Бангладеш)** хүүхэд харах, гэрийн ажилд туслах хүн олоход тусалдаг аппликэйшн.¹²¹

Олон компани, аж ахуйн нэгж орчин үеийн асаргааны арга техник ашиглан зах зээл дээрх хомсдолыг нөхөж буй. Зүүн Азийн олон оронд насжиж буй хүн амд шинэлэг технологи ашиглан асрамж халамжийн үйлчилгээ санал болгодог. Тухайлбал гар утасны аппликэйшинээр дамжуулан айл өрхүүд мэргэжилтнүүдийг шууд хөлслөн асаргаа, сувилгаа хийлгэх боломжтой.

Хувийн асаргааны үйлчилгээг зах зээлд идэвхтэй сурталчлах ажил Сингапурт хийгддэгийн жишээ нь хувь хүний хадгаламж, татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, санхүүгийн дэмжлэг айл өрхөд үзүүлэх замаар асаргаа шаардлагатай иргэн гэр бүлдээ амьдрах, зах зээлээс үйлчилгээ

худалдан авах зардлаас нь төр хуваалцдаг.¹²²

Харин Өмнөд Азийн хүн амын дунд залуусын эзлэх хувь өндөр Энэтхэг зэрэг оронд асаргаа, халамж нь хүүхэд харах үйлчилгээнд илүү төвлөрдөг. Энэтхэгийн олон компани тухайлбал ПепсиКо, Майндтрий цахимаар болон биеэр хүүхэд мэргэжлийн боловсон хүчний удирдлага заавар дор харах үйлчилгээг Ковид-19 цар тахлын дараагаас зайнаас ажиллаж буй ажилтнуудад санал болгож байна.¹²³ Япон, Өмнөд Солонгосын компаниуд хүүхэд харах үйлчилгээнд илүү их хөрөнгө оруулах болсноор төрөлтийг дэмжих, эмэгтэйчүүдэд ирдэг ачааллыг бууруулах зорилготой.^{124 125}

КЕЙС
СУДАЛГАА →

Вьетнам: Блокчейн технологид суурилсан гэрийн үйлчлэгчдийн эрхийг хамгаалах санаачилга

Хурдтай нэмэгдэж буй Вьетнамын дундаж анги нь гэрийн үйлчлэгч цалин хөлсөөр ажиллуулах хэрэгцээг хот газарт бий болгожээ. Олон айл өрх, ялангуяа эмэгтэйчүүд гэрийн үйлчлэгч хөлслөх, идэвхтэй ажил хөдөлмөр хийх сонирхолтой байна.

Вьетнамын гэрийн үйлчлэгчид, асрагчдын дийлэнх нь хөдөөнөөс хот руу ажил хайж ирсэн эмэгтэйчүүд юм. Олонх нь албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэхэд хангалтгүй боловсрол, ур чадвартай, баримт бичиг зөрчилтэй байна. Үүнээсээ болоод албан албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй, иймд албан бус суваг, найз нөхөд танил талаараа гэрийн үйлчлэгч, туслахаар ажилд ордог.

Цахим технологид суурилсан үйлчилгээ санал болгодог стартап компаниудын тоо нэмэгдэж, гэрийн үйлчлэгчийг хотын айлтай холбож өгөх ажлыг вэб хуудас, гар утасны аппликэйшинээр дамжуулан хийж буй. АНУ-ын Төрийн Департаментын санхүүжилтээр 2019 оноос эхлэн Вьетнамын гэр цэвэрлэх үйлчилгээ (JupVien.vn),* Вьетнам блокчейн корпорац,** Азийн Сан хамтран блокчейн технологид суурилсан үйлчилгээ нэвтрүүлэн гэрийн үйлчлэгч нарын хэрэгцээг хангах, эрсдэлийг бууруулах ажил хийж байна.

2022 оны байдлаар түншлэгч талууд хамтран блокчейнд суурилсан цахим бүртгэл JupVies.mn мэдээллийн системийг нэвтрүүлжээ. Блокчейний леджерт (дэвтэрт) гэрийн үйлчлэгчийн хувийн мэдээлэл: нэр, нас, төрсөн газар, ажиллах зөвшөөрөл, лиценз, сургалтад хамрагдсан үнэмлэх, үнэлгээ, хөдөлмөрийн дэвтэр, цөлин хөлсний түүх бүртгэгдэнэ. Ажилтан хуурамчаар үйлдэх боломжгүй уг дэвтрийг ажил олгогч, төрийн байгууллага, банкинд үзүүлэх, мөн шаардлагатай бусад үед ашиглах боломжтой юм. Энэ нь албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэн ерөнхийдөө албан бусаас албан эдийн засагт шилжих боломж олгодог. Одоогийн байдлаар 20000 гаруй эмэгтэйчүүд шинэ системд бүртгэлтэй байна. Гэрийн үйлчлэгчдийн мэдээлэл тодорхой болсонтой холбоотой бөгөөд баримт бичигт гарч болзошгүй хүний хүчин зүйлтэй холбоотой алдааг бууруулж, нийгмийн үйлчилгээ авах боломж нэмсэн анхны үр дүн нэлээд өөдрөг дүр зурагтай гарчээ.

*JupVien.vn гэрийн үйлчлэгч, өрх айлыг хооронд холбодог онлайн үйлчилгээ

**Вьетнам Блокчейн Корпорац-технологийн компани

Эх сурвалж: Азийн Сан, 2022
(холбоосоор): [The Asia Foundation, 2022](#)

Зах зээлийг оролцуулахад учирч буй сорилтууд

Асрахуйн эдийн засгийг хэвшүүлэх төрийн бодлого шийдвэрийг хүсэж буй үр дүнд хүргэхэд мөрдөн сахиулах буюу дэмжих механизм байх шаардлагатай. Майндтрий зэрэг компани амлалт өгсөн ч Энэтхэгт хүүхэд харах зохицуулалт асуудалтай хэвээр. Дата сэтгүүл зүйн ИндияСпенд (IndiaSpend) компанийн хийсэн „дүгнэлтээр үндэстэн дамнасан том компаниуд л дэргэдээ ясли цэцэрлэг заавал ажиллуулах үүргээ биелүүлжээ. Хүүхэд харах үйлчилгээ явуулах барилга байгууламж байгаа хэдий ч энэ тухайгаа ажилтнуудад мэдээлдэггүй, иймд тогтмол ажилладаггүй.¹²⁶ Үүргээ биелүүлээгүй компаниудыг шахах механизм байхгүй.

Хувийн хэвшил бүс нутгийн түвшинд асрамж халамж үзүүлэхэд голлох үүрэг үзүүлсэн хэвээр байна. Цаашид ч энэ чиг хандлага хадгалагдана.

Төрөөс хууль баталсан ч муж, орон нутгийн засаг захиргаа хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэгт ажлаа хийдэггүй. Мөн торгуулийн арга

хэмжээ хэрэглэх боломжтой ч олонх нь үүнийг хэрэглэдэггүй. Зөвхөн Карнатака мужид л шинэ зохицуулалт мөрдөж ажиллах талаар аж ахуйн нэгжүүдэд мэдэгдсэн, гэвч хэрэгжилтийг шалгах, хянах ямар нэг арга хэмжээ аваагүй юм.¹²⁷

Чухам хаана, ямар нөхцөлтэйгээр хувийн хэвшил асрахуйн эдийн засагт оролцох вэ гэдэг өөр нэг асуудал болж буй. Жишээлбэл, өсөлттэй салбар учраас асрахуйн эдийн засагт хөрөнгө оруулалт, бизнесийн боломж илүү идэвхтэй хайх ёстой юу, эсхүл төр засаг хувийн сектор, хөрөнгө оруулалтад тодорхой шалгуур тавьж, тэгш боломж бий болгох зохицуулалт хийх ёстой юу. Бизнес хөрөнгө оруулалтын орчин ойлгомжгүй байна уу, эсхүл өөр бусад шалтгаан байна уу гэх мэт.

Асрахуйн эдийн засагт хувийн хэвшлийн оролцооны талаарх өгөгдөл мэдээлэл тун бага байгаа хэдий, алаг цоог мэдээллээс харахад хоёр зүйл Ази, Номхон далайн бүсэд тодорхой байна. Нэгдүгээрт, хувийн хэвшил бүс нутгийн түвшинд асрахуйн эдийн засагт нөлөөтэй хэвээр байна. Хоёрдугаарт, хувийн олон компаниудын уг салбарт ажиллах сонирхол өндөр боловч яг ямар үйл ажиллагаа явуулах, хэрхэн яаж уг зах зээлд гарах нь ойлгомжгүй хэвээр. Санхүүгийн хосолсон загвар, технологи ашиглах, дэд бүтцийг шинэчлэх зэрэг үүнд бүгд хамааралтай юм.





Photo by AWW/Anisuzzaman / Alamy

ТАВДУГААР БҮЛЭГ

Хөлстэй, хөлсгүй асрахуй дахь Иргэний нийгмийн үүрэг

Иргэний нийгмийн асаргаа, халамжийн салбарт явуулж буй үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл маш бага, гэхдээ байгаа мэдээллээс харахад ИНБ уг салбарт төрийн оролцоо зохицуулалт бага нөхцөлд онцгой үүрэг гүйцэтгэх боломжтой нь тодорхой байна. Төр засаг нь оролцоо өндөртэй оронд ч гэсэн ИНБ-ууд нэмэлт үйлчилгээ, халамж үзүүлэхэд гүйцэтгэх үүрэг өндөр юм. Асаргаа, халамжийн бодлогын чиглэлээр ажиллаж буй гурван төрлийн ИНБ байна. Үүнд: асаргаа, халамж, тогтсон хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөх чиглэлд сурталчлан таниулах ажил хийдэг, шууд асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг, асаргааны ажилтнуудыг нэгтгэн зохион байгуулж өөрчлөлтийг төлөө ажилладаг байгууллагууд юм. Тус бүрийнх нь хийж буй ажлыг тодорхойлохоос өмнө бүс нутгийн хэмжээнд ИНБ-ын үйл ажиллагааны

чиглэл өөр өөр байгаа төдийгүй олон байгууллага дээрх гурван чиглэлээр зэрэг ажилладаг гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Тухайн улсын улс төрийн дэглэм, тогтолцооноос хамаарч ИНБ-ын үйл ажиллагааны чиглэл тогтдог. Ардчиллын үзүүлэлт өндөр* Өмнөд Солонгос, Японд ИНБ-ууд нь нөхцөл байдалд хяналт тавих, асуудал дэвшүүлэх, таниулах, засгийн газраас нийгмийн бодлогын асуудлаар хариуцлага нэхэх, төрөөс арга хэмжээ авахгүй тохиолдолд улс төрийн акц зохион байгуулах зэрэг ажил хийдэг. Харин ардчилал сул хөгжсөн, авторитар дэглэмтэй улсад эсэргүүцэл нь өндөр өртөгтэй. Эсэргүүцэх, нийгмийг хамарсан хөдөлгөөн, жагсаал өрнүүлэх нь шоронд хийх, хүчээр дарах, сураггүй алга болох, амь насаа алдах хүртэл үр дагавартай.

* Эдийн засгийн судалгаа, шинжилгээний нэгжээс (EIU) гаргасан Ардчиллын Индексээс улс төрийн дэглэм тогтолцооны ангиллын бүрэн тойм, аргачлал, задаргааг харна уу.

Нөлөөллийн ажил ба хэм хэмжээний өөрчлөлт

Эхний төрлийн ИНБ нь асаргаа, халамжийн бодлого хэрэгжүүлэх, шинэчлэхэд төр засагт шахалт үзүүлнэ. Нийгмийн халамжийн бодлоготой боловч төдийлөн амжилттай хэрэгждэггүй нөхцөлд төрд шахалт үзүүлэх нь үр дүнтэй.¹³⁰ Халамжийн тогтолцоо сайтар хөгжсөн Өмнөд Солонгост гэхэд хүүхэд, хөгшид асрах үйлчилгээг иргэдэд шууд үзүүлдэг ИНБ цөөн, харин ухуулга сурталчилгаанд түлхүү анхаарч ажиллацгаадаг.¹³¹ Солонгосын Эмэгтэй ажилтнуудын холбоо, Солонгосын Эмэгтэйчүүдийн Хөгжлийн Институт зэрэг эмэгтэйчүүдийн ТББ нь хамтраад хүүхэд асрах чөлөө олгох асуудлаар дуу хоолойгоо хүчтэй илэрхийлж, сурталчлан таниулах ажил хийсний үр дүнд Өмнөд Солонгост жирэмсний болон төрсний дараах асаргаа, амралт нэвтрүүлжээ.¹³² Энэ нь эмэгтэйчүүд

хүчээ нэгтгэн, феминист холбоо сүлжээ үүсгэн хамтарснаар бодлогын өөрчлөлт хийж чадсаны жишээ юм.

Бусад ИНБ нь хэвшмэл ойлголт, хандлага өөрчлөх чиглэлд хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ. Жишээ нь Жендэр Лаб байгууллага өсвөрийн охид хөвгүүдэд жендерийн тухай хэвшмэл ойлголтыг таниулах, иргэдэд суурилсан төсөл хэрэгжүүлж, өөрчлөлтийг авчрагч болж өсөхөд нь дэмжлэг үзүүлдэг байна. Хөвгүүдэд асран халамжлагч хийх боломжын талаар таниулах сургалт хийснийхээ дараа тус байгууллагыг үндэслэгчдийн нэг Акшал Сингал хэлэхдээ: “Манай хөтөлбөрт хамрагдагсад гэр орны ажил, асаргаа нь хүйстэй холбон ойлгодог... [тэд] ‘Аав бизнесээ хийж, ээж юу ч хийдэггүй’ гэж хэлдэг. Иймд бид хөвгүүдтэй бага наснаас нь эхэлж бүлэг, хамт олон үүсгэн ажилладаг юм. Асаргаа, халамжийн асуудлаар хүчтэй, феминист, залуусын манлайлал бүхий, үе дамжсан нэгдсэн хөдөлгөөн өрнүүлэх хэрэгтэй байна” гэжээ. Хөвгүүд гэрийн ажил, асаргаа, халамжийн үүргийг эцэг эхээсээ харж суралцдаг гэж Сингал үздэг. Жишээлбэл, ээж нь энэрэх хайрлах сэтгэлтэй (иймд асран халамжилдаг) гэж үздэг бол харин аав өрхийн санхүүгийн талыг хариуцаж, харж хандах ёстой гэж хардаг. Энэхүү тогтсон ойлголтыг өөрчлөхийн тулд Жендэр Лаб хөвгүүдтэй илүү тулж ажиллан сургалт явуулах, үе тэнгийнхний дунд нэгдмэл ойлголт бий болгож, асаргаа, халамжийн хөдөлмөр нь эрэгтэйчүүдийн хийж болох ажил үүрэг бөгөөд аавууд багш нартай хамтран уг хандлагыг улам дэлгэрүүлснээр цаашид асаргааны ур чадвараа ашиглан ажил хөдөлмөр хийх боломжийг олгох зорилготой.¹³³



Шууд асран халамжлах үйлчилгээ

Дараагийн төрлийн ИНБ нь иргэдэд шууд асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагууд мөн. Ихэнх нь төрийн энэ төрлийн үйлчилгээ дутмаг эсхүл огт байхгүй газарт ажиллана. Жишээ нь залуус олонтой Энэтхэгт хүүхэд харах үйлчилгээг шинэлэг байдлаар хийх болжээ. Ашгийн бус байгууллагууд болох Мумбайн хөдөлгөөнт төвүүд нь үнэ хөлсгүй хүүхэд харах үйлчилгээг барилгын ажил хийдэг хотод шилжин ирэгч орлого багатай хэсэгт үзүүлэх болсон юм.

ИНБ-ын үндсэн үйл ажиллагааг тогтвортой байлгах, чадавхыг сайжруулах, үйл ажиллагааг нь тэлэхэд уян хатан нөхцөлтэй санхүүжилт олгох нь өөрчлөлт дэвшил хийхэд чухал ач холбогдолтой.

1998 онд олон жилийн авторитар дэглэмээ халж ардчилсан хувьсгал хийсэн Индонезийн хувьд Солонгос Японтой харьцуулахад нийгмийн хамгааллын бодлого нь сул хөгжсөн, тухайлбал хүүхэд хөгшдөө асрах нь гэр бүлийн үүрэг хэвээр байна. Төр засгаас халамж анхаарал тавьдаг ч нийгмийн эмзэг бүлэг болох гэрийн үйлчлэгчид баримт бичиггүй байх нь элбэг учир тухайн бодлогын гадна үлддэг. Шашны байгууллага, судалгааны төв, бизнесийн холбоод зэрэг ИНБ-ын шахалтын дор төрийн үйлчилгээ хүрдэггүй нийгмийн бүлэгт халамж үзүүлэх ажлыг төр анхаарч эхэлж буй. Жишээ нь, Migrant Work байгууллага

төрийн нийгмийн хамгаалал, үйлчилгээг сайжруулах замаар шилжин суурьшигч эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн мөлжлөг, гадуурхалтаас хамгаалахын төлөө ажиллаж байна. Индонезийн гудамжны хүүхдүүдтэй ажилладаг Indonesia Street Children Organization (ISCO) байгууллага гэрийн үйлчлэгчдийн хүүхдүүдэд зориулсан боловсролын хөтөлбөр явуулж, өдөр өнжүүлэх ажиллуулдаг нь улсын нийгмийн халамжийг хүртдэггүй албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдэд хүрсэн үйлчилгээ мөн.

Харамсалтай нь тогтсон ойлголт, хандлагыг өөрчлөхөд чиглэгдсэн энэ ажилд Ковид-19 цар тахал сөргөөр нөлөөлсөн юм.¹³⁴ Цар тахал дэгдсэнээр эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо буурч, гэр бүлээ асран халамжлах үнэ хөлсгүй хөдөлмөр эмэгтэйчүүдийг илүү их ачаалах болсноор дээр дурдсан хоёр байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг огцом бууруулжээ. ИНБ-уудыг уян хатан нөхцөлтэйгээр санхүүжүүлэх нь зорилтот бүлэгт хүрч ажиллан ахиц дэвшил гаргахад чухал.

Өмнө дурдсанчлан тухайн улсын улс төрийн дэглэм нь ИНБ-ын үйл ажиллагаа, нийгэмд гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлно. Индонези нь харьцангуй залуу ардчилалтай, шашны үнэт зүйлд суурилсан, хүйсээр оноосон үүрэг хариуцлагыг уламжлуулдаг, ялангуяа онцгой нөхцөлд нийгмээс шаарддаг байна. Үүний үр дүнд ИНБ нь үйл ажиллагаа явуулах платформ, эсвэл төрд нөлөөлөх эрх чөлөө гэж хэлж болохоор тогтолцоо ч байхгүй учраас асаргаа, халамжийг нийгэмд шууд үзүүлэх замыг сонгожээ.^{135 136}

Ажилчдын холбоо, хамт олон

Гуравдах төрлийн ИНБ нь гэрийн үйлчлэгч, асаргааны ажилтнуудын хүчийг нэгтгэн өөрчлөлтийн төлөө зүтгэж олон нийтэд суртал ухуулга хийнэ. Үүнд үйлдвэрчний эвлэл, холбоо хамаарах бөгөөд бүгд нийлээд ажлын илүү сайн орчин нөхцөл, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, асаргаа, халамжийн бодлогын шийдлийг шаарддаг. Ази, Номхон далайн бүс нутгийн хэмжээнд бүсийн Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (ITUC) болон Дэлхийн Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын Ази, Номхон далайн бүсийн салбар (WFTU) гэх томоохон хоёр хөдөлмөрчдийн эрх хамгаалах байгууллага үйл ажиллагаа явуулдаг юм.¹³⁷ Ихэнх үйлдвэрчний эвлэл хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах чиглэлд голлон анхаардаг бол цөөн тооны байгууллага асуудлыг жендэрийн өнцгөөс харж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажиллах орчин нөхцөл зэрэг эрэгтэй ажилтнуудад хамаатай асуудлаас гадна асрахуйн эдийн засаг, асаргаа, халамжийн асуудлыг сөхөж тавьдаг юм.¹³⁸ Гэхдээ эмэгтэйчүүдийн асуудал нь ихэнхдээ албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэгчдэд хамааралтай байдаг ба гэрийн үйлчлэгч, асаргааны ажилтнууд

нь ихэнхдээ Ази, Номхон далайн ажилах хүчний 68%-г хамардаг албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд тооцогддог.^{139 140}

Зарим байгууллага асран хамгаалагчдын эрхийг хамгаалах талаар сургалт, сурталчилгаа тууштай явуулдгийн дотор (1) Энэтхэгийн Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо (СЕВА-SEWA) нь дэлхий дээрх албан бус салбарыг хамарсан хамгийн том нэгдэл бол (2) Албан бусаар хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд: Даяаршил ба зохицуулалт (ВИЕГО-WIEGO) нь албан бус салбар үүний дотор асаргаа, халамж эрхэлдэг хүмүүсийг хамруулсан дэлхийн хамгийн том судалгаа, бодлогын сүлжээ байгууллага мөн. 1986 онд СЕВА байгууллага нь хүүхэд асрах Сангини нөхөрлөлийг байгуулж, Ахмедабад хотын албан бус секторт бүтэн цагийн ажилтай ээжүүдэд хүүхэд харах үйлчилгээг санал болгож эхэлжээ (доорх Кэйс жишээнд тодорхой бичив).¹⁴¹

КЕЙС
СУДАЛГАА →

Асрамжийн нөхөрлөлүүд албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд хүүхэд харах үйлчилгээ үзүүлж байна

Хувиараа ажил эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо (SEWA) байгууллага 1972 онд Энэтхэгийн Ахмедабад хотод байгуулагджээ. Өнөөдрийн байдлаар эгнээнд нь хөдөө аж ахуйд ажилладаг, гэртээ суудаг, гэрийн үйлчлэгчид, гудамжны үүргийн худалдаачид, хог ангилагчид зэрэг 16 мужийн 2.1 сая эмэгтэй нэгджээ. Төрөөс үзүүлдэг нийгмийн халамжийг гишүүд нь хүртэж чаддаггүй тул SEWA байгууллагын үйл ажиллагааны гол чиглэл нь өрхийн амжиргааны аюулгүй байдлыг хангах, ажиллах орчныг сайжруулахад чиглэгдэнэ. Үүний тулд гишүүн эмэгтэйчүүд нөхөрлөл хоршоо байгуулан нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалуулахаар төр засагт нөлөөлөх ажил хийдэг.

1980-аад онд бүлэг хүмүүс хөдөлмөр эрхлэхэд тулгардаг гол бэрхшээл болох хүүхэд харахад дэмжлэг үзүүлэхийг хүссэний дагуу SEWA 1986 онд Сангини хүүхэд асрагч эмэгтэйчүүдийн нөхөрлөлийг Ахмедабад хотод байгуулсан юм. Өнөөдрийн байдлаар цэцэрлэгийн баг, туслах ажилтан, эцэг эхийг хамруулсан тус нөхөрлөлийн 11 төвд 0-6 насны 350-400 хүүхэд хүмүүжиж байна. Гишүүд нь сард 3.60 ам долларын хураамж төлж хүүхдээ харуулдаг ба уг цэцэрлэгт явснаар хүүхэд багачууд нийгмийн ур чадвар, суурь эрдэмд суралцаж, хангалттай шим тэжээлтэй хоол унд, анхан шатны эмнэлгийн тусламж үйлчилгээгээр хангагдана.

Сангини цэцэрлэг өдөр бүр 9-17 цаг хүртэл тогтмол ажилладаг бол улсын цэцэрлэгт ийм тогтсон ажиллах цаг

байдаггүй. 2018 онд нөхөрлөлийн гишүүн эмэгтэйчүүдийн сарын цалин 500-с 1000 рупи (8-с 17 ам доллар) болж нэмэгдсэн нь арай урт цагаар ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж бий болсонтой холбоотой гэж дүгнэжээ.

Нөхөрлөл цэцэрлэгийн гишүүд дундаасаа багш хөлсөөр ажиллуулдаг нь ялангуяа бага орлоготой эмэгтэйчүүдэд ажлын байр гаргаж амжиргааг нь дэмжиж буй чухал алхам мөн. Ажиллаж эхлэхийн өмнө ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтад хамруулахаас гадна гурван сар тутамд давтан болон чадавх бэхжүүлэх сургалт арга хэмжээнд хамрагддаг байна. Цэцэрлэгийн багш, асрагчдын хүүхдийн хөгжил, нийгмийн сайн сайханд оруулах хувь нэмрийг үнэлэх болсноор тэдний нийгэмд эзлэх байр суурь, үнэ цэн нэмэгдсэн юм.

Сангини нөхөрлөл, SEWA нь нь илүү өргөн түвшинд өрнөж буй хөдөлмөрчдийн эрх ашиг хамгаалах болон албан бус салбарын ажилтнуудын хүүхэд харах үйлчилгээ авах боломжийг нэмэгдүүлэх хөдөлгөөний хэсэг мөн.

Эх сурвалж: Албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгсдэд зориулсан хүүхэд харах үйлчилгээ (ОУХБ, ВИЕГО), 2018 он- Cooperatives Meeting Informal Economy Workers' Child Care Needs (ILO and WIEGO), 2018.

Үндсэн дүгнэлтүүдийн тойм

Разавигийн асрахуйн загвар нь асаргаа, халамжийг дөрөв ангилан авч үзжээ. Үүнд: (а) өрх айл; (б) иргэний нийгэм, ашгийн бус байгууллага; (в) зах зээл, хувийн хэвшил (г) төр. Уг загвар асрахуйн эдийн засагт оруулдаг хувь нэмрийг нь оролцогч бүрээр гаргаснаараа онцлог юм. Мөн энэ чиглэлд хийгдсэн судалгааны ажлыг уншиж дүгнэхэд илэрхий байсан олон талын хамтын ажиллагаа, ажлын уялдаа холбоог сайжруулах шаардлагатай гэдэгтэй ижил дүгнэлтэд хүрч байна.

Цаашилбал төрөөс нь халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг улс орнуудыг судлаад уг чиглэлээр тулгарч буй бэрхшээлийг улам тодруулав. Үүнд:



Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид нэг цул бүтэц биш юм. Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид өөр өөрийн онцлогтой сорилтуудтай нүүр тулдаг. Тэдгээр сорилтууд нь тухайн асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгч хөлс авдаг уу эсвэл үгүй юу, албан эсвэл албан бусаар ажилладаг уу, асрахуйн үйлчилгээг шууд эсвэл шууд бусаар үзүүлдэг үү, “өндөр мэргэшлийн” эсвэл “мэргэшил шаардахгүй” гэж тодорхойлдог ажил хийдэг үү, тухайн улсын иргэн үү эсвэл шилжин суурьшигч уу гэх зэрэг ялгаатай нөхцлүүдийг тооцсон зорилтот шийдлийг шаарддаг.



Үндэсний, бүс нутгийн, дэлхийн хэмжээнд бодлогын өөрчлөлт, таниулах сурталчлах, зорилго тодорхойлох ажил хийх шаардлагатай. Улс төрийн хүсэл зориг бий болгон, нөхцөл байдалд тохирох бодлогын зорилт шийдлийг олж тогтоосноор тогтвортой шинэтгэл, санхүүжилтийн механизм бий болгох боломжтой юм. Асрахуйн эдийн засгийн чиглэлээр бодлого хөтөлбөр боловсруулах, санхүүжүүлэх, төсөвлөх явцад хөдөлмөрчдийн хамтын хэлэлцээ, үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэхэд донор байгууллагууд хөрөнгө санхүү гаргах шаардлагатай.



Орон нутаг, үндэсний, бүс нутгийн, олон улсын хэмжээнд оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа чухал. Харилцан мэдлэг, мэдээллээ солилцох, хамтдаа суралцах нь онц чухал. Ингэснээр сайн жишээ, загвар болохуйц туршлагыг нэвтрүүлнэ.



Голлох соёл уламжлал, нийгмээс ирэх дарамт, хүн амын бүтцийн өөрчлөлт нь Ази, Номхон далайн бүсэд асаргаа, халамжийн асуудлыг төвөгтэй болгож буй. Гэр бүлийн дотор үүрэг хариуцлагын тогтсон хуваарилалт, уламжлалт ач санах соёл нь төр засаг асрахуйн эдийн засгийг хөгжүүлэхэд гэр бүлийн үүрэх ачааллыг голлон авч үзсэнээр үнэ хөлсгүйгээр эмэгтэйчүүдийн хийж буй гэрийн ажил, гүйцэтгэж буй үүргийг тоолгүй орхиход хүргэжээ.



Сул засаглал, ойлгомжгүй зохицуулалт нь өөрчлөлтөд нийтлэг саад болж байна.

Засаглал, сул зохицуулалт, улс төрийн хүсэл зориг байхгүй, төр засаг, оролцогч талуудыг хамарсан санхүүжилтийн шинэлэг загвар байхгүй байгаа нь өөрчлөлт хийхэд саад тотгор болж буй хамгийн том хүчин зүйл. Үүн дээр асаргаа, халамжийн асуудал төрийн олон байгууллагын эрхлэх асуудал болж тарамдсан нь асуудлыг цогцоор авч үзэх боломжийг хааж байна



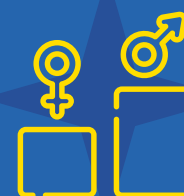
Хүчин төгөлдөр бодлого шийдлээ хэрэгжүүлэх, мөрдүүлэх асуудал олон оронд бэрхшээлтэй. Сайн үр дүнд хүргэж болох бодлого шийдэл бэлэн байгаа хэдий ч түүнийгээ сахиж мөрдүүлэх, хариуцлага тооцох үйл ажиллагаа хязгаарлагдмал.



КОВИД-19 цар тахлын үед асрахуйн хэрэгцээ шаардлага нэмэгдсэн нь жендэрийн тэгш бус байдлыг улам гүнзгийрүүлжээ. Бодлого тодорхойлогчид яаралтай арга хэмжээ авахгүй бол энэ байдал улам дордож, жендэр, эдийн засаг, эрүүл мэнд, хүний эрхийн асуудлыг улам томруулан ТХЗ-д хүрээнд гаргасан амжилт, ахицыг үгүй хийнэ.



Ихэнх бодлогын өөрчлөлт албан хөдөлмөрийн зах зээлд хамаарах эрх зүйн шинэтгэлд тулгуурладаг учраас албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгчид бодлогоос гадуур үлдэхэд хүргэдэг. Хүүхэд харах чөлөө, ажиллах уян хатан нөхцөл, хүүхэд хамгааллын хууль тогтоомж зэрэг нь эрх зүйн шинэтгэлд хамаарна. Онолын хувьд эдгээр зохицуулалтыг шийдвэр гаргагчид дэмждэг боловч маш цөөн зохицуулалт нь албан бус салбарт үйлчилдэг юм



Цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлдэг асаргаа, халамжийн ажилтнуудыг нийгэмд үнэлдэггүй, бага цалин хөлстэй байгаа нь эмэгтэйчүүд давамгайлсан бусад салбартай ижил. Хэдий эрэлттэй боловч бусад хөлсөөр ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад асаргаа, халамжийн үйлчилгээний ажилтнуудын цалин хөлс бага, хангамж муу. Ихэнхдээ эмзэг бүлгийн эмэгтэйчүүд энэ ажлыг эрхэлдгээс хөдөлмөрийн хэлэлцээ хийх, нийгмийн хүрээлэл тогтоох чадавх сул. Эцэст нь хэлэхэд тэдний авдаг цалин хөлс, хангамжийн талаарх өгөгдөл мэдээлэл байхгүй. Эрдэмтэн судлаачид энэ чиглэлд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон хамтын гэрээ хэлэлцээ чухал гэдгийг онцолсоор байна.

Төр засагт өгөх зөвлөмж



Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчид, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн эрхийг дэмжиж баталгаажуулсан, хүн амын хэрэгцээг хангасан асаргаа, халамжийн дэд бүтцийг удирдан зохицуулах замаар асрахуйн эдийн засгийг өөрчлөн байгуулахад засгийн газрууд шийдвэрлэх үүрэгтэй. Учир нь асаргаа, халамжийн хэрэгцээг хангаж чадахгүй байгаа ба энэ чиглэлийн бодлогын дийлэнх нь цалин хөлсөөр хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүст чиглэснээр албан бусаар ажилладаг, эсхүл үнэ хөлсгүй хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүст хүрдэггүй.

Үр дүнтэй зохицуулалт төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, асаргаа, халамжийн тэгш хүртээмжийг хангах, урамшуулал олгохоос гадна тогтвортой дэд бүтцийг бий болгоход төр засаг хөрөнгө зарах хэрэгтэй. Цалин хөлс нь зохистой, ажиллах орчин нь аюулгүй, эрүүл байх зэрэгт анхаарснаар тогтвортой дэд бүтэц хөгжүүлэхэд түлхэц болно. Мөн урамшуулал, нөхөн олговор нь эрэгтэйчүүдийг уг чиглэлээр ажиллах сэдлийг төрүүлэхүйц байснаар жендэрийн тэгш байдлыг хангахад дөхөмтэй. Эцэст нь төрийн халамжийн бодлогод албан бус салбарын, хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулснаар ард иргэдийн олонход хүрч чадна.

Бага цалин хөлсөөр болон үнэ хөлсгүй асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлэгчдийг дэмжихэд чухалд

тооцогдох арга хэмжээг чиглэл тус бүрээр зөвлөв. Энэ нь Ази, Номхон далайн бүсэд байгаа олон талт, хүнд хэцүү асуудлыг зөвхөн ганцхан аргаар шийдвэрлэх боломжгүй гэдгийг ойлгоход тустай юм. Улс орон бүр асаргаа, халамжтай холбоотой өөрийн гэсэн асуудалтай, тэдгээрийг өөрийн арга барилаар шийдэхээр оролдсоор байгаа гэдгийг ойлгох хэрэгтэй. Гэхдээ нийтлэг нэг шинж байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаа тухайн улсын эдийн засгийн чадавхаас үл хамааран чухалд эрэмбэлэгдэхгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй холбоотой халамж нь асрахуйн тогтолцооны нэг хэсэг мөн боловч хөрөнгө оруулалт байхгүйгээс болж асуудал дагуулсаар байна.

Иймд доорх зөвлөмжийг тухайн улсын эдийн засгийн чадавхаар нь ангилан үзсэнээр халамж, асаргааны бодлого төрийн бодлогын төвд орж, шийдвэр гаргачдын дунд яриа хэлэлцээ өрнөснөөр үр дүнд чиглэсэн бодлогын шийдэл гарч хэрэгжүүлнэ гэж найдсаны үндсэн дээр боловсруулав.

Эдгээр бодлогын зөвлөмжүүд Ази, Номхон бүс нутгийн бүх улсад хамаатай.

Асрахуйн бодлогын асуудлаарх уялдаа холбоотой зохицуулалт, хамтын ажиллагааг сайжруулах:

Асрахуйн асуудал хариуцсан дотоодын үндэсний ажлын хэсэг, эсвэл удирдах хороо байгуулах. Үүнд төрийн байгууллагуудаас эхлээд асрахуйн бодлого боловсруулах асуудал эрхэлдэг албан тушаалтан/агентлагуудыг оруулах. Ингэснээр шийдвэр гаргагчид, асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн хувьд нийтлэг асуудлаа олж тогтоох, сайн туршлагаа хуваалцах, ажлын хэсгээр хэлэлцэн үр дүнтэй бодлогын шийдэл гаргахад тустай төдийгүй өгөгдөл мэдээлэлд хөрөнгө оруулж нотолгоонд суурилсан бодлого, хөтөлбөр гаргана.

Асрахуйн асуудал хариуцсан өргөтгөсөн үндэсний ажлын хэсэг, эсвэл удирдах хороо байгуулах. Үүнд, асрахуйн чиглэлээр ажилладаг хувь хүмүүс/засгийн газрын агентлагууд, мөн иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага, судлаачдыг оролцуулж, нийтлэг асуудлаа олж тогтоох, сайн туршлагаа хуваалцах, үр дүнтэй бодлого, арга хэрэгсэл, бусад шинэлэг нөөц бололцоо, шийдлийг хамтран зураглаж боловсруулах. Энэ өргөтгөсөн ажлын хэсэг нь санал болгож буй төрийн бодлого, санаачилгыг хэрэгжүүлэх удирдах зөвлөл болж болно.

Асрахуйн Дэлхийн Эвсэл нэгдэх. Уг сүлжээг НҮБ-Эмэгтэйчүүдийн Байгууллага, Мексикийн Засгийн газар хамтран олон талт санхүүжилтийн механизм, халамжийн бусад асуудлаар төр, иргэний нийгэм, хувийн хэвшил болон бусад оролцогчид хамтран суралцах, инновац нэвтрүүлэх, хамтын шийдэл олох зорилготойгоор 2021 онд байгуулсан.¹⁴²

Асаргаа, халамжийн талаарх эцгийн эрхт ёсонд суурилсан итгэл үнэмшлийг өөрчлөх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах:

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нийгэм-соёлын төрөл төрлийн санаачилга дэвшүүлэх. Үүнд, жендэрийн тухай хэвшмэл ойлголтыг эвдэн, асаргаа, халамжийн хөдөлмөрт эрэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжсэн хичээлийн хөтөлбөр, телевизийн нэвтрүүлэг (Пакистан, Филиппиний жишээ), үйл ажиллагааны хөтөлбөр (Промундо, Рүтгер байгууллагууд Индонези зэрэг улсад хэрэгжүүлж буй төсөл, сургуулиудад хандсан Энэтхэгийн Жендэр Лаб загвар) зэрэг байж болно.

Нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргахад туслах өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах явдлыг сайжруулах:

Хөлстэй, хөлсгүй хөдөлмөрийн албан ёсны статистик гаргадаг болох. Энэ нь нотолгоонд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй асрахуйн бодлого, тогтолцоог дэмжихэд хэрэгтэй.¹⁴³ Мөн төр засаг байгаа мэдээлэл, үйлчилгээний цоорхойг нөхөх, зохицуулалт үр дүнд хүрч байгааг тодорхойлох хэмжүүр үзүүлэлт тогтооход зайлшгүй шаардлагатай юм. Өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах, эрэмбэлэх асуудлаарх боломжит сэдвүүдийн жагсаалтыг **Мэдээллийн цоорхой дэд хэсгээс** дэлгэрэнгүй олж үзнэ үү.

Асран халамжлах үйлчилгээ, түүний хүртээмжийг сайжруулахад хийх хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх:

Асрахуйг нийгмийн халамжийн нэг болгон өргөжүүлэх: Ковид-19 цар тахал дэлхий даяар одоо байгаа нийгмийн халамжийн тогтолцоо, хамрах хүрээг эргэж харах шаардлагатайг харуулсан юм. Бүс нутгийн хэмжээнд дунджаар ДНБ-ий 5%-г энэ чиглэлд зарцуулж байгаа нь дэлхийн дундаж 11%-с маш доогуур үзүүлэлт мөн. Ази, Номхон

далайн улс орнууд үүнээс ч бага, ДНБ-ий 2% хүрэхгүй хөрөнгийг нийгмийн хамгаалалд зарцуулдаг. Иймд төрөөс нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, асрахуйг багтаах хэрэгтэй байна.¹⁴⁴ НҮБ-ын Ази, Номхон далайн эдийн засаг, нийгмийн комисс (ESCAP)-ын тооцооллоор хамгийн бага нийгмийн хамгааллын багц нь (ойролцоогоор тухайн улсын ДНБ-ий 2-6%-тай тэнцэх хөрөнгө оруулалт) хүн амын томоохон хэсэгт хүрч, асаргаа, халамж сайжирна.¹⁴⁵ Ялангуяа дунд орлоготой орон болох Индонези, Малдив, Филиппин, Шри Ланкад хөрөнгө оруулалтыг нэмснээр (хүүхдийн мөнгө, хүүхэд харж буй эмэгтэйд мөнгө өгөх) нь худалдан авах чадварыг 50% нэмэгдүүлнэ.¹⁴⁶

Тусгайлсан ур чадвар шаардлагагүй гэж үздэг гэрийн үйлчлэгч, асаргааны хөдөлмөр эрхлэгчдийн нэр хүндийг дээшлүүлэхийн тулд зах зээлд өрсөлдөхүйц ур чадвар олгон ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нь нэмэгдүүлэх:

Хөлстэй, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд ур чадвараа нэмэгдүүлэх боломж олгох. Тэгснээр тэд зах зээлд эрэлттэй ур чадвар эзэмшиж, аюулгүй, илүү сайн ажлын байртай болох боломж олж, амьдралын чанараа дээшлүүлнэ.¹⁴⁷ Санхүүжүүлэгч болон тус чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагууд ур чадварын шаталсан сургалтын хөтөлбөр нэвтрүүлж ажиллах боломжтой.

Асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах, бодлого тодорхойлогчдод тэдний дуу хоолойг хүргэх:

Үйлдвэрчний эвлэл, холбоод, албан бус салбарын нөхөрлөл, хоршоодын асрахуйн бодлогыг сайжруулах, ухуулан таниулах ажил хийх, албан болон албан бус салбарын аль алиных нь хэрэгцээ шаардлагыг хангах талаар **яриа хэлэлцээ хийх, тэмцэх оролцоог идэвхтэй дэмжих, тэдэнд орон зай бий болгох.**

Холбогдох салбаруудад хөрөнгө оруулах замаар асрахуй дахь хөрөнгө оруулалтын урт хугацааны өгөөжийг эрэлхийлэх:

Боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн салбар дахь асрахуйн чанартай үйлчилгээнд хөрөнгө оруулах. Бага насны хүүхдийн хөгжилд оруулах хөрөнгө оруулалт нь богино, урт хугацаандаа өндөр өгөөжтэй болохыг олон судалгаагаар нотолсон.¹⁴⁸ Бага насны хүүхдийг сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагад хамруулах нь ээжүүд ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж олгоно.¹⁴⁹ Эрүүл мэндийн хүчтэй тогтолцоо, нийгмийн ажил, ур чадвар сургахад хөрөнгө оруулалт хийснээр сэтгэцийн болон хүний эрүүл мэнд дээшилж, наслалт уртасч амьдралын чанар сайжрах учраас ирээдүйд үүсэх ахмадын асаргааны асуудлыг шийдэх хугацаа олгоно. Үр дүнд нь асрамж халамжийн үйлчилгээ үзүүлэгчид хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй, урт хугацаанд оролцон эдийн засагт эерэг сайн нөлөө үзүүлнэ.

Өндөр орлоготой улс орны төр засагт өгөх зөвлөмж

Япон, Өмнөд Солонгос, Сингапур зэрэг өндөр хөгжилтэй Ази, Номхон далайн орнууд хүн амын насжилт өндөр, төрөлт буурсан, настны асаргаа, ажиллах боловсон хүчний дутагдалтай нүүр тулаад байна. Иймд эдгээр улсуудын хувьд асуудлыг эрэмбэлэхдээ дараах чиглэлээр зөвлөмж өгч байна. Үүнд:

(а) ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асрамж халамжийн зардал өндөр, урт хугацаандаа төвөгтэй, эдгээр

үйлчилгээний хэрэгцээ цаашид ч өсөн нэмэгдэх учраас санхүүжилт хийж, татаас олгох;

(б) асаргаа, гэрийн үйлчлэгчийн хөдөлмөрийг мэргэжлийн болгож бусад ажил мэргэжилтэй ижил хэмжээнд авч үзэх, хүйс ялгахгүй уг салбарт ажиллах боломжийг бүрдүүлэх

(в) чанарын стандартыг баримтлах, сахиулах ажлыг үр дүнтэй болгох. Эдгээр хэрэгцээг бодлогоор хэрхэн хангаж байгаа талаар жишээгээр харуулав.

Асрахуйд санхүүжүүлт хийх, татаас олгох:

Асрахуйн бодлого хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө оруулалтын орон зайг төсөвт бий болгох. Үүнд, шууд санхүүжилт олгох, ил тод, өсөн нэмэгдсэн дүнгээр, дахин хуваарилах татварын тогтолцоог бий болгон төсөв бүрдүүлэх зэрэг хамаарна. Асаргаа, халамжийн сул орон зайг нөхөхөд жил бүр өсөн нэмэгдэх дүнтэй 44 их наяд ам. доллар 2030 он гэхэд шаардлагатай (ДНБ-ий 4%) бөгөөд, жил бүр 5.4 их наяд ам. долларын хөрөнгө оруулалтыг 2035 он хүртэл хийх (ДНБ-ий 4.2%) хэрэгтэй юм. Энэ зардлын хэсгийг нэмэлт орлого, хөдөлмөр эрхлэлтээр нөхөх боломжтой.¹⁵⁰

Хэрэглээнээс илүүтэй хөрөнгийн татвар нэмэх, эсхүл байгаль орчны болон бусад нөхөгдөхгүй баялагт шинэ татвар нэвтрүүлэх замаар төсвийн орлогыг нэмж, асаргаа, халамжийн салбарт хөрөнгө оруулалт хийх боломжтой юм. Мөн уг салбарт ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой татварыг багасгах, татварын хөнгөлөлт чөлөөлөлт олгосноор ажил олгогчид илүү сайн нөхцөл, дэмжлэг, дэд бүтэц санал болгох боломжтой болно (Японы жишээ).

Жендэрийн мэдрэмжтэй технологийн шинэчлэлийг дэмжих зорилгоор хувийн хэвшилд олгох татаас бий болгох. Хиймэл оюун ухаан, жендэрийн мэдрэмжтэй блокчейн технологи (Вьетнам) настны асрагч робот (Япон), телемедицин, зайнаас тандалт хөгжүүлэхэд санхүүжилт олгох¹⁵¹ зэрэг бусад технологийн өөрчлөлт, инновац ашиглан үйлчилгээний төрөл зүйлийг нэмэгдүүлэх боломжтой. Гэхдээ энэ чиглэлийн хөрөнгө оруулалт нь хүйсийн мэдрэмжтэй, нийгмийн оролцоо хүртээмж, учирч болох эрсдэлийг тооцсон байх нь орлогын тэгш бус байдлаас улбаатай хүртээмжийг нэмэгдүүлэх юм.

Урт хугацааны асрахуйн даатгалын бүх нийтийн тогтолцоог хуульчлан бий болгох. Одоогоор Япон, Сингапур, насжилт өндөртэй Европын цөөн хэдэн оронд урт хугацааны асаргааг төрөөс санал болгодог. Дэлхийн ихэнх улсад нийгмийн хамгааллын хүрээнд урт хугацааны асаргааг төрөөс үзүүлдэггүй. Зүүн Азийн хүн амын насжилт, хүн амын бүтцийн өөрчлөлт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлдэг асаргааны үйлчилгээ сул зэргийг тооцон үзэхэд энэ зохицуулалтыг нэвтрүүлэх хэрэгтэй байж болно.

Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдэд тэтгэвэр тооцох оноо (кредит) санал болгох. Асран хамгаалах үүргээ хэрэгжүүлсэн учраас хөдөлмөрийн харилцаанд орох боломжгүй иргэдэд тэтгэвэр хуримтлуулах боломж олгоно. Их Британи, Чили, Франц, Финландад энэ төрлийн зохицуулалт байдаг нь ядуурлаас сэргийлэх, ялангуяа тэтгэврийн ядуурлаас сэргийлсэн сайн туршлага юм.

Асаргаа шаардлагатай гишүүнтэй гэр бүл, айл өрхөд халамжийн ваучер, мөнгөн дэмжлэг санал болгох. Тусгай хэрэгцээт асаргаа (өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн) шаардлагатай гэр бүлд ваучер өгнө. Ваучерээ үйлчилгээ худалдан авахад зориулах, эсхүл өөрсдөө тэтгэмж болгон авах сонголттой. Ийм зохицуулалтыг Австралийн эрүүл мэндийн системд¹⁵² ашигладаг бол ижил төстэй зохицуулалт Шинэ Зеланд, Их Британи, Канад улсад бий.

Дэлхийн Банкны Хүүхдийн асрахуйг дэмжих санд хандив оруулах. Энэ жилээс үйл ажиллагаагаа эхэлсэн уг санд 180 сая ам. доллараас доошгүй хөрөнгийг ирэх таван жилд төвлөрүүлж хүүхэд асрах, харах үйл ажиллагааг дэмжинэ.¹⁵³ Дэлхийн Банк, хөгжлийн түншүүд, хувийн хэвшлээс босгосон мөнгөөр хүүхэд харах үйлчилгээнд оруулж буй доллар бүртэй тэнцүү (нэг улсад 10 сая хүртэл ам. долларыг 1:1 харьцаагаар) санхүүжүүлэх нь уг сангийн зорилго мөн.

Асрахуйн ажлыг мэргэжлийн болгох нь:

Асрахуйн илүү найдвартай дэд бүтцийг бий болгох, дэмжих. Ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаа (өндөр хөгжилтэй орнуудад тулгарч буй хамгийн том бэрхшээл)-нд гэрт нь очиж болон асрамжийн газарт асрах гэх мэт холимог асрахуйн аргыг хэрэглэн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлж болно.

Асрахуйн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчдийг илүү сайн цалин хангамжтай болгох, мэргэжлийн ур чадвараа батламжлуулах бололцоо олгох. (Албан ёсны мэргэжлийн сургалтад хамруулан сертификат олгосноор) асрагч, гэрийн үйлчлэгчдийг “ур чадвар шаарддаггүй” үйлчилгээ гэж үзэх хандлагыг устгаж, эрэгтэйчүүд энэ салбарт цалин хөлстэй ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэн салбарын хэмжээнд хүйсийн тэгш байдлыг сайжруулах нь зөв. Асрахуйн салбарын ажиллах хүчийг Зүүн Өмнөд Азийн хөдөлмөрийн шилжин суурьшигчдаар хангадаг Сингапур зэрэг улсад нь энэ нь чухал юм.

Гурав хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэйчүүдийг мэргэжлийн боловсрол, давтан болон чадавх нэмэгдүүлэх сургалтад хамруулах чиглэл. Энэ загвар Европд өргөн дэлгэрсэн байдаг ба Зүүн Азийн орнуудад төрөлт нэмэгдэхэд нөлөөлөх боломжтой. Учир нь урт цагаар ажилладаг хүүхэд өсгөхөд ямар нэг дэмжлэг байдаггүй учраас олон эмэгтэй хүүхэд төрүүлэхээс зайлсхийдэг билээ.¹⁵⁴ Францын засгийн газар идэвхтэй ажил хайж буй иргэдэд хүүхэд харах үйлчилгээг санал болгодог. Австрид мэргэжлийн боловсролын байгууллага, их сургуультай хамтран тус салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлсан мэргэжил эзэмшихэд төрөөс дэмждэг.

Асрахуйн хууль эрх зүйн зохицуулалтыг мөрдүүлэх

Бодлогын хэрэгжилтэд мониторинг хийх, нэмэлт хөрөнгө хуваарилах, зохицуулалт, хяналтын нэгжийг бий болгох зэрэг байгаа нөөцөө ашиглах, дахин хуваарилах замаар бодлогын хэрэгжилтийг хангуулах хэрэгтэй байна.

Бага, дунд орлоготой улс оронд өгөх зөвлөмж

Өмнө нь авч үзсэнчлэн, бүс нутгийн БДОО дахь асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэх асуудал нь санхүүгийн болоод санхүүгийн бус нөөц бололцоо хомс, жендэрийн тэгш бус хэм хэмжээ бугшсан, зохицуулалтгүй, эсвэл албан бус асрахуй өргөн тархсан учир төвөг ихтэй байдаг.

Нэгдүгээрт, энэ бүлгийн улсуудын олонх нь санхүүгийн нөөц, тогтолцоо, үйл ажиллагаа нь асрахуйн эдийн засгийг хөгжүүлэх өөрчлөлт, шинэтгэл хийхэд зайлшгүй шаардлагатай өгөгдөл мэдээлэл, дэд бүтцээр дутмаг байдаг. Нөөц бололцоо байлаа ч гэсэн асуудлыг бусад бодлогын чиглэлтэй ижил түвшинд авч үздэггүй (мэдэхгүй байдлаасаа, шаардлагатай гэж үздэггүй зэрэг). Хоёрдугаарт, хүйсийн тэгш бус байдлыг өдөөдөг уламжлалт соёл Ази, Номхон далайн бүсэд ерөнхийдөө давамгайлдаг хэдий ч судлаач Алис Эванс үзэж буйгаар энэ хандлага нь бага, дунд орлоготой улс үндэстэнд илүү хүчтэй байна.¹⁵⁵ Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо доогуур (Өмнөд Азид 23.6%, Зүүн Ази, Номхон далайд

59.04%)¹⁵⁶ боловч асаргаа, халамжийн салбарт хүйсийн тэнцвэрт байдал алдагдсан. Гуравдугаарт, цалин хөлсөөр асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг байлаа ч гэсэн энэ нь албан бус, зохицуулалт байхгүй. Олон асрагч, гэрийн үйлчлэгчид хөдөлмөрийн маш муу нөхцөлд, олон цагаар, бага хөлсөөр ажилладаг нь асаргаа, халамжийн чанар муу байхад хүргэж буй.

Ялангуяа, Өмнөд Азийн ажиллах хүчинд жин дардаг хувиараа тохиролцсоны үндсэн дээр гэрийн үйлчлэгч, асрагч хийдэг, нийгмийн хамгааллын тогтолцооноос гадна орших иргэдийн хувьд эрхээ хамгаалах боломж, бололцоо муу юм.

Иймд эдгээр улс орнуудын хувьд: (а) Байгаа нөөц боломжоо үр дүнтэй ашиглан асаргаа, халамжийн үйлчилгээг сайжруулах; (б) Уламжлалт, хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөн асаргааны ажилд хүйсийн тэгш байдлыг хангах (в) Цалин хөлстэй, албан ёсны мэргэжил болгох

Байгаа нөөц бололцоогоо ашиглан халамж, асаргааг сайжруулах:

Асаргаа, халамжийн үндсэн дэд бүтцийг үнэ хөлсгүй хийж буй асаргааны ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд гардаг үйл ажиллагааны үр ашиггүй байдлыг бууруулахад чиглүүлэх нь зүйтэй. Үүнд, цэвэр ус, ариун цэврийн байгууламжийг орон нутгийн иргэдтэй зөвлөлдөн хөгжүүлэх, арчлах, нөхцөл байдалд нь тохирсон хөдөлмөр зарцуулалт хэмнэх техник хэрэгслийг нэвтрүүлэх зэрэг багтана. Мөн шахуургаар ажилладаг худаг гаргах, аюулгүй гал зуух, ээлтэй тээврийн хэрэгсэл зэрэг асаргаа, гэрийн ажил хөнгөвчилсөн шийдлүүд байж болно.

Хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өндөр настныг асрах иргэд, олон нийтэд түшиглэсэн хөтөлбөрүүдийг бий болгож, хөрөнгө оруулалт хийх. Хөдөлгөөний хязгаарлагдмал байдлаас шалтгаалан хөлстэй тусламж үйлчилгээ авах нь үнэтэй эсвэл хүртээмжгүй байдаг бага орлоготой олон оронд (мөн дунд орлоготой зарим оронд) нутгийн иргэдэд түшиглэсэн хөндлөнгийн оролцоо чухал үүрэгтэй байж болно. Эрүүл мэндийн салбарт ийм загварууд зонхилж байгаа хэдий ч тусламж үйлчилгээг дэмжихийн тулд энэ загварыг боловсруулах, хөгжүүлэх ажлыг засгийн газар санхүүжүүлэх ёстой. Боломжит хөндлөнгийн оролцооны хувилбарт тухайн орон нутагт ээлжлэн хүүхэд асрах, эсвэл хүүхдийн зайнаас суралцах хэрэгцээг хангахын тулд таблет санал болгох, хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн сүлжээг бий болгох зэрэг багтаж болно.

Асрахуйн ажлыг мэргэжлийн болгох:

Асрахуйн бодлогыг сайжруулахын тулд яриа хэлэлцээ хийх, тэмцэхэд үйлдвэрчний эвлэл, албан бус салбарын хамт олныг идэвхтэй оролцуулах, тийм орон зай бий болгож өгөх, албан болон албан бус салбарын асрахуйн хөдөлмөр эрхлэгчдийн хэрэгцээг хангахад тэдэнтэй хамтран ажиллах.

Хөлсгүй асрахуйн үйлчилгээ үзүүлэгч, цаг багатай иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох явдлыг нь сайжруулах олон нийтийг ажлаар хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх. Бага, дунд орлоготой улс орнуудад ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдах боломжгүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо тодорхой бүлгийн иргэдэд (хөдөөгийн бага орлоготой эмэгтэйчүүд гэх мэт) муу байдаг тул төр засгаас бодлогоор түр ажлын байраар хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх боломжтой.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах кампанит ажил:

Асрахуйн ажил хөдөлмөрийг онцолсон зар сурталчилгаанд цалинтай цалингүй, эрэгтэй эмэгтэй бүх иргэдийг хамруулах. Энэтхэг болон бусад оронд албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэгчид, эмзэг бүлгийнхний бодит амьдралыг харуулсан хэд хэдэн баримтат кино, видео ролик хийсэн нь олонд хүрчээ. Олонд таниулах ажлыг урлаг уран сайхнаар дамжуулан хийснээр хүмүүсийн энэ талын мэдлэг нэмэгдэн, эмэгтэйчүүд л асаргаа, халамжийн ажил хийх ёстой гэх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд нь нөлөөлжээ.



Бусад оролцогч талуудад өгөх зөвлөмж

Өмнө тодорхойлсон зөвлөмжүүд нь төр засагт хандсан бөгөөд шийдвэр гаргагчид шууд арга хэмжээ авснаар байдал сайжирна гэсэн үг бас биш юм. Разавигийн загвар хувийн хэвшил, иргэний нийгэм, айл өрх бүр асрахуйн эдийн засагт үүрэг хүлээнэ гэж томёолсон төдийгүй олон улсын байгууллагууд, хөгжлийн агентлагуудын үүрэг ч энд хүчтэй нөлөөтэйг онцолжээ. Бүх оролцогч талуудад өгөх нэг зөвлөмж бол

Асрахуйн төлөө Дэлхийн Эвсэл (АДЭ)-д нэгдэн орох тухай юм. Асрахуйн эдийн засагтай холбоотой асуудлаар бие биенээсээ харилцан суралцах, мэдлэг мэдээллээ хуваалцах, хамтрах суралцахаас гадна АДЭ байгууллага нь өөрчлөлт шинэтгэлийг төрөөс хамааралгүйгээр эхлүүлэхэд чухал гарц болно.¹⁵⁷ Тухайлсан оролцогч бүр тодорхой үүрэг гүйцэтгэх боломжтой учир энэ тухай доор өгүүлэв.

Олон улсын байгууллага, хоёр болон олон талт хөгжлийн агентлагуудад өгөх зөвлөмж

АСЕАН, АПЕК зэрэг бүс нутгийн болон олон улсын байгууллагууд, олон талт хөгжлийн агентлагууд, бусад дипломат байгууллагууд асрахуйн эдийн засагт хүйсийн тэгш байдлыг хангах, хэм хэмжээг тогтооход нөлөөлөх боломжтой. Эдгээр байгууллагууд нөөц, болоцоо сайтай, олон улсын хөгжлийн чиг хандлага, зорилтыг илүү өргөн хүрээнд хэрэгжүүлэх чадавхтай, тухайн улсын хувьд асрахуйн эдийн засагт хүйсийн тэгш байдлыг илүү тохиромжтой түвшинд тодорхойлох боломжтой, хөрөнгө оруулах, нөөцийг дайчлах чадалтай юм. Мөн үнэн зөв мэдээлэл өгөгдөл цуглуулах, судалгаа шинжилгээ хийх, асрахуйн эдийн засгийн талаарх дутмаг өгөгдлийг нөхөх боломжтой.

Иргэний нийгмийн байгууллагуудад өгөх зөвлөмж

Иргэний нийгмийн байгууллагууд асаргааны хөдөлмөр эрхлэгчдийн холбоо эвслийг чадавхжуулах, СЕВА зэрэг байгууллагатай адил холбоо, сүлжээ үүсгэх, эрхээ хамгаалах, хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалан хамтын хэлцэл хийх ур чадварыг нь нэмэгдүүлэх чиглэлд үргэлжлүүлэн анхаарах. Нийгэмд тогтсон хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн гэр бүлдээ гүйцэтгэдэг үүргийн талаар суртал ухуулга өргөн хэмжээнд хийн үзэл баримтлал, тогтсон уламжлалыг өөрчлөх чиглэлд ажиллах боломжтой юм. Жендэр Лаб байгууллагын туршлагаас харахад эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийг аль болох эрт үеэс нь хөтөлбөрт хамруулснаар эцгийн эрхт ёсны уламжлал соёлыг өөрчлөн асаргаа, халамжийн ажилд татан оролцуулах, охид, бүсгүйчүүд тогтсон хэвшмэл ойлголтыг эвдэхэд дэм үзүүлэх боломжтойг нотлон харуулсан билээ. Үүнээс асрахуйн эдийн засгийн үр нөлөө, нийгэмд үзүүлэх өгөөжийг судлан шинжилж уг салбарт оруулах хөрөнгө оруулах, эдийн засаг нийгмийн үр нөлөөг харуулах боломжтой.¹⁵⁸

Хувийн хэвшилд өгөх зөвлөмж

Хувийн хэвшил нь асрахуйн эдийн засгийн хөгжилд дэмжлэг болох, сайн туршлага түгээн дэлгэрүүлэх үүрэг гүйцэтгэж болно. Жишээлбэл, компани ажилтнууддаа асаргаа, халамжтай холбоотой гэр бүлдээ хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд нь бодлогоор дэмжлэг үзүүлэх боломжтой. Жишээлбэл, дэд бүтцээр хангах (албан газартаа өдөр өнжүүлэх ажиллуулах зэрэг) дэмжсэн бодлого боловсруулж мөрдөх (уян хатан ажлын цаг, хүүхэд асрах чөлөө олгох зэрэг). Жендэр Лаб байгууллагын жишгээр хувийн хэвшлийн байгууллага эрчүүд, хөвгүүдэд чиглэсэн хэвшмэл ойлголтыг эвдэх хөтөлбөрийг ажлын байран дээр хэрэгжүүлж болно. Мөн компанийн эрэгтэй ажилтнууд дундаас асаргааны чиглэлээр гэртээ үлгэрлэл болохуйц нэгнийг сонгон алдаршуулах, бусадтайгаа туршлагаа хуваалцах үйл ажиллагааг дэмжсэнээр бусдад санаа, сэдэл өгч, эрэгтэйчүүдийн ойлголтыг өөрчилдөг. Аавд нь хүүхэд асрах амралт авах боломж олгох, компанийн соёлыг нэвтрүүлэх нь уламжлалт ойлголтыг эвдэхэд мөн дөхөмтэй төдийгүй эрэгтэйчүүд хүүхэдтэйгээ багаас нь ажиллах, хүмүүжилд нь идэвхитэй оролцох боломж бололцоо олгож, аав байх үүрэг хариуцлагыг нь ухамсарлуулдаг сайн жишиг юм.

Хувийн хэвшил нь технологийн дэвшилтэт шийдэл хөгжүүлж, асаргаа, халамжийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, асрагч, гэрийн үйлчлэгчдийн хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах боломжтойг Вьетнамын блокчейн, Японы робот стратеги, Индонезийн LoveCare, Малайзийн Kiddocare гар утасны аппликэйшин нэвтрүүлсэн жишээ, Хятадын үүлэн технологид суурилсан ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг гэрээр асрах үйлчилгээ харуулж байна.¹⁵⁹

Хөрөнгө оруулагч, донорууд, сайн санааны үйлсийн сан, хөрөнгөтэй мөнгөтэй хувь хүмүүс асаргааны тэгш хүртээмжтэй загвар санхүүжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Жишээлбэл, чадавх бэхжүүлэх санал санаачилгыг дэмжих, ажилтнуудын холбоо нөхөрлөл, үйлдвэрчний эвлэлийн нийгмийн хамгааллаа сайжруулахад гэрээ хэлэлцээ хийх чадавхыг сайжруулах дэмжиж болно. Мөнгө, хөрөнгө, нөөц их шаарддаг боловч нэмүү өртөг ихээр үйлдвэрлэх боломжтой технологийн шинэчлэл хийхэд төр засагт тусалж болно. Мөн өмнө нь үл тоодог, хэрэгсдэггүй байсан чиглэлд хөтөлбөр төсөл санхүүжүүлж хэрэгжүүлэх, гүнзгийрүүлэн судлахад хөрөнгө, мөнгө гаргах боломжтой. Хөрөнгө оруулагч, санхүүжүүлэгчид цэцэрлэг, ахмад настны асаргааны төв барихад хөрөнгө оруулах нь уг үйлчилгээг тэлэхэд тустай үйл хэрэг юм.

Эцэст нь хэлэхэд төрийн бус бүх оролцогч талууд засгийн газрын ажлын хэсэгтэй нягт хамтран ажиллаж, бодит байдал, бодлогын үр дүнг холбогдох байгууллагад эргэж мэдээлж байх нь асрахуйн эдийн засгийг хөгжүүлэхэд чухал.



Photo by Rob Granda / Alamy

Урагшлах зам

Тогтвортой, даацтай асаргаа, халамжийн тогтолцоо, дэд бүтцийг бүрдүүлэх нь бүх талын хамтын ажиллагаа, сэтгэл зүтгэл шаардана. Энэхүү тайланд сайн жишээ, сургамж, үйл ажиллагааны чиглэлийг судалгаа, шинжилгээнд тулгуурлан томъёолж, асрахуйн эдийн засаг зөв голдирлоор хөгжихөд дутагдаж буй хэд хэдэн сул орон зайг тодорхойллоо.

Нэгдүгээрт, өгөгдөл мэдээлэл дутуу, салбар бодлогын гадуур үлдэх явдал нь асрахуйн эдийн засгийн талбар бүрт байгаа, хөгжлийг чөдөрлөгч болоод байна. Иймд мэдээлэл, өгөгдөл цуглуулах, шинжилгээ судалгаа хийх нь Ази, Номхон далайн бүс нутагт тулгамдсан асуудал мөн. Ялангуяа Номхон далайн арлын улс орны хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаа, халамжийн талаар мэдээлэл асар хомс байна. Судалгаа нь зөвхөн уламжлалт аргаар өгөгдөл мэдээлэл цуглуулахаас гадна чанарын асуудлыг давхар авч үзэх (санаа бодлыг нь сонсох, гэр бүлээ асран халамжилдаг иргэдийн оролцоонд тулгуурласан судалгаа хийх) нь бодлогын чиглэл

өөрчлөхөд хүчтэй нөлөө үзүүлнэ. Өнөөдрийг хүртэл асаргаа, халамжийн чиглэлд чанарын болон оролцоонд тулгуурласан судалгааны ажил маш бага хийгдсэн болно.

Хоёрдугаарт, асаргаа, халамжийн салбар бусад салбартай хэрхэн хамааралтай талаар өгөгдөл, мэдээлэл хомс байгаа тул салбар дундын уялдаа холбоог тогтоох нь чухал байна. Жишээлбэл, байгаа мэдээлэл өгөгдлөөс харахад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь асаргааны чанарт нөлөөлдөг нь илэрхий, гэхдээ асаргаа, халамж нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд нөлөөтэй юу гэдгийг тогтоох боломжгүй. Үүнтэй нэгэн адил, дэлхийн дулаарал асрахуйн эдийн засгийн хамаарал тодорхой бус хэвээр. Асаргаа, халамжийг “ногоон эдийн засаг”-т хамааралтай гэж үзэж нь асрахуйн эдийн засагт хөрөнгө оруулалтыг татах уу, тээврийн систем, олон нийтэд зориулсан байгууламж нь асаргаа, халамжийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр ашигт хэрхэн нөлөөлж байна вэ зэрэг асуулт байна.

Нөгөө талаасаа асаргаа, халамжийн үйлчилгээ тээвэр, замын дэд бүтцэд хэрхэн нөлөөлж байна вэ, байгалийн гамшиг тохиоход асаргаа, түүний өртгийн сүлжээнд хэрхэн нөлөөлж байна вэ гэсэн асуулт урган гарна. Эцэст нь дараах асуудлуудыг илүү тодорхой болгох ёстой. Үүнд:

(а) Төр засаг үйлчилгээ үзүүлэгч төвтэй бодлогын шийдлийг хөгжүүлэхэд асрахуйн салбарт хөдөлмөр эрхлэгчдийн оролцоог хангахад ашиглах арга механизм, платформ;

(б) Уг салбарын орчин нөхцөлд олон талын оролцогчдын асаргаа үйлчилгээнд гүйцэтгэх үүрэг;

(в) Албан бусаар хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийг албажуулж, зохицуулалт хийхээс гадна тэдний нийгмийн хамгааллын асуудлыг хангах;

(г) Мэдээлэл, судалгаа маш дутмаг байдаг Номхон далайн бүс нутагт асрахуйн эдийн засгийн үзүүлж буй нөлөө.

Энэ тайланд тодорхойлсончлон энэ чиглэлд хэдийгээр ахиц дэвшил сул байгаа ч, Азийн Сангийн судалгаа болон 2022 оны арваннэгдүгээр сард гарсан Балигийн Асрахуйн Эдийн Засгийн Хэлэлцээнээс гарсан баримт бичгүүдээс харахад Ази, Номхон далайн бүс нутагт асрахуйн чиглэлээр зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиг хандлага гарч буй. Томоохон хөрөнгө оруулалт хийх үүний дотор асаргаа, халамжийн даацтай дэд бүтэц хөгжүүлэх төрийн бодлого, технологийн шинэтгэл хийх боломж бололцоо дүүрэн. Энэ салбарт хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлснээр асрахуйн орчин нөхцөл сайжрах тул энэ чиглэлээр сургалт сурталчилгаа, хамтын ажиллагаа зайлшгүй шаардлагатай төдийгүй бүс нутгийн хэмжээнд, төр засгийн түвшинд энэ чиглэлийн бодлогоо тэргүүн эгнээнд авч үзэх шаардага зүй ёсоор тавигдана. Балигийн хэлэлцээнд оролцогчид асаргаа, халамж ийн чиглэлд шийдвэртэй арга хэмжээ

авах зайлшгүй шаардлагатай байгааг бүгд хүлээн зөвшөөрсөн. Юуны түрүүнд бүгд хүчээ нэгтгэн, шийдвэр гаргагчдад яриа таниулга хийх, ухуулан ойлгуулах нь түлхүүр асуудал болоод байна. Ялангуяа, удахгүй Их 20-ын уулзалт Энэтхэгт болох ба тус улс нь асрахуйн орчин нөхцөлийг өөрчлөх шинэтгэх боломж өндөртэй, ялангуяа албан бус салбарыг зохицуулахад нэн тохиромжтой орон юм.

Төр засгаас асаргаа, халамжийн бодлогыг тусгайлан авч үзэх, уг асуудлыг Их 20, Их 7, АСЕАН, АПЕК-ийн өндөр түвшний уулзалтаар хэлэлцэх, үнэн зөв өгөгдөл мэдээлэл, шинэлэг шийдэл туршсан төсөл арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, томоохон хөрөнгө оруулалт хийх, хамтын ажиллагаа өрнүүлэх яаралтай шаардлагатай байна.

Энэхүү тайлан нь эдгээр хамтын ажиллагааг эхлүүлэхэд чухал түлхэц болж, асаргаа, халамжийн асуудлаар бүс нутгийн хэмжээнд яриа хэлэлцээ эхлүүлэх, амжилттай яваа загвар, туршлагаа хуваалцах, бүхий л талууд идэвхтэй оролцоход эхлэлийн цэг болно гэж найдаж байна. Асаргаа, халамжийн үйлчилгээ үзүүлдэг, уг үйлчилгээг хөлстэй болон төлбөргүй хүртдэг хүмүүс, бодлого тодорхойлогчид, уг салбарын мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажилласнаар бид нөөц боломж сайтай, даацтай асаргааны орчин нөхцөлийг Ази, Номхон далайн бүсэд цогцлоож чадна. Ингэж чадвал бид зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, эрхэм чанарыг нь хангасан чанартай үйлчилгээг шаардлагатай хүмүүст хүргэх боломж бололцоог бий болгож өгнө.

ЭХ СУРВАЛЖ

- ¹ “Wcms_767029.Pdf,” accessed December 27, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_767029.pdf.
- ² Mary Romero, Valerie Preston, and Wenona Giles, eds., When Care Work Goes Global: Locating the Social Relations of Domestic, accessed July 13, 2022, <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315547374/care-work-goes-global-mary-romero-valerie-preston-wenona-giles>.
- ³ A Guide to Public Investments in the Care Economy, Policy Support Tool for Estimating Care Deficits, Investments Costs and Economic Returns, UN Women-ILO Joint Programme Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Policies and Investments in Care, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_767029.pdf
- ⁴ Ibid
- ⁵ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf,” accessed July 12, 2022, <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-toolkit-driver-3-en.pdf?la=en&vs=5357>
- ⁶ “Factsheet: What the Research Says about the Economics of Early Care and Education,” Equitable Growth (blog), September 15, 2021, <https://equitablegrowth.org/factsheet-what-the-research-says-about-the-economics-of-early-care-and-education/>
- ⁷ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ⁸ UN Women, “A Toolkit on Paid and Unpaid Care Work: From 3Rs to 5Rs,” accessed July 12, 2022, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/07/a-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work>.
- ⁹ A Guide to Public Investments in the Care Economy, Policy Support Tool for Estimating Care Deficits, Investments Costs and Economic Returns, UN Women-ILO Joint Programme Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Policies and Investments in Care, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_767029.pdf
- ¹⁰ UN Women.
- ¹¹ UN Women.
- ¹² UN Women.
- ¹³ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁴ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁵ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁶ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁷ Transition from Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204, para 2), ILO
- ¹⁸ Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience, ILO, 2021, Accessed at: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55728>
- ¹⁹ ILO Convention No. 154, What is collective bargaining?, Accessed at: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm
- ²⁰ Promoting collective bargaining Convention No. 154, Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), Accessed at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172186.pdf
- ²¹ Greater investments in care could create 300 million jobs, Care at Work, Accessed at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838469/lang--en/index.htm
- ²⁴ Addati, L , Cattaneo, U and Pozzan, E (2022). Care at Work: Investing in Care leave and services for a more gender equal world of work, ILO, Accessed at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- ²⁵ forogeneracionigualdad.mx, “Global Alliance for Care: an Urgent Call to Action – GENERATION EQUALITY FORUM – MEXICO,” accessed October 15, 2022, <https://forogeneracionigualdad.mx/7740-2/?lang=en>.

- ²⁷ Cecilia, Tinonin, “The State of Care Data in Asia and the Pacific.” PowerPoint presented at the Bali Care Economy Dialogue, Ubud, Bali, November 13, 2022.
- ²⁸ Romero, Preston, and Giles, When Care Work Goes Global: Locating the Social Relations of Domestic.
- ²⁹ “The Care Economy,” MIT SOLVE, accessed August 16, 2022, <https://solve.mit.edu/challenges/the-care-economy>.
- ³⁰ “The Care Economy.”
- ³¹ “Wcms_767029.Pdf,” accessed December 27, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_767029.pdf.
- ³² UN Women, “A Toolkit on Paid and Unpaid Care Work.”
- ³³ UN Women.
- ³⁴ “The ‘care Economy’ Is a \$648 Billion Opportunity, Melinda French Gates’ Pivotal Ventures Found,” Fortune, accessed September 6, 2022, <https://fortune.com/2021/07/14/melinda-french-gates-pivotal-ventures-care-economy-648-billion/>.
- ³⁵ Greater investments in care could create 300 million jobs, Care at Work, Accessed at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838469/lang--en/index.htm
- ³⁶ Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel and Isabel Valarino. “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.” Report, June 28, 2018. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ³⁷ ILO: Women do 4 times more unpaid care work than men in Asia and the Pacific, Accessed at: https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_633284/lang--en/index.htm
- ³⁸ Laura Addati.
- ³⁹ “GDP (Current US\$) | Data,” accessed August 16, 2022, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>.
- ⁴⁰ “Agriculture, Forestry, and Fishing, Value Added (% of GDP) | Data,” accessed August 16, 2022, <https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS>.
- ⁴¹ Umberto Cattaneo Laura Addati, “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work,” Report, June 28, 2018, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁴² Laura Addati.
- ⁴³ “Why Men Can (and Should) Participate in the Care Economy Too,” World Economic Forum, accessed September 6, 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/care-economy-industry-gender-equity/>.
- ⁴⁴ Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel and Isabel Valarino. “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.” Report, June 28, 2018. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁴⁵ Laura Addati.
- ⁴⁶ “PP_2019-02_Unpaid Work.Pdf,” accessed August 15, 2022, https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/PP_2019-02_Unpaid%20Work.pdf.
- ⁴⁷ Anna Julia Fiedler, “Women and the Future of Care Work in Asia,” n.d., 29.
- ⁴⁸ Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel and Isabel Valarino. “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.” Report, June 28, 2018. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁴⁹ International Labour Organization, Generating Decent Jobs in the Care Economy, 2018, <https://www.youtube.com/watch?v=uTIhh1I5rDo>.
- ⁵⁰ “Addressing Noncommunicable Diseases in the Pacific Islands,” accessed October 15, 2022, <https://www.who.int/westernpacific/activities/addressing-ncds-in-the-pacific>.
- ⁵¹ Our Lessons: An approach to disability-inclusive disaster risk reduction- based on consultations with people with disabilities in the Asia and the Pacific Regions, CBM, March 2022, Accessed at: <https://www.cbm.org.au/wp-content/uploads/2022/07/CBM-Inclusion-Advisory-Group-IAG-Our-Lessons-report-May-2022.pdf>
- ⁵² “The Pacific Islands: The Front Line in the Battle against Climate Change,” Beta site for NSF - National Science Foundation, accessed August 16, 2022, <https://beta.nsf.gov/science-matters/pacific-islands-front-line-battle-against-climate-change>.

- ⁵³ “The Last Islanders: Rising Sea Levels in Papua New Guinea,” accessed October 18, 2022, <https://www.unicef.org/png/stories/last-islanders-rising-sea-levels-papua-new-guinea>.
- ⁵⁴ Walter Leal Filho et al., “Climate Change, Health and Mosquito-Borne Diseases: Trends and Implications to the Pacific Region,” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 24 (December 2019): 5114, <https://doi.org/10.3390/ijerph16245114>.
- ⁵⁵ Sherilyn MacGregor, Seema Arora-Jonsson, and Maeve Cohen, “Caring in a Changing Climate: Centering Care Work in Climate Action,” *Oxfam Policy & Practice*, accessed August 16, 2022, <https://policy-practice.oxfam.org/resources/caring-in-a-changing-climate-centering-care-work-in-climate-action-621353/>.
- ⁵⁶ “DOWN BY THE RIVER | When Tropical Cyclone Winston Devastated Fiji in 2016, Did Any Humanitarian Agencies Consider People with Diverse SOGIESC?,” *Edge Effect* (blog), April 26, 2020, <https://www.edgeeffect.org/project/1651/>.
- ⁵⁷ Please see: *Unlocking the lockdown: the gendered effects of COVID-19 on achieving the SDGs in Asia and the Pacific* (2020), UN Women. Two years on: the lingering gendered consequences of COVID-19 in Asia and the Pacific (2022) ADB and UN Women.
- ⁵⁸ UN Women, “COVID-19 and the Care Economy: Immediate Action and Structural Transformation for a Gender-Responsive Recovery,” *UN Women Policy Briefs*, vol. 16, UN Women Policy Briefs, July 30, 2020, <https://doi.org/10.18356/3bd8b996-en>.
- ⁵⁹ Ariel Gelrud Shiro and Richard V. Reeves, “Class Notes: COVID-19 and Women’s Labor, the Care Economy, and More,” *Brookings* (blog), April 22, 2021, <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2021/04/22/class-notes-covid-19-and-womens-labor-the-care-economy-and-more/>.
- ⁶⁰ Shahra Razavi, “The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options,” n.d., 50.
- ⁶¹ Razavi.
- ⁶² Laura Addati and Umberto Cattaneo, “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work,” Report, June 28, 2018, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁶⁴ Alice Evans, “How Women in East Asia Became Much Freer than Their Sisters in South Asia in Just a Century,” *Text, Scroll.in* (<https://scroll.in>), accessed September 6, 2022, <https://scroll.in/article/989239/how-gender-equality-in-east-asia-advanced-far-ahead-of-south-asia-in-just-a-century>.
- ⁶⁵ Soraya Seedat and Marta Rondon, “Women’s Wellbeing and the Burden of Unpaid Work,” *BMJ* 374 (August 31, 2021): n1972, <https://doi.org/10.1136/bmj.n1972>.
- ⁶⁵ Evans.
- ⁶⁶ ILO and WHO, “The Gender Pay Gap in the Health and Care Sector: A Global Analysis in the Time of COVID-19,” Report, July 13, 2022, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_850909/lang--en/index.htm.
- ⁶⁷ “Health and Social Care’s Gender Pay Problem,” *World Economic Forum*, accessed October 24, 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/gender-pay-gap-health-care/>.
- ⁶⁸ ILO and WHO, “The Gender Pay Gap in the Health and Care Sector.”
- ⁶⁹ “Fiedler - Women and the Future of Care Work in Asia.Pdf,” accessed July 13, 2022, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/singapur/16156.pdf>.
- ⁷⁰ “King-Dejardin - THE SOCIAL CONSTRUCTION OF MIGRANT CARE WORK.Pdf,” accessed October 24, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_674622.pdf.
- ⁷¹ Laura Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel and Isabel Valarino. “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.” Report, June 28, 2018. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁷² Ibid
- ⁷³ Marian Baird, Michele Ford, and Elizabeth Hill, eds., *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*, ASAA Women in Asia Series (Routledge, 2019), <https://www.routledge.com/Women-Work-and-Care-in-the-Asia-Pacific/Baird-Ford-Hill/p/book/9780367186173>.
- ⁷⁴ Baird, Ford, and Hill.
- ⁷⁵ Fiedler, “Women and the Future of Care Work in Asia.”

- ⁷⁶ Laura Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel and Isabel Valarino. “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.” Report, June 28, 2018. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ⁷⁷ “Whose-Time-to-Care-Brief_0.Pdf,” accessed September 26, 2022, https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf.
- ⁷⁸ Ashwini Deshpande, “The Covid-19 Pandemic and Lockdown: First Order Effects on Gender Gaps in Employment and Domestic Time Use in India,” GLO Discussion Paper Series, GLO Discussion Paper Series (Global Labor Organization (GLO), 2020), <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/607.html>.
- ⁷⁹ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, “COVID-19 and the Unpaid Care Economy in Asia and the Pacific,” n.d., 107.
- ⁸⁰ “The High Cost of Unpaid Care by Young People: Health and Economic Impacts of Providing Unpaid Care | BMC Public Health | Full Text,” accessed August 23, 2022, <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09166-7>.
- ⁸¹ “Gendered Dimensions of COVID-19 in the Philippines | UN Women – Asia-Pacific,” accessed August 23, 2022, <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/gendered-dimensions-of-covid-19-in-the-philippines>.
- ⁸² “Soraya Seedat and Marta Rondon, “Women’s Wellbeing and the Burden of Unpaid Work,” BMJ 374 (August 31, 2021): n1972, <https://doi.org/10.1136/bmj.n1972>.
- ⁸³ Seedat and Rondon.
- ⁸⁴ “Unpaid-Care-and-Global-Goals-Policy-Brief.Pdf,” accessed August 23, 2022, <https://www.iwda.org.au/assets/files/Unpaid-Care-and-Global-Goals-Policy-Brief.pdf>.
- ⁸⁵ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, “COVID-19 and the Unpaid Care Economy in Asia and the Pacific.”
- ⁸⁶ “Gender Norms and Unpaid Work,” UNICEF DATA, accessed August 23, 2022, <https://data.unicef.org/topic/gender/gender-norms-and-unpaid-work/>.
- ⁸⁷ Saba M. Sheikh and Tom Loney, “Is Educating Girls the Best Investment for South Asia? Association Between Female Education and Fertility Choices in South Asia: A Systematic Review of the Literature,” *Frontiers in Public Health* 6 (July 13, 2018): 172, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00172>.
- ⁸⁸ “Girls’ Education, Family Planning, and Climate Adaptation,” Project Drawdown, November 1, 2021, <https://drawdown.org/publications/drawdown-lift-policy-brief-girls-education-and-family-planning>.
- ⁸⁹ “Not Educating Girls Costs Countries Trillions of Dollars, Says New World Bank Report,” Text/HTML, World Bank, accessed September 6, 2022, <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/07/11/not-educating-girls-costs-countries-trillions-of-dollars-says-new-world-bank-report>.
- ⁹⁰ Vereinte Nationen, ed., *Why Addressing Women’s Income and Time Poverty Matters for Sustainable Development*, World Survey on the Role of Women in Development, 8th (2019) (New York, NY: United Nations, 2020).
- ⁹¹ “Millions of Hours Spent Daily on Unpaid Work: Evidence from Asia and the Pacific,” ILOSTAT (blog), September 25, 2020, <https://ilostat.ilo.org/millions-of-hours-spent-daily-on-unpaid-work-evidence-from-asia-and-the-pacific/>.
- ⁹² “Unpaid-Care-and-Global-Goals-Policy-Brief.Pdf.”
- ⁹³ “Unpaid-Care-and-Global-Goals-Policy-Brief.Pdf.”
- ⁹⁴ Tine Rostgaard et al., “Revisiting the Nordic Long-Term Care Model for Older People—Still Equal?,” *European Journal of Ageing* 19, no. 2 (June 1, 2022): 201–10, <https://doi.org/10.1007/s10433-022-00703-4>.
- ⁹⁵ Baird, Ford, and Hill.
- ⁹⁶ Fiedler, “Women and the Future of Care Work in Asia.”
- ⁹⁷ “FSI | Shorenstein APARC - The Impact of Robots on Nursing Home Care in Japan,” accessed September 2, 2022, <https://aparc.fsi.stanford.edu/research/impact-robots-nursing-home-care-japan>.
- ⁹⁸ “South Korea: Amendment Act Expands Parental Leave,” web page, Library of Congress, Washington, D.C. 20540 USA, accessed September 2, 2022, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-18/south-korea-amendment-act-expands-parental-leave/>.

- ⁹⁹ Kazuko Obayashi, Naonori Kodate, and Shigeru Masuyama, "Assessing the Impact of an Original Soft Communicative Robot in a Nursing Home in Japan: Will Softness or Conversations Bring More Smiles to Older People?," *International Journal of Social Robotics* 14, no. 3 (April 1, 2022): 645–56, <https://doi.org/10.1007/s12369-021-00815-4>.
- ¹⁰⁰ Hilda Wayne, "How Is Elderly Care Changing in the Pacific?," *Sistas, Let's Talk*, accessed September 2, 2022, <https://www.abc.net.au/pacific/programs/sistas-lets-talk/sistas,-lets-talk/13983958>.
- ¹⁰³ "Reports, Key Findings - Women, Business and the Law - World Bank Group," Text/HTML, World Bank, accessed August 25, 2022, <https://wbi.worldbank.org/en/reports>.
- ¹⁰⁴ Baird, Ford, and Hill, *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*.articleshow/86950498.cms.
- ¹⁰⁵ Meredith Wyse and Wendy Walker, "Financing Long-Term Care in Asia and the Pacific," ADB Briefs, 0 ed., ADB Briefs (Manila, Philippines: Asian Development Bank, April 2021), <https://doi.org/10.22617/BRF210138-2>.
- ¹⁰⁶ United Nations Women, Ito Peng, and Sue Yeandle, *Eldercare Policies in East Asia and Europe*.
- ¹⁰⁷ Baird, Ford, and Hill, *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*.
- ¹⁰⁸ Baird, Ford, and Hill.
- ¹⁰⁹ Australia Department of Health. Victoria, "Residential Aged Care Services" (State Government of Victoria, Australia), accessed December 12, 2022, <https://www.health.vic.gov.au/ageing-and-aged-care/residential-aged-care-services>.
- ¹¹⁰ Asha Banerjee, Elise Gould, and Marokey Sawo, "Setting Higher Wages for Child Care and Home Health Care Workers Is Long Overdue," accessed July 29, 2022, <https://www.epi.org/publication/higher-wages-for-child-care-and-home-health-care-workers/>.
- ¹¹¹ Baird, Ford, and Hill, *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*.
- ¹¹² Baird, Ford, and Hill.
- ¹¹³ Mark J. Ravina, *Understanding Japan: A Cultural History*, n.d.
- ¹¹⁴ Baird, Ford, and Hill, *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*.
- ¹¹⁵ "Asia and the Pacific SDG Progress Report 2022: Widening Disparities amid COVID-19," ESCAP, accessed October 24, 2022, <https://www.unescap.org/kp/2022/asia-and-pacific-sdg-progress-report-2022>.
- ¹¹⁶ M. Korac, "Refugee Women Doing Paid Domestic Work: Disempowering Structures of Refugee Settlement and the Question of Agency," ed. Mary Romero, Valerie Preston, and Wenona Giles (Routledge, 2014), <https://repository.uel.ac.uk/item/8592y>.
- ¹¹⁷ "Immigration No Silver Bullet': Australia's Aged Care Sector Warns Pacific Workers Will Not Be Enough to Meet Demand," ABC News, August 17, 2022, <https://www.abc.net.au/news/2022-08-18/aged-care-sector-welcomes-pacific-workers-need-35000-more-a-year/101344072>.
- ¹¹⁸ Laura Addati and Umberto Cattaneo, "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work," Report, June 28, 2018, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.
- ¹¹⁹ "Homage - Holistic Health & Caregiving Services Where You Are," accessed September 26, 2022, <https://www.homage.sg/>.
- ¹²⁰ "SmartPeep | Remote Patient and Elderly Monitoring," accessed September 26, 2022, <https://www.smartpeep.ai/>.
- ¹²¹ "HelloTask," accessed September 26, 2022, <https://hellotask.app/>.
- ¹²² United Nations Women, Ito Peng, and Sue Yeandle, *Eldercare Policies in East Asia and Europe: Mapping Policy Changes and Variations and Their Implications*, UN Women Discussion Papers (United Nations, 2021), <https://doi.org/10.18356/25216112/19>.
- ¹²³ "Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf."
- ¹²³ "Companies Offer Childcare with Hybrid Office," *The Times of India*, October 12, 2021, <https://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/cos-offer-childcare-with-hybrid-office/articleshow/86950498.cms>.
- ¹²⁴ Timo Fleckenstein and Soohyun Christine Lee, "The Politics of Investing in Families: Comparing Family Policy Expansion in Japan and South Korea," *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 24, no. 1 (2017): 1–28, <https://doi.org/10.1093/sp/jxw008>.

- ¹²⁵ Mi An and Ito Peng, “Diverging Paths? A Comparative Look at Childcare Policies in Japan, South Korea and Taiwan,” *Social Policy & Administration* 50 (May 1, 2015), <https://doi.org/10.1111/spol.12128>.
- ¹²⁶ Shreya Raman, “Large Employers Are Required To Provide Creches, But Most Don’t,” March 8, 2021, <https://www.indiaspend.com/women/large-employers-are-required-to-provide-creches-but-most-dont-733316>.
- ¹²⁷ Raman.
- ¹²⁹ Sunhyuk Kim, “NGOs and Social Protection in East Asia: Korea, Thailand and Indonesia,” *Asian Journal of Political Science* 23, no. 1 (January 2, 2015): 23–43, <https://doi.org/10.1080/02185377.2014.988277>.
- ¹³⁰ Kim.
- ¹³¹ Kim.
- ¹³² Kook Hee Lee, “Development of Paid Maternity and Parental Leave in Korea, 2000–20 | Global Partnership for Effective Development Co-Operation,” Case Study (Global Delivery Initiative, November 2020), <https://www.effectivecooperation.org/content/development-paid-maternity-and-parental-leave-korea-2000-20>.
- ¹³³ Singhal Akshat. Twitter Post, November 18, 2022. 5:39 AM. <https://twitter.com/akshatsin/status/1593554444393664512>
- ¹³⁴ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, “COVID-19 and the Unpaid Care Economy in Asia and the Pacific.”
- ¹³⁵ “COVID-19 and Civil Society in Southeast Asia: Beyond Shrinking Civic Space | SpringerLink,” accessed October 24, 2022, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-022-00496-1>.
- ¹³⁶ “Indonesia,” ICNL (blog), accessed October 24, 2022, <https://www.icnl.org/resources/civic-freedom-monitor/indonesia>.
- ¹³⁷ “Workers and Employers Organizations in Asia and the Pacific,” Document, April 2, 2018, http://www.ilo.org/asia/areas/workers-and-employers-organizations/WCMS_634612/lang--en/index.htm.
- ¹³⁸ Baird, Ford, and Hill, *Women, Work and Care in the Asia-Pacific*.
- ¹³⁹ Baird, Ford, and Hill.
- ¹⁴⁰ “More than 68 per Cent of the Employed Population in Asia-Pacific Are in the Informal Economy,” Press release, May 2, 2018, http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_627585/lang--en/index.htm.
- ¹⁴¹ “SEWA Sangini Cooperative: Providing Child Care for Women Informal Workers During the COVID-19 Pandemic in India | WIEGO,” accessed August 31, 2022, <https://www.wiego.org/resources/sewa-sangini-cooperative-providing-child-care-women-informal-workers-during-covid-19>.
- ¹⁴² forogeneracionigualdad.mx, “Global Alliance for Care: an Urgent Call to Action – GENERATION EQUALITY FORUM – MEXICO,” accessed October 15, 2022, <https://forogeneracionigualdad.mx/7740-2/?lang=en>.
- ¹⁴³ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁴⁴ “Beyond the Pandemic: Building Back Better from Crises in Asia and the Pacific,” ESCAP, accessed October 25, 2022, <https://www.unescap.org/kp/2021/beyond-pandemic-building-back-better-crises-asia-and-pacific>.
- ¹⁴⁵ “The Right Policies Can Protect the Workers of Asia and the Pacific,” ESCAP, accessed October 25, 2022, <https://www.unescap.org/op-ed/right-policies-can-protect-workers-asia-and-pacific>.
- ¹⁴⁶ “Beyond the Pandemic.”
- ¹⁴⁷ International Labour Organization, *Generating Decent Jobs in the Care Economy*.
- ¹⁴⁸ Addati and Cattaneo, “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.”
- ¹⁴⁹ “Factsheet: What the Research Says about the Economics of Early Care and Education,” *Equitable Growth* (blog), September 15, 2021, <https://equitablegrowth.org/factsheet-what-the-research-says-about-the-economics-of-early-care-and-education/>.
- ¹⁵⁰ Addati, L., Cattaneo, U. and Pozzan, E. (2022). *Care at Work: Investing in Care leave and services for a more gender equal world of work*, ILO, Accessed at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

- ¹⁵¹ “Asia Pacific Telecare Market Size, Growth & Forecast by 2027,” KBV Research, accessed September 6, 2022, <https://www.kbvresearch.com/asia-pacific-telecare-market/>.
- ¹⁵² Australian Government Department of Health and Aged Care, “Home Care Packages Program,” Text, Australian Government Department of Health and Aged Care (Australian Government Department of Health and Aged Care, October 1, 2019), <https://www.health.gov.au/initiatives-and-programs/home-care-packages-program>.
- ¹⁵³ “World Bank, Partners Launch New Fund to Spur Smart Investments in Childcare,” accessed December 12, 2022, <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/04/28/world-bank-partners-launch-new-fund-to-spur-smart-investments-in-childcare>.
- ¹⁵⁴ Baird, Ford, and Hill, Women, Work and Care in the Asia-Pacific.
- ¹⁵⁵ Alice Evans, “How Women in East Asia Became Much Freer than Their Sisters in South Asia in Just a Century,” Text, Scroll.in (<https://scroll.in>), accessed September 6, 2022, <https://scroll.in/article/989239/how-gender-equality-in-east-asia-advanced-far-ahead-of-south-asia-in-just-a-century>.
- ¹⁵⁶ “World Development Indicators | Data Catalog,” accessed September 6, 2022, <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712/World-Development-Indicators>.
- ¹⁵⁷ forogeneracionigualdad.mx, “Global Alliance for Care: an Urgent Call to Action – GENERATION EQUALITY FORUM – MEXICO,” accessed October 15, 2022, <https://forogeneracionigualdad.mx/7740-2/?lang=en>.
- ¹⁵⁸ “Hlp-Wee-Toolkit-Driver-3-En.Pdf.”
- ¹⁵⁹ “Latest Cloud-Based Home Care Service Platform for Seniors Goes Online in China,” MobiHealthNews, July 11, 2021, <https://www.mobihealthnews.com/news/asia/latest-cloud-based-home-care-service-platform-seniors-goes-online-china>.