МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

УУЛ УУРХАЙ ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

СЕСМИМ ТӨСӨЛ

МОНГОЛ УЛСЫН ОЛБОРЛОХ САЛБАРЫН МЕНЕЖМЕНТИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ ТӨСӨЛ

ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

2018 оны 11 дүгээр сар

Global Affairs Canada

Affaires mondiales Canada

agriteam CANADA

ГАРЧИГ

ГАРЧИГ **2**

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ **9**

СУДАЛГААНЫ БАГ **11**

ТАЛАРХАЛ **12**

НЭГ. УДИРТГАЛ **13**

1.1 Үндэслэл *13*
1.2. Үнэлгээний зорилго, зорилтууд *14*

ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ **15**

1.1 Үнэлгээний арга зүй *15*
1.2 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулах аргачлал *15*
1.3 Үнэлгээний хамрах хүрээ, түүврийн аргачлал *19*

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН **24**

3.1. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ *24*
3.1.1. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлого, эрх зүйн орчин 24
3.1.2. Орон нутгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар ажиллаж буй бүтэц, өнөөгийн байдал *28*
3.1.3. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь төрийн захиргааны болон бусад ААНБ-ын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй байдал *32*
3.2. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд *39*
3.2.1. Үндэсний түвшний удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд 39
3.2.2. Орон нутгийн түвшний удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд 44
3.2.3. Байгууллагын түвшин дэх удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд 48
3.3. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудлууд *54*
3.3.1. Эрдэс баялгийн салбарт хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж 54
3.3.2. Албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал 62
3.3.3. Цалин хөлсний ялгаа, үнэлэн дүгнэх байдал, холбогдох асуудал 66
3.3.4. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад хамаарах асуудлууд 71
3.4. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ТӨСӨВЛӨЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД *73*
3.4.1. Үндэсний түвшин дэх эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт 73
3.4.2. Орон нутаг дахь эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт 76
3.4.3. Байгууллагын түвшин дэх эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт 79
3.5. ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАР ДАХЬ ЖЕНДЭРТ ЭЭЛТЭЙ СОЁЛ, МЭДЭЭЛЭЛ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТОГТОЛЦОО *84*
3.5.1. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин 84
3.5.2. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо 99

3.6. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ОРОН НУТАГ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ 104
3.6.1. Эрдэс баялгийн салбарын орон нутгийн нийгэм-эдийн засаг, дэд бүтэц, хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлж буй жендэрийн үр нөлөө 104
3.6.2. Эрдэс баялгийн салбарын орон нутгийн эрүүл мэндийн байдалд үзүүлж буй жендэрийн үр нөлөө 129
3.6.3. Эрдэс баялгийн салбарын эерэг болон сөрөг нөлөөллийн талаарх судлагдсан орон нутгийн иргэдийн үзэл хандлага, санаа бодол 133

3.7. ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ӨРХ, ГЭР БҮЛД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ 137
3.7.1. Өрх, гэр бүлийн хөдөлмөрийн хуваарьт үзүүлж буй нөлөөлөл 137
2.7.2. Өрх, гэр бүлийн эдийн засаг, дотоод харилцаанд үзүүлж буй нөлөөлөл 142

3.8. ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ, ХАНДЛАГА 145
3.8.1. Талуудын жендэрийн талаарх ойлголт 145
3.8.2. Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарьт хандах талуудын хандлага 151
3.8.3. Эрдэс баялгийн үйлдвэрлэл дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх талуудын хандлага 153

ДҮГНЭЛТ БА БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖ 155

Удирдлага, засаглалын хувьд 157
Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд 158
Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн хувьд 161
Жендэрт ээлтэй соёл, мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх хүрээнд 163
Орон нутагт үзүүлэх жендэрийн үр нөлөөний хувьд 166
Өрх, гэр бүлд үзүүлэх эерэг нөлөөг нэмэгдүүлэх хүрээнд 171
Талуудын жендэрийн ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хүрээнд 172

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ 175

ХАВСРАЛТ 177

Хүснэгт 1. Судалгааны түүвэр байгууллага 19

Хүснэгт 2. Судалгаанд хамрагдсан уул уурхайн аж ахуйн нэгж байгууллага 20

Хүснэгт 3. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын тоо, судалгааны хэрэглэгдэхүүнээр 21

Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын тоо, судалгааны хэрэглэгдэхүүнээр болон хүйсээр 21

Хүснэгт 5. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын албан тушаал 22

Хүснэгт 6. УИХ-ын байнгын хороодын бүрэлдэхүүн, хүйсээр 39

Хүснэгт 7. Бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах, ил тод байдлыг хангахад талуудыг оролцуулсан зөвлөл дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал, 2018 42

Хүснэгт 8. Орон нутгийн (аймаг/нийслэл, сум/дүүрэг) удирдлага, хүйсээр 46

Хүснэгт 9. Иргэдийн оролцоо, асуулгад иргэдийн хариулснаар 47

Хүснэгт 10. Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчид, хөрөнгө оруулалтын хэлбэр, тоогоор 52

Хүснэгт 11. Байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд ажилтан бүрийн саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн эсэхийн үнэлгээ, “бүрдсэн” гэсэн хариултын хувиар 53

Хүснэгт 12. Ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэр, хувиар 56

Хүснэгт 13 Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт (хувиар) 60

Хүснэгт 14. Судлагдсан ААН, бичил уурхайн нөхөрлөлийн ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл, хувиар 61

Хүснэгт 15. Нөхөн үржихүйн үүрэг хариуцлагын талаарх ажил олгогчийн асуулт, сануулга, хувиар 62

Хүснэгт 16. Албан тушаал, чадавхжилтын бодлого, байгууллагын төрлөөр (“тийм” хариултын хувиар).....63

Хүснэгт 17. Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын цалингийн дунджийн үзүүлэлтүүд 68

Хүснэгт 18 Байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт /хувиар/ 79

Хүснэгт 19. Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн байдал.....83

Хүснэгт 20. ААНБ-ын бодлогын баримт бичигт ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулсан байдал.....84

Хүснэгт 21. Байгууллагын бодлогын баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахад анхаарсан зохицуулалттай эсэх 86

Хүснэгт 22 ААНБ-ын баримт бичиг дэх ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг заалтууд87

Хүснэгт 23 Уурхайн кемпийн дүрэм 92

Хүснэгт 24 ААНБ-ын уурхайн кемпэд ажилчдын амьдардаг байр 93

Хүснэгт 25. Уул уурхайн ААНБ-ын хоолны үйлчилгээнд ажилтнуудын өгч буй үнэлгээ 95

Хүснэгт 26 Офис болон уурхай, үйлдвэрт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй эсэх ...96

Хүснэгт 27 Судлагдсан байгууллагуудын мэдээллийн менежмент 100

Хүснэгт 28. Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур ашигладаг байдал 102

Хүснэгт 29. Нэг хүнд ногдох ДНБ, судлагдсан аймгуудаар (мян.төг), 2013-2017 оноор.....105

Хүснэгт 30. Судлагдсан зарим ААН-ийн орон нутгийн төсөвт уул уурхайгаас төлсөн албан татвар, төлбөр хураамж (сая төг), ОҮИТБС, 2014-2016.....106

Хүснэгт 31. Судлагдсан орон нутгийн хүн амын тоо, аймгаар, хүйсээр.....107

Хүснэгт 32. Хүн амын шилжих хөдөлгөөн, судлагдсан орон нутгаар, жилээр.....108

Хүснэгт 33. Уул уурхай, олборлолтын салбарт 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо болон ААНБ-ын тоон мэдээлэл, судлагдсан аймаг, хүйс, жилээр.....109

Хүснэгт 34. Судлагдсан орон нутгийн малын тоо болон малтай өрхийн тоо аймгаар, жилээр) 111

Хүснэгт 35 Судлагдсан орон нутгийн малчдын тоо, хүйсээр 113

Хүснэгт 36. Тариалсан талбай болон тариалан эрхлэгчдийн тоо, судлагдсан аймгуудаар, жилээр 114

Хүснэгт 37. Судлагдсан орон нутаг дахь ундны усны худгийн тоо 114

Хүснэгт 38. Судлагдсан орон нутагт бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо, жилээр.....117

Хүснэгт 39. Үнэлгээнд хамрагдсан уул уурхайн ААН-үүдэд ажиллагсдын тоон мэдээлэл, хүйсээр.....127

Хүснэгт 40. Үнэлгээнд хамрагдсан уул уурхайн ААН-үүдэд ажиллагсдын тоон мэдээлэл (хүйсээр болон орон нутгийн харьяалалтай ажилтнаар) 128

Хүснэгт 41. Судлагдсан аймгууд дахь хүн амын өвчлөл (10000 хүн амд) болон үр хөндөлт....130

Хүснэгт 42. Уул уурхайн ААН-д орон нутгийн иргэдээс сард нийлүүлдэг бараа бүтээгдэхүүний мөнгөн дүн 134

Хүснэгт 43. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны орон нутагт үзүүлж буй нөлөө 135

Хүснэгт 44. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны өрх гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө ...136

Хүснэгт 45. Ростерийн хугацаа, байгууллагаар....137

Хүснэгт 46. Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, хувиар....140

Хүснэгт 47. Ханган нийлүүлэгчдийн талаарх мэдээлэл....144

Хүснэгт 48. Байгууллагын ажиллагсадын жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг хэр зэрэг бүрдсэн эсэхэд хариулсан байдал....146

Хүснэгт 49. Судлагдсан байгууллагуудын ажиллагсдын ЖЭТБХ тухай хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байдал....148

Хүснэгт 50. Судлагдсан байгууллагуудын ажиллагсдын ЖЭТБХ чиглэлээр сургалтад хамрагдсан гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь болон цаашид хамрагдах сонирхолтой гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь....148

Хүснэгт 51. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн жендэрийн хандлага, хувиар....152

Хүснэгт 52. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлж буй байдал дахь жендэрийн хандлага....152

Хүснэгт 53. Судлагдсан орон нутгийн иргэд түүний гэр бүл уул уурхайн нөлөөлөлд оршин суудаг эсэх, хувиар....153

Зураг 1. Төсвийн цагалбар (салбарын хэмжээнд)....75

Зураг 2. Аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн санхүүгийн эх үүсвэр....77

Зураг 3. Төсвийн цагалбар (аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг)....78

Зураг 4 Байгууллагын төсөвлөлтийн үйл явц (стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээллээс)....81

Зураг 5 Уурхайн ажилчдын амьдардаг сууц....92

Зураг 6 Сууцны доторх байдал....93

Зураг 7 Гэр бүлээрээ амьдардаг өрөө, номын сан....94

Зураг 8 Хоолны заалны байдал....95

Зураг 9 Кемп дахь чөлөөт цагаа өнгөрүүлж буй орчин нөхцөл, хэрэгсэл, төхөөрөмж....95

Зураг 10 Ариун цэврийн өрөө....97

Зураг 11. Уурхай үйлдвэрийн хэсэгт байрлах нүхэн жорлон....98

Дүрс 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон бусад эрх зүйн баримт бичгүүд....24

Дүрс 2. Монгол Улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт....29

Дүрс 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж мэргэжилтэнтэй эсэх....34

Дүрс 4. Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж, мэргэжилтэнтэй эсэх, байгууллагын төрлөөр....34

Дүрс 5. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй эсэх....35

Дүрс 6. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдыг хангах бодлоготой эсэх, байгууллагын төрлөөр....36

Дүрс 7. ЖЭТБХ тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиг үүрэг бүхий субьект хоорондын харилцан уялдаа....38

Дүрс 8. Эрэгтэй, эмэгтэй шийдвэр гаргагчдын хуьийн жин, үндэсний түвшинд 40

Дүрс 9. Геологийн салбарын төрийн албанд ажиллагсад, хүйсээр.....44

Дүрс 10. Аймгийн удирдлага, хүйсээр 45

Дүрс 11. ААНБ-ын удирдлага дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, мэдээлэл өгсөн байгууллагын хувьд.....49

Дүрс 12. Төрийн өмчит, төрийн оролцоотой ААНБ-ын удирдлага дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувь, мэдээлэл өгсөн байгууллагын хувьд.....49

Дүрс 13. Ажил үүргийн гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг субъект, байгууллагын төрлөөр 53

Дүрс 14 Уул уурхайн салбарт ажиллагсад, хүйсээр, оноор (ҮСХ).....56

Дүрс 15. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны хувийн жин, ажил мэргэжлийн бүлгээр.....57

Дүрс 16. Танай байгууллага дотооддоо нээлттэй ажлын байр, албан тушаалыг зарладаг уу? (“тийм” хариулт хувиар).....65

Дүрс 17. Албан тушаабл ахих, мэргэжил дээшлүүлэхэд эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэсэн хариултын хувийн жин, хүйсээр.....66

Дүрс 18. Уул уурхай, олборлолтын салбарын дундаж цалин (мян, төг), хүйсэ.эр, цалингийн зөрүү (хувиар): www.1212.mn 67

Дүрс 19. Ажил мэргэжлийн бүлшүүдийн дундаж цаилн, хүйсээр 69

Дүрс 20. Ямар учраас адил чанарын ажилд адил хөлс олгож байгаад үнэлгээ хийдэггүй вэ? 70

Дүрс 21. Ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх боломж хангагдсан эсэхийн үнэлгээ, хувиар 71

Дүрс 22. Ажил-гэр бүлийн тэнцвэрийиг хангах бодлого, ...71

Дүрс 23. Ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлийн талаарх мэдлэг 80

Дүрс 24. Удирдах ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх мэдлэг /хувиар/.....80

Дүрс 25. Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах, оролцох болосж бүрдсэн /байгууллагын төрлөөр/ 82

Дүрс 26. Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод задаргаатай, дэлгэрэнгүй байдал.....83

Дүрс 27. Хамт олны дунд хэн нэгнийг доромилслн, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл гардаг байдал, хувиар 86

Дүрс 28. Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал /ажилтны үнэлгээ/ 99

Дүрс 29. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр ашигладаг эсэх.....101

Дүрс 30. Хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлан.....103

Дүрс 31. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний салбарын бүтцэд уул уурхайг олборлох салбарын эзэлж буй байр суурь, хувиар, жилээр.....104

Дүрс 32. Гэр бүл цуцлалтын тоо, судлагдсан орон нутгаар 116

Дүрс 33. Судлагдсан уул уурхайн ААН-ийн нийт ажиллагсдад орон нутгийн ажилтны эзлэх хувь 127

Дүрс 34. Уул уурхайн ААН-д орон нутгийн иргэдитйн эрхэлж буй ажил 129

Дүрс 35. Хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаан 10,000 хүн амд 131

Дүрс 36. Орон нутгийн эдийн засагт нөлөөтэй салбарууд, хувиар 134

Дүрс 37. Ажлын үүрэг хариуцлагын улмаас гэр бзүлийн үүргээ гүйцэтгэж чадахгүйд хүрдэг эсэх (“тийм” хариултын хувиар) 138

Дүрс 38. Ажлын улмаас эцэг эхийн үүргээ биелүүлэхгүйд хүрэх, ажлын хэлбэрээр 138

Дүрс 39. Ажлын улмаас 15 хүртэлх насны хүүхэд хараа хяналтгүйгээр байх, ажлын хэлбэрээр 138

Дүрс 40. Гэр бүлтэй ажилны эхнэр/ нөхөр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэдэггүй байдал, ажлын хэлбэрээр 139

Дүрс 41. Ростерийн хуваариар ажиллахын гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө, хүйсээр 141

Дүрс 42. Уул уурхайн өрхийн хөдөлмөрт үзүүлсэн нөлөөлөл, иргэдийн хариулснаар 142

Дүрс 43. Гэр бүлийн харилцаанд үзүүлж буй нөлөө (ажилтны дүгнэлтээр) 143

Дүрс 44. Гэр бүлийн амьдралд үзүүлж буй нөлөө (иргэдийн дүгнэлтээр) 143

Дүрс 45: Удирдах албан тушаалд аль хүйсийн ажилтныг сонгож албан тушаалыг ахиулах талаарх байгууллагын удирдлага, мэргэжилтнүүдийн хандлага 147

Дүрс 46. Байгууллагын ажилтнуудын жендэрийн талаарх ойлголт 148

Дүрс 47. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн жендэрийн ойлголт (n=260) 149

Матриц 1. Эрдэс баялгийн салбарын ААН-д ажилтан сонгон ажиллуулах бодлого 58

Матриц 2. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалт, ААНБ-ын төрлөөр 72

Матриц 3 Аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн санхүүжилт 77

Матриц 4. Уул уурхайн салбарын талаар баримтлах орон нутгийн бодлого, чиглэл 118

Матриц 5. Орон нутгийн захиргаа ААН-үүдийн хооронд орон нутгийн хөгжлийг дэмжих чиглэлд байгуулсан хамтран ажиллах гэрээнд тусгагдсан арга хэмжээ (2017-2018) 121

Матриц 6. Үнэлгээнд хамрагдсан орон нутагт уул уурхайн компаниудаас оруулсан тусламж дэмжлэг, хөрөнгө оруулалт (төгрөгөөр, 2017 оноор) 125

Матриц 7. Жендэрийн ойлголт мэдлэгээ сайжруулах хэрэгцээ 150

Шигтгээ 1. 30

Шигтгээ 2. 30

Шигтгээ 3. 31

Шигтгээ 4 36

Шигтгээ 5 46

Шигтгээ 6 59

Шигтгээ 7 61

Шигтгээ 8 62

Шигтгээ 9 70

Шигтгээ 10 75

Шигтгээ 11 76

Шигтгээ 12 78

Шигтгээ 13 80

Шигтгээ 14 81

Шигтгээ 15 83
Шигтгээ 16 89
Шигтгээ 17 89
Шигтгээ 18 94
Шигтгээ 19 96
Шигтгээ 20 96
Шигтгээ 21 102
Шигтгээ 22 103
Шигтгээ 23 106
Шигтгээ 24 110
Шигтгээ 25 122
Шигтгээ 26 124
Шигтгээ 27 125
Шигтгээ 28 126
Шигтгээ 29 132
Шигтгээ 30 139
Шигтгээ 31 141
Шигтгээ 32 144
Шигтгээ 33 145
Шигтгээ 34 151

Эшлэл 1.....55
Эшлэл 2.....60
Эшлэл 3.....63
Эшлэл 4.....64
Эшлэл 5.....73
Эшлэл 6.....108

Бүдүүвч 1.....43
Бүдүүвч 2.....91

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АМГТГ	Ашигт малтмал, газрын тосны газар
АМТХ	Ашигт малтмалын тухай хууль
ААН	Аж ахуйн нэгж
ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
БНД	Багануур дүүрэг
БОАЖЯ	Байгаль орчин аялал жуулчлалын яам
ГБХЗХГ	Гэр бүл хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газар
ГМТИС	Герман Монголын технологийн их сургууль
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ДЦС	Дулааны цахилгаан станц
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖЭТБ	Жендэрийн эрх тэгш байдал
ЖЭТБТХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЗДТГ	Засаг даргын тамгын газар
ИТА	Инженер техникийн ажилтан
ИТХ	Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
МУ	Монгол Улс
ИТХ	Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
МУЗГ	Монгол Улсын Засгийн газар
МАА	Мал аж ахуй
МСҮТ	Мэргэжил сургалт үйлдвэрийн төв
МБУНДХ	Монголын бичил уурхайн нэгдсэн дээвэр холбоо
МШӨ	Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин
МШӨСТ	Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин судлалын төв
НБХ	Нийгмийн бодлогын хөгжил
НД	Налайх дүүрэг
НБХСХ	Нийгмийн бодлого хөгжлийн судалгааны хүрээлэн
ОҮИТБС	Олборлох салбарын ил тод байдлын санаачлага
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОНХС	Орон нутгийн хөгжлийн сан
ПЧДТ	Петро чайна дачин тамсаг

УИХ	Улсын их хурал
УУХҮЯ	Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам
УУХҮ	Уул уурхай, хүнд үйлдвэр
УУҮА	Уул уурхайн үндэсний ассоциаци
ҮСХ	Үндэсний статитикийн хороо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ХДЖ	Хөдөлмөрийн дотоод журам
ХЭҮК	Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХЗ	Хяналтын зөвлөл
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХСИ	Хөдөлмөрийн судалгааны институт
ХК	Хувьцаат компани
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТНБД	Төрийн нарийн бичгийн дарга
ТУЗ	Төлөөлөн удирдах зөвлөл
ТЭЗҮ	Техник эдийн засгийн үндэслэл
ҮЭ	Үйлдвэрчний эвлэл
ЭТТ	Эрдэнэс таван толгой
ЭШБ	Эрдэм шинжилгээний байгууллага

СУДАЛГААНЫ БАГ

Судалгааны багийн ахлагч

Ц.Одгэрэл	Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэнгийн захирал, МУИС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн докторант

Судалгааны багийн гишүүд

Т.Бүрэнжаргал	МУИС-ийн Социологи, нийгмийн ажлын тэнхимийн багш, доктор, профессор
Н.Болдмаа	ХҮИС-ийн багш, доктор, профессор
Б.Баярцэцэг	Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэнгийн судлаач, эрх зүйн ухааны магистр
Б.Доржпагма	Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэнгийн судлаач, Социологийн ухааны магистр
Н.Үүрийнтуяа	МУБИС-ийн Багшийн сургуулийн багш, Улс төрийн шинжлэх ухааны магистр
Б.Содбаяр	УБТЗ-ын Статистик, мэдээлэл хангамжийн албаны программ зохиогч инженер

Судалгааны мэдээлэл цуглуулагч нар

Ж.Ариунцэцэг	Судлаач
Ц.Нарангэрэл	Судлаач
О.Тунгалаг	Судлаач
Х.Саруултуяа	Судлаач
Б.Лхагвадорж	Судлаач
Б.Цэдэндамба	Судлаач
Э.Номин-Эрдэнэ	Судлаач

ТАЛАРХАЛ

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ судалгааг Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэн УУХҮЯ, СЕСМИМ төслийн захиалгаар 2018 оны 06 дугаар сараас 09 дүгээр сарыг дуустал нийт 3 сарын хугацаанд Улаанбаатар хот, Налайх дүүрэг, Багануур дүүрэг, Дорнод, Дорноговь, Орхон, Өмнөговь, Ховд аймгийг хамруулан гүйцэтгэлээ. Судалгааг хот, хөдөөд мэдээлэл цуглуулах ажилд хамтран ажилласан аймаг, нийслэл, сум дүүргийн ЗДТГ-ын удирдах ажилтан, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн болон хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн хэлтсийн мэргэжилтнүүдэд талархал илэрхийлье.

Мөн энэхүү судалгааг гүйцэтгэхэд санал бодлоо хуваалцаж, арга зүйн дэмжлэг үзүүлсэн УУХҮЯ-ны Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга Ц.Одхүү, УУХҮЯ-ны Төрийн захиргаа, удирдлагын газрын ахлах мэргэжилтэн Г.Мөнгөнзул болон ажлын хэсгийн бусад гишүүдэд судалгааны багийн зүгээс гүн талархал илэрхийлье.

Судалгааны үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмжид санал өгсөн бүх хүмүүст талархаж байна. Түүнчлэн судалгааны анхдагч мэдээлэл цуглуулах үе шатанд судалгааны зорилго, зорилтуудын хүрээний мэдээллээр хангаж, хамтран ажилласан УУХҮЯ, Ашигт малтмал, газрын тосны газар, уул уурхайн аж ахуйн нэгж, бичил уурхайн нөхөрлөл, боловсрол, шинжлэх ухааны байгууллага, мэргэжлийн холбоодын төлөөлөлд талархлаа илэрхийлье.

СУДАЛГААНЫ БАГ

НЭГ. УДИРТГАЛ

1.1 Үндэслэл

Тогтвортой хөгжил, эдийн засгийн өсөлт, ядуурлыг бууруулах, шударга ёсыг тогтоох зорилтууд нь жендэрийн эрх тэгш байдалд хүрэхгүйгээр хэрэгжих боломжгүй байгаатай холбогдон жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь өнөөгийн хүн төрөлхтний нийтлэг зорилго болж байна. НҮБ-аас 2015 онд батлан хэрэгжүүлж байгаа "Эх дэлхийгээ шинэчилье: Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр-2030" бодлогын 5-р зорилтод "Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх" зорилтыг тунхагласан. 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталсан бөгөөд "төрийн бодлого, хууль тогтоомж хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байх", салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх" асуудлыг хуульчилсан. Монгол Улсын Засгийн газраас баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-т "Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хөгжүүлэх" зорилтыг дэвшүүлсэн.

Дээрх бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд одоогоор БОАЖЯ, БСШУСЯ, ХЗЯ, БХБЯ, ХХААХҮЯ, СЯ нь салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлж эхлээд байна. "Эрдэс баялгийн салбар ба жендэр" нэгдсэн хэлэлцүүлгийг 2017 онд зохион байгуулсан бөгөөд тус хэлэлцүүлгээс бодлого, хууль тогтоомжид жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, үнэлгээний дүнд тулгуурлан салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулах зөвлөмжийг гаргаад байна. Үүнтэй холбоотойгоор Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам салбар нь бодлого, төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох чиглэлээр ажиллаж байгаа нь сайшаалтай юм. Тус салбарын статистикаас товч дурдахад Монгол улсын ДНБ-ий тавны нэгийг бүрдүүлдэг, эрэгтэйчүүд давамгайлсан (86 хувь) салбар бөгөөд ажиллагсдын дундаж цалин (2,310.6 сая төг) улсын хэмжээний дундаж цалингаас (1,038,9 сая төг) даруй 2 дахин их[1]. Энэхүү нөхцөл байдал нь нийт цалин хөлсний жендэрийн зөрүүнд (үндэсний түвшний) нөлөөлж байна. Иймд уул уурхай, газрын тос, байгалийн хий олборлох болон боловсруулах салбарын үндэсний болон орон нутаг, өрх, хувь хүний түвшинд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдэд үзүүлж буй нөлөөллийг тодорхойлох замаар сөрөг нөлөөнөөс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх болон боломжит үр ашгийг нэмэгдүүлэх чиглэлд дүгнэлт зөвлөмж гаргах, улмаар салбарын бодлого, хууль тогтоомжид тусгах, жендэрийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах шаардлага тавигдаж байна.

Үндэсний, орон нутаг, байгууллага, өрх, хувь хүний түвшинд салбарын үзүүлж буй жендэрийн нөлөөллийн тухай нотолгоонд үндэслэсэн салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэхээр зорьж байгаад тус үнэлгээний гол ач холбогдол оршиж байна.

[1] www.1212.mn

1.2. Үнэлгээний зорилго, зорилтууд

Тус үнэлгээний ***зорилго*** нь Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, салбарын удирдлага, шийдвэр гаргах үйл явц, зохион байгуулалт, хүний нөөцийн болон аж ахуйн нэгж (ААН), бусад байгууллагын жендэрийн асуудал, тус салбарын орон нутаг, өрх, иргэдэд үзүүлж буй жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх, үнэлгээний үр дүнд тулгуурлан салбарын хэмжээнд баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

Зорилтуд:

1) Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээг төрийн захиргааны төв, орон нутгийн удирдлагын байгууллага, ААН, нөхөрлөл, их дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллага, мэргэжлийн холбоо, үйлдвэрчний эвлэл зэрэг байгууллагын эрх зүй, бодлогын орчинд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, байгууллагын удирдлага, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлыг оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит/үнэлгээний аргачлалд тулгуурлан судлах, ажилтны жендэрийн мэдлэг, хандлагыг тодорхойлох, тухайн байгууллагын бараа, ажил, үйлчилгээ нийлүүлэх, хувь хүртээх чиглэлд жендэрийн нөлөөллийг тооцоолох,
2) Орон нутагт шийдвэр гаргах эрх бүхий нутгийн захиргаа, өөрөө удирдах байгууллагын болон бодлого, шийдвэр гаргах үйл явцад оролцогчдын хүйсийн харьцаа, төлөөлөл, оролцогч талуудын жендэрийн мэдлэг, хандлагыг илрүүлэх, эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын тухайн орон нутагт үзүүлэх жендэрийн нөлөөллийг тодорхойлох,
3) Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын өрх, гэр бүл дэх бүтэц, соёл, аж ахуй, эдийн засаг, эрх мэдлийн харилцаанд болон хувь хүнд үзүүлэх жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх, өрхийн гишүүдийн жендэрийн мэдлэг, хандлагыг судлах,
4) Жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүнд тулгуурлан салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулахад туслах, чиглүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх бодлогын нарийвчилсан, тодорхой зөвлөмж боловсруулах.

ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ

1.1 Үнэлгээний арга зүй

Тус үнэлгээ нь үндэсний, орон нутаг, байгууллага, өрх, хувь хүний түвшинд эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын үзүүлж буй жендэрийн нөлөөллийг судалсны үндсэн дээр жендэрийн бодлогын зорилго, зорилт, үйл ажиллагааны үндэслэл, нотолгоог бүрдүүлэхээр зорьсон тул нийгмийн судалгааны ***тоон болон чанарын судалгааны арга зүйг хослуулан*** хэрэглэсэн болно.

Жендэрийн дүн шинжилгээний Харвард, Мозер, Жендэрийн дүн шинжилгээний матриц, Эмэгтэйчүүдийн чадавхжуулалтын хүрээ, Нийгмийн харилцааны хандлага гэсэн загварууд байдаг. Гэхдээ тус үнэлгээнд эдгээр аргачлалуудын ***хосолмол хувилбарыг*** үндэсний болон салбарын онцлогийг харгалзан ашиглах нь зүйтэй гэж үзсэн. Жендэрийн дүн шинжилгээний хосолмол хувилбар нь тухайн нөхцөл байдлыг жендэрийн үүднээс шинжлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, үнэлэх гэсэн алхамаар хэрэгждэг. Уг үнэлгээ нь дүн шинжилгээний нэгдүгээр алхмын хүрээнд буюу эрдэс баялгийн салбар дахь жендэрийн ***өнөөгийн төлөв байдлыг олон түвшинд тодорхойлон, хэрэгжүүлбэл зохих үйл ажиллагааны чиглэлийг*** тодруулсан.

Жендэрийн судалгаагаар бодит байдал дахь далд буй жендэрийн харилцааны бодит дүр төрхийг илрүүлэхээр зорьсон тул талуудын оролцоог хангахыг чухалчилсан. Гэхдээ цаг хугацааны хязгаарлагдмал нөхцөлийг харгалзан ***байгууллагын түвшинд*** жендэрийн үнэлгээг ***оролцоонд суурилсан аргачлалаар*** явуулав.

Жендэрийн дүн шинжилгээ хийхдээ нэгдүгээрт, эрдэс баялгийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдал хэр зэрэг хангагдаж байгааг эзэлж буй байр суурь (status), гүйцэтгэж буй үүрэг (role), эрх мэдэл (power), эзэмшиж буй баялаг, нөөц баялагаас хүртэж буй хэмжээний ялгаагаар хоёрдугаарт, эрдэс баялгийн үйлдвэрлэлийн нөлөөгөөр эрх тэгш байдлыг хангахад ямар үр нөлөө гарч байгаа, гуравдугаарт, өнөөгийн нөхцөл байдалд нөлөөлөгч нийгмийн бүтэц, соёлын болон бусад хүчин зүйлсийн нөлөөг тодруулахад анхаарав.

1.2 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулах аргачлал

Тус үнэлгээнд дараах аргуудаар мэдээллийг цуглуулав.

Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудит. Тус аргаар төрийн захиргааны төв байгууллага, харьяа агентлаг, ААН, бичил уурхайчдын нөхөрлөл, их дээд сургууль,

эрдэм шинжилгээний байгууллага, Мэргэжлийн холбоо, Үйлдвэрчний эвлэл зэрэг нийт 26 байгууллагаас мэдээлэл цуглуулсан. Байгууллагын удирдлага, ажилтнуудын оролцоотойгоор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан оролцооны жендэрийн аудитын арга зүй, Жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчмын санаачлага байгууллагаас боловсруулсан ***жендэрийн үнэлгээний хуудас, ажиглалт, ярилцлага, бүлгийн ярилцлага*** гэсэн хэрэгслийг ашиглан гүйцэтгэв. Тус аргаар дараах мэдээллийг цуглуулсан. Үүнд:

а. Байгууллагын жендэрийн бодлого, бүтэц:

- Удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн дэх жендэрийн харьцаа
- Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж, мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрт холбогдох эрх, үүргийг тусгадаг эсэх
- Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлдэг эсэх
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулахдаа жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг эсэх
- Байгууллагын шийдвэр гаргах үйл явц (эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны оролцоо хангагдсан эсэх)
- Байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд ажилтан, бүр саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн эсэх

б. Байгууллагын хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн төлөв байдал

- Ажилд орох, гарах харилцаанд жендэрийн тэгш эрх хангагдсан эсэх
- Албан тушаал дахь жендэрийн ялгаа, харьцаа, адил тэгш боломж олгогдсон эсэх
- Албан тушаал ахих, уруудах хөдөлгөөний жендэрийн ялгаа,
- Мэргэжил дээшлүүлэх, хөгжих үйл явц дахь жендэрийн ялгаа,
- Цалин хөлс, урамшуулал дахь жендэрийн ялгаа, жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг эсэх, тайлагнадаг эсэх
- Гэр бүлд ээлтэй буюу ажилтны гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх боломжийг бүрдүүлэх бодлого, зохицуулалт

в. Бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого

- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг бодлого, зохицуулалт
- Бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлдэг эсэх
- Ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхахын талаарх ажилтнуудын мэдлэг хандлага
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх механизм

г. Төсөв

- Байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олсон эсэх
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход зориулсан төсөв
- Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан, нэгж саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн эсэх
- Байгууллагын тань төсвийн төлөвлөлт, төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг эсэх

д. Мэдээллийн менежмент болон хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо

- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаг эсэх
- Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, сан
- Жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, боловсрол олгох мэдээллийг түгээдэг эсэх
- Жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, мэдээлэл, боловсрол олгох ном, гарын авлага зэрэг материал бий эсэх
- Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас татгалзах, хориглох тусгайлсан заалт бий эсэх
- Жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээ, үнэлгээ явагддаг эсэх
- Байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлын тайланг хүргүүлдэг эсэх

е. Жендэрт ээлтэй соёлын орчин

- Жендэрийн хэвшмэл үзэл, өрөөсгөл хандлагыг илэрхийлсэн үг, хэллэг, дохио зангаа ашиглах, хөдөлгөөн хийхийг хориглосон зохицуулалт
- Байгууллагын хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй соёл бүхий орчин бүрдүүлэх чиглэлд санаачлага гаргадаг эсэх
- Албан байрны материаллаг орчны хувьд жендэрийн хувьд нийцэмжтэй, аюулгүй орчныг бүрдүүлсэн эсэх

Фокус бүлгийн ярилцлага. Байгууллагын жендэр аудитын хүрээнд эрдэс баялгийн салбарын ажилтнуудын жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголт, хандлага, хүйсийн харьцааны тухай, байгууллагын жендэрийн бодлого, бүтэц, хүний нөөц, ажилд авах, албан тушаалын хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудлууд, бэлгийн дарамтын эсрэг бодлого, төсөв, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо, харилцагч, хамтран ажиллагч байгууллагыг сонгох сонголт, бусад байгууллагын хүлээлт, жендэрт ээлтэй соёлын орчин, ажил олгогчийн хандлага зэргийг тодруулаа.

Ажиглалт. Байгууллагын жендэр аудитын хүрээнд ариун цэврийн өрөө, бие засах газар хүйсээр ангилагдсан эсэх, хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалздаг эсэх, ариун цэврийн өрөө, бие засах газар эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эсэх, усанд орох, хувцас солих өрөө хүйсээр ангилагдсан эсэх, хүчирхийлэл, аюулаас сэргийлсэн орчин бүрдүүлсэн эсэхийг судаллаа.

Баримт бичгийн дүн шинжилгээ. Тус аргаар дараах мэдээллийг цуглуулахдаа ашиглав. Үүнд:

- *Байгууллагын түвшний эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй байдлыг тодруулахдаа ашигласан.*
    - Байгууллагын үнэт зүйлс, стратеги, бодлогын баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл санаа тусгагдсан эсэх
    - Байгууллагад бие даасан жендэрийн бодлого, стратеги бий эсэх
    - Байгууллагын дүрэм, журамд жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах зохицуулалтуудыг тодруулах
    - Байгууллагын ёс зүйн дүрэмд жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах зохицуулалтуудыг тодруулах
    - Байгууллагын удирдлага хийгээд Үйлдвэрчний эвлэл эсвэл ажилтны эрх ашгийг хамгаалах бүлэг/зөвлөлтэй байгуулсан хамтын гэрээ болон бусад баримт бичигт

жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах үндсэн зохицуулалтуудыг тодруулах
  - Бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэгч байгууллагатай хамтран ажиллах, сонгох шалгаруулах үйл явц, тэдгээр байгууллагын удирдлага, өмчлөгчийн талаарх жендэрийн мэдээлэл
- *Орон нутгийн түвшний салбарын жендэрийн нөлөөлөл, харилцан уялдааг тодруулахдаа дараах аргыг ашигласан*.
  - Шийдвэр гаргах эрх бүхий төв болон орон нутгийн захиргаа, өөрөө удирдах байгууллагын болон шийдвэр гаргах үйл явцад оролцогчдын талаарх мэдээлэл,
  - Үндэсний болон орон нутгийн түвшний шийдвэр гаргах үйл явцад хамаарах бодлого, зохицуулалтын баримт бичгүүд
  - Орон нутгийн хэмжээний жендэрийн бодлого, стратеги бий эсэх, ЗД-ын мөрийн хөтөлбөр, бусад холбогдох бодлого зохицуулалт
  - Орон нутгийн түвшинд эрдэс баялгийн салбарт хамаарах шийдвэрийг гаргах үйл явц, түүний зохицуулалт, үр дүнгийн талаарх мэдээлэл
  - Орон нутгийн удирдлага хийгээд ААН-тэй байгуулсан гэрээ, гэрээний дүгнэлт гэх мэтчлэн хамтын ажиллагаанд хамаарах баримт бичгүүд
  - ААН ба орон нутгийн бусад салбарын ААН, байгууллага хоорондын хамтын ажиллагаанд хамаарах баримт бичгүүд

Статистик мэдээллийн шинжилгээ. Статистик мэдээллийн шинжилгээгээр үндэсний болон орон нутгийн мэдээлэлд тулгуурлан судалсан.

- Хүний эрх, эрүүл мэнд (нөхөн үржихүй), боловсрол, нийгмийн хамгаалал, гэр бүл (салалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхэд хамгаалал), гэмт хэрэг, зөрчил, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаарх бүтцийн хийгээд динамик шинжтэй үндэсний болон орон нутгийн статистик мэдээлэл,
- Эдийн засаг, бизнесийн үйл ажиллагаа, татвар, нөөцийн өмчлөл, эзэмшил (газар, бусад), хүн амын шилжих хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бүтцийн хийгээд динамик шинжтэй үндэсний болон орон нутгийн статистик мэдээлэл,
- Орон нутгийн дэд бүтэц, нийгмийн үйлчилгээ, ХАА, байгаль орчин зэрэгт хөрөнгө оруулсан, тусламж дэмжлэгт хамаарах бүтцийн хийгээд динамик статистик мэдээлэл
- Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний салбарын бүтцэд уул уурхай, олборлолтын салбарын эзэлж буй байр суурь, ажиллагчид, ААНБ-ын тоон мэдээлэл, уул уурхайн салбарын талаар баримтлах орон нутгийн бодлого, чиглэл

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага. Энэхүү аргаар дараах мэдээллийг цуглуулав.

- Салбарын үндэсний хэмжээний болон орон нутгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, стратеги, цаашдын төлөвлөлт, хувь хүний хандлагыг тодруулах мэдээлэл. Дараах субъектийг оролцуулав.
  - Салбарын яам, агентлаг, ажлын хэсгийн гишүүд, жендэрийн мэргэжилтэн
  - Аймгийн удирдлага, жендэрийн мэргэжилтэн, салбарын асуудал хариуцсан нэгжийн удирдлага
  - Сумын удирдлага, жендэрийн мэргэжилтэн, салбарын асуудал хариуцсан нэгжийн удирдлага
- Эрдэс баялгийн салбарын ажилтан, түүний гэр бүл, нөлөөлөлд шууд өртсөн өрх, хувь хүнд үзүүлэх жендэрийн нөлөөллийн талаарх нарийвчилсан мэдээлэл. Дараах бүлгийн хувь хүнийг гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад хамруулсан.

- Эрдэс баялгийн салбарын ААН-ийн ажилтан, бичил нөхөрлөлийн гишүүн гэр бүл (эрэгтэй, эмэгтэй)
- Эрдэс баялгийн салбарын ажилтны, нөхөрлөлийн гишүүний эхнэр/нөхөр
- Нутгийн иргэд, малчид
- Бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэгч

- Хувь хүнийг гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад оролцуулахаар сонгохдоо дараах шаардлагыг баримталсан:
  - Судлагдсан байгууллагын болон орон нутгийн харьяалалтай эсвэл гэрлэлтийн хувьд холбоотой байх
  - Эрдэс баялгийн салбарын нөлөөгөөр эдийн засаг, амьдралын хэвшил, өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн аж ахуй, эрүүл мэнд, гэр бүлийн хүчирхийлэл, салалт, хүүхдийн эрх, хамгаалал зэргийн аль нэгд холбоотой асуудал бий болсон эсэх.

Асуулга. Эрдэс баялгийн салбарын төрийн, хувийн хэвшлийн ААН, байгууллага, нөхөрлөлийн удирдлага, ажилтан, тэдний гэр бүл, нөлөөлөлд өртсөн өрх-гэр бүлийн гишүүдийн жендэрийн талаарх мэдлэг ойлголт, хандлага, гэр бүл дэх жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарь, хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн аж ахуй, эрх мэдлийн харилцаа, оролцоо, гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэнд, гэр бүлийн хүчирхийлэл, салалт, хүүхдийн эрх, хамгааллын төлөв байдлыг илрүүлэхдээ тус аргыг ашиглав. Тус аргаар Зорилт 3 болон оролцогчдын жендэрийн мэдлэг, хандлагыг тодрууллаа.

1.3 Үнэлгээний хамрах хүрээ, түүврийн аргачлал

Сонгогдсон орон нутгаас байгууллага, уул уурхайн ААН-ийг сонгохдоо ***зорилтот түүврийн*** аргачлалын дагуу явагдсан ч, өрх, байгууллагын ажилтныг сонгохдоо ***зорилтот болон энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг квотын аргатай*** хослуулан ашигласан.

Үнэлгээнд Улаанбаатар хотын Налайх, Багануур дүүрэг болон Дорнод, Дорноговь, Ховд, Орхон, Өмнөговь аймгийг хамруулав. Оролцоонд суурилсан жендэрийн аудитын аргаар УУХҮЯ, түүний харьяа агентлаг, нэгж, төв, уул уурхайн ААН, боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага (их, дээд сургууль, политехникийн коллеж, МСҮТ, хүрээлэн), мэргэжлийн холбоод, үйлдвэрчний эвлэл нийт 26 байгууллагыг хамруулан мэдээлэл цуглуулаа.

Хүснэгт 1. Судалгааны түүвэр байгууллага

Орон нутаг	ААН (өмчлөлийн хэлбэрээр)			Бусад байгууллага					Бүгд
	Төрийн өмчит	Хувийн өмчит	Гадаадын хөрөнгө оруулагчийн эсвэл хамтарсан	ИДС, МСҮТ	ЭШБ	ТЗТБА	БУ-ын нөхөрлөл	МХ, ҮЭ	
Улаанбаатар хот	1	1	1	1	1	2	1	2	10
Дорнод		1	2				1		4
Дорноговь		1	1				1		3
Өмнөговь	1	1	1	1					4
Орхон		1		1				1	3

Ховд			1	1					2
Бүгд	2	5	6	4	1	2	3	3	**26**
ИДС-Их, дээд сургууль, МСҮТ-Мэргэжил, сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, ЭШБ-Эрдэм шинжилгээний байгууллага, ТЗТБА-Төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлаг, БУ-Бичил уурхай, МХ-Мэргэжлийн холбоо, ҮЭ-Үйлдвэрчний эвлэл									

Хүснэгт 2. Судалгаанд хамрагдсан уул уурхайн аж ахуйн нэгж байгууллага

№	Аймаг	АННБ
1.	Дорнод	Адуунчулуун ХК
2.		Билгүүн сар нөхөрлөл
3.		Петрочайна Чайна Дачин Тамсаг ХХК
4.		Шинь Шинь ХХК
5.	Дорноговь	Бадрах энержи ХХК
6.		Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус нөхөрлөл
7.		МАК Цементийн үйлдвэр
8.	Өмнөговь	Оюу толгой ХХК
9.		Энержи ресурс ХХК
10.		Эрдэнэс Таван толгой ХХК
11.		Политехникийн коллеж
12.	Дархан-Уул	ДарханыТөмөрлөгийн үйлдвэр ХК
13.	Ховд	МоЭнКо ХХК
14.		Ховд их сургууль
15.	Орхон	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК
16.		Технологийн сургууль
17.	**Улаанбаатар**	Багануур ХК
18.		Геологийн төв лаборатори
19.		ГМТИС
20.		АМГТГ
21.		МБУНДХ
22.		УУҮА
23.		УУХҮЯ
24.		Тэгшт плант ХХК
25.		ШУА-ийн Геологи, палентологийн хүрээлэн
26.		Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэл

Дээр дурьдсанчлан судалгаанд зорилтот болон энгийн санамсаргүй түүвэр, квотын аргаар 759 хүнийг хамруулсны 52 хувь нь эрэгтэй, 48 хувь нь эмэгтэй байна.

Хүснэгт 3. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын тоо, судалгааны хэрэглэгдэхүүнээр

Орон нутаг	Байгууллагын жендэрийн аудит/ оролцогч				Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага	Асуулга (иргэд)	Баримт бичгийн шинжилгээ		Бүгд
	Стандартчлагдсан ярилцлага (зорилтот)	Ажиглалт	Асуулга (ажилтан)	ФБЯ			Байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээ	Орон нутгийн баримт бичгийн шинжилгээ	
Улаанбаатар	12	10	116	6	10	61	11	1	217
Дорнод	10	3	39	7	7	39	3	4	107
Дорноговь	4	3	37	6	5	43	3	3	100
Өмнөговь	7	4	52	6	7	47	4	4	125
Орхон	3	2	31	5	5	32	2	1	80
Ховд	4	2	30	7	5	38	2	2	88
Дархан-Уул	1	2	10			0	1		13
Бүгд	**41**	**26**	**315**	**37**	**39**	**260**	**26**	**15**	**759**

Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын тоо, судалгааны хэрэглэгдэхүүнээр болон хүйсээр

№	Судалгааны хэрэглэгдэхүүн	Хүйс		Нийт
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	
2.	Стандарчлагдсан ярилцлага	16	25	**41**
3.	Ажиглалт	26		**26**
4.	Ажилтны асуулга	182	133	**315**
5.	Фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг	20	17	**37**
6.	Ганцаарчилсан ярилцлага	17	22	**39**
7.	Олон нийтийн асуулга	124	136	**260**
8.	Байгууллагын баримт бичигийн шинжилгээ	26		**26**
9.	Орон нутгийн баримт бичгийн шинжилгээ	15		**15**
10.	Судалгаанд хамрагдсан эрэгтэй болон эмэгтэй оролцогчдын тоо	359	333	**692**
	Нийт судалгаанд оролцогчдын тоо	**759**		**759**

Судалгаанд иргэд олон нийт болон уул уурхайн ААН-ийн захирал, гүйцэтгэх захирал, хүний нөөц, санхүү, хууль, эдийн засгийн мэргэжилтэн, кемп менежер, хүний нөөцийн газрын захирал, нөхөрлөлийн ахлагч, гишүүн, ААН-ийн ажилтнууд, бичил уурхайн нөхөрлөлийн гишүүн, ААН, бичил уурхайн нөхөрлөлийн ажилтан, гишүүний эхнэр\нөхөр, орон нутгийн ханган нийлүүлэгч, нөлөөллийн бүсэд нутагладаг иргэд, малчдыг хамруулав. Чанарын судалгаанд судлагдсан Улаанбаатар болон аймгуудын ЗДТГ-ын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд, Нийгмийн бодлогын хэлтсийн дарга, мэргэжилтэн, Нийгмийн хөгжлийн хэлтсийн дарга, мэргэжилтэн, Хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хэлтсийн мэргэжилтэн, сумын

Засаг дарга, Засаг даргын орлогч, Тамгын газрын дарга, байгаль орчны хяналтын улсын байцаагч, хөдөлмөр нийгмийн халамжийн мэргэжилтэн нийгмийн ажилтныг хамруулан мэдээлэл цуглуулсан болно.

Хүснэгт 5. Судалгаанд хамрагдсан хүн амын албан тушаал

№	Аймаг	Стандартчлагдсан ярилцлага (Уул уурхайн ААН)_	Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага (Орон нутгийн захиргааны байгууллага)
1.	Дорнод	Захирал	Аймгийн ЗДТГ-ын Хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хэлтсийн Уул уурхайн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
2.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн хөгжлийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн (аймгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн)
3.		Санхүүгийн мэргэжилтэн	Сумын Засаг дарга
4.		Кемп менежер	Сумын ЗДТГ-ын дарга
5.			Сумын ЗДТГ-ын хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн мэргэжилтэн
6.			Байгаль орчны хяналтын улсын байцаагч
7.			Сумын нийгмийн ажилтан
8.			Иргэн, малчин
9.			Орон нутгийн ханган нийлүүлэгч
10.	Дорноговь	Хүний нөөцийн газрын захирал	Аймгийн ЗДТГ-ынНийгмийн хөгжлийн хэлтсийн дарга
11.		Кемп менежер	Аймгийн ЗДТГ-ынНийгмийн Бодлогын хэлтсийн мэргэжилтэн
12.		Нөхөрлөлийн ахлагч	Сумын Засаг дарга
13.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Сумын ЗДТГ, нийгмийн ажилтан
14.			Сумын ЗДТГ, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн ажилтан
15.			Кемп менежер
16.			Бичил уурхайн нөхөрлөлийн гишүүн
17.	Өмнөговь	Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн хөгжлийн хэлтсийн мэргэжилтэн
18.		Хуулийн хэлтсийн мэргэжилтэн	Сумын Засаг дарга
19.		Эдийн засгийн хэлтсийн мэргэжилтэн	Сумын засаг даргын орлогч
20.		Санхүүгийн мэргэжилтэн	Аймгийн ЗДТГ-ын Хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хэлтсийн Уул уурхайн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
21.			Дампын оператор
22.			Иргэн, малчин
23.			Ханган нийлүүлэгч
24.	Дархан-Уул	Хүний нөөцийн хэлтсийн дарга	
25.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	

ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ

№	Аймаг	Стандартчлагдсан ярилцлага (Уул уурхайн ААН)_	Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага (Орон нутгийн захиргааны байгууллага)
26.	Ховд	Уурхайн дарга	Сумын засаг даргын орлогч
27.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Аймгийн ЗДТГ, НБХ, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, гэр бүл, залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
28.			Аймгийн ЗДТГ, Хөрөнгө оруулалт, зам тээврийн хэлтэс, Хөрөнгө оруулалт, зам тээврийн хэлтсийн мэргэжилтэн
29.			Сумын Засаг дарга
30.			Өрмийн мастер
31.			Иргэн, малчин
32.			Ханган нийлүүлэгч
33.	Орхон	Хүний нөөцийн газрын дарга	Аймгийн ЗДТГ, НБХ, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, гэр бүл, залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн (аймгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн)
34.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Аймгийн ЗДТГ, Хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн хэлтэсийн хөрөнгө оруулалт, хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт хариуцсан мэргэжилтэн
35.		Хуулийн хэлтсийн мэргэжилтэн	Сумын Засаг дарга
36.		Эдийн засгийн хэлтсийн мэргэжилтэн	Иргэн, малчин
37.			ААН-ийн ажилтны гэр бүлийн гишүүн
38.			Ханган нийлүүлэгч
39.	Улаанбаатар	Захирал	Орлогч дарга
40.		Гүйцэтгэх захирал	Ахлах мэргэжилтэн
41.		Хүний нөөцийн мэргэжилтэн	Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
42.		Менежер	Хүний нөөцийн мэргэжилтэн
43.		Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Нийслэлийн ЗДТГ-ын Байгаль орчны газрын дарга
44.		Хуулийн хэлтсийн мэргэжилтэн	Дэд бүтэц, үйлдвэрлэл, үйлчилгээниий хэлтсийн мэргэжилтэн
45.		Санхүүгийн мэргэжилтэн	ААН-ийн ажилтны гэр бүлийн гишүүн
46.		Нөхөрлөлийн ахлагч	Уулын цахилгааны зураг зүйн багш
47.			Иргэн, малчин

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

3.1. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Энэхүү бүлэгт Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх олон улсын гэрээ, хууль тогтоомж, үндэсний хөтөлбөр зэрэг холбогдох бодлогын баримт бичиг, орон нутаг, байгууллагын түвшний бодлого, эрх зүйн баримт бичгийг судлах замаар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зохицуулалт, бүтцийг авч үзнэ. Эхний хэсэгт Үндэсний хэмжээнд хэрэгжиж буй жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар суурь хууль, тогтоомж болон эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хуульд жендэрийн агуулга туссан байдлыг тодруулна. Хоёрдугаар хэсэгт ЖЭТБХ тухай хуулийн хүрээнд нутгийн захиргааны байгууллагын хуулиар хүлээсэн үүргийн хэрэгжилт, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн, арга хэмжээ, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, холбогдох баримт бичигт жендэрийн агуулга туссан байдлыг авч үзнэ. Сүүлийн хэсэгт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын баримт бичигт жендэрийн агуулга туссан байдал, болон ЖЭТБХ тухай хуулийн холбогдох зарим зүйл заалт тус салбарын орчинд хэрхэн хангагдаж буй байдлыг авч үзсэн бөгөөд төрийн болон хувийн хэвшил нийлсэн 26 байгууллагын тодорхой баримт бичгүүдийн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн болно.

3.1.1. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлого, эрх зүйн орчин

Монгол Улсын Их хурлаас 2016 оны 02 сарын 05-ны өдөр батлсан Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-ийн 2.1.4 дэх хэсэгт Эрдэс баялгийн салбарт авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тусган Монгол Улсын эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хангах тэргүүлэх ач холбогдолтой салбаруудын нэг болохыг тодорхойлсон. Мөн эрдэс баялгийн салбар дахь ААНБ-ын тоо сүүлийн жилүүдэд тасралтгүй өсч байгаа нь тус салбар дахь хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг авч үзэх шаардлагыг бий болгож байна.

Дүрс 1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон бусад эрх зүйн баримт бичгүүд

ЖЭТБ-ын тухай хууль эрх зүйн орчин

Монгол Улсад эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийн асуудлыг 1924 оны Анхдугаар Үндсэн хуулиар “тус улсын харьяат ард түмэнд угсаа шашин, эрэгтэй, эмэгтэй гэдэг ялгаваргүй нэгэн адил эрхийг эдлүүлбэл зохино” гэж тунхаглаж байсан үзэл санаа 1940, 1960 оны Үндсэн хуулиудад хэвээр хадгалагдаж иржээ. 1992 оны шинэ Үндсэн хуулинд “хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно”, "улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй" хэмээн шинэ утга агуулгаар баяжуулан хуульчилсан байдаг.

Түүнчлэн 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдан гарсан нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломжийг хангах баталгааг тогтоон, хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхах аливаа хэлбэрийг устгаж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцааны бүхий л хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэвшүүлэх нөхцөл, бололцоог бүрдүүлж өгсөн эрх зүйн орчныг бий болгосноороо чухал ач холбогдолтой болсон.

Тус хуулиар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг:

-Улс төрийн

-Эрх зүйн

-Эдийн засгийн

-Нийгэм, соёлын

-Гэр бүлийн гэсэн үндсэн 5 хүрээнд тодорхойлон бүрдүүлэхээр зохицуулжээ.[2]

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг зохицуулж буй дээрх суурь хуулиас гадна салбарын шинжтэй Эрүүгийн хууль, Иргэний хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлээс гадна, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх тухай хууль, Гэр бүлийн тухай болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид эрэгтэй эмэгтэй хүнд адил тэгш боломж олгох тухай зохицуулалтууд туссан байна.

Монгол Улсын нэгдэн орсон ЖЭТБ-ын тухай олон улсын гэрээ, конвенц

Монгол Улс 2015 оны байдлаар 200 орчим олон талт гэрээ, конвенцийн оролцогч болж, 2000 гаруй хоёр талын хэлэлцээр байгуулаад байна.[3] Монгол Улс 1980 оны 7 дугаар сарын 10-нд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ийн конвенцид гарын үсэг зурж, 2001 оны 12 дугаар сарын 14-ний өдөр Нэмэлт Протоколд тус тус нэгдэн орсон нь эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах суурь олон улсын конвенц болж байна. Мөн Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт), Тэгш шан хөлс олгох (Ижил ажилд ижил цалин хөлс), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Хүүхдийн эрхийн конвенц, Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай зэрэг конвенцид Монгол Улс нэгдэн ороод байна. Олон Улсын гэрээ, конвенц нь заавал биелэгдэх шинжтэй ба Үндэсний хууль тогтоомжтой зөрчилдсөн тохиолдолд олон улсын гэрээ, конвенцийн дагуу шийдвэрлэх үүргийг

[2] Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011
[3] ХЗҮХ, Олон улсын гэрээг шүүхэд хэрэглэх нь, 2015

нэгдэн орсон гишүүн орон хүлээж байдаг билээ. Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдгээр олон улсын гэрээ, конвенцид нэгдэн орсон байдлаас эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг нийгмийн харилцааны бүх түвшинд хангах хүсэл зориг, хүчин чармайлт өндөр буйг харуулдаг.

ЖЭТБ-ыг хангах Үндэсний хөтөлбөр

Монгол Улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлогын 4.2 дахь хэсэгт жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг төрийн бодлого, хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж, бие даасан хуультай болох, бүх шатны боловсролын хөтөлбөрийн агуулгыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, өмчийн болон хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийг адил, тэгш оролцуулах соёлыг хэвшүүлэх, удирдах, шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Ийнхүү нийгмийн хөгжил дэвшилд жендэрийн эрх тэгш оролцоог хангах, нийгмийн баялгийн үр шимээс адил тэгш хүртэх таатай орчинг бүрдүүлэх нь Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн нэг зорилт болжээ.

Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолын хавсралтаар 2017-2021 онд хэрэгжих Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийг баталсан. Тус хөтөлбөр нь өмнө дурдсан тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хуулийн хэрэгжилтийг хангах, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэж байна.

Эрдэс баялгийн салбарын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх ЖЭТБ-ын зохицуулалт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарт хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, төрөөс баримталж буй бодлогын баримт бичигт хэрхэн тусгалаа олж буйг авч үзвэл жендэрийн эрх тэгш байдлыг шууд зөрчсөн заалт байхгүй буюу аль нэг хүйсийг онцолсон заалт байхгүй байна. Гэхдээ жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн агуулга орхигдсон буюу тодорхойгүй байгаа нь учир дутагдалтай юм.

Монгол Улсын Их хурлаас 2014 оны 01 сарын 16-ны өдөр Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлогыг баталсан бөгөөд хөтөлбөрийн 3.7.12-т эрдэс баялгийн салбарын үндэсний хүний нөөцийг бэлтгэхэд онцгой анхаарч, нарийн мэргэжлийн мэргэшсэн инженер, техникийн ажилтныг дотоод, гадаадын зохих шатны сургуульд бэлтгэж, чадавхжуулна гэж тусгасан боловч хүний нөөцийн хүрээнд баримтлах стратегийг боловсруулахдаа тус салбарт цөөнх хүйсийг нэмэгдүүлэх талаар мөн тусгаагүй байна.

Засгийн газрын 2017 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021)-ийн 3.3.2. дахь хэсэгт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар боловсрол (цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш), эрүүл мэнд (эмч, сувилагч, асрагч)-ийн чиглэлээр суралцах эрэгтэйчүүд, мэдээллийн технологи, **инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийг нэмэгдүүлэх**ээр төлөвлөсөн байна. Хөтөлбөрийн үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг аваад үзвэл Мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр их, дээд сургуульд суралцагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хөтөлбөр батлагдах буюу 2015 онд 30 хувь байгаа бол 2019 онд 40 хувь 2021 онд 50 хувь хүргэхээр төлөвлөжээ. Түүнчлэн Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт мэдээлэл технологи,

инженерийн чиглэлээр их дээд сургуульд суралцагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлэх зорилтыг тусгасан байна. Иймд эрдэс баялгийн салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлогыг боловсруулахдаа инженерийн мэргэжлийн эмэгтэй төгсөгчдийг ажлын байранд зуучлах, ажил олгогчдод эмэгтэй инженер ажиллуулсан тохиолдолд тодорхой дэмжлэг үзүүлэх зэргээр салбар хоорондын бодлогыг уялдуулах шаардлагатай байна.

Монгол Улсын хууль, тогтоомжийг 2012 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын 1999 оны 7 дугаар сарын 13-ны өдрийн А/204 дугаар тушаалаар батлагдсан “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт”-ыг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2008 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 107 дугаар тушаалаар хүчингүй болсонд тооцсон. Тус жагсаалтад уул уурхайн олборлох үйлдвэрлэлд хамаарах газар доорх бүх төрлийн ажил, газрын тос олборлох, нэрэх шатдаг хий ашиглах ажилд эмэгтэйчүүдийг ажиллуулахыг хориглож байсан юм. Харин, 2006 онд “Айвенхоу Майнз Монголия ИНК” ХХК-ийн КАТ 769D машины 2 эмэгтэй жолоочийн ажлын байрны зураг авалтад тулгуурлан Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газраас ”... орчин үеийн хүнд даацын ачааны машин нь автомат удирдлагаар бүрэн тоноглогдсон, гидравлик жолоодлоготой, ашиглахад хялбар, ажлын байр нь гадны сөрөг нөлөөлөлгүй, хөдөлмөр хамгаалал аюулгүй ажиллагааны стандартыг бүрэн хангасан тохиолдолд эмэгтэй хүний биед гаж нөлөөгүй, физиологийн өөрчлөлт гарахгүй байна” гэсэн дүгнэлтийг ирүүлснийг үндэслэн дээрх жагсаалтын 8-ын В дэх заалтаар 2,5 тонноос дээш даацын автомашиныг эмэгтэй хүн жолоодохыг хориглох тухай заалтыг өөрчилж байжээ.[4]

Тус тушаал цуцлагдсан ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1 дэх хэсэгт ”Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална” гэх заалт хүчин төгөлдөр хэвээр, саяхныг болтол тус цуцалсан журмыг холбогдох судалгаанууд эш татаж, зарим байгууллага мөрдсөөр байгаа төдийгүй журамд дурдсан ажил, мэргэжлийг эмэгтэй хүнд хортой, тохиромжгүй гэх хандлага олон нийтийн дунд байсаар байна. Өөрөөр хэлбэл тус журам нь жендэрийн хэвшмэл үзлийг бэхжүүлэхэд нөлөөлсөн бөгөөд одоо хүртэл үйлчилсээр байхыг үгүйсгэхгүй.

Түүнчлэн УУХҮЯ-аас хэрэгжүүлж байсан Алт хөтөлбөр, Зэс хөтөлбөр, Нүүрс хөтөлбөр зэрэг үндэсний төсөл хөтөлбөрүүдэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар тодорхой агуулга тусаагүй байна. Засгийн газраас 2016 онд 179 дүгээр тогтоолын хавсралтаар **Байгаль орчныг хамгаалах, уурхай ашиглах, үйлдвэр байгуулахтай холбогдсон дэд бүтцийг хөгжүүлэх, ажлын байр нэмэгдүүлэх тухай гэрээний загварыг баталсан. Энэхүү загвар нь** стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын ордын тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчтэй тухайн аймаг (нийслэл)-ийн Засаг даргын зүгээс байгуулах гэрээнд зориулагдсан бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар агуулгыг мөн тусгаж өгөөгүй байна.

2016 оны байдлаар манай улсад 6919 стандарт хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаагаас Стандартчилал, хэмжил зүйн газраас 2013 онд хийсэн улсын үзлэгээр 361 нь уул

[4] Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд, 2012

уурхайн салбарт холбогдох стандарт байжээ. Үүнд уул уурхай, ашигт малтмалын 249 стандарт, газрын тосны 107 стандарт багтана. Стандартын ангиллыг авч үзвэл бүтээгдэхүүний стандарт 12%, шинжилгээний стандарт 62% тус тус эзэлж байна.[5] Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаатай холбогдох стандартууд бий бөгөөд эдгээр стандартад жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар агуулга тусаагүй бөгөөд уул уурхай, ашигт малтмалын салбарын бүтээгдэхүүнийг олборлох, боловсруулах зэрэгт холбогдох стандартууд байна.[6]

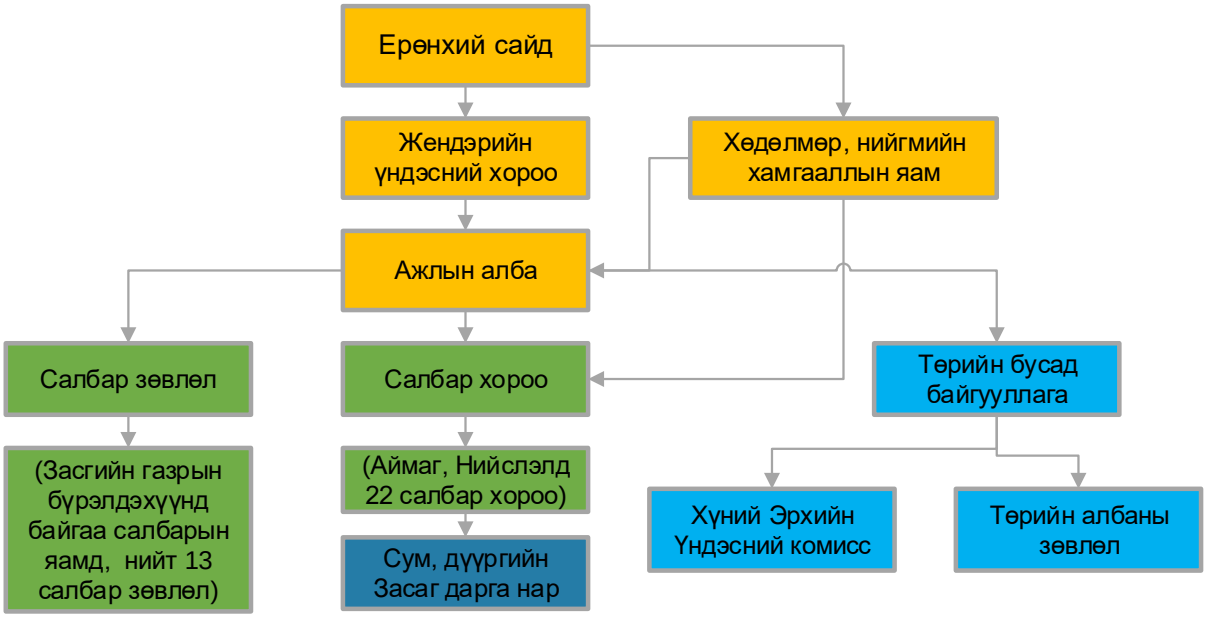
Хэдийгээр Монгол улс нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар бие даасан хууль баталж, энэ асуудлаар шийдвэр гаргах түвшинд эерэг хандлага, хүсэл зоригоо илэрхийлж буй боловч ЖЭТБХ тухай хуулийн хэрэгжилт хангалттай түвшинд хүрээгүй байна. Тус хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх салбарын болон орон нутгийн чадавх бэхжээгүй, олон нийтийн тэр дундаа хуулиар үүрэг хүлээсэн субъектүүд энэ хуулийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл дутмаг, хуулийн хэрэгжилтийг хангахад зарцуулж буй төсөв хангалтгүй, хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих механизмийг дэмжих асуудал сул байна гэж Хүний эрхийн үндэсний комисс дүгнэсэн байдаг. ЖЭТБХ тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд ЖҮХ-ны салбар зөвлөл бүр өөрийн эрхлэх салбарын хүрээнд жендэрийн стратегийн бодлогыг боловсруулж эхлээд байна. Үүний түүчээ болж УУХҮЯ-аас Эрдэс баялгийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах ажлыг эхлүүлж байгаа нь нэг талаас энэ салбарт ажиллагсад болон бусад оролцогч талын хэрэгцээ шаардлага бий болсон нөгөө талаас Монгол Улсын хууль болон олон улсын өмнө хүлээсэн гэрээний үүргийг биелүүлэхэд ач холбогдолтой ажил болж байна. Эрдэс баялгийн салбарын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичигт жендэрийн агуулга тусгагдаагүй боловч салбарын жендэрийн стратегийн баримт бичиг боловсруулж буй нь тус салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах олон талт ажлын эхлэл тавигдаж байна гэж үзэж болох юм.

3.1.2. Орон нутгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахаар ажиллаж буй бүтэц, өнөөгийн байдал

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн гуравдугаар бүлэгт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтыг зохицуулж өгсөн. Энэ хүрээнд Жендэрийн үндэсний хороо нь **т**өрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага, Монгол Улсын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангах, хуулийн хэрэгжилтийг хангах, хяналт тавих чиг үүрэгтэй байна.

[5] Стандартчилал, хэмжил зүйн газрын ахлах мэргэжилтэн Г.Эрдэнэбилэг, http://news.gogo.mn/r/181751
[6] Стандартчилал, хэмжил зүйн газар http://www.estandard.gov.mn/index.php?module=standart&cmd=standart_desc&catid=1051&id=242

Дүрс 2. Монгол Улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт



ЖЭТБХ тухай хуулиар дүрс 3.1.2-т үзүүлсэн албан тушаалтан, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад үүрэг оноож, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулахаар зохицуулжээ. ЖЭТБХ тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт Монгол Улсын Ерөнхий сайдын эрхлэх ажлын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг хамааруулж, 17 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт Монгол Улсын Ерөнхий сайд Жендэрийн үндэсний хороог тэргүүлж, түүний үйл ажиллагааг удирдлагаар хангана гэжээ. Гэсэн хэдий ч Засгийн газрын тухай хуулиар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд жендэрийн хөгжлийн асуудлыг хариуцуулж өгсөн бөгөөд тус яамны Хүн амын хөгжлийн газарт ЖҮХ-ны ажлын алба харьяалагдаж ирсэн юм.[7] Харин Засгийн газрын 2018 оны 04 сарын 25-ны өдрийн 110 дугаар ЖҮХ-ны ажлын албыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны бүтцээс хасах, 111 дүгээр тогтоолоор ажлын албыг Ерөнхий сайдын дэргэд ажиллуулах арга хэмжээ авахыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдад даалгасан байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2005 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн "Үндэсний хорооны тухай" 25 дугаар тогтоолоор Ерөнхий сайдаар ахлуулсан Жендэрийн тэгш байдлын Үндэсний хороо, түүний ажлын албыг анх байгуулж байсан бол Засгийн газрын 2011 оны 11 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 323 дугаар тогтоолоор Жендэрийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүн, дүрэм, ажлын албаны орон тоог баталж, дээрх тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсон байна. Жендэрийн үндэсний хорооны дүрмийн 6.1 дэх хэсэгт хорооны салбар зөвлөлийг яамны төрийн нарийн бичгийн дарга, хорооны салбар хороог тухайн шатны засаг дарга ахалж, бүрэлдэхүүн, ажиллах журмыг нь батлахаар зохицуулжээ.

Мөн 6.2 дахь хэсэгт хорооны салбар зөвлөл, хороо нь эрхэлсэн салбарын хэмжээнд болон харьяа нутаг дэвсгэртээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөр, хорооноос гарсан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулж, биелэлтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй хэмээн заасан байна. Харин дүрмийн 6.5. дахь хэсэгт Хорооны салбар зөвлөл, хороо нь

[7] ХНХЯ цахим хуудас, бүтэц зохион байгуулалт http://www.mlsp.gov.mn/page/12

орон тооны нарийн бичгийн даргатай байна гэж заасан нь яамд болон орон нутгийн захиргааны байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрыг баталгаажуулж өгсөн юм.

Шигтгээ 1.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нэгж, мэргэжилтэн бий эсэх

Аймгийн түвшинд	Аймгийн хэмжээнд жендэрийн асуудал хариуцсан нэгж байхгүй. Нийгмийн хөгжлийн хэлтэст харьяалуулж, жендэрийн салбар хороо байгуулагдсанаар жендэртэй холбоотой асуудлыг хариуцдаг орон тооны мэргэжилтэнтэй болсон.
Сумын түвшинд	Нийгмийн ажилтан бүх асуудлыг хариуцдаг. Хариуцаж байгаа нэгж, мэргэжилтэн байхгүй.
Дүүргийн түвшинд	Бие даасан бүтэц, нэгж байхгүй. Гэр бүл, хүүхэд, залуучууд хариуцсан мэргэжилтэн давхар хариуцдаг. Цалингийн нэмэгдэлгүй.
Эх сурвалж: Орон нутгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас	

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиг үүргийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хэрэгжүүлж буйн хувьд тус яамны харьяалах мэргэжилтэн жендэрийн мэргэжилтний ажлыг давхар хавсран гүйцэтгэж байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын эрхлэх асуудлын хүрээ өргөн учир жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь давхар гэр бүл, хүүхэд залуучууд, боловсрол зэрэг олон салбарын асуудлыг хавсран ажилладаг нь судалгааны явцад харагдсан. Энэ нь орон нутгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт болон бусад үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхэд хангалттай боловсон хүчний дэмжлэг болж чадахгүй байна гэж үзэж болох юм. Тухайлбал 2-3 салбарын асуудал хариуцан ажиллаж буй мэргэжилтний хувьд салбар хороог хуралдуулах, жендэрийн сургалтад хамрагдах болон зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагаанд зарцуулах цаг хугацаа хомс байна. Мөн нутгийн захиргааны байгууллага дахь салбар хорооны бүрэлдэхүүнд газар, хэлтсийн дарга нар орж ажилладаг нь нэг талаас удирдах түвшний ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх эерэг сайн талтай боловч нөгөө талаас жендэрийн мэргэжилтэн буюу хорооны нарийн бичгийн зүгээс хурал зарлахад хурлын ирц бүрдэхгүй байх, баримт бичгийн төсөл боловсруулахад хорооны гишүүдийн оролцоо хангалтгүй байх зэрэг сөрөг талууд гардаг хэмээн судалгааны ярилцлагад хамрагдсан жендэрийн мэргэжилтнүүд онцолж байв.

Аймаг, дүүргийн засаг захиргааны байгууллагад жендэрийн асуудлыг аймаг, дүүргийн ЗДТГ-ын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, гэр бүл, залуучуудын хөгжлийн газарт харьяалуулж байна. Хариуцан ажиллаж буй мэргэжилтний хувьд жендэрийн асуудлыг бусад чиг үүрэгтэй хавсран гүйцэтгэж байгаа бөгөөд зарим орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагад жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнд цалингийн нэмэгдэл олгож эхлээгүй байгаа юм.

Шигтгээ 2.

Жендэр хариуцсан мэргэжилтний хийж гүйцэтгэж буй үйл ажиллагаа

Аймгийн түвшинд	Аймгийн салбар хороо жилдээ 1 удаа хуралдаж төлөвлөгөө гаргаж байна. Жил бүр ЖҮХ-нд ЖЭТБ-ыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайланг хүргүүлдэг. Дэд хөтөлбөр боловсруулахаар мэдээ, баримт цуглуулах, судалгаа хийх, хөтөлбөр боловсруулах, сургалт зохион байгуулах, тайланг нэгтгэж гаргах зэрэг үүрэг хүлээж ажилладаг.
Сумын	Удирдах ажилтнуудыг хандлагыг өөрчлөх сургалт зохион байгуулсан.

түвшинд	Байгууллагуудаас судалгаа авч, тоог нэгтгэн, Аймгийн ЖЭТБ-ын дэд хөтөлбөрийн биелэлтийн тайланг аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтэс, жендэрийн мэргэжилтэнд хүргэдэг.
Дүүргийн түвшинд	Тамгын газрын ажилтнуудын жендэрийн талаарх мэдээлэл мэдлэгийг сайжруулах зорилгоор сургалт зохион байгуулдаг.
Эх сурвалж: Орон нутгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас	

ЖЭТБХ тухай хуулийн аж ахуйн нэгж, байгууллага хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх үүрэгтэй бол төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг сум, дүүргийн Засаг дарга аймаг, нийслэлийн Засаг даргад, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга Жендэрийн Үндэсний хороонд тус тус хүргүүлэх үүрэг хүлээж байна. Нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь жендэрийн эрх тэгш байдлын тайлан, мэдээ бэлтгэж ЖҮХ-нд илгээх, сургалтад хамрагдах, сургалт зохион байгуулах чиглэлд үйл ажиллагаа явуулж ирснийг ярилцлагын тэмдэглэлээс харж болно. Сумын түвшинд жендэрийн асуудлыг хариуцсан мэргэжилтэн байхгүй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан бөгөөд дийлэнх тохиолдолд сумын нийгмийн ажилтан хариуцаж, холбогдох тайлан мэдээг гаргадаг байна. Мөн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн биш учраас сургалтад хамрагдагүй, ойлголт мэдлэг хангалтгүй, түүнчлэн үндсэн хариуцдаг ажлын хажуугаар тайлан мэдээ гаргахад цаг хугацаа их ордог талаар ярилцлагад оролцсон сумын түвшний мэргэжилтнүүд онцолж байв.

Судалгаанд хамрагдсан уул уурхай бүхий аймаг, дүүргийн нутгийн захиргааны байгууллагад 100 хувь Жендэрийн салбар хороо байгуулагдсан байна. Харин жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний цалин хөлс, урамшууллыг Ховд, Дорнод аймаг болон Багануур дүүргүүд шийдсэн ба судалгаанд хамрагдсан орон нутгуудад хангалтгүй буюу 20 хувьтай байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 онд батлагдсан боловч салбар хороо байгуулсан тушаалын хугацааг харвал 2014 он болон түүнээс хойш байсан нь хуулиар хүлээсэн үүрэг тодорхой хугацааны дараа практикт хэрэгжиж эхэлснийг илтгэж байна.

Шигтгээ 3.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр батлагдсан эсэх

Аймгийн түвшинд	Судалгаанд хамрагдсан аймгуудын 80% нь аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр баталсан ба Жендерийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө баталсан байна. Үлдсэн аймгуудын хувьд энэ жил аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлын дэд хөтөлбөрийг батлахаар төлөвлөсөн.
Сумын түвшинд	Жендэрийн дэд хөтөлбөртэй холбоотой Эрүүл Монгол эрүүл мэндийн хөтөлбөрийн хувьд эмэгтэйчүүдийн эрт илрүүлгийн шинжилгээ, жилд нэг удаа Орон нутгийн хөгжилд эмэгтэйчүүдийн оролцоо чуулган хийдэг. Зарим суманд эрэгтэйчүүд рүү чиглээд архины хамааралтай иргэдийг АА бүлгэмд хамруулан ажиллаж байна. Сумын түвшинд жендэрийн асуудалд айхтар ач холбогдол өгөхгүй байна.
Дүүргийн түвшинд	Нийслэл, ЖҮХ-оос ирсэн төлөвлөгөөнд үндэслэн сургууль, цэцэрлэг зэрэг төрийн байгууллагыг хамруулсан төлөвлөгөө гаргасан. Судалгаанд хамрагдсан дүүргүүдэд байгууллага бүр жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах төлөвлөгөөтэй байх талаар удирдлагынх нь үр дүнгийн гэрээнд нь тусгаж өгсөн байна.

Эх сурвалж: Орон нутгийн жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний ярилцлагаас

Нутгийн захиргааны байгууллага дахь жендэрийн салбар хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг харьяа нутаг дэвсгэртээ хангах үүргийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөрийг баталж эхлээд байна. Нутгийн захиргааны байгууллага дахь жендэрийн салбар хороо нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг харьяа нутаг дэвсгэртээ хангах үүргийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөрийг баталж эхлээд байна. Судалгаанд хамрагдсан аймгуудын 80 хувь нь Жендэрийн дэд хөтөлбөрөө албан ёсоор баталсан байна. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасны дагуу нутгийн захиргааны болон өөрөө удирдах байгууллага нь бүрэн эрхийнхээ хүрээнд орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, жендэрийн тэгш байдал хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийх, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт бүх аймаг жендэрийн дэд хөтөлбөр баталсан байх зэрэг шаардлага туссаны дагуу батлагдаж эхэлсэн нь жендэрийн эрх тэгш байдал хангагдах суурь алхам болж байна.

3.1.3. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь төрийн захиргааны болон бусад ААНБ-ын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй байдал

ЖҮХ-ны салбар зөвлөл нь төрийн захиргааны төв байгууллага бүрт үйл ажиллагаа явуулах бөгөөд өөрийн эрхлэх салбарын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүрэг хүлээж байна. УУХҮЯ-ны сайдын 2018 оны 4 сарын 6-ны өдрийн А\78 тушаалаар Жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөл байгуулагдсан ба салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүний ажиллах журмыг А\78 тоот тушаалын 2-р хавсралтаар, салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг 1-р хавсралтаар тус тус баталж өгсөн байна. Тус яам ЖҮХ-ны тогтоолын хэрэгжилтийг ханган жендэрийн мэрэгжилтний үүргийг хавсран гүйцэтгэх албан хаагчийг томилж, цалингийн 30 хувийн нэмэгдэл олгож байна. Жендэрийн мэргэжилтэн яамны албан хаагчдад жендэрийн ойлголт өгөх сургалтыг СЕСМИМ төсөлтэй хамтарч зохион байгуулсан байна. Түүнчлэн 2017 онд СЕСМИМ төсөлтэй хамтарч “Эрдэс баялгийн салбар ба жендэр” уулзалт хэлэлцүүлэг хийжээ. Яамны жендэрийн мэргэжилтнээс ганцаарчилсан ярилцлага авах үед салбарын жендэрийн стратеги боловсруулах ажлын хэсгийг байгуулахаар төлөвлөж байгаа талаараа онцолж байв.

УУХҮЯ-ны жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлөөс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд дээр дурдсан үйл ажиллагааг зохион байгуулсан байна. Харин нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн жендэрийн талаар ойлголтгүй, эрдэс баялгийн салбарын ААНБ-ийн баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал тусгагдаагүй, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн байхгүй байгаа нь ЖҮХ-ны УУХҮЯ дахь салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа жигдэрч эхлээгүй байгааг харуулсан. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудал нь салбар дундын шинжтэй тул ЖҮХ-ны салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа эрчимжсэнээр ЖЭТБХ тухай хууль болон Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт сайжирч, бодитой үр дүнд хүрэх юм. Мөн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа эрчимтэй, тогтмол болсноор уул уурхай, хүнд үйлдвэр бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь салбар хорооны үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх,

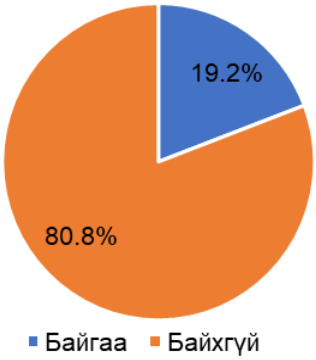
хамтран ажиллах, бодлогод жендэрийн агуулга тусан уялдаа холбоо сайжрах боломжтой юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.4 дэх хэсэгт зааснаар "Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхүйг" ойлгоно гэжээ. Энэ нь ажилд орох, чөлөөлөгдөх, албан тушаал дэвших, цалин хөлс, шагнал урамшуулал авах, тэтгэвэрт гарах, гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх зэрэгт аль нэг хүйст давуу байдал олгох, адил тэгш хандахгүй байх, эмэгтэй, эрэгтэй болж төрснөөр нь ялгаварлан гадуурхах, дарамтад оруулах байдлаар илэрдэг байна. Иймд эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын байгууллагын бодлого, баримт бичигт хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил болон гэр бүлийн үүргээ хослуулах, ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх нөхцөл байдал хэрхэн хангагдаж буйд анхаарал хандуулсан юм. Гэхдээ эдгээр асуудлыг бусад холбогдох бүлэгт илүү дэлгэрэнгүй авч үзэх бөгөөд энэхүү хэсэгт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал байгууллагын бодлогод хэрхэн туссан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бүтэц бүрдсэн эсэхэд анхаарах юм.

Судалгаанд эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын төрийн захиргааны байгууллага 2, ААНБ 13, Нөхөрлөл 2, Боловсролын байгууллага 4, ЭШ-ий байгууллага 2, Мэргэжлийн холбоо 2, Салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн 1 байгууллага тус тус хамрагдсан. Эдгээр байгууллагын үйл ажиллагаандаа мөрдөж буй баримт бичгүүдийг гаргуулан авч жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулагдсан байдал болон ЖЭТБХ тухай хуулиар ийн ажил олгогчид үүрэг хүлээлгэсэн заалтын хэрэгжилтийн байдлыг авч үзсэн юм. Энэ хэсэгт байгууллагуудын дараах баримт бичгийн мэдээллийг ашигласан болно. Үүнд:

1. Байгууллагын стратегийн зорилго, хөгжлийн бодлогын баримт бичиг
2. Байгууллагын дүрэм
3. Дотоод журам
4. Хөдөлмөрийн гэрээ
5. Үр дүнгийн гэрээ
6. Байгууллагын жендэрийн бодлого
7. Жендэрийн асуудал хариуцдаг ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт
8. Ажилтны ёс зүйн дүрэм
9. Ажлын байранд баримтлах дэг
10. Ажилтны ажлыг үнэлэн дүгнэх журам
11. Дотоод хяналт шинжилгээ, үнэлгээний журам
12. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны жилийн тайлан
13. Байгууллагын жилийн тайлан
14. Элсэлтийн журам зэрэг баримт бичгүүд багтаж байна.

Дүрс 3. Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж мэргэжилтэнтэй эсэх



Дүрс 4. Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж, мэргэжилтэнтэй эсэх, байгууллагын төрлөөр

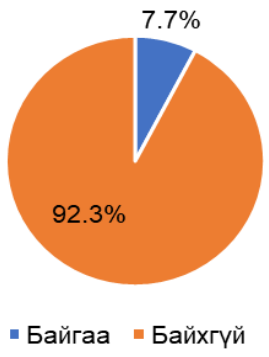
Эх сурвалж: Байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлага

Судалгаанд хамрагдсан эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын 26 байгууллагын 19.2 хувь буюу 5 байгууллага тутмын 1 нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах мэргэжилтэн ажиллуулж байна. Бид жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тусдаа, бие даасан үүрэг хүлээсэн мэргэжилтэн бус, ажлын байрны тодорхойлолтод нь энэ чиглэлийн үүрэг тусгагдсан мэргэжилтэн бий эсэхэд анхаарсан юм. Үүнийг байгууллагын төрлөөр авч үзэхэд боловсролын 4 байгууллага хамрагдсанаас 1 нь буюу 25 хувь, 13 ААН хамрагдсанаас 2 нь буюу 15.4 хувь, 2 төрийн захиргааны байгууллага хамрагдсанаас 100 хувь жендэрийн эрх тэгш байдал хариуцсан мэргэжилтэнтэй байна. Бусад төрлийн байгууллагын хувьд жендэрийн эрх тэгш байдал хариуцсан мэргэжилтэнгүй, энэ чиглэлд үйл ажиллагаа явуулдаггүй, тодорхой ойлголт, мэдлэггүй байна. Харин Эрдэнэс таван толгой ХХК 2018 онд 7 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй жендэрийн албан бус хороо байгуулсан нь ААН дунд жендэрийн асуудалд анхаарсан сайн туршлага болж байна. Тус жендэрийн албан бус хороонд хууль, захиргаа, хувьцаа эзэмших, санхүүгийн хэлтсийн төлөөлөл багтсан ба өөрийн хэлтсийн үйл ажиллагааг уялдуулахад анхаарч ажилладаг байна. Тус ААН-ийн хувьд энэ компанийн жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулахаар зорин ажиллаж байна.

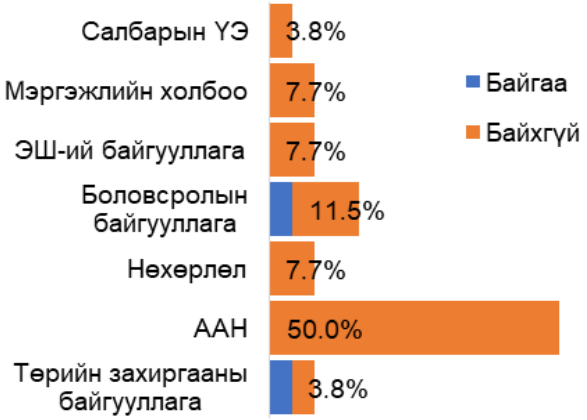
Байгууллагын баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан нэгж, мэргэжилтний талаар зохицуулалт туссан байдлыг авч үзэхэд уг ажилтны жилийн ажлын төлөвлөгөө болон ЖҮХ-оос баталсан тогтоолын дагуу жендэрийн мэргэжилтний ажлыг хавсран гүйцэтгэх болсон тухай, хөдөлмөрийн гэрээнд

жендэрийн эрх тэгш байдлыг ханган ажиллах үүргийг тусгасан баримт бичгүүд байлаа. Тухайлбал дээд боловсролын байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцаж буй ажилтны хувьд “2017 оны ажлын төлөвлөгөөндөө бүтэн жилийн турш байгууллагын олон талт, тэгш байдлыг хариуцан ажиллаж, жендэрийн талаар сургалтад хамрагдах, илтгэл бэлдэж тавих, жендэрийн бодлогыг сурталчилсан үйл ажиллагаа зохион байгуулах, олон янзат, тэгш байдлыг хариуцсан ёс зүйн хороо, үйлдвэрчний эвлэлийг дэмжин ажиллана” гэж төлөвлөсөн байна. Гэвч үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийг “Жендэрийн талаар илтгэл сургуулийн түвшинд нэг удаа тавьсан байх”, сургуулийг төлөөлөн жендэрийн үндэсний болон дээд боловсролын салбарын арга хэмжээнд оролцсон байх, Ёс зүйн хороо, үйлдвэрчний эвлэлийг байгуулан, үйл ажиллагааг нь эхлүүлсэн байх” гэж тодорхойлсон нь бүтэн жилийн ажлыг дүгнэхэд хангалтгүй байна. Түүнчлэн Хууль, олон нийтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтод Жендэрийн тэгш байдал, хүний эрхэд суурилсан хандлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэвшүүлэх гэж заасан боловч тодорхой үйл ажиллагаа явуулаагүй байв. Харин төрийн захиргааны төв байгууллагын хувьд ЖҮХ-ны 2012 оны 12 сарын 24-ны өдрийн Жендэрийн мэргэжилтний үүргийг хавсран гүйцэтгэх тухай 3 дугаар тогтоолын дагуу жендэрийн мэргэжилтэн ажиллаж байна. Мөн тус мэргэжилтний байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, хүлээж буй үүргийг авч үзвэл жендэрийн ойлголтыг албан хаагчдад өгөх, салбарын жендэрийн бодлого боловсруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах чиглэлд ажиллаж байна гэжээ. Дээрхээс байгууллагын төрлөөс хамааран жендэрийн эрх тэгш байдлыг хариуцсан мэргэжилтэн харилцан адилгүй үүрэг хүлээн, харилцан адилгүй үйл ажиллагаа хэрэгжүүлснийг харж болно. Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй боловч тодорхой үйл ажиллагаа хэрэгжүүлээгүй, жендэрийн мэргэжилтний үүрэг хариуцлагыг тодорхойлж өгөөгүй учир дутагдал нийтлэг ажиглагдаж байна.

Дүрс 5. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй эсэх



Дүрс 6. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдыг хангах бодлоготой эсэх, байгууллагын төрлөөр



Эх сурвалж: Байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлага

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хариуцсан мэргэжилтэнтэй эсэхээс үл хамааран байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр бий эсэхийг тодруулахад жендэрийн мэргэжилтэнгүй байгууллагууд 100 хувь байхгүй гэж хариулсан. Мөн түүнчлэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах мэргэжилтэнтэй боловч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогогүй байгууллага байна.

Асуулга судалгаанд хамрагдсан эрдэс баялгийн салбарт ажиллагсдын 12.1 хувь нь байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого бий гэсэн бол 39.4 хувь нь байхгүй, үлдсэн нь мэдэхгүй гэж хариулсан. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөртэй гэж хариулсан ажилтнуудын 47.4 хувь нь бодлого, хөтөлбөртөө дүн шинжилгээ хийдэг гэжээ. Мөн бодлого, хөтөлбөртэй гэж хариулсан ажилтнуудын 50 хувь нь хэрэгжилтийн явц, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлдэг гэж хариулсан юм. Ажилтнуудын хувьд жендэрийн талаар хангалттай ойлголт мэдлэггүй байгаа нь бүлгийн ярилцлагын үеэр ажиглагдсан ба жендэрийн бодлоготой гэж хариулсан нь гол төлөв аль нэг хүйсийг ялгасан, онцолсон бодлого, зохицуулалт байхгүй учраас ийн үзэж байв. ААНБ-ын түвшинд гол төлөв жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан байхгүй байгаа нь байгууллагаас гарч буй аливаа баримт бичигт жендэрийн тэгш байдлыг хангах асуудлыг тусгах, түүнийгээ хянах, үнэлэх тогтолцоог алдагдуулж байж болох юм.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын баримт бичигт аль нэг хүйст давуу тал олгосон зохицуулалт байхгүй боловч тус салбар дахь ажил олгогчдын зүгээс ажлын байрны онцлогоос \хүнд төмөр өргөх, зөөх зэрэг\, газрын гүнд хүнд нөхцөлд, хортой нөхцөлд ажилладаг тул эрэгтэй хүн авах сонирхол түлхүү байдаг гэж ярилцлагын судалгааны үеэр хэлж байв.

Шигтгээ 4

Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтаас бусад тохиолдолд нээлттэй ажлын байранд хүйс заадаггүй. ЭМ-ийн сайдын 1999 оны 8-р сарын 13-ны өдрийн А/204 дүгээр тушаалаар баталсан (12 төрлийн 74 ажлын байр: Уул уурхайн олборлох үйлдвэрт газар доорх бүх төрлийн ажил, газрын тос олборлох, нэрэх шатдаг хий ашиглах ба түгээмэл ажил мэргэжил)

Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын 1999 оны 8 сарын А\204 тоот тушаалыг баримтлан ажилладаг. Эмэгтэй хүн, хүүхдэд хориглосон ажлын байранд эмэгтэй ажилтан ажилд авахгүй.

Байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээнд оролцогчийн ярилцлагаас

Судалгааны явцад Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2008 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 107 дугаар тушаалаар "Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт" хүчингүй болсон тушаалыг зарим байгууллага мөрдсөөр байгаа нь илэрсэн бөгөөд тус жагсаалт дахь ажил, мэргэжлийг эмэгтэй хүнд хортой, тохиромжгүй гэх хандлага удирдах ажилтны түвшинд гарч байгаа нь жендэрийн хэвшмэл үзэл тус салбарт бэхэжсэнийг харуулсан юм. Иймд УУХҮЯ-ны салбар зөвлөлийн зүгээс салбарын мэргэжилтнүүд, удирдах албан тушаалтнуудын хэвшмэл үзэл хандлагад нөлөөлөх арга хэмжээг зохион байгуулах шаардлагатай байна. Мөн ЖЭТБХ тухай хуулийн -ийн 6 дугаар зүйлийн 6.5.6 дахь хэсэгт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад үл хамаарна гэж заасан бөгөөд Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг цуцалсан боловч ЖЭТБХ тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулинд энэ заалт хэвээр байгааг анхаарч өөрчлөн найруулах шаардлагатай байна. Нөгөө талаас тус ажлын байрны жагсаалтыг шинэчлэн гаргах тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүний биеийн онцлог, эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр судлан боловсруулах шаардлагатай юм.

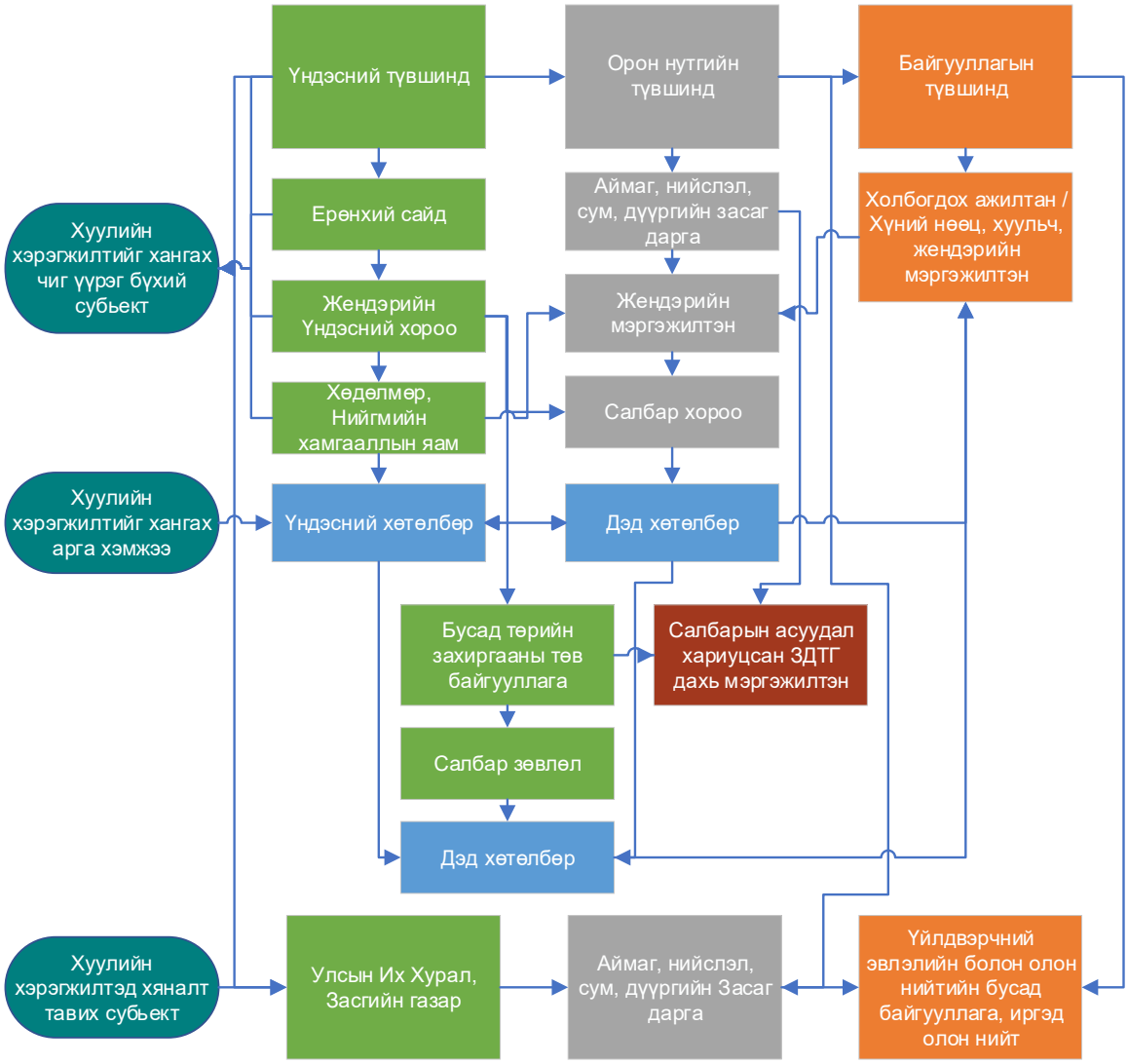
Шигтгээ 3.1.5.

ААНБ	Компани ажилтны арьс өнгө, нас, хүйс, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, гэр бүлийн байдал, улс төрийн үзэл бодлоос үл хамааран ажиллах адил тэгш боломжоор ханган ажиллана. Энэхүү заалт нь ажилд эхлэн орох, түр ажиллах, албан тушаал дэвших, ажилд шилжүүлэх, ажлаас халах, ажилтан, албан хаагчдын цалин хөлс зэрэгт адил тэгш мөрдөгдөнө.
Холбоо, Нөхөрлөл	Холбоо нь хүний нөөцийг … тэгш эрхтэйгээр хөдөлмөрлөх бодлого баримталдаг бөгөөд нэг талаас хувийн ёс суртахууны байдлыг зохицуулах нөгөө талаас ажилтан ажлын байранд ялгаварлагдахгүй, үг хэлээр болон биеэр дарамтлагдахгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг хангахад чиглэнэ. Манай байгууллага нь ажилтан, ажилд орохоор ирсэн хүмүүсийг .... хүйс ... зэргээр ялгаварлан гадуурхахгүй болно.
Боловсролын байгууллага	Багш суралцагчийг нас, хүйс, үндэс угсаа, хэл яриа, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, өнгө үзэмж, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бие махбодь, эрүүл мэндийн байдлаар ялгаварлан гадуурхах, тэгш бус хандахыг хориглоно. Суралцагчийг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах, хонзогнохыг хориглоно.

Эх сурвалж: Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, Байгууллагын дүрмээс

Судалгаанд хамрагдсан дийлэнх байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажилтныг нас, хүйс, арьсны өнгө, үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхах, үндэс угсаа, орон нутгийн харьяаллаар нь ялгаварлан гадуурхах гэсэн зөрчил дутагдал гаргахыг хориглох талаар тусгаж өгсөн нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон ЖЭТБХ тухай хуулийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдох зохицуулалтын хэрэгжилт байгууллагын түвшинд хангагдсаныг харуулж байна.

Дүрс 7. ЖЭТБХ тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиг үүрэг бүхий субъект хоорондын харилцан уялдаа



Монгол Улсын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаа ЖҮХ-оор дамжин хэрэгжиж байна. ЖҮХ төрийн захиргааны төв байгууллагад салбар зөвлөл, нутгийн захиргааны төв байгууллагад салбар хороо ажиллуулж эрхлэх салбар болон харьяалах нутаг дэвсгэрт жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахад дэмжлэг үзүүлэн ажиллах юм.

Нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороод жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажил эрчимжсэн буюу зарим аймгууд дэд хөтөлбөр батлаад буйг өмнөх хэсэгт дурдсан билээ. Мөн төрийн захиргааны төв байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар зөвлөлүүд жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулах ажил эхэлж зарим яамд хөтөлбөр батлаад байна. ЖҮХ-ны салбар хороо болон салбар зөвлөл жендэрийн дэд хөтөлбөр боловсруулан баталж буй боловч салбар хоорондын үйл ажиллагааны уялдааг хангах, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахдаа хэрхэн хамтран ажиллах нь тодорхойгүй орхигдсон байдал ажиглагдаж байна. Иймд салбарын дэд хөтөлбөр боловсруулахдаа нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй ЖҮХ-ны салбар хорооны үйл ажиллагаа, тэдний боловсруулсан аймаг, нийслэлийн дэд хөтөлбөртэй хэрхэн уялдаа холбоотой ажиллах талаар арга хэмжээ төлөвлөх шаардлагатай байна. Тухайлбал БСШУС-ийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогоор инженерийн

мэргэжлээр суралцагчдын хүйсийн харьцааг тэнцвэржүүлэхээр төлөвлөж байна. Нөгөө талд УУХҮЯ-ны салбарын ААНБ буюу ажил олгогчид эрэгтэй ажилтныг авах хүсэл сонирхолтой байгаа нь судалгааны үр дүнд ажиглагдсан юм. Иймд салбар хоорондын жендэрийн дэд хөтөлбөрийн уялдааг хангах хүрээнд ажил олгогчдын хандлагад нөлөөлөх, эмэгтэй инженер ажиллуулж буй ААНБ-г дэмжих, урамшуулах, салбарын ажиллагсдын хүйсийн харьцааг зохистой боломжит түвшинд хүргэх тал дээр анхаарах нь зүйтэй юм. Түүнчлэн салбарын жендэрийн бодлогод бусад яамд буюу ялангуяа СЯ, ХХААХҮЯ, БОАЖЯ, ЭМЯ, БСШУСЯ болон уул уурхай, хүнд үйлдвэр бүхий нутгийн захиргааны байгууллагуудаас боловсруулж буй жендэрийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарт харьяалагдах асуудал хэрхэн туссаныг анхаарч, уялдуулах шаардлага тулгарч байна.

3.2. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн асуудлууд

Салбарын удирдлага, засаглалын шинж чанар нь тухайн салбарын жендерийн бодлого, хөтөлбөрийг тодорхойлдог тул судалгааны энэхүү бүлэгт нэгдүгээрт үндэсний, орон нутаг, байгууллагын түвшин дэх жендэрийн эрх мэдлийн ялгаа, хоёрдугаарт үндэсний болон орон нутгийн түвшинд шийдвэр гаргах үйл явцад иргэд, иргэний нийгмийн оролцох механизм, гуравдугаарт шийдвэр гаргах үйл явцад аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтны оролцоог хангах механизмд дүн шинжилгээ хийлээ.

3.2.1. Үндэсний түвшний удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд

Ашиг малтмалын тухай хууль болон Газрын тосны тухай хуульд зааснаар эрдэс баялгийн салбар дахь төрийн бодлого, зохицуулалтыг үндэсний хэмжээнд УИХ, Засгийн газар, Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам (УУХҮЯ) хариуцах ба хэрэгжилтийг Ашигт малтмал, газрын тосны газар (АМГТГ), Эрдэс баялгийн бодлогын зөвлөл болон Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөл ханган ажиллаж байна.

УИХ нь геологи, уул уурхайн салбарыг хөгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлогыг тодорхойлох, тусгай хамгаалалттай газарт ашигт малтмал эрэх, хайх, ашиглах асуудлыг шийдвэрлэх, ашигт малтмалын ордыг стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын ордод хамааруулах, хасах зэрэг томоохон бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг. УИХ нь нэгдсэн, байнгын, дэд, түр хороодын хуралдааны шийдвэр гаргадаг ба холбогдох асуудлаар ажлын хэсэг байгуулдаг. УИХ-ын нийт гишүүдийн 13 буюу 17.3 хувь нь эмэгтэй, харин холбогдох буюу байгаль орчин, хүнс хөдөө аж ахуйн байнгын хороо, нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо, төсвийн байнгын хороо, эдийн засгийн байнгын хорооны нийт 75 гишүүдийн 22,6 (дунджаар) хувийг эмэгтэй гишүүд бүрдүүлж байна. Эдгээрээс зөвхөн нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинлэх ухааны байнгын хорооний гишүүдийн хүйсийн харьцаа хамгийн ойролцоо буюу эмэгтэй 44.4, эрэгтэй 55.6 хувьтай байна. Гишүүдийн хүйсийн харьцааны тэнцвэргүй байдал нь олонхийн саналаар шийдвэр гаргадаг тогтолцоонд цөөнх болж буй эмэгтэйчүүдийн хувьд санал нийлэхгүй шийдвэрт нөлөөлөх боломжоор хомс байна.

Хүснэгт 6. УИХ-ын байнгын хороодын бүрэлдэхүүн, хүйсээр

Байнгын хороод	Эмэгтэй		Эрэгтэй	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь

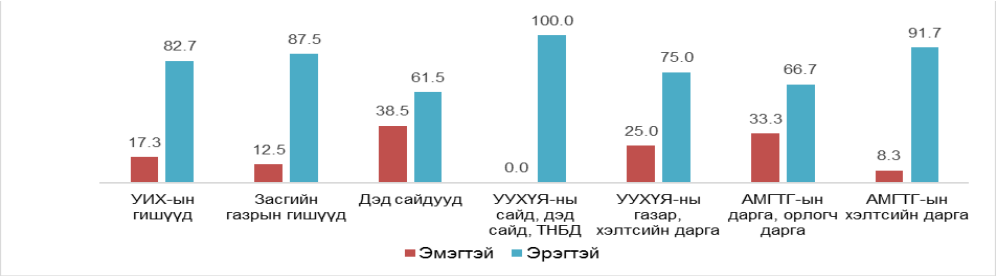
Аюулгүй байдал, гадаад бодлогын байнгын хороо	3	15.8	16	84.2
Байгаль орчин, хүнс, хөдөө аж ахуйн байнгын хороо	2	10.5	17	89.5
Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо	8	44.4	10	55.6
Өргөдлийн байнгын хороо	5	29.4	12	71.6
Хууль зүйн байнгын хороо	2	11.1	16	89.9
Төрийн байгуулалтын байнгын хороо	0	0.0	18	100.0
Төсвийн байнгын хороо	2	10.5	17	89.5
Эдийн засгийн байнгын хороо	3	15.8	16	84.2
Нийт гишүүд	**13**	**17.3**	**63**	**82.7**

Эх сурвалж: www.parliament.mn

УИХ-аас хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төслийн талаар санал, дүгнэлт гаргахад туслалцаа авах, мэргэжлийн байгууллага болон олон нийтээс санал авах зорилгоор шинжээч, мэргэжилтнээс бүрдсэн, мөн УИХ-ын хяналтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор дагнасан болон холимог бүрэлдэхүүнтэй шалгалтын ажлын хэсэг байгуулж ажиллуулдаг. Түүнчлэн, тодорхой асуудлыг шалган судалж санал боловсруулах, дүнг нэгдсэн хуралдаанд танилцуулах үүрэг бүхий түр хороог их хурлын тогтоолоор байгуулан ажиллуулж болдог. Тодруулбал, тодорхой ордыг стратегийн ордод тооцох шийдвэр гаргах, эсвэл стратегийн гэрээний хэрэгжилтэд хяналт тавихын тулд ажлын хэсэг байгуулдаг. Оюу толгойн гэрээний төслийн хэрэгжилтийг хянах ажлын хэсгийг байгуулсан бөгөөд эхлээд 8 гишүүнтэй байгуулагдсаны 3 нь эмэгтэй, тус ажлын хэсэгт өөрсдийн саналаар нэмж орсон 5 гишүүний нэг нь эмэгтэй байна. Энэ бүгдээс харахад УИХ дахь эмэгтэйчүүдийн тоо цөөн байх нь хууль тогтоох, хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих бүхий л үйл ажиллагаа, шийдвэрт эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой бага тусгагдах үндсэн нөхцөл болж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар нь ашигт малтмал эрэх, хайх, ашиглахтай холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, геологи, уул уурхайн салбарыг хөгжүүлэх төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй. Засгийн газрын бүрэлдэхүүн болох Ерөнхий сайд, Шадар сайд, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга, сайдуудын 12,5 хувь нь эмэгтэй байгаа нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг хангаагүй ба Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын газар, хэлтсийн дарга нарын 94,7 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Харин дэд сайдуудын 38,5 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь хууль заасан квот хангасан цөөн үзүүлэлтүүдийн нэг байгааг дүрс 3.2.1-т үзүүлэв.

Дүрс 8. Эрэгтэй, эмэгтэй шийдвэр гаргагчдын хуьийн жин, үндэсний түвшинд



Эх сурвалж: Жендэрийн үндэсний хорооны тайлан, 2016; Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл

Засгийн газар Ашигт малтмалын тухай хууль, Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлогод тусгасны дагуу төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд зөвлөмж гаргах, дэмжлэг үзүүлэх зорилго, чиг үүрэг бүхий орон тооны бус Бодлогын зөвлөлийг 2014 онд төрийн байгууллага, хөрөнгө оруулагч, мэргэжлийн холбоод болон төрийн бус байгууллагын төлөөлөл бүхий 33 хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулсан. Уг зөвлөл эрдэс баялгийн салбарын бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, улмаар хууль санаачлагчдын хуулийн төсөлд судалгаанд үндэслэсэн санал, зөвлөмж гаргах, салбарын өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэхэд хөгжлийн стратеги болон салбарын ойрын болон дунд, урт хугацааны хөтөлбөр боловсруулахад оролцохоор байв. Гэвч одоогийн бүрэлдэхүүн, түүний хүйсийн харьцааны талаар сурвалжлахад тус зөвлөл үйл ажиллагаа явуулахгүй байгаа тухай мэдээлэл олсон болно.

УУХҮЯ нь ашигт малтмал, геологи, уул уурхайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага бөгөөд салбарыг хөгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлого боловсруулах, биелэлтийг хангах чиг үүрэгтэй ба тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын журам баталж, түгээмэл тархацтай ашигт малтмалаас бусад төрлийн ашигт малтмалын хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл олгох, ашиглалтын хугацаа сунгах эрх бүхий байгуулага юм. Яамны удирдлагын бүрэлдэхүүний хүйсийн харьцааг авч үзвэл сайд, дэд сайд, төрийн нарийн бичгийн дарга (ТНБД) нар бүгд эрэгтэй, яамны долоон газар, таван хэлтсээс хууль, гадаад хамтын ажиллагаа, санхүүгийн хэлтсүүд эмэгтэй даргатай, харин салбарын мэргэжлийн газар, хэлтсүүдийг эрэгтэйчүүд удирдаж байгаа нь ЖЭТБХ тухай хуулийн 10.1.2-т заасан “төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас доошгүй байх” гэсэн хуулийн квот хангаагүй байна (Дүрс 3.2.1-ийг үзнэ үү). Өөрөөр хэлбэл нийт 15 удирдах албан тушаалтны 3 нь буюу 20 хувь эмэгтэйчүүд байна. Монгол Улсын сайдын эрхлэх ажлын хүрээн дэх чиг үүрэг, зорилтыг хэрэгжүүлэх, шийдвэрлэхэд сайдад зөвлөх үүрэгтэй сайдын зөвлөл ажиллана гэж Засгийн газрын тухай хуулийн 18.6-д заасан байдаг. УУХҮ-ийн сайдын зөвлөл 8 гишүүнтэй бөгөөд үүнээс зөвхөн нэг нь эмэгтэй байгаа ажээ.

Ашигт малтмалын тухай хууль, Газрын тосны тухай хууль, Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль, Цөмийн энергийн тухай хуулиудад заасны дагуу дүгнэлт өгөх, зөвлөмж гаргах үүрэг бүхий мэргэшсэн мэргэжилтнээс бүрдсэн Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөл ажилладаг. УУХҮ-ийн сайдын тушаалаар бүрэлдэхүүнийг баталдаг бөгөөд 2018 оны А/48 дугаар тушаалаар Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн баталсан. Зөвлөл нь геологийн судалгаа, ашигт малтмалын хайгуулын холбоотой асуудал хэлэлцэх салбар зөвлөл, ашигт малтмалын орд ашиглах, баяжуулах үйлдвэрийн техник, эдийн засгийн үндэслэл хэлэлцэх салбар зөвлөлүүдийн хуралдаанаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргах ба бүрэлдэхүүнд УУХҮЯ, БОАЖЯ, Сангийн яам, АМГТГ, Геологийн төв лаборатори, Уул уурхайн үндэсний ассиоцаци, ШУТИС-ийн Геологи, уул уурхайн сургууль, Уул уулхайн мэргэжлийн холбоо, Монголын стратигафийн комисс, ШУА, Палентологи, геологийн хүрээлэн, Монголын үйлдвэрлэлийн геологчдийн холбоо, Монголын геологийн холбоо, МУИС-ийн Шинжлэх ухааны сургуулийн төлөөлөл багтдаг.

Зөвлөлийн гишүүдийн хуралдаанд оролцсон байдал, ирцийг харгалзан 30 хүртэлх хувийг жил бүр шинэчлэн тогтоож болно. Түүнчлэн стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын нөөц, түүнийг ашиглах ТЭЗҮ-ийг хэлэлцэх, мөн шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд, УИХ, Засгийн газрын холбогдох гишүүн, яам агентлаг, эрдэм

шинжилгээний байгууллагаас холбогдох албан тушаалтан, мэргэжилтнийг саналын эрхгүйгээр оролцуулж болох ба бүрэлдэхүүнийг зөвлөлийн дарга, салбар хуралдааны дарга нар тогтооно. Зөвлөлийг УУХҮЯ-ны газрын дарга удирдах ба ихэвчлэн газар, хэлтсийн дарга нарыг сонгодог тул хүйсийн харьцааны хувьд эрэгтэйчүүд давамгайлсан бүрэлдэхүүнтэй байна. Энэ мэтчилэн бодлого, боловсруулж шийдвэр гаргах үйл явцад талуудын оролцоог хангах үүднээс өргөтгөсөн зөвлөлүүдийг байгуулан ажиллаж байгаа ч бүрэлдэхүүний талаар хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүйн зэрэгцээ эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг хангах тухай ЖЭТБХ тухай хуульд нийцүүлэх талаар зохицуулалт судалгааны явцад олдоогүй болно.

Олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлыг санаачилга нь нэг талаас олборлох үйлдвэрлэл эрхлэгч компаниудын төлсөн татвар, төлбөр, нөгөө талаас Засгийн газар түүнийг орлого болгон хүлээн авч тайлагнасныг олон улсын хөндлөнгийн аудитын байгууллага тулган баталгаажуулах, аудитаар баталгаажсан нэгдсэн тайлан гаргаж олон нийтэд ил тод болгох зорилго бүхий санаачилгыг 2002 оноос хойш дэлхий дахинд хэрэгжүүлээд байгаа билээ. Монгол улс энэхүү санаачилгыг дэмжсэн ба хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулах, хянан зохицуулах үүрэг бүхий Үндэсний зөвлөлийг Засгийн газрын тогтоолоор баталдаг. Засгийн газрын 2009 оны 84 дүгээр тогтоолоор Үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг 18 гишүүнтэйгээр, үүнээс 8 нь холбогдох төрийн байгууллагын удирдлага, 8 нь мэргэжлийн болон бизнес эрхлэгч, ажил олгогчдын холбоо, 3 нь олборлогч компаний удирдлага, 4 нь иргэд, олон нийтийг төлөөлөх ТББ-ын удирдлага, мэргэжилтэн орохоор баталжээ. Энэхүү бүрэлдэхүүнээс харахад ТББ-ын удирдлага болох эмэгтэйчүүд зөвлөл дэх эмэгтэйчүүдийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 7. Бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах, ил тод байдлыг хангахад талуудыг оролцуулсан зөвлөл дэх жендэрийн тэнцвэртэй байдал, 2018

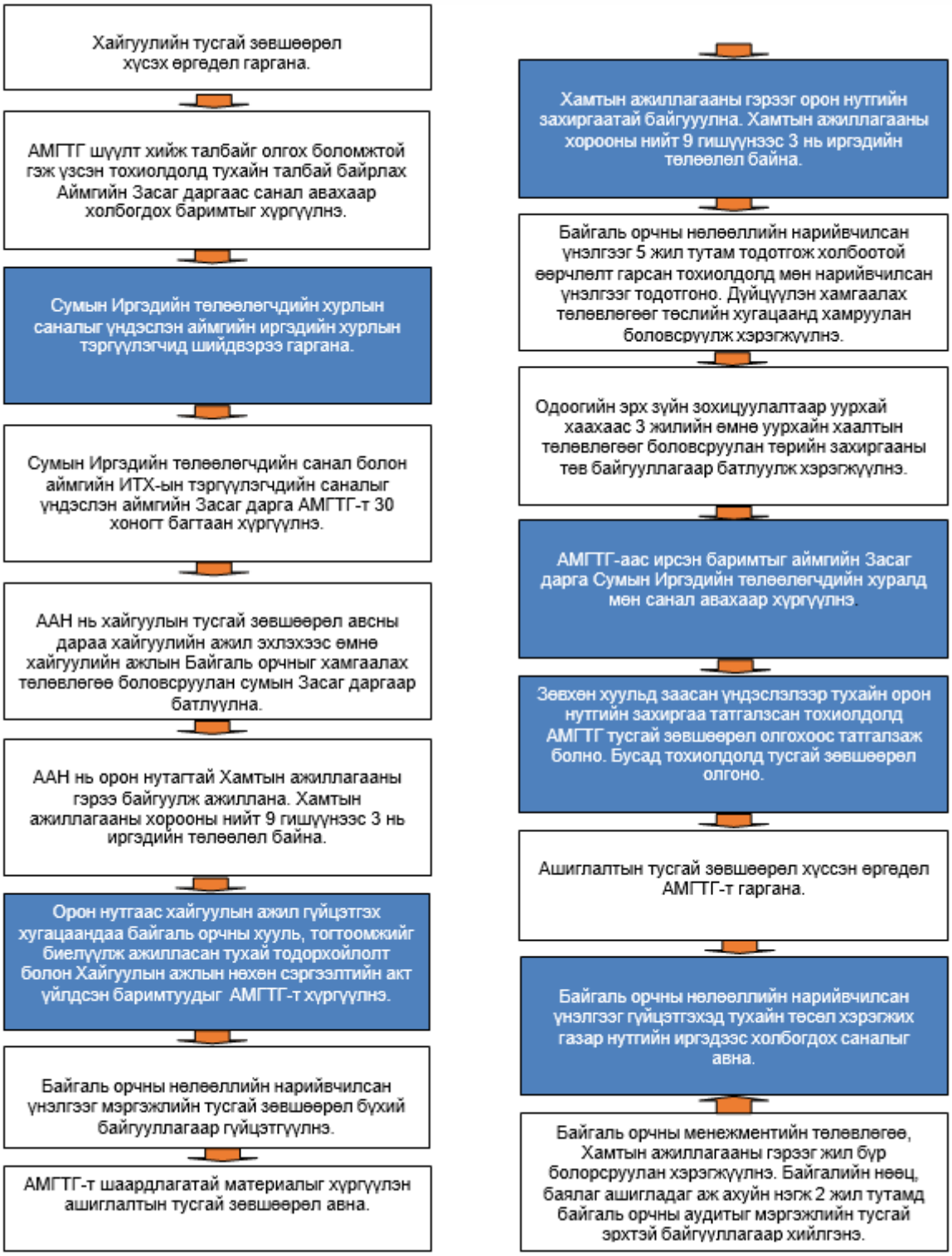
Зөвлөлийн нэр	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Үүнээс эмэгтэйн эзлэх хувь
Эрдэс баялгийн мэргэжлийн зөвлөл	36	9	20.0
ОҮИТБС-ыг хэрэгжүүлэх Үндэсний зөвлөл	15	3	16.7

Эх сурвалж: УУХҮЯ-ны мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээлэл, http://www.eitimongolia.mn/mn/missions

Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг АМГТГ нь төрөөс геологи, уул уурхай, газрын тосны салбарын хөгжлийн бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх, тус салбарт явуулж буй төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй ба УУХҮ-ийн сайдын тушаалаар баталсан “Тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын журам”(2018 оны А/28 тоот тушаалаар баталсан)-ын дагуу тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулдаг. Тус газар нь бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд газрын дарга, хоёр орлогч дарга, 12 хэлтсээс бүрддэг ба үүнээс нэг дэд дарга, нэг хэлтсийн дарга л эмэгтэй байгаа нь Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн квотыг хангаагүй нөхцөлд байна. Сонгон шалгаруулалтын комиссыг 9 хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулах ёстой ба УУХҮ-ийн сайдын тушаалаар баталдаг. Тус комиссын бүрэлдэхүүнд одоогоор 3 нь АМГТГ-ын хэлтсийн дарга, 5 нь тус газрын мэргэжилтэн, нэг нь ТББ-ын төлөөлөл байгаагаас зөвхөн нэг нь эмэгтэй байна. 2017 оноос комиссын бүрэлдэхүүнд ТББ-ын төлөөлөл оролцуулдаг болсон нь ил тод байдлыг хангах, иргэний нийгмийн байгууллагыг оролцуулахад дэвшил гаргаж байна.

Сонгон шалгаруулалтын эрх зүйн зохицуулалт нь аймаг, нийслэл, сум дүүргийн удирдлага болон иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын тэргүүлэгчдээр дамжуулан иргэд өөрийн нутаг дэвсгэрт хайгуулын тусгай зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагаанд оролцох боломж олгож байна. Сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааны үе шатыг Бүдүүвч 1-д үзүүлэв.

Бүдүүвч 1.



Эх сурвалж. *"Тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын журам" батлах тухай Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2018 оны 02 сарын 13-ны өдрийн А/28 тоот тушаал*

Журамд зааснаар сонгон шалгаруулалтад оролцох хүсэлтийн техникийн саналд орон нутгийг хөгжүүлэх, хамтран ажиллах төлөвлөгөө буюу ажлын байр нэмэгдүүлэх, орон нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг дэмжих, дэд бүтэц хөгжүүлэх, бэлчээр ашиглах уламжлалыг хадгалан хамгаалах, хөгжүүлэх, усжуулах ажилд дэмжлэг үзүүлэх, түүх соёлын дурсгалт газрыг хамгаалах, хадгалах талаарх тусгасан байх ёстой байдаг хэдий ч үүнийг орон нутгийн иргэд, удирдлагад танилцуулах, санал авах эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна. Мөн түүнчлэн тусгай зөвшөөрөл олгоход бүрдүүлэх материал, шалгуур үзүүлэлтэд жендэрт холбогдох үзүүлэлт тусгагдаагүй тул өргөдөл гаргагч байгууллагын стратеги, бодлого, төлөвлөлт, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүнд жендэрийн шинжилгээ хийдэггүй бөгөөд энэ нь шийдвэр гаргахад нөлөөлдөггүй ажээ.

ҮСХ-оос Монгол Улсын Жендэрийн эрх мэдлийн хэмжүүр(GEM) 0.53 гэж тогтоосон (2013) ба уг хэмжүүрийг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн парламентийн төлөөлөл, эдийн засгийн оролцоо, орлогын энгийн дунджаар тооцдог ба үүний нэг чухал үзүүлэлт болох төрийн албаны захиргааны албан тушаал буюу төрийн байгууллагын хэлтсийн дарга, мэргэжилтэнд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бусад албан тушаалаас хамгийн өндөр буюу 59,2 хувь байна. Түүнчлэн ҮСХ-ны 2018 оны II улирлын Ажиллах хүчний судалгааны тайлангаас үзвэл үндэсний хэмжээнд нийт 90,725 ажилтан менежерийн түвшинд ажиллаж байгаагаас 38,9 хувь нь эмэгтэйчүүд, 61,1 хувь эрэгтэйчүүд байна. Монголын геологийн эмэгтэйчүүдийн холбооноос төрийн албаны геологийн салбарт ажиллагсдын тоог гаргасан ба үүнээс үзвэл нийт 258 хүний ажиллаж байгаагаас 101 нь эмэгтэй (39,1 хувь), үүнээс улс төрийн албан тушаалд 0, захиргааны албанд 3, үйлчилгээний албанд 98 эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа аж (Дүрс 9).

Дүрс 9. Геологийн салбарын төрийн албанд ажиллагсад, хүйсээр

Эх сурвалж. *"Тусгай зөвшөөрөл олгох сонгон шалгаруулалтын журам" батлах тухай Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн сайдын 2018 оны 02 сарын 13-ны өдрийн А/28 тоот тушаал*

Ийнхүү үндэсний түвшний шийдвэр гаргагчдад эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэнцвэрт байдал хангагдаагүй нь эрдэс баялгийн салбарт холбогдох бодлого, шийдвэрийн агуулгад нөлөөлөх юм. Энэ нь эрдэс баялгийн салбарыг "эрэгтэйчүүдийн салбар" гэж үзэх хэвшмэл үзэл байсаар байгаатай холбогдоно.

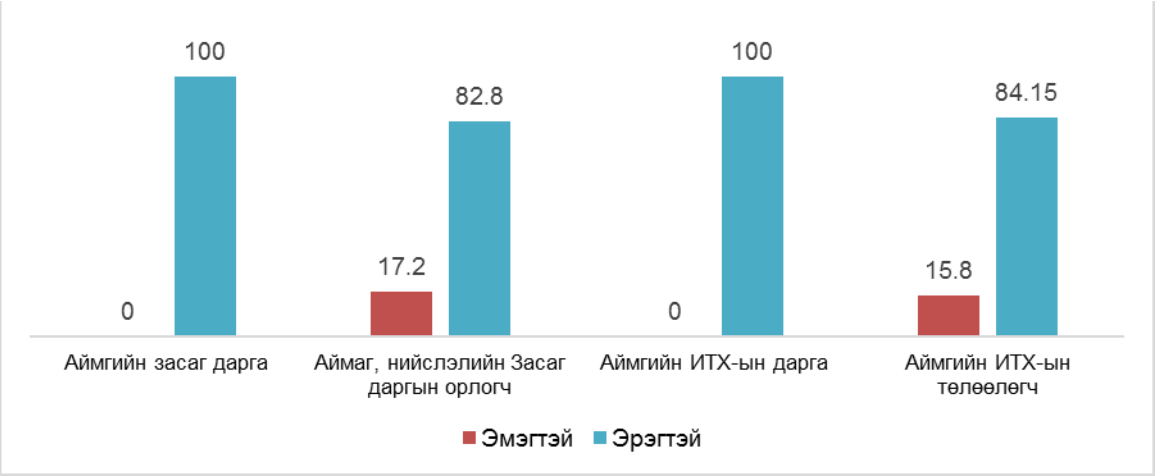
3.2.2. Орон нутгийн түвшний удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд

Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуульд зааснаар орон нутаг дахь удирдлагын тогтолцоо нь аймаг, нийслэл, сум дүүргийн ИТХ, баг, хорооны иргэдийн нийтийн хурал, хурлын хуралдааны чөлөө цагт тэргүүлэгчид, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны Засаг дарга гэсэн бүрэлдэхүүнтэй. Ашигт малтмалын

асуудлаар аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн удирдлага нь ашигт малтмалын тухай хууль тогтоомж, түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан Засгийн газраас гаргасан шийдвэрийн биелэлтийг харьяалах нутаг дэвсгэртээ зохион байгуулах; харьяалах нутаг дэвсгэрт нь тусгай зөвшөөрлөөр олгогдсон талбайг зориулалтаар ашиглуулах, зөрчил гаргавал таслан зогсоох; байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх, хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах болон орон нутгийн төсөвт төвлөрүүлэх төлбөрийн талаар хүлээсэн үүргээ тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хэрхэн биелүүлж байгаад хяналт тавих; газрын тухай хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу тодорхой газрыг орон нутгийн тусгай хэрэгцээнд авах шийдвэр гаргах бүрэн эрх бүхий байгууллага юм.

ЖҮХ-ны тайлангаас үзвэл аймгийн засаг даргаар нэг ч эмэгтэй томилогдоогүй байгаа нь “томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл аймаг, нийслэлд 15 хувиас доошгүй байх” гэж заасан хуулийн квот огт хангагдаагүй байгааг илэрхийлж байна. Харин аймаг, нийслэлийн нийт 29 орлогч даргын 6 буюу 17,6 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Аймгийн ИТХ-ын эмэгтэй дарга сонгогдоогүй ба 648 иргэдийн хурлын төлөөлөгчийн 122 буюу 15,6 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгааг Дүрс 10-т үзүүллээ.

Дүрс 10. Аймгийн удирдлага, хүйсээр



Эх сурвалж: *ЖҮХ, Төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагын эмэгтэй удирдах ажилтны судалгаа, 2016; ЖҮХ, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгаа, 2016*

ЖҮХ энэхүү тоон мэдээг орон нутгийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн ЖЭТБХ тухай хуулийн хэрэгжилтийн тайланд үндэслэж гаргадаг. Харин орон нутгийн удирдлага, ялангуяа сумдад хүйсээр ангилсан мэдээлэл тайлагнах, түүнийг үнэлгээ, шинжилгээнд хэрхэн ашиглах талаар удирдамж заавар үгүйлэгдэж байгаа нь үнэлгээний явцад ажиглагдлаа.

Шигтгээ 5

Шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, төлөөллийг нэмэгдүүлэх зорилтын хэрэгжилтийн талаар тайлагнахдаа төсөвт байгууллагын удирдлага 7 байгаагаас 2 нь эрэгтэй, 5 нь эмэгтэй байгаа тул шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо сайжирч байна.

Сумын удирдлагын бүрэлдэхүүнийг хүйсээр гаргасан мэдээлэлд сумын Засаг дарга, ИТХ-ын дарга, ЗДТГ-ын дарга, багийн Засаг дарга нарын 10 албан тушаалтан бүгд эрэгтэйчүүд байна.

Сумын төрийн захиргааны байгууллагын тайлан, мэдээллээс

Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг ТАЗ, ЖҮХ-нд явуулдаг. Гэвч хяналт, үнэлгээ шинжилгээнд хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашигладаггүй. Хэрхэн яаж ашиглах талаар аргачлал бидэнд хэрэгтэй байна.

Төрийн байгууллагын мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагаас

Аймаг, нийслэлийн засаг дарга, ИТХ-ын тэргүүлэгчид, сум, дүүргийн ИТХ-ийн төлөөлөгчид нь орон нутагт уул уурхай, эрдэс баялгийн асуудлаар холбогдох эрх үүргийг хуулийн дагуу хүлээдэг. Эдгээр албан тушаалтан, хурлын төлөөлөгчид нь нутаг дэвсгэрт нь ашигт малтмалын хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл олгоход санал өгөх, түүнчлэн эрх бүхий байгууллагаас олгосон ашигт малтмалын хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөлд заасны дагуу эдэлбэр газар олгох бүрэн эрхтэй. Тиймээс эдгээр эрх бүхий албан тушаалд сонгогдон ажиллагсдын эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг үнэлгээнд чухалчлан үзсэн бөгөөд аймаг, нийслэлийн засаг даргаар эмэгтэй хүн сонгогдоогүй, ИТХ-ын төлөөлөгчдийн 19 хувь, тэргүүлэгчдийн 16,4 хувь, сум, дүүргийн ИТХ-ын төлөөлөгчдийн 27,9 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь шийдвэр гаргах олонхийн саналд нөлөөлөх боломжгүй хэмжээнд байгааг харуулж байна (Хүснэгт 8). Түүнчлэн, хүчин төгөлдөр үйлчилж буй эрх зүйн зохицуулалтаас үзвэл эрдэс баялгийн салбарын шийдвэр гол төлөв төвлөрсөн, орон нутгийн удирдлагын оролцоо хумигдмал байгаа тул сум, дүүргийн ИТХ дахь 28 хувийн эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл шийдвэр гаргахад нөлөөлөх боломжгүй хэмжээнд байна.

Хүснэгт 8. Орон нутгийн (аймаг/нийслэл, сум/дүүрэг) удирдлага, хүйсээр

Орон нутгийн удирдлага	Үндэсний хэмжээнд			Судалгаанд хамрагдсан орон нутгийн хэмжээнд		
	Эр	Эм	Эзлэх хувь (эмэгтэй)	Эр	Эм	Эзлэх хувь (эмэгтэй)
Аймаг, нийслэлийн засаг дарга	22	0	0	6	0	0
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын төлөөлөгч	547	130	19.2	159	25	13.6
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын тэргүүлэгч	179	35	16.4	64	8	12.5
Сум, дүүргийн иргэдийн хурлын төлөөлөгч	5,230	2,082	27.9	190	59	23.7

Эх сурвалж: ЖҮХ, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын хүйсийн тэнцвэрт байдлын судалгаа, 2016

Нөгөө талаас тусгай зөвшөөрөл олгох талбайн солбицлыг тогтооход аймаг, нийслийн засаг даргад бичгээр мэдэгдсэнээс хойш 30 хоногийн хугацаанд хариу өгөхөөр заасан байсныг 2017 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулиар 45 хоног болгон нэмэгдүүлсэн нь шийдвэр гаргах ажиллагаанд сум, дүүргийн удирдлага, цаашлаад иргэдийн санал бодлыг тусгах боломж бүрдүүлэхэд ач холбогдолтой болжээ.

Орон нутгийн төрийн удирдлага болон тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн харилцаа, хамтын ажиллагааны хүрээг Ашигт малтмалын тухай хуулийн 42 дугаар зүйлд тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь байгаль орчныг хамгаалах, уурхай ашиглах, үйлдвэр байгуулахтай холбогдсон дэд бүтцийг хөгжүүлэх, ажлын байр нэмэгдүүлэх асуудлаар нутгийн захиргааны байгууллагатай гэрээ байгуулж ажиллана.
- Байгаль орчныг хамгаалах, уурхай ашиглах, үйлдвэр байгуулахтай холбогдсон дэд бүтцийг хөгжүүлэх, ажлын байр нэмэгдүүлэх асуудлаар нутгийн захиргааны байгууллагатай хамтран олон нийтийн хэлэлцүүлэг явуулж болно.

Тус хуулийн 42.3-т “Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн болон түүний байгаль орчныг нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд олон нийтийн хяналт тавих үүрэг бүхий төлөөлөгчийг иргэд дундаасаа сонгон ажиллуулж болно” хэмээн заасан нь нутгийн иргэдийн зүгээс тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих эрхтэйг тодорхойлсон байна. Мөн олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачилгын хүрээнд Засгийн газрын 2012 оны 222-р тогтоолд үндэслэн аймгийн Засаг даргын захирамжаар аймаг, нийслэлд дэд зөвлөл байгуулан ажиллуулж байна. Мөн сумдын түвшинд салбар зөвлөл ажиллах ба үүнийг аймгийн Засаг даргын захирамжаар байгуулахаар тогтоосон. Дэд болон салбар зөвлөл нь орон нутгийн удирдлага, компани, иргэдийн төлөөллөөс бүрдэнэ. Одоогоор бүх аймаг, нийслэлд дэд зөвлөл, 2015 оны байдлаар 11 сум, 1 дүүрэгт салбар зөвлөл байгуулагдан үйл ажиллагааг эхлүүлсэн байжээ. Дэд зөвлөл, салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүний талаар хүйсийн ангилсан мэдээлэл олдсонгүй. Зөвхөн нэг аймгаар (Завхан) жишээлэхэд дэд зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд 12 гишүүн байгаагаас 3 нь эмэгтэй, бусад нь эрэгтэй байгаа нь орон нутгийн түвшинд дэд зөвлөлд эрэгтэйчүүд давамгайлж байгааг илэрхийлж байна. Гагцхүү нэг талаас төлсөн, нөгөө талаас авсанаа ил тодоор нийтлүүлэх, түүнд хяналт тавих санаачилгад ИНБ-аар дамжуулан оролцох боломж иргэд, олон нийтэд бүрдсэн байна.

Эрдэс баялгийн үйлдвэрлэл эрхлэхтэй холбоотой шийдвэр гаргахад иргэд, холбогдох талуудыг оролцуулахыг хуулиар тогтоосон болохыг дээр дурьдсан. Иргэдийг оролцуулах нь шаардлагатай мэдээллийг түгээхээс эхэлдэг бөгөөд судалгаанд оролцсон иргэдийн хариулснаар 59.6 хувь нь ААН өөрсдийн үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг түгээдэг, 21.5 хувь нь орон нутгийн удирдлага, ААН холбогдох асуудлаар иргэдтэй зөвлөлддөг гэж хариулжээ. Дийлэнх оролцогчид иргэдийг оролцуулахдаа мэдээлэл түгээхээр хязгаарлаж, тун цөөн газарт зөвлөлддөг ч, зөвлөгөөний үеэр гаргасан санал шийдвэрт бүрэн тусгагддаггүй гэж дүгнэж буйг Хүснэгт 9 дэх баримт өгүүлж байна. Түүнчлэн, хурал уулзалтад оролцдог эмэгтэйчүүдийн хувийн жин эрэгтэйчүүдийнхээс 10 пунктээр бага буюу шийдвэрт иргэн хүнийхээ хувьд оролцох нь эмэгтэйчүүдийн хувьд бага байна. Иймд аливаа шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд иргэд, талуудыг оролцуулахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулах шаардлага, зохицуулалт, удирдамж, заавар үгүйлэгдэж байна.

Хүснэгт 9. Иргэдийн оролцоо, асуулгад иргэдийн хариулснаар

Асуулт	Хариулт, хувиар

Асуулт	Хариулт, хувиар			
Уул уурхайн аж ахуйн нэгж өөрсдийн үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг та бүхэнд хэр зэрэг түгээдэг вэ?	Тогтмол	Заримдаа	Хааяа нэг	Огт үгүй
	16.25	13.1	30.4	40.4
Орон нутгийн удирдлага, уул уурхайн компаниуд уул уурхайн үйлдвэрлэлийн нөлөөлөлтэй холбоотой асуудлаар иргэдтэй зөвлөлдөг үү?	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	-
	21.5	45.4	33.1	-
Хэрэв зөвлөлдөг бол иргэдийн санал орон нутгийн удирдлага болон уул уурхайн компаниудын шийдвэрт тусгагддаг уу?	46.4	17.9	35.7	-
Танай өрхөөс хурал уулзалт, олон нийтийн арга хэмжээнд хэн нь ихэвчлэн оролцдог вэ?	Нөхөр	Эхнэр	Ахмад настнууд	Оролц доггүй
	47.3	37.7	10.8	4.2

Орон нутагт төр, иргэн, аж ахуйн нэгжийн хамтын ажиллагааны гэрээ хийгдэж байгаагийн жишээ нь Ханбогд сумын ЗДТГ, малчид, “Оюу Толгой” ХХК гурван талт хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан, идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. 2015 онд Ханбогд сумын удирдлага, малчдын төлөөлөгчид болон Оюу толгой компанийн хамтарсан Гурван талт зөвлөл (ГТЗ) нь талуудын маргааныг шийдвэрлэх зорилготойгоор байгуулагдсан болно[8]. Энэхүү зөвлөл нь малчдын гомдлыг барагдуулах, нөхөн олговрын нэхэмжлэлийн асуудлыг яриа хэлэлцээрийн замаар шийдвэрлэх, талуудад мэдээлэл хүргэх үүргийг хүлээн ажиллаж байна.

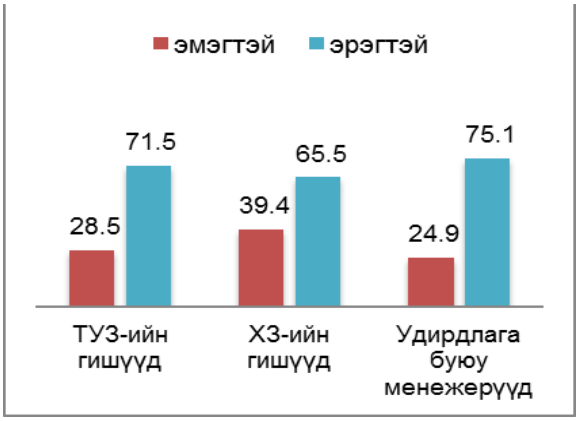
Үндэсний болон орон нутгийн удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл сул байгаа нь эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэх, бизнес эрхлэх, хамтран ажиллах бодлого анхаарлын гадна үлдсэн хэвээр байхад нөлөөлж байна. Бодлого, шийдвэрт талуудын оролцоог хангах үйл ажиллагаа хууль, журмаар зохицуулагдан тодорхойлогдсон ч, иргэд, олон нийтийн хангалттай ойлголт, туршлага дутмагаас институтчлэгдсэн арга хэмжээ болж төлөвшөөгүй байна. Түүнчлэн иргэд, олон нийтийн оролцоог хангах үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулсан хэлбэрээр зохион байгуулдаггүй. Энэхүү нөхцөл байдал нь бодлого, шийдвэрт нөлөөлж үл чадах хэсэг, тухайлбал, эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой орхигдоход хүргэж байна.

3.2.3. Байгууллагын түвшин дэх удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудлууд

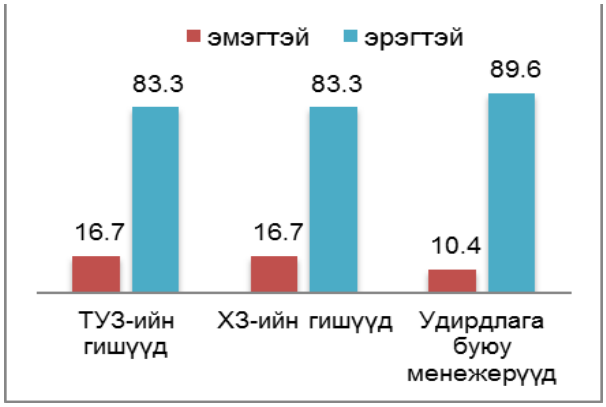
Үнэлгээнд байгууллагын удирдлагын бүтэц дэх жендэрийн тэнцвэрт харьцаа, ингэхдээ ТУЗ, хяналтын зөвлөл(хэрэв бий бол)-ийн гишүүд, удирдах албан тушаал эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тоон үзүүлэлтэд шинжилгээ хийв. Гэвч байгууллагын мэдээллийн тогтолцоо, хаалттай байдал, хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг зэргээс шалтгаалан мэдээлэл өгсөн байгууллагын хүрээнд дүн шинжилгээ гүйцэтгэснийг дурьдах нь зүйтэй.

[8] Ханбогд сумын гурваг талт зөвлөлийн хамтарсан мэдэгдэл, (2017) Өмнөговь аймаг, Ханбогд сум

Дүрс 11. ААНБ-ын удирдлага дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, мэдээлэл өгсөн байгууллагын хувьд



Дүрс 12. Төрийн өмчит, төрийн оролцоотой ААНБ-ын удирдлага дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувь, мэдээлэл өгсөн байгууллагын хувьд



Компаний тухай хуульд компаний эрх барих дээд байгууллага нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурал бөгөөд нэг хувьцаа эзэмшигчтэй тохиолдолд энэхүү бүрэн эрхийг хувьцаа эзэмшигч өөрөө дангаар хэрэгжүүлэхээр заажээ. Хувьцаа эзэмшигчдийн хурлыг ТУЗ, байхгүй тохиолдолд гүйцэтгэх удирдлагын шийдвэрээр хуралдуулдаг. Компани нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурлын чөлөө цагт ТУЗ-өөр дамжуулан компаний удирдлагыг хэрэгжүүлж болохоор заасан бөгөөд ХК нь ТУЗ-тэй байх ёстой, харин ХХК-ий дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол ТУЗ-гүй байж болно. ТУЗ нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурлын чөлөө цагт компаний эрх барих байгууллага юм. Компанийн дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол ТУЗ-ийн даргыг нийт гишүүний олонхийн саналаар гишүүдийн дотроос сонгодог.

ХК болон төрийн өмчит компаний ТУЗ нь ес буюу түүнээс дээш гишүүнтэй байх ба үүний гуравны нэгээс доошгүй хувь нь хараат бус гишүүн байх, санал өгөх эрхтэй байхаар заасан. Компаний засаглалд, тэр дундаа ХК болон төрийн өмчит компаний ТУЗ-д хараат бус гишүүнийг оруулах нь нийтийн эрх ашгийг хамгаалах, шийдвэрт тусгуулах, гарсан шийдвэрийг нийтийн эрх ашгийн үүднээс хянах, шаардах эрхийг олон нийтийн өмнөөс хэрэгжүүлэх тул ихээхэн ач холбогдолтой юм. Гэхдээ ТУЗ-д нэр дэвшүүлэх хороо хэрхэн бүрэлдэх, боломжит хараат бус гишүүдийн жагсаалтыг үүсгэх компаний засаглалыг дэмжих зорилготой ТББ-аас ирүүлсэн саналыг хэрхэн хүлээх авах, цаашлаад жендэрийн төлөөллийг хангахын тулд асуудлыг нарийвчлан хэлэлцэж, зохицуулах шаардлагатай байна.

Одоогийн хуулиар хараат бус гишүүнийг нэр дэвшүүлэх хорооноос нэрийг нь дэвшүүлэх ба өөрөө, эсхүл нэгдмэл сонирхолтой этгээдтэй хамтран компанийн энгийн

хувьцааны таваас дээш хувийг эзэмшдэггүй, компанид ажил, албан тушаал эрхэлдэггүй, эсхүл сүүлийн 3 жилийн хугацаанд ажил, албан тушаал эрхэлж байгаагүй, төрийн үйлчилгээс бусад төрийн алба хашдаггүй, компанитай бизнесийн аливаа холбоогүй хүн байх ёстойг хуульчилсан нь сайн талтай. Өмнө дурдсанчлан, хараат бус гишүүнийг хэрхэн сонгох механизмыг шударга байлгахад анхаарсан зохицуулалт үгүйлэгдэж байгаатай жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал холбогдох юм. Хараат бус гишүүн нь:

- Компаний хуульд компаний үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг хангах талаар гүйцэтгэх удирдлагад үүрэг өгч, хэрэгжилтийг хянах, холбогдох этгээдээс шаардах,
- ТУЗ-ийн шийдвэрийн талаар зарчмын зөрүүтэй байр суурьтай байсан бол энэ тухайгаа мэдээлж, хувьцаа эзэмшигчдийн асуултад хариулах, тодруулга хийх,
- Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хуулийн дагуу зохион байгуулах худалдан авалтын талаар санал боловсруулах;
- Гүйцэтгэх удирдлагатай байгуулсан гэрээний дагуу бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагааг холбогдох хуулийн зарчимд нийцүүлэн үр ашигтай зохион байгуулж байгаа эсэхэд хяналт тавих гэсэн эрхтэй болохыг тогтоосон.

Гэвч эдгээр нь олон нийтийн өмнөөс хүлээж буй эрх үүргийг тодорхойлсон мэт харагдаж байгаа ч, “ТУЗ, гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагаа, гаргасан бодлого, шийдвэр нь тухайн компанийн эрх ашигт сөргөөр нөлөөлсөн эсэх, үйл ажиллагаа нь хууль тогтоомж, дүрэм, журамд нийцсэн эсэхэд хяналт тавих” хэмээн компаний тухай хуулийн 79.3.1-д заасан нь компаний эрх ашгийн үүднээс ажиллах утгыг илэрхийлж байна. Иймд, ялангуяа эрдэс баялгийн салбарын компанид нийтийн эрх ашгийн үүднээс, нийтийг төлөөлөн ТУЗ-ийн гишүүнээр ажиллах хараат бус гишүүнийг хэрхэн сонгох, эрх, үүрэг нь бүрхэг зохицуулагдсаныг эргэн харах шаардлагатай.

Дүрс 3.2.7-оос харахад төрийн оролцоотой ААНБ дахь ТУЗ, хяналтын зөвлөл (байгаа тохиолдолд), гүйцэтгэх удирдлага дахь эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бүгдэд тооцоолсноос дунджаар бараг 2 дахин бага байгаа нь анхаарал татаж байна. ЖЭТБХ тухай хуулиараа төрийн оролцоотой, төрийн өмчит ААНБ-ыг төрийн байгууллага гэж үзвэл тус хуулийн 10.2-т заасан “Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс (цаашид “хороо” гэх) зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байна” гэсэн заалт ТУЗ, ХЗ-д хамаарах юм. Гэтэл бодит байдалд энэхүү заалт хэрэгжихгүй байгаа тул салбарын хэмжээнд бодлогоор анхаарах шаардлага байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж жендэрийн хувьд ялгаатай байгаа нь шаардлагатай хөрөнгө нөөцийг өмчлөх, захиран зарцуулах эрхийн ялгаатай холбогддог. Тухайлбал хувиараа хөдөлмөр, бизнес эрхлэхэд шаардлагатай зээл авах боломж үүнээс шалтгаалдаг. Ихэнх хөрөнгө эрэгтэйчүүдийн нэр дээр бүртгэгдсэн нь зээлийн барьцаа хангах эмэгтэйчүүдийн боломжийг бууруулсан. Хас банкнаас явуулсан хөдөөгийн ядуу эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх бичил санхүүгийн үйлчилгээний нөлөөллийн суурь судалгаа (2008)-аас харахад судалгаанд хамрагдсан нийт эмэгтэйчүүдийн 88 хувийнх нь өмч хөрөнгө нөхрийнх нь нэр дээр бүртгэлтэй, 12 хувь нь хамтран эзэмшдэг байна. Энэхүү нөхцөл нь албан бус салбарт хувиараа жижиг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хэлж байгаагаар зээл авах, туршлагаа өргөжүүлэх, бизнесийн таатай сүлжээнд нэвтрэх боломжоор тааруу болоход нөлөөлдөгийг тус судалгаа илрүүлжээ. Харин нэгэнтээ

эхлүүлсэн, үйл ажиллагаа нь тогтворжсон тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд зээл авахад үүсэх бэрхшээлийн хувьд төдийлөн ялгаа илрээгүй ажээ.[9]

Бизнес эрхлэх ерөнхий боломжоор 2013 оны байдлаар Монгол улс 171 орноос 86- д, бизнес эхлүүлэхийг дэмжих байдлаар 97-д, барилгын зөвшөөрөл авах тал дээр 119-д, зээл олгох асуудлаар 67-д тус тус жагссан байна. Бүсийн бусад орнуудтай харьцуулахад энэ нь харьцангуй муу үзүүлэлтүүд бөгөөд эмэгтэйчүүд бизнесийн сүлжээнд орж чадахгүй байх болон санхүүгийн нөөцөөс хүртэх боломж муу байгаа зэрэг нь эмэгтэйчүүдэд бизнес эрхлэхэд давхар хүндрэл үүсгэж байна.[10] Өмч хөрөнгийн бүртгэл, бизнес эрхлэгчдийн талаарх хүйсээр ангилсан мэдээлэл хангалтгүй байгаа нь эрдэс баялгийн салбарт бизнес эрхлэх, эсвэл тус салбарын ААН-тэй хамтран ажиллахад жендэрийн үр нөлөөг тодорхойлоход бэрхшээл учруулж байна. Бизнесийн сүлжээнд орж чадахгүй байх, зээл авах, хөрөнгө оруулалтыг татах боломжоор эмэгтэйчүүд дутмаг байгаа энэхүү нөхцөл байдал зардал, хөрөнгө оруулалтын өртөг өндөртэй эрдэс баялгийн салбарт нэвтрэхэд хязгаарлалт болох юм. Харин бичил уурхай буюу гар аргаар алт олборлох үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүд татагдан орж, тоо нь нэмэгдэх болсон нь дээрх хязгаарлалтууд албан бус салбарт сул байгаатай холбогдож байгаа ч, бизнесийн үр ашиг, цар хүрээ нь өсөн нэмэгдэх боломжоор хомсын зэрэгцээ нийгмийн хамгаалал сул тул тэдний эмзэг байдлыг нэмэгдүүлж байна.[11]

Компьютерт суурилсан кадастрын удирдлагын систем нэвтрүүлсэн нь тусгай зөвшөөрлийн ил тод, нээлттэй байдлыг нэмэгдүүлж байна гэж судлаачид дүгнэж байна.[12] Гэхдээ хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл авах боломж мэдээлэл, сүлжээнд ойрхон хэсэгт давуу хэвээр байгаа бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн адилаар эрдэс баялгийн салбарт бизнес эрхлэх, эзэн нь байхад саад учруулсан хэвээр байна.

АМГТГ-ын газрын бүртгэлээс авч үзвэл 1995 оноос хойш 1,539 хайгуулын тусгай зөвшөөрөл олгосноос 188-ыг 100 хувь гадаадын дотоодын хөрөнгө оруулалттай, 96-г хамтарсан, 1,246-г дотоодын ААН, 1,659 ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл олгосноос 274-г гадаадын, 112-г хамтарсан, 1,273-ыг дотоодын ААН эзэмшиж байна. Тав ба түүнээс дээш тооны (нийт 1,423 буюу 92 хувь) хайгуулын тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч 35 ААН-ийн 5 нь гадаадын, 2 нь хамтарсан, 28 нь дотоодын ААН байна. 35 ААН-ийн зөвхөн нэг нь эмэгтэй удирдлагатай ба 6 хайгуулын тусгай зөвшөөрөл эзэмшиж байна. Мөн 1,491 (90 хувь) ашиглалтын тусгай зөвшөөрлийг 38 ААН эзэмшиж байгаагаас 7 нь гадаадын, 31 нь дотоодын эзэмшилд байна. Үүнээс 8 нь эмэгтэй удирдлагатай ба эдгээр найман эмэгтэй 5-20 хүртэл тооны нийт 59 тусгай зөвшөөрөл эзэмшиж байна. Ер нь хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрлийн 90-ээс дээш хувийг 35-38 ААН эзэмшиж байгаагаас тусгай зөвшөөрөл харьцангуй цөөн тооны ААН-ийн хүрээнд олгогдож байгааг харуулж байна. Тэр дундаа эмэгтэй удирдлага бүхий ААН-ийн эзлэх хувийн жин бага байгаа нь эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэйчүүд бизнес эрхлэх, эзэн нь байх боломжоор хомс байгааг илтгэх юм.

[9] Дэлхийн банк (2013) Монгол улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж. УБ., 13 дугаар тал
[10] мөн тэнд: 27 дугаар тал
[11] ШХА, IRIM (2014) Монгол улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. УБ., 33 дугаар тал
[12] Дэлхийн банк (2013) Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь. УБ., 24 дүгээр тал

Хүснэгт 10. Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчид, хөрөнгө оруулалтын хэлбэр, тоогоор

Тусгай зөвшөөрөл	Нийт	Хөрөнгө оруулалтын хэлбэр			5-аас дээш тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч
		гадаадын	хамтарсан	дотоодын	
Хайгуулын	1,539	188	96	1,246	35
Ашиглалтын	1,659	274	122	1,273	38

Эх сурвалж: АМГТГ-ын бүртгэлийн мэдээлэл

Судалгааны хүрээнд ААНБ-ын шийдвэр гаргахад ажилтан саналаа тусгах талаарх зохицуулалтыг судалсан ба судалгаанд хамрагдсан ихэнх ААНБ-д доороос дээш чиглэсэн засаглалын харилцааг харьцангуй бага төлөвшүүлжээ. Ажилтан бүрийг оролцуулах зохицуулалт гол төлөв ҮЭ, ажилчдын нэгдсэн байгууллагын ААН-ийн удирдлагатай байгуулсан Хамтын гэрээ, мөн тун цөөн байгууллагад дотоод журамд тусгагдсан байна. Доороос дээш чиглэсэн засаглалын зохицуулалт нээлттэй ХК-д харьцангуй сайн тусгагдсан байдаг бол гадаадын хөрөнгө оруулалттай хувийн компанид харьцангуй хаалттай болох нь ажиглагдав. Нөгөө талаас ажилтанд зарим асуудлаар шийдвэр гаргахад оролцох боломж олгож буй ҮЭ-ийн зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд хүйсийн квот тогтоох зохицуулалт судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хувьд байхгүй байна.

Шигтгээ 3.2.2

Компаний захиргаа нь ХДЖ, хөдөлмөрийн хөлс, норм, норматив, шагнал урамшууллын болон ХАБЭА, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой мөрдөгдөж журамд өөрчлөлт оруулах, шинэчлэхэд ҮЭ-ийн хороонд танилцуулж, санал авах ба хяналт тавьж ажиллана. Салбарын ХХДХ болон нүүрсний үнийн өсөлттэй уялдуулан ажилтнуудын үндсэн цалинг нэмэгдүүлэх асуудлыг тухай бүр хамтын гэрээнд оруулах нэмэлт өөрчлөлтөөр хоёр тал хэлэлцэж шийдвэрлэнэ.

ААНБ-ын баримт бичигт хийсэн шинжилгээнээс

Компаний нийт ажилтнуудын хурлыг жилд 2 удаа хийнэ. Хуралд ажилтнууд бүрэн оролцож, асуудлыг олонхын саналаар шийдэж, протокол хөтөлж, шийдвэрийн биелэлтийг хамт олны хурлаар хэлэлцүүлнэ; Хэсэг бүр бүх ажилчдын хурлыг сар бүр хийж, өнгөрсөн ажлын гүйцэтгэлийг дүгнэж, хийх ажлын төлөвлөгөөг хэлэлцэн дүгнэн нэгтгэж үйлдвэрлэл эрхэлсэн дэд захиралд танилцуулна; Хамт олны хуралд оролцож ажил сайжруулах, зөрчил дутагдлыг арилгуулах хүрээнд санал шүүмжлэл гаргах эрхтэй; Ажил олгогч нь нийт ажилчдын санал хүсэл, өргөдөл, гомдолд анхааралтай хандаж, дүгнэлт судалгаа хийж, түүний мөрөөр арга хэмжээ зохион байгуулж, Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасан хугацаанд багтаан хариу өгнө.

ААНБ-ын баримт бичигт хийсэн шинжилгээнээс

Аль ч байгууллагад хамт олны хурал гэж юу хийхээ, юу хийгээд байгаа тухайгаа ярьсан хэлэлцсэн хурал болдог доо. Гэтэл манай компанид ерөөсөө хамт олны хурал гэж болдоггүй, ҮЭ байгуулагдсаны дараагаар ҮЭ-ийн тэргүүлэгчид компаний удирдлагатай уулзаж, ажилчдын сонирхлыг илэрхийлж, хамгаалж Хамтын гэрээ байгуулдаг болсон.

ААН-ийн ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас, эрэгтэй

Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 81 хувь нь байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд ажилтан бүр саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн гэж стандартчлагдсан ярилцлагад хариулжээ. Тэр дундаа, төрийн захиргаа, нөхөрлөл, ИНБ-ын хувьд 100 хувь "бодлого, төлөвлөлтөд ажилтан бүр саналаа тусгах, оролцох боломжтой" гэжээ. Харин эрдэс баялгийн салбарын ААН-ийн 23 хувь нь ийм боломж бүрдээгүй гэж хариулсан ба энэ нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай болон хувийн хэвшлийн ААН-д түлхүү ажиглагдлаа. ҮЭ, мэргэжлийн холбоодын ажилтнуудын дийлэнх олонх, харин ААН-ийн ажилтнуудын 46.9 хувь нь бодлого, шийдвэрт оролцох боломж бүрдсэн гэжээ. Асуулгад оролцсон ажилтнуудын хариултыг хүйсээр

шинжилбэл, эмэгтэй ажилтан бодлого төлөвлөлтөд оролцох боломж хангагдсан гэсэн хариултын хувийн жин эрэгтэйчүүдийнхээс 12 пунктээр бага байна. Энэхүү хариулт нь ажил мэргэжлийн байр сууриас хамааран ялгаатай илэрч байна. Жишээлбэл, гүйцэтгэх, техникийн туслах ажилтан, мэргэжлийн, туслах, энгийн ажилчин эмэгтэйчүүдийн 40-өөс доош хувь нь ийм боломж бүрдсэн гэж хариулжээ. Харин "Оюу Толгой" ХХК-ий 5 эмэгтэй ажилтны санаачлагаар "Монголын уул уурхай, ашигт малтмалын салбар дахь эмэгтэйчүүдийн холбоо" ТББ байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд 280 гишүүнийг хамруулан сургалт, туршлага судлах, эмэгтэй ажиллагчдад чиглэсэн олон талт үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь ажилтны оролцоог сайжруулахад чиглэсэн чадавхжуулах арга хэмжээ болж байна.

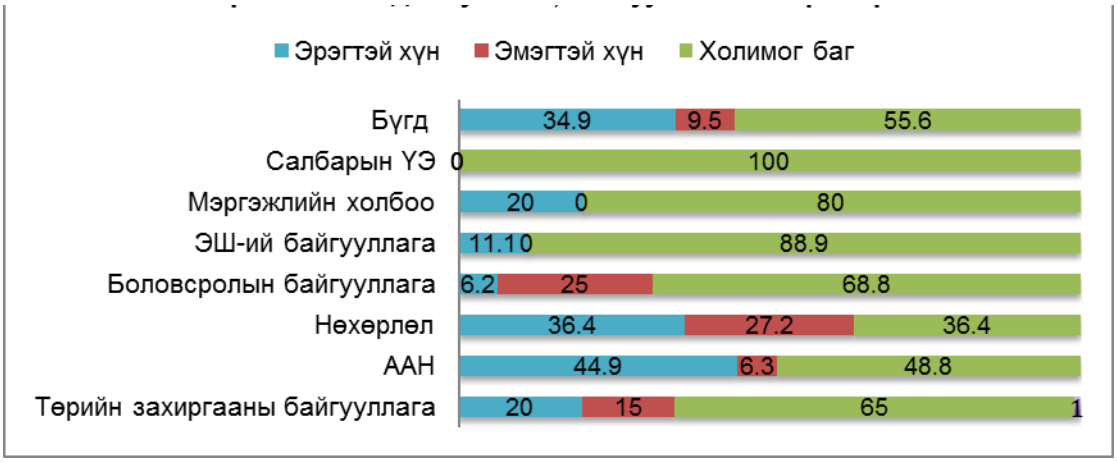
Хүснэгт 11. Байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд ажилтан бүрийн саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн эсэхийн үнэлгээ, "бүрдсэн" гэсэн хариултын хувиар

Нэгж	Тоогоор	Хувиар
Нийт байгууллага	21	80.8
ААН	10	76.9
Ажилтан (асуулга)	162	51.4
ААН-ийн ажилтан	97	46.9
Эрэгтэй ажилтан	103	56.6
Эмэгтэй ажилтан	59	44.4

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага, ажилтны асуулгын мэдээлэл

Ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл, хэрэгжилтэд хэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг болохыг ажилтнуудаас асуух замаар ААНБ-д хянах эрх мэдэл эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хэнд илүүтэй төвлөрч байгааг тодруулсан юм. Ажилтнуудын хариултад холимог баг гэсэн хариулт давамгайлж байгаа ч, эрэгтэй хүн хяналт тавьж, үнэлгээ хийдэг гэсэн хариулт "эмэгтэй хүн" гэж хариулснаас даруй 25 хувиар өндөр байна. Тэр дундаа ААН-д ажиллагсдын "эрэгтэй хүн хяналт тавьж, үнэлгээ хийдэг" гэсэн нь "эмэгтэй хүн" гэж хариулснаас 40 хувиар өндөр байгаа нь менежерийн түвшинд эрэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байгаатай холбоотой. Ийнхүү хянах эрх мэдлийн хувьд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс давуу нөхцөлд ажиллаж байна.

Дүрс 13. Ажил үүргийн гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг субъект, байгууллагын төрлөөр



Энэ бүгдээс харахад эрдэс баялгийн салбарын бодлого төлөвлөлт, шийдвэр гаргахад үндэсний, орон нутаг, байгууллагын түвшинд бүгдэд нь эрэгтэйчүүдийн давамгайлсан удирдлагын бүрэлдэхүүн оршиж байгаагийн хамт засаглал дахь талуудын оролцоог хангах санаачилга, дэвшил гарч байгаа хэдий ч, иргэд, ИНБ-ын, жирийн ажилтны оролцоо хязгаарлагдмал хүрээнд хангагдаж байна. ААН-ийн хувьд гадаадын хөрөнгө

оруулалттай, хувийн хэвшлийн байгууллагад ажилтны шийдвэр гаргахад оролцох нөхцөл бодлого, зохицуулалтын аль аль талаасаа сул байгаа бөгөөд энэхүү нөхцөл байдал нь эрх мэдлийн гадна байгаа бүлгийнхэн буюу тодруулбал, доогуур албан тушаал хашиж буй ажилтан, тэр дундаа эмэгтэй ажилтнууд шийдвэрт оролцох, цаашлаад хяналт тавих боломжоор эрэгтэйчүүдээс доогуур түвшинд байна.

Эрдэс баялгийн салбарын удирдлага, засаглал дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд юуны түрүүнд Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн холбогдох заалтын мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах, мөн хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах, нэгтгэх, ашиглах чадавхыг бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

Эрдэс баялгийн салбарт бизнес эрхлэхэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд тусгай зөвшөөрөл олгох шалгуур үзүүлэлтэд жендэртэй холбоотой үзүүлэлт оруулах, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч ААНБ, тэдгээрийн өмчлөгч, гүйцэтгэх удирдлагын хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, улмаар эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг эрдэс баялгийн салбарын бизнесийн сүлжээнд нэвтрүүлэх, туршлага, ур чадварыг дээшлүүлэх, санхүүгийн нөөцийг дэмжих орчин үеийн арга хэрэгсэл нэвтрүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлага байна.

3.3. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудлууд

Тус бүлэгт нэгдүгээрт, эрдэс баялгийн салбарт хөдөлмөр эрхлэх адил тэгш боломж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд хангагдсан эсэх, хоёрдугаарт, албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал, гуравдугаарт, цалин хөлсний жендэрийн ялгаа, үнэлгээ, дөрөвдүгээрт ажил-гэрийн тэнцвэрийг хангахад хамаарах байгууллагын хүрээнд гарч буй асуудлуудыг авч үзнэ.

3.3.1. Эрдэс баялгийн салбарт хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг Монгол улсын Үндсэн хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хориглосон байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 1 дүгээр бүлгийн 7 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглож иргэнийг ажилд авахдаа хувийн амьдрал, гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн эсэхийг асуухыг хориглож, ийм төрлийн асуултад ажилтан нь хариулах үүрэггүй болохыг тодорхойлсон. Уг хуулийн 7-р бүлэг бүхэлдээ эмэгтэй хүний ажиллахыг хориглосон ажил, гэр бүлийн үүргээ биелүүлэхтэй нь холбоотой үүсч буй жирэмсэн, амаржих, хүүхдээ асрах үеийн чөлөө, ажил-гэр бүлийн үүргээ хослуулах боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн зохицуулалтуудыг тодорхойлсон байдаг.

ЖЭТБХ тухай хуулийн төрийн алба болон хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд:

- 10 дугаар зүйлд төрийн албан дахь удирдах ажилтны хувьд 15-40%, ажилтан, зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллага, хороо, зөвлөл, комисст хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг төрөөс хэрэгжүүлэх;
- 11-р зүйлд эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлд ажиллах, түүнчлэн ижил ажилд ижил цалин, хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хамтын

гэрээ, хэлэлцээрт тусгахаар тус тус зохицуулжээ.

Эшлэл 1.

- Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;
- Иргэнийг ажилд авахдаа цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;
- Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;
- Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох;

Эх сурвалж: МУ-ын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)

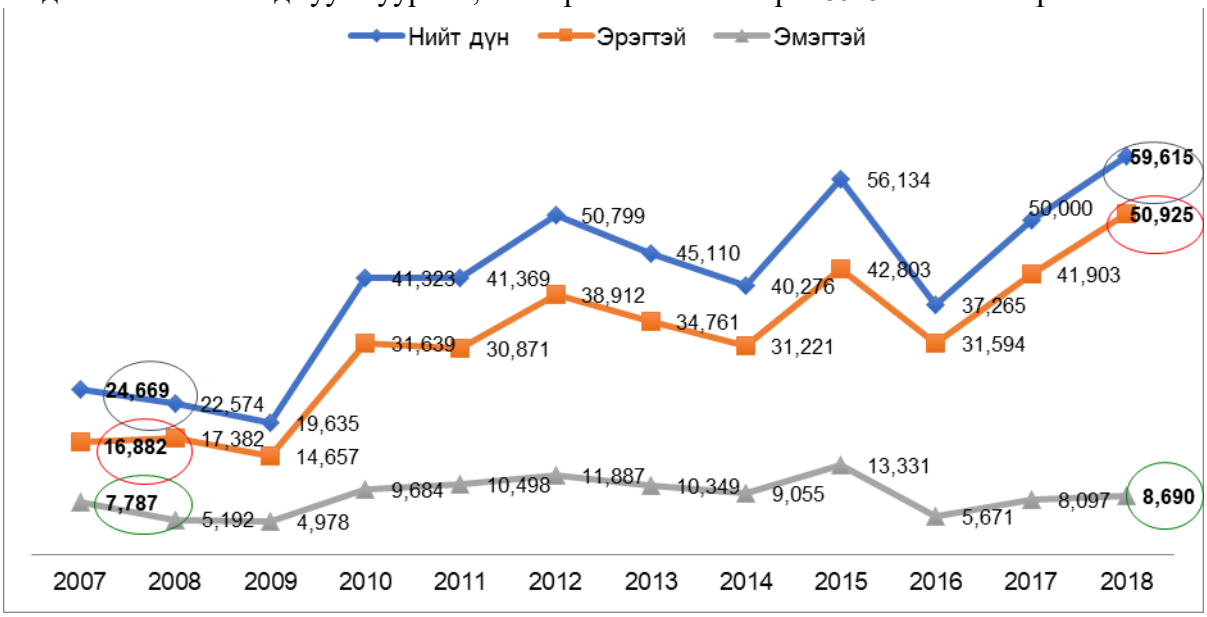
Ажил олгогчийн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргүүд

ЖЭТБХ тухай хуулийн 4.1.5-д “жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг; 4.1.6-д “жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Түүнчлэн тус хуулийн 7.1-д “эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээр тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй” хэмээн заасан. Эрдэс баялгийн салбарт нэг талаас удирдлага, инженер техникийн зэрэг эрэгтэйчүүд зонхилон эрхэлдэг ажлын байранд жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангах, нөгөө талаас аль нэг хүйсийн онцлог, хэрэгцээг харгалзан авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тусгай арга хэмжээ гэж үзэж болно. Тиймээс эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт батлан хэрэгжүүлэх нь ялгаварлан гадуурхалт биш гэж үзэх үндэслэлтэй. Гэхдээ ажлын байрны нөхцөл, шаардлага, гүйцэтгэх үүргийг эмэгтэй хүн бүр биелүүлж үл чадах эсэх, ажлын нөхцөл нь зөвхөн эмэгтэй хүний эрүүл мэндэд хор нөлөө үзүүлэх эсэхийг ажлын байрны дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тодорхой хүйсийн хүний, ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрыг тогтоох эсвэл бүхий л хүмүүст ажиллахад таатай хөдөлмөрийн орчинг бүрдүүлэх шаардлагатай юм.

Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын 1999 оны 08 дугаар сарын 13-ны өдрийн А/204 дүгээр тушаалаар баталсан “Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт” батлагдаж 2008 оныг хүртэл хэрэгжиж байгаад цуцлагдсан. Гэвч тус жагсаалтыг ажилтан сонгон шалгаруулахдаа баримталж байгаа тохиолдол судлагдсан ААН-үүдийн дунд илэрч байна. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д заасан “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална” гэсэн заалт хүчин төгөлдөр байгаатай, түүнчлэн тус жагсаалтыг цуцалсан тухай мэдээлэл хангалттай цацагдаагүйтэй холбогдоно.

Дүрс 14 Уул уурхайн салбарт ажиллагсад, хүйсээр, оноор (ҮСХ)

Үндэсний хэмжээнд уул уурхай, олборлолтын салбарт 59.6 мянган хүн ажиллаж



байгаагийн **85.4%** нь эрэгтэй, **14.6** хувь нь эмэгтэй байгаа нь эрэгтэйчүүд давамгайлан ажилладаг салбар болохыг харуулж байна. Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд нийт ажиллагсдын тоо 2.4 дахин, тэр дундаа эрэгтэй ажиллагсдын тоо 3 дахин, харин эмэгтэйчүүдийн тоо 1.1 дахин өссөн бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын тооны өсөлт хэт зөрүүтэй байна. 2013 оны байдлаар 13,375 хүн бичил уурхайд ажиллаж байсан бөгөөд үүний 29.3 хувь, харин 2018 оны байдлаар 32 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд албан салбар дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувьтай харьцуулахад 2.1 дахин их байна. Энэхүү баримт нь эрдэс баялгийн албан бус салбарт эмэгтэйчүүд ажиллах илүү боломжтой байгааг илтгэж байна. Судлагдсан байгууллагуудын түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг авч үзвэл ААН, нөхөрлөлд 74 хувь, төрийн захиргааны байгууллагад 57.0 хувь, БШУ-ны байгууллагад 42.3 хувь, ИНБ-д 53.8 хувь нь эрэгтэйчүүд ажиллаж байна.

Хүснэгт 12. Ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэр, хувиар

	Эмэгтэй ажилтан	Эрэгтэй ажилтан	Бүгд	Эх сурвалж
Улсын хэмжээнд	14.6	**85.4**	100	ҮСХ, 2018 оны II улирал
Судлагдсан ААН, нөхөрлөл	25.9	**74.1**	100	Стандартчлагдсан ярилцлага
Боловсрол, шинжлэх ухаан (БШУ)	**57.7**	42.3	100	Стандартчлагдсан ярилцлага
Төрийн захиргаа	43.0	**57.0**	100	Стандартчлагдсан ярилцлага
ИНБ	46.2	**53.8**	100	Стандартчлагдсан ярилцлага
Бичил уурхайчид	32.0	**68.0**	100	Тогтвортой бичил уурхайн төсөл: www.sam.mn

Судлагдсан байгууллагын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэрийг ажил мэргэжлийн бүлгээр авч үзэхэд бүхий л ажил мэргэжлийн бүлэгт эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа ч, захиргааны гүйцэтгэх, туслах, техникийн (оюуны), туслах

ажилчдын хувьд эмэгтэйчүүдийн хувийн жин бусад төрлийн ажил мэргэжлээс арай илүү хувь эзэлж байна.

Дүрс 15. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны хувийн жин, ажил мэргэжлийн бүлгээр

2014-2015 оны хичээлийн жилийн байдлаар бүх төрлийн инженер, инженерчлэлийн

чиглэлээр суралцагсдын 77 хувийг эрэгтэй, 23 хувийг эмэгтэй оюутан эзэлж байна. Үндэсний хэмжээнд их, дээд сургуульд оюутан элсүүлэх талаар мөрдөж буй бодлого, холбогдох эрх зүйн актад эрэгтэй, эмэгтэй элсэгчдийг "**уламжлалт бус мэргэжил**" сонгуулахыг дэмжсэн хийгээд үл дэмжсэн агуулга бүхий тодорхой бодлого, зохицуулалт байхгүй байгаа ч[13] БСШУС-ын салбарын жендэрийн бодлогод ийм агуулга бүхий зорилт, арга хэмжээг тусгаад байгаа болно. Харин тодорхой сургалтын байгууллагууд энэ асуудалд анхаарч эхэлжээ. Судалгаанд хамрагдсан сургалтын байгууллагуудаас зөвхөн ганц нь буюу ГМТИС нь ийм бодлого хэрэгжүүлж байна. ГМТИС нь инженерчлэл, техник, технологийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөртөө эмэгтэй элсэгчдийн хувийн жинг хамгийн багадаа 30 хувь байлгахаар зорьж ажиллаж байна.

Техникийн мэргэжлийн боловсролын хувьд Өмнөговь аймгийн Политехникийн коллеж техникийн чиглэлээр эмэгтэй элсэгч элсүүлэхэд анхаарч ажиллаж байгаа ба 2017-2018 оны хичээлийн жилд техникийн чиглэлээр 153 суралцагч сурч байгаагийн 30 хувь нь эмэгтэй байна.[14] Энэ нь тус аймгийн эрдэс баялгийн ААН-д уламжлалт бус мэргэжлийн ажлын байранд эмэгтэйчүүд ажиллахад таатай нөлөөлөх юм.

2014 онд Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлогыг УИХ-аар баталсан боловч эрдэс баялгийн салбарын ААН-д орон нутгийн иргэдийг сонгон ажиллуулахтай холбоотой бодлого, жендэртэй холбоотой агуулга огт тусгагдаагүй байна. Судлагдсан аймаг, сумдын хөгжлийн үндсэн чиглэл, ЗД-ын мөрийн хөтөлбөр, хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөлтэй ААН болон орон нутгийн удирдлага хооронд байгуулсан хамтын ажиллагааны гэрээнд нийт ажиллагсдын 70-80 хувийг тухайн орон нутгийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газарт бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс сонгон ажилд авах, улмаар мэргэжилтэй болгох чиглэлд зорилт, үүрэг хүлээн ажиллахаар тусгасан сайн тал ажиглагдаж байна (Бүлэг 3.6). Судлагдсан орон нутгийн (аймаг/нийслэлийн) хоёроос бусад нь эрдэс баялгийн салбарт эрэгтэй, эмэгтэйчүүд

[13] БСШУСЯ, АХБ (2017) Дээд боловсролын хууль эрх, бодлогын баримт бичигт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ. УБ., 17 дугаар тал
[14] Өмнөговь аймгийн Политехникийн коллежид суралцагчдын судалгаа (2017-2018 оны хичээлийн жил)

адил тэгшээр ажил эрхлэхтэй холбогдох бодлого хэрэгжүүлж байна. Тэр дундаа Дорнод, Өмнөговь аймагт эрдэс баялаг, уул уурхайн салбарт ажил эрхлэхтэй холбоотой бодлогын арга хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа нь сайшаалтай. Гэхдээ эрдэс баялаг, уул уурхайн салбарын тодорхой ажил мэргэжлийн төрөлд (инженер, техникийн г.м) хүйсийн тэнцвэрийг хангах чиглэлд анхаарсан бодлого хараахан гараагүй байна.

Матриц 1. Эрдэс баялгийн салбарын ААН-д ажилтан сонгон ажиллуулах бодлого

Судлагдсан аймаг	ААН-д орон нутгийг иргэдийг сонгон ажиллуулах бодлого бий эсэх	Жендэрт хамаарах бодлого, зохицуулалт бий эсэх
Дорнод	+	Уул уурхай болон улирлын шинжтэй ажил, хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрүүл мэнд, ахуй нөхцөл, гэр бүлийн амьжиргаа, тогтвортой байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, нөхцөл байдлыг сайжруулах зөвлөмжийг оролцогч талд хүргэх (Эх сурвалж: ЖЭТБХ дэд хөтөлбөр)
Дорноговь	+	Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаварлалаас сэргийлэх механизм, хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх (Эх сурвалж: ЖЭТБХ дэд хөтөлбөр)
Өмнөговь	+	Уул уурхайн салбарт ажиллахаар шилжин ирэгсдийг гэр бүлээрээ ажиллаж амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ; Бүсийн хэмжээнд ажиллаж буй компаниудтай хамтран ажиллаж, иргэдийг ажилд авахдаа хүйсийн хувьд ялгаварлахгүй байх бодлогыг хэрэгжүүлэх; (Эх сурвалж: Бүсчилсэн хөгжлийн хөтөлбөр 2010-2020)
Орхон	+	- Байхгүй
Ховд	+	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөл хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийг сонгохдоо хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг харгалзан үзэх - Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын аливаа хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх чиглэлээр байгууллага, ААН-ийн дотоод журамт тусгуулах арга хэмжээ хэрэгжүүлэх (Эх сурвалж. ЖЭТБХ дэд хөтөлбөр)
Улаанбаатар	+	- байхгүй

Эх сурвалж: Орон нутгийн бодлого, хууль тогтоомжийн шинжилгээ

Орон нутгийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газарт бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс ажилтан сонгон авах бодлого хэрэгжүүлж байгаа ч, сонгон шалгаруулах үйл явц нь шударга явагдаж байгаа эсэхэд орон нутгийн төрийн байгууллага, ИНБ-аас хянах, оролцох боломж хязгаарлагдмал байна. Захиалга өгч, нээлттэй зарласан ажлын байранд зуучлуулсан хүмүүсээс ажилд авсан эсэх тухай мэдээлэл, тайланг ААН-ээс хүлээн авч байгаа нь хязгаарлагдмал юм.

Шигтгээ 6

Энэ компаниас манай сумын 10 хүнийг мэргэжилтэй болгоно гээд уг нь сургасан, тэгсэн атлаа нөгөө хүмүүсээ ажилд ер авахгүй хүлээгдээд л байна. Ажилтнаа хэрхэн сонгож байгаа нь ойлгомжгүй, арын хаалгаар явагддаг байх.

Сумын нийгмийн ажилтан хийсэн ярилцлагаас

Манай компани аймгийн хөдөлмөрийн биржид бүртгэлтэй хүмүүсээс ажилтнаа сонгодог. Гэхдээ манай компаний удирдлага ажилтныхаа хамаатан садан, найз нөхдийг ажилд авах замаар нэг айлын амьдралыг бүрэн дэмжих сонирхолтой. Энэ ажилтан найдвартай тул ахан дүүс нь найдвартай, сайн ажилтан гэж боддог.

ААН-ийн хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагаас

Компанид тасралтгүй 20 ба түүнээс дээш жил ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн ажилтны хүсэлтийг үндэслэн мэргэжлийг залгамжлуулах зорилгоор төрсөн 1 хүүхдийг мэргэжил, эрүүл мэндээр тэнцсэн тохиолдолд туршилтын 6 сар хүртэлх хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, үндсэн цалин олгоно.

Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-д Иргэдийг ажилд авах журам, Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-ийн захиргаа, ҮЭХ-ны хооронд байгуулсан 2017 оноос хэрэгжүүлэх хамтын гэрээ, хуудас 4

Үнэлгээнд хамрагдсан бүхий л байгууллагын холбогдох журамд “ажлын байр”-ыг олон нийтэд нээлттэйгээр зарлана гэсэн зохицуулалт тусгагджээ. Гэхдээ эдгээр байгууллагын ажилтнуудын 82.2 хувь, байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлагын 84.6 хувьд[15] ажлын байрыг нээлттэйгээр зарладаггүй гэж хариулсан нь энэхүү заалт бүрэн утгаар хэрэгждэггүй болохыг харуулж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан ААН-үүдийн аль нь ч бодлого, зохицуулалтдаа ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулахдаа “хүйс заах” тухай тусгаагүй ч, ажилтнуудын 28.6%, байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлагад оролцогчдын 38.5 хувь нь хүйс заадаг, ингэхдээ эрэгтэй хүнийг авах тухай зааж оруулсан байдаг гэж хариулсан байна. Стандартчлагдсан ярилцлагад оролцогчид хүйс онцгойлон зааж буй үндэслэлийг хэвийн бус, хүнд, хортой нөхцөл, уурхайн гүн, газрын тос олборлохтой холбон тайлбарласан нь “Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-д заасантай холбоотой бөгөөд уг жагсаалтыг ААНБ мөрдсөн хэвээр байна (Эшлэл 2). Уг жагсаалт хүчин төгөлдөр бус болсон хэдий ч эрдэс баялгийн салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтэд нөлөөтэй хэвээр байгаа бөгөөд ажил мэргэжлийн хуваарилалтын жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд саад учруулсан хэвээр байна. Мөн байгууллагын түвшинд ямар ажлын байранд тодорхой хүйсийн хүнийг ажиллуулах тухай зохицуулалт, түүний үндэслэл, ажлын байрны дүн шинжилгээ хийх, цөөн тоотой хүйсийн хүнийг ажилд авах тухай зохицуулалт үгүй байна. Иймд өмчийн болон хариуцлагын бүхий л хэлбэрийн ААН-д эрэгтэй хүн давамгайлан ажиллах нөхцөл бүрдсэн бөгөөд үүнд “эрэгтэйчүүдийн салбар” гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт, “эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг хориглох ажлын байрны жагсаалтыг хүчин төгөлдөр” гэж үзэх ажил олгогчдын хандлага зэрэг нь нөлөөлж байна.

[15] Судлагдсан байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлагад бүх тохиолдолд хүний нөөцийн ажилтан хамрагдсан болно.

Хүснэгт 13 Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт (хувиар)

Судалгааны эх сурвалж	Ажлын байр нээлттэй зарладаг эсэх	Ажлын байранд хүйс заадаг эсэх	Хэрэв хүйс заадаг бол ямар хүйс заадаг
Ажилтны асуулга	82.2	28.6	Эрэгтэй-95.6
Байгууллагын (ААН) стандартчлагдсан ярилцлага	84.6	38.5	Эрэгтэй-100.0
Байгууллагын бодлого, эрх зүйн баримт бичгийн шинжилгээ	100	Зохицуулалт үгүй-92.4	Зохицуулалт үгүй-96.2

Эшлэл 2

Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын 1999 оны 8 сарын А\204 тоот тушаалыг баримтлан ажилладаг. Эмэгтэй хүн, хүүхдэд хориглосон ажлын байранд эмэгтэй ажилтан ажилд авахгүй.

Хувийн хэвшлийн ААН-ийн эрх зүйн баримт бичгийн шинжилгээнээс

Эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтаас бусад тохиолдолд нээлттэй ажлын байранд хүйс заагаагүй.

Төрийн оролцоотой ААН-ийн эрх зүйн баримт бичгийн шинжилгээнээс

Ажилтанд тавигдах үндсэн шаардлага: Цахилгаанчин мэргэжилтэй, эрэгтэй, 35 хүртэлх насны хүнийг ажилд авна;

Мэргэжлийн ажилтанд тавигдах шаардлага: Бүрэн дунд боловсролтой, мэргэжлийн диплом, үнэмлэх, сертификаттай, оюун ухаан эрүүл, ой тогтоолт сайн, бие бялдрын хөгжил хэвийн, эрэгтэй 165 см, эмэгтэй 158 см-ээс багагүй өндөртэй, 18-30 насны, Үйлчилгээний ажилтанд тавигдах шаардлага: Оюун ухааны хөгжлийн түвшин хэвийн, бүрэн дундаас дээш боловсролтой, бие бялдрын хөгжил хэвийн эрэгтэй 165 см-ээс дээш (тусгай нөхцөл шаардсан ажил), эмэгтэй 158 см-ээс багагүй өндөртэй 18-35 насны хүнийг ажилд авна.

Төрийн өмчит ХК-ийн хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын журам, ажлын байрны зараас

Ажилтан хүн нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд хамрагдаж, эрсдлээс сэргийлсэн, амь нас, эрүүл мэндийн хувьд аюултай биш нөхцөлд ажиллах эрхээр хангагдсан эсэхийг тодруулах нь чухал бөгөөд энэ хүрээнд жендэрийн хувьд анхаарууштай ямар асуудал байгааг тодруулах нь зүйтэй. ААН-ээс авсан стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд нийт ажиллагсдын дийлэнх нь байнгын ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь хүйсээс төдийлөн хамаарахгүй байгаа ч бага зэргийн ялгаа ажиглагдав. Тодруулбал улирлын буюу түр ажлын байранд эмэгтэйчүүдийн 3.97 хувь, эрэгтэйчүүдийн 3.63 хувь нь ажиллаж байгаа буюу түр ажлын байранд ажиллах нь эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэгтэйчүүдээс ялимгүй өндөр байна. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллагсдын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд бөгөөд судлагдсан ААН-ийн нийт эрэгтэй ажилтны 40.5 хувь нь хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байна. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл гэдэг нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагын хүрээнд сөрөг нөлөөллийг нь арилгах боломжгүй, хөдөлмөрийн стандартад нийцээгүй ажлын байрны нөхцөл[16]-ийг хэлдэг. Тэгэхээр хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн сөрөг нөлөөллийг арилгах боломжгүй нөхцөлд эрэгтэй ажилтнуудын тал орчим хувь нь ажиллаж байгааг анхаарч,

[16] МУ-ын стандарт: MNS 5080:2001. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангилал, хүчин зүйл, үнэлгээ

хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн сөрөг нөлөөллийг бууруулах замаар эрэгтэй, эмэгтэй ямар ч хүн эрсдэлгүй аюулгүй нөхцөлд ажиллах боломжийг бүрдүүлэхэд анхаарах зайлшгүй шаардлагатай байна. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладагтай холбоотойгоор осолд өртсөн, өвчилсөн, нас барсан хүмүүсийн дунд эрэгтэйчүүд зонхилж байна. Тодруулбал уул уурхайн осолд өртөж, өвдсөн хүмүүсийн 90 гаруй хувь, нас барсан тохиолдол бүгд эрэгтэйчүүд байна. 2012-2014 онд уул уурхайн салбарт нийт 202 осол бүртгэгдсэн, үүнийг ажиллагсдын тоонд харьцуулан авч үзвэл ослын хувь 0.16 гарсан бөгөөд энэ нь эдийн засгийн салбаруудаас хамгийн өндөр байгаа буюу хөдөлмөр хамгааллын хувьд таатай нөхцөл бүрдээгүй болохыг харуулж байна. Тус салбарт 2008 оны байдлаар нийт 121 осол гарсны 5.7 хувь, 2014 онд нийт 64 осол гарсны 15.6 хувьд эмэгтэйчүүд өртсөн[17] бөгөөд ослын тоо энэ салбарт буурах хандлагатай байгаа ч, эмэгтэйчүүдийн өртөх хандлага өсч байна. Энэ нь тус салбарт эмэгтэйчүүд ажиллах нь нэмэгдсэнтэй холбоотой. Мөн бичил уурхайчдын талаарх судалгаанд хамрагдагсдын 30 гаруй хувь нь ямар нэгэн осолд өртсөн үр дүн гарсан байдаг ба эмэгтэйчүүдийн ослын тооны өсөлт нь үүнтэй холбоотой байж болох талтай. Мөн нөгөө талаас хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, хөдөлмөрийн орчин нөхцөлийн орчин үеийн стандарт тогтоох, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх замаар хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, ажлын ачааллыг бууруулснаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүд эрдэс баялгийн салбарт эн тэнцүү ажиллах боломж нэмэгдэх юм (Шигтгээ 7).

Шигтгээ 7

Цахилгааны хэсэгт 32 ажилтан ажилладаг, нэг эмэгтэй цахилгаанчин нь би. Төмөр өргөхөөс бусдыг хийдэг. Эршүүд байж л ажиллана, ажлаа хийнэ, өөр арга байхгүй. Өмнө нь ажлын нөхцөл хүнд, бохир нөхцөлд 10 кг хүнд жинтэй Оросын хүнд шат өргөдөг байсан, одоо Герман, Хятадын хөдөлгүүр тавьж технологи шинэчлэгдсэн, мөн бүтээмж инновацийн төвтэй болсноор ажил хөнгөрсөн. Бас цэвэр цэмцгэр нөхцөлд ажилладаг болсон.

ААН-ийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Хүснэгт 14. Судлагдсан ААН, бичил уурхайн нөхөрлөлийн ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл, хувиар

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Байнгын ажлын байранд ажилладаг	96.03	96.37
Улирлын буюу түр ажлын байранд ажилладаг	3.97	3.63
Хэвийн нөхцөлд ажилладаг	85.59	59.54
Хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг	14.41	40.46
Бүгд	100.0	100.0

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл, хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл өгсөн байгууллагын хэмжээнд

Хөдөлмөрийн тухай болон ЖЭТБХ тухай хуулиар ажил олгогч нь ажил горилогчоос гэрлэсэн эсэх, жирэмсэн эсэхийг лавлах, гэр бүлийн үүрэгтэй холбоотой сануулга хэлэхийг хориглосон. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын тал гаруй хувь нь гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн эсэхийг ажил олгогч лавласан гэж хариулсан бөгөөд тэр дундаа эмэгтэй ажилтнаас илүүтэй асуусан байна. Түүнчлэн, анхааруулга, сануулга дийлэнх оролцогчдод хэлээгүй ч, гэр бүлийн үүрэгтэй нь холбоотой сануулгыг эмэгтэй

[17] ХЯ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв (2015) Үйлдвэрлэлийн ослын шинжилгээ

ажиллагсдад, харин бусад төрлийн сануулгыг эрэгтэй ажиллагсдад ажил олгогчийн зүгээс сануулсан байна.

Хүснэгт 15. Нөхөн үржихүйн үүрэг хариуцлагын талаарх ажил олгогчийн асуулт, сануулга, хувиар

Хүйс	Гэрлэсэн эсэх, жирэмсэн эсэхийг асууж байсан	Ажил олгогчийн сануулга			
		Ямар нэгэн анхааруулга өгөөгүй	Хүүхэд төрүүлж/үрчилж болохгүй	Хүүхэд/гэр бүлийн хэн нэгнийг асрах чөлөө авч болохгүй	Гэр бүлийн үүрэгт үл хамаарах бусад сануулга
Эрэгтэй	58.8	95.6	0.0	1.1	3.3
Эмэгтэй	63.9	93.2	3.8	1.5	0.8
Эх сурвалж: *Ажилтны асуулгын мэдээлэл*					

Ажил олгогчдоос “залуу эмэгтэй ажилд орох үед түүнд ямар санамжийг хэлдэг” болохыг тодруулахад дараах 4 төрлийн санамж илэрч байна.

- *Биеэ зөв авч явах:* олон эрэгтэйчүүдтэй ажиллах тул биеэ зөв явах, зөв хувцаслах, уурхайчидтай холбогдохгүй байх, зөв хувцаслах, хэт нээлттэй байж болохгүй г.м
- *Дүрэм журам биелүүлэх:* байгууллагын дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээ, кемпийн дүрмийг баримтлах зэргийг тайлбарлах
- *Сайн ажилтан байх:* ачаалалтай ажиллах, үүрэг даалгаврыг сайтар биелүүлэх
- *Тогтвор суурьшилтай ажиллах:* ажил тасалдуулахгүй байх, чөлөө авахгүй байх, ойрын хэдэн жилдээ жирэмслэхгүй, хүүхэд төрүүлэхгүй байх зэрэг болно.

Дээрх хариулт нь эмэгтэй хүнийг ажилд авахдаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлагатай нь холбоотой санаа зовнил ажил олгогчдод тодорхой хэмжээнд байгаа ба ажилд авахдаа хүйсээр ялгаатай хандаж байгааг харуулж байна.

Шигтгээ 8

Гэр бүл нь тогтсон (хүүхэд нь том болсон) эсвэл ганц бие эмэгтэй авах сонирхолтой.

Стандартчлагдсан ярилцлагад оролцсон ажил олгогчийн ярианаас

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажилтнуудын дийлэнх нь ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хууль ёсоор төлдөг гэж хариулсан байна. Харин бичил уурхайн нөхөрлөлийн гишүүдийн хувьд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг сайн дураар төлдөг тул нийгмийн даатгалд хамрагдахгүй байх нь ажиглагдсан ба энэ нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль алинд илэрч байна. Нөхөрлөлийн гишүүдийн хувьд хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй байдлын илүү эрсдэлт нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байгаа атлаа нийгмийн даатгалд хамрагдаж чадахгүй байгаа нь ирээдүйд учирч болзошгүй эрсдэлт нөхцөлийг улам нэмэгдүүлж байгааг анхаарах шаардлагатай байна.

3.3.2. Албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал

Эшлэл 3

Ажил олгогчийн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргүүд:

- Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан сургах, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн бүртгэлд үндэслэдэг байх;
- Сул орон тоо, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалтын тухай мэдээллийг нийт ажилтанд тухай бүр хүргэж байх;
- Хүүхэд төрүүлэх, асрах чөлөө авсан ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөж чадахуйц түвшинд байлгах зорилгоор тэднийг давтан сургалтад хамруулах;

Эх сурвалж: ЖЭТБХ тухай хууль (2011)

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны албан тушаалын хөдөлгөөн харилцан адилгүй явагддаг нь олон судалгаагаар нотлогддог. Албан тушаалын хөдөлгөөн нь нээлттэй ажлын байр болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах сургалт дотооддоо нээлттэй зарладаг эсэхтэй холбоотой. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын 73.1 хувь нь нээлттэй ажлын байрыг дотооддоо зарладаг бөгөөд тэр дундаа төрийн захиргаа, боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага, салбарын ҮЭ-ийн байгууллагууд ажилтнуудаа ажлын байрыг нээлттэй зарладаг гэжээ. Судлагдсан байгууллагуудын 76.9 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, чадавхжуулах сургалтыг нээлттэй зарладаг бөгөөд өмнөх дурдсан байгууллагуудын бүгдэд ийм төрлийн мэдээлэл нээлттэй байж чаддаг байна. Харин эрдэс баялгийн ААН, нөхөрлөл, боловсролын байгууллагын 50-75.0 хувьд энэ талын мэдээлэл нээлттэй байдаг ажээ. Байгууллагын эрх зүй, бодлогын баримт бичигт дүн шинжилгээ хийхэд судлагдсан байгууллагын 65.4 хувь нь ажилтнаа сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэжил эзэмшүүлэх, давтан бэлтгэх бодлого, зохицуулалт бүхий байна. Эдгээрт хүйсээр ялгаварласан эсвэл хүйсийн онцлогийг харгалзсан шинжтэй зохицуулалт үгүй байна.

Жирэмслэх, хүүхдээ асрах зэргээр ажлын байрнаас түр хугацаагаар хөндийрөх нь ажилтны чадавхжилт, туршлагажилтад тасалдал үүсгэдэг хүчин зүйлсийн нэг. Иймээс ЖЭТБХ тухай хуулиар жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс ажилдаа эргэн орох үед нь давтан бэлтгэх үүргийг ажил олгогч хүлээхээр тогтоосон ч, судлагдсан байгууллагын гуравны нэг нь л энэ үүргээ биелүүлж байна. Харин ААН-ийн 70 орчим хувь нь уг асуудалд анхаарч байгаа гэж хариулсан нь олзуурхууштай. Гэхдээ зөвхөн нэг байгууллагын баримт бичигт "*Ажлын байрнаас 2-оос дээш сарын хугацаагаар хөндийрсөн ... ажилтнууд давтан сургалтад хамрагдана*" хэмээн тусгасан нь жирэмсэлсэн, хүүхэд асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа орж буй ажилтныг давтан бэлтгэх хэрэгцээнд чиглэжээ.

Хүснэгт 16. *Албан тушаал, чадавхжилтын бодлого, байгууллагын төрлөөр* ***("тийм" хариултын хувиар)***

Асуулт/байгуулагын төрөл	Дотооддоо нээлттэй ажлын байрыг зарладаг эсэх	Мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, чадавхжуулах сургалтыг нээлттэй зарладаг эсэх	Жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа ороход давтан бэлдэх сургалтыг зохион байгуулдаг эсэх	Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг ахиулах тусгай бодлогыг хэрэгжүүлдэг эсэх
Төрийн захиргааны байгууллага	100.0	100.0	0.0	50.0

ААН	69.2	69.2	69.2	23.1
Нөхөрлөл	0.0	50.0	0.0	0.0
Боловсролын байгууллага	100.0	75.0	0.0	0.0
ЭШ-ний байгууллага	100.0	100.0	0.0	0.0
Мэргэжлийн холбоо	50.0	100.0	0.0	0.0
Салбарын ҮЭ	100.0	100.0	0.0	100.0
Бүгд	73.1	76.9	34.6	19.2

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл

Судлагдсан байгууллагуудаас тун цөөхөн нь албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг ахиулах талаар цөөнх болж буй хүйсийн хүний төлөөллийг нэмэгдүүлэх тусгай бодлого хэрэгжүүлж байна. Ийм бодлого төрийн захиргааны байгууллага, ААН, салбарын ҮЭ-ийн байгууллагад л хэрэгждэг байна (Хүснэгт 16). Жендэрийн тусгай бодлого хэрэгжүүлдэг гэж үзсэн цөөн байгууллагуудаас дээрх зорилго бүхий үйл ажиллагаанд зөвхөн нэг л байгууллага 20 сая төг зарцуулсан, бусад нь огт мөнгө зарцуулаагүй гэж хариулжээ.

Төрийн захиргааны байгууллагууд ЖЭТБХ тухай хуулийн холбогдох заалт, боловсролын байгууллагууд профессор, багш нарын 25 нь эмэгтэй байна гэсэн жендэрийн бодлого баримтлан ажиллаж байна (Эшлэл 4). Дэлхийн хэмжээний томоохон үндэстэн дамнасан корпорациуд жендэрийн тусгай арга хэмжээ бүхий бодлого хэрэгжүүлдэг бөгөөд тухайлбал, Рио Тинто (Оюу толгой төслийг хэрэгжүүлэгч) корпораци нь 2015 он гэхэд ахлах менежерүүдийн 20 хувь, шинэ төгсөгчдөөс ажилд авахдаа 40 хувь нь эмэгтэйчүүд байна хэмээн зорьж ажиллаж байна.[18] Оюу толгой компаний ажил олгогчийн төлөөлөлтэй хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагад дурдсанаар “шинэ ажлын байранд 3-4 хүнийг санал болгохдоо хүйсийн харьцаа 50:50 байлгаж, хүйсийн тэнцвэрийг ханган ажиллахыг эрмэлздэг” гэжээ. Гэхдээ бидэнд Оюу толгой компаний эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн эх хувьд дүн шинжилгээ хийх боломж олдоогүй тул Рио Тинтогийн эл бодлого хэрэгждэг эсэхийн талаар дүгнэх боломжгүй юм. Түүнчлэн, нэгэн ААН-ийн төлөөлөл стандартчлагдсан ярилцлагын үеэр дэлхийн бусад улсад ажиллаж мэргэжлээ ахиулж буй ажилтнуудын 65 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа тухай өгүүлсэн нь сайшаалтай ч нөгөө талаас эрэгтэйчүүд яагаад ийм боломжийг бага ашиглаж буй шалтгааныг (гадаад хэлний мэдлэг г.м) тодруулан дэмжлэг үзүүлэхэд анхаарах шаардлагатай.

Эшлэл 4

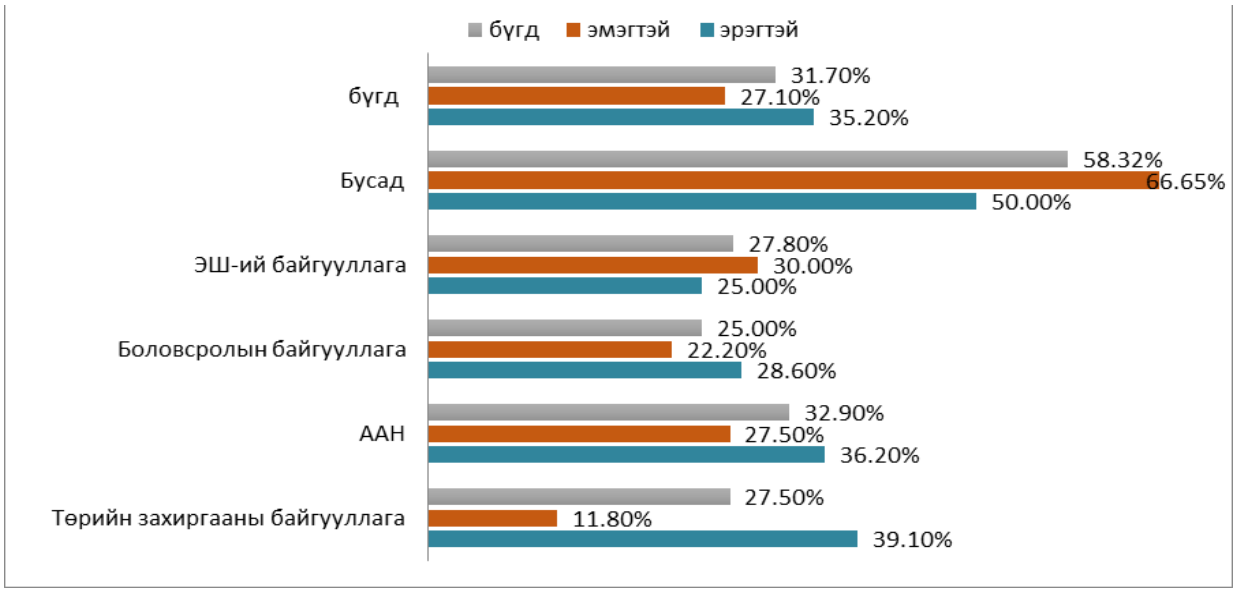
Байгууллагын төрөл	Тусгай арга хэмжээний бодлого, зохицуулалт
Төрийн захиргааны байгууллага	**ЖЭТБХ тухай хуулийн 10.1.2:** төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх;

[18] GIZ (2013) Gender Analysis for Secondary and Tertiary Education Sector for the Mongolian Mineral Resource Sector. 12 дугаар тал

Боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага	**Төслийн шалгуур үзүүлэлт:** Суралцагчдын 30 хувийг, профессор, багш нарын 25 хувь нь эмэгтэй байх.
Иргэний нийгмийн байгууллага	**ҮЭХ-ны дэргэдэх эмэгтэйчүүдийн хорооны ажиллах журам:** Удирдах ажилд ҮЭ-ийн эмэгтэй гишүүдийн нэрийг дэвшүүлэх асуудлаар холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах

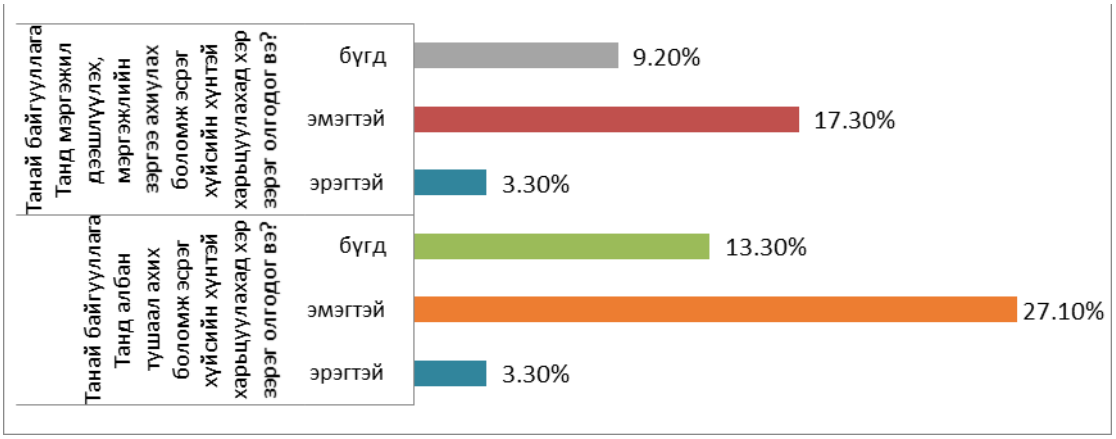
Эх сурвалж: *Бодлого, эрх зүйн баримт бичгийн шинжилгээ*

Дүрс 16. Танай байгууллага дотооддоо нээлттэй ажлын байр, албан тушаалыг зарладаг уу? ("тийм" хариулт хувиар)



Ажилтнуудаас "танай байгууллага дотооддоо ажлын байр, албан тушаалыг нээлттэй зарладаг уу?" хэмээн асуухад 31.7 хувь нь "тийм" гэж хариулсан ба хариултад хүйсийн ялгаа ажиглагдав. Тухайлбал, төрийн захиргааны байгууллагын эрэгтэй ажилтнуудын 40 орчим хувь, эмэгтэй ажилтнуудын 11.8 хувь нь нээлттэй зарладаг гэж хариулсан байна. Нөгөө талаас стандартчлагдсан ярилцлагын үеэр нийт судлагдсан байгууллагын 73.1 хувь нь дотооддоо ажлын байрыг нээлттэй зарладаг гэж хариулсан байхад ажилтнуудын 30 гаруйхан хувь нь ийн хариулсан зөрүүтэй байдал илрэв. Өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд байгууллагынхаа ажлын байрны дотоод шилжих хөдөлгөөний нээлттэй байдалд сэтгэл хангалуун бус байх нь илүүтэй байгаа бөгөөд тэр дундаа эмэгтэйчүүдэд илүүтэй илэрч байна. Харин жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа ороход давтан бэлдэх сургалтыг зохион байгуулдаг гэж нийт судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 30 гаруй хувь нь хариулсан бөгөөд тэд ААН, боловсрол, эрдэм шинжилгээ, ИНБ-д ажиллагчид байсан ба ажил олгогчийн төлөөлөл, ажилтнуудын хувьд уг асуултад зөрүүтэй хариулжээ.

Дүрс 17. Албан тушаабл ахих, мэргэжил дээшлүүлэхэд эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэсэн хариултын хувийн жин, хүйсээр



Дүрс 16-аас харахад судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн дунд албан тушаал ахих, мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургалтад хамрагдахад эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэсэн хариулт өгөх нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр байна. Ийм хариулт ялангуяа ААН, боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллагын эмэгтэйчүүдэд бусдаас илүүтэй илэрч байна. Судалгаанд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын тухайн албан тушаал дахь ажилласан жилийн дундаж 1.3-1.8 жилийн зөрүүтэй байна. Тодруулбал, эрэгтэйчүүд дунджаар **6.5** (ААН-д 6.6) **жил**, эмэгтэйчүүд дунджаар **5.2 (ААН-д 4.8) жил** ажиллаж байгаа бөгөөд ажилласан жил ба хүйс хооронд ач холбогдлын түвшний хамаарал ($t_{df=313}$=1.467; sig.=0.027) илэрч байна. Өөрөөр хэлбэл, эрдэс баялгийн салбарт эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүүтэй удаан хугацаагаар ажиллаж байна.

Байгууллагууд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг ахиулах адил тэгш боломжтой гэдгийг дүрэм, журмандаа тусгасан ч, “гэр бүлийн үүрэг”-т холбогдох тусгай хэрэгцээ шаардлага болон цөөнх болж буй хүйсийн бүлгийн албан тушаал дэвших, зэргээ ахиулах боломжийг нэмэгдүүлэхэд тусгайлан анхааралгүй орхигдуулах нь нийтлэг илэрч байна.

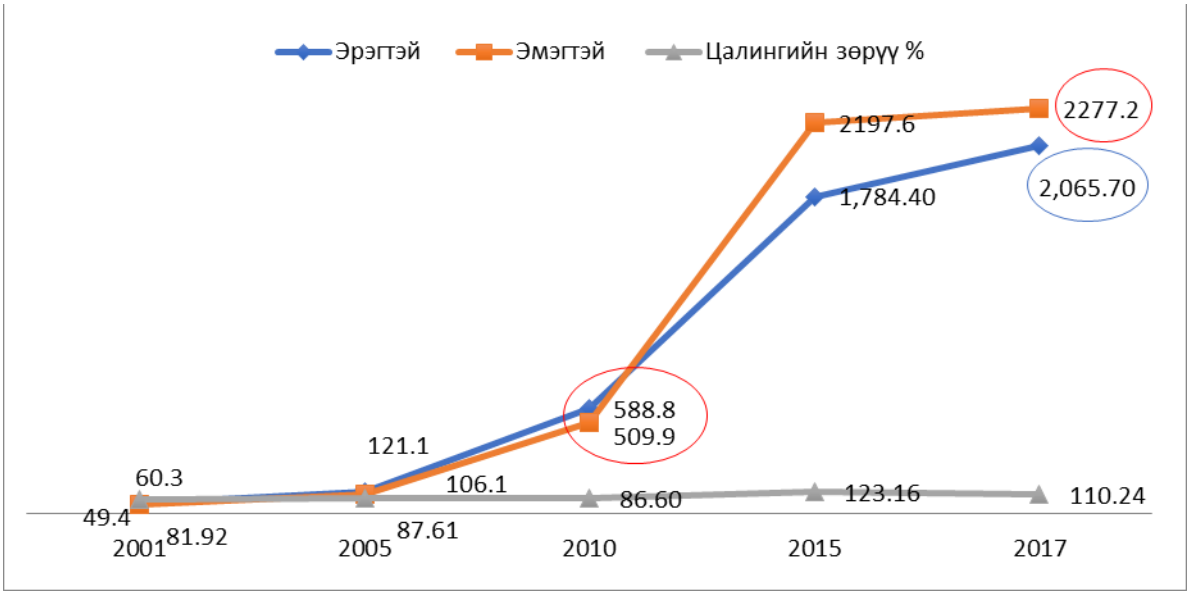
Төрөөс эрдэс баялгийн чиглэлээр эмэгтэй багш, судлаачдын эрдэм шинжилгээний ажил хийхийг дэмжсэн бодлого одоогоор хэрэгжүүлэхгүй[19] байгаа бөгөөд судлагдсан боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллагуудаас зөвхөн нэг нь эмэгтэй судлаачдыг дэмжихэд анхаардаг гэж хариулсан байна.

3.3.3. Цалин хөлсний ялгаа, үнэлэн дүгнэх байдал, холбогдох асуудал

Дүрс 17-оос харахад уул уурхай, олборлолтын салбарын дундаж цалингийн хүйсийн ялгаанд 2001-2017 оны хооронд сонирхолтой өөрчлөлт гаржээ. Тус салбарын эмэгтэй ажилтны дундаж цалин 2015 он хүртэл эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур (18.1 хувиар доогуур) байснаа өөрчлөгдөж, 2015 оны байдлаар эмэгтэйчүүд 413.2 мянган төгрөгөөр буюу 23.16 хувиар илүү цалин хөлс авдаг болжээ.

[19] GIZ (2013) Gender Analysis for Secondary and Tertiary Education Sector for the Mongolian Mineral Resource Sector. 53 дугаар тал

Дүрс 18. Уул уурхай, олборлолтын салбарын дундаж цалин (мян, төг), хүйсэ.эр, цалингийн зөрүү (хувиар): www.1212.mn



Харин энэхүү зөрүү 2017 оны байдлаар авч үзэхэд буурсан ч, эмэгтэй ажилтны цалин өндөр буюу дунджаар 206.5 мянган төгрөг буюу 10.24 хувиар илүү цалин хөлс авч байна (Дүрс 17).

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2 жил тутам хийгддэг Цалин хөлсний бүтцийн судалгааны 2017 оны түүвэр судалгаагаар уул уурхайн салбарын эрэгтэйчүүд 1586.2 мянган төгрөг, эмэгтэйчүүд 1348.2 мянган төгрөгийн дундаж цалинтай байгаа буюу зөрүү нь 85.0 хувь байна. Өөрөөр хэлбэл уул уурхайн салбарт ажиллагч эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс дунджаар 15 хувиар бага цалин авч байна гэсэн дүн гарчээ. ҮСХ-оос гаргаж буй мэдээллээс үзэхэд 2015 оноос хойш уул уурхай, олборлох салбар дахь эмэгтэйчүүдийн цалин эрэгтэйчүүдийн цалингаас давсан бол тус онд хийгдсэн "Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа-2015"-аар эрэгтэйчүүд дунджаар 1,118.1 мян төгрөг, эмэгтэйчүүд 1,086.6 мянган төгрөгийн цалин авч байгаа гэж тодорхойлжээ. Эндээс цалин хөлсний түүвэр судалгаа хийгээд ҮСХ-ны тооцож гаргаж буй дундаж цалингийн дүн зөрүүтэй гарч байгаа нь мэдээлэл цуглуулахдаа ялгаатай аргачлал ашиглаж байгаатай холбоотой байж болно. Түүвэр судалгаанд 2015 эсвэл 2017 оны 5-р сарын 31-ний түүвэр судалгаанд сонгогдсон ААНБ-ын цалингийн цэсэн дэх нийт цалингаар тооцдог. Харин ҮСХ нь нийгмийн даатгалын мэдээллийн тогтолцоонд үндэслэн тооцоолдог.

Бид стандартчлагдсан ярилцлагаар судлагдсан байгууллагуудаас 2018 оны 5 сарын 31-ний байдлаарх эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын дундаж цалинг тооцуулан авсан юм. Харамсалтай нь, 42.3 хувь нь хүйсээр ангилсан цалингийн мэдээлэл өгөхөд хүндрэлтэй (бэлэн мэдээллийн сан байхгүй, олон тооны ажиллагсадтай тул мэдээллийг хүйсээр ангилан өгөхөд төвөгтэй, цалин хөлсний мэдээлэл нь нууцлалд хамааралтай г.м) гэх шалтгааны улмаас мэдээллээ өгөөгүй юм. Мөн 3 байгууллага нь зөвхөн нэг хүйсийн ажилтан ажилладаг нь хүйсээр дүн шинжилгээ хийх нөхцөлийг хангаагүй болно. Үлдэх байгууллагын тооцсон дундаж цалингийн мэдээлэлд тулгуурлавал, эрэгтэй ажилтны дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 235.79 мянган төгрөгөөр илүү буюу 18.5 хувиар илүү байна. Энэ нь ҮСХ-ны мэдээллээс нэгддүгээрт дунджаар 1 сая орчим төгрөгөөр доогуур, хоёрдугаарт эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур гэсэн

хоёр үндсэн зарчмын ялгаа илэрч байна. Үүнд нэгдүгээрт, салбарын дунджаас өндөр цалинтай ААН-үүд дундаж цалингийн мэдээллээ хүйсээр ангилан өгөөгүй, хоёрдугаарт санамсаргүй түүвэр бус зорилтот түүврийн аргын дагуу судалсан, гуравдугаарт, мэдээллийг цуглуулсан эх үүсвэр нь ялгаатай зэрэг нь нөлөөлсөн юм. Эндээс дундаж цалингийн мэдээллийг цуглуулж буй судалгааны арга зүй, аргачлалыг эргэн харах, байгууллагын түвшинд цалингийн мэдээллийн санг хүйсээр ангилан бүрдүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх, удирдамж, заавраар хангах шаардлага буй нь харагдаж байна. ҮСХ-ны мэдээлэл болон түүвэр судалгаанд зөвхөн дунджаар дүн шинжилгээ хийж буй байдлыг эргэн харах шаардлагатай. Учир нь, тодорхойлох статистикийн үзүүлэлтүүд нь харилцан адилгүй мэдээлэл дамжуулж буйг Хүснэгт 17-оос харж болно. Иймд цалин хөлсний судалгаанд зөвхөн дунджийг ашиглахаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшний мэдээллийг хүйсээр ангилан гаргах шаардлагатай байна. Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээллээс харахад медианаар тооцоход цалингийн зөрүү өсч, эмэгтэйчүүдийн авч буй хамгийн доод цалин эрэгтэйчүүдийнхээс 100 мянган төг, хамгийн дээд цалингийн хувьд 150 мянган төг-өөр доогуур болох нь харагдаж байна. Албан тушаал, ажил мэргэжлийн бүлэг, боловсролын түвшнээр нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийх замаар цалингийн зөрүүтэй байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодруулан хэлэлцэж чадах юм. Гэвч харамсалтай нь, ҮСХ-оос цалин хөлсний хүйс, албан тушаал, ажил мэргэжлийн бүлэг, боловсролын түвшнээр ангилсан мэдээллийг авч чадаагүйгээс гүнзгийрүүлсэн дүн шинжилгээ хийх боломж олдоогүй болно.

Хүснэгт 17. Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын цалингийн дунджийн үзүүлэлтүүд

(2018 оны 5 сарын 31-ний цалингийн цэсээр, мэдээлэл өгсөн байгууллагын хувьд)

Үзүүлэлтүүд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Дундаж	1,274,535.5	1,038,749.3
Медиан	1,393,743.5	1,049,225
Минимум	700,000	600,000
Максимум	1,800,000	1,652,000

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл

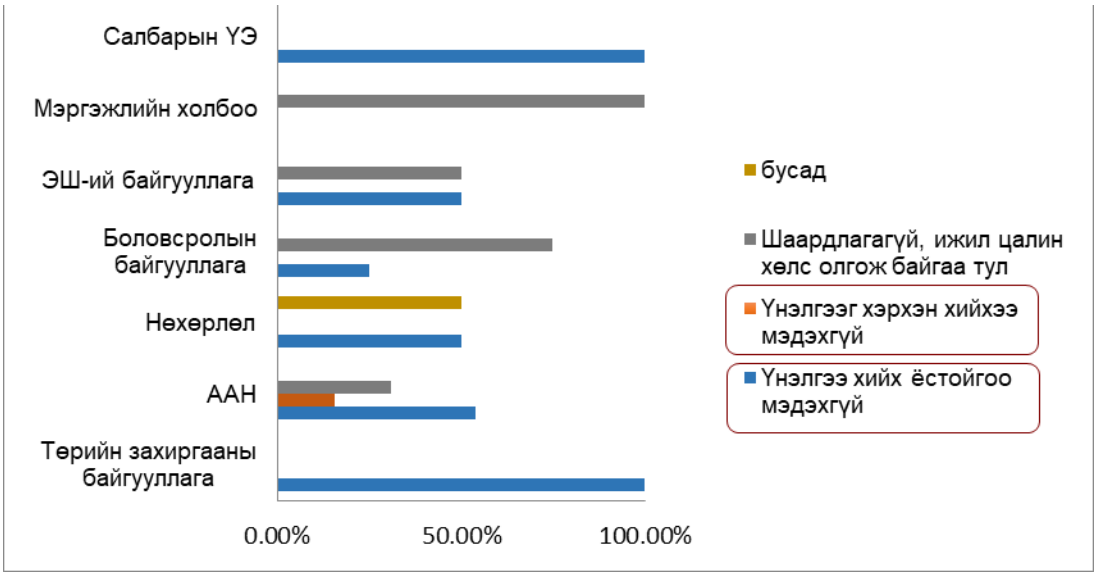
Цалин хөлсний жендэрийн зөрүүтэй байдал эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ажил мэргэжил, албан тушаал, мэргэжлийн зэргээс шалтгаалсан ялгаатай цалин хөлстэй ажил эрхэлдэгтэй холбогддог. Ажилтнаас авсан асуулгын мэдээлэлд үндэслэн тооцоолбол, туслах болон энгийн ажлаас бусад бүхий л ажил мэргэжилд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс өндөр цалин хөлс авч байна. Мэргэжилтэн, инженерийн түвшний ажил эрхлэгчдийн цалин хөлсний зөрүү хамгийн бага буюу 18 мянган төгрөг байна. Харин удирдлага буюу менежерийн түвшний эмэгтэй ажилтнууд эрэгтэй ажилтнуудын 86.5 хувьтай тэнцэх цалин авч байна. Удирдлага, менежерийн түвшин дэх эрэгтэй давамгайлсан бүрэлдэхүүн, цалин хөлсний зөрүүтэй байдал нь цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүнд хүргэж байгаа гол хүчин зүйл болох нь харагдаж байна.

Дүрс 19. Ажил мэргэжлийн бүлшүүдийн дундаж цаилн, хүйсээр

Ялгаатай нэртэй боловч ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс авч байна уу гэдгээс цалин хөлсний жендэрийн зөрүү хамаардаг. “Тэгш шан хөлс олгох тухай” 1951 оны 100 дугаар конвенц нь олон улсын хөдөлмөрийн суурь найман стандартын нэг бөгөөд цалин хөлсний ялгаварлан гадуурхалтыг ижил буюу ижил төстэй ажил эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны тухайд бус, ижил үнэлэмжтэй ажил эрхэлж буй асуудлын хүрээнд шийдвэрлэхэд анхаардаг. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ялгаатай ажил эрхлэх нь түгээмэл тул ялгаатай ажлуудыг тодорхой шалгуурын тусламжтайгаар үнэлэмжийг нь үнэлснээр цалин хөлсний ил тод, шударга тогтолцоог бүрдүүлж чаддаг байна. ЖЭТБХ тухай хуулийн 11.2-д “Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт ижил ажилд адил цалин, нэмэгдэл хөлс тогтоох, ижил нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана”, 11.3.4-т “адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах”-ыг ажил олгогчийн үүрэг болгон тогтоосон. Иймээс бид судалгаагаар ажил олгогчид адил чанарын ажилд адил цалин хөлс олгож байгаад үнэлгээ хийдэг эсэхийг тодруулсан юм. Гэвч судалгаанд оролцсон бүх байгууллагын хувьд адил чанарын ажил хөдөлмөрт эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа эсэхэд үнэлгээ хийдэггүй байна. Үнэлгээ хийхгүй байгаа учраа 50 хувь нь үнэлгээг хийх ёстойгоо мэдэхгүй, 38.5 хувь нь ижил цалин хөлс олгож байгаа тул үнэлгээ хийх шаардлагагүй, 7.7 хувь нь хэрхэн хийх ёстойгоо мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгчээ. Байгууллагын төрлөөр авч үзвэл, төрийн захиргаа, ҮЭ, ААН, нөхөрлөл, эрдэм шинжилгээний байгууллагын хувьд үнэлгээ хийх ёстойгоо мэдэхгүй байх нь нийтлэг илэрч байгаа бол боловсролын байгууллага, мэргэжлийн холбоодын хувьд ижил цалин хөлс олгож байгаа тул шаардлагагүй гэж үзэх хандлага давамгайлж байна. Адил чанарын ажилд адил цалин хөлс олгож байгааг үнэлж шинжлэхгүйгээр тогтоох аргагүй. Тодорхой аргачлалын дагуу үнэлж дүгнэх ёстой бөгөөд үүнийг НХХЯ, ҮЭ, Ажил олгогч эздийн холбооны оролцоотойгоор байгуулдаг хамтын гэрээгээр ОУХБ-ын аргачлалд тулгуурлан боловсруулж баталсан. Иймд энэхүү хариулт нь адил чанарын ажил гэдгийг “ижил нэр бүхий ажил” гэж явцууруулан ойлгож буйн, мөн үнэлэх тодорхой аргачлал байдгийг мэдэхгүй байгааг илтгэх юм.

Гэхдээ үнэлгээг хэрхэн хийхээ мэдэхгүй байна гэж ААН-ийн зүгээс л хариулсан бөгөөд энэхүү конвенц, хууль, аргачлалын талаарх мэдээллийг түгээх, талуудын ажлын байрны дүн шинжилгээ хийх ур чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

Дүрс 20. Ямар учраас адил чанарын ажилд адил хөлс олгож байгаад үнэлгээ хийдэггүй вэ?



Ажилтнуудаас өөртэйгээ адил хэмжээний ачаалал үүрч, үүрэг гүйцэтгэдэг эсрэг хүйсийн ажилтантай адил хэмжээний цалин авч чаддаг эсэхийн талаарх үнэлгээ дүгнэлтийг тодруулахад эрэгтэйчүүдийн 60 хувь, эмэгтэйчүүдийн 53 хувь нь "ижил цалин авдаг", эрэгтэйчүүдийн 28 хувь, эмэгтэйчүүдийн 34 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан ба "адил тэгш" гэж үзэх хандлага давамгайлж байна. Харин адил цалин хөлс авч чадахгүй байгаа гэж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн 12 хувь нь үзсэн байна. Төрийн захиргаа, боловсролын байгууллагад ажиллагч эмэгтэйчүүд, ААН, эрдэм шинжилгээний байгууллагын эрэгтэйчүүд эсрэг хүйсийн адил ачаалал бүхий хүнтэй адил цалин хөлс авахгүй байгаа гэж хариулах нь ялимгүй өндөр байна. Ажил мэргэжлийн бүлгээр авч үзвэл үйлчилгээний мэргэжлийн болон энгийн ажлаас бусдад эрэгтэйчүүд адил ачаалал бүхий эсрэг хүйсийн хүнтэй адил цалин хөлс авахгүй байгаа гэж хариулсан нь ялимгүй жин дарж байв. Энэ бүгд нь ажилтнууд, ажилчдын хамттын нийгэмлэг, ҮЭ-ийн гишүүдэд "адил чанарын ажлын үнэлгээ"-ий талаар мэдлэг, ойлголт түгээх шаардлага буйг басхүү нотолж байна.

Ажилтнуудтай ярилцах, асуулгын аргаар мэдээлэл цуглуулах үеэр цалин хөлсний бодлого, цалин хөлсний шатлалын талаар эргэн харах шаардлагатай талаар саналаа илэрхийлж байсан юм. Тодруулбал, зарим ажилтны ажлын ачаалал бага атлаа ачаалал ихтэй хүнээс илүү цалин хөлс авах тохиолдол байдаг тул ажил олгогчдын зүгээс анхааралдаа авах ёстой гэж үзэж байв.

Шигтгээ 9

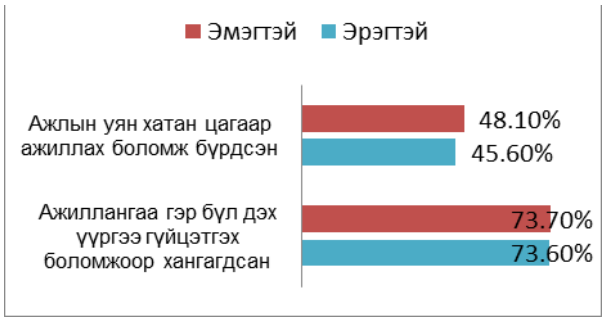
Манай компанид бүх хүн хийж буй ажилдаа таарч тохирсон цалин хөлс аваад байгаа гэж дүгнэж болохгүй. Жишээ нь, манайх ганцхан угаагчтай, тэр эмэгтэй манай уурхайн бүх хүний ажлын хувцас, бусад зүйлсийг ганцаараа үүрээс авахуулаад үдшийн бүрий болтол угаадаг, тэгсэн хэрнээ уурхайд ажиллаж буй туслах ажилчны цалингаас бага цалин авдаг. Угаагчийнхаа тоог нэмэх эсвэл цалинг нь өсгөх шаардлагатай. Угаагч, цэвэрлэгчийн цалинг угаасаа бага байх ёстой гэж бодоод байгаагаас бус, хийж буй ажил, ачаалалд нь таарсан цалин хөлс өгч байна уу гэдгийг бодохгүй байна.

ААН-ийн эрэгтэй ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас.

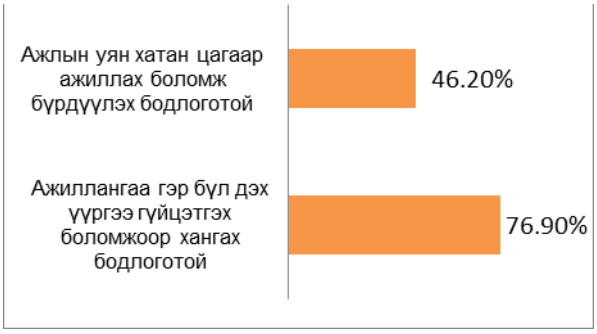
3.3.4. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад хамаарах асуудлууд

Ажлын байрны орчин жендэрийн нийцэмжтэй байх нэгэн чухал нөхцөл бол ажилтнууддаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд нь анхаарсан, уян хатан бодлого хэрэгжүүлдэг байх явдал юм. Ажил олгогчийн төлөөллийн хариулснаар, судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 77 хувь нь ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэрийг хангах бодлого хэрэгжүүлдэг, 46 хувь нь ажилтны гэр бүлийн үүргээ биелүүлэхийг нь дэмжсэн ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт бүхий бодлого хэрэгжүүлдэг гэжээ. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудаас энэ талаар тодруулахад 74 хувь нь ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ гүйцэтгэх боломжоор, 47 хувь нь уян хатан цагаар ажиллах боломжоор хангагдсан хэмээн хариулжээ. Гэхдээ төрийн захиргааны байгууллага (78 хувь), ААН (56 хувь), боловсролын байгууллага (41 хувь), мэргэжлийн холбоод (40 хувь)-д ажиллагч эрэгтэй, эмэгтэйчүүд уян хатан цагаар ажиллах боломж бүрдээгүй гэж дүгнэсэн байна. Түүнлэн, төрийн захиргааны байгууллага эмэгтэй ажилтны 94 хувь, ААН-ийн эрэгтэй ажилтны 58 хувь, боловсролын байгууллагын эрэгтэй ажилтны 43 хувь, эрдэм шинжилгээний байгууллагын эрэгтэй ажилтны 50 хувь нь ийм хариулт өгсөн ба байгууллагын төрлөөс хамааралтай, жендэрийн нөлөө харилцан адилгүй илэрч байна. Ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх боломж хангагдаагүй гэж хариулагсдын 50 орчим хувь нь ростерийн хуваариар ажиллагсад байна. Тэр дундаа ростерийн хуваариар ажиллаж буй ийм хариулт өгсөн эмэгтэйчүүдийн хувийн жин бусад хэлбэрээр ажиллагсдынхаас илүү байв.

Дүрс 21. Ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх боломж хангагдсан эсэхийн үнэлгээ, хувиар



Дүрс 22. Ажил-гэр бүлийн тэнцвэрийг хангах бодлого, хувиар



Эх сурвалж: Ажилтны асуулгын мэдээлэл *Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл*

Судлагдсан ААНБ-ууд бодлого, зохицуулалтаараа ажилтан гэр бүлийн үүргээ тэнцвэртэйгээр хэрэгжүүлэхийг дэмжин ажиллахаар зорьж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар бүлэгт заасны дагуу бусад ААНБ жирэмсний, амаржсаны амралтыг эхчүүдэд, хүүхэд асрах чөлөөг эх/эцэгт 3 хүртэлх жилийн хугацаагаар олгож байна. Түүнчлэн, хүүхэд төрсөн/үрчилсний дараагаар 3-7 хоногийн цалинтай чөлөөг судлагдсан бүхий л байгууллага эцэгт олгохоор журамласан байна. Түүнчлэн, цөөн тооны ААН жирэмсэн, амаржсаны амралтын хугацааг 2 сараар нэмэгдүүлэн, үндсэн цалинг бүрэн олгох дэмжлэг үзүүлж байна. Тус дэмжлэгийг нярай хүүхдээ асрамжлах

үүрэгтэйгээ баталгаажуулж чадсан эцэг авах боломжтойгоор зохицуулсан нь сайшаалтай.

Матриц 2. Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалт, ААНБ-ын төрлөөр

Зохицуулалт	Төрийн захиргаа	ААНБ	Боловсрол, эрдэм шинжилгээ	ИНБ
0-3 насны хүүхэд асрах чөлөө	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу
Хүүхэд төрсний/үрчилсний дараах эцэгт 3-7 өдрийн цалинтай чөлөө олгох	+	+	+	+
Жирэмсэн, амаржсаны (нярай хүүхэд үрчилсний) цалинтай амралтыг нэмж дэмжсэн		1 ААН		
Хүүхэд асрах чөлөөтэй байх үеийн нэмэлт тэтгэмж		3 ААН		
Хүүхэд төрүүлэхтэй холбоотой нэг удаагийн тусламж дэмжлэг		3 ААН		
Хүүхдийн өвдөх үеийн асрах цалинтай, цалингүй чөлөө	+	+	+	+
Гэр бүлийн гишүүнийг асрах цалинтай/цалингүй чөлөө	+	+	+	+
Бага насны хүүхэдтэй эх/эцэгт богиносгосон цагаар ажиллах зохицуулалт	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу	Хуулийн дагуу
Бага насны хүүхэдтэй эх/эцэгт ажиллах хэлбэр, нөхцөл, үүргээс чөлөөлөхтэй холбоотой дэмжлэг	-	илүү цагаар ажиллах, шөнийн ээлж, ростероор ажиллахаас чөлөөлөх	Жижүүр багшаас чөлөөлөх	Бүтээмжид суурилсан уян хатан
Хүүхэд асрах байгууллага байгуулах	-	-	-	-
Жирэмсэн үеийн үзлэгийн цалинтай чөлөө (ийм утга бүхий)	-	-	-	-

Хүүхэд асрах үед эх/эцэгт нэмэлт тэтгэмжийг 3 байгууллага олгож байна. Тус тэтгэмжийн хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс 400 мянга хүртэл хэлбэлзэж байна. Цөөн тооны байгууллага шинээр хүүхэдтэй болсон ажилтанд нэг удаагийн мөнгөн тэтгэмж олгож байна. Хүүхэдтэй болсны мөнгөн дэмжлэгийг гол төлөв ААН үзүүлж байгаа ба эдгээр нь төрийн оролцоотой эсвэл гадаадын хөрөнгө оруулалттай томоохон ААН-үүд байна.

Харин уян хатан буюу богиносгосон цагаар ажиллах боломж олгож буй байдал ААНБ-д Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хүүхэд хөхүүлэх, асрахад зориулан *6 сар хүртэлх насны хүүхэдтэй, эсвэл 1 хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд 2 цагийн, 6-12 сар, 1 нас хүрсэн ч зайлшгүй асаргаа шаардлагатай хүүхэдтэй эхэд 1 цагийн завсарлага нэмж олгоно* хэмээн заасныг гол төлөв баримталж байна. Зарим ААНБ тус зохицуулалтыг өргөжүүлэн ганц бие эцэгт 1-2 цагийн нэмэлт завсарлагыг олгохоор дэмжсэн зэрэг сайн туршлага ажиглагдаж байна. Гэхдээ бага насны хүүхэдтэй эх/эцэгт ажлын үүргийг багасгах (25 эсвэл 50 хувь багасгах) хувилбараар ажлаа эрхлэх боломжийг олгосон бодлого, зохицуулалт бүхий ААНБ судалгаанд таарсангүй. Харин тун цөөн ИНБ-ын хувьд бага насны хүүхэдтэй эх/эцгийг ажлаа гэрээр гүйцэтгэх боломжийг олгосон уян хатан зохицуулалтыг нэвтрүүлсэн байгаа бөгөөд ажлын чиг үүргийн онцлогийг харгалзан тус зохицуулалтыг бусад байгууллагад нэвтрүүлэх боломжтой юм.

Хүүхэд өвдөх эсвэл гэр бүлийн бусад гишүүд өвдсөн үед асрамжлах зорилгоор ажилтан чөлөө авах боломжийг бүхий л байгууллага олгожээ. Ихэнх байгууллага 7 хүртэлх хоногийн чөлөөг цалинтайгаар, урт хугацааны чөлөөг цалингүй байхаар зохицуулсан байна. Мөн гэр бүлийн гишүүдийг асрамжлахтай холбоотойгоор ажлын үүргийг багасгах (25 эсвэл 50 хувь багасгах) хувилбараар ажлаа эрхлэх боломж олгосон бодлого, зохицуулалт бүхий ААНБ судалгаанд таарсангүй.

Эшлэл 5.

Эшлэл 5. Гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд ААН-ийн зүгээс үзүүлж буй дэмжлэг

Оюутолгой: Жирэмсэн, амаржсаны амралтыг эх/эцэг 2 сараар нэмж, цалингаа бүрэн авна. Ханбогд суманд 640 хүүхдийн сургууль, 200 хүүхдийн цэцэрлэг баригдаж байна.

Эрдэнэт, Орхон ТИС: Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтан сар бүр 400 мянган төгрөгийн тэтгэмжг авна. Орос сургуульд ажилчдын 240 хүүхэд суралцдаг

Багануур: Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтан сар бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тэтгэмж авна. Жирэмсэн, амаржсаны тэтгэмж ба цалингийн зөрүүг олгоно.

Уламбадрах: Шинээр хүүхэдтэнй болсон ажилтанд 500,000 төгрөгийн нэг удаагийн тэтгэмж олгоно.

А*дуунчулуун:* Шинээр хүүхэдтэй болсон ажилтанд цалингийн дундаж хэмжээтэй тэнцэх нэг удаагийн тэтгэмж олгоно.

Эх сурвалж: Байгууллагын баримт бичгийн судалгааны мэдээлэл

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйл (жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх/эцэг, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эх/эцгийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно)-ийг байгууллагын дотоод журам болон бусад баримт бичигт тусгасан байгууллага тун цөөн таарав. Гэхдээ тус заалтыг хэрэгжүүлдэггүй гэхээсээ ажилтан өөрөө зөвшөөрсний үндсэн дээр шөнийн ээлж, ростерийн хуваариар ажиллаж байгаа нь ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээллээс харагдав. Ажилтнуудтай хийсэн ярилцлагаас харахад гол төлөв байгууллагаас хангаж өгсөн хүүхэд асрах байгууллага, үйлчилгээ гэхээсээ өөрсдийн эцэг эх, хамаатан садны туслалцааг авч ээлж, ростерийн хуваариар ажиллаж чадаж байна.

Бага насны хүүхэдтэй эмэгтэй, эрэгтэй ажилтан ажил үүргээ сэтгэл амар хэрэгжүүлэхэд хүүхэд асрах байгууллага ихээхэн чухал үүрэгтэй. Хүүхэд асрах байгууллагын дутмагаас олон эцэг эх, тэр дундаа ээжүүд хөдөлмөр эрхлэлгүйгээр гэртээ сууж байна. Гэтэл судлагдсан байгууллагуудаас аль нь ч дэргэдээ хүүхэд асрах байгууллага байгуулаагүй байна. Мөн хүүхдээ хөхүүлэх өрөө тусгайлан бэлтгэсэн нэг ч байгууллага таарсангүй. Харин олборлолт явуулж буй орон нутагт сургууль, цэцэрлэг барьж байгаа 1, хөгжлийн бодлогодоо цэцэрлэг байгуулахаар төлөвлөсөн 1 байгууллага таарлаа.

3.4. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ТӨСӨВЛӨЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

Энэхүү бүлэгт Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын төсөвлөлт дэх жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, үндэсний, орон нутгийн болон байгууллагын түвшин дэх жендэрийн төсөвлөлтөд тулгамдаж буй асуудлыг тодруулахыг зорив.

3.4.1. Үндэсний түвшин дэх эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

“Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт”-ийг нэвтрүүлэхэд олон талын идэвхтэй оролцоо, хамтын ажиллагаа хэрэгтэй. Нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг бодлого, үйл ажиллагаанд тусгаж, хязгаарлагдмал төсөв, хөрөнгийг түүнд хуваарилахад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт нь чухал юм.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ижил хэмжээний хөрөнгө зарцуулах тухай, эсвэл зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгай төсөв боловсруулж батлуулах асуудал биш харин төсөв, хөрөнгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн байхаар төсөвлөхийг хэлнэ.

Дараах хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэхийг заасан байдаг. Тухайлбал, 2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 16.1.1-д[20] “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл болон салбарын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсвийн төсөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулах” талаар заасан байна. ЗГ-ын 2017 оны 129 тогтоолоор батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт[21] “Төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, төсвийг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөх, үнэлэх аргачлал боловсруулах” үйл ажиллагааг тусгажээ.

МУ-ын хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд МУ-ын хөгжлийн үзэл баримтлалыг тодорхойлсон бөгөөд “Монгол Улсын хөгжлийн үзэл баримтлал нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлал, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны ***тогтвортой хөгжил, тэгш, хүртээмжтэй өсөлтийг хангахад чиглэсэн зорилго, зорилт, хүрэх үр дүнг нөөц, эх үүсвэртэй нь*** уялдуулан тооцсон хөгжлийн загварт суурилсан байна” гэжээ. Тогтвортой хөгжлийг хангах зорилго, зорилтын агуулгын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, тэгш хүртээмжтэй өсөлтийг хангах зорилго, зорилт нь өсөлтийн үр ашгаас эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн бүхий л бүлэг адил тэгш хүртээмжтэйгээр хүртэх утгыг илэрхийлж байгаагаараа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлалтай уялдаж байна.

МУ-ын хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулиар МУ-ын Хөгжлийн үзэл баримтлал, Төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичиг, ЗГ-ын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Үндэсний хөтөлбөр, улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр, Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл зэрэг хөгжлийн бодлогыг төлөвлөж хэрэгжүүлэхээр тодорхойлсон бөгөөд эдгээрийн санхүүжилтийг улсын төсөв болон улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөрт тусгахаар хуульчилсан. Энэ нь салбарын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны санхүүжилтийг улсын төсвийн төлөвлөлтөд тусгах боломжийг олгожээ.

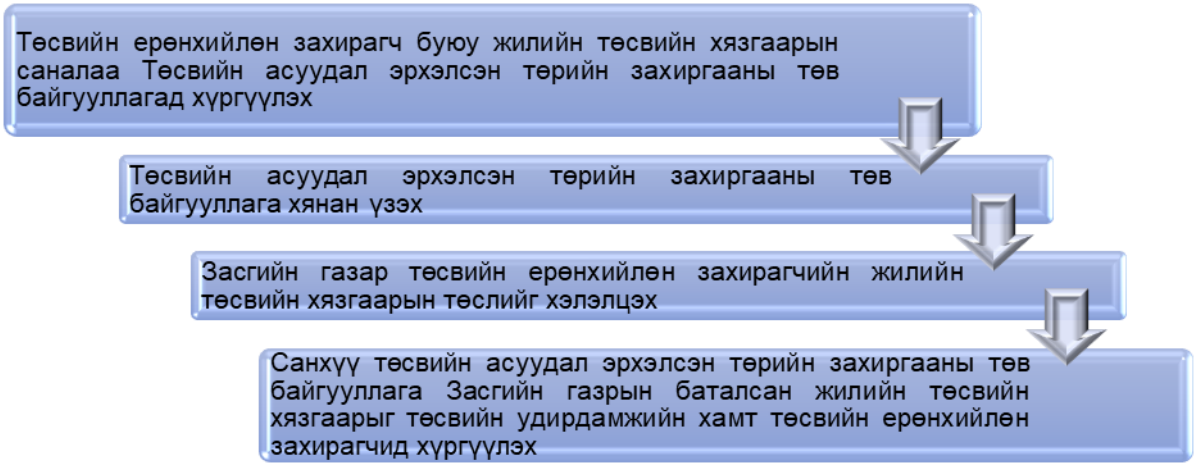
Мөн төрийн захиргааны төв байгууллага улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн төсөлд өөрийн эрхлэх асуудлын хүрээнд нутгийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн саналыг тусган, нэгтгэн боловсруулж, жил бүрийн 3 дугаар сарын 01-ний дотор санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв

[20] УИХ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. 2011, УБ.:
[21] МУЗГ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр. 2017, УБ.:

байгууллагад хянуулахаар ирүүлдэг. Холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллага салбарын үндсэн чиглэлд тулгуурлан тухайн жилийн төсвийг боловсруулдаг. Хэрэв улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн төсөлд салбарын хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр багтаан оруулж болох ба энэ тохиолдолд улсын төсвөөс санхүүжих боломжтой болно. Харин одоогоор МУ-ын эдийн засаг, нийгмийн хөгжүүлэх үндсэн чиглэл дэх УУХҮЯ-ы эрхлэх асуудлын хүрээний зорилтуудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай зорилт тусгагдаагүй байна. Ер нь эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн дэд хөтөлбөрийг боловсруулаагүй байгаа нь төсвийн төлөвлөлтөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний санхүүжилт тусгагдахгүй үлдэхэд хүргэж байгаа юм.

Төсвийн тухай хуулиар тогтоосон төсвийн цаглабараас харахад Салбарын сайд жилийн төсвийн саналаа Сангийн яам руу хүргүүлэн, Сангийн яам хянан үзсэний дараа Засгийн газарт хэлэлцэн баталдаг байна (Зураг 1).

Зураг 1. Төсвийн цагалбар (салбарын хэмжээнд)



Төсвийн цагалбарын зураглалаас үзэхэд салбарын төсөвлөлтийг батлах болон эс батлах асуудалд Сангийн яамны байр суурь чухал байна. Иймд салбарын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг төлөвлөх, холбогдох зардлыг тусгах, уг үйл ажиллагааг Сангийн яам дэмжин ажиллах нь чухал билээ.

Шигтгээ 10

Салбарын жендэрийн бодлого, төлөвлөлтөд анхаарч ажиллаж эхэлж байна. Өнөөгийн нөхцөл байдалд хөдөлмөрийн хуулийн хүрээнд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тэгш хөдөлмөрлөх эрхийг хангах талаар тогтмол анхааран ажиллаж байна. Хяналт үнэлгээ хийхэд зориулж төсөв хуваарилж, зарцуулаагүй.

АМГТГ-ын мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

УУХҮЯ-ны 2018 оны эхний хагас жилийн санхүүгийн тайланг судлахад жендэрийн агуулга бүхий үйл ажиллагаанд зарцуулсан төсвийн талаар мэдээлэл байхгүй, харин 2017 онд УУХҮЯ-ны дэргэдэх Жендэрийн салбар зөвлөл байгуулах, тус зөвлөлийн ажиллах журмыг батлах, “Эрдэс баялгийн салбар ба Жендэр” сэдэвт семинарыг зохион байгуулах, жендэртэй холбоотой сургалтад мэргэжилтнүүдийг хамруулах зэрэг үйл ажиллагааг явуулжээ[22]. Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээллээс харахад эрдэс

[22] УУХҮЯ. from http://mmhi.gov.mn/public/files/id/31 Retrieved 03 29, 2018,

баялгийн салбарын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой үйл ажиллагааны санхүүжилтийг Эрдэс баялгийн салбарын менежментийг сайжруулах нь (СЕСМИМ) төслөөс гарган, хамтран ажиллаж байна.

Шигтгээ 11

СЕСМИМ төслийн дэмжлэгтэйгээр Жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх, салбарын жендэрийн бодлого боловсруулах ажил явагдаж байна.

УУХҮЯ-ны мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

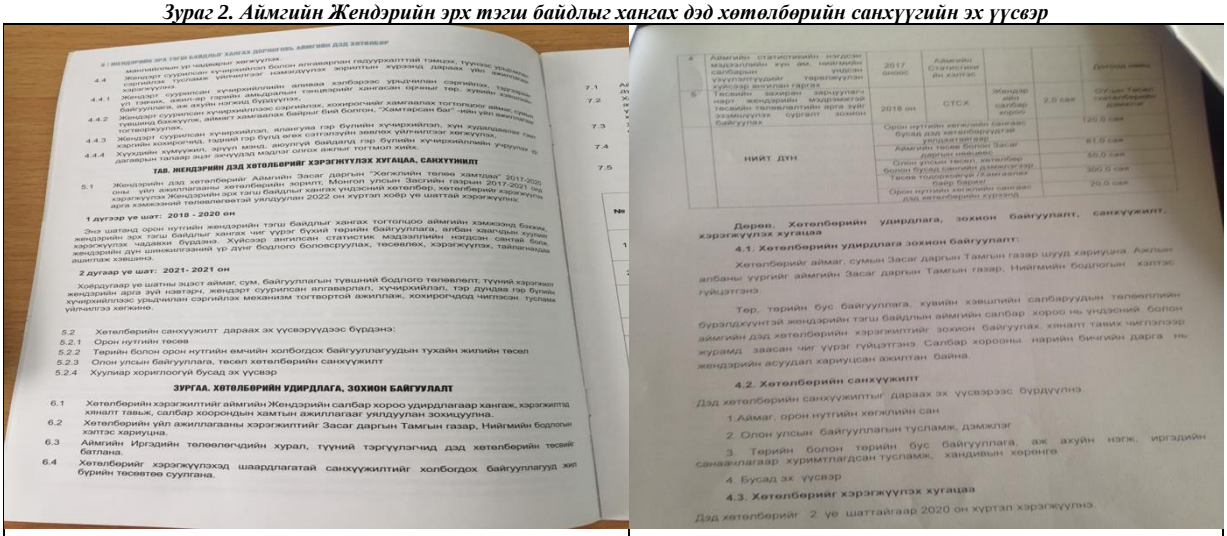
СЕСМИМ төслийг 8,4 сая Канад долларын өртөгтэйгөөр Канадын Засгийн газрын дэмжлэгээр Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамтай хамтран 2015-2020 он хүртэлх 5 жилийн хугацаанд Монгол Улсын хүйсийн тэнцвэрт байдлыг эрхэмлэж, өргөн хүрээтэй үр ашиг бүхий эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихүйц олборлох салбарын засаглалыг хөгжүүлэх зорилгоор хэрэгжүүлж байна. Тус төсөл нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах болон уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлуудыг төслийн үйл ажиллагааны туршид анхаарч ажиллах зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхээр зорьж байгаагаараа ач холбогдолтой юм.

Өнөөгийн нөхцөл байдалд салбарын жендэрийн бодлого нь гараагүй, үйл ажиллагаанд зарцуулах төсөв байхгүй, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх, үнэлэх аргачлал боловсруулагдаагүй, төсөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ хийгдээгүй төлөв байдал ажиглагдаж байна. Салбарын хөгжлийн бодлогын үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээг тодорхойлсон дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөлт буюу жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг баталснаар эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийг бүх түвшинд хөгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх юм.

3.4.2. Орон нутаг дахь эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг аймаг нийслэл, сум дүүргийн түвшинд хэрхэн хийж байгаа болон санхүүжилтийн эх үүсвэр хаанаас авч буйг тодруулав. Судалгаанд хамрагдсан Дорнод, Өмнөговь, Ховд болон Дорноговь аймгууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг баталсан бөгөөд дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг ханган ажиллахад анхаарч байгаа нь сайшаалтай юм.

Зураг 2. Аймгийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн санхүүгийн эх үүсвэр



Аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд санхүүжилтийн эх үүсвэр болон мөнгөн дүнг тодорхой заасан байна. Тухайлбал, Ховд аймгийн хувьд орон нутгийн хөгжлийн сангаас бусад дэд хөтөлбөртэй уялдаатайгаар 120,0 сая, Аймгийн төсөв болон засаг даргын нөөц сангаас 81,0 сая, Олон улсын төсөл хөтөлбөр бусад сангийн дэмжлэгээр 50,0 сая, төсөв тодорхойгүй (хамгаалах байр барих) 200,0 сая, орон нутгийн хөгжлийн сангаас 20,0 сая төгрөг зарцуулахаар төлөвлөжээ.

Матриц 3 Аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн санхүүжилт

№	Санхүүжилтийн эх үүсвэр	Дорноговь аймаг	Өмнөговь аймаг	Ховд аймаг	Дорнод аймаг
1	Улсын төсөв		+		+
2	Орон нутгийн төсөв	+	+		+
3	Аймаг орон нутгийн хөгжлийн сан			+	
4	Төрийн байгууллагуудын тухайн жилийн төсөл, хандив тусламж	+		+	+
5	Орон нутгийн өмчийн холбогдох байгууллагуудын тухайн жилийн төсөл	+			
6	Төрийн бус байгууллагуудын хандив тусламж			+	+
7	ААН хуримтлагдсан тусламж			+	
8	Олон улсын байгууллагын хандив, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт	+	+	+	
9	Хандивлагч орны тусламж болон төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт				+
10	Хуулиар хориглоогүй бусад эх үүсвэр	+	+	+	+
	Нийт	**5**	**4**	**6**	**7**

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг батлуулсан 4 аймгийн хувьд санхүүжилтийн голлох эх үүсвэр нь орон нутгийн төсөв, төрийн байгууллагуудын тухайн жилийн төсөв, хандив тусламж, олон улсын байгууллагын хандив, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт, хуулиар хориглоогүй бусад эх үүсвэр байна.

Аймгийн ЗДТГ-ын мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээллээс үзэхэд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой арга хэмжээнүүдийн төсвийг батлан, хэрэгжүүлсэн туршлага байна. Тухайлбал,

- Өмнөговь аймаг: 2018 онд дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд 7 сая төгрөг зарцуулна.
- Ховд аймаг: 2017 онд дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд 7,5 сая төгрөг зарцуулсан.
- Дорнод аймаг: 2017 онд дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд 7,5 сая төгрөг зарцуулсан.

Харин Орхон аймгийн хувьд жендэрийн бодлого батлагдаагүй ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой үйл ажиллагаанд 4 сая төгрөгийг зарцуулжээ.

Аймгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжилтийг хангах явцад дараах хүндрэлүүд гарч байна. Үүнд:

- Жендэрийн салбар хороог байгуулсан ч үйл ажиллагааны зардал байхгүйгээс идэвхжихгүй, зогсонги байдалтай байна.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулсан ч төсөв мөнгө нь хангалттай хүрэлцэхгүй нөхцөл байдалтай байна.

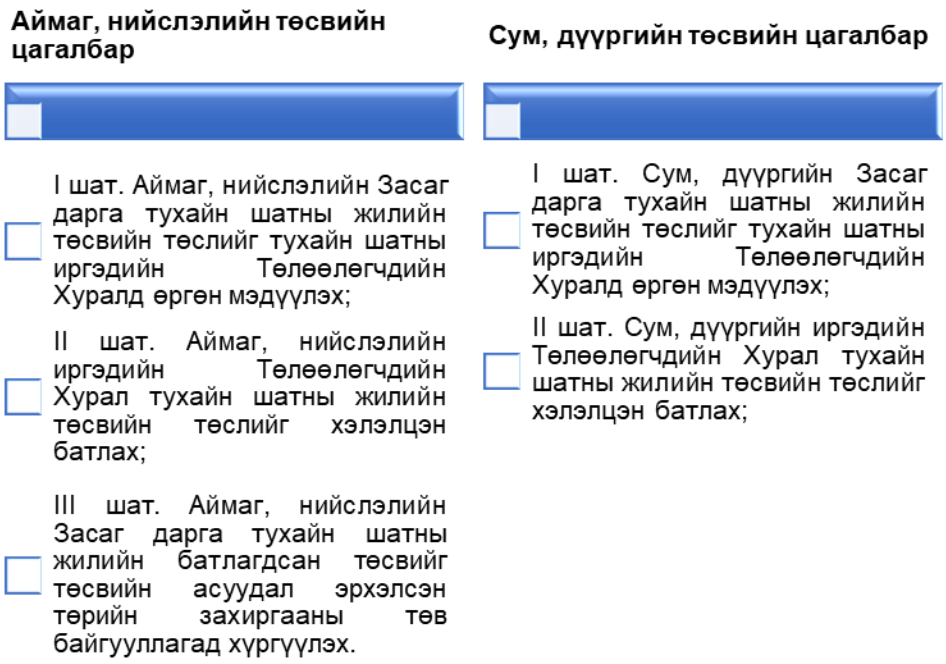
Шигтгээ 12

Санхүүгийн асуудал хүнд байдаг. Дэд хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлагдсан хирнээ одоо болтол санхүүжилт байхгүй. Аливаа ажлыг төлөвлөөд санхүүжилт байхгүй болохоор жендэрийн ойлголтыг дээшлүүлэх боломжгүй болдог. Нөөц хөрөнгөөс тухайн үеийн ажлуудад гаргаад явдаг боловч тусгайлан төсөв санхүүжилттэй байж л дэд хөтөлбөр амжилттай хэрэгжинэ. 2018 онд жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд 5 сая төгрөг төсөвлөсөн юм.

Аймгийн ЗДТГ жендэрийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Аймаг, нийслэл болон сум, дүүргийн түвшинд хуулийн дагуу төсвийн үйл явц дараах байдлаар явагддаг.

Зураг 3. Төсвийн цагалбар (аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг)



Орон нутгийн хувьд Засаг дарга төсвийн саналаа боловсруулан тухайн шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн хуралд өргөн мэдүүлэн, иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурал

тухайн шатны жилийн төсвийг хэлэлцэн баталдаг аж. Төсвийг боловсруулах, хэлэлцэх, батлах зэрэг бүх шатанд оролцож буй эрх бүхий албан тушаалтны хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаар мэдээлэлтэй байх нь чухал юм. Судалгаанд хамрагдсан сум, дүүргийн ихэнх нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго бүхий арга хэмжээ, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, хяналт үнэлгээнд зориулж төсөв хуваарилдаггүй тал нийтлэг илэрч байна. Харин 4 сумдын хувьд жендэрт суурилсан гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, зорилтот бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдсэн сургалтад жилд 300,000-15,000,000 төгрөгийг зарцуулсан байна.

3.4.3. Байгууллагын түвшин дэх эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт

Судалгааны ажлын хүрээнд удирдлага болон ажилтнуудын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт, мэдлэг, туршлага, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодруулахыг зорив.

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн тухай ойлголт, мэдлэг, төсөвлөлтийн үйл явц

Багууллагын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн тухай ойлголт, мэдлэгийг судлахдаа байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээ, стандартчлагдсан ярилцлага, ганцаарчилсан ярилцлага, асуулга болон бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг ашиглав.

Хүснэгт 18 Байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт /хувиар/

№	Асуултууд	Тийм	Үгүй
1	Байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олсон байдаг	19.2	80.8
2	Зарцуулж буй хөрөнгө нь хангалттай байдаг (зөвхөн төсөв зарцуулдаг ААНБ-д)	40	60
3	Төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэг	0	100
4	Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байдаг	65.4	34.6
5	Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах оролцох боломж бүрдсэн	42.3	57.7
Эх сурвалж: Байгууллагын удирдлагатай хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл			

Байгууллагын ажил олгогчийн төлөөлөлтэй хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олсон гэж 19.2 хувь, төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй гэж 65.4 хувь тус тус үзжээ. Харин байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдээгүй гэж 57.7 хувь, төсвийн төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээг огт хийдэггүй гэж 100 хувь нь хариулсан. Төсвийн хуваарилалтад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилтууд тусгалаа олдог гэж хариулсан байгууллагуудын 60 хувь нь зарцуулж буй хөрөнгө нь хангалттай бус гэж дүгнэсэн.

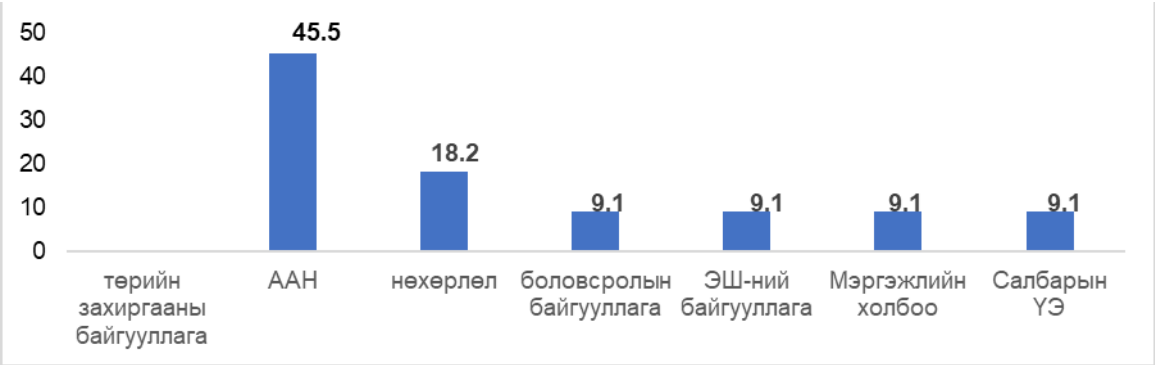
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход зориулсан байгууллагын зарцуулсан төсвийг судалж үзэхэд төрийн захиргааны нэг байгууллага 1 сая 500 мян. төгрөг, нэг боловсролын байгууллага 12 сая 426 мян. 200 төгрөг, 3 ААНБ 12 саяаас 30 сая хүртэлх

төгрөгийг зарцуулжээ. Үүнээс үзэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлтийг ААНБ-ууд хийн, шаардагдах төсвийг гаргах байдал нь бусад байгууллагатай харьцуулахад илүү байна.

Дүрс 23. Ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлийн талаарх мэдлэг

Асуулга судалгааны үр дүнгээр эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны аль аль нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт мэдлэг муу, хангалтгүй байна. Өөрөөр хэлбэл муу мэднэ гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны хувьд өндөр гарсан. Иймд ажилтнуудын ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн сургалтыг зохион байгуулах хэрэгцээ шаардлага урган гарч байгааг дурдах нь зүйтэй.

Дүрс 24. Удирдах ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх мэдлэг /хувиар/



Судалгаанд 26 удирдлагын түвшний ажилтан хамрагдсанаас ААНБ-ын ажил олгогчдын төлөөллийн жендэрийн төсөвлөлтийн тухай ойлголт мэдлэгтэй гэж хариулсан нь бусад байгууллагатай харьцуулахад хамгийн өндөр байна. Харин төрийн захиргааны байгууллагын ажил олгогчийн төлөөллийн хувьд энэ талаарх мэдлэг хангалтгүй, сул гэж үнэлжээ.

Байгууллагад жил бүр уламжлал болгон зохион байгуулдаг 3 сарын 8 өдрийн Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах өдөр, 3 сарын 18 өдрийн Монгол цэргийн өдөр, 6 сарын 1 өдрийн Эх үрсийн баяр зэрэг үйл ажиллагаануудад зориулан төсөв хуваарилж байгаагаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад зориулж буй гэж ойлгож байгаа нь судалгааны ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн хэлэлцүүлэг, баримт бичгийн дүн шинжилгээний мэдээллээс нийтлэг харагдаж байв.

Шигтгээ 13

Байгууллагын түвшинд Мартын 8 өдөр, Цэргийн баяр, хүүхдийн баярыг компанийн санхүүжилтээр зохион байгуулдаг. Жил бүр эдгээр үйл ажиллагаанд зарцуулах мөнгийг төсөвт суулгадаг.

Байгууллагын баримт бичгийн дүн шинжилгээнээс

2018 онд Төрийн өмчит ААНБ-ын хувьд “Уурхайчин эмэгтэйчүүд – Хөгжлийн төлөө” Үндэсний чуулганыг зохион байгуулахад тодорхой төсөв гаргасан бөгөөд 400 гаруй

төлөөлөгч эмэгтэйчүүдийг хамруулжээ. Чуулганаар жендэрийн төсөвлөлттэй холбоотой дараах саналууд гарсан байна. Үүнд:

- Байгууллага бүр эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх сан байгуулах
- Салбарын хэмжээнд ААНБ-ын нийгмийн хариуцлагын хүрээнд гэр бүл, хүүхэд хамгааллыг дэмжих сан байгуулах зэрэг болно.

Фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн мэдээллээс үзэхэд уул уурхайн салбарт үйл ажиллагаа эрхэлдэг ихэнх ААНБ нь ажилтныхаа нийгмийн асуудлыг дэмжсэн үйл ажиллагаа, хүний хөгжил болон жендэртэй холбоотой сургалт болон мэргэжил боловсрол хөгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг байгууллагын төсөвт тусгуулан, хэрэгжүүлэх байдал хангалтгүй байна.

Шигтгээ 14

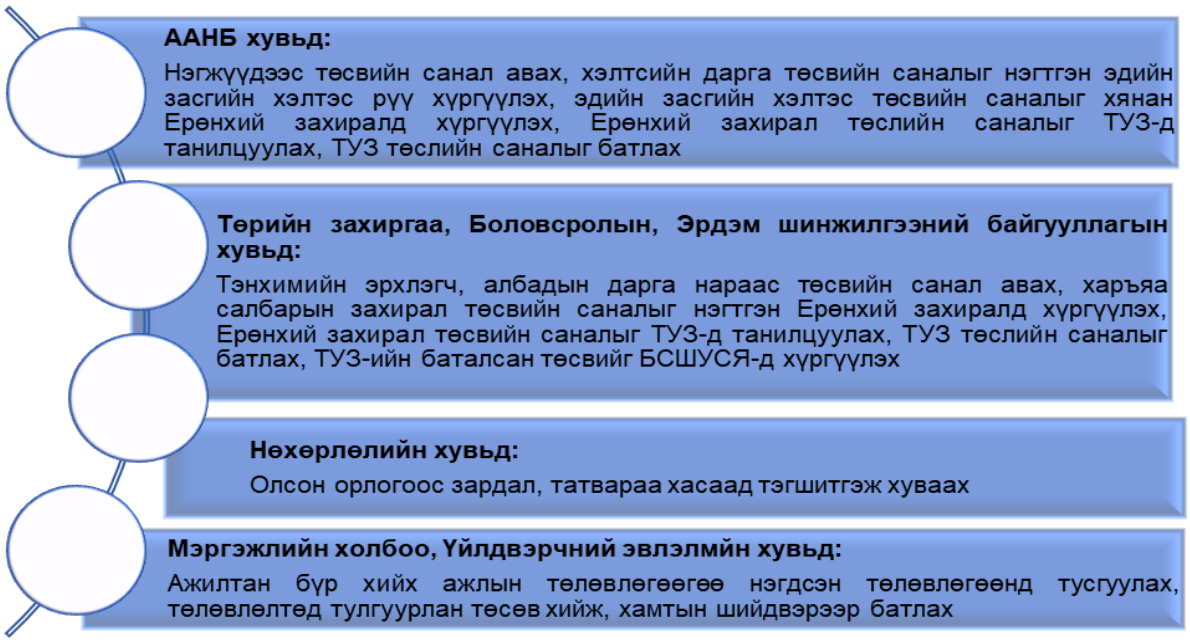
Эрэгтэй ажилтныг дэмжсэн үйл ажиллагаа, ажилтны ар гэрийг дэмжих холбоотой бодлого хэрэгжихгүй байгаа нь байгууллагын төсөвт тусгадаггүйтэй холбоотой. Энэ асуудалд мөнгө зарах сонирхол удирдлагуудад байхгүй. Тухайлбал, ажилтнуудад зориулсан байр барих асуудал өнөөг хэр нь шийдэгдээгүй байна. Удирдлагаас асуухад жилийн төсөвт суулгадаг гэсэн Засгийн газар зөвшөөрдөггүй гэсэн хариултыг бидэнд өгдөг.

Хүний хөгжил, жендэрийн талаар сургалт зохион байгуулдаггүй. Уул уурхайн салбарт гол төлөв залуучууд ажилладаг, тэдний мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэхэд чиглэсэн төсөвлөлтийг жил бүр хийх шаардлагатай.

ААН-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн хэлэлцүүлэгээс

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын баримт бичгийн дүн шинжилгээний мэдээллээс харахад нийт 5 байгууллага, үүнээс 3 боловсролын байгууллага, 2 том ААНБ эрх зүй, бодлогын баримт бичигтээ жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд төсөв хуваарилах тухай зохицуулалтыг тусгасан бол 21 байгууллага ямар ч зохицуулалтгүй байна.

Зураг 4 Байгууллагын төсөвлөлтийн үйл явц (стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээллээс)



Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хувьд төсвийн үйл явц байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлээс хамааран ялгаатай хийгддэг байна. Ганцаарчилсан ярилцлагын явцад төрийн захиргаа, боловсрол болон эрдэм шинжилгээний байгууллагын хувьд

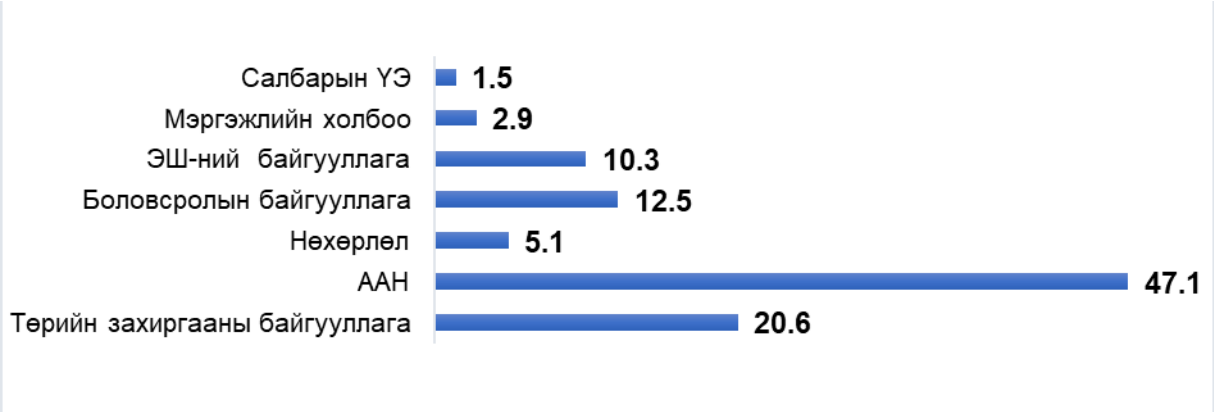
төсвийн саналыг үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тулгуурлан боловсруулдаг ч батлах явцад төсөв хасагддаг талаар мэргэжилтнүүд хэлж байсан.

Байгууллагын төсөвлөлтөд ажилтан бүр оролцох тухай зохицуулалт, төсөвлөлтийг тайлагнах арга хэлбэр

Байгууллагын төсвийн үйл явц шийдвэр гаргагчдын хүрээгээр хязгаарлагдах тохиолдолд шийдвэр гаргагчдын хүйсийн харьцаа тэнцвэргүй тохиолдолд сул оролцоотой байгаа хүйсийн бүлгийн ашиг сонирхол төсвийн төлөвлөлтөд тусгагдах боломж хумигддаг. Иймээс төсвийн үйл явцад ажилтан бүр оролцох боломж хэр хангагдсан болохыг судалгаагаар тодруулав. Стандартчлагдсан ярилцлагаар ажил олгогчдын төлөөллийн 57.7 хувь нь байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан бүр оролцох боломжтой гэж хариулсан боловч судалгаанд оролцсон 26 байгууллагаас 4 байгууллага өөрийн баримт бичигт ажилтан бүр оролцох боломжийг тусгасан, харин 22 байгууллага нь уг асуудлыг анхааралгүй байна. Хэрхэн тусгасан талаар тодруулбал:

- Захиргаа нь хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн хөлс, норм, норматив, шагнал урамшууллын болон ХАБЭА, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой мөрдөгдөж байгаа журамд өөрчлөлт оруулах, шинэчлэхэд ҮЭ-ийн хороонд танилцуулж, санал авах ба хяналт тавьж ажиллана.; Салбарын хөдөлмөр хөлсний доод хэмжээ болон нүүрсний үнийн өсөлттэй уялдуулан ажилтнуудын үндсэн цалинг нэмэгдүүлэх асуудлыг тухай бүр хамтын гэрээнд оруулах нэмэлт өөрчлөлтөөр 2 тал хэлэлцэж шийдвэрлэнэ (ААНБ-ын Хамтын гэрээ 1.4, 3.2).
- Хамт олны эрх ашгийн асуудал болон цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, ажиллах нөхцөл, баталгаагаа сайжруулах талаар сургуулийн захиргаа, холбогдох албан тушаалтанд амаар болон бичгээр санал гаргах (Их сургуулийн Хөдөлмөрийн дотоод журмын 4.4 Багш, ажилтны эдлэх эрх)
- Ашгаа хуваахдаа ахлагч 50 хувь, техник хариуцсан хүн 20 хувь, бусад 7 хүн нийлээд 30 хувь авдаг. Мөн ярилцаж байгаад шаардлагатай зүйлдээ мөнгө гаргадаг (Нөхөрлөл үүсгэн байгуулах гэрээ, 5).
- Ажил үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах төсвийг тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэж буй ажилтан боловсруулж эдийн засагчид өгдөг (Төрийн захиргааны байгууллага).

Дүрс 25. Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах, оролцох болосж бүрдсэн /байгууллагын төрлөөр/



Судалгаанд оролцсон нийт ажилтнуудын 43.2 хувь, эмэгтэй ажилтнуудын 48.1 хувь, эрэгтэй ажилтнуудын 39.6 хувь нь байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд саналаа тусгах, оролцох боломжтой гэж үзсэн. Үүнээс үзэхэд эрэгтэй ажилтны оролцоо эмэгтэй ажилтантай харьцуулахад 8.3 хувиар бага байгаа нь эрдэс баялаг, уул уурхайн ААНБ-

ын санхүү, эдийн засгийн албанд эмэгтэй хүн түлхүү ажилладагтай холбоотой юм. Төсвийн төлөвлөлтөд оролцох ажилтны оролцоог эрхэлж буй ажил, мэргэжлээр судлан үзэв.

Хүснэгт 19. Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан саналаа тусгах, оролцох боломж бүрдсэн байдал

№	Эрхэлж буй ажил, мэргэжил	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	Нийт
1	Удирдлагын буюу менежерийн	64.4	33.3	2.2	**100.0**
2	Гүйцэтгэх, техникийн, туслах /оюуны/	47.7	52.3	0.0	**100.0**
3	Нарийн мэргэжлийн инженерийн	61	39	0.0	**100.0**
4	Туслах ажилчин /ачигч г.м/	42.9	57.1	0.0	**100.0**
5	Нарийн мэргэжлийн ажилчин	22	78	0.0	**100.0**
6	Үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчин /тогооч.../	25	70	5	**100.0**
7	Энгийн ажилчин /цэвэрлэгч, жижүүр.../	14.3	85.7	0.0	**100.0**
Эх сурвалж: Ажилтны асуулга судалгааны үр дүн					

Судалгааны үр дүнгээс удирдлагын буюу менежерийн хувьд байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд оролцох оролцоо өндөр байхад, нарийн мэргэжлийн, үйлчилгээний мэргэжлийн болон энгийн ажилтны оролцоо сул, хангалтгүй байна. Түүнчлэн судалгаанд оролцогчдын дийлэнх буюу 75.4 хувь нь байгууллагад төсвийн шийдвэр гаргалтыг гол төлөв эрэгтэйчүүд гаргадаг гэж хариулжээ.

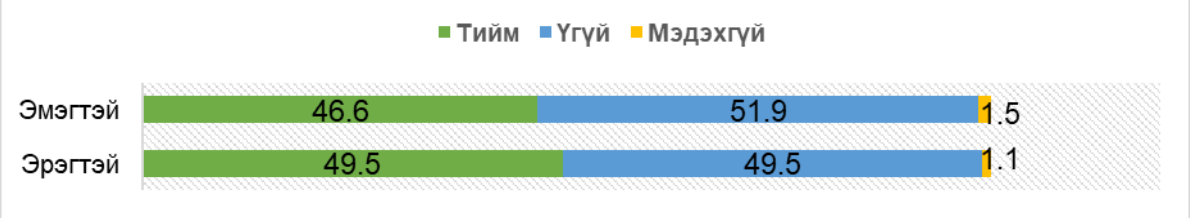
Шигтгээ 15

Байгууллагын төсөв хуваарилах, тайлагнах үйл явцад ажиллагсад /залуучууд, ажилчин/ оролцдоггүй, оролцох ёстойгоо мэддэггүй.

Фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг, ААН-ийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд

Төсвийн тухай хуулиар төрийн байгуулага бүр төсвийн иж бүрэн, үнэн зөв болон ил тод байдлыг хангасан байх зарчмыг баримтлах ёстой билээ. Тайлагнал нээлттэй байх нь төсвийн үйл явцад ажилтныг хамруулж буй эхний хэлбэр гэж бас үздэг. Хэний ямар хэрэгцээнд ямар хэмжээний мөнгө зарцуулагдаж байгааг харах боломжтой байх нь цааш цаашдын төсвийн төлөвлөлтөд дуу хоолойгоо хүргэх эхний алхам болдог. Судалгаанд хамрагдсан 26 байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээний үр дүнгээр 2 төрийн захиргааны байгууллага нь Төсвийн шилэн дансны хуулиар зохицуулсан журмын дагуу цахимаар тайлагнадаг бол, 2 боловсролын байгууллага, 1 үйлдвэрчний эвлэл, 1 мэргэжлийн холбоо, 1 ААНБ гэсэн 5 байгууллага төсөвлөлтөө зөвхөн байгууллагын удирдлагын түвшинд тайлагнадаг. Харин 19 байгууллагын хувьд төсөвлөлтийг тайлагнах арга хэлбэр тодорхойгүй байна.

Дүрс 26. Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод задаргаатай, дэлгэрэнгүй байдал



Асуулга судалгааны үр дүнгээс эмэгтэй ажилчдын 46.6 хувь, эрэгтэй ажилчдын 49.5 хувь нь төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод задаргаатай, дэлгэрэнгүй байдаг гэж хариулсан бол 1/2 ажилтны хувьд энэ талын мэдээлэл хомс, мэдээлэл байхгүй гэжээ.

Ажилчдын эрхэлж буй ажил, мэргэжлээр нь авч үзвэл гүйцэтгэх албан тушаал болон инженер техникийн ажилтны (ИТА) түвшинд төсөв ил тод, дэлгэрэнгүй гэж үзсэн бол, туслах, үйлчилгээний болон энгийн ажилтны хувьд хаалттай гэж дүгнэх нь өндөр байдал харагдлаа. Үүнээс үзэхэд албан тушаалын зэрэглэлээс хамаарч төсвийг тайлагнал, нээлттэй байдлын талаар мэдээлэл харилцан адилгүй авч байгааг цаашид анхаарах хэрэгтэй юм.

3.5. ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАР ДАХЬ ЖЕНДЭРТ ЭЭЛТЭЙ СОЁЛ, МЭДЭЭЛЭЛ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТОГТОЛЦОО

Энэхүү бүлэгт эрдэс баялийн салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин, мэдээллийн менежмент, хяналт шинжилгээ үнэлгээний тогтолцоог эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн шинжилгээ болон жендэрийн аудитын арга зүйгээр судалсан үр дүнг танилцуулна.

3.5.1. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин

Жендэрийн мэдрэмжтэй соёл. Судалгаанд хамрагдсан 26 байгууллага Хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрэм, Кемпийн дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээ, УУХҮЯ-ны албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, УУХҮЯ-ны ТНБД-ын тушаал болон бусад баримт бичгүүдэд ажиллагсдын ёс зүйн хэм хэмжээнд холбогдох зохицуулалт бүхий арга хэмжээг тусгажээ.

Хүснэгт 20. ААНБ-ын бодлогын баримт бичигт ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулсан байдал

№	ААНБ	Баримт бичиг	Заалт
1.	УУХҮЯ	Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм 5.3.2., 5.3.4	Төрийн үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн хандлагаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх; Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглох;
2.	АМГТГ	АМГТГазрын ажилтны ёс зүйн дүрэм 2.1.14, 2.1.16	Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ иргэд үйлчлүүлэгч, амтран ажиллагсадтайгаа адил тэгш, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй харилцаж, төрийн үйлчилгээг шуурхай хүргэж, тэдний нэг төр, алдар хүнд, хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, хүндэтгэх, хүнд суртлаас зайлсхийх Албан тушаалын байдла урвуулан ашигпах, бусдыг дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, басамжлан доромжлох, сүрдүүлэх үйлдэлтэй эвлэршгүй байж, энэ тухай эрх бүхий байгууллага, холбогдох албан тушаалтанд мэдээлэх
3.	Багануур ХК	Ёс зүйн дүрэм 4.2	“Ажилтан ажлын байранд зүй зохисгүй үг хэллэг хэрэглэхгүй байх, бусдыг доромжлон басамжлах, заналхийлэх, айлган сүрдүүлэх, ...тухайн хүний талаар сөрөг мэдээлэл тараахыг хориглоно; Ажлын байранд гэж этгээд хэлбэртэй чимэг зүүлт зүүх, содон этгээд үг, зураг, өнгө, хийц бүхий хувцас, хэт богино банзал ... өмсөхийг хориглоно;

4.	Оюу Толгой ХХК	Кэмпийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах тухай журам	Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах тухай журамд "Дарамтлах", Бэлгийн дарамт"-ын талаар тайлбарлан "Хүлээн зөвшөөршгүй үйлдлүүд ба зан хандлагууд бүлэгт" оруулан зохицуулсан байдаг
5.	Бадрах энержи ХХК	Ажиллах тэгш бололцоо, ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах, дээрэлхэх, ажлын байран дахь хүчирхийллийн талаарх бодлого" баримт бичгийн 4-р зүйл	"бүдүүлгээр тоглох, гутаан тайлбарлах, доромжлон мессеж бичих, утсаар ярих, яс үндсээр гаруурхсан граффити бичиж орхих, гутаах, заналхийлсэн үйлдэл хийх, дайрч давшлах, зохион байгуулалттай үзэн ядах, дуугарахгүй байх, муухай харах, алгадах, чимхэх, биед хүрэх, доромжилсон хуудас, зураг, граффити гаргах
6.	МБУНДХ	Хөдөлмөрийн дотоод журмын 18-р зүйл "Ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээ"-ний 18.12	"зүй бус үг хэллэг хэрэглэхгүй байх",
7.	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	Хөдөлмөрийн дотоод журам 8 бүлгийн 8.9.12	"Ажлын байр, хувцас солих өрөө, хооллох танхим, захиргаа, аж ахуйн байр, үйлдвэрийн бүс, ажилдаа ирэх, буцах ажилтнуудын автобус унаанд, олон нийтийн арга хэмжээний үеэр бусдыг доромжилсон, танхайрсан, эрх чөлөөнд халдсан, хүч хэрэглэсэн
8.	МАК" ХХК	Хөдөлмөрийн дотоод журам 8.4.4	"Ажлын байранд бохь зажилах, хооллох, хэт чанга ярих, инээх, этгээд үг хэллэг хэрэглэх, чанга дуу чимээ гаргах, танхайрахыг \бусдын амгалан тайван байдлыг алдагдуулсан аливаа үйлдэл\ хориглоно"
9.	Шинь Шинь ХХК	Хөдөлмөрийн гэрээ 6.1.4	Ажлын байр хамт олны дунд эелдэг зөв харьцааг эрхэмлэх
10.	Энержи ресурс ХХК	Ес зүйн дүрэм	Ажилтнууд хариуцлагатай байж, мэргэжлийн өндөр түвшинд харилцан бие биенээ хүндэтгэн ажиллана. Мөн ялгаварлан үзэх үзлээс ангид ажиллах ажлын орчинг бүрдүүлнэ.
11.	ПЧДТ ХХК	Хөдөлмөрийн дотоод журам 3.4.5.4	Хов жив хөөцөлдсөн, бусдын нэр хүндийг гутаасан ёс суртахууны дутагдал гаргах, санаатайгаар хамт олны дотно уур амьсгалыг эвдэхийг хориглох

Яам, төрийн байгууллагын хувьд 2010 оны МУ-ын Засгийн газрын 288-р тогтоолын хавсралтаар баталсан "Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг баримталж байна.

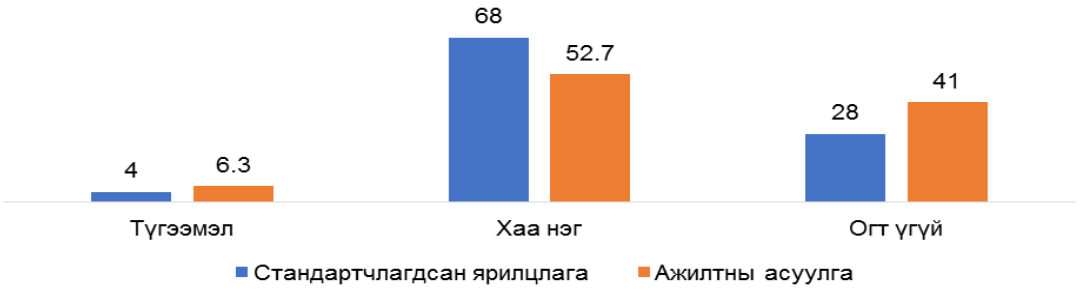
Жендэрт ээлтэй соёлын орчин бүрдүүлэх хүрээнд судлагдсан ААН-ийн бодлогын баримт бичигт хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэх, хөдөлгөөн дүрслэлээр үзүүлэх зэрэг харилцааг хориглосон заалтыг оруулсан байна. Ихэнх ААНБ-ын бодлогын баримт бичигт ажиллагсдын хоорондын харилцаа, биеэ зөв авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусгасан бол цөөн байгууллага хэл ярианд баримтлах ёс зүйн хэмжээг мөрддөг байна.

Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан байгууллагын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтэн нарын 68 хувь, ажилтнуудын 52,7 хувь нь хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл хааяа нэг гардаг, 4 хувь нь энэ үзэгдэл түгээмэл гардаг хэмээн хариулсан юм. Харин ажилтны асуулгад хамрагдсан нийт 315 ажилтны 6,3 хувь нь ажиллагсдын дунд ёс зүйн

шинжтэй зүй бус тохиолдол түгээмэл гардгийг хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ. Эндээс харахад эрдэс баялгийн салбарт ажиллагсдын баримтлах ёс зүйн дүрэмд бие биенээ хүндэтгэх ёстой гэсэн ерөнхий хэм хэмжээг мөрдөхийн зэрэгцээ ажиллагсад бие биенээ доромжлохгүй байх, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэхгүй байх, хөдөлгөөн, дүрслэлээр харуулахгүй байх зэргээр илүү нарийвчлан тодорхой хэм хэмжээг тусгах шаардлагатай.

Судлагдсан ААН-ийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаар хамт олны дунд хүйсээс хамаарсан таагүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үг хэллэг, яриа хөөрөө дэлгэх, хөдөлгөөн дүрслэл хийх, тоглоом шоглоомоор ичээх, нэр хоч өгөх, доромжлох, тохуурхах, биеийн эмзэг хэсгүүдэд хүрэх үйлдэл тохиолддогийг тэмдэглэсэн. Энэхүү үйлдлээ эрэгтэй ажилтан зөвтгөхдөө хамт ажилладаг ажилтнуудын дунд байж болох энгийн зүйл мэтээр ойлгож буй нь нэг талаас хөдөлмөрийн орчин дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдал нөгөө талаас ажлын байранд бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт, мэдээлэл сул байгаа нь нөлөөлж байна. Тухайлбал, олон хүн ажилладаг ажлыг байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглосон бодлогогүй зарим судлагдсан томоохон ААН-д АББД-ын тохиолдол гарч байна.

Дүрс 27. Хамт олны дунд хэн нэгнийг доромилслн, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл гардаг байдал, хувиар



Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан ААНБ-ын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтнүүдийн 84 хувь жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахад анхаарсан зохицуулалтын шаардлага байхгүй гэж хариулсан бол жендэрийн хэвшмэл үзэл, өрөөсгөл хандлагыг илэрхийлсэн үг, хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахыг хориглосон зохицуулалт байхгүй гэж ажилтнуудын 74 хувь үзснээс 56 хувь нь эрэгтэй, 44 хувь нь эмэгтэй байна. Тиймээс судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд ёс зүйн дүрэм журамдаа жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглах, бичгийн зохицуулалтыг тусгаагүй, мөн талын ойлголт мэдээлэл сул байгаатай холбогдож байна.

Хүснэгт 21. Байгууллагын бодлогын баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахад анхаарсан зохицуулалттай эсэх

	ААНБ	Хариулт
1.	УУХҮЯ	-
2.	Адуунчулуун ХХК	-
3.	Ашигт малтмал газрын тосны газар	-
4.	Багануур ХК	-
5.	Бадрах энержи	-
6.	Билгүүн Сар нөхөрлөл \Налайх\	-
7.	Геологийн төв лаборатори	-
8.	ГМТИС	-
9.	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХК	-
10.	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус	-
11.	МАК Цементийн үйлдвэр ХХК	+
12.	МБУНДХ	-

13.	Оюу толгой ХХК	-
14.	Петро Чайна Дачин Тамсаг ХХК	+
15.	Политехникийн коллеж	-
16.	ТИС	-
17.	Тэгшт плант ХХК	-
18.	УУҮА	-
19.	Ховд их сургууль	+
20.	МоЭнКо Хөшөөтийн уурхай	+
21.	Шинь шинь ХХК	-
22.	ШУА-ийн Геологи, палентологийн хүрээлэн	-
23.	Энержи ресурс ХХК	-
24.	Эрдэнэс-Таван толгой ХК	-
25.	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	-
26.	Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэл	-
	Нийт	26
Тайлбар: - (үгүй), + (тийм)		
Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл		

Ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6.2-т жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна гэсэн байдаг. Судалгаанд хамрагдсан ихэнх ААНБ ажлын байр, кемпд ажиллагсдын мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээг тодорхой зааж өгсөн боловч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглосон, гарахаас урьдчилан сэргийлсэн, хэнд хандах, гомдлыг шийдвэрлэх механизмыг байгууллагын журмаар зохицуулсан компани цөөхөн байна.

Байгууллагын ёс зүйн хэм хэмжээндээ ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглох зүйл заалтыг оруулахдаа бэлгийн дарамт үзүүлэх үйлдэл, эс үйлдэл, сэдэл, арга хэлбэр, учруулж буй хохирол, үр дагавар, хувцаслах дэг, бие зөв авч явах, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх талаас авч үзжээ.

Хүснэгт 22 ААНБ-ын баримт бичиг дэх ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын эсрэг заалтууд

№	ААНБ	Баримт бичиг	Тусгасан заалт
1.	Бадрах энержи ХХК	“Ажиллах тэгш бололцоо, ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах, дээрэлхэх, ажлын байран дахь хүчирхийллийн талаарх бодлого” баримт бичгийн “Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт” 6-р зүйлд	“Шууд буюу утсаар хараах, бичгээр хараах, дарамтлах, заналхийлэх, бүлэглэн дайрч доромжлох, дээрэлхэх, айлгах, биед нь эсвэл сексийн халдлага хийх,. Ажлын байран дахь хүчирхийллийг үл зөвшөөрөх ба зөрчсөн этгээдэд сахилгын хатуу арга хэмжээ эсвэл ажлаас халах арга хэмжээ авах Ажлын байрандаа хүчирхийлэл, дарамтанд өртсөн тухай гомдол гарвал гомдол шийдвэрлэх процедур үйлчлэнэ. Гэхдээ хүч хэрэглэсэн ноцтой нөхцөл үүсвэл тухайн газраас даруйхан холдож болсон явдлыг Ерөнхий Захиралд мэдэгдэх ёстой. Буруутай этгээдэд энэ процедурт дурдсан арга хэмжээг авах болно”
2.	Шинь шинь ХХК	Хөдөлмөрийн гэрээний 10.3.2.5.22, 26; Хөдөлмөрийн дотоод журмын 4.6.7.28; 4.6.9.12; 4.6.9.17,	“Бусад ажилтныг биеийн хүчээр дарамталсан, аливаа хэлбэрээр ажлын байрны болон бусад нөхцөлд бэлгийн дарамт үзүүлэх. Үүнд хүсэгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчинг үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэл
3.	АМГТГ	АМГТГазрын ажилтны ёс зүйн дүрэм 2.1.16	2.1.14. Хүнийг үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн чиг хандлагаар нь ялгаварлан

			гадуурхахгүй байх
4.	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	Хөдөлмөрийн дотоод журам Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-ийн ерөнхий захирдлыг тушаал, 2017-10-6, А\702	"Ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх зорилгоор сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, сургалт явуулах; ажлын байранд бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шалгаж шийдвэрлэх, холбогдох арга хэмжээг авах"
5.	ГМТИС	Багшийн ёс зүйн дүрэм	Хүсэл, зөвшөөрлийг нь үл харгалзан бусдын биед бэлгийн сонирхлоор халдах, бэлгийн дарамт үзүүлэх, бусдыг өөрийн бэлгийн эрхшээлд оруулах \хүчирхийлэх\; Шинээр ажилд орж байгаа болон ажиллаж буй багш, ажилтныг албан тушаал, зэрэг болон бусад давуу байдлаа ашиглан дарамтлах, бүлэглэн шахаж хавчихыг суралцагчийг нас, хүйс, үндэс угсаа, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, гадаад үзэмж, эрүүл мэнд зэрэг аливаа байдлаар ялгаварлан гадуурхах, тэгш бус хандах, айлган сүрдүүлэх, ичээж зовоох, гутаан доромжлох, дарамтлах;анаачлах, зохион байгуулах, оролцох; Суралцагчид бэлгийн дарамт үзүүлэх; Боловсон хүчнийг ажилд авах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, шагнал урамшуулалд тодорхойлох, мэргэжил дээшлүүлэхэд ашиг сонирхлын зөрчил гаргах, ил тод байдлыг үл хангах;
6.	ОТ ХХК	Ёс зүйн дүрэм, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах тухай журам	"Хүний нэр төрийг нь эрхэмлэж, хүндэтгэлтэй хандаж, ажлын байранд ямар нэгэн хэлбэрээр дээрэлхэх, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах явдлыг тэвчихгүй"
7.	ПЧДТ ХХК	ХДУ-ын 3.4.6.23; Хөдөлмөрийн гэрээний 2.5.7	Ажилтнууд нэг нэгнээ заналхийлэх, бусдыг хэл амаар доромжлох, зүй бус авир гаргах зэрэг ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ оногдуулна.
8.	Багануур ХК	Багануур ХК-ийн Ёс зүйн дүрэм 4.2.3; 6.1; 6.13, 7, 8	Ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа бусдыг ... нас хүйс, бэлгийн чиг хандлага, ...зэрэг бусад байдлаар ялгаварлах, хүнд суртал гаргах, чирэгдүүлэх, зохисгүй хэлбэрээр хууль бус шаардлага тавих, ажлын байранд бэлгийн дарамт, хүйсийн хүчирхийлэл зэргээр дарамт үзүүлэхийг хориглоно.; Ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, түүний үндэслэлийг шалган тогтоож, дүгнэлт, шийдвэр гаргах эрх бүхий байнгын, орон тооны бус Ёс зүйн хороо ажиллана.
9.	МоЭнКО ХХК	Хөдөлмөрийн дотоод журмын 7.4 Ажиллах тааламжтай орчин	Ажилтны сахилга бат: Ажлын байранд зодолдох, танхайрах, айлган сүрдүүлэх, бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хатуу хориглоно. Зөрчил гаргасан тохиолдолд түүний хэмжээнээс хамаарч ажлаас халах хүртэл сахилгын шийтгэл ногдуулна. Биеэ авч явах хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээ Бусдад бэлгийн дарамт учруулахгүй байх,
10.	МБУНДХ	Хөдөлмөрийн дотоод журам 10 дугаар зүйл 10.3	"…. бэлгийн харьцаанд уруу татсан байдал гаргах, татах, чангаах зэргээр ам хэлээр болон биеэр дарамт үзүүлэх

Эрдэс баялгийн салбарын судалгаанд оролцсон ажилтны асуулгаар Та ажлын газрын хэн нэгний зүгээс бэлгийн дарамтад өртөж байсан эсэхийг өөрт нь шууд хамаатуулан асуухад 133 эмэгтэйн 3 (2,3 хувь) нь тийм гэж хариулсан бол ажилтны ажлын хамт олон, , найз нөхдийн хүрээлэлд хэн нэгний зүгээс бэлгийн дарамтад өртсөн эсэхийг тодруулахад 19 хариулагч буюу 6 хувь нь тийм гэж хариулснаас 8 эрэгтэй, 11 эмэгтэй байлаа. Уул уурхайн салбарт гэр бүлээсээ хол, ростерийн буюу ээлжийн хуваариар

ажилладаг ажлын нөхцөлтэй орчинд АББД-ын тохиолдол тодорхой хэмжээгээр байгааг асуулгын дүн харуулж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хамтран ажиллагсдаас өртсөн эсэхийг 48,3 хувь нь мэдэхгүй, 45,7 хувь нь ийм тохиолдол гарч байгаагүй гэж хариулсан нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт ихэвчлэн далд үйлдэл, эс үйлдлээр хийгдэж байдагтай шууд холбоотой юм.

Мөн эрдэс баялгийн салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлж ажилладаг онцлогтой холбогдон ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт байдгийг чанарын судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд, фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг хийгээд удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтнүүд ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр тэмдэглэсэн юм.

Шигтгээ 16

Нэг жилийн өмнө хамт олон хөдөө явахад нэг эрэгтэй ажилтан надтай согтуугаар тоглоом шоглоомоор чамтай унтана, өнөөдөр миний ээлж гэж хэлж намайг маш ихээхэн гутаан доромжилсон. Тиймээс би гомдол гаргасан. Хүний нөөц, дотоод хяналтад хандсан, хүний нууц хадгалах журамтай. Тэр эрэгтэйтэй болон надтай уулзаж ярилцсан. Сар орчим энэ асуудал яригдаж явсан. Баримт нотолгоо шаардагдсан. Хоорондоо ярилцаж албан ёсоор уучлал гүйгаад гомдол хаагдсан. Эрэгтэйд энэ талаар сургалт явуулсан.

Боловсролын байгууллагын хүний нөөцийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ярилцлагаас

Хэсэгтээ би ганцаараа эмэгтэй ажилтан. Манай эрэгтэйчүүд байнга хоргоож, элдэвээр гоочилж, хөх өгзөгнөөс баздаг. Үргэлж уурлаж хэрэлдсээр байгаад стресстэй болсон. Нэг удаа хижээл насны эрэгтэй ажилтан миний салтаа руу цохиод авсан, чи яаж байгаа юм бэ гэхэд хэр зэрэг өвддөгийг чинь харах гэсэн юм гэж хэлсэн. Манай компанид ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг шийдвэрлэх зохицуулалт байгаа боловч хэрэгжилт нь тааруу, хувь хүний нууцыг хадгалж чадахгүй учраас би хэнд ч хандаагүй.

ААН-ийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ярилцлагаас

Тэтгэвэрт гарах нас дөхсөн, тэтгэвэрт гаргахаар ятгах, шахах, нарийн мэргэшил шаардаагүй ажил хөдөлмөр хийж байгаагаар буюу ажил мэргэжлийн ангиллаар ялгаварлах, цалин хөлсний хэмжээ, урамшууллыг багаар тооцох зэргээр нас, хүйс, ажил мэргэжлийн ангиллаас хамаарч ялгаварлан гадуурхалтанд өртдгөө бүлгийн хэлэлцүүлэгт оролцсон ажилчид дурьдсан юм.

Шигтгээ 17

Сүүлийн үед манай дарга намайг тэтгэвэртээ гар гэж хөөж байгаад их гомдож байна. Би тэтгэвэртээ гарахгүй гэж хэлээгүй, хугацаа болонгуут шууд гарна. Дарга таныг явахаар эрэгтэй хүн ажилд авна гээд байдаг. Учир юунд байна вэ гэхээр би зөвхөн мэргэжлийнхээ ажлаа хийдэг, дарга болохоор эрэгтэй хүн аваад хажуугаар нь давхар ажилд хийлгэх сонирхолтой байгаа юм.

ААНБ-ийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ярилцлагаас

Компани дээр ялгаварлан гадуурхах явдал байгаад байдаг. Тэр нь юугаар ажиглагддаг юм бэ гэхээр олборолтонд ажилладаг ажилчид илүү нэр хүндтэй. Тэгэхээр олборолтонд тусалж байгаа ажилчид яагаад доогуур үнэлээд байгаа ёстой юм бэ? Энэ чинь ялгаварлаж байгаа нэг илрэл. Юунаас шалтгаалж ингэдэг юм мэдэхгүй юм. Энэ байдал газрын тос олборлодог салбарт нийтлэг байдаг юм. Цалин тогтоохдоо олборлолтын хэсгийн ажилчдын цалинг өндөр тогтоодог.

ААН-ийн эрэгтэй ажилтантай хийсэн ярилцлагаас

Эрдэс баялгийн салбарт хүйсээс хамаарсан ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртсөн 3 эмэгтэйгийн нэг нь удирдах албан ажилтан, нэг нь хамтран ажиллагч, нэг нь өөр хэлтэс тасгийн ажилтнаас зүгээс өртсөн бөгөөд 2 эмэгтэй нь энэ талаар хэн нэгэн субъектэд гомдол гаргаагүй бол 1 нь байгууллагын удирдлагадаа гомдол гаргасан. Гомдлын дагуу авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнд огт сэтгэл хангалуун

биш байгаа нь энэ асуудлаарх зохицуулалт байгаа ч хэрэгжилт хангалтгүйтэйтэй холбоотой.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас гадна аливаа гомдолыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрэм, Санал гомдол барагдуулах журам, Санал, гомдол, зөрчлийг мэдүүлэх хөтөлбөр, Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах журамд заасан байна. Үүнд:

- Ажилтан гомдол мэдээллээ ёс зүйн хорооны цахим хаягаар болон албан бичгээр ирүүлэх, тухайн ажилтныг ёс зүйн алдаа гаргасан эсэхийг хянаж, ажлын 5 өдрийн дотор тодорхой үндэслэл бүхий дүгнэлт болох шийдвэр бичгээр гаргах, сахилгын шийтгэл ногдуулах[23],
- Хүний нөөцийн албанд гомдол гаргагчийн мэдээлэл, гомдлын талаарх мэдээлэл, гэрчлэх хүний нэр, бичиг баримт, хэрхэн шийдэх тухай хувийн санал, асуудлыг хэрхэн шийдсэн, эцсийн шийдвэрийн гаргасан тухай тэмдэглэл, гомдлын дагуу авсан арга хэмжээг мэдээлэх[24],
- Үл ойлголцсон харилцааг тухайн ажилчид хоорондоо эв зүйгээр шийдвэрлэх, тухайн асуудал шийдвэрлэгдэхгүй тохиолдолд удирдах ажилтнаар шийдвэрлүүлэх, тухайн удирдах ажилтан шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд хүний нөөцийн албаар шийдвэрлүүлэх, шаардлагатай гэж үзвэл маргааны талаар тайлан бэлдэж, саналаа дээд шатны удирдлагаар эцэслэн шийдвэрлэх эрхтэй[25],
- Ажилтныг шахаж хавчсан этгээдэд ажлаас халах хүртэлх сахилгын арга хэмжээ авах, ажилтныг дарамт шахалтад орсныг мэдсэн боловч ямар нэгэн арга хэмжээ аваагүй удирдах ажилтныг эс үйлдэл гаргасанд тооцож, ажлаас халах хүртэлх арга хэмжээ авна[26],
- Хуулийн дагуу маргаан таслах комиссыг байгуулах, аливаа санал, гомдлыг жилийн 365 өдөр, 24 цагийн туршид холбогдох боломжтойгоор шийдвэрлэх, нууцлалыг хангах[27] зэргээр шийдвэрлэж байна.

Судлагдсан байгууллагуудад ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, бодит хохирлыг тооцох, хувь хүний нэр төр, нэр хүнд, хувийн нууцыг хадгалах, гомдлын мөрөөр хянан шалгалт явуулах, тухайн үйлдэл дахин давтагдахгүй байх, гомдлыг шуурхай хянан шийдвэрлэх үр дүнтэй механизм үгүйлэгдэж байна.

[23] Багануур ХК. Ёс зүйн дүрэм. 4.2.3; 6.1; 6.13, 7, 8
[24] ГМТИС. Гомдол гаргах маягт.
[25] Шинь Шинь ХХК. Хөдөлмөрийн дотоод журам. 10 зүйл
[26] МБУНДХ. 10 зүйл
[27] Оюу толгой ХХК.

Бүдүүвч 2

Ялгаварлан гадуурхсан, дарамтласан, ажлын байранд хүчирхийлэлд өртсөн тухай гомдол шийдвэрлэх процедур (Бадрах энержи ХХК)

Ажилтны асуулгын судалгааны дүнгээр,бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх асуудлаар сургалт зохион байгуулдаггүй гэж ажиллагсдын 90 орчим хувь хариулсан бол ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг сургалт зохион байгуулсан компаниудын хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамт, гэр бүлийн харилцааны ёс зүй, аз жаргалтай гэр бүл, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн боловсрол, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн тухай ойлголт, мэдлэг, хандлага сэдвээр ИНБ-аас нэг удаагийн арга хэмжээ хэлбээрээр зохион байгуулж байна. Цаашид байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт эдгээр сэдвийг оруулж, ажилтан бүрт мэдээлэл хүргэж, АББД-д өртсөн тохиолдолд эрх бүхий албан тушаалтанд гомдол гаргах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх арга замаа мэддэг, ханддаг, асуудлаа шийдвэрлүүлдэг, АББД гарахаас урьдчилан сэргийлэх мэдлэгтэй байхад анхаарах хэрэгтэй юм.

Мөн удирдах албан тушаалтан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг явуулах, оролцоход урамшуулан дэмждэггүйг судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 75,2 хувь үзсэн ба жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход удирдлагын хүчин чармайлт ихээхэн чухал учраас удирдах ажилтнуудын мэдлэг ойлголтыг сайжруулах шаардлагатай байна.

Жендэрийн мэдрэмжтэй материаллаг орчин. Эрдэс баялгийн салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын материаллаг орчныг судлахдаа ажилчдын амьдрах орон байр, хоолны газар, чөлөөт цагаа өнгөрөөх заал, талбай, хэрэглэгдэхүүн, ариун цэврийн байгууламж, ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж зэргийг авч үзлээ.

ААНБ-ууд уурхайн кемпийн дүрэмдээ эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнууд тус тусын байранд амрах, биеэ зөв авч явах, хөдөлмөр хамгааллын хувцас өмсөх, харилцан хүндэтгэлтэй байх, аюулгүй, тайван байдлыг алдагдуулахгүй байх зэрэг хэм хэмжээг зааж өгсөн байдаг.

Хүснэгт 23 Уурхайн кемпийн дүрэм

№	ААНБ	Баримт бичиг	Тусгасан заалт
1.	Шинь Шинь ХХК	Кемпийн дотоод журам. 6.1.23	Кемпийн зохицуулагч, харуулын албаны ажилтны хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсэргүүцсэн аливаа үйлдэл хийсэн, кемпийн захиргааны зөвшөөрөлгүйгээр үдэшлэг, уулзалт, спортын уралдаан, тэмцээн зэрэг олон хүн хамруулсан арга хэмжээ зохион байгуулсан эсхүл зохион байгуулахдаа Кемпийн дотоод журам, хөдөлмөрийн дотоод журам зөрчсөн, Нэг гэр бүлийн гишүүдээс бусад тохиолдолд эмэгтэй ажилтан эрэгтэй ажилтны амрах байранд, эрэгтэй ажилтан эмэгтэй ажилтны амрах байранд байрлавал сахилгын шийтгэл оногдуулна; Кемпийн бүсэд зөвхөн компаний хөдөлмөр хамгааллын хувцсыг өмсөх ба хэт задгай энгэртэй, хэт богино, хэт бариу, элдэв саа, унжлага, цацлагатай зэрэг этгээд хувцаслахыг хориглоно”
2.	Энержи ресурс	Кемпэд түр болон урт хугацаагаар байрлах журам	Гэр, өрөө зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй гэж хуваарилагдсан ба 23 цагаас хойш эмэгтэй суугчтай өрөөнд эрэгтэй хүн, эрэгтэй суугчтай өрөөнд эмэгтэй хүн байх, хонохыг хориглоно. Эргэн тойрныхоо хүмүүсийг хүндэтгэж дуу чимээ бага гаргах ба орой 22 цагаас хойш хөгжим сонсох, чанга дуу чимээ гаргахыг хориглоно.
3.	МоЭнКо	Кемпийн дотоод журам	Кемпийн үйл ажиллагаа, тэнд ажиллаж, амьдрагч хүмүүсийн хувийн аюулгүй, тайван байдлыг алдагдуулах аливаа үдэшлэг, үймээн гаргахгүй байх Цуу яриа гаргах зэргээр кемпэд ажиллаж, амьдрагч бусад хүмүүсийн нэр хүндийг нь унагаах аливаа үйлдлийг хориглох

Судалгаанд хамрагдсан уул уурхайн 15 аж ахуйн нэгжийн уурхайн олборлолтын талбарт контейнер, гэр, сэндвичэн байшин, цутгамал барилга зэрэг харилцан адилгүй барилга байгууламжтай ба кемпийн дүрмийн дагуу эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдыг тус тусад нь байрлуулдаг байна.

Зураг 5 Уурхайн ажилчдын амьдардаг суух

Тохижуулсан контейнер Сендвичэн байшин Гэр

Хүснэгт 24 ААНБ-ын уурхайн кемпэд ажилчдын амьдардаг байр

№	ААНБ	Ажилчдын амьдардаг сууц
1.	Бадрах энержи ХХК	Тохижуулсан контейнер
2.	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХК	Сэндвичэн байшин
3.	МАК Цементийн үйлдвэр ХХК	Цутгамал барилга
4.	Оюу толгой ХХК	Сэндвичэн байшин, гэр
5.	Петро Чайна Дайчин Тамсаг ХХК	Тохижуулсан контейнер
6.	МоЭнКо Хөшөөтийн уурхай	Гэр
7.	Шинь шинь ХХК	Сэндвич
8.	Энержи ресурс ХХК	Цутгамал барилга
9.	Эрдэнэс-Таван толгой ХК	Гэр
10.	Адуунчулуун ХК	

Судалгааны ажиглалтын үеэр ажилчдын сууц бүхий нэгдсэн байгууламж байхгүй уурхайнуудын хувьд доторлогоогүй, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцээгүй контейнэрт дунджаар 2-8 ажилтан амьдардаг, 2 давхар орны дээд давхар бөгчим, доод давхарт хүйтэн, агаар дутах, агааржуулагчаар өвөлдөө халааж, зундаа сэрүүцүүлэх байдлаар удаан хугацаагаар хэрэглэснээр хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх болсны илрэл жин цохих өвчин бий болсныг уурхайн эмч мэргэжилтэн дурьдаж байлаа.

Гадаадын хөрөнгө оруулалттай зарим уурхайн хувьд нэг контейнэрт дунджаар 6 ажилтан амьдрах нь нийтлэг ажиглагдсан ба 6-аас дээш олуулаа амьдардаг тохиолдолд усанд орох, ариун цэврийн өрөөг хуваах хэрэглэдэгтэй холбоотойгоор дараалал үүсэх асуудал гардгийг чанарын судалгаанд оролцсон эрэгтэй ажилчид шүүмжлэлттэй хандлаа.

Иймд салбарын яам, холбогдох мэргэжлийн байгууллага, ААН уул уурхайн салбарын цаашдын хөгжлийн төлөвлөлт, уул уурхайн ААН-ийн бизнесийн төлөвлөгөө, ТЭЗҮ зэрэг бодлогын баримт бичгүүдэд судлагдсан Эрдэнэт үйлдвэр, Налайхын нүүрсний уурхай, Багануур зэрэг социализмын үеийн хотхон хэлбэрийн аж үйлдвэрийг барьж байгуулсан эсвэл Оюу толгой, ПЧДТ зэрэг уурхайн үйлдвэрлэлийн ашиглалтын жилүүдэд ажилчдыг ростероор удаан хугацаанд ажиллуулах зориулттайгаар түр хугацааны барилга байгууламжаар шийддэг хувилбаруудаас нь аль нь орон нутаг, хүний эрүүл мэндэд эрсдэл бага байх нөхцлийг тооцох шаардлага байна. Тухайлбал анхны уурхайнуудын нэг Налайхын нүүрсний уурхайн хаалтын үйл ажиллагаанд анхааараагүйгээс Налайхын уурхайд ажиллагсад ажилгүйчүүдийн эгнээнд шилжиж, олон жил хувиараа ашигт малмтал олборлож ирсэн туршлага байгааг харгалзаж жендэрийн нийцтэй материаллаг орчныг харгалзсан бодлого, арга хэмжээг боловсруулахад анхаарах шаардлагатай юм.

Зураг 6 Сууцны доторх байдал

Шигтгээ 18

Контейнэр чинь хүн амьдрахад эрүүл ахуйн шаардлага хангахгүй зүйл шүү дээ. Өвөл хуурай тенээр халаана. Зун нь кондишн тавина. Эдгээрийг удаан хугацаанд ашиглах зориулалттай зүйл биш. Говьд байдаг жин өвчин бий болдог. Гадна 30 гаруй градустай байлаа гэхэд хөрсөн дээр тодорхой хэмжээнд нэмэгддэг. Тэгээд гадаа байгаа халуунаас гүйж орж ирээд 16 градустай усанд орчихдог. Хүний амьдрах хамгийн тохиромжтой градус бол 18-22. Би тэдэнд ядаж 22 дээр байлгах хэрэгтэй. Ундаа уухдаа хамгийн хүйтнийг ууна. Тэгээд маргааш нь хоолой өвдчихлөө гээд ороод ирнэ. Энэ чинь эрүүл мэндийн боловсрол шүү дээ. Энэ тал дээр яриад л байдаг гэхдээ хэрэгжүүлдэггүй.

ААН-ийн эмчтэй хийсэн ярилцлагаас, эрэгтэй

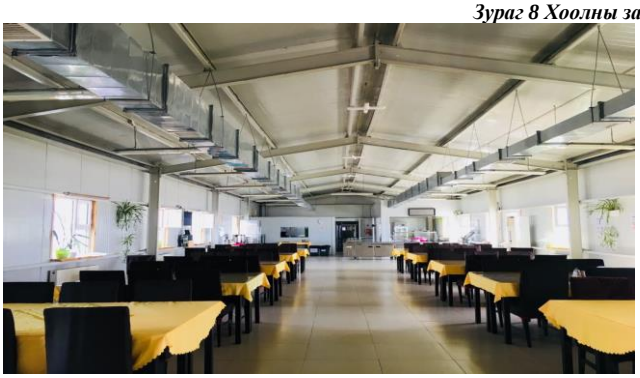
Судалгааны ажиглалтаар зарим уул уурхайн ААНБ нь ажилчдын амьдрах зориулалтын өрөө, хоолны заал, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх тоглоомын болон биеийн тамирын заал, фитнес заал, кино танхим, номын сан, дэлгүүр мухлаг зэрэг бүх үйлчилгээг цогцоор багтаасан тохилог барилга байгууламжийг барьсан учраас ажилчдын амьдрах орчин нөхцөл бүрэн хангагдсан байна. Зарим ААН кемпэд гэр бүлээрээ хамт амьдрах боломжийг хангаж өгсөн байхад ихэнх уурхайнуудын хувьд эхнэр нөхөр хамт амьдрах боломжгүй, тус тусдаа байрлаж байна.

Зураг 7 Гэр бүлээрээ амьдардаг өрөө, номын сан

Социализмын үед байгуулагдсан томоохон уурхайнууд болох Багануур, Эрдэнэт үйлдвэрийг дагасан нарийн төлөвлөлтийн дагуу хотхон байгуулагдаж, ажилчдын орон сууц, цэцэрлэг, сургууль, нийгмийн үйлчилгээ болон соёл урлагийн барилга байгууламжийг цогцоор нь барьж, ажилчдын ажиллаж амьдрах орчин нөхцлийг хангасан байдаг. Уурхайн үйлдвэрлэлийн бүсээс ажилчдыг автобусаар өглөө авч, орой хүргэдэг үйлчилгээ тогтмолжсон байна.

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад уурхайн кемпэд ажилчдад хоолны үйлчилгээг 2 хэлбэрээр шийдвэрлэж байна. Ихэнх уурхай өөрийн гал тогоогоор ажилчдад халуун хоолоор үйлчилдэг бол хоол үйлдвэрлэл, катерингийн үндэсний болон орон нутгийн ААН-үүдийг гэрээлж, ажилчдаа халуун хоолоор хангадаг уурхайнууд ч цөөнгүй байна. Уурхайн кемп дахь ажилчдын хоол хүнсний амт чанар, төрөл зүйл, тэжээллэг байдал харилцан адилгүй ялгаатай байгаа нь судлагдсан зарим уурхайн ажилчид хоолны амт чанар тааруу, хөрсөн хоол өгөх, хоолны сонголт цөөн гэх зэргээр сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийлсэн билээ. Хоолны заалны багтаамж, ширээ сандал ажилтан нэг бүрт хүртээмжтэй байгаа ч зарим ААН-ийн хувьд гал тогоонд хувцас солих нэг өрөөтэй, монгол болон гадаад эрэгтэй, эмэгтэй ажилчид дундаа ариун цэврийн өрөөг хуваах хэрэглэдэг нь жендэрийн хариуцлагатай материаллаг орчин бүрдсэн гэж үзэхэд учир дутагдалтай байна.

Зураг 8 Хоолны заалны байдал



Хүснэгт 25. Уул уурхайн ААНБ-ын хоолны үйлчилгээнд ажилтнуудын өгч буй үнэлгээ

Сэтгэл хангалуун байдал	Сэтгэл ханамжгүй байдал
Хоолны амт, чанар сайн	Хүний гэдэс дүүргэх зориулалттай
Олон төрлийн хоолны сонголттой	Хоолны сонголтгүй, хийснийг идэх
Халуун хоол, унд	Хөрсөн хоол унд
Хоолны заалтай	Хоолны заалгүй
Хоолны заал том	Хоолны заал жижиг
Хоолны сорьц авдаг	Хоолны сорьц авдаггүй
Сэтгэл ханамжийн судалгаа авдаг	Сэтгэл ханамжийн судалгаа авдаггүй

Эх сурвалж: ААН-ийн ажилтнуудын фокус бүлгийн ярилцлага

Жендэрийн хариуцлагатай материаллаг орчинд эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын онцлог ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан чөлөөт цагаа өнгөрөөх, хөгжих, боловсрох, мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлсэн орчин нөхцөл ордог. Судлагдсан ААНБ-ууд ажилчдын чөлөөт цагаа өнгөрөөх таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор биеийн тамир спортын заал, талбай, фитнес заал, спортын хэрэглэгдэхүүн, бильярд, теннисний өрөөг тохижуулсан байна. Өмнөговь аймагт уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн эрэгтэй ажилтны онцлог сонирхолыг харгалзан тэдний тоглох дуртай шагай харвааны өрөөг тохижуулсан бол ширээний теннисээр ихэвчлэн эмэгтэйчүүд тоглодогийг ажиглаж тохижилт хийснийг бүлгийн хэлэлцүүлэгт оролцсон ажилчид өгүүлсэн юм. Кемпгүй ААНБ-д ажилтнууд чөлөөт цагаа зохистой өнгөрүүлэх өрөө танхим, урлаг, спортын хэрэглэгдэхүүн үгүй байна.

Зураг 9 Кемп дахь чөлөөт цагаа өнгөрүүлж буй орчин нөхцөл, хэрэгсэл, төхөөрөмж

Судлагдсан ААН-үүд ажилчдын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх, зохион байгуулах чөлөөт цагийн хөтөлбөр хэрэгжүүлж, ажилтан бүр хөгжих боломжийг хангахад анхаарч байна. Ажилчид соёлын өдөрлөгт оролцох, сайн үйлсийн аянд

нэгдэх, урлаг спортоор өрсөлдөх, биеийн тамир, спортоор хичээллэх, гадаад хэлний мэдлэгээ ахиулахад санаачлагатай, идэвхтэй оролцогийг чанарын судалгааны үр дүн илтгэж байна. Томоохон ААНБ ажилчдаа амраах сувилал, амралтын газар, спортын цогцолбортой байна.

Шигтгээ 19

Ажилчдын клуб 2017 онд гишүүдийнхээ чөлөөт цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүлэх зорилгоор байгуулагдсан бөгөөд төрөл бүрийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулж байна.

ААН-ийн ажилчдын фокус бүлгийн хэлэлцүүлгээс

Уурхайн ажилтнуудын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх үүднээс өнгөрсөн оны дөрөвдүгээр сард зохиогдсон "Нийгмийн хариуцлага" нээлттэй өдөрлөгийн үеэр спорт заал барих шавыг тавьж одоогийн байдлаар 55 хувийн гүйцэтгэлтэй явж байна.

ААН-ийн хүний нөөцийн менежертэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

Жендэрт ээлтэй орчин бүрдсэн эсэхийг харуулах нэг шалгуур нь эрэгтэй эмэгтэй ажилтны байр хүйсээр ангилагдсан эсэх, төв офис болон уурхай, кемп дээрх бие засах газар ариун цэврийн өрөө хүйсээр ангилагдсан эсэх, ариун цэврийн өрөө, бие засах газар амьдарч буй байранд бий эсэх, ариун цэврийн өрөө, бие засах газрын хүртээмж, уурхай, олборлолтын талбарт хүйсээр ангилагдсан бие засах газар бий эсэх, ариун цэврийн өрөө, бие засах газар эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эсэхийг судалсан юм.

Ариун цэврийн өрөө. Судалгаанд харагдсан 15 ААН-ийн кемпийн орчинд хүйсээр ангилагдсан тусдаа амьдардаг байр, хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй байгааг ажиглалт судалгааны үр дүн харуулж байна.

ААНБ-ын 84,6 хувь нь офист хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй, 15,4 хувь нь хүйсээр ангилсан ариун цэврийн өрөөгүй байна. Үүнд: бичил уурхайн нөхөрлөл, жижиг ААН, боловсролын байгуулага орж байна. Харин уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт 53,3 хувь нь хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн байгууламжтай, 46,7 хувь нь байхгүй аж. Судлагдсан ААН-үүдийн ил уурхайн буюу уулын хэсэгт ариун цэврийн байгууламж ихэнх тохиолдолд байхгүй, ил задгай бие засахад хүрдгийг ганцаарчилсан ярилцлагын дүн харуулах ба дампын операторoор ажилладаг эмэгтэйчүүдийн онцгой хэрэгцээг харгалзсан зохицуулалт үгүйг үгүйлэгдэж байна.

Шигтгээ 20

Уулын хэсэгт бие засах газар байхгүй учраас идэж уух зүйлээ зохицуулах шаардлагатай болдог. Дампын оператор хийдэг эмэгтэйчүүдийн хувьд бие засна гээд ойр ойрхон ажлаа зогсоогоод байж болдоггүй.

ААН-ийн даампын оператор эмэгтэйтэй хийсэн ярилцлагаас

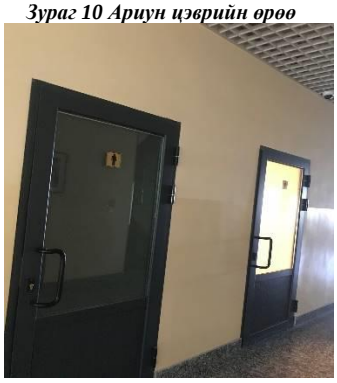
Хүснэгт 26 Офис болон уурхай, үйлдвэрт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй эсэх

№	ААННБ	Офист	Уурхай, үйлдвэрт
1.	Адуунчулуун ХК	+	-
2.	Бадрах энержи	+	+
3.	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус нөхөрлөл		-
4.	МАК Цементийн үйлдвэр	+	+
5.	Билгүүн сар Нөхөрлөл		
6.	Оюу толгой ХХК	+	+
7.	Петрочайна Дачин Тамсаг ХХК	+	+

№	АННБ	Офист	Уурхай, үйлдвэрт
8.	ДарханыТөмөрлөгийн үйлдвэр ХК	+	+
9.	Тэгшт плант ХХК	+	-
10.	МоЭнКо Хөшөөтийн уурхай ХХК	+	-
11.	Шинь Шинь ХХК	-	-
12.	Энержи ресурс ХХК	+	+
13.	Эрдэнэс Таван толгой ХХК	+	+
14.	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	+	+
15.	Политехникийн коллеж	-	-
16.	Багануур ХК	+	+
17.	Геологийн төв лаборатори	+	
18.	ГМТИС	+	
19.	Технологийн сургууль	+	
20.	АМГТГазар	+	
21.	МБУНДХ	+	
22.	УУҮА	-	
23.	УУХҮЯ	+	
24.	Ховд их сургууль	+	
25.	ШУА-ийн Геологи, палентологийн хүрээлэн		
26.	Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэл	+	
		(+) 22, (-)4	(+) 9, (-) 6
	Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй		

Эх сурвалж: Судалгааны ажиглалтын мэдээлэл

Зураг 10 Ариун цэврийн өрөө



Судлагдсан зарим төрийн байгууллага болон ААН-ийн офис, уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт хүйсээр ангилагдсан хүртээмжтэй ариун цэврийн өрөөтэй ч зай талбай бага, ариун цэврийн цаасаар хангагдаагүй, түгжээ цоожгүй, өлгүүргүй, хувийн нууцлал хангагдаагүй зэрэг жендэрийн нийцтэй материаллаг орчныг хангасныг харуулах нөхцөл бүрдээгүй байна. Уурхайн үйлдвэрийн орчинд боловсон ариун цэврийн өрөөг ашигладаг бол олборлолтын хэсэг, уулын хэсэгт модон жорлон ашигладаг ч доорх

зурагт харуулснаар эрэгтэйчүүдэд зориулсан уг байгууламжид тусгаарлах хаалт хашлага огт байхгүй байгаа харж болно.

Зураг 11. Уурхай үйлдвэрийн хэсэгт байрлах нүхэн жорлон

Эрэгтэй жорлонд хоорондын тусгаарлах хаалтгүй

Нэг хүний зориулалттай эмэгтэй жорлон

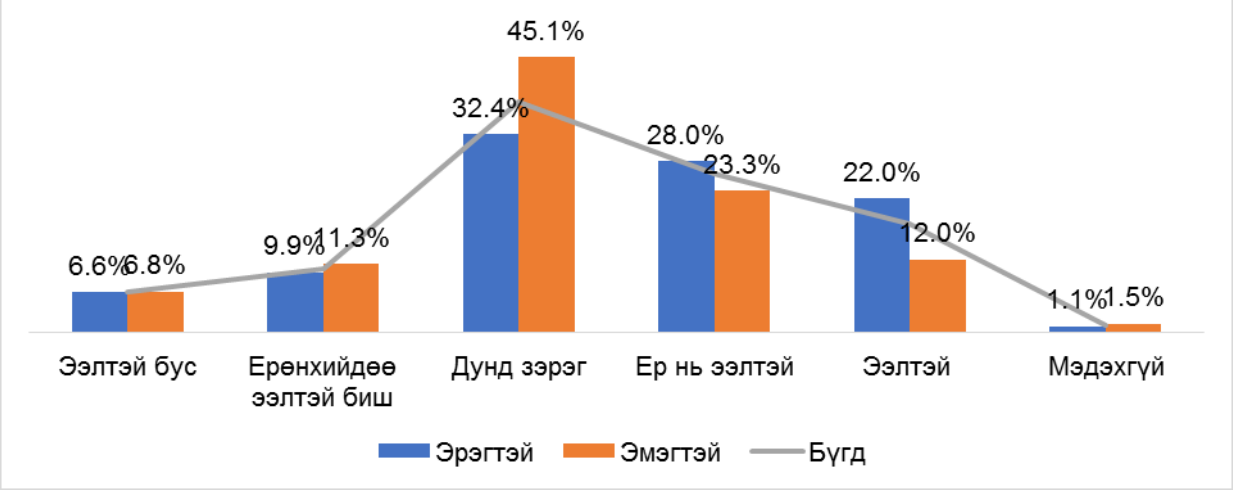
Ажиглалтын үр дүнгээр офист 81,8 хувь, уурхайн үйлдвэрлэлийн буюу олборлолтын хэсэгт 57,1 хувь нь ариун цэврийн өрөө эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн буюу эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүд тусдаа ариун цэврийн байгууламжтай, түүнийг ашиглах боломжоор хангагдсан, тооны хувьд хүртээмжтэй, эрүүл ахуйн нөхцөл хангагдсанд санал нийлсэн хариулт өгсөн ч уурхайн офиссын адил орчинг ил уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт бүрдүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй орчинг бүрдүүлэхэд ААН-ин ТУЗ, удирдлагын баг, салбарын ҮЭ анхаарах шаардлагатай юм.

Усанд орох, хувцас солих, угаалгын өрөө. Ажиглалтын дүнгээр, ААНБ-ын 63,6 хувь нь ажилчдын усанд орох, хувцас солих өрөө хүйсээр ангилагдсан бол 36,4 хувьд хүйсээр ангилагдаагүй байгаад уурхайн удирдлагын хувьд анхаарах асуудал мөн. Ил уурхай буюу уулын хэсэгт ажиллаж байгаа ажилчиддаа зориулан зөөврийн усанд орох чингэлэгээр үйлчилдэг ААН тааралдсаныг дурьдах нь зүйтэй юм.

Угаалгын өрөө ***Усанд орох өрөө*** ***Зөөврийн усанд орох чингэлэг***

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажилтнуудаар өөрийн байгууллагыг жендэрт хэр зэрэг ээлтэй болохыг үнэлүүлэхэд 43,8 хувь нь ерөнхийдөө ээлтэй, 37,8 хувь нь дунд зэрэг, 17,1 хувь нь ээлгүй гэж үнэлжээ. Тиймээс эрдэс баялгийн салбарт жендэрт ээлтэй орчныг бүрдүүлэхэд анхаарсан бодлого боловсруулах шаардлагатайг дахин баталгаажуулж буй хэрэг юм.

Дүрс 28. Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал /ажилтны үнэлгээ/



3.5.2. Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбар дахь мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо

Мэдээллийн менежмент. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд ажлын бүх хүрээнд хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаг эсэх, жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, сан, жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, мэдээлэл, боловсрол олгох ном, гарын авлага бий эсэх, хэвлэл мэдээллийн стратегид жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжиж буй хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагаас татгалзах, хориглох тухай тусгайлсан заалт бий эсэхийг тодрууллаа.

Үнэлгээнд сонгогдсон байгууллагуудад мэдээлэл цуглуулах явцад ААНБ мэдээлэл өгөхөөс татгалзах зэрэг бэрхшээл гарч байсан ба улс төрийн нөлөө орохоос сэргийлэх, мэдээллийг зөв ашигладаггүй гэсэн шалтгаанаар тайлбарласан юм.

Зарим судлагдсан байгууллагын хувьд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд мэдээллийн ил тод, нээлттэй байдлыг хангаж, орон нутгийн захиргааны байгууллага, иргэдэд цаг тухайд нь өгч хамтарч ажиллах, олборлох үйлдвэрийн санаачилгын ил тод байдлын тайланг хагас, бүтэн жилээр гаргаж олон нийтэд мэдээлэх, улиралд нэг удаа засаг даргын зөвлөл, ИТХ-ын тэргүүлэгчдийн хуралдаанаар сонсож, шаардлагатай арга хэмжээ авахаар зохицуулсан арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна.

ААНБ-уудын удирдлага, жендэрийн болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагаар 53,8 хувь нь ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүнд холбогдох хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлж, ашигладаггүй бол 46,2 хувь нь хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг байна. Хүйсээр ангилсэн мэдээлэл ашигладаггүй байгууллагуудын хувьд ажилтны овог нэр, ажил мэргэжил, албан тушаалын ангиллаар хүний нөөцийн мэдээллийн сан бүрдүүлэн ашиглаж байна. Байгууллагын түвшинд ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэрт байдал, ямар ажил мэргэжлийн ангилалд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд ажиллаж буйг харуулсан жендэрийн шалгуур үзүүлэлт ашиглахгүй байна.

Эрдэс баялгийн салбарын хүйсийн тэнцвэрт байдал, ямар ажил мэргэжлийн ангилалд эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ажиллаж буйг харуулсан мэдээлэл хомс байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажилтнуудын 73 хувь нь байгууллагын ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний талаар хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаггүй, 3,2 хувь нь энэ талаар ойлголтгүй байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, сан ААНБ-ын 64 хувьд байхгүй, 36 хувьд бэлэн мэдээллийн тойм, сантай гэж хариулсан ба үүнд сургалтаар тараагдсан ном, гарын авлага, товхимол, слайд зэргийг нэрлэсэн. Судлагдсан ААНБ-ын 40 хувь нь номын сан, мэдээллийн танхимтай байхад 60 хувьд нь байхгүй байгааг харуулсан үр дүн гарсныг анхаарч чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх, ажилтнуудыг чадавхжуулах, хөгжүүлэх, жендэрийн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн хариуцлагатай орчныг бүрдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Судлагдсан 26 байгууллагын 87.5 хувь цахим хуудас ашигладаг байна. Цахим хуудас ашигладаггүй байгууллагуудад бичил уурхайн нөхөрлөлүүд орж байна. Үүнээс гадна дотоодын мэдээлэл солилцох түгээх интрасистемийг байгууллагуудын 76 хувьд ашигладаг нь удирдлагын шийдвэр , зар, мэдээллийг түргэн шуурхай хүргэх, санал бодлоо солилцоход ач холбогдолтой ч ажилтнуудын бараг 80 хувь нь байгууллагын цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээгээр жендэрийн эрх тэгш байдалд холбогдох мэдээллийг авч байгаагүй байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хувьд удирдах ажилтан, ажилтнуудад жендэрийн боловсрол олгох зорилгоор дээр дурьдсан сувгийг ашиглах боломжтой юм байна гэдгээ илэрхийлж байлаа.

Хүснэгт 27 Судлагдсан байгууллагуудын мэдээллийн менежмент

	Байгууллага	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаг	Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах бэлэн мэдээллийн тойм, сан	Номын сан, мэдээллийн танхимтай	Цахим хуудас	Сонин, сэтгүүл	Мэдээлэл солилцох түгээх интрасистем
1.	Адуунчулуун ХК	+	+	-	+	+	-
2.	Ашигт малтмал газрын тосны газар	-	+	+	+	+	+
3.	Багануур ХК	+	+	-	+	+	+
4.	Бадрах энержи ХХК	-	+	-	+	-	-
5.	Билгүүн Сар нөхөрлөл	-	-	+	-	-	+
6.	Геологийн төв лаборатори	+	-	+	+	+	+
7.	ГМТИС	-	+	-	+	-	+
8.	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХХК	+	+	-	+	-	-
9.	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус	-	-	+	-	+	+
10.	МАК Цементийн үйлдвэр ХХК	+	-	-	+	+	+
11.	МБУНДХ	+	+	-	+	+	+
12.	Оюу Толгой ХХК	-	-	-	+	-	-
13.	Петро Чайна Дайчин Тамсаг ХХК	-	-	+	+	-	+
14.	Политехникийн коллеж	-	-	+	+	+	+
15.	ТИС	-	-	-	+	+	+
16.	Тэгшт плант ХХК	-	-	-	+	+	+
17.	УУҮА	-	-	-	+	+	+
18.	УУХҮЯ	+	-	+	+	+	+
19.	Ховд их сургууль	+	-	-	+	+	+

	Байгууллага	Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаг	Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах бэлэн мэдээллийн тойм, сан	Номын сан, мэдээллийн танхимтай	Цахим хуудас	Сонин, сэтгүүл	Мэдээлэл солилцох түгээх интрасистем
20.	Хөшөөтийн уурхай	-	+	-	+	-	-
21.	Шинь шинь ХХК	+	-	+	-	-	+
22.	ШУА-ийн Геологи, палентолог	-	-	+	+	+	+
23.	Энержи ресурс ХХК	+	+	+	+	+	+
24.	Эрдэнэс Таван толгой ХХК	+	-	-	+	+	+
25.	Эрдэнэт үйлдвэр ХК	-	-	-	+	+	-
26.	Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн ҮЭ	+	+	+	+	-	-
		12/14	10/16	11/15	23/3	17/9	19/7
Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй							
Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл							

Судлагдсан нийт байгууллагын 68 хувь нь сонин сэтгүүл эрхлэн гаргаж салбарын байгууллага, орон нутгийн захиргаа болон олон нийтэд үйл ажиллагаагаа хүргэж байна. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, боловсрол олгоход чиглэсэн мэдээллийг түгээдэг 3 байгууллага байлаа. Цөөн тооны байгууллага өөрийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслэлээр дамжуулан жендэрт хамаарах сэдэв агуулгыг нийтэлдэг ч жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжиж буй хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагаас татгалзах, хориглох тухай тусгайлсан хэвлэл мэдээллийн стратегитай байгууллага байсангүй.

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо.

Судалгаанд хамрагдсан 26 байгууллага дотоод хяналт үнэлгээндээ хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүйгээ 88.5 хувь нь илэрхийлсэн мэдээлэл өгсөн бол 11.5 хувь нь хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг гэжээ. Чанарын судалгаанд хамрагдсан асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд салбарын болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүд болон хүйсээр ангилсан мэдээллийг ажилдаа хэрхэн ашиглаж сурах сургалтад хамрагдах санал дэвшүүлснийг энд тэмдэглэе.

Дүрс 29. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр ашигладаг эсэх

Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлт ашигладаггүйгээ судлагдсан удирдах ажилтнуудын 96.2 хувь нь хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ. Ажилтнуудын болон байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааны

хэрэгжилт, гүйцэтгэлд \эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээс бүрдсэн холимог баг (55.6%) хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг байна.

Шигтгээ 21

Нас, мэргэжил, боловсролоор ангилсан мэдээлэл ашигладаг. Ноднин жилээс хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах талаар анхаарч байна. Би хүйсээр ангилсан мэдээлэл бүрдүүлж боловсруулах ажлыг хариуцан хийж байна. Нийгмийн асуудал хариуцсан дарга, мэргэжилтэн нь энэ талаар сайн ажиллахгүй байгаа.

ААНБ-ын удирдлагатай хийсэн ганцааарчилсан ярилцлагаас

Хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй, аргачлал хэрэгтэй. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл, хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг ТАЗ, ЖҮХ-нд явуулдаг.

ААНБ-ын мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцааарчилсан ярилцлагаас

Одоогийн байдлаар хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үзүүлэлтүүдэд хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүй.. Дэд хөтөлбөртөө үүнийг тусгасан. Аймгийг хөгжүүлэх хэтийн төлөв бодлогын баримт бичиг боловсруулах шатанд ЖЭТБ-д холбогдох 2 шалгуур үзүүлэлт оруулж байгаа. Нэгдүгээрт, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн жендэрийн оролцоо, хоёрдугаарт, нутгийн өөрөө удирдах буюу Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд сонгогдсон байдлаар төлөөлөгчдийн хүйсийн харьцаа энэ 2 үзүүлэлтээр манай суурь үзүүлэлт тодорхойлогдсон. Энэ 2 үзүүлэлтийг дээшлүүлсэнээр шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ гэж үзэж байна.

Аймгийн ЗДТГ-ын жендерийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцааарчилсан ярилцлагаас

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүд ашигладаггүй. үйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүй. Сайн мэдэхгүй байна.

Сумын ЗДТГ-ын мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцааарчилсан ярилцлагаас

Хүснэгт 28. Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур ашигладаг байдал

	Байгууллага	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хүрээнд жендэрт холбогдох шалгуур, үзүүлэлт	Жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход оруулах үүрэг хариуцлагаа удирдлага болон бүх ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх
1.	Адуунчулуун ХК	-	-	-
2.	Ашигт малтмал газрын тосны газар	-	-	-
3.	Багануур ХК	-	-	-
4.	Бадрах энержи ХХК	-	-	+
5.	Билгүүн Сар нөхөрлөл	-	-	-
6.	Геологийн төв лаборатори	-	-	-
7.	ГМТИС	-	-	+
8.	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХХК	-	-	-
9.	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус	-	-	+
10.	МАК Цементийн үйлдвэр ХХК	-	-	+
11.	МБУНДХ	+	+	-
12.	Оюу Толгой ХХК	-	-	-
13.	Петрочайна Дайчин Тамсаг ХХК	-	-	-
14.	Политехникийн коллеж	-	-	-
15.	ТИС	-	-	-
16.	Тэгшт плант ХХК	-	-	-
17.	УУҮА	-	-	-

	Байгууллага	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хүрээнд жендэрт холбогдох шалгуур, үзүүлэлт	Жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход оруулах үүрэг хариуцлагаа удирдлага болон бүх ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх
18.	УУХҮЯ	-	-	-
19.	Ховд их сургууль	-	-	-
20.	МоЭнКо ХХК	+	-	-
21.	Шинь шинь ХХК	-	-	-
22.	ШУА-ийн Геологи, палентолог	-	-	-
23.	Энержи ресурс ХХК	-	-	-
24.	Эрдэнэс Таван толгой ХХК	+	-	-
25.	Эрдэнэт үйлдвэр ХК	-	-	-
26.	Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн ҮЭ	-	-	-
		23/3	25/1	22/4
Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй				
Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл				

Шигтгээ 22

Шигтгээ 22. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулинд

5.1.4.Дараахь тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах:

15.14.а.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнгийн талаархи Засгийн газрын тайлан;

15.1.4.б.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэйн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл;

15.1.4.в.Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаархи Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан;

15.1.4.г.Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол Улсын ээлжит тайлан.

19.1.8.төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайланг сум, дүүргийн Засаг дарга дараа оны 01 дүгээр сарын 10-ны дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргад, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор Жендэрийн үндэсний хороонд тус тус хүргүүлэх;

Дүрс 30. Хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлан

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.3.10-т зааснаар аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх ёстой боловч судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын дийлэнх нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүр сум, дүүргийн ЗДТГ-т хүргүүлдэггүйгээс гадна жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд гаргасан ахиц дэвшлийг судалгаа, үнэлгээ, жилийн тайланд тусгадаггүй байна.

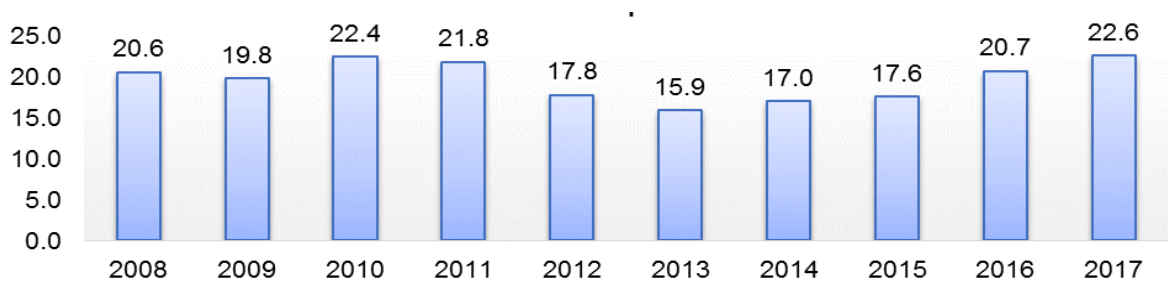
3.6. ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ОРОН НУТАГ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ

3.6.1. Эрдэс баялгийн салбарын орон нутгийн нийгэм-эдийн засаг, дэд бүтэц, хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлж буй жендэрийн үр нөлөө

Эрдэс баялаг, уул уурхайн салбар нь Монгол Улсын эдийн засагт тэргүүлэх ач холбогдолтой байр суурь эзэлдэг, 1990 оноос ашигт малтмалын томоохон ордуудыг ашиглаж эхэлснээр манай улсын эдийн засагт томоохон өөрчлөлт гарч, уул уурхайн салбар хурдацтай хөгжин дэлхийн өндөр өсөлттэй эдийн засагтай орны тоонд багтахад нөлөөлжээ. Монголын улсын төрөөс уул уурхайн аж үйлдвэрийг хөхүүлэн дэмжиж ирсэн. Экспортын 86, аж үйлдвэрийн салбарт уул уурхай, олборлох салбарын нийт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн 71, гадаадын хөрөнгө оруулалтын 64, дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 18 хувийг тус тус хангаж байна. ДНБ-д эдийн засгийн салбаруудын оролцоогоор авч үзвэл үйлчилгээний салбарын дараа орж байна. АХБ-аас Монгол Улсын эдийн засгийн төлөвт хийсэн дүн шинжилгээнд 2017 онд нүүрсний экспорт, уул уурхайн хөрөнгө оруулалт сайжирсан, “Оюу Толгойн” далд уурхайн хөгжүүлэлт нь эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих хөдөлгүүр болж цаашид өсөлтийн эрчийг хэвээр хадгалах гол үндэс гэжээ.

Сүүлийн 5 жилийн дотор дотоодын нийт бүтээгдэхүүний салбарын бүтцэд уул уурхай, олборлолтын салбарын эзлэх хувь тасралтгүй өсч, 6.7 хувьд хүрчээ. (Дүрс 3.6.1) Уул уурхайн салбарын ДНБ-д эзлэх жин эдүгээ 20 хувь давж, арван жилийн өмнөхтэй харьцуулахад хоёр дахин нэмэгдсэн[28] дүн үзүүлээд байна.

Дүрс 31. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний салбарын бүтцэд уул уурхайг олборлох салбарын эзэлж буй байр суурь, хувиар, жилээр



Эх сурвалж, АМГТГ, 2018

2018 оны Сангийн яамны мэдээллээр, уул уурхайн салбарын төсөвт төвлөрүүлсэн орлого 2013 онд 22 хувь, 2014 онд 21 хувь, 2015 онд 21 хувь, 2016 онд 16 хувь, 2017 онд

[28] З.Манлайбаатар (2018) Уул уурхайн салбарын орон нутгийн өрхийн амьжиргаанд үзүүлэх нөлөө: Монголын жишээ

24 хувь, 2018 оны 8-р сарын байдлаар 26 хувьд хүрчээ. Засгийн газар 2019 онд уул уурхайн салбараас төсөвт төвлөрүүлэх орлогыг өсөхөөр төсөөлсөн таамаглал бүхий тооцооллыг дэвшүүлж байна.

2010 онд МУЗГ бичил уурхайгаар ашигт малмал олборлох журмыг баталж, 2014 оны АМТХ-д нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар бүртгэгдээгүй нөхөрлөл болон хуулийн этгээдийн нөхөрлөл, хоршоо хэлбэрээр нөхөрлөлийн зохион байгуулалтад орж үйл ажиллагаа явуулахаар хуульчилсан. Хууль, журмын хүрээнд бичил уурхай үйл ажиллагаа зохион байгуулалтад орж, албажин, эдийн засгийн идэвхтэй хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагааны төрөл хэмээн зөвшөөрчээ. Алтны салбарт эзлэх бичил уурхай эрхлэгчдийн гүйцэтгэж буй үүрэг, оролцоо нэмэгдэж, Монгол банкинд алт тушаасан иргэд, нөхөрлөл 2016 онд нийт 10.4 тонн алт, мөнгөн илэрхийллээр 343 сая ам.доллар буюу 860 тэрбум төгрөгөөр хэмжигдэж байна.

Судлагдсан аймгуудын хувьд нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээгээр 2017 онд Орхон, Өмнөговь, Дорнод аймаг улсын дунджаас өндөр байгаа нь уул уурхай, олборлох салбарын үйл ажиллагаа ихээхэн хувь нэмэр үзүүлж, уул уурхайн салбарын нэмүү өртөг үйлдвэрлэх чадавх буюу тус салбарын ДНБ-ний хэмжээ бусад салбартай харьцуулахад хамгийн өндөр байгаа юм. Эдгээр аймаг хувьд уул уурхай, олборлох салбарын нэмүү өртөг өндөр байгаа нь нөлөөлсөн байна.[29]

Хүснэгт 29. Нэг хүнд ногдох ДНБ, судлагдсан аймгуудаар (мян.төг), 2013-2017 оноор

Аймаг	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Дорноговь	4425.8	4901.8	4127.7	4197.7	4412.7
Дорнод	5125.0	8888.0	7900.6	8778.6	10256.6
Өмнөговь	7898.6	5681.4	4649.9	6463.1	11126.0
Ховд	3186.6	3674.4	3915.9	3655.7	3815.5
Орхон	13116.8	13775.8	11002.2	11063.6	16996.1
Улсын дүн	**6750.8**	**7652.8**	**7810.3**	**7910.0**	**9005.4**

Судлагдсан орон нутагт уул уурхайн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгжүүд түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын нөөц ашигласны төлбөр, ус ашигласны төлбөр, үл хөдлөх хөрөнгийн татвар, гадаадын мэргэжилтэн, ажилчны ажлын байрны төлбөр, газар ашиглалтын төлбөр, авто тээвэр болон өөрөө явагч тээврийн хэрэгслийн албан татвар, орон нутгийн өмчийн ногдол ашиг, торгууль, хураамж, байгаль орчныг хамгаалах тусгай дансанд төвлөрүүлсэн 50 хувь зэрэг татвар, төлбөр, хураамжийг орон нутгийн төсөвт оруулж байна. Олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачлагын нэгтгэлийн тайланд үзүүлснээр, судлагдсан зарим ААН-ийн орон нутгийн төсөвт төвлөрүүлсэн татвар, төлбөр, хураамжийн хэмжээг жилээс жилд өсч, орон нутгийн төсвийн орлогын бүрдэлтэд голлох нөлөөтэй оролцож байна. Улсын төсөвт төвлөрүүлж буй татвар төлөлтөөр судлагдсан Оюу толгой ХХК, Эрдэнэт үйлдвэр тэргүүлж байна. Жишээ дурьдахад судлагдсан Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын 2014 онд орон нутгийн төсвийн орлогын 59.7 хувийг уул уурхайн салбараас төлсөн орлого бүрдүүлжээ.[30] Судлагдсан Орхон аймгийн төсвийн 70 хувийг Эрдэнэт үйлдвэр дангаараа бүрдүүлдэг. Тус аймагт Эрдэнэт үйлдвэрээс гадна уулын үйлдвэрийн

[29] ҮСХ (2018) Бүс нутгийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүн 2017

[30] ҮСХ (2015), Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгэм болон байгаль орчинд уул уурхайн салбарын нөлөөллийн судалгаа

агууламж багатай шорооноос катодын аргаар цэвэр зэс үйлдвэрлэдэг Ачит ихт ХХК, Эрдмин ХХК нь Орхон аймгийн төсвийн бүрдэлтэд оролцож байна. Эндээс харахад уул уурхайтай орон нутгийн эдийн засаг, амьжиргаа уул уурхайн салбараас хамааралтайг нотолж буй баримт юм.

Хүснэгт 30. Судлагдсан зарим ААН-ийн орон нутгийн төсөвт уул уурхайгаас төлсөн албан татвар, төлбөр хураамж (сая төг), ОҮИТБС, 2014-2016

Судлагдсан ААН	2013	2014	2015	2016
Адуунчулуун ХК	19,185	35	52	23
Багануур ХК	276,749	615	0	349
Дархан Төмөрлөгийн Үйлдвэр ТӨХК	189,687	311	113	75
Монголын Алт (МАК) ХХК	93,038	0	742	542
Мо Эн Ко ХХК	86,262	0	125	0
Оюу Толгой ХХК	1,799,740	19,796	24,150	38,489
Тэгштплант ХХК	0	42	32	80
Шинь Шинь ХХК	171,106	0	22	425
Энержи Ресурс ХХК	0	1,645	1,148	2,487
Эрдэнэс Таван Толгой ХК	377,125	687	347	113
Эрдэнэт Үйлдвэр ХХК	12,565,618	23,300	22,519	17,195
Петрочайна Дачин Тамсаг ХХК	1,069,143	1,780	2,298	3,194
Нийт дүн	**16,647,653**	**48,211**	**51,548**	**62,972**

Монголын уул уурхайн хөгжилд баримталж буй бодлого нь байгаль орчин, нийгэм, эдийн засгийн хувьд хариуцлагатай байх ёстой байдаг. Уул уурхайн компанийн нийгмийн хариуцлагын бодлого, стратегийн хүрээнд уурхайн санхүүжилтээр орон нутгийн барьж байгуулсан дэд бүтэц, барилга байгууламж, ханган нийлүүлэлт, худалдан авалт, хөрөнгө оруулалт, нийгмийн хөтөлбөртэй хэдий ч харилцан адилгүй хэрэгжилттэй мөн хүний эрүүл мэнд, соёл уламжлал, нийгмийн сөрөг нөлөөлөл, хор хохирлыг бууруулах, арилгах, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд талуудад үнэн зөв, бодитой мэдээлэл өгөхөд чиглэсэн арга хэмжээ үгүйлэгдэж байгааг судалгаанууд болон манай үнэлгээнд хамрагдсан орон нутгийн жишээн дээр харж болно.

Шигтгээ 23

Дорноговь аймгийн Улаанбадрах сум	Дорнод аймгийн Матад сум
Уран хортой, хоргүй гэж маргалдсаар байна. Дээж авч аймгийн мал эмнэлэгт явуулдаг, шинжлээд уул уурхайгаас болоогүй гэсэн хариу ирдэг. Улаанбаатар хот руу дээж явуулдаг, малын өвчин гэж хэлдэг. Үүнийг уул уурхай нь ч, төр засаг нь ч нарийн шинжлээд аймаг, сум, орон нутгийн иргэдэд мэдээлдэггүй. *Ганцаарчилсан ярилцлага, сумын Засаг дарга, эрэгтэй*	ПЧДТ ХХК, аймгийн Засаг дарга нар орон нутгийг хөгжүүлэх хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулдаг. Аймгаас суманд 15000 $ жилдээ 1 удаа хуваарилдаг. ИТХ-аар хэлэлцэж төсвийн тодотголоор оруулж юунд зарцуулах шийдвэр гардаг. 2017:ЕБС-ийн халаалтын тогоог 20 сая төгрөгөөр шинэчилсэн. ПЧДТ ХХК цагаан сараар 40 өрхөд 40,00,000 төгрөгний хүнсний тусламж өгдөг. Матад сумын иргэд ажилд орохоор бүртгүүлдэг ч авдаггүй. Уурхайн үйл ажиллагаанаас шалтгаалж газрын гарц, усны ундарга багассан талаар малчид ярьдаг *Ганцаарчилсан ярилцлага, сумын ЗДТГ-ын нийгмийн ажилтан, эмэгтэй*

ДНБ-ний дийлэнх хувийг бүрдүүлэх болсон уул уурхай, олборлох салбарын өсөлт манай улсын эдийн засагт олон нааштай үр дүн авчрахын зэрэгцээ байгаль орчин болон нийгэмд ихээхэн хэмжээний сөрөг үр дагавар учруулдагийг судалгаанууд дүгнэдэг. Нөгөө талаас уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн эдийн засгийн бодит үнэ цэнийг тооцож, уурхайн зүгээс энэхүү сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хор хохирлыг багасгах, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх зэрэг хөрөнгө оруулалт, бодлого зохицуулалтын оновчтой хувилбар сонгох, нотолгоонд түшиглэсэн шийдвэр гаргахад чиглэсэн судалгаанууд хомс байгааг тэмдэглэе.

Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн хурдацтай тэлэлтийг дагаж орон нутаг руу чиглэсэн хүн амын шилжих хөдөлгөөн урсгал, явуулын хүн амын төвлөрөл нэмэгдэж нийгмийн үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд), дэд бүтцийн дарамт, үнийн өсөлт, гэр бүл салалт, архидалт, биеэ үнэлэлт, гэмт хэрэг зэрэг нийгмийн сөрөг асуудлууд гардгийг олон улсын хийгээд үндэсний хэмжээнд хийгдсэн судалгаанууд харуулдаг. Судалгаанд хамрагдсан Ховд, Орхон, Дорноговь, Өмнөговь, Дорнод аймгийн хүн ам, өрхийн тоон үзүүлэлтийн төлөв байдлын чиг хандлагыг ҮСХ-ны статистик мэдээлэлд тулгуурлан 10 жилээр болон хүйсээр харьцуулахад Ховд аймгийн хүн амын тоо 2008-2012 онуудад буурч, бусад аймагтай харьцуулахад 2013 оноос өссөн ялгаатай төлөв ажиглагдаж байна. 10 жилийн динамик үзүүлэлтээр, Өмнөговь аймгийн хүн ам, өрхийн тоо тасралтгүй өсч, 2017 оны жилийн эцэст 65645 хүн амтай болж 2016 оныхоос 3,0 хувиар буюу 1984 хүнээр өсчээ. Нийт хүн амын 50,3 хувь эрэгтэйчүүд, 49,7 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Хүн амын 39 хувь Даланзадгад хотод, 21,4 хувь нь Оюу толгой, Энержи ресурс, Эрдэнэс таван толгой, МАК-ын уул уурхайн үйлдвэрлэл явагдаж буй Гурвантэс, Ханбогд, Цогтцэций суманд ногдож байгаа юм. Өрхийн тоо 21278 болж өмнөх оноос 609 өрхөөр буюу 2.86 хувиар өссөн дүнтэй байна.

Хүснэгт 31. Судлагдсан орон нутгийн хүн амын тоо, аймгаар, хүйсээр

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Өрхийн тоо										
Ховд	20,097	20,209	20,299	20,489	20,046	20,618	21,072	21,706	21,918	22,634
Орхон	23,753	24,401	24,334	24,715	24,900	25,281	25,973	28,089	28,190	28,704
Дорноговь	16,108	17,170	17,796	18,397	17,901	18,554	19,185	20,018	20,299	20,844
Өмнөговь	14,260	15,258	16,112	17,082	17,829	18,788	19,331	20,098	20,669	21,278
Дорнод	19,886	21,323	21,565	21,921	21,890	22,105	22,405	22,916	23,324	24,058
Хүн амын тоо										
Ховд эрэгтэй	42284	41020	40825	40810	38995	39859	40629	41510	42600	43604
Ховд эмэгтэй	43613	41608	41379	41523	39454	40358	40850	41617	42725	43759
Орхон эрэгтэй	43292	44077	43089	43414	43947	44324	45445	48492	49954	49881
Орхон эмэгтэй	46583	47135	45616	45856	46420	46811	47260	50258	51937	51771
Дорноговь эрэгтэй	27358	28438	29775	30203	30448	31158	31723	31502	33302	34116
Дорноговь	28280	29295	29997	30247	30487	31326	31769	31623	33304	34076

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
эмэгтэй										
Өмнөговь эрэгтэй	23445	24995	25885	26743	28146	29129	29792	31081	31960	32986
Өмнөговь эмэгтэй	24339	25686	26421	27144	28439	29426	29873	30286	31701	32659
Дорнод эрэгтэй	36579	36457	36885	37212	37282	37463	37513	38839	39008	39882
Дорнод эмэгтэй	37935	37435	37588	37824	37441	37638	37410	37549	38764	39625
Эх сурвалж: ҮСХ, 2018										

Монгол Улсын хүн амын шилжих хөдөлгөөний урсгалыг нийслэл чиглэсэн, төмөр зам дагуух аймгууд руу (Орхон, Дорноговь аймаг) чиглэсэн, уул уурхайн олборлолт, ашиглалт явагдаж буй аймгууд руу чиглэсэн, 2010 оноос хойшхи хүн амын механик өсөлт ажиглагдсан аймаг бол Өмнөговь, 2010-2016 онд шилжих хөдөлгөөний нөлөөгөөр 3000 хүн амаар өссөн байна.[31] Өмнөговь аймгийн хувьд Ханбогд, Цогтцэций сумдыг зорьсон ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнийг бий болгож, шилжин ирэлт шилжин явалтаас өндөр гарчээ. Жилээс жилд Өмнөговь аймгийн хүн ам өсч, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн нөлөөгөөр нэг хүнд ногдох ДНБ улсын дунджаас давсан үзүүлэлттэй гарч байна. Орхон, Дархан-Уул (Эрдэнэт үйлдвэр, Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр), Дорноговь аймгууд руу дотоод шилжих хөдөлгөөний урсгал чиглэсэн нь газар зүйн байршлын хувьд Улаанбаатар хоттой ойр, социализмын үеэс уул уурхайн аж үйлдвэрийн томоохон хот, уул уурхайн салбарын хөгжил, хот байгуулалт, хөдөлмөр эрхлэлт, амьдрах орчноороо бусад аймгуудаас давуу талтай нөхцөл байдал нөлөөлж байна. Статисик мэдээллээр, шилжин ирэгчдийг татаж буй аймгийн тоонд Дорноговь аймаг орж байгаа бөгөөд аж үйлдвэрийн парк, хүнд үйлдвэр байгуулах гол бүс нутгаар нэрлэгдсэн эдийн засгийн бүсийн хувьд БНХАУ-тай хиллэдэг хилийн боомт аймаг, Монгол Улсын зорчигч болон ачаа тээврийн эргэлтийн дийлэнх хувийг эзэлдэг, бичил уурхай, Бадрах энержи ХХК (Арева), МАК ХХК зэрэг томоохон уул уурхайтай гэдэг утгаараа хөдөлмөр эрхлэх таатай нөхцлийг бүрдүүлж байгаа юм. Уул уурхайн салбарын хөгжил дотоод шилжих хөдөлгөөний урсгалыг орон нутаг руу чиглүүлэх, Улаанбаатар руу чиглэсэн хүн амын төвлөрлийг сааруулж баг, сумын хүн амын өсөлт, сумын хүн амын генетик миграцид эерэг нөлөөтэй буюу өөр сум, аймгаас ирсэн залуучуудтай гэр бүл болох зэргээр хөдөлгөөнд орж байгаа давуу талыг орон нутгийн мэргэжилтнүүд дурьдсан юм.

Эшлэл 6

Орон нутагт албан ёсоор шилжин суурьшснаас эхлэн 12 сарын турш 2 хүртэл ам бүлд 150,000 төгрөг, 3 ба түүнээс дээш ам бүлд 250,000 төгрөгний орон нутагт шилжин суурьшсны нэмэгдэл олгоно.

Байгууллагын баримт бичгийн шинжилгээ, Өмнөговь аймаг, Энержи ресурс ХХК

Хүснэгт 32. Хүн амын шилжих хөдөлгөөн, судлагдсан орон нутгаар, жилээр

	Аймаг	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Шилжин явсан	Ховд	2,936	2,040	4,156	2,420	1,217	1,940	1,789	1,706	1,864	703
	Орхон	3,183	3,345	2,949	3,932	2,301	4,705	4,285	3,263	2,989	2,009

[31] Монголын нийгэм дэх шилжих хөдөлгөөн (2018) Б.Нарантулга

	Дорноговь	1,364	1,529	1,523	1,328	1,071	1,554	1,590	1,912	1,547	1,224
	Өмнөговь	675	264	589	530	709	1,191	1,277	1,369	1,129	784
	Дорнод	1,762	2,090	2,526	1,743	931	1,790	1,992	891	1,016	683
Шилжин ирсэн	Ховд	1,241	427	2,562	1,062	470	721	738	666	1,138	898
	Орхон	3,247	2,824	4,102	2,765	1,670	3,505	2,132	2,374	2,202	2,461
	Дорноговь	2,042	1,458	1,777	1,583	834	1,673	1,516	1,505	1,607	1,888
	Өмнөговь	426	864	1,447	1,372	1,411	1,754	1,089	1,130	1,564	1,660
	Дорнод	441	695	1,243	1,117	414	605	698	698	567	1,070

Эх сурвалж: ҮСХ, 2018

Монголын уул уурхайн салбарт гадаад, дотоодын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэж, уул уурхай олборлолтын үйлдвэрлэл тэлэхийн хэрээр энэ салбарт ажиллагсдын тоо өсч байна. 2008 оноос хойш уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоо хоёр дахин өсч, 2017 оны байдлаар 55.7 мянгад хүрчээ. 2016 онд нийт ажиллагсдын 3.3 хувь, 2017 онд 4.4 хувийг уул уурхай, олборлолтын салбар бүрдүүлж байна. 2017 онд уул уурхай, олборлолтын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарт 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоогоор төвийн бүсийн (Дорноговь, Дархан-Уул, Өмнөговь) аймгууд тэргүүлж, 2016 оныхоос 51.0 хувиар буюу 3851 ажилтнаар өсч[32] ажиллах хүчний шингээлттэй салбар болж байна. Уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагсдын тоог ҮСХ-ны статистик мэдээлэлд тулгуурлан 10 жилийн динамикаар хүйсээр шинжлэхэд, дэлхийн зах зээл дээр ашигт малтмалын бүтээгдэхүүний үнэ унасан 2014 онд эрэгтэй ажиллагсдын тоо буурч, бусад онуудад өсөлттэй явж иржээ. Уул уурхайн салбар эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажиллах хүчний оролцоотой ч 2008-2011 онуудад эмэгтэй ажилтны тоо өсч, 2012 оноос эрдэс баялгийн салбар зогсонги байдалд орсонтой холбоотойгоор салбарын ажиллагсдын тоо бүхэлдээ буурахад эмэгтэй ажилтны тоо хоёр дахин буурч уул уурхайн салбарын эрсдэлд эмэгтэйчүүдэд илүү эмзэг тусч, ажлын байр, орлогоо алджээ.

Манай улс ашигт малтмалын арвин баялаг нөөцтэй ч, дэлхийн зах зээлийн үнэ, хэрэглээнээс хамааралтай болох нь 2013 онд ажиллагсдын тооны огцом бууралт харуулж байгаа юм. Сүүлийн хоёр жилийн статистикаар, уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагч эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тоо өссөн дүр зураг ажиглагдаж байна. 2017 оны ҮСХ-ны статистикийн мэдээллээр эрдэс баялгийн салбарт ажиллах хүчний 16.2 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж, өмнөх онтой харьцуулахад 44.3 хувиар буюу 2384 эмэгтэй ажилтнаар, эрэгтэй ажилтан 32 хувиар буюу 11505 ажилтнаар нэмэгджээ. 2017 оны байдлаар нийт уул уурхайн салбарт ажиллагсдын 25.4 хувийг судлагдсан аймгуудын уул уурхайн ААН-д ажиллагсад бүрдүүлж байна. ҮСХ уул уурхайтай аймгуудаар уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоог хүйсээр ангилан гаргаагүй тул жендэрийн дүн шинжилгээ хийх боломжгүй байна.

Хүснэгт 33. Уул уурхай, олборлолтын салбарт 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо болон ААНБ-ын тоон мэдээлэл, судлагдсан аймаг, хүйс, жилээр

Аймаг	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо										
Улсын дүн	46.5	34,798	34,115	45,116	46,696	50,274	40,927	42,641	38,203	52,01

[32] ҮСХ, 2017

										7
Өмнөговь		1,515	2,367	2,952	2,478	2,953	2,311	2,658	2,538	3,275
Дорнод		348	537	603	678	847	560	770	1,340	1,440
Орхон		5,575	4,860	6,861	6,998	7,268	6,714	6,71.	7,630	6,279
Ховд		0	282	419	100	368	245	1,300	426	1,092
Дорноговь		1,379	893	681	1,265	1,022	748	486	838	1,169
15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо										
Эрэгтэй	21,299	23,900	29,409	32,576	33,432	33,203	32,241	33,636	36,422	47,927
Эмэгтэй	6,307	7,813	8,149	9,421	7,653	8,328	3,775	7,750	5,377	7,761
Нийт дүн	27,606	31,713	37,558	41,997	41,085	41,531	36,016	41,386	41,799	55,688
Уул уурхай, олборлох аж үйлдвэрийн үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ-ын тоо										
Улсын дүн	**347**	**323**	**362**	**383**	**430**	**401**	**608**	**655**	**690**	**753**

Эх сурвалж: www.1212.mn

Уул уурхайд ажиллагсдын тоо түүний дотор орон нутгийн иргэдийн энэ салбар дахь ажил эрхлэлт нэмэгдэж байгаа нь орон нутагт үзүүлж буй үр өгөөж мөн хэдий ч бусад эдийн засгийн салбарт ажиллагсдын тоо буурч байгааг 2015 оны ҮСХ-ны Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгэм болон байгаль орчинд уул уурхайн салбарын нөлөөллийн судалгааны тайланд ХАА-н салбарын ажил эрхлэлт уул уурхайн салбарын нөлөөгөөр буурсан хэмээн дүгнэжээ. Эндээс харахад уул уурхайн салбарын макро эдийн засагт үзүүлж буй үр өгөөж, ашиг шимийг нарийн тооцдогийн адил МАА, газар тариалангийн салбарын хөгжилд хэдий хэмжээний алдагдал учруулж буй зардал, уул уурхайтай хамааралтай, зэрэгцэн оршдог эдгээр салбарт үзүүлэх нөлөөлөл цаашлаад нийгэм, хүний эрүүл мэндэд хэдий хэмжээний алдагдал авчирч байгаад үр ашиг, зардлын шинжилгээ хийх судалгааны ажил хоцрогдонгуй байна.

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад уул уурхайг түшиглэн байгуулагдсан суурингуудад уурхай зогссоноос ажилгүй хүн амын тоо нэмэгдэж, бичил уурхайн салбар руу шилжих, эрүүл мэнд, амь насаараа хохирох, гэмт хэрэг өсөх зэрэг нийгмийн зохисгүй үр дагаврыг бий болгох хэлбэрээр илэрч байна. Судлагдсан Улаанбаатар хотын Налайх дүүрэгт байршилтай, уул уурхайн салбартаа анхдагч гэгддэг Налайхын уурхайн хувьд бичил уурхайн хэлбэрээр ашигт малтмал олборлодог 100 орчим аманд 1200 уурхайчин ажиллаж байна. ЗДТГ-ын уул уурхай, үйлдвэрлэл хариуцсан мэргэжилтэн, нөхөрлөлийн гишүүдийн фокус бүлэг, тэдний гэр бүлийн гишүүдтэй хийсэн ярилцлагад дурьдснаар Налайхын нүүрсний уурхай хүний амь нас, эрүүл мэнд хохирох эрсдэлтэй ажлын байрны нөхцөлтэй уг уурхайгаар нутгийн иргэд амьжиргаагаа залгуулдгийг тэмдэглэсэн.

Шигтгээ 24

6 сард бичил уурхайн талаар хэлэлцүүлэг болсон. Хэлэлцүүлгээс уурхайг ажиллуулахгүй гэсэн шийдвэр гарсан. Осол гарсан хэвээр, хүний амь сүйдэх тохиолдол гарсаар байгаа тул хаах шаардлагатай гэж үзэж байгаа. Нөхөрлөлийн журмаар ажиллуулах түр журам бий. Бас ЗГ-ын	Налайхын уурхай бол хамгийн анхны уурхай, уурхай хаагдсанаас хойш нөхөрлөлүүд, хүмүүс нэгдэж уурхайн олборлолтын үйл ажиллагаа явуулж байна. Энэ уурхайнаас олон айл тэжээгдэж байна. Налайхынхан бүгдээрээ л уурхайчид үр хүүхэд нь уурхайгаас тэжээгдэж

бусад журмууд бий. Бүх газар нь лиценцтэй ба Цагаан шонхор, Сүмбэр худаг компаниудын мэдэлд байдаг. Тэд нөхөрлөлүүдтэй тохиролцоод, орон нутгийн захиргаа оролцсон гурвалсан гэрээ байгуулан ажилладаг. Эдийн засгийн чадавхтай хэсэг нь нүхний эзэн буюу нөхөрлөлийн ахлагч болоод байгаа. Эзэн өөрөө бригад оруулахаар хүмүүсээ сонгож авч ажиллуулдаг. Дан эрчүүд л ажилладаг. Аваар осол гарч байна гэжд асуудал байна. Ажиллуулахаа больсны дараа үүсэх бас нэг асуудал нь маш олон айлын амьжиргааны асуудал яригдах байх.

Ганцаарчилсан ярилцлага, Налайх дүүргийн ЗДТГ-ын, албан хаагч, эмэгтэй

байна. Уурхай ажиллах үеэр нөхөр маань өглөө гараад шөнө дөлөөр ирнэ. Нөхөр маань явахгүй гэжд яах билээ, дулааны улиралд Налайхад хаанаас, юунаас мөнгө олох вэ?

Залуучуудыг ажлын байраар л хангах хэрэгтэй бана. Гэр бүлтэйгээ ойр ажиллах, аятай тухтай ажилтай бол хэрүүл маргаан, хүчирхийлэл гарахгүй Энд гэр бүлийн амьдрал, хүчирхийлэл зэргийн талаар сэтгэл зүй, хуулийн зөвлөгөө өгдөг байгууллага, хувь хүн ажилладаг байх хэрэгтэй байна. Хэцүү үе тохиолдлоо гэхэд хэнд хандаж, зөвлөгөө авах байгууллага байхгүй.

Ганцаарчилсан ярилцлага, Налайх дүүрэг, бичил уурхайн нөхөрлөлийн гишүүний эхнэр

Уул уурхайн салбарын тэлэлт, уул уурхайн олон жилийн үйл ажиллагааны сөрөг нөлөө ХАА, МАА-н салбарт илэрдэг. 2011 онд ХЭҮК-ийн Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө" судалгааны тайланд уул уурхайн компаниудад уугуул иргэд, малчид оршин суугаа нутаг дэвсгэр, малын бэлчээрээ алдах, хадлан, хаваржааны газар шахагдах зэргээр халдашгүй байх эрхээ зөрчүүлж байна гэж дүгнэсэн байдаг. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн нөлөөллийн бүсэд оршдог, судлагдсан аймаг, сумын малын тоо, малчин өрхийн тоо, ногоочин, тариалан эрхлэгчид, тариалангийн талбайн хэмжээг 2008-2017 оны байдлаар авч үзэв. Судлагдсан уул уурхайн бүсийн аймаг, сумын 2008-2017 оны мал тооллогын дүнгээр, 2010 оны зудны жил малын тоо буурсан зүй тогтол ажиглагдсан бол Орхон аймгийн хувьд ерөнхийдөө мал, малчин өрхийн тоо буурсан дүнтэй гарчээ.

Манай улсад уул уурхайн салбараас макро эдийн засагт үзүүлж буй үр өгөөж, үр шимийг нарийн тооцдогийн адил МАА, газар тариалангийн салбарын хөгжилд хэдий хэмжээний алдагдал учруулж буй зардал, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн болон нөлөөллийн бүсэд нутаглаж, амьдарч буй иргэд, малчдын амьдрах орчин, бэлчээр, байгалийн нөөц, хүний эрүүл мэнд, амьжиргаа болон амьдралын уламжлалт хэв маяг, үнэт зүйлс зэрэг соёлд үзүүлэх сөрөг нөлөө, хор хохирлыг мөнгөөр илэрхийлэн тооцох үр ашиг, зардлын шинжилгээ хийх судалгааны ажил хоцрогдонгуй байна. БОАЖЯ, НҮБХХ-ийн 2013 онд хийсэн "Уурхайн зардал-үр ашгийн шинжилгээ судалгааны тайланд соёл уламжлалын алдагдлаас үүдэх хохиролд нутгийн иргэд, малчдын үе уламжлан амьдарч ирсэн газар нутаг, уламжлалт МАА-гаа эрхлэх 4 улирлын бэлчээрийн газаргүй болох болон идээшиж дассан нутаг орноосоо дайжих, улмаар малаас авах ашиг шим, ахуй амьжиргаанд гарах бусад өөрчлөлтүүд, байгалийн нөөцийн ашиглалт, хомсдлоос экологид гарсан өөрчлөлт, түүх соёлын үнэт өв, олдворууд алдагдах, үрэгдэх, суурин амьдралын хэв маягт шилжих зэрэг хүчин зүйлийг Австрали зэрэг хариуцлагатай уул уурхай хөгжсөн оронд мөнгөн дүнгээр тооцдог сайн туршлага байгааг дурьджээ. Хэрэв сөрөг нөлөө, хор хохирлыг тооцож, алдагдлыг нөхөн төлөх бодлого, арга хэмжээ нь өнөөдөр манай орны нөлөөллийн бүсийн орон нутаг, иргэд, малчдын өмнө тулгамдсан хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдэх жишиг байж болох юм.

Хүснэгт 34. Судлагдсан орон нутгийн малын тоо болон малтай өрхийн тоо аймгаар, жилээр)

Аймаг	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Малын тоо										
Ховд	2,486.7	2,268.39	1,639.1	1,771.29	2,038.49	2,241.32	2,625.58	2,905.44	3,280.64	3,446.62

Аймаг	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Цэцэг	135.42	139.11	96.16	80.34	88.9	95.89	112.04	126.94	150.37	178.32
Орхон	68.9	256.18	169.2	168.34	184.51	178.96	123.2	119.75	134.2	122.34
Баян-Өндөр	188.85	174.26	122.45	119.46	130.88	123.57	41.06	44.29	52.45	53.16
Дорноговь	932.68	1,076.91	1,056.78	1,207.38	1,327.93	1,516.37	1,686.79	1,801.18	1,752.92	2,001.64
Даланжаргалан	82.69	82.18	82.38	93.76	107.61	126.25	145.76	158.24	154.37	174.71
Улаанбадрах	80.34	91.16	86.98	96.67	100.9	113.54	121.38	125.61	121.64	138.65
Өмнөговь	1,684.94	1,755.22	1,010.33	1,223.46	1,419.25	1,653.26	1,849.04	2,055.77	2,313.96	2,654.39
Ханбогд	102.46	116.28	96.08	112.14	123.29	126	126.47	133.01	151.45	172.77
Цогтцэций	102.07	88.36	34.05	44.41	53.31	65.74	75.16	82.43	102.66	130.76
Дорнод	1,476.22	1,450.73	1,113.28	1,149.76	1,207.25	1,220.14	1,393.45	1,555.43	1,722.91	2,057.81
Дашбалбар	155.53	167.32	157.19	164.45	158.13	163.49	181.91	197.86	218.51	255.4
Матад	95.54	92.25	90.52	84.86	86.69	86.29	93.96	104.39	117.5	145.76
Хэрлэн	122.29	122.06	74.45	87.28	96.11	102.74	119.71	136.84	154.2	166.23
Багануур	109,439	122,966	149,123	154,983	178,774	172,049	09,439	122,966	149,123	154,983
Налайх	39,986	45,160	49,745	52,205	55,804	50,386	39,986	45,160	49,745	52,205
Малтай өрхийн тоо										
Ховд	12.62	12.49	12.04	11.51	10.83	11.03	11.29	11.36	11.63	11.88
Цэцэг	0.54	0.54	0.5	0.47	0.43	0.44	0.46	0.47	0.48	0.5
Орхон	1.6	1.45	1.39	1.48	1.36	1.32	1.04	1.08	1.13	1.22
Баян-Өндөр	1.16	1	0.94	1.02	0.92	0	0	0.5	0.54	0.62
Дорноговь	.23	4.44	4.46	4.55	4.59	4.72	4.44	5.02	5.14	5.2
Даланжаргалан	0.32	0.44	0.4	0.42	0.42	0.44	0.48	0.51	0.51	0.51
Улаанбадрах	0.35	0.34	0.35	0.34	0.35	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36
Өмнөговь	7.58	7.64	6.89	6.66	6.62	6.71	6.77	6.96	7.17	7.42
Ханбогд	0.67	0.68	0.67	0.67	0.66	0.68	0.68	0.68	0.67	0.68
Цогтцэций	0.47	0.45	0.35	0.35	0.37	0.39	0.39	0.42	0.42	0.45
Дорнод	6.88	6.72	6.27	6.31	5.82	5.91	6.12	6.34	6.64	7.04
Дашбалбар	0.57	0.62	0.63	0.67	0.58	0.59	0.61	0.62	0.63	0.64
Матад	0.49	0.62	0.61	0.51	0.46	0.45	0.45	0.45	0.49	0.53
Хэрлэн	1.08	0.89	0.71	0.8	0.74	0.78	0.81	0.87	0.9	0.9
Багануур	0.69	0.56	0.5	0.47	0.49	0.54	0.64	0.67	0.72	0.71
Налайх	1	0.99	0.83	0.76	0.74	0.77	0.76	0.77	0.81	0.76

Эх үүсвэр: www.1212.mn

Судлагдсан уул уурхайтай аймгийн ХАА, МАА-н үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд үзүүлэх нөлөөллийг малын тоо, малчин өрхийн тоо, тариалсан талбайн хэмжээ, тариаланчдын тооны өөрчлөлт, төлөв байдлыг ҮСХ-ны 2008-2017 оны 10 жилийн статистик мэдээлэлд тулгуурлан шинжлэхэд огцом өөрчлөлт ажиглагдаагүй ч уул уурхайн нөлөөллийн бүсэд ойрхон нутагладаг баг, өрх, хувь хүнд үзүүлж буй нөлөөллийг судалсан олон тайланд эдийн засаг, дэд бүтэц, ажил эрхлэлт, хөрөнгө оруулалт, татвар, хураамжийн орлого нэмэгдсэн эерэг нөлөөтэй ч уламжлалт бэлчээрийн МАА-н хэв шинж, соёл, зан заншил алдагдсан, малын тоо, толгой, малчин өрхийн тоо буурсан, хүн малын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, байгаль орчин, байгалийн нөөцүүдэд сөрөг үр дагавартай, хүн амын төвлөрөл, гэмт хэрэг нэмэгдсэн, нийгмийн суурь үйлчилгээний хүртээмж ачааллаа даахгүйд хүрсэн хэмээн дүгнэснээр тайлбарлаж болох юм. 2015 оны ҮСХ-ны Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгэм болон байгаль орчинд уул уурхайн салбарын нөлөөллийн судалгааны тайланд ХАА-н салбарын ажил эрхлэлт буурсан, 2011 оноос ч малчин өрхийн тоо буурсан, иргэдийн 60 орчим хувь нь уламжлалт мал аж ахуйн хэв шинж алдагдаж байна гэжээ.

Хүснэгт 35 Судлагдсан орон нутгийн малчдын тоо, хүйсээр

Аймаг	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Ховд эрэгтэй	11923	11720	10167	9512	8257	7706	7977	8115	8388	8361
Ховд эмэгтэй	9852	9842	7876	7766	7244	6941	7143	7117	7291	6764
Орхон эрэгтэй	1402	1164	1313	1222	857	899	682	724	786	789
Орхон эмэгтэй	926	923	1084	1052	808	841	608	640	710	607
Дорноговь эрэгтэй	3713	3710	3726	3762	3793	3833	3928	4063	4220	4189
Дорноговь эмэгтэй	3291	3064	3024	3024	3065	3117	3158	3158	3257	3043
Өмнөговь эрэгтэй	6277	6159	5449	5153	4876	4844	5041	5210	5343	5320
Өмнөгов эмэгтэй	5649	5453	4889	4598	4403	4382	4408	4378	4503	4315
Дорнод эрэгтэй	5445	4725	4750	5196	4082	4091	4226	4348	4812	5145
Дорнод эмэгтэй	3742	3774	3552	3183	3278	3286	3378	3333	3659	3565

Эх сурвалж:ҮСХ, 2018

Судлагдсан аймгуудад газар тариалангийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн тоо 2017 онд өмнөх онтой харьцуулахад өсч, тариаласан талбайн хэмжээ Орхон, Өмнөговь, Дорнод аймаг, Улаанбаатар хотод буурчээ. 10 жилийн динамик үзүүлэлтээр, уул уурхайтай бүс нутгийн тариалангийн талбайн хэмжээний хувьд зарим жил өсч, буурсан харилцан адилгүй нөхцөл байдалтай ч, тариалан эрхлэгчдийн тоо жилээс жилд өссөн төлөв харуулж байна. Уул уурхай идэвхжсэн бүс нутгуудад уул уурхайн үйл ажиллагааны

нөлөө МАА, ХАА-д халтай үр дагавар үзүүлсэн ч 2008-2017 оны статистик мэдээллээр, судлагдсан аймгуудын хэмжээнд ХАА, газар тариалангийн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгджээ.

Хүснэгт 36. Тариалсан талбай болон тариалан эрхлэгчдийн тоо, судлагдсан аймгуудаар, жилээр

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Тариалсан талбай, аймгуудаар										
Ховд	2,777	2,296	2,644	3,637	2,882	2,808	2,560	2,203	2,100	2,257
Орхон	2,492	2,794	3,634	3,399	3,844	2,535	3,786	2,433	3,386	2,603
Дорноговь	51	117	97	89	111	78	88	89	92	122
Өмнөговь	202	176	156	164	208	145	172	181	223	185
Дорнод	3,442	2,945	4,573	9,836	18,410	32,499	31,678	49,877	44,847	34,246
Улаанбаатар	1,147	1,134	1,134	946	1,447	1,245	1,279	1,202	1,105	826
Тариалан эрхлэгчдийн тоо										
Ховд	0.54	0.54	0.5	0.47	0.43	0.44	0.46	0.47	0.48	0.5
Орхон	1.6	1.45	1.39	1.48	1.36	1.32	1.04	1.08	1.13	1.22
Дорноговь	1.16	1	0.94	1.02	0.92	0	0	0.5	0.54	0.62
Өмнөговь	.23	4.44	4.46	4.55	4.59	4.72	4.44	5.02	5.14	5.2
Дорнод	0.32	0.44	0.4	0.42	0.42	0.44	0.48	0.51	0.51	0.51
Улаанбаатар	0.35	0.34	0.35	0.34	0.35	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36

Эх сурвалж: www.1212.mn

2010-2017 оны статистикийн мэдээгээр, судлагдсан Дорнод, Өмнөговь, Ховд, Дорнод аймагт ундны усны худгийн тоо нэмэгдэж, 2016 онтой харьцуулахад 19.5 хувиар буюу 198 ундны уст цэгийн тоо нэмэгджээ.

Хүснэгт 37. Судлагдсан орон нутаг дахь ундны усны худгийн тоо

Аймаг, сум	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Дорноговь	43	57	45	49	45	82	41	41
Айраг сум	~	~	~	2	2	2	2	2
Даланжаргалан сум	~	~	~	4	4	4	4	4
Сайншанд сум	~	~	~	6	4	4	4	4
Дорнод	257	264	283	291	327	334	319	404
Хэрлэн сум	~	~	~	291	44	44	44	41
Матад сум	~	~	~	0	8	8	8	45
Орхон	128	128	128	121	124	124	107	143
Баян-Өндөр сум	~	~	~	60	63	63	73	93
Өмнөговь	32	94	288	40	48	46	59	64
Даланзадгад	~	~	~	5	5	0	5	7
Ханбогд	~	~	~	8	1	1	2	2
Цогтцэций	~	~	~	2	4	4	5	5
Ховд	357	342	331	209	224	237	246	260

Аймаг, сум	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Цэцэг сум	~	~	~	26	5	16	16	17
Жаргалан сум	~	~	~	278	54	45	80	81

Эх сурвалж: ҮСХ, 2018

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээгээр, судлагдсан орон нутгийн түвшинд гэр бүл цуцлалт, хүүхэд хамгаалал, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэмт хэрэг нөхцөл байдлыг ҮСХ-ны статистик мэдээлэл болон бусад судалгаанд тулгуурлан шинжилсэн юм. Сүүлийн жилүүдэд гэр бүл салалт, хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, үл хайхрах, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл нэмэгдсээр байгааг судалгаанууд нотолдог. , Гэр бүл салалт, гэр бүлийн хүчирхийлэлд уул уурхайгаас гадна нийгмийн олон зүйлс нөлөөлдөг ч 2013 онд Дэлхийн банкны “Монгол Улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь” судалгааны тайланд уул уурхайн компанид үйлчилгээний болон мэргэжлийн ажлаа хийж буй буй эмэгтэйчүүдийг дарамтлах, хүндэтгэлгүй харилцдаг, МУ-д ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг зохицуулах хууль байхгүй бөгөөд хуулиар үүнийг гэмт хэрэг гэж хараахан үзэхгүй байна гэж дүгнэжээ. Манай улсад бие даасан хууль байхгүй ч 2011 оны хоёрдугаар сарын 02 нд “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль” баталж бэлгийн дарамт гэж юу болохыг тодорхойлж, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, тус хуулийн 24.1-т ХЭҮК нь Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан ЖЭТБ-ын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ” гэсэн заалтаар шийдвэрлэж байна. Өнөөг хүртэл ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь өнөөг хүртэл гэмт хэргийн зүйлчлэлд багтаагүй байгаа билээ.

2018 онд ҮСХ-ны “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” судалгаагаар эмэгтэйчүүдийн 13.6 хувь ажил дээрээ хүчирхийлд өртсөн, амьдралынхаа туршид бусдын зүгээс бие махбодийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг судлагдсан аймгуудаар харуулбал 19.1 хувь Өмнөговь, 15 хувь Дорнод, 14.8 хувь Орхон, 22.1 хувь Улаанбаатарт, улсын дундаж 17.3 хувьтай дүгнэгджээ. Улаанбаатар, Өмнөговь аймгийн тохиолдолд улсын дунджаас дээгүүр дүнтэй байна. “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” судалгааны дүнгээр бусдын зүгээс бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг судлагдсан аймгуудаар авч үзвэл Орхон, Дорнод, Өмнөговь, Улаанбаатар хотын эмэгтэйчүүдийн 16.1-18.1 хувь нь амьдралын туршид бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн нь улсын дунджаас дээгүүр, Орхон, Дорнод, Өмнөговь аймаг эхний гуравт эрэмбэлэгдэж байна. Хэдийгээр гэр бүл салалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн хүчирхийлэлд олон хүчин зүйл нөлөөлдөг, нөлөөллийг тооцоход төвөгтэй байдаг ч судлагдсан уул уурхайн үйлдвэрлэлийн бүс нутаг Өмнөговь, Дорнод, Орхон аймагт гарч буй гэр бүлийн хүчирхийлэл, бэлгийн хүчирхийллийн тохиолдлын эзлэх хувь улсын дунджаас дээгүүр дүнтэй байна.

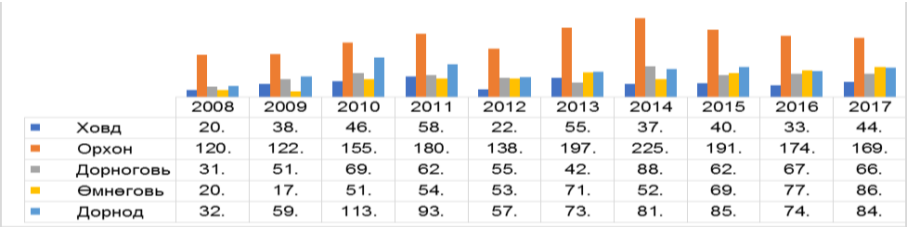
НҮБ-ын Хүүхдийн сангийн 2017 онд хийсэн “Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө” судалгаанд уул уурхайд ажиллахаар ирсэн эрчүүд гэр бүлээсээ урт хугацаагаар хол байх үедээ орон нутгийн эмэгтэйчүүдтэй дотно харилцаа үүсгэж, улмаар хүүхэдтэй болж, шинэ гэр бүл үүсгэдэг, нөхрүүд эхнэрүүдээ гаднаас ирсэн хүмүүстэй, ялангуяа уул уурхайн ажилчид, том оврын ачааны машины

жолооч нартай хардаж, эмэгтэйчүүд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртдөг. 2018 оны 10-р сард ХЭҮК Өмнөговь аймгийн Цогтцэций суманд байрладаг Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээгээр нүүрс тээвэрт олон хоногоор ажиллах, ажлын нөхцөл, ачааллаас сэтгэлзүйн хямралд орох, архи хэтрүүлэн хэрэглэх, амрах хугацаандаа архи уудаг зэрэг шалтгаанаар гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх явдал нэмэгдэх эрсдэл байна гэж дүгнэжээ. Эндээс харахад тоосжилт, хүний эрүүл мэнд, архидалт, гэр бүлийн хүчирхийллийн эрсдэл нэмэгдэх зэрэг хүний эрх талаасаа асуудалтай ч Таван толгойн бүлэг ордоос амьжиргаагаа залгуулж тэжээгдэж буй олон айл өрх, залуучуудын эрх ашиг хөндөгдөж байна.

Санхүүгийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд уул уурхайн ажилчид болон бусад дагалдах бизнес эрхэлдэг хүмүүстэй дотно харилцаа үүсгэдэг.[33] Өмнөговь аймагт уурхайн үйл ажиллагаа явагдаж эхэлсэнээс хойш хүйсээс хамааралтай хүчирхийллийн гаралт нэмэгдсэн[34]. Дэлхийн банкны 2013 оны "Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь" судалгааны тайланд том хэмжээний уурхайнууд эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажиллах хүчинтэй тохиолдолд эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хувьд оршин тогтнохын тулд гэрийн эзэгтэй эсвэл биеэ үнэлэгч байж, эрэгтэйчүүдээс хамаарахаас аргагүй болдгийг бусад улс орны нүүрсний уурхайн судалгаанд тулгуурлан дүгнэжээ. Уул уурхайн салбарт эрэгтэйчүүд ажиллах давуу боломжтой, гэр бүлээсээ хол ростерийн хуваариар ажилладаг энэхүү нөхцөл болон явуулын хүн амын ажил эрхлэлт нь орон нутагт жендэрт суурилсан гэр бүлийн хүчирхийллийн тохиолдол өндөр байхад нөлөөтэй байна.

Сүүлийн 17 жилийн хугацаанд цуцлалт 4 дахин нэмэгдэж өрөөсгөл, тодорхой хугацаагаар тусдаа амьдарч байгаа, дахин гэрлэлт, хүчирхийллийн харилцаа, шилжин суурьшсан гэр бүлийн хэв шинжийг үүсгэх шалтгаан болж байна. [35] Дараах дүрсэд харуулснаар, гэр бүл цуцлалтын чиг хандлагыг үнэлгээнд хамрагдсан аймгуудын түвшинд авч үзвэл 2010-2011, 2013-2014 онуудад өсч, өмнөх онтой харьцуулахад 2017 онд 16.3 хувиар буюу 30 тохиолдлоор өссөн нь Өмнөговь, Дорнод, Ховд аймаг аймагт ногдож байна. 2017 онд гэр бүл цуцлалт Орхон, Дорноговь аймагт 1.2 хувиар буурчээ. Судлагдсан аймгууд гэр бүл цуцлалтын тоогоор Дархан, Сэлэнгэ, Хөвсгөл, Хэнтий аймгийн дараа орохоор түвшинд байгааг ҮСХ-ны мэдээлэл харуулж байна.

Дүрс 32. Гэр бүл цуцлалтын тоо, судлагдсан орон нутгаар



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ховд	20.	38.	46.	58.	22.	55.	37.	40.	33.	44.
Орхон	120.	122.	155.	180.	138.	197.	225.	191.	174.	169.
Дорноговь	31.	51.	69.	62.	55.	42.	88.	62.	67.	66.
Өмнөговь	20.	17.	51.	54.	53.	71.	52.	69.	77.	86.
Дорнод	32.	59.	113.	93.	57.	73.	81.	85.	74.	84.

Эх сурвалж: ҮСХ, 2018

[33] НҮБ-ын Хүүхдийн сан (2017) Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө

[34] Isable Cane (2014) Mapping gender based violence and mining infrastructure in Mongolian mining communities A comparative analysis

[35] НБХСХ, ГБХЗХГ, ДЗМ ОУБ (2018) Монголын гэр бүлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудал, үйлчилгээний хэрэгцээ

Судлагдсан аймгуудын гэмт хэргийн статистик мэдээллийг 10 жилийн динамикаар авч үзвэл, гэмт хэргийн гаралт зарим жил өсч, буурсан харилцан адилгүй нөхцөл байдалтай ч хүн ам олонтой, төв суурин газар, уул уурхайн бүсийн орон нутагт бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тохиолдол огцом өссөн байна. Өмнөх онтой харьцуулахад 2017 онд Өмнөговь аймгийн Ханбогд суманд бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо хоёр дахин өссөн, Орхон аймгийн Баян-Өндөр суманд 66.9 хувиар буюу 346 тохиолдлоор өсчээ. Гэмт хэрэг, хорт зуршил, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд уул уурхай эрчимжсэн хугацаанд хамгийн өндөр түвшинд хүрсэн байна.[36] Уул уурхайн орчмын сум, суурингуудад хүн амын болон зоогийн газар, караоке, баарны газрын тоо өсч архидан согтуурах, олон нийтийн газар танхайрах, уурхайн ажилчид ээлжнээс буусны дараа архиддаг, хүүхдүүд эцэг эхийн хараа хяналтгүй удаан хугацаагаар үлдэж гэмт хэрэгт холбогддог талаар дурьджээ.[37] Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээгээр ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон иргэний өгсөн мэдээллээр, бусад эдийн засгийн салбартай харьцуулахад томоохон уул уурхайд ажиллагсдын цалин өндөр, түүнийг дагасан өргөн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүний үнэ өндөр, уурхайн ажилчдын цалин буусан өдөр архидалт эрс нэмэгддэгийг тэмдэглэсэн юм.

Хүснэгт 38. Судлагдсан орон нутагт бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо, жилээр

Аймаг, сум	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ховд	296	281	271	366	357	498	398	433
Жаргалант	8	116	112	156	159	263	208	224
Цэцэг	0	4	12	9	9	13	12	14
Орхон	516	481	545	583	571	566	528	881
Баян-Өндөр	471	460	520	562	551	542	517	863
Дорноговь	533	546	582	559	544	561	665	654
Сайншанд	61	215	211	177	211	210	249	231
Даланжаргалан	8	11	13	21			21	24
Улаанбадрах	4	4	4	10		2	8	5
Өмнөговь	314	323	358	421	429	396	409	462
Даланзадгад	128	118	133	159	135	123	153	148
Ханбогд	32	67	70	68	88	54	53	109
Цогтцэций	30	53	70	92	82	68	66	82
Дорнод	526	413	578	751	566	529	482	582
Хэрлэн	271	200	306	396	289	351	291	378
Матад	16	8	30	22	21	10	15	18
Дашбалбар	13	14	18	17	17	14	11	13
Багануур	251	218	278	278	236	311	293	254
Налайх	302	242	290	302	339	423	489	393

Эх сурвалж: ҮСХ, 2018

[36] Мөн тэнд
[37] Мөн тэнд

Уул уурхайд ажиллагсад бусад салбартай харьцуулахад хамгийн өндөр цалин авдаг нь гэмт хэрэг өсөхөд нөлөөлж байж болзошгүйг ярилцлагад хамрагдсан орон нутгийн удирдлагууд, албан хаагч нар тэмдэглээд гэмт хэрэг, хүүхдийн хүчирхийлэл нэмэгдсэн гэжээ.[38] 2012 онд ХЭҮК-ийн "Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө" судалгааны тайланд уул уурхайн нөлөөллийн бүсийн иргэд уул уурхайн үйлдвэрлэл нь орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлт, худалдаа, хүнсний хангамж, орон нутгийн эдийн засаг, бизнес, ядуурлыг бууруулах, барилгажилт, сургуулийн өмнөх боловсролын үйлчилгээ зэрэгт эерэг нөлөө үзүүлсэн ч байгаль орчин, зам, хүн амын шилжих хөдөлгөөн, бэлчээр, авто осол, бэлчээр, гэр бүл болон гэрлэлтийн харилцаа, мал аж ахуй, авилга болон нийгмийн сөрөг үзэгдэлд (биеэ үнэлэх, хулгай, гэмт хэрэг) уул уурхайн салбарын хөгжил нөлөөлж байна гэжээ. Эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажиллах хүчинтэй хослох тохиолдолд эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хувьд оршин тогтнохын тулд айлын эзэгтэй юмуу, эсвэл биеэ үнэлэгч байж, эрэгтэйчүүдээс хамаарахаас өөр аргагүй болдог, энэ нь улмаар жендэрийн харьцаанд ихээхэн нөлөө үзүүлдэг[39]. Ихэвчлэн Улаанбаатар хот болон өөр аймгуудаас охид, бүсгүйчүүд нүүрсний зам дагаж биеэ үнэлдэг, хөлсөөр биеэ үнэлж байгаа эдгээр эмэгтэйчүүд хүчирхийлэлд өртсөн ч тэр бүр мэдээлдэггүй.[40] Дэлхийн банк, НҮБХХ, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, ҮСХ, ХЭҮК, НБХСХ-ээс эрхлэн явуулсан эдгээр судалгаанд уул уурхайн үйл ажиллагааны орон нутагт үзүүлж буй эдийн засгийн үр нөлөөг эерэгээр, байгаль орчин, нийгэмд үзүүлж буй нөлөөг сөргөөр үнэлсэн нь нийтлэг ажиглагдлаа.

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээнд хамрагдсан аймаг, сум дүүргийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр, уул уурхайн талаар баримтлах бодлогод орон нутгийн иргэдийг ажлын байраар хангах, орон нутгийн бизнес, жижиг дунд үйлдвэрийг дэмжсэн ханган нийлүүлэлт хийх, бүтээн байгуулалтад хөрөнгө оруулалт хийх замаар орон нутгийн эдийн засаг, бизнес, иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, амьжиргааны түвшинг нэмэгдүүлж, нийгэм, эдийн засгийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх зорилтуудыг дэвшүүлжээ.

Матриц 4. Уул уурхайн салбарын талаар баримтлах орон нутгийн бодлого, чиглэл

Орон нутаг	Агуулга	Жендэрийн агуулга
Улаанбаатар хотын Багануур болон Налайх дүүрэг	- Уул уурхайд ажиллагсдын 80-аас доошгүй хувийг орон нутгаас хангах - МСҮТ-д уул уурхай, хүнд машин механизмын операторч 1000 ажиллах хүч бэлтгэх - Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих - Бичил уурхай эрхлэгчдийн хөдөлмөр хорших, нөхөрлөл байгуулах бодлого дэмжих	- Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт - Гэр бүлийн боловсрол олгох - Хүмүүжлийн эерэг арга сургалт - Хүүхэд хамгааллын хариу үйлчилгээ, хүүхдийн эрхийн зөрчлийн тоог бууруулах
Дорнод[41]	- Хамтран ажиллах гэрээг шинэчилж, иргэдийн хяналтын зөвлөл байгуулах	- ХБИ, ахмадуудын үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг дэмжих

[38] НҮБ-ын Хүүхдийн сан (2017) Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө

[39] Дэлхийн банк (2013) Монгол Улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь

[40] НҮБ-ын Хүүхдийн сан (2017) Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө

[41] Дашбалбар сумын Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр

Орон нутаг	Агуулга	Жендэрийн агуулга
	- АМ ашиглах бүлэг, нөхөрлөл, хоршоог дэмжих - Уул уурхайн компаниудад орон нутгийн гэрээгээр ажиллах хүч ажиллуулах - АМ ашиглах нөхөрлөл хоршоог дэмжих	- Залуу гэр бүлийг дэмжих \орон сууц\
Дорноговь [42]	- Уул уурхайн салбарын хөрөнгө оруулалтын таатай орчныг бүрдүүлэн байгаль орчинд ээлтэй дэвшилтэт технологи бүхий боловсруулах үйлдвэрлэлийг дэмжинэ. - Томоохон бүтээн байгуулалт, төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхдээ орон нутгийн иргэдийг ажлын байраар хангана. - Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагууд болон ажил олгогчдын хамтын ажиллагааг идэвхжүүлнэ. - Уул уурхайн болон томоохон хөрөнгө оруулагч, үйлдвэрлэгчдийг түшиглэн жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчид, иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ авна.	- ХБИ-д үзүүлэх эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулах - Иргэдийн насан туршийн боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх - ХБИ, ахмад, эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн нэгдсэн төвийн барилгыг улсын төсөв, төсөл хөтөлбөрт хамруулан барих - Зорилтот бүлэгт чиглэгдсэн төсөл хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх - Хүүхдийн хамгаалал, хараа хяналтгүй хүүхдийн бүртгэл хяналтыг сайжруулан Хүүхэд хамгааллын төв байгуулах - Залуу гэр бүлд амьжиргаагаа дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх “Орлоготой залуу”, Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
Орхон[43]	- “Эрдэнэт үйлдвэрлэл технологийн парк”-ыг бодлогоор - дэмжин эрчимжүүлж үйлдвэрлэл, үйлчилгээний газрууд, ажлын байр шинээр бий болох нөхцөлийг бүрдүүлнэ. - Эрдэнэт үйлдвэр ХХК, Эрдэнэт хивс ХХК, Эрдмин ХХК, Ачит Ихт ХХК - Үйлдвэрийн химийн хорт хаягдал, цагаан тоосны нөлөөллийг бууруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлж, хүрээлэн буй орчин, хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлнэ.	- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын эсрэг хүчирхийллийг бууруулах чиглэлээр эцэг эх, олон нийтэд нөлөөллийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах - Гэр бүлийн боловсрол олгох, нийгэм дэх гэр бүлийн оролцоог нэмэгдүүлнэ. - Эмэгтэйчүүд болон ХБ-тэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх,
Сэлэнгэ[44]	- Уул уурхай дагасан жижиг дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх, ААН-үүд хэрэглээний бүтээгдэхүүнээ орон нутгаас бэлтгэх - Нутгийн захиргаа, ААН орон нутгийг хөгжүүлэх гэрээ байгуулах	

[42] “Хөгжлийн төлөө хамтдаа” аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллаганы хөтөлбөр
[43] Орхон аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, 2016
[44] Сэлэнгэ аймгийн нутаг дэвсгэрт уул уурхайн талаар баримтлах бодлого 2014

Орон нутаг	Агуулга	Жендэрийн агуулга
	- Борлуулалтын орлогын хувиас хувиар орон нутагт хуримтлалын сан бүрдүүлэх - Олборлолтын орлогын хувиас нутгийн иргэдэд хүртээх - Бичил уурхай эрхлэгчдийг нөхөрлөлийн зохион байгуулалтад оруулж, бүртгэлжүүлнэ	
Өмнөговь[45]	- Уул уурхайн ААН-үүдтэй хамтын ажиллагааны хүрээнд ажлын байр нэмэгдүүлэх - Уул уурхайн бүсэд байрладаг ажилчдыг гэр бүлд ээлтэйгээр сумын төвөөс ажиллах боломжийг хангах - Оюу толгой-Ханбогд чиглэлийн хатуу хучилттай автозам барих ажлыг дэмжиж, хамтран ажиллах - ААН-үүдтэй хариуцлагатай уул уурхай-хамтын ажиллагааны хүрээнд ногоон байгууламж нэмэгдүүлэх - Бичил уурхайн үйл ажиллагааг хууль, журмын дагуу зохион байгуулалтад оруулна	- Жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжилтийг хангах[46] - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хангах, идэвх оролцоог дэмжих - Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг ажлаар хангах, ажилд зуучлах
Ховд[47]	- Эрдэс баялгийн салбарын хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийг хангана - Хөшөөтийн нүүрсний уурхайн үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, орон нутгийг хөгжүүлнэ - Хөшөөтийн нүүрсний уурхай, туслах үйл ажиллагаанд орон нутгийн иргэдийг ажиллуулах - Хөшөөт хөгжлийн гарц төслийг хэрэгжүүлж, харилцан ашигтай хамтран ажиллах - Ховд хөшөөт сангийн журам \ИТХ, 2014\	- Өрх толгойлсон эцэг, эхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих - Политехникийн коллежийн сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулах - ЖЭТБ-ыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх - Гэр бүл, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучууд, ХБ-тэй иргэний чуулган зохион байгуулах - Хүчирхийлэлд өртсөн хүүхэд, эмэгтэйчүүд, гэрч хохирогчийн “Хамгаалах төв” байгуулах - Байгалийн нөөцийн хамтын менежментийн нөхөрлөлүүдийг дэмжих, чадавхжуулах - ТХ, Ногоон хөгжлийн үзэл санааг ЕБС-ийн хөтөлбөрт тусгах

Эх үүсвэр: Аймаг, сум, дүүргийн Засаг даргын 2016-2020 оны үндсэн чиглэл

Ашигт малтмалын тухай хуулийн 42 дугаар зүйлийн 42.1-т “Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь ***байгаль орчныг хамгаалах, уурхай ашиглах, үйлдвэр байгуулахтай***

[45] Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх 2018 оны үндсэн чиглэл
[46] Өмнөгоь аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл
[47] Ховд аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2016) Аймгийн ИТХ-ын 23-р тогтоол

холбогдсон дэд бүтцийг хөгжүүлэх, ажлын байр нэмэгдүүлэх асуудлаар нутгийн захиргааны байгууллагатай гэрээ байгуулж ажиллана.” хэмээн заасан бөгөөд энэхүү гэрээний загварыг батлах эрхийг мөн хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1.10 дахь хэсэгт зааснаар Засгийн газар батлахаар хуульчилжээ. Талууд (орон нутгийн захиргаа, ААН) хамтын ажиллагааны гэрээгээр хөрөнгө оруулалтын таатай орчин бүрдүүлэх, уул уурхайн үйл ажиллагааг хүн амын эрүүл мэнд, байгаль орчинд сөрөг нөлөө багатайгаар явуулах, байгаль орчныг нөхөн сэргээх, орон нутгийн нийгэм-эдийн засгийн хөгжилд үр өгөөжтэй, хувь нэмэр оруулах, орон нутагт ажлын байр нэмэгдүүлэх, жижиг дунд бизнесийг дэмжих нөхцөлтэйгээр харилцан тохирч байгуулдаг нийтлэг агуулга бүхий байна.

Матриц 5. Орон нутгийн захиргаа ААН-үүдийн хоорондоо орон нутгийн хөгжлийг дэмжих чиглэлд байгуулсан хамтран ажиллах гэрээнд тусгагдсан арга хэмжээ (2017-2018)

Аймаг	Ажлын байр	Бараа ханган нийлүүлэлт	Хөрөнгө оруулалт	Тээвэрлэлт	Бусад
Улаанбаатар (Багануур, Налайх)	80-аас доошгүй хувийг орон нутгаас хангах	Бээлий, зуны хувцас ЖДҮ эрхэлдэг 28 иргэн			МСҮТ-д уул уурхай, хүнд машин механизмын 1000 операторч бэлтгэх Зорилтот 200 өрхөд нүүрс
Дорнод	90-ээс доошгүй хувь орон нутгаас хангах 14\7	80-аас доошгүй хувийг орон нутгийн татварт бүртэлтэй ААН-ээр гүйцэтгүүлэх	Борлуулалтын орлогын хувиас аймгийн ОНХС-д төвлөрүүлж, 30 хувийг суманд өгөх	Давуу эрх олгон нийт тээвэрлэлтийн тодорхой хувийг орон нутгийн ААН-ээр гүйцэтгүүлэх	Ажилчдын НДШ-ийг орон нутагт бүрэн төвлөрүүлэх Түүх дурсгалт газрын жагсаалт
Дорноговь	Ажлын байраар хангах (хувь заагаагүй ч 15 хувь)	Сүү, цагаан идээ бүтээгдэхүүнээр хангах (тодорхой хувь заагаагүй)	86,800,000 (багийн гэрэлтүүлэг, хүүхдийн тоглоомын талбай)		
Орхон	Эцэг эх нь Эрдэнэт үйлдвэрээс тэтгэвэрт гарсан орон нутгийн иргэнийг ажилд авах	110 байгууллага 19,3 тэрбумын гэрээ	2,3 тэрбум		Дэд бүтэц, нийгмийн асуудал шийдэхэд 859 сая төгрөг
Ховд	70-аас доошгүй хувь орон нутгаас хангах	50 хувь	267,913,849	50 хувь	Нүүрсээр хангах
Өмнөговь	2024 онд ОТ 50-аас доошгүй хувь орон нутгаас хангах Энержи ресурс	Мах, сүү, ногоо, гурилан бүтээгдэхүүн, ажлын хувцас хэрэглэл, нүүрсний бүтээлэг	Барилга байгууламж, бүтээн байгуулалт, хөрөнгө оруулалтын хэвийн,		Боловсрол эрүүл мэнд, Байгаль хамгаалах, Жижиг дунд үйлдвэрийг

Аймаг	Ажлын байр	Бараа ханган нийлүүлэлт	Хөрөнгө оруулалт	Тээвэрлэлт	Бусад
	ХХК ажлын байрны сонгон шалгаруулалт ыг нээлттэй зарлаж, орон нутгийн харьяат иргэдийг нийт ажиллагсдын 50-аас доошгүй хувийг эзлэх хэмжээнд ажлын байраар хангах		тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах		дэмжих, орон нутгийн худалдан авалт, талуудын хамтын ажиллагаа

Эх сурвалж: Баримт бичгийн шинжилгээ

Ховд аймаг. Хамтын ажиллагааны гэрээнд иргэд, байгууллагын нүүрсээр хангах, орон нутгийн иргэдэд мэргэжил эзэмшүүлж, ажлын байраар хангах, нийт Монгол ажилчдын 70-аас доошгүй хувийг орон нутгаас бүрдүүлэх, тээвэрлэлтийн 50 хувийг орон нутгийн байгууллагаар гүйцэтгүүлэх, Хөшөөт, Манханы дэд станцыг хүчин чадлыг өргөтгөх, Булган боомтын хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх, Ховд аймгийн ДЦС-ыг нүүрсээр, шахмал түлш үйлдвэрлэгч орон нутгийн бизнесийг дэмжих, Бараа худалдан авалт, ханган нийлүүлэлтийн 50 хувийг орон нутгаас авахаар тусгажээ.

Орхон аймаг. 2017 оны хамтын ажиллагааны хүрээнд байгаль орчин-экологи, хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах, ажлын байр нэмэгдүүлэх, дэд бүтэц, нийгмийн асуудал, Эрдэнэт үйлдвэрийн 40 жилийн ой угтах, бусад чиглэлээр 27 ажил төлөвлөж 859 сая төгрөгийг зарцуулж, 90 хувийн гүйцэтгэлтэй. 2018 онд хамтын ажиллагааны гэрээгээр талууд 2,3 тэрбум төгрөгийг төлөвлөсөн үйл ажиллагаанд зарцуулахаар төсөвлөжээ. Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-д бараа ханган нийлүүлэгч эмэгтэйтэйн өгсөн ярилцлагын дүнгээр, 2014 оноос орон нутгийн хоол үйлдвэрлэлийн бизнес эрхэлдэг ААН Эрдэнэт үйлдвэрийн 750 ажилчныг өглөө, өдөр, оройн ээлжийн халуун хоол, хүнсний бүтээгдэхүүнээр үйлчлэх гэрээг Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-тай тендерийн сонгон шалгаруулалтаар гэрээлэн, 70 эмэгтэйг ажлын байраар хангаж ажилладаг. Эрдэнэт үйлдвэрт бараа бүтээгдэхүүн нийлүүлэх чиглэлээр хамтран ажилласны дүнд ресторан, хоол үйлдвэрлэл, катерингийн үйлчилгээ, хүнд машин механизм засварлах, түрээслэх олон төрлийн бараа үйлчилгээ ханган нийлүүлж бизнесийн хүрээгээ тэлжээ. Чанарын мэдээллийн дүн шинжилгээнд тулгуурлан дүгнэхэд, бараа ханган нийлүүлэгч байгууллагын хувьд бизнесийн ашиг орлогын 70 хувийг уул уурхайгаас олдог, 70 эмэгтэйг ажлын байраар хангасан, ажилчдын нийгмийн даатгал тогтмол төлдөг, орон нутагт татварын орлого оруулдаг, шилдэг татвар төлөгчөөр шалгарчээ. Ярилцлагад оролцогчийн тэмдэглэснээр 100 хувь уул уурхайгаас хамааралтайгаар өрхийн орлогоо бүрдүүлдэг аж.

Шигтгээ 25

Манайх компани 2014 оноос үйл ажиллагаа явуулж байна. Эрдэнэт үйлдвэр орон нутгийг дэмжиж ажиллах хүрээнд 2014 оноос Эрдэнэт үйлдвэрийн ил уурхайн 750 ажилтныг халуун хоолоор хангах гэрээ байгуулан ажиллаж байна. Хүнд машин механизм түрээслэх, хүнд машин механизмын засварын үйлчилгээний түр гэрээтэй. Машин механизм дээр нэг гэрээгээ дуусгаад дараагийн гэрээгээ байгуулдаг. Эрдэнэт үйлдвэрийн сургалт, хурал уулзалтын цай, хоолны үйлчилгээг үзүүлдэг.

Эрдэнэт үйлдвэр ХХК-ийн ажилтанд халуун хоолоор үйлчлэх журам байгаа. Журамд мэргэжлийн боловсон хүчинтэй, эргэлтийн хөрөнгө 1-2 тэрбумтай байх, мэргэжлийн тогоочтой, эрүүл ахуй, хөдөлмөр хамгааллын шаардлага хангасан, байртай, удирдлагын баг тогтвортой, олон улсын стандартуудыг \9000, 9001\ хэрэгжүүлсэн г.м Эрдэнэт үйлдвэр том үйлдвэр тул хяналт сайн. ХАБ, эрүүл ахуйн шалгалтын жилд 2 удаа хийдэг. Сар тутам Эрдэнэт сувиллын эмч ажилчдын хоолны арчдас, сорьц авдаг. Манайх мэргэжлийн эрүүл ахуйчтай. Хяналт өндөр тэр хэмжээгээр сайн ажилладаг.

Ганцаарчилсан ярилцлага, орон нутгийн бараа ханган нийлүүлэгч байгууллагын менежер, эмэгтэй

Эндээс дүгнэхэд, эмэгтэйчүүд түгээмэл ажилладаг орон нутгийн бизнесийн байгууллага, аж ахуйн нэгж уул уурхайг дагасан ажлын байртай, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх, бизнесийн хүрээгээ тэлсэн нь эрдэс баялгийн салбарын орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө мөн боловч жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хангах тодруулбал өрхийн болон жижиг, дунд бизнес эрхэлдэг, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг дэмжихэд чиглэсэн үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байх талтай. Ялангуяа орон нутгийн нийгмийн ялгаатай бүлгүүдийн хувьд орон нутагт чиглэсэн хөрөнгө оруулалт, уралдаан тэмцээн, нэг удаагийн тусламж, нийгмийн халамж хэлбэрээр уул уурхайн үр өгөөжийг дам байдлаар хүртэж байна.

Сэлэнгэ аймаг. 2017 онд Дархан төмөрлөгийн үйлдвэрийн Төмөртэйн уурхай хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу орон нутгийн 68 иргэнийг ажлын байраар хангасан нь нийт ажиллагсдын 22 хувийг бүрдүүлсэн ба хүйсийн хувьд 92 хувь эрэгтэй, 8 хувь эмэгтэй байна. Орон нутгийн харьяат эрэгтэйчүүд өрмийн оператор, жолооч, засварчин, дохиочны нарийн мэргэжил шаардсан ажлын байранд, эмэгтэйчүүд үйлчлэгч, угаагч, тогооч, нярав, хүдэр ангилагчаар буюу энгийн ажилчны ажил мэргэжлээр зонхилон ажиллаж байна. Уурхайн удирдлагын өгсөн ярилцлагаар, орон нутгийн иргэд ялангуяа эрэгтэй ажилтныг гагнуурчин, засварчин, оосорлогч, дохиочин, операторын мэргэжил олгох болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах түр сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрөөр бэлтгэж байна. Орон нутгийн эмэгтэй ажилтанд зориулсан мэргэжил олгох болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалт байхгүй байна.

Ажилтны асуулгад оролцсон Төмөртэйн уурхайн ажилтнуудын өгсөн мэдээллээр, орон нутгийн ажилтны цалинг хүйсээр авч үзэхэд 30 хувийн зөрүүтэй буюу эрэгтэй ажилтны 1000 төгрөгт эмэгтэй ажилтны 700 төгрөг ногдсон дүн үзүүлсэн. Энэ уурхайн жишээн дээр цалин хөлсний ялгаанд эмэгтэйчүүд угаагч, цэвэрлэгч, үйлчлэгчээр, эрэгтэйчүүд оператор, жолооч, дохиочин зэрэг нарийн мэргэжлээр зонхилон ажилладаг нь нөлөөлж байна. МУ: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь судалгааны тайланд уул уурхайн салбарт ажил мэргэжлийг жендэрээр хуваарилсан байдал ихээхэн өндөр байхын зэрэгцээ эмэгтэйчүүд үйлчилгээний туслах ажил голчлон хийдэг, “эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажлын соёл” нь эмэгтэйчүүд алхам тутамд мэргэжлээрээ ахиж дэвшихэд нь саад болдог гэжээ.

Дорнод аймаг. Аймгийн Засаг дарга ААН-ийн захирал орон нутгийн хөгжлийг дэмжих хамтран ажиллах ажиллах гэрээгээр тухайн жилийн нийт борлуулалтын орлогын тодорхой хувьтай тэнцэх мөнгөн хөрөнгийг аймгийн ОНХС-нд, үүнээс 30 хувийг тусгай зөвшөөрлийн талбайд оршин сумын ОНХС-ийн дансанд шилжүүлэхээр, орон нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, МСҮТ-тэй хамтран шаардлагатай сургалтанд хамруулж уурхайн нийт ажиллагсдын 90-ээс доошгүй хувийг аймгийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгэлтэй иргэдээс

бүрдүүлэхээр зохицуулжээ. Ажлын байрны шинэ болон сул орон тоо, ажлын байранд тавигдах шаарлагыг тухай бүр хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагаар дамжуулан иргэдэд нээлттэй мэдээлж, сонгон шалгаруулалтад тус байгууллагын төлөөллийг оролцуулахаар гэрээнд тусгажээ. Гэрээгээр нөлөөлөлд өртсөн, өртөж болзошгүй иргэдийн хохирлыг тооцон нөхөн олговор, буцалтгүй мөнгөн тусламж үзүүлэх сан байгуулах, орон нутгийн захиргаанаас хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрт дэмжлэг үзүүлэхээр гэрээнд тусгажээ. Сумын ажилгүй эрэгтэйчүүдийг нэг жилийн операторын сургалтаар мэргэжилтэй ажилчин бэлтгэж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан орон нутгийн ажилтантай хийсэн ярилцлагаар аймгийн хөдөлмөрийн хэлтэс сумын ажилгүй иргэдийг бүртгэдэг ч ажлын байраар хангадаггүй гэсэн билээ. Уул уурхайн ААН-д нутгийн эмэгтэйчүүд энгийн ажилчны ангилалд багтах үнэлгээ бага атлаа эрэгтэйчүүдээс илүү хүнд хүчир ажил хийдгийг ААН-ийн эрэгтэй ажилтан мэдээлснийг анхаарууштай асуудал юм.

Шигтгээ 26

Манай компани 300 гаруй ажиллагсадтай. Угаагчаар нэг эмэгтэй ажилладаг. Өглөөнөөс орой хүртэл борви бохисхийгүй ажилладаг. Хүнд хүчир, том хувцаснуудыг ганцаараа өдөржин угаадаг. Эрэгтэйчүүдээс илүү хүнд хөдөлмөр хийдэг. Угаагчийн цалин бага. Хажууд нь зарим эрэгтэй ажилчин бараг зүгээр байж байгаад цалин авдаг.

Ажилтны асуулга, ААН-ийн эрэгтэй ажилчин

Дорноговь аймаг. Хамтын ажиллагааны гэрээг аймгийн Засаг дарга уул уурхайн ААН-үүдтэй байгуулж, Их Дорноговь хөгжлийн сан ТББ-д орон нутаг хөгжүүлэх зорилготой хөрөнгө оруулалтыг байршуулж байна. 300 саяас дээш хөрөнгө оруулалт хийсэн ААН-ийн төлөөлөл ТУЗ-д сонгогддог, уг зөвлөл тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, санхүүжилтийг баталж байна. 2017 онд хамтын ажиллагааны гэрээний хүрээнд 2,050,000,000 төгрөгний санхүүжилтийг төвлөрүүлж, судлагдсан Даланжаргалан суманд 2017 онд 80 гаруй сая төгрөгийн санхүүжилтээр 5-р багийн гэрэлтүүлэг, хүүхдийн тогтоомын талбай, 2018 онд 892,000 сая төгрөгөөр хоёр давхар хүүхдийн цэцэрлэгийн барилга ашиглалтад оруулжээ.

Судлагдсан уул уурхайн ААН-үүд орон нутгийн захиргаатай жил бүр хамтын ажиллагааны гэрээг шинэчлэн байгуулж, орон нутгийн хөгжлийн асуудлыг шийдэхэд анхаарч байгаа нь сайшаалтай ч, маш тодорхой зохицуулалттай гэрээтэй аймаг, сум байхад тодорхойгүй, ерөнхий заалттай гэрээтэй аймаг сумд ч байлаа. Гэрээлэгч талуудын хувьд ихэвчлэн аймгийн засаг дарга ААН-ийн удирдлагатай гэрээ байгуулж, аймгийн хэмжээнд уул уурхайгаас орж ирэх хөрөнгө оруулалтыг төвлөрүүлж түүнээс уурхайн үйлдвэрлэл байрладаг сум руу шилжүүлэг хийж хувь хүртээдэг байна.

Өмнөговь аймаг. 1990 оноос хойшх томоохон уул уурхайн ААН-үүд Өмнөговь аймгийн нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байна. Нутгийн иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх, сургах болон ажлын байраар хангах (Энержи ресурс ХК болон Эрдэнэс таван толгой), 2024 онд Оюу толгой ХК нийт ажиллагсдын 50 хувийг орон нутгийн иргэдээс бүрдүүлэхээр аймгийн удирдлагын түвшинд хэлэлцээр хийгдээд байна. 2017 онд нийт ажиллагсдын 47 хувийг орон нутгийн иргэд (Даланзадгад, Цогтцэций, Манлай, Цогт-Овоо сум) зонхилон бүрдүүлж байна. Нийт ажиллагсдын 13 хувийг эмэгтэй ажиллагсад бүрдүүлснээс 15 хувь нь менежер болон удирдах, 55 хувь нь мэргэжлийн буюу техникийн, 30 хувь судлаач, инженер, геологич мэргэжилтний түвшинд ажиллаж байна. Энержи ресурс ХХК орон нутгаас хүний нөөцөө бүрдүүлж, удирдах болон мэргэжилтэй ажиллагсдын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцооны хувь тогтмол

нэмэгдэж, ажилтны ажил ар гэрийн тэнцвэрийг зохистой байлгахад анхаарч гэр бүлийн хамт ажиллаж, амьдрах нөхцлийг бүрдүүлж, , жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

ААН-үүдийн хувьд ажилчдын мах, сүү, ногоо, гурилан бүтээгдэхүүн, ажлын хувцас хэрэглэл, нүүрсний бүтээлгийг орон нутгийн ААНБ-аас ханган нийлүүлэх давуу эрх олгон, орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хамтран ажиллаж байна. Энержи ресурс ХХК, Өмнөговь аймгийн Засаг даргатай байгуулсан хамтын гэрээнд хүнд машин механизмын операторын сургалтад эмэгтэй ажилчдыг хамруулан, ажлын байраар хангах арга хэмжээг тусгасан ба судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад хамтын гэрээний заалт бодит байдалд хэрэгжиж байгаа нь ажиглагдсан юм.

Шигтгээ 27

Цогтцэций суманд 500 сая төгрөгний өртөгтэй сум дундын эмнэлэг, 600 өрхийн орон сууцны хороолол, Мөрөөдөл цэцэрлэг сургууль, дотуур байрны цогцолборыг байгуулсан. 18 мВ цахилгаан станц байгуулан ААНБ болон сумын цахилгаан, дулаанаар хангадаг. Орон нутгийн жижиг дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих олон төсөл хэрэгжүүлдэг. 2017 онд Өмнөговь аймаг буюу орон нутгийн хэмжээнд 25 аж ахуйн нэгжээс нийт 1.1 тэрбум төгрөгийн бараа материал, ажил үйлчилгээний худалдан авалт хийжээ. Орон нутгийн дэд бүтэц болон орон нутгийн тогтвортой хөгжлийг дэмжихэд чиглэсэн төсөл хөтөлбөрүүд, холбогдох бусад ажлуудад 4.7 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан.

Ганцаарчилсан ярилцлага, ААН-ийн ажилтан, эмэгтэй

Орон нутаг уурхайн ажиллах хүчийг хангадаг гол эх сурвалж болж байдаг. Уул уурхайн ААН, аймгийн ЗД нарын хамтын ажиллагааны гэрээгээр ажлын байр нэмэгдэх тухай бүрд сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй зарлаж, аймгуудын хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний газартай гэрээлэн хэрэгцээтэй ажлын байрны захиалга өгч нээлттэй сонгон шалгаруулах, сонгон шалгаруулалтын мэдээ тайлан ирүүлэхээр хүсэлт өгдөг ч бодит байдалд хэрэгжилт харилцан адилгүй, ААН-үүд аймаг, сумын удирдлагатай тохиролцон ажилтан авдаг, эсвэл хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний хэлтсийн хүсэлтэд ААН-ээс хариу өгдөггүй зэрэг асуудлууд нийтлэг ажиглагдсан нь аймаг, сумын холбогдох мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын дүн харуулах юм.

2017 оны байдлаар судлагдсан аймгуудын хэмжээнд уул уурхайн ААН-үүдээс ойролцоогоор 43 тэрбум гаруй төгрөгний хөрөнгө оруулалтыг хийснийг чанарын судалгааны дүн харуулах юм. ААН-үүд хамтын ажиллагааны гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу орон нутгийн дэд бүтэц, боловсрол, эрүүл мэнд, жижиг дунд үйлдвэрлэл, бизнесийг дэмжих чиглэлд хөрөнгө оруулалт хийжээ.

Матриц 6. Үнэлгээнд хамрагдсан орон нутагт уул уурхайн компаниудаас оруулсан тусламж дэмжлэг, хөрөнгө оруулалт (төгрөгөөр, 2017 оноор)

ААН	Эрүүл мэнд	Боловсрол	Хөдөлмөр эрхлэлт, бизнес	Дэд бүтэц	Нийгмийн халамж	Бусад
Улаанбаатар (Налайх, Багануур дүүрэг)	10,200,000	12,400,000		564,500,000	190,000,000	4,000,000
Дорнод	75,300,000	10,830,000	1,100,000		31,101,000	368,000,000
Дорноговь						2,050,000,000
Орхон	100,000,000	232,000,000	19,300,000,000	170,000,000	100,000,000	232,000,000
Сэлэнгэ	250,000,000			30,000,000		
Өмнөговь	2,444,423,35	12,738,056,91	608,098,400	6,484,482,28	473,341,36	1,222,828,38

ААН	Эрүүл мэнд	Боловсрол	Хөдөлмөр эрхлэлт, бизнес	Дэд бүтэц	Нийгмий н халамж	Бусад
	1	7		6	4	7
Ховд	6,200,000		35,000,000	10,500,000		693,700,000

Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

Жилээс жилд ААН-үүдийн хөрөнгө оруулалтын хэмжээ өсөн нэмэгдэх төлөвтэй ч нутгийн иргэд, ИНБ-ын оролцоотой хуваарилалт, зарцуулалтын мэдээлэл хомс байгааг цаашид анхаарал хандуулах асуудал мөн.

Уул уурхайн салбарын тэлэлтийн нөлөөгөөр орон нутагт уурхайгаас хамааралтай эмэгтэйчүүд харьцангуй олноороо ажиллах хоол үйлдвэрлэл, ахуй үйлчилгээ, барилгын зэрэг нэмэлт ажлын байр бий болдог хэмээн судалгаануудад дүгнэсэн байдаг. Судалгаагаар томоохон уул уурхай ААН-үүд олон ханган нийлүүлэгчтэй, нэгэн уурхайн жишээн дээр 2018 онд зөвхөн багаж, техник хэрэгсэл, сэлбэг хэрэгсэл нийлүүлэх хүрээнд 247 ханган нийлүүлэгчтэй гэрээ байгуулснаас 32 хувийг орон нутгийн ханган нийлүүлэгч ААН-үүд ба эрэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг ажлын байрууд болж байна.

Уул уурхайн томоохон ААН-үүд орон нутгаас бараа ажил үйлчилгээ нийлүүлэх үйлчилгээг журмаар зохицуулсан нь сайшаалтай ч жендэрийн хувьд нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хязгаарласан (өрхийн бизнес эрхэлдэг, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэй, эрэгтэй) дам ялгаварласан шинжтэй шаардлагууд буюу өндөр дүнтэй эргэлтийн хөрөнгөтэй байхаар тендерийн шаардлага, гэрээ байгуулах нөхцөлдөө тусгадаг байна. Ийм шаардлага хангасан орон нутгийн ААНБ, бизнес эрхлэгчид тооны хувьд хэр олон эсэх, зөвхөн цөөн тооны ААНБ тогтмол тендерт оролцох нөхцөл бүрдэх гэх мэт асуудал байхыг үгүйсгэхгүй. Орон нутгийн шинж чанартай, дунд хэмжээний уул уурхай, орон нутгийн захиргаа хооронд байгуулж буй гэрээний заалт ерөнхий, зарим уурхайнуудын хувьд нөлөөллийн сумаа алгасч аймагтай хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулдаг, Улаанбаатар хотын ААН-үүдтэй гэрээлж хамтын ажиллагааны гэрээний заалтаа биелүүлэхгүй зөрчдөг ялгаатай нөхцөл байдалтай байна. ААН-ийн ажилтны ярилцлагаар, хамтын ажиллагааны гэрээлэгч тал болох ороэ нутаг гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу ажилчдын мах сүү, ногоо зэрэг хүнсний бүтээгдэхүүн тогтмол нийлүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах ажилчин нийлүүлэхээр хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулдаг ч орон нутаг талаас гэрээгээ зөрчдгөөс гэрээг үргэжлүүлж хийдэггүй гэсэн хариултыг өгчээ.

Шигтгээ 28

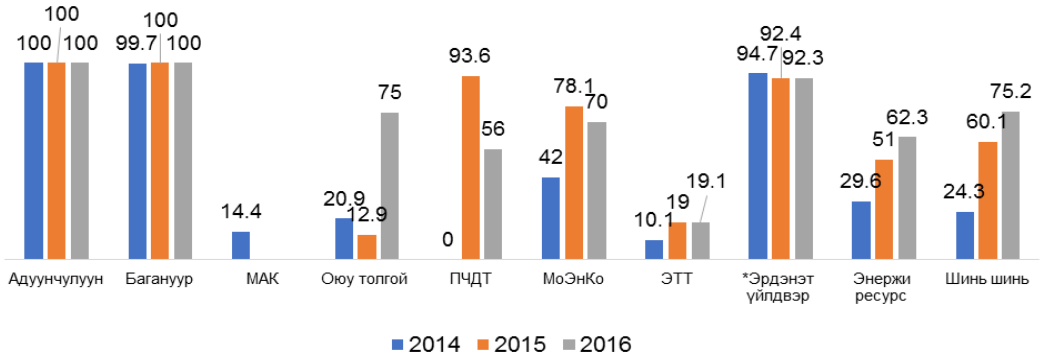
Сүү тараг авахаар малчинтай гэрээ байгуултал цагаа идээ гаргадаггүй өдөр, хотоос хүмүүс ирээд тараг сүү аваад явсан гэх мэтээр ажилчдын хүнс нийлүүлэхдээ хариуцлагагүй ханддаг. Энэ сум алттай, самартай, модтой. Сумаас авсан ажилчид байнга чөлөө авъя гэдэг, самар жимснийхээ завсар энэ ажлыг хийх сонирхолтой. Уул уурхайн ажил чанга хатуу, олон эрчүүд ажилладаг. Хээр талд малаа маллаж байсан хүн 6 цагт босч, баригдмал ажил хийж чаддаггүй. Ийм бэрхшээл байгаа ч сумын иргэдийг манай ИТА-нууд өрөм, белазын жолооч, дохиочноор дор хаяж 3 сар сургаад ажиллуулж байна. Сумын ИТХ-ынхан иргэдээ яаж ажиллаж байгааг ирж үздэг.	Уурхайд аарц, цагаан идээ 6 жил нийлүүлж байна. Манайхтай гэрээ байгуулдаггүй ч манайхаас аваад сурчихсан. Манай хүү энэ уурхайд ажилладаг. Манай нутгийн 3-4 мах сүү, ногоо эрхэлдэг иргэд цагаан идээ, сүү, хүнсний ногоо гээд янз бүрийн юм бага сага нийлүүлдэг байх. Манай хоршоо 3 эмэгтэй, 1 эрэгтэй ажилчинтай. Өрхийн орлогын 40 хүртэл хувийг эзэлдэг, сарын орлого 2,800,000 төгрөг. ЭМД-аа төлдөг, сумандаа татвараа төлдөг. Уул уурхайн байгаагийн давуу тал өрхийн орлого дээшилж байна, ажилтай, орлоготой болж байна. Сөрөг тал нь хортой орчин бий болж байна, түүнийг арилгах тал дээр хийж байгаа юм харагддаггүй.

Ганцаарчилсан ярилцлага, уул уурхайн ААН-ийн удирдах ажилтан, эрэгтэй	*Ганцаарчилсан ярилцлага, орон нутгийн бараа ханган нийлүүлэгч, эмэгтэй*

Жилээс жилд компанийн нийгмийн хариуцлагын бодлого, талуудын орон нутгийг хөгжүүлэх хамтран ажиллах гэрээний үүргээ биелүүлэхтэй холбоотойгоор мөнгөн хандивын хэмжээ өсч, эдийн засаг, дэд бүтэц, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн олон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ирсэн ч жендэрийн хувьд нийгмийн ялгаатай бүлгийн оролцоог хангах тал дээр сул анхаарчээ.

Монгол улсын ОҮИТБС-ын 2014-2016 оны нэгтгэлийн тайланд дурдсанаар, судлагдсан уул уурхайн ААН-д ажилладаг орон нутгийн ажилчдын тоо нэмэгджээ. Социализмын үеийн томоохон уул уурхайн ААН-үүд Адуунчулуун, Багануур, Эрдэнэт үйлдвэр 100 хувь орон нутгаас ажиллах хүчээ авдаг байна. 1990-ээд оноос хойш уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж ирсэн МАК ХХК-д 100 хувь, Оюу толгой ХХК-ийн хувьд нийт ажилтны 95.4 хувийг монгол ажилтан, үүнээс орон нутгийн ажилтны эзлэх хувь 12.9 хувь байна. 2014 оноос өмнөх онуудын нэгтгэлийн тайланд орон нутгийн ажилчдын тоог тайлагнаагүй байна. ААН орон нутагтай байгуулсан хамтын ажиллагааны гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу орон нутгаас ажиллах хүчин нийлүүлэлт өсөх хандлагатай байна.

Дүрс 33. Судлагдсан уул уурхайн ААН-ийн нийт ажиллагсдад орон нутгийн ажилтны эзлэх хувь



Эх сурвалж: МУ-ын ОҮИТБС-ын 2012-2016 оны нэгтгэлийн тайлан
Тайлбар: МАК ХХК 100 хувь монгол ажилчин, Оюу толгой ХХК-ийн нийт ажилтны 95.4 хувь монгол ажилчин

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээнд хамрагдсан ААН-үүдийн захиргаа, хүний нөөцийн хэлтэс, албадын өгсөн 2018 оны тоон мэдээллээр, нийт 16317 ажилтны 25.9 хувийг эмэгтэйчүүд байгаа нь уул уурхайн салбарт ажиллагсадын хүйсийн тэнцвэрт байдал харилцан адилгүй байна.

Хүснэгт 39. Үнэлгээнд хамрагдсан уул уурхайн ААН-үүдэд ажиллагсдын тоон мэдээлэл, хүйсээр

	ААН-үүдээр	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд
Улаанбаатар	Багануур ХК	148	975	1123
	Тэгшт плант ХХК	5	20	25
	Билгүүн Сар бичил уурхайн нөхөрлөл		100	100
Орхон аймаг	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	1921	4293	6214
Сэлэнгэ аймаг	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХК	136	1117	1253
Өмнөговь аймаг	Энержи ресурс ХХК	510	1190	1700
	Эрдэнэс таван толгой ХХК	79	452	531
	Оюу-толгой ХХК	655	2024	2679

	ААН-үүдээр	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд
Дорноговь аймаг	МАК Цементийн үйлдвэр	199	1027	1226
	Бадрах энержи ХХК	19	34	58
	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус бичил уурхайн нөхөрлөл	4	5	9
Ховд аймаг	МоЭнКо ХХК (Хөшөөт)	129	348	477
Дорнод аймаг	Адуунчулуун ХК	14	142	156
	Петро Чайна Дайчин Тамсаг ХХК	55	246	301
	Шинь шинь ХХК	345	120	465
Нийт		**4219**	**12093**	**16317**
Дүнд эзлэх хувь		**25.9**	**74.1**	**100.0**

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага

Судлагдсан 15 ААН-ийн нийт ажиллагсдын 63 хувийг орон нутгийн ажиллагсад бүрдүүлснээс 14.8 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. (Хүснэгт 40)

Хүснэгт 40. Үнэлгээнд хамрагдсан уул уурхайн ААН-үүдэд ажиллагсдын тоон мэдээлэл (хүйсээр болон орон нутгийн харьяалалтай ажилтнаар)

Аймаг	ААН-үүдээр	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд
Улаанбаатар	Багануур ХК	148	975	1123
	Тэгшт плант ХХК	5	20	25
	Билгүүн Сар бичил уурхайн нөхөрлөл		100	100
Орхон аймаг	Эрдэнэт үйлдвэр ХХК	288	5420	5708
Сэлэнгэ аймаг	Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХК	109	554	663
Өмнөговь аймаг	Энержи ресурс ХХК	171	855	1026
	Эрдэнэс таван толгой ХХК	14	50	64
	Оюу-толгой ХХК	77	292	369
Дорноговь аймаг	МАК Цементийн үйлдвэр	199	1027	1226
	Бадрах энержи ХХК	0	6	6
	Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус бичил уурхайн нөхөрлөл	4	5	9
Ховд аймаг	МоЭнКо ХХК (Хөшөөт)	112	262	374
Дорнод аймаг	Адуунчулуун ХК	14	142	156
	Петро Чайна Дайчин Тамсаг ХХК	42	174	216
	Шинь шинь ХХК	331	114	445
Нийт		**1315**	**8969**	**10284**
Дүнд эзлэх хувь		**12.8**	**87.2**	**100.0**

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага, МАК ХХК-ын мэдээлэл ороогүй

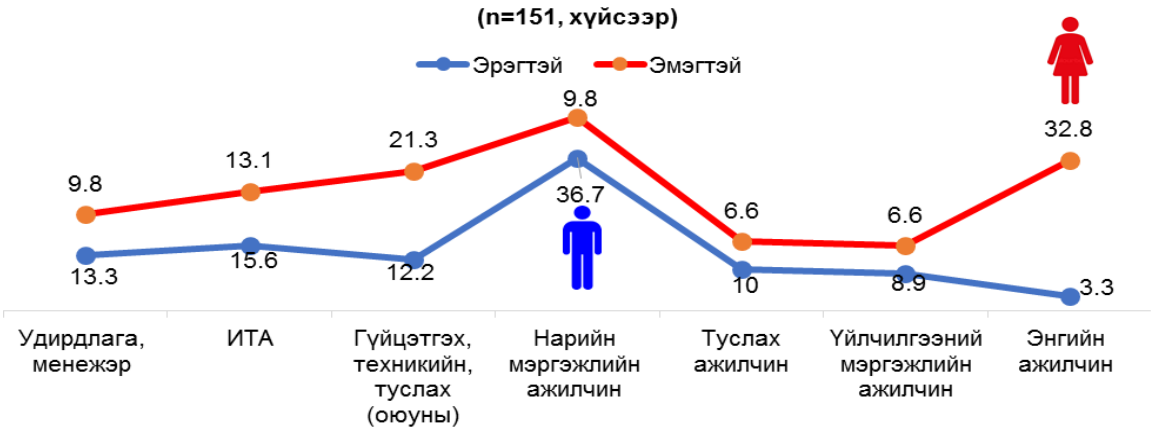
Ажилтны асуулгад хамрагдсан Эрдэнэт үйлдвэр, Оюу толгой, Энержи ресурс, Эрдэнэс таван толгой, Тэгшт плант, Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр, МоЭнКо, Адуунчулуун, ПЧДТ, Шинь шинь, МАК, Бадрах энержи (Арева) уул уурхайн ААН-ийн 225 ажилтны 67.1 хувь нь (n=151) орон нутгийн иргэд байна.

Стандарчлагдсан ярилцлага, ажилтны асуулгын дүнгээр ААН-үүдийн нийт ажиллагсдын 63-67.1 хувьтай орон нутгийн иргэд тэнцэж байгаа нь бодит байдалд зорьж байгаа 70-90-д хүрээгүй ч нэлээн дөхсөн үзүүлэлт болохыг харуулж байна. Орон нутгийн албан хаагч нартай өгсөн ярилцлагаар, уул уурхайн аж үйлдвэрүүд орчин үеийн техникийн дэвшил нэвтэрч автоматчлагдахын хэрээр эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэх боломжтой, жендэрийн стратегийн хэрэгцээний хувьд мэргэжилт сонголт,

элсэлтийн бодлогоор эмэгтэй мэргэжилтэн бэлтгэхэд чиглэсэн зориудын тусгай арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Ажилтны асуулгад хамрагдсан орон нутгийн харъяат ажиллагсадын ажлын байрыг хүйсээр шинжлэхэд ялгаа ажиглагдаж байна. Менежер, ИТА, нарийн мэргэжлийн ажилчин, туслах ажилчин зэрэг нарийн мэргэжлийн ажлын байранд эрэгтэйчүүд, гүйцэтгэх техникийн, туслах (оюуны), энгийн ажилчнаар (цэвэрлэгч, жижүүр, угаагч) эмэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг дүн үзүүллээ. Судлагдсан уул уурхайн компаниудад орон нутгийн харъяалалтай эмэгтэйчүүд үнэлгээ бага, энгийн ажил мэргэжлийн ангиллын бүлэгт хамаарах ажлын байранд түлхүү ажил эрхэлж байна. (Дүрс 33)

Дүрс 34. Уул уурхайн ААН-д орон нутгийн иргэдийн эрхэлж буй ажил



Эх сурвалж: Ажилтны асуулга

Ажилтны асуулгын мэдээллийн шинжилгээгээр, хамгийн өндөр цалинтай ажил мэргэжлийн бүлэгт удирдлага\менежерүүд орж байгаа бөгөөд сарын дундаж цалин ± 1,746,707 төгрөг байхад эмэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж буй энгийн ажилчны сарын дундаж цалин ± 742,427 төгрөг буюу хамгийн бага цалинтайд тооцогдож байна. Социализмын үеэс ажиллаж ирсэн уурхайд ажиллагсдын сарын дундаж цалинг 1990 оноос хойш уул уурхайн салбарт ажилласан ААН-д ажиллагсдын цалинтай харьцуулахад бага буюу дунджаар 500,000 төгрөгний зөрүү гарч байна. Эндээс харахад уул уурхайн компаниудын хөгжил, нийгмийн хариуцлагын бодлого, хөтөлбөрөөс хамаарч уул уурхайгаас орон нутгийн эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх орлого, үр өгөөж харилцан адилгүйг харуулах баримт мөн.

3.6.2. Эрдэс баялгийн салбарын орон нутгийн эрүүл мэндийн байдалд үзүүлж буй жендэрийн үр нөлөө

Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас тухайн орон нутагт нийгэм-эдийн засгийн нөлөөллөөс гадна, байгаль орчин, эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал зэрэг олон талын нөлөөллийг агуулж байдаг. Үнэлгээний дүнгээр, судлагдсан социализмын үеийн томоохон ААН 2017 оны хамтын ажиллагааны гэрээгээр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд орон нутгийн хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалахад зориулж эмнэлгийн тоног төхөөрөмж, аппарат хэрэгсээр хангах, барилга байгууламжийн засвар үйлчилгээг гүйцэтгэдэг ч уурхайн үйлдвэрлэлийн нөлөөллийн бүсэд нутагладаг иргэд, малчдын эрүүл мэндэд хамаарах тусгайлсан гэрээ, зохицуулалт байхгүй, орхигддог, нийгмийн нөлөөлөл гэж харахгүй байх хандлага байна. Судлагдсан аймгуудын хүн амын өвчлөл

болон хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлийг ЭМЯ-ны эрүүл мэндийн статистик мэдээлэл, ҮСХ-ны статистик мэдээлэлд тулгуурлан 10 жилийн динамикаар шинжиллээ. Дорноговь, Өмнөговь, Орхон аймгуудад 2017 оны байдлаар хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлийн тохиолдол бусад өвчлөлтэй харьцуулахад өндөр илэрснийг эрүүл мэндийн статистик мэдээлэл харуулж байна.

Өмнөговь аймгийн түвшинд 10000 хүн амд эзлэх өвчлөлийн тохиолдолд жилээс жилд өсч, сүүлийн хоёр жилийн байдлаар 5 оронтой тоонд оржээ. Тус аймаг дахь хүн амын өвчлөл аймгуудын дундаж үзүүлэлтээс дээгүүр байна. Үр хөндөлтийн тохиолдлыг судлагдсан аймгуудаар авч үзвэл, Өмнөговь, Дорноговь аймаг үр хөндөлтийн тоогоор тэргүүлж, 2017 онд Өмнөговь аймгийн хэмжээнд төрөх насны 1000 эмэгтэйн (15-49 нас) 34 үр хөндөлт ногдож байгаа нь аймаг, улсын дунджаас дээгүүр, үр хөндөлтийн тоогоороо тэргүүлж байна. Өмнөговь аймгийн дараагаар Дорноговь, Орхон жагсаж, мөн улсын дунджаас давжээ. Хамгийн бага үр хөндөлттэй аймгийн тоонд Ховд аймаг орж байна.

Хүснэгт 41. Судлагдсан аймгууд дахь хүн амын өвчлөл (10000 хүн амд) болон үр хөндөлт

Аймаг	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ховд	4153.0	3979.4	4235.9	7008.4	6696.0	5966.4	5459.2	5566.8	5913.1	7297.1
Орхон	4524.5	4560.7	4773.7	4358.2	4259.1	4180.8	4496.2	5813.7	6556.9	5959.4
Дорноговь	5311.6	5534.0	6078.2	6131.2	6239.6	6374.9	7232.2	7821.0	9302.9	13795.3
Өмнөговь	6233.3	6845.6	8427.2	7143.1	7251.9	7597.4	8094.4	9652.7	11227.6	10970.7
Дорнод	6179.4	7281.9	6753.0	7306.1	7676.5	7430.7	6779.5	8009.9	7419.5	7837.1
Аймгийн дундаж	5291.5	5575.4	5695.7	6217.2	6417.6	6349.0	6658.7	6816.5	7392.0	8198.5
Улсын дундаж	5853.2	5988.7	5987.0	6187.2	6629.3	7091.8	7633.2	7649.5	8245.4	9360.1
Үр хөндөлт										
Ховд	203	234	176	155	157	121	138	125	131	75
Орхон	45	146	558	1,361	1,106	1,495	1,658	1,340	773	62
Дорноговь	348	442	444	471	351	356	334	451	598	404
Өмнөговь	212	180	119	260	421	334	534	513	425	611
Дорнод	683	701	285	269	173	208	339	375	419	318

Эх сурвалж: Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв (2018) Эрүүл мэндийн үзүүлэлт

2017 онд хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлийн тохиолдлоор Дорноговь, Өмнөговь тэргүүлж, аймгийн болон улсын дунджаас дээгүүр орж байна. Дорноговь аймгийн хувьд аймгуудын дунджаас 2 дахин өндөр байна. Эрүүл мэндийн яам, Фрейзерийн их сургуулийн "Ханбогд суманд уул уурхайн салбарын эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөллийг үнэлэх" (2011) тандалт чанарын судалгаагаар Өмнөговь аймгийн уул уурхайн нөлөөллийн сумдад хүн амын өвчлөлийн шалтгаанд амьсгалын эрхтэн тогтолцоо, хоол боловсруулах тогтолцоо, шээс бэлэгсийн тогтолцоо, цусны эргэлтийн тогтолцоо, бэртэл хордлого тэргүүлж байгаа нь улсын дүнтэй адил түвшинд байна.[48] 2010 оны "Хүний хөгжлийн илтгэл"-д " Уул уурхай ба тогтвортой хөгжил" нэмэлт судалгааны тайланд Өмнөговь аймагт түгээмэл 10 өвчний нэгдүгээрт амьсгалын тогтолцооны өвчин орж, 2007 онд 10000 хүн ам тутамд 1148.5 өвчлөл, 2009 онд 2188,8 болж даруй хоёр дахин өссөн нь улсын хэмжээний нийт ийм төрлийн өвчлөлтэй харьцуулахад 3.5 дахин их байна гэжээ.

[48] ХЭҮК, НҮБХХ, НБХСХ (2012) Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө

Судлагдсан зарим ААН-ийн ажиллагсдын дунд мэргэжлээс шалтгаалсан ходоодны архаг үрэвсэл, элэгний вирусын халдвар, хелико бактер, уушигны өөрчлөлттэй тохиолдол илэрч байгааг уул уурхайн ААН-ийн эмчтэй хийсэн ярилцлагын үеэр тэмдэглэсэн.

Дүрс 35. Хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаан 10,000 хүн амд

Эх сурвалж: Эрүүл мэндийн үзүүлэлт, 2017

Ажиллагсдын фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг болон судлагдсан орон нутгийн иргэд, асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаар, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн ажиллагааны улмаас үүсч буй тоосжилт, уурхайн хог хаягдал түүний менежментийн асуудлыг хөндсөн. Уурхайн ажиллагсад уурхайн олборлолтын үйл ажиллагаанаас үүсдэг тоос шороо, халуун хүйтний нөлөөлөл, чимээ шуугиан нь нөлөөллийн бүсэд нутагладаг иргэдийн төдийгүй уурхайн ажлын талбарт ажиллагсдын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдгийг ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчид тэмдэглэсэн. Ганцаарчилсан ярилцлагад хамрагдсан зарим ажилтан сүү, цагаан идээгээр хор саарагмагжуулах тухай ойлголт байх ёсгүйг ажлын байрны онцлог нь ерөөсөө ажилтны эрүүл мэндэд ямар нэг хортой нөлөө урт болон богино хугацаанд үзүүлэх учиргүй гэдэг үндэслэлээр тайлбарласан юм. Судлагдсан ихэнх уул уурхайн ААН-үүд ажиллагсдын эрүүл мэндэд учирч болзошгүй эрсдэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, урьдчилан сэргийлэх, эрүүлжүүлж, чийрэгжүүлэхэд анхаарч байна. Уул уурхайн ААН-үүд ийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн, эмч, эрүүл ахуйч мэргэжилтнүүдийн хариулснаар эрүүл мэндийн байгууллагуудтай гэрээлэн, жил бүр ажилтнуудаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх багц үзлэгт оруулах, эрүүл мэндийн боловсрол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн сургалтуудад хамруулж байна.

Нэгэн томоохон уул уурхайн ААН 2017 онд байгуулсан хамтын гэрээнд уурхайн нөлөөллийн идэвхтэй бүсэд амьдардаг иргэдийг эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах, үүнд шаардлагатай төсөв хөрөнгийг гаргахаар шийдвэрлэсэн ч цагаан тоос, уурхайн хаягдлын аж ахуйн хиймэл нуурыг хашаалснаас өөрөөр шийдсэн дорвитой арга хэмжээ одоог хүртэл байхгүй байгааг ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон нутгийн иргэд өгүүлсэн бол орон нутгийн мэргэжилтнүүд уурхайн бохирдол бүхий ус

нуурын хэмжээнд хүрч томорсон, голын бохирдлын судалгаа хийдэг гэсэн хариулт өгчээ.

Судлагдсан Орхон аймгийн хувьд хүн амын нягтрал, төвлөрөл өндөр, Эрдэнэт үйлдвэрээ түшиглэж тус аймаг бие даасан төсөвтэй, Орхон аймгийн төдийгүй Булган, Сэлэнгэ аймгийн иргэд ажилтай, орлоготой байгаа нь уул уурхайн салбарын эерэг нөлөө мөн ч нөгөө талаас ашигт малтмалын тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн эзэмшил газарт МАА эрхэлж буй цөөнх болж буй айл өрх, хувь хүний ашиг сонирхолыг харгалзан үзэх, оролцоог нь хангах замаар Иргэдийн санал авах эрх зүйн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхдээ ААН-үүд нь БОННҮ-нд иргэдийн саналыг бодитой тусгаж шийдвэрлэх талаар арга хэмжээг төлөвлөхгүй орхигдуулж байна. "Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд олон нийтийн оролцоог хангах тухай журам"-д заасан “иргэдтэй уулзалт хийх, оролцооны аргаар үнэлэх аргачлалыг ашиглан иргэдийн саналыг бүрэн авах”-ыг хэрхэн ойлгох, саналыг үнэлгээний шатанд хэрхэн тусгах, санал ямар хүрээнд авсан тохиолдолд бүрэн авсан гэж үзэх нөхцөл байдлууд тодорхойгүйгээс иргэдийн БОННҮ-тэй холбогдох саналыг тусгаж нь шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох талаар зохицуулалт хийх хэрэгцээ байгаа юм. Үүнээс гадна нөлөөллийн бүс тогтоох, нөхөн олговор тооцох, олгох хууль эрх зүйг орчинг бий болгох шаардлага байна. Энэ нь тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нөлөөлөлд байгаа иргэд хоорондын зөрчлийг арилгахад чухал ач холбогдолтой юм. Газар чөлөөлөх, нүүлгэн шилжүүлэх, нөлөөллийн бүс тогтоох, нөлөөллийн бүсэд хамрагдах иргэдэд нөхөн олговор олгохтой холбоотой асуудал хууль, тогтоомжид зохицуулагдаагүй тул эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, газар чөлөөлөх, нүүлгэн шилжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулахад нөлөөлөлд өртөж байгаа иргэд, орон нутаг засаг, захиргааны төлөөлөл оролцож хэрэгжилтэнд хамтын хяналт тавих асуудлыг шийдвэрлэх нь зүйтэй юм.[49]

“Эрдэнэт” үйлдвэрийн үндсэн үйл ажиллагаанд шаардагдах эзэмшил газар болон ашигт малтмалын тусгай зөвшөөрлийн асуудлыг шийдвэрлэхэд анхаарах нь зүйтэй юм. Тодруулбал иргэд, малчдын нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговрын асуудлыг судалж үзэх, шийдлийн хувилбарыг эрх нь хөндөгдөж буй талуудын адил тэгш оролцоог хангасны үндсэн дээр шийдвэр гаргах нь хариуцлагатай уурхайг хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах юм.

Шигтгээ 29

Говил баг хүн амын нягтралаар нэгдүгээрт ордог, цагаан тоос дэгдэлтийн голомтот бүс, энэ жил цагаан тоостой бүсийн иргэдийг ЭМ-ийн үзлэгт хамруулахаар төлөвлөгөө гаргасан. Зэс хайлуулах стандартаар 50 км-т айл байх ёсгүй ч хүн амын нягтралаар 1-рт ордог. Уурхайн бохирдлын ус нуур шиг хэмжээнд хүрсэн. Голын бохирдлын судалгаа хийдэг. АМТХ-ийн 42.3-р уурхайн ААН, Засаг дарга ажлын байр, дэд бүтэц, нөхөн сэргээлтээр хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулсан. 3 тал оролцсон 7 гишүүний 3 нь захиргаа, 3 нь ААН, 1 иргэн оролцсон хамтарсан ажлын хэсэг байгуулсан. Бүх арга хэмжээнд мөнгө тавьж байгаа. Эрдэнэт үйлдвэр 2 тэрбум төгрөг:ЗД-ын мөрийн хөтөлбөот хүүхэд	Үйлдвэрийн цагаан шороо, хаягдал ус, хаягдал усан дээр нь цагаан шороо тогтоод. Жил ирэх тусам хаягдал ус нь нэмэгдээд нуур шиг болсон. Усаа тойруулаад хашаа татдаг ч мал ордог, мал хашааны торонд нь ороцолдоод үхдэг. Хөрөнгөтэй үйлдвэр мал орохооргүй хашаа барьдаггүй. Олон жил энд мал маллаж, хашаа хороо барьсан, нүү гэж хөөдөг ч өөр аймгийн нутаг руу нүүх болно. Бэлчээрийн талбай хумигдсан, хонь хариулах аргаүйгээс хоньгүй шахам, адуу үхэртэй, цаашдаа малын тоогоо цөөрүүлэхээс аргагүй байна. Цаашдаа яахаа мэдэхгүй, уснаас ууж болохгүй хортой. Хөөдөг ч идээшсэн мал энэ нутаг руу гүйдэг, энэ хавьд ус байхгүй, халуунд нуур руу ордог. Хүнд ямар

[49] ДБХС, Ногоон хөгжлийн хөтөч ТББ (2018) Уул уурхайн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөнд талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар Монгол орны ард иргэд, мал сүргийн эрүүл амьдрах орчинг бүрдүүлэх ба байгаль орчныг хамгаалах нь” төслийн төгсгөлийн үнэлгээ

залуучуудын амралтын хүрээлэн байгуулахаар тусгасан. *Ганцаарчилсан ярилцлага, аймгийн ЗДТГ-ын жендэрийн мэргэжилтэн,эмэгтэй* *Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт хариуцсан мэргэжилтэн, эрэгтэй*	нөлөө үзүүлж байгааг сайн мэдэхгүй байна. Түрүү жил морьтой хүүхэд нууранд нас барсан. Хэрэв хүн, мал орохооргүй чанартай хашаа барьсан бол ард иргэд, үйлдвэрт ч хэрэгтэй. Уурхайн үйл ажиллагааны сөрөг нөлөөллийг багасгахаар мод тарьдаг ч ургаж байгаа юм харагдахгүй байна. *Ганцаарчилсан ярилцлага, багийн малчин, эрэгтэй*

2018 оны 10-р сард ХЭҮК "Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-нд Өмнөговь аймгийн Даланзадгад, Цогтцэций сумын иргэд болон орон нутгийн захиргаа, бизнесийн байгууллагыг хамруулсан ба 80 орчим хувь нь тоосжилт, агаарын бохирдлыг бууруулах асуудлыг хамгийн ихээр тулгамдаж буй асуудал хэмээн нэрлэжээ. Тавантолгойн бүлэг уурхай нь Цогтцэций сумын төвтэй ойр, говийн бүсийн салхи шуурганы давтамж өндөр зэргээс шалтгаалан олборлолт, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаа нь тоосжилтын гол эх үүсвэр болж байна. Эрдэнэс Тавантолгой компанийн уурхайгаас Гашуунсухайтын зам хүртэлх нүүрс тээвэрлэлтийн шороон зам дагуу их хэмжээний тоосжилт үүсч байгааг хатуу хучилттай зам багатай, тээврийн хэрэгслийн тоо, хөдөлгөөн их, олон машин хурдтай давхих зэрэг шалтгаанаар сумын төв орчмын тоосжилт сүүлийн жилүүдэд ихэссэн болохыг үнэлгээнд оролцогч талууд хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ.

Үнэлгээгээр, уурхайн олборлолтын үйл ажиллагааны нөлөөгөөр их хэмжээний тоосжилт үүсч сум, багийн иргэдийн Үндсэн хуулиар олгогдсон эрүүл мэндээ хамгаалуулах, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг зөрчсөн тулгамдсан асуудал болсныг судалснаас гадна нүүрсний тээвэрлэлттэй холбоотой орчны хог хаягдал, нүүрсний тээврийн жолооч нарын эрүүл, аюулгүй орчинд хөдөлмөрлөх нөхцлийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр, эрүүл ахуйн стандартыг мөрдөх, ЭМЯ болон Өмнөговь аймгийн Эрүүл мэндийн газар нүүрс тээвэрлэлтэд оролцож буй иргэд болон бусад хөдөлгөөнт хүн амын дунд нийгмийн халдварт өвчин тархахаас сэргийлэх үзлэг оношилгоо хийх, шаардлагатай үед эмнэлгийн анхан шатны болон яаралтай тусламж үзүүлэх ажлыг зохион байгуулахыг зөвлөмжилжээ.

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээнд хамрагдсан орон нутгийн иргэд, орон нутгийн албан хаагчдын уул уурхайн үйл ажиллагааны байгаль орчин, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй нөлөөллийг сөргөөр үнэлсэн үнэлгээ болон ХЭҮК-оос явуулсан үнэлгээний дүнтэй нийцэж, давхар баталгаажуулж буйг харуулах юм.

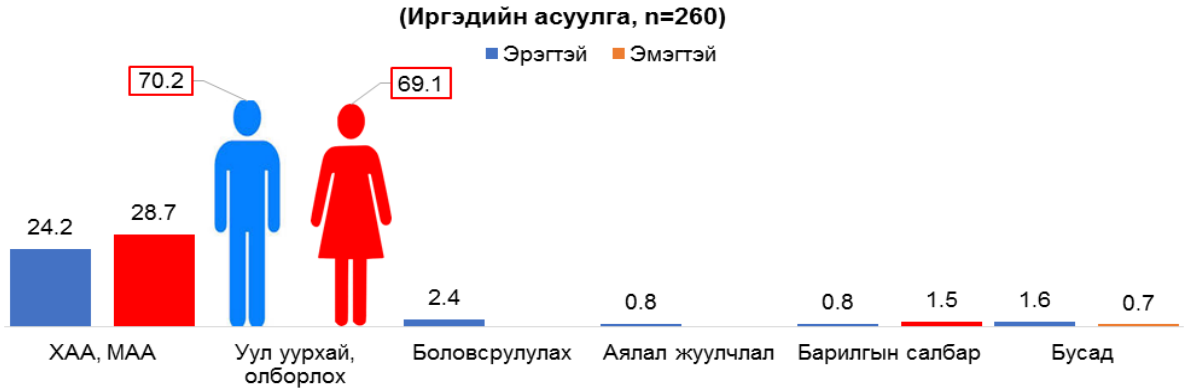
3.6.3. Эрдэс баялгийн салбарын эерэг болон сөрөг нөлөөллийн талаарх судлагдсан орон нутгийн иргэдийн үзэл хандлага, санаа бодол

Судалгааны арга зүйн хэсэгт өгүүлсэнчлэн Улаанбаатар хотын Налайх, Багануур дүүрэг болон Ховд, Орхон, Өмнөговь, Дорноговь, Дорнод аймгийн 8 сумыг хамруулан нийт 260 иргэдийн санаа бодол, үнэлэмжид тулгуурлан эрдэс баялгийн салбарын орон нутагт үзүүлж буй эерэг сөрөг нөлөөллийг судалсан дүн танилцуулж байна. Судалгаанд хамрагдсан орон нутгийн иргэдийн 69.6 хувь нь уул уурхай, олборлох

салбар орон нутгийн эдийн засагт голлох нөлөөтэй салбар болохыг хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ.

Дүрс 36. Орон нутгийн эдийн засагт нөлөөтэй салбарууд, хувиар

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн гэр бүлд уул уурхайн салбарт ажил эрхэлдэг хувь 44.1, ба нутгийн эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт давамгайлж байна. Санамсаргүй



сонголттойгоор асуулгад хамрагдсан иргэдийн 6.2 хувь нь уул уурхайн ААН-д мах сүү, сүүн бүтээгдэхүүн жимс, ногоо, техник тоног төхөөрөмж, сэлбэг, ажлын хувцас бээлий ханган нийлүүлж өрхийн орлогын голлох эх үүсврээ бүрдүүлж байна. Дорнод аймгийн Матад, Дашбалбар сумын иргэд, малчид ПЧДТ, Шинь Шинийн уурхайд мах, сүүн бүтээгдэхүүн, ажлын хувцас, ахуйн хэрэглээний бүтээгдэхүүн, Өмнөговь аймгийн Ханбогд, Цогтцэций сумын иргэд Оюу толгой, Энержи ресурс ХХК-д жимс ногоо, ажлын хувцас, Орхон аймгийн иргэд Эрдэнэт үйлдвэрт сүү, сүү бүтээгдэхүүн, Ховд аймгийн иргэд мах, сүүн бүтээгдэхүүн, Улаанбаатар хотын Багануур болон Налайх дүүргийн иргэд Багануур ХК, бичил уурхайд мах, ахуйн хэрэглэл, сэлбэг хэрэгсэл нийлүүлдгийг судалгааны дүн харууллаа. Уул уурхайг дагасан мах сүү, жимс ногоо, ажлын хувцас, сэлбэг хэрэгсэл ханган нийлүүлэх үйлчилгээг ихэвчлэн эмэгтэйчүүд эрхэлж, гэр бүлийн эдийн засаг, өрхийн орлогын дийлэнх хэсгийг бүрдүүлж байна.

Орон нутгийн иргэд уул уурхайн ААН-үүдэд сард дунджаар 60,000-100,000,000 төгрөгний мах, сүү, жимс ногоо, сэлбэг, ажлын хувцас, ахуйн хэрэгцээний бараа бүтээгдэхүүн нийлүүлж байна. Хамгийн өндөр мөнгөн дүнтэй нийлүүлэлтийг Өмнөговь аймагт уурхайн үйл ажиллагаа явуулдаг ААН-үүдтэй хийж байгаа юм.

Хүснэгт 42. Уул уурхайн ААН-д орон нутгийн иргэдээс сард нийлүүлдэг бараа бүтээгдэхүүний мөнгөн дүн

Аймаг	Дундаж (төг)
Дорнод	±832000
Орхон	±300000
Өмнөговь	±27050000
Улаанбаатар	±1200000
Ховд	±550000
Нийт дундаж	**±7410000**

Уул уурхайн үйл ажиллагааны орон нутагт үзүүлж буй нөлөөнд иргэдийн өгч буй үнэлгээг дараах хүснэгтэд харуулав. Иргэд уул уурхайн нөлөөгөөр орон нутгийн эдийн засаг, дэд бүтэц, ажлын байр, бизнес эрхлэх боломж, өрх гэр бүл, иргэдийн амьжиргаанд эерэг өөрчлөлт гарсан хэмээн үнэллээ. Судлагдсан орон нутгийн өрхийн

орлого уул уурхайгаас нэлээд хамааралтай, нийт орлогод цалингийн дараагаар хувиараа хөдөлмөр эрхэлснээс олох орлого, бизнес эрхлэснээс олох орлогын хэмжээ голлох байр суурийг эзлэх хандлагатай байна.

Уул уурхайн үйл ажиллагааны эерэг нөлөөний зэрэгцээ хүний эрүүл мэнд, орон нутгийн аюулгүй, амар тайван байдал алдагдаж, гэмт хэрэг, зөрчил, архидалт, авлига нэмэгдэж, бэлчээр байгалийн нөөц доройтож, МАА, газар тариалан эрхлэх боломжид уул уурхай сөрөг үр дагавар үзүүлсэн гэж хариулсан өндөр хувьтайгаар дүгнэгдлээ.

Хүснэгт 43. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны орон нутагт үзүүлж буй нөлөө

Үзүүлэлтүүд	Сайжирсан	Хэвэндээ	Дордсон	Нийт
Дэд бүтэц \зам, гэрэл цахилгаан\	55.0	33.1	11.9	**100.0**
Худаг ус	37.7	31.2	31.1	**100.0**
Сумын төсвийн орлого	34.6	53.1	10.4	**100.0**
Ажлын байр хүртээмж	37.3	34.2	28.5	**100.0**
Бизнесийн нөхцөл боломж	39.2	47.3	20.8	**100.0**
Амьдралын нөхцөл боломж	38.6	41.5	23.5	**100.0**
Боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээ	27.3	44.6	28.1	**100.0**
Орон нутгийн удирдлага, компани, иргэдийн хамтын ажиллагаа, оролцоо	20.4	53.8	25.4	**100.0**
Бэлчээр, ус зэрэг байгалийн нөөц	3.1	18.5	78.1	**100.0**
Мал аж ахуй, газар тариалан эрхлэх боломж	4.6	24.2	70.4	**100.0**
Хүний эрүүл мэнд	4.8	36.5	60.4	**100.0**
Хүүхэд хамгаалал	9.6	63.5	26.2	**100.0**
Уурхайг дагасан шилжилт хөдөлгөөн	35.4	46.2	17.7	**100.0**
Орон нутгийн иргэд, уул уурхайн компанийн хоорондын зөрчил маргаан	7.7	51.2	41.2	**100.0**
Орон нутгийн аюулгүй, амгалан тайван байдал	7.7	46.5	45.8	**100.0**
Гэр бүлийн хүчирхийлэл, салалтын нөхцөл байдал	3.1	61.9	35.0	**100.0**
Гэмт хэрэг, зөрчил, архидалтын нөхцөл байдал	6.9	44.6	48.5	**100.0**
Авлигын нөхцөл байдал	5.4	55.4	39.2	**100.0**
Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд, бага орлоготой амьжиргааг дэмжих төсөл хөтөлбөр	17.7	55.0	27.3	**100.0**
Иргэдийн оролцоотой байгаль орчны хяналт	17.3	54.2	28.4	**100.0**

Судалгаанд хамрагдсан хоёр иргэн тутмын нэг нь өрхийн орлого, амьжиргааны түвшин нэмэгдэхэд уул уурхайн салбарын оруулсан хувь нэмрийг эерэгээр үнэлсэн нь нийт хариултуудад тэргүүлэх эрэмбийн хариулт болж байна. Өмнө өгүүлснээр, жилээс жилд уул уурхайд орон нутгийн ажилчдын тоо нэмэгдэхээс гадна бараа ханган нийлүүлэлт, бараа ханган нийлүүлэгч байгууллагын ажилтны тоо өсөх зэргээр уурхайг дагасан дам эерэг нөлөө өсч байна. Судлагдсан дөрвөн иргэний нэг нь уул уурхайд хөдөлмөр эрхэлж байгааг уул уурхайн салбарын хөгжлийн эерэг үр нөлөө хэмээн үзлээ. Хүйсээр шинжлэхэд судлагдсан эрэгтэйчүүдийн 54.8 хувь, эмэгтэйчүүдийн 52.9 хувь уул уурхайн нөлөөгөөр өрхийн орлого, амьжиргаа нэмэгдсэн, судлагдсан эрэгтэйчүүдийн

20.2 хувь, судлагдсан эмэгтэйчүүдийн 24.3 хувь нь гэр бүлийн насанд хүрсэн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдсэн гэжээ.

Хүснэгт 44. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны өрх гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө

Үзүүлэлтүүд	Эерэгээр нөлөөлсөн	Нөлөөлөөгүй	Сөргөөр нөлөөлсөн	Нийт
Орлого, амьжиргаа, хэрэглээ	53.8	41.2	5.0	**100.0**
Мал аж ахуйгээ эрхлэх	3.5	49.2	47.2	**100.0**
Хүүхдийн боловсрол, хүмүүжил, төлөвшил	20.4	68.8	10.8	**100.0**
Гэр бүл, хүүхэддээ зарцуулах цаг	10.0	63.1	27.0	**100.0**
Өрхийн гишүүдийн эрүүл мэнд	7.7	41.5	50.7	**100.0**
Аюулгүй, амгалан тайван байдал	10.8	47.7	41.6	**100.0**
Малын бэлчээр, ус	0,8	29.6	68.6	**100.0**
Гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал	8.1	69.2	23.7	**100.0**
Хосуудын хоорондын зөрчил маргаан, гэр бүлийн хүчирхийлэл	2.3	81.3	13.9	**100.0**
Сургалтад хамрагдах, чадавхжих, мэдээлэлжүүлэх, мэргэжилтэй болох байдал	16.2	69.6	14.3	**100.0**
Амьжиргааг дэмжих, ЖДҮ-ийг дэмжих төсөл хөтөлбөрт хамрагдалт	12.7	73.5	13.9	**100.0**
Таны эхнэр/нөхрийн хөдөлмөр эрхлэлт	22.3	69.2	8.5	**100.0**

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн хувьд уул уурхайн үйл ажиллагааны нөлөөгөөр орон нутаг, гэр бүлийн иргэдийн гишүүдийн эрүүл мэнд, аюулгүй, амгалан тайван байдал, гэрийн хөдөлмөрийн ачаалалд сөргөөр нөлөөлсөн гэж хариулсан нь илүү ажиглагдлаа. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн цар хүрээ улам бүр тэлж, тэр хэмжээгээр бэлчээрийн МАА уул уурхайд шахагдаж байгааг чанарын судалгаанд оролцсон малчин эрэгтэйчүүд тэмдэглэж байлаа. Тоон судалгааны дүнгээр бэлчээр, МАА-гаа эрхлэх, өрхийн орлого, амьжиргаа, хүүхдийн хүмүүжил, төлөвшилд сөргөөр нөлөөлөх болсон гэж үзсэн хувь давуутай илэрлээ.

Уул уурхайн үйл ажиллагааны орон нутагт үзүүлэх эерэг болон сөрөг нөлөөллийг нутагшилтаар нь шинжлэхэд онцлох ялгаа ажиглагдаж байгаа юм. Тухайлбал, Өмнөговь аймгийн судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 60 орчим хувь ажлын байраар хангагдсан нь эерэг дүн гэж үзсэн байхад бусад аймгуудын оролцогчдын хувьд энэ үзүүлэлт 10.5-22.3 хувьтай илэрснээс үзвэл Өмнөговийн иргэд 2-3 дахин өндөр энэ хариултыг өгчээ. Мөн Өмнөговийн оролцогчид өрхийн амьжиргааг дэмжих ЖДҮ-ийг дэмжих төсөл хөтөлбөрт хамрагдаж амьжиргаагаа дээшлүүлсэнээ уул уурхайн эерэг нөлөөгөөр нэрлэсэн хувь мөн л бусал аймгуудтай харьцуулахад 10 гаруй пунктээр илүү байлаа.

Уул уурхайн үйл ажиллагааны МАА, өрхийн гишүүдийн эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг Дорноговь, Ховд, Өмнөговь аймгийн иргэд хамгийн өндөр буюу 80-90 хувьтайгаар үнэлсэн бол чанарын судалгааны дүнгээр уламжлалт бэлчээрийн МАА нь уул уурхайгаас улам бүр хараат болж буйд сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийлсэн юм.

3.7. ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ӨРХ, ГЭР БҮЛД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

Тус бүлэг нь эрдэс баялгийн салбарын өрх, гэр бүлд үзүүлж буй нөлөөг нэгдүгээрт эцэг эхийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд хоёрдугаарт, гэр бүлийн хөдөлмөрийн хуваарьт ямар нөлөө үзүүлж байгааг гуравдугаарт гэр бүлийн дотоод харилцаанд ямар нөлөө үзүүлж байгаа асуудлыг хөндөнө.

3.7.1. Өрх, гэр бүлийн хөдөлмөрийн хуваарьт үзүүлж буй нөлөөлөл

Юуны түрүүнд эрдэс баялгийн салбарт ажиллаж байгаа нь эцэг/эхийн үүргээ биелүүлэхэд болон гэр бүлийн гишүүдэд нь ямар нөлөөтэй болохыг тодруулъя. Эрдэс баялгийн салбарт ажиллаж буй судалгаанд оролцсон ажилтнаас хүүхэддээ зарцуулж буй нэг өдрийн дундаж цагийг тодруулахад ростерийн хуваариар ажилладаг ажилтан дунджаар 3.6, ээлжийн ажилтан 3.9, ажлын 8 цагийн ажилтан 4.6 цагийг хүүхэддээ зарцуулж байгаа үр дүн гарсан бөгөөд ажиллах хэлбэр нь хүүхэддээ зарцуулах дундаж цагт нөлөөлж байгаа нь илэрч байна. Бидний судалгаанд хамрагдсан ААН-ийн 77 хувь нь ростерийн хуваариар ажиллаж байгаа бөгөөд ростерийн хугацаа 4-28 хоногийн хооронд хэлбэлзэж байна. Эрдэс баялгийн салбар дахь ажилчдын хамтын нөхөрлөлийн байгууллага, ҮЭ-ийн үйл ажиллагаа эрчимжсэний үр дүнд ростероор ажиллах хугацаа сүүлийн жилд багасаж байгаа аж. Гэхдээ байгууллагууд янз бүрээр ростерийн хугацааг тогтоож өгч буй бөгөөд үүнд зохицуулалт үгүйлэгдэж байна. Компаний эдийн үр ашгийг тооцохоос гадна ажилтны гэр бүлийн үүрэг, ачааллыг давхар тооцсон оновчтой зохицуулалт үгүйлэгдэж байна.

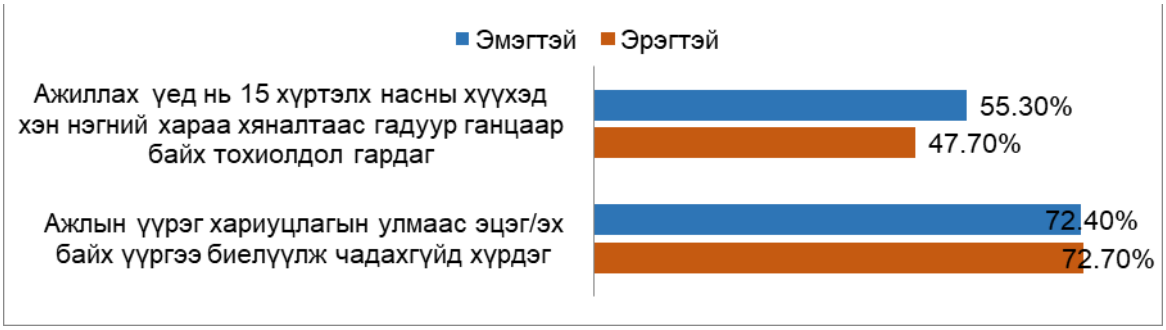
Хүснэгт 45. Ростерийн хугацаа, байгууллагаар

№	ААНБ	Ажиллах хоног	Амрах хоног
1	Шинь Шинь	20	10
2	Петрочайна Дачин Тамсаг	28	14
3	МАК цемент	23	7
4	Бадрах энержи	28	14
5	Энержи ресурс	14, 7	14, 7
6	Эрдэнэс таван толгой	14	14
7	Оюу толгой	4, 7, 14, 20	4, 7, 14, 10
8	МоЭнКо-ийн Хөшөөтийн уурхай	28	14
9	Дархан төмөрлөгийн Төмөртэйн уурхай	7	2
	Дундаж	**16.5**	**10.1**
Эх сурвалж. Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл			

Ажлын үүрэг хариуцлагын улмаас эцэг/эх байх үүргээ биелүүлж чадахгүй байх нь байнга тохиолддог гэж судалгаанд оролцогчдын 9 хувь, үе үе тохиолддог гэж 26 хувь, хаа нэг тохиолддог гэж 38 хувь, ийм зүйл тохиолдож байгаагүй гэж 27 хувь нь хариулжээ. Ажлын улмаас эцэг/эхийн үүргээ биелүүлж чадахгүйд хүрэх нь хүйсийн хувьд төдийлөн ялгаатай илэрсэнгүй, харин төрийн захиргаа, ААН-д ажиллагсдын 76 хувь ажлын улмаас эцэг эхийн үүргээ их, бага хэмжээнд гүйцэтгэж чадахгүйд хүрэх нөхцөлд ажиллаж байна. Судалгаанд хамрагдсан эрэгтэй ажилтнуудын 48 хувь, эмэгтэй ажилтны 55 хувь нь ажиллаж байх үед нь 15 хүртэлх насны хүүхэд нь хэн

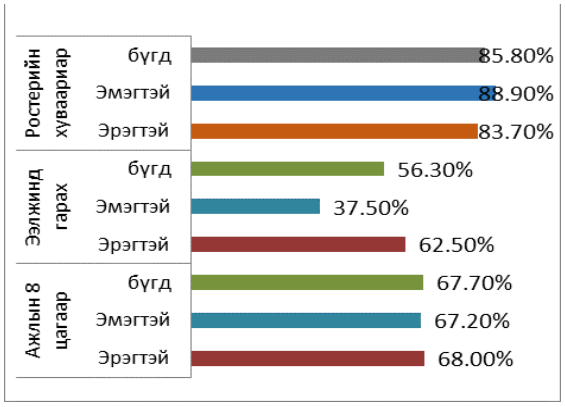
нэгний хараа хяналтгүйгээр үлдэх тохиолдол гардаг гэж хариулжээ. Ялангуяа төрийн захиргаа, ААН, боловсрол, мэргшэжлийн холбоонд ажилладаг эмэгтэй ажилтны талаас дээш хувьд нь ийм асуудал тохиолддог байна. Төрийн захиргаа, ААН-ийн *арван эмэгтэй тутмын нэгнийх нь* 15 хүртэлх насны хүүхэд ганцаар байх нь байнга тохиолддог ажээ. Гэхдээ 15 хүртэлх насны хүүхэд ганцаар байх нь хаа нэг тохиолддог гэсэн хариулт хүүхдээ хараа хяналтгүйгээр үлдээдэг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын дунд зонхилж байна. Өмнөговь аймгийн ГБХЗХГ-ын тайланд 2018 байдлаар нийт 213 өсвөр насны хүүхэд өрх толгойлон амьдарч байгаагийн 31.5 хувь буюу 67 нь эцэг эх нь уул уурхайн компани болон бичил уурхайд ажилладаг байна. Ийнхүү эцэг эх нь уул уурхайн салбарт ажилладаг нь хүүхэд хамгааллын эрсдлийг тодорхой хэмжээгээр нэмэгдүүлж байна.

Дүрс 37. Ажлын үүрэг хариуцлагын улмаас гэр бүлийн үүргээ гүйцэтгэж чадахгүйд хүрдэг эсэх ("тийм" хариултын хувиар)

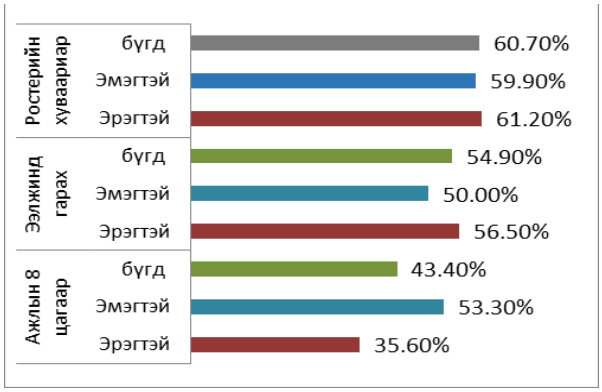


Дүрс 38 болон 39-т ажилтны ажиллах хэлбэр нь эцэг эхийн үүргээ биелүүлэхэд ямар нөлөө үзүүлж байгаа тухай өгүүлж байна. Тодруулбал, ростерийн хуваариар ажилладаг ажилтнуудын **86 хувь**, эмэгтэй ажилтнуудын 89 хувь, эрэгтэй ажилтнуудын 84 хувь нь ажлын үүрэг хариуцлагын улмаас эцэг эхийн үүргээ биелүүлж чадахгүйд хүрдэг хэмээн хариулжээ. Түүнчлэн, ростерийн хуваариар ажилладаг ажилтнуудын **61 хувь**, эрэгтэй ажилтнуудын 61 хувь, эмэгтэй ажилтнуудын 60 хувь нь 15 хүртэлх насны хүүхэд нь хараа хяналтгүйгээр үлдэх тохиолдол их, бага хэмжээгээр гардаг гэж хариулсан байна. Ростерийн хуваариар ажиллаж буй эмэгтэй 10 ажилтны нэг нь 15 хүртэлх насны хүүхэд хараа хяналтгүйгээр үлдэх тохиолдол байнга гардаг гэж хариулснаас үзэхэд ростерийн хуваариар ажиллах нь ажилтны гэр бүлийн үүргээ орхигдуулах, хүүхэд нь хараа хяналтгүйгээр үлдэх эрсдэлд хүргэж буйг анхаарах шаардлагатай байна.

Дүрс 38. Ажлын улмаас эцэг эхийн үүргээ биелүүлэхгүйд хүрэх, ажлын хэлбэрээр



Дүрс 39. Ажлын улмаас 15 хүртэлх насны хүүхэд хараа хяналтгүйгээр байх, ажлын хэлбэрээр



Эрдэс баялгийн салбарын ААН-д ажиллах хэлбэр ямар байх нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны эхнэр/нөхөр нь цалин хөлс олох ажил хөдөлмөр эрхлэх эсэхэд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж байна. Тодруулбал, ростероор ажилладаг гэрлэсэн ажилтнуудын **35 хувийн**х нь эхнэр/нөхөр нь цалин хөлс ажил эрхэлдэггүй байна. Энэ дүн өдрийн 8 цагаар, ээлжний ажилтнуудынхаас 13 пунктээр өндөр байна. Эдгээр хүчин зүйлсийн хооронд хамаарлын шинжилгээ хийхэд ач холбогдлын түвшний хамаарал илрээгүй ч, чанарын судалгааны мэдээллээс (ганцаарчилсан болон фокус бүлгийн ярилцлагын) ялангуяа бага насны хүүхэдтэй эхнэр/нөхөр нь ажил хөдөлмөр эрхэлдэггүй байдал давхар ажиглагдсан болно.

Шигтгээ 30

Би ростерийн 28/14 хоногоор ажилладаг болохоор намайг байхгүй үед гэрийн бүх ажил үүрэг эхнэр хариуцна. Мөн эхнэр маань ажил эрхлэлгүй хүүхдээ хараад гэртээ байна.

ААН-ийн эрэгтэй ажилтны ганцаарчилсан ярилцлагаас

Би нөхрөөсөө салсан, хүүхэдтэйгээ хоёулаа амьдардаг. Ростерийн ажлын 4 өдөрт ээж маань хүүхдийг хардаг. Мөн хоёр төрсөн ах нар маань дэмжлэг туслалцаа их үзүүлдэг. Өмнө нь нөхөртэйгөө байхад нэг ээлжээр ажилладаг байсан. Одоо зөрүүлж ажилладаг болсон. Гэр бүл салалтын гол шалтгаан бол гэр бүлээс гадуурх харилцаа байсан. Ростер 14/7 байснаас илүүтэй 4/4 нь илүү амар санагддаг. 7/7 болбол бүр боломжийн санагдаж байна.

ААН-ийн эмэгтэй ажилтны ганцаарчилсан ярилцлагаас

Намайг өмнө нь ростероор ажиллаж байх үед нөхөр хүүхдээ хараад гэртээ үлддэг байсан, хэрүүл салдаггүй, харддаг. Манай дарга нөхрөө ажилд оруулах уу гээд энд ажиллах болсон. Эхлээд бас л харддаг байсан, одоо гайгүй болсон. Өмнө нь манай хүн бас жаахан архи уудаг байгаад одоо гайгүй болсон. Би нөхрийнхөө өрөөнд эрчүүдтэй амьдарч байна. манай нөхөр эхнэрийн өрөөнд амьдрахгүй гээд би эрэгтэйчүүдтэй орохоос аргагүй болсон. Зарим гэр бүлийн хосууд нэг өрөөнд амьдардаг. Нэг өрөөндөө 6-8 хүн амьдарна. Хөшигний ард л хувцас хунараа солино. Биеийн юм ирэх үед хэцүү, ариун цэврийн өрөөнд нөхрөөрөө заавал харуултай бие засна.

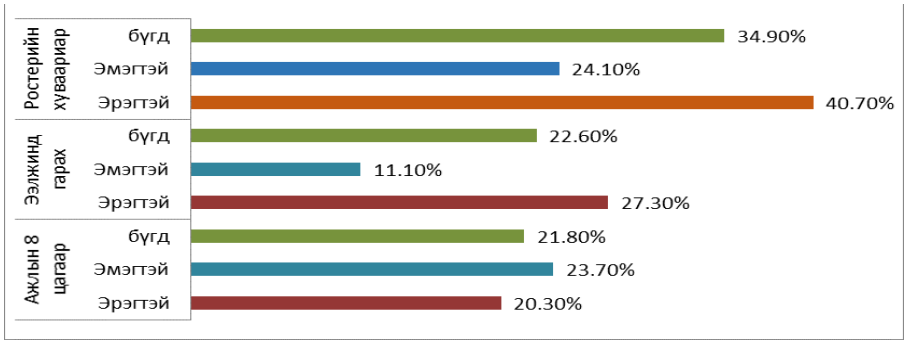
ААН-ийн эмэгтэй ажилтны ганцаарчилсан ярилцлагаас

Нөхөрлөлд албан ёсны ростер байхгүй ч, баг ахалж байгаа болохоор 3-4 хоногоор уурхай дээр ажиллах энүүхэнд байдаг. Уурхайн ид ажлын үеэр гэр бүл үнэндээ хаягддаг. Одоо хүүхдүүд минь том болсон болохоор асуудал арай гайгүй болсон. Хүүхдүүдийнхээ эцэг эхийн хуралд ч очих чадахгүй үе байсан.

Нөхөрлөлийн эрэгтэй ажилтны ганцаарчилсан ярилцлагаас

Ростероор ажилладаг эрэгтэй ажилтнуудын 40 хувийнх нь эхнэр ажил эрхэлдэггүй бол энэ дүн өдрийн 8 цагаар ажиллагсдынхаас 2 дахин их, ээлжийн ажилтныхаас 13 пунктээр өндөр ажээ. Эндээс эрдэс баялгийн салбарт нөхөр нь ажилласнаар эхнэрийн хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд тодорхой хэмжээгээр сөргөөр нөлөөлж буй нь харагдаж байна.

Дүрс 40. Гэр бүлтэй ажилны эхнэр/ нөхөр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэдэггүй байдал, ажлын хэлбэрээр



Ажилтнуудын өрх гэр бүл дэх жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарийг судалгаагаар голлох хандлагын хувьд хэн нь голдуу хийдэг болохыг тодруулсан юм. Судалгаанд оролцогчдын хариултаас харахад цалин хөлстэй ажил хийх, ус авах, түлээ түлш бэлтгэх (зөвхөн ийм ажил бүхий өрхийн хувьд), мал хариулах, эрэлд явах ажлыг нөхөр, харин хоол цай хийх, угаах, цэвэрлэх, хүүхдээ асрах, хүмүүжүүлэх, хэрэгцээт зүйлээ худалдан авах, сааль авах, цагаан идээ бэлтгэх (зөвхөн ийм ажил бүхий өрхийн хувьд) ажлыг эхнэр хийдэг гэж дийлэнх олонх нь хариулжээ. Хурал, уулзалтад оролцох зэрэг олон нийтийн ажлыг эхнэр, нөхөр гэж хариулсан хувийн жин тун ойролцоо гарснаас харахад энэхүү үүргийг жендэрээс хамаарахгүйгээр гүйцэтгэж байна. Ер нь судлагдсан ажилтнуудын гэр бүлд жендэрийн уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь үйлчилж байна. Харин ростероор ажилладаг эмэгтэй ажилтнуудын 43 хувь нь гэрийн хөдөлмөрийг (үнэлгээгүй бүх хөдөлмөрийг нэгтгэн тооцоход) нөхөр гүйцэтгэдэг гэж хариулсан нь өдрийн 8 цагаар ажиллагсдын ийм хариултаас даруй 16 пунктээр өндөр байна. Энэ нь гэр бүл дэх гэрийн ажлын нөхрүүдийн оролцоонд ростерийн хуваарь нөлөөлж байгааг илтгэж байна. Харин цалин хөлстэй ажлыг хэн хийдэг тухай асуултад хүйс болон ажлын хэлбэрээс үл хамаарч уламжлалт хандлагаар хариулсан нь зонхилж байна.

Өрхөд эрэгтэй, эмэгтэй гишүүд хөдөлмөрөө хэрхэн хуваарилж байгаа тухай судлагдсан сум, дүүргийн иргэдийн байр суурь эрдэс баялгийн салбарын ААНБ-ын ажилтнуудынхтай тун адилхан байна. Тэр дундаа эрдэс баялгийн салбарын ААН-д ажилладаг ажилтантай гэр бүлийн гишүүдээс өгсөн хариулт тун адил байв.

Хүснэгт 46. Өрхийн хөдөлмөрийн хуваарь, хувиар

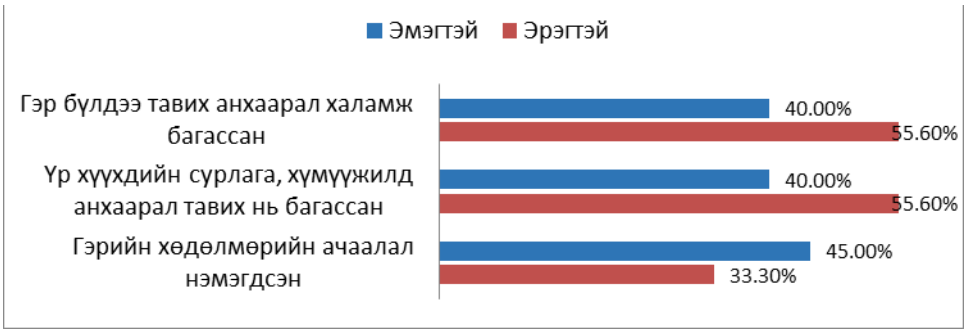
	Ажлын төрөл	**Эхнэр**	**Нөхөр**	**Хүү**	**Охин**	**Хамтдаа**
1.	Цалин хөлстэй ажил хийх	17.1	70.5	2.2	0.3	9.8
2.	Хоол цай хийх, угаах, цэвэрлэх	81	7.9	1.3	2.9	7
3.	Хүүхдээ харах, асрах, өсгөх, хүүхдээ цэцэрлэг, сургуульд хүргэх, авах, даалгаврыг хийлгэх	76.2	11.1	1.3	0.6	8.3
4.	Өдөр тутмын болон хэрэгцээт зүйл худалдан авах, дэлгүүр явах	71.7	16.8	1	1.6	8.9
5.	Ус авах, зөөх	13.6	76.2	5.3	1.9	2.9
6.	Түлээ түлшээ бэлтгэх	11.2	82.4	3.4	0.5	2.4
7.	Хурал уулзалт, тэмдэглэлт өдөр зэрэг олон нийтийн ажилд оролцох	48.1	44.1	0.3	0.3	7.1
8.	Мал хариулах, эрэлд явах	9.3	86.8	0.8		1.6
9.	Сүү сааль, цагаан идээ боловсруулах	91.2	7.2		1.6	

Эх сурвалж. Ажилтны асуулгын мэдээлэл

Гэр бүлийн гишүүдээс хэн нэгэн нь эрдэс баялгийн ААНБ-д ажилладаг өрхийн гишүүдийн хариулснаар ростероор ажиллах болсноор 41.4 хувь нь гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал өссөн, 44.8 хувь нь үр хүүхдийн сурлага, хүмүүжилд анхаарал тавих нь багассан, 44.8 хувь нь гэр бүлдээ тавих анхаарал халамж муудсан гэж гэжээ. Ялангуяа гэр бүлийн гишүүн эсвэл өөрөө ростероор ажиллах болсны нөлөөгөөр гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал өссөн гэж эмэгтэйчүүд, харин үр хүүхдийн сурлага, хүмүүжилд тавих болон гэр бүлдээ тавих анхаарал халамж багассан гэж эрэгтэйчүүд илүүтэй хариулсан байна. Түүнчлэн, фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн үеэр, эрэгтэй ажилтнууд ростероор ажилладаг болсны нөлөөгөөр өрх гэр бүл дэх нөхрийн үүрэг хариуцлага

цалин хөлс олох, гэр бүлээ тэжээхээр хязгаарлагдах болсон тухай өгүүлж байсан юм. Ийнхүү ростерийн хуваарь нь эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, эрэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн оролцоог бууруулах замаар уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь бэхжихэд нөлөөлж байна.

Дүрс 41. Ростерийн хувааріар ажиллахын гэр бүлд үзүүлж буй нөлөө, хүйсээр



Уул уурхайн үйлдвэрлэл явагдаж буй орон нутгийн иргэдээс гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал, хүүхэддээ зарцуулах цаг, эхнэр/нөхрийн ажил эрхлэлт зэрэг жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарьт ямар нөлөө үзүүлж байгаа үнэлгээ дүгнэлтийг сонирхсон юм. Судалгаанд оролцогчдыэн дунд “нөлөөлөөгүй” гэж үзэх байр суурь давамгай илэрсэн ч, эхнэр нөхрийн цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд эерэг, харин гэрийн хөдөлмөрийн ачаалал, хүүхэддээ тавих цагт сөрөг нөлөө үзүүлсэн гэж хариулжээ. Энэ нь эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн хувьд ялгаатай илэрсэнгүй. Энэ нь уул уурхай бүхий орон нутгийн өрхөд уул уурхайн нөлөөгөөр эхнэр/нөхрийн цалин хөлс олох хөдөлмөрийн оролцоо өссөн ч, гэрийн хөдөлмөрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, үр хүүхэддээ анхаарал тавихад нь сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Тухайн орон нутагт цахилгаан хангамж, худаг ус зэрэг дэд бүтэц сайжирсан нь гэрийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөхөд эерэг нөлөө үзүүлж, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн практик хэрэгцээний хангамжийг сайжруулах юм. Түүнчлэн, эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэй хүн ажиллах болсноор хөлстэй хөдөлмөрийн оролцоо өсч, нөхрөөс хамааралт байдлыг бууруулах замаар эмэгтэйчүүдийн байр суурь, үүрэгт өөрчлөлт гаргаж байна. Гэхдээ албан салбарт гэхээсээ албан бус салбарт эмэгтэйчүүд илүүтэй ажиллаж байгаа нь нийгмийн хамгааллын гадна үлдэх, ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг үл хангаж, цаашлаад осолд өртөж эрүүл мэндээрээ хохирох зэрэг илүү эрсдэлтэй байна.

Шигтгээ 31

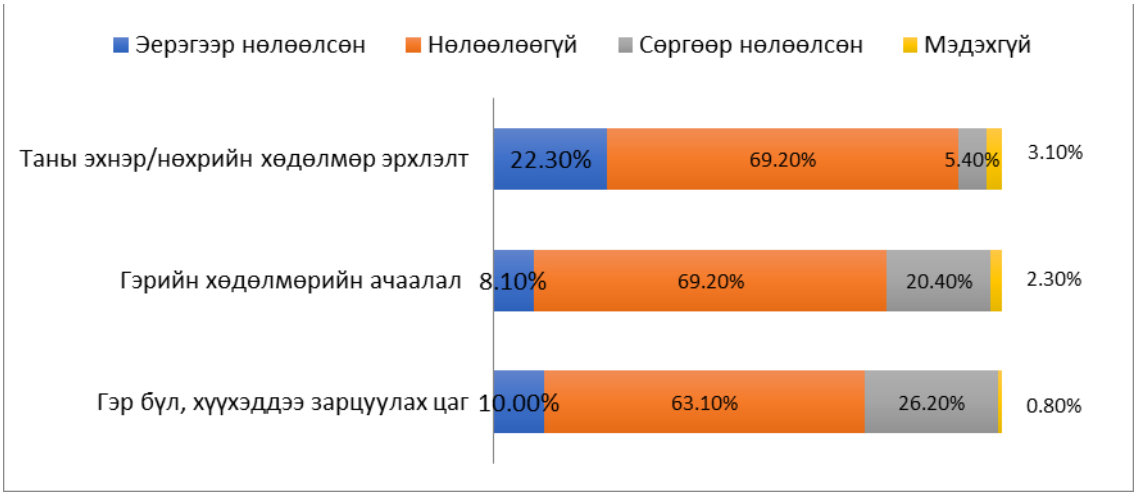
Би нөхрөөсөө салсан, хүүхэдтэйгээ хоёулаа амьдардаг. Ростерийн ажлын 4 өдөрт ээж маань хүүхдийг хардаг. Өмнө нь нөхөр маань намайг гэрээрээ хүүхдээ хардаг байхад үл тоомсорлосон хандлагатай байдаг байсан бол цалин өндөртэй дампын операторoор ажиллах болж, орлого олдог болсны дараагаар энэ байдал нь өөрчлөгдөж, илүү хүндлэлтэй харилцдаг болсон.

ААН-ийн эмэгтэй ажилтны ярилцлагаас

Гэр бүл үнэндээ хаягддаг. Одоо хүүхдүүд минь том болсон болохоор асуудал арай гайгүй болсон. Хүүхдүүдийнхээ эцэг эхийн хуралд ч очих чадахгүй үе байсан.

Нөхөрлөлийн эмэгтэй гишүүнтэй хийсэн ярилцлагаас

Дүрс 42. Уул уурхайн өрхийн хөдөлмөрт үзүүлсэн нөлөөлөл, иргэдийн хариулснаар

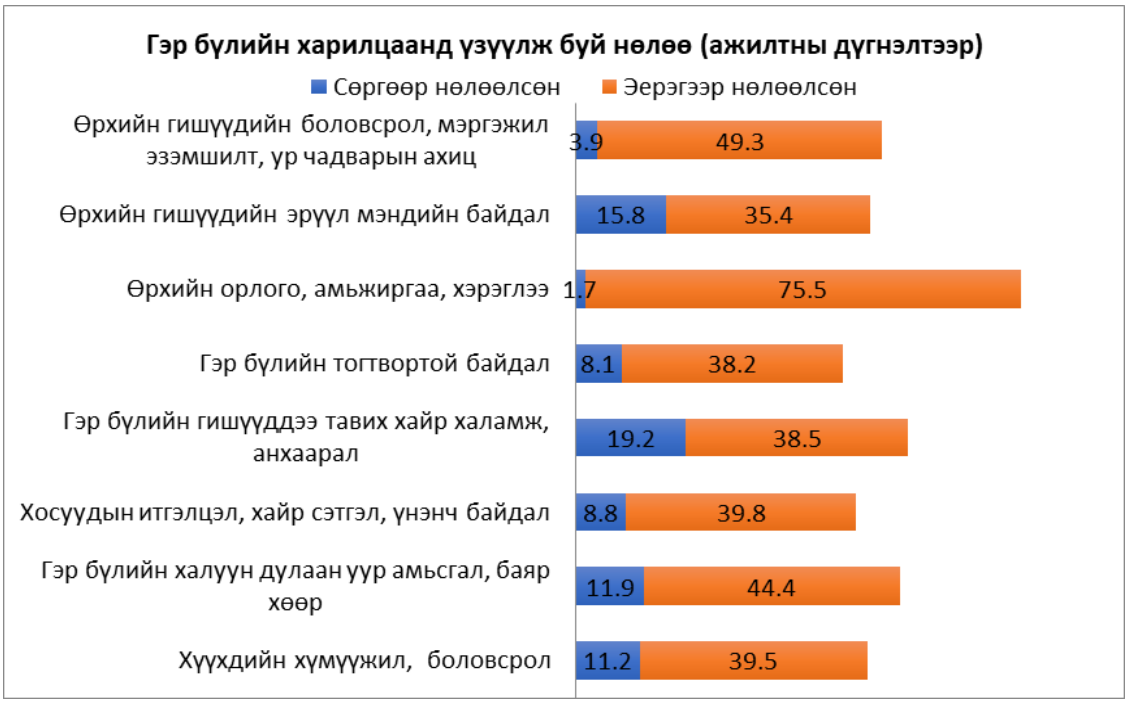


2.7.2. Өрх, гэр бүлийн эдийн засаг, дотоод харилцаанд үзүүлж буй нөлөөлөл

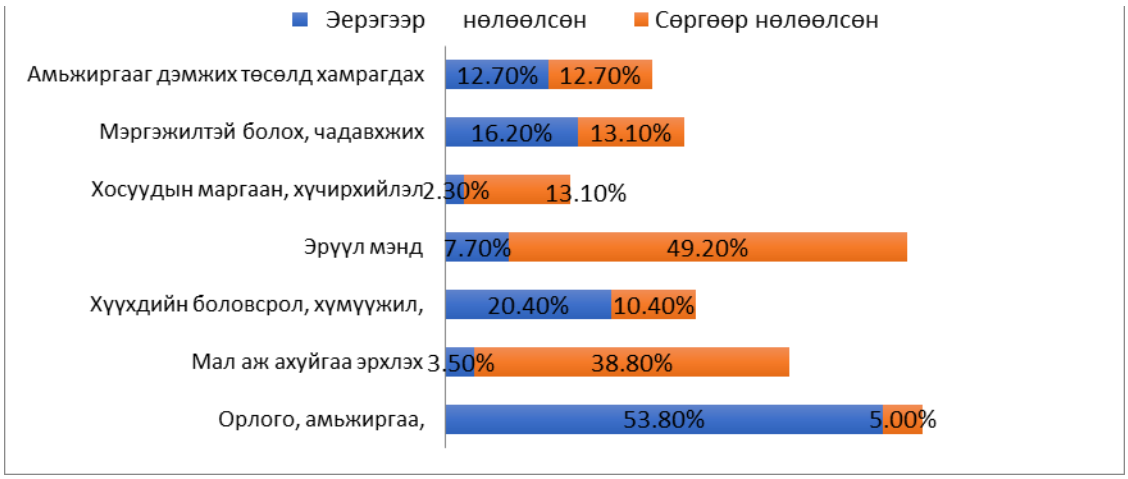
Эрдэс баялгийн салбарын үйлдвэрлэл нь өрх, гэр бүлийн эдийн засаг, дотоод харилцаанд эерэг, сөргөөр нөлөөлж байна гэж судалгаанд оролцсон иргэд, ажилтнууд хариулжээ. Ажилтнуудын дунд бүхий л асуултад эерэг нөлөөтэй гэж үзэх нь давамгайлж байгаагаараа онцлог байна. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 54 хувь, ажилтнуудын 76 хувь нь өрхийн эдийн засаг, амьжиргаа, хэрэглээний түвшинд эерэгээр нөлөөлсөн гэж дүгнэжээ. Түүнчлэн, судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 49 хувь мэргэжилтэй болох, мэргэжлийн чадвараа ахиулах зэрэгт эерэг нөлөө үзүүлсэн гэж үзсэн байна. Хэдийгээр эрдэс баялгийн салбарт ажилладаг нь хүүхдэдээ цаг зарцуулах, эцэг эхийнхээ үүргийг биелүүлэхэд саад учирдаг гэж хариулж байсан ч, өөрөө энэ салбарт ажил эрхлэх болсон, эсвэл орон нутагт нь эрдэс баялгийн салбарын ААН ажиллах болсны нөлөөгөөр хүүхдийн хүмүүжил, боловсролд эерэг нөлөө үзүүлсэн гэж хариулсан нь иргэд, ажилтнуудын аль алинд нь илүүтэй илэрч байна. Эрдэс баялгийн салбарын ААНБ-аас орон нутгийн сургууль, боловсролын байгууллагын үйлчилгээг чанаржуулах чиглэлд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд тусалж, дэмжиж байгаа нь ийм хариулт давуу илрэхэд нөлөөлсөн тал бий (Бүлэг 3.6).

Ажилтнуудын хариултад сөргөөр нөлөөлсөн гэсэн хариултын дунд хамгийн өндөр хувийн жин гэр бүлийн гишүүддээ тавих хайр халамж (19%), өрхийн гишүүдийн эрүүл мэндийн байдал (16%)-ын байдалд үзүүлсэн нөлөөллийг илэрхийлсэн хариултад илэрч байна. Энэхүү төлөв мөн иргэдийн хариултад төстэй илэрч байна. Тодруулбал, иргэдийн хариулснаар эрүүл мэнд, мал аж ахуй эрхлэх боломж, хосуудын маргаан хүчирхийлэлд таатай нөлөөлөөгүй гэсэн хариулт таатай нөлөөлсөн гэсэн хариултаас давамгай илэрчээ.

Дүрс 43. Гэр бүлийн харилцаанд үзүүлж буй нөлөө (ажилтны дүгнэлтээр)



Дүрс 44. Гэр бүлийн амьдралд үзүүлж буй нөлөө (иргэдийн дүгнэлтээр)



Эндээс өрхийн эдийн засаг, амьжиргаа, хэрэглээ, хүүхдийн боловсрол, хүмүүжилд эрдэс баялгийн салбарт ажиллах, тухайн орон нутагт ААНБ ажиллах нь эерэг нөлөө үзүүлж байгаа нь харагдаж байна. Уул уурхайн салбарт 59615 хүн одоогоор ажиллаж байгаа бөгөөд тэдгээрийн өрх гэр бүлийн эдийн засаг, амьжиргаа, хэрэглээг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байгаа болно. Түүнчлэн, судалгаанд хамрагдсан бүхий л ААНБ ханган нийлүүлэгчтэй хамтран ажиллаж байгаа бөгөөд хүнс, ажилчдын хувцас, машин техник, тоног төхөөрөмж, түлш, бензиний хэрэглээний хүрээнд хамтран ажиллаж байна. Хамтран ажиллагч байгууллагад ажиллаж буй ажилтнуудын өрх гэр бүлийн орлого, ажлын байраар хангагдахад басхүү нөлөөлж байна. Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээллээс харахад ААНБ-ын 85.7 хувь нь эрэгтэй тэргүүтэй, 50 хувь нь эмэгтэй тэргүүтэй байгууллага, хувь хүнтэй ханган нийлүүлэгчээр ажилладаг байна. Түүнчлэн, чанарын мэдээллээс том хэмжээний мөнгөн өртөг бүхий бараа бүтээгдэхүүн

нийлүүлдэг ААНБ-д эрэгтэй тэргүүтэй, бага хэмжээний өртөг бүхий тохиолдолд эмэгтэй тэргүүтэй ААНБ зонхилох хандлага ажиглагдсан болно.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 6 хувь нь эрдэс баялгийн салбарын ААНБ-д ханган нийлүүлэгчээр хамтран ажиллаж байгаагаа илэрхийлжээ. ААНБ-тай ханган нийлүүлэгчээр хамтран ажилладаг гэж хариулсан иргэдийн 63 хувь нь эмэгтэй, 37 хувь нь эрэгтэй байсан, гэвч энэ нь ханган нийлүүлэгчдийн хүйсийн ялгааг илэрхийлж чадахгүй. Тэд 1-3 төрлийн бараа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлдэг бөгөөд хүнс (мах, сүү, сүүн бүтээгдэхүүн, жимс ногоо), хувцас хунар, тоног төхөөрөмж, сэлбэг, ахуйн хэрэглээний бүтээгдэхүүн нийлүүлж байна. Тэд ААНБ-д 60000-100 сая төг-ийн нийлүүлэлтийн сард хийдэг гэж хариулжээ. Дунджаар 7.6 сая, голчийн хувьд 1 сая төгрөгний бараа, бүтээгдэхүүнийг ААНБ-д нийлүүлж байна. Үүнийг хүйсээр шинжлэхэд эрэгтэйчүүдийн сарын нийлүүлэлтийн дундаж 17 сая, эмэгтэйчүүдийнх 1.2 сая байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүд 14 дахин бага хэмжээгээр нийлүүлж байгаа нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ирж буй үр ашиг харилцан адилгүй байгааг харуулж байна.

Ханган нийлүүлэгчидтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээллээс харахад ханган нийлүүлэгч ААНБ-ын нийт ажилтнуудын 77 хувь нь эмэгтэй, 23 хувь нь эрэгтэй байна. Бидний ярилцлагад хоол хүнс, хувцас хунар, тээврийн үйлчилгээ нийлүүлдэг ААНБ хамрагдсан тул хүйсийн хувьд ийм үр дүн үзүүлэхэд нөлөөлсөн тал бий. Гэхдээ ААНБ-ын ханган нийлүүлж буй бараа, үйлчилгээний чиглэлээс харахад (хоол хүнс, оёдол, худалдаа г.м) эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг салбарууд байгаа тул эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангахад эерэг нөлөө үзүүлж байна гэж дүгнэж болно.

Нутгийн бусад иргэдийн хувьд ААНБ-тай ханган нийлүүлэгчээр ажиллах сонирхолтой ч, нээлттэй бус байдаг хэмээн ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчдын зүгээс шүүмжлэлтэй хандаж байсан. Харин Оюу толгой компанийг ханган нийлүүлэгчийг сонгохдоо цахим хэлбэрээр өргөдлийг анхлан хүлээн авч, 10 хүний бүрэлдэхүүнтэй комисс сонгон шалгаруулдаг нь ил тод, шударга явуулдаг гэж ханган нийлүүлэгчдийн зүгээс үнэлж байв.

Хүснэгт 47. Ханган нийлүүлэгчдийн талаарх мэдээлэл

№	Үзүүлэлт	Иргэдийн асуулгаар	Стандартчлагдсан ярилцлагаар
1	Ханган нийлүүлэгчээр хамтран ажилладаг	6	100 (бүх ААНБ)
2	Эрэгтэй	63.0%	
3	Эмэгтэй	37.0%	
4	Дундаж орлого	7.6 сая	
5	Голч орлого	1 сая	
6	Эмэгтэйн хариулсан дундаж орлого	1.2 сая	
7	Эмэгтэйн хариулсан дундаж орлого	17 сая	
8	Эмэгтэй тэргүүтэй ААНБ-тай хамтардаг		85.7%
9	Эрэгтэй тэргүүтэй ААНБ-тай хамтран ажилладаг		50.0%

Шигтгээ 32

Манай дэлгүүрийн гол худалдан авагч нар нөхөрлөлийн уурхайчид. Энэ жил ажиллуулахгүй гэсэн сураг гарч байна. Тэгэхээр бас бидэнд алдагдал гарах байх. Тэд биднээс зээлээд дараа нь орлого орохоороо эргэн төлдөг. Бид хятадуудаас зээлэх зэргээр 2 талд зээлээр л ажиллаж байна. Тэд уурхайд зориулан бараа бүтээгдэхүүн авахаас гадна цалин орлоготой болсноор гэр орондоо барилгын материал авдаг.

Налайх дүүргийн ханган нийлүүлэгч эмэгтэйтэй хийсэн ярилцлагаас.

Манхай энэ компанид нэг удаа л нэг үхрээ зарсан. Нутгийн малчдаас мах авна гэдэг атлаа хэнээс, хэрхэн нийлүүлж байгаа нь ил тод биш, арын хаалгаар явагддаг байх. Уг нь биднээс авбал бидний ахуй амьдралд тустай юм даа.

Дорнод аймгийн иргэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас.

Орон нутагтай байгуулах хамтын ажиллагааны гэрээнд орон нутгийн бизнесүүдээс бараа, бүтээгдэхүүн авах тухай тусгайлан анхаарах талаар өчигдөр болсон хэлэлцүүлэгт саналаа илэрхийлсэн. Гол төлөв УБ хотынх, эсвэл БНХАУ-аас бараа бүтээгдэхүүнээ шууд авч байгаа тул орон нутгийн ААНБ-ыг дэмжихгүй байгаа юм. Манайхаас Адуунчулуунг ямар ч байсан ахуйн хэрэглээний бүтээгдэхүүн авдаг.

Дорнод аймгийн ханган нийлүүлэгч эрэгтэй хийсэн ярилцлагаас.

Ажилтнуудын асуулгын үр дүнгээс харахад гэр бүлийн дотоод харилцаа, хосуудын итгэлцэл, үнэнч байдалд эерэгээр нөлөөлсөн гэж үзэх нь сөргөөр нөлөөлсөн гэдгээс давуу илэрсэн. Гэхдээ удаан хугацаагаар гэр бүлээс хол ажиллах нь гэр бүлийн гишүүдийн хооронд үл ойлголцол, хардалт, зөрчил маргаан, гэрлэлт цуцлалт үүсдэг тухай чанарын судалгааны мэдээллээс ажиглагдсан болно. Түүнчлэн, өөр хоорондоо дотно танилцан, хосоо сонгож, гэрлэхэд хүрч байгаа мэдээлэл ч басхүү байна.

Шигтгээ 33

Уурхайд гэрлээгүй олон залуус энд тэндээс ирж, нөгөө талаас нутгийн өрх толгойлсон эмэгтэй ажилтнууд ажиллах болсноор гэрлэлт сумын хүрээнээс хальж, цус ойртох эрсдлийг бууруулж байгаа сайн тал ажиглагпаж байгаа.

ААНБ-ын эрэгтэй ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас.

Ер нь ростероор амьдрах болсноор салах тохиолдол цөөн биш гардаг. Манай ах гэхэд эхнэрээсээ салаад энд ажилладаг орчуулагчтай суусан. 2010 онд энд маш олуулаа ажилладаг байсан, тэндээс 20 гаруй хос гарсан, тэрнээс гэрлэсэн нь 10 гаруй, тэрний 2-3 нь салаад суусан. Манай өрөөнд амьдардаг ах гэхэд л өмнө нь өөр уурхайд ажиллаж байгаад, дараа нь барилга дээр ажиллаж байгаад эхнэрээсээ салсан. Бас л үл ойлголцлоос болсон.

ААНБ-ийн эмэгтэй ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас.

Сөрөг тал нь байнга утсаа ярина. Миний хажууд эхнэр лүүгээ л залгаж байх шиг байгаа юм, тэгээд чи хаана байна гэж асууна. Тэгэхээр гэртээ гэж байх шиг, цаана чинь хөгжим дугараад байна шүү дээ гээд цухалдаад л эхэлдэг;

Одоо жишээ нь хотод байгаа эхнэрүүддээ бол бид нар яваандаа хэрэггүй болно. Яагаад вэ гэхээр тэр хүмүүс чинь ганцаараа биеэ даагаад амьдарч байна. Тэгэхээр нөхөр бол эцэстээ гэрт бол мөнгө авч ирж өгдөг хүн болчихож байгаа юм.

Манай нэг гэрлээгүй залуу ээлжнээсээ буугаад нэг охинтой танилцаад хэд хоносны дараа хаана ажилладагаа хэлдэг гэж байгаа юм. Зарим нэг соёлтой охин нь “насаараа ингэж хүн хүлээж амьдарч чадахгүй” гэж хэлээд салдаг үерхэхээс татгалздаг гэсэн.

ААН-ийн ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-аас

3.8. ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН ЖЕНДЭРИЙН ОЙЛГОЛТ, ХАНДЛАГА

3.8.1. Талуудын жендэрийн талаарх ойлголт

Аливаа бодлого, шийдвэрт жендэрийн үзэл баримтлал тусгагдах нь удирдлага, шийдвэр гаргагчид болон оролцогч талуудын жендэрийн талаарх ойлголт хандлагаас хамаардаг. Энэ бүлэгт орон нутгийн иргэд, байгууллагын ажилтан, байгууллагын удирдлага, аймаг, сум, дүүргийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн жендэрийн ойлголт хандлагыг судласан үр дүнг танилцуулна.

Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтний жендэрийн ойлголт, хандлага. Төрийн захиргааны байгууллага (УУХҮЯ), Оюу толгой ХХК, ҮЭ-ийн байгууллага ЖЭТБ-ын тухай хууль болон хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийн талаар хангалттай сайн мэдэж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан 26 байгууллагын ажилтнуудын 42.3 хувь ЖЭТБ-ыг хангах тухай хуулийг сайтар судалсан байхад 57.7 хувь нь огт судлаагүй, зөвхөн хуулийн нэрийг сонссон байгууллагуудад уул уурхайн ААН, боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага, мэргэжлийн холбоод орж байна. Стандартчлагдсан ярилцлагын дүнгээр 96.2 хувь байгууллагын хэмжээнд жендэр, ЖЭТБ-д хамаарах ойлголтгүй гэж хариулахад мэдээлэлгүй байдал, үл ойшоох жендэрийн хэвшмэл үзэл хандлага зонхилон нөлөөлжээ.

Жендэрийн хэвшмэл хийгээд өрөөсгөл хандлагыг ажил олгогчоос нээлттэй ажлын байр болон удирдах албан тушаалд аль нэг хүйсийг давууд үзсэн жендэрийн хэвшмэл болон өрөөсгөл хандлагын нөлөөг судлахад 57.7-73.1 хувь хүйс харгалзахгүй гэж хариулсан хэдий ч удирдлага\менежерийн, нарийн мэргэжлийн ИТА, нарийн мэргэжлийн ажилчны ажил мэргэжилд эрэгтэйг сонгосон хувь, үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчин \тогооч\, энгийн ажилчин ажил мэргэжилд эмэгтэйг сонгосон хувь эсрэг хүйстэй нь харьцуулахад ялгаа ажиглагдаж байна. Уул уурхайн салбарт ажил мэргэжлийг жендэрээр хуваарилагдсан байдал ялгаатай буюу уул уурхайд эмэгтэйчүүд үйлчилгээний ажилчин, энгийн ажилчны ажил мэргэжлээр зонхилон ажиллаж байгаатай адил чиг хандлага байгууллагын ажилтнуудын жендэрийн хандлагыг тодруулахад ажиглагдсан юм. Тодруулбал удирдах болон ИТА-ны ажлын байранд эрэгтэйг, үйлчилгээ, энгийн ажилчны ажлын байранд эмэгтэйг сонгон шалгаруулж ажилд авах сонирхолтойгоо илэрхийлжээ.

Хүснэгт 48. Байгууллагын ажиллагсадын жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг хэр зэрэг бүрдсэн эсэхэд хариулсан байдал

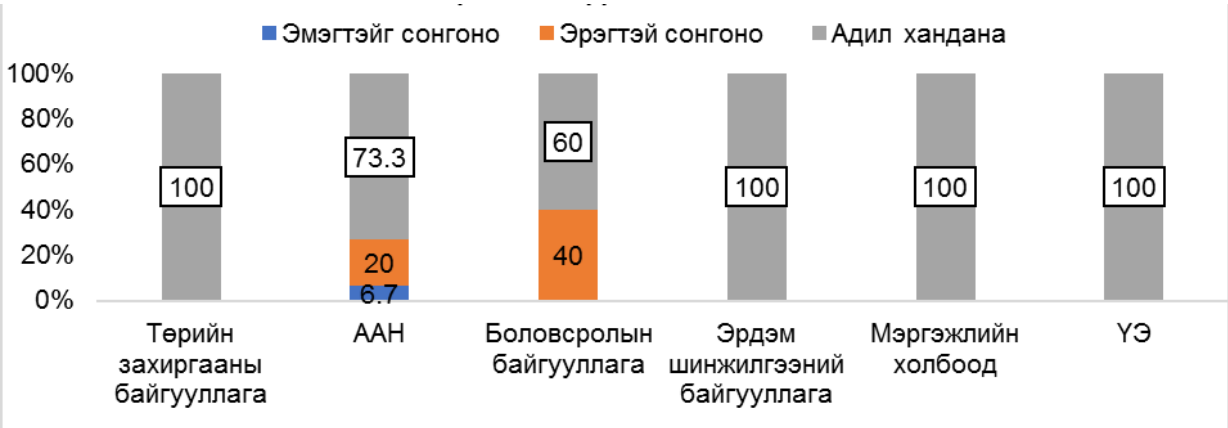
Байгууллага	**Хангалттай бүрдсэн**	**Бүрдээгүй**	**Нийт**
Төрийн захиргааны байгууллага	0.0	100.0	**100.0**
ААН	0.0	100.0	**100.0**
Боловсролын байгууллага \их дээд сургууль\	0.0	100.0	**100.0**
Эрдэм шинжилгээний байгууллага	0.0	100.0	**100.0**
Мэргэжлийн холбоод	0.0	100.0	**100.0**
ҮЭ	100.0	0.0	**100.0**
Нийт	**3.8**	**96.2**	**100.0**

Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

Шийдвэр гаргах удирдлага дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдал нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, шийдвэр гаргах төлөвлөлт, төсөвлөлт хийхэд сөргөөр нөлөөлдөг. Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн 76.9 хувь нь аль нэг хүйсийг давууд үзэхгүйгээр удирдах албан тушаалд сонгохыг дэмжсэн эерэг хандлага бүхий

байна. Судалгаанд оролцогчдын 18.2 хувь нь эрэгтэй, 3.8 хувь нь эмэгтэйчүүдийг удирдах албан тушаалд сонгохоор хариулснаас харвал эрэгтэйг дэмжсэн нь 4 дахин өндөр байгаа юм. Судлагдсан байгууллагын чиглэлээр авч үзэхэд ААН, боловсролын байгууллагаас (их дээд сургууль) судалгаанд оролцогчдын 20-40 хувь удирдах албан тушаалд эрэгтэйг дэвшүүлэхээр хариулт өгчээ.

Дүрс 45: Удирдах албан тушаалд аль хүйсийн ажилтныг сонгож албан тушаалыг ахиулах талаарх байгууллагын удирдлага, мэргэжилтнүүдийн хандлага



Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

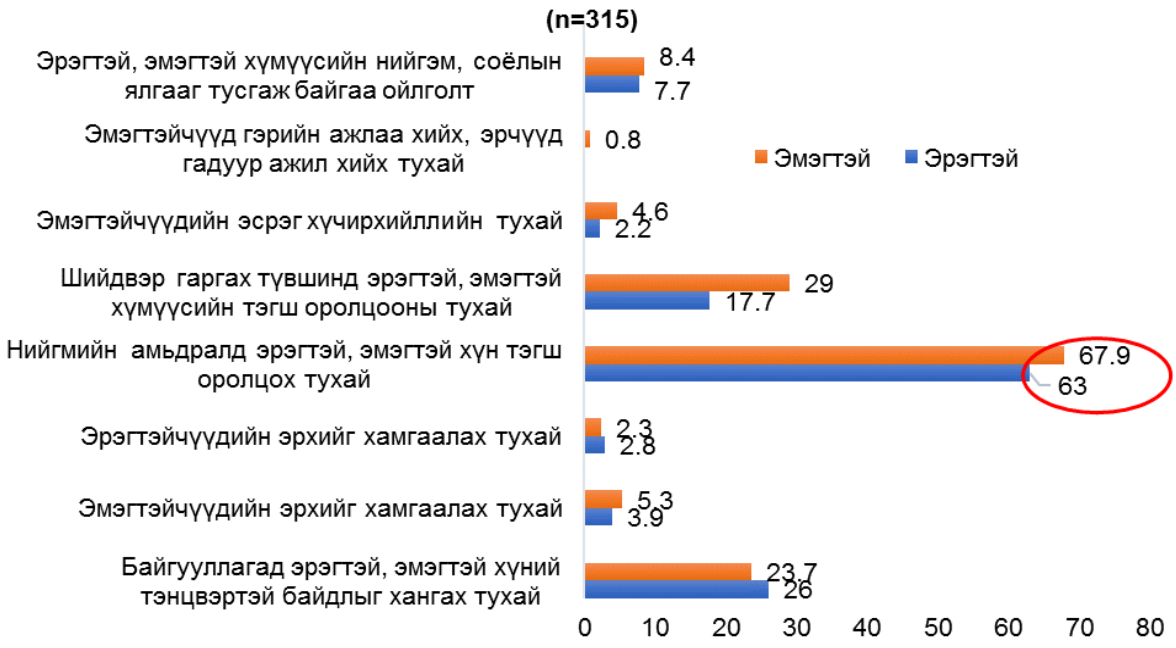
Удирдах албан тушаалд адил тэгш өрсөлдөх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс эрэгтэй, эмэгтэй хүний нэр заавал дэвшүүлэх, удирдлагын бүрэлдэхүүн, дэд зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүнд хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах үүднээс аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хүртэлх хувийг эзэлсэн байх зэрэг зохицуулалтыг таниулж сурталчлах шаардлагатай нь үнэлгээний мэдээлэл цуглуулах явцад ажиглагдсан болно.

Судлагдсан 26 байгууллагын удирдах, хүний нөөцийн болон бусад мэргэжилтнүүдийн 38.5 хувь нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь ЖЭТБХ чиглэлээр сургалтад хамрагдсан гэж хариулснаас УУХҮЯ, ГМТИС, Өмнөговь аймгийн МСҮТ, Дархан төмөрлөгийн үйлдвэр ХХК, Дэвжин дэлгэрэх нутгийн залуус нөхөрлөл, Оюу толгой ХХК, Энержи ресурс ХХК, ҮЭ-ийг төлөөлж судалгаанд оролцогчид болж байна.

Цаашид дээрх сэдвийн хүрээнд сургалтад хамрагдах хүсэлтэйгээ нийт судлагдсан 26 байгууллагын 84.6 хувь нь илэрхийлжээ. Чанарын судалгааны дүнгээр ажиллагсдаа сургалтад өргөнөөр хамруулж, чадавхжуулах хэрэгцээтэйг удирдах болон хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд тэмдэглэсэн юм.

Байгууллагын ажилтнуудын жендэрийн ойлголт, хандлага. Судлагдсан 26 байгууллагын нийт 315 ажилтны 65.1 нь нийгмийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог жендэр хэмээн ойлгож байна. Үүний дараагаар ¼ нь байгууллагад эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэрт байдлыг тогтоох тухай, мөн тийм тооны ажилтан шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хэлнэ гэжээ. Ажилтны хүйсээр авч үзэхэд шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах тухай ойлголтыг хүлээн зөвшөөрсөн эмэгтэй ажилтны хувь эрэгтэйгээс даруй 11.3 пунктээр илүү байгаа дүн гарчээ. Ажиллагсад эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш оролцоо, хүйсийн тэнцвэрт байдлыг жендэрээр тэмдэглэж ойлгох нь нийтлэг илэрсэн бол жендэр хэмээх ойлголтын зөв хувилбарыг ажилтнуудын 8 хувь нь сонгосноос 8.4 хувь эрэгтэй, 7.7 хувь эмэгтэй ажилтан эзэлж байгаа юм.

Дүрс 46. Байгууллагын ажилтнуудын жендэрийн талаарх ойлголт



Эх сурвалж: Ажилтны асуулга

Судлагдсан 26 байгууллагын 315 ажилтны 70.5 хувь нь ЖЭТБХ тухай хуулийн талаар мэдэхгүй гэж хариулсан ба уг хуулийн талаар мэдээлэлтэй хариулагчдыг хүйсээр шинжлэхэд эмэгтэйчүүдийн 30.8 хувь, эрэгтэйчүүдийн 28.8 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 49. Судлагдсан байгууллагуудын ажиллагсдын ЖЭТБХ тухай хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байдал

Судлагдсан байгууллага	Мэднэ	Мэдэхгүй	Нийт
Төрийн захиргааны байгууллага	65.0	35.0	100.0
Уул уурхайн ААН	21.7	78.3	100.0
Бичил уурхайн нөхөрлөл	36.4	63.6	100.0
Их дээд сургууль	31.3	68.8	100.0
Эрдэм шинжилгээний байгууллага	27.8	72.2	100.0
Мэргэжлийн холбоод	20.0	80.0	100.0
Салбарын ҮЭ	100.0	0.0	100.0
Нийт	**29.5**	**70.5**	**100.0**

Судалгаанд хамрагдсан 26 байгууллагын судлагдсан 315 ажилтны 19 хувь нь ЖЭТБХ чиглэлээр сургалтад хамрагдаж чадавхиа дээшлүүлжээ. Хүйсээр шинжлэхэд ялгаа илэрсэнгүй. Судлагдсан ажилтнуудын 75.6 хувь нь ЖЭТБ-ыг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдах хүсэлтэй байгааг судалгааны дүн харуулж байна. Хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүдийн 78.9 хувь, эрэгтэйчүүдийн 73.1 хувь нь жендэрт холбогдох агуулгаар сургалтад хамрагдах сонирхолтойгоо илэрхийлжээ.

Хүснэгт 50. Судлагдсан байгууллагуудын ажиллагсдын ЖЭТБХ чиглэлээр сургалтад хамрагдсан гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь болон цаашид хамрагдах сонирхолтой гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь

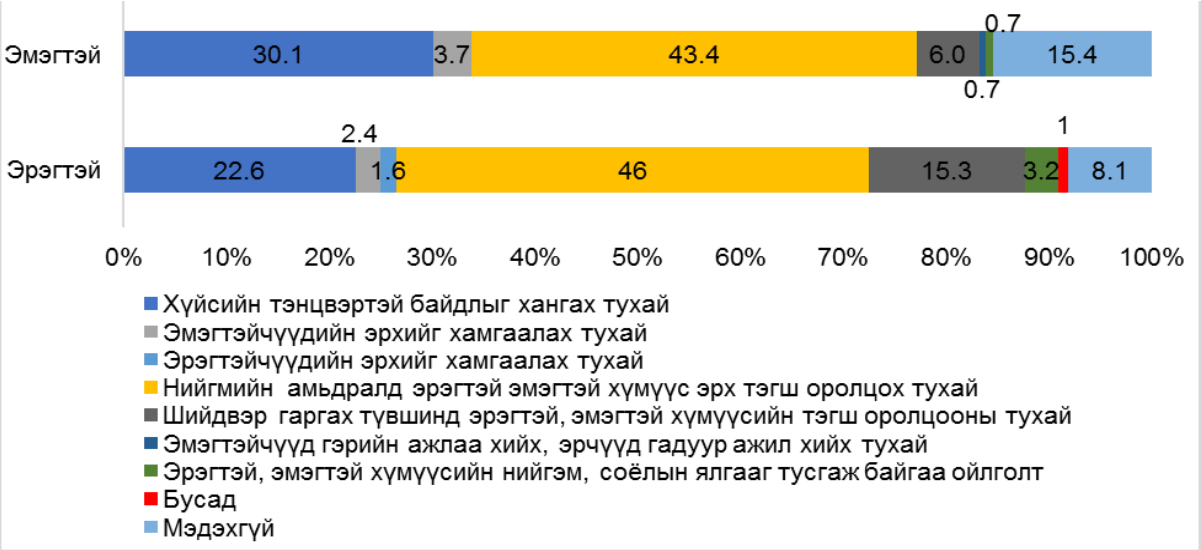
Судлагдсан байгууллага	Сургалтад хамрагдсан гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь	Цаашид сургалтад хамрагдах сониролтой гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь

Судлагдсан байгууллага	Сургалтад хамрагдсан гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь	Цаашид сургалтад хамрагдах сониролтой гэж хариулсан хариултын эзлэх хувь
Төрийн захиргааны байгууллага	50.0	60.0
Уул уурхайн ААН	13.5	80.7
Бичил уурхайн нөхөрлөл	36.4	72.7
Их дээд сургууль	12.5	71.9
Эрдэм шинжилгээний байгууллага	5.6	77.8
Мэргэжлийн холбоод	20.0	40.0
Салбарын ҮЭ	100.0	0.0
Нийт дүнд эзлэх хувь	**19.0**	**75.6**

Орон нутгийн иргэдийн жендэрийн ойлголт, хандлага. Уул уурхайтай орон нутгийн иргэдийн 44.6 хувь нь нийгмийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоо, 26.5 хувь нь хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах, 10.4 хувь нь шийдвэр гаргах түвшинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах асуудал жендэрийн ойлголтоор илэрхийлэгддэг гэж үзсэн нь зонхилох хариултууд болж байна. Орон нутгийн иргэдийн 1.9 хувь нь жендэр хэмээх ойлголтын зөв хувилбарыг сонгосон ба зөв ойлголтыг сонгогчдын дийлэнхийг эрэгтэйчүүд эзэлсэн юм.

Судлагдсан нийт орон нутгийн иргэдийн 33.8 хувь нь ЖЭТБ-ын хуулийг мэдэж байна. Хуулийн талаар мэдээлэлтэй иргэдийн 27.9 хувийг эмэгтэй, 40.3 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байна. Улаанбаатар, Дорноговь, Ховд аймгаас судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүд хуулийг мэднэ гэж хариулсан хувь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү байна.

Дүрс 47. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн жендэрийн ойлголт (n=260)



Эх сурвалж: Олон нийтийн асуулга

Орон нутгийн захиргааны байгууллагын ажилтны жендэрийн ойлголт хандлага. Аймаг, сум, дүүргийн засаг дарга, тамгын газрын дарга, нийгмийн хөгжлийн хэлстийн дарга, жендэр, байгаль орчин, дэд бүтэц, уул уурхай хариуцсан мэргэжилтэн, хөдөлмөр халамжийн мэргэжилтэн, жендэрийн мэргэжилтнүүд жендэрт холбогдох үүрэгт ажлыг хариуцан ажилласан туршлага 2-4 жил байна. Үнэлгээнд хамрагдсан орон нутгийн (сум) захиргааны удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд аймаг нийслэл, сумаас зохион байгуулсан жендэрийн тухай ойлголт, манлайлал, хүчирхийлэлгүй сургууль, хүүхэд

хамгааллын сэдвээр жилд дунджаар 2-3 удаагийн сургалтад хамрагдсан байна. Цөөн тооны мэргэжилтэн жендэрийн агуулгад хамаарах сургалтад огт хамрагдаагүй, жендэрийн ойлголт тааруу гэсэн билээ. Аймгийн хэмжээний асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд НХХЯ, ЖҮХ-ны ажлын алба, МЕРИТ төсөл, аймгийн жендэрийн сургагч багш нарын зохион байгуулсан ЖЭТБ-ын үндэсний хөтөлбөр танилцуулах бүсийн форум, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого сургалтуудад хамрагдах замаар бэлтгэгдэж байна. Үүнээс гадна аймгийн ГБХЗХГ-аас зохион байгуулдаг гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхэд хамгаалал, хүүхэд хамгааллын хамтарсан багаар үйлчилгээ үзүүлэх сургалтуудад хамрагдаж чадавхиа нэмэгдүүлжээ.

Орон нутагт албан хаагчдын мэргэжил, мэдлэгийг дээшлүүлэх чадавхжуулах төлөвлөгөө, удирдамжийн дагуу системтэйгээр бэлтгэхэд анхаарах шаардлагатай болох нь 2010 оноос хойш жендэрийн агуулга бүхий сургалт, арга хэмжээнд хамрагдаагүй, албан хаагчдыг чадавхжуулах хөтөлбөрт жендэрийн агуулга суугаагүй байна. Аймаг, сумын албан хаагчид сургалтаар авсан ойлголт мэдлэгээ ажилдаа ашиглах аргачлал, удирдамж дутмаг, мэддэг сэдвээр давхардуулж сургадаг, нэг удаагийн сургалт зохион байгуулаад өнгөрдөг, сургалтанд хамруулаад орхидог, эргэх холбоо сул байгаад шүүмжлэлттэй хандсан юм.

Аймаг болон сумын албан хаагчдын жендэрийн талаарх ойлголт ялгаатай байгаа нь ялгаатай сургалтын хэрэгцээг нэрлэснээр ингэж тайлбарлаж болохоор байна. Ярилцлагад оролцсон сумын албан хаагчдын тэн хагас нь жендэрийн тухай ойлголт өгөх, жендэрийн анхан шатны мэдлэгтэй олгох сургалтуудад хамрагдах хэрэгцээг нэрлэсэн байхад аймгийн мэргэжилтнүүдийн олонх нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хүйсээр ангилсан мэдээллийг хэрхэн ашиглах, заавар удирдамж хангалтгүйг дурьдаад жендэрийн мэдлэгээ ажилдаа ашиглах арга зүй сэдэвт сургалтуудыг санал болгосон ялгаа ажиглагдаж байна. Иймд сум, баг зэрэг засаг захиргааны анхан шатны нэгжид ажиллаж буй албан хаагчдын хэрэгцээнд тулгуурласан сургалтын төлөвлөгөө, сургалтын хөтөлбөр, гарын авлага, модуль хичээлийг урьдчилан боловсруулсан, жилээр төлөвлөж чадавхжуулах үйл ажиллагааг зохион байгуулахад анхаарах асуудал мөн.

Матриц 7. Жендэрийн ойлголт мэдлэгээ сайжруулах хэрэгцээ

Эрэгтэй	Эмэгтэй
Аймаг	
- Дэд хөтөлбөр боловсруулах арга зүй, аргачлал - Жендэрийн ойлголт өгөх сургалт - Удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан жендэрийн сургалт	- ЖЭТБ-ыг хангах хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого - Хүйсээр ангилсан тоон мэдээллийг ашиглах аргачлал, заавар - Хүйсээр ангилсан мэдээллийг бодлого төлөвлөлт хийхэд ашиглаж, хэрэгжүүлэх - АББД, ялгаварлан гадуурхалт - Жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, хөтөлбөр, тайлагнал, хяналт шинжилгээ - Хамтарч ажилладаг байгууллагад зориулсан жендэрийн сургалт - Жендэрийн асуудлыг эмэгтэйчүүдийн асуудал гэх буруу хандлагыг өөрчлөх \эрэгтэй ажилтан, удирдах ажилтнуудад\ - ЖЭТБ-ын тухай хуулийн сурталчилгаа - Жендэрийн асуудлыг салбар хоорондын асуудалтай уялдуулах тухай

Эрэгтэй	Эмэгтэй
Сум	
- Жендэрийн анхан шатны ойлголт - Жендэрийн үндсэн ойлголт - Удирдах албан тушаалтнуудад жендэрийн ойлголт өгөх	- Жендэр гэж юу болох анхан шатны сургалт - Удирдах ажилтанд зориулсан жендэрийн сургалт - Жендэрийн мэдлэгээ ашиглах сургалт

Эх сурвалж: Ганцаарчилсан ярилцлага №3, 4

Шигтгээ 34

Аймгийн жендэрийн эрх тэгш байдлын дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хариуцдаг. Жендэрийн сургалтад сууж байгаагүй, жендэр гэж юу болохыг мэдэхгүй. Хүүхэд хамгаалал, гэр бүлийн чиглэлээр сургалтад хамрагддаг. Жендэрийн асуудлаар биелэлтийн тайлан гаргахаас өөр туршлагагүй тул юу хийхээ мэддэггүй. Аймгийн ЗДТГ-ын НБХ-ийн жендэрийн мэргэжилтэн хүйсийн тэнцвэртэй бхйдлын тайлан бичих маягт, албан тоот ирүүлэх зэргээр удирдамж, заавар өгдөг.

Ганцаарчилсан ярилцлага, сумын нийгмийн ажилтан, эмэгтэй

Жендэрийн тухай хэд хэдэн сургалтад суусан мөртлөө үүнийхээ үр дүнг гаргаж ажилдаа ашиглах тал дээр тааруу байна.

Ганцаарчилсан ярилцлага, сумын Засаг дарга, эмэгтэй

Жендэрийг талаас анхаарч чадавхжуулах төлөвлөгөө хөтөлбөр байхгүй

Ганцаарчилсан ярилцлага, сумын нийгмийн ажилтан, эмэгтэй

Судлагдсан орон нутгийн түвшинд албан хаагчдын мэргэжил мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн хэрэгцээнд суурилсан сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө байгаа боловч жендэрт хамаарах сэдэв агуулга тусгагдаагүй, жендэрийн талаас анхаарч чадавхжуулах төлөвлөгөө хөтөлбөр ихэнхэд нь байхгүй байна. Дараагийн нэг анхаарал хандуулах асуудал бол аймаг, сум, дүүргийн хэмжээнд жендэр, нийгмийн салбарын мэргэжилтнүүд жендэрийн сургалтуудад жилдээ дор хаяж 2 удаа хамрагддаг бол уул уурхайн салбарын мэргэжилтнүүдийн энэ сэдвээрх сургалтад хамрагдалтын түвшин туйлын доогуур буюу бараг хамрагдаагүй, мэдээлэл муутай байгааг тэдэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын дүн харуулна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль нь төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтын товхимолд орсон тул албан хаагч уг хуулийг уншиж судалдаг байна.

Аймаг, нийслэл, сум дүүргийн албан хаагчидтай хийсэн ярилцлагаар удирдах албан тушаалтнуудын дунд жендэрийн асуудлыг зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамаатуулж ойлгодог, ханддаг, жендэрийн агуулга бүхий сургалт, арга хэмжээнд эмэгтэй ажилтныг оролцуулдаг гэх мэт жендэрийн хэвшмэл үзэл баримтлал хэвээр байгааг тэмдэглэсэн.

3.8.2. Жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарьт хандах талуудын хандлага

Орон нутгийн иргэдийн 53.5-71.5 хувь нь гэр бүлээ тэжээх цалинтай ажил хийх, хүүхэд асрах, гэр бүлийн үл хөдлөх хөрөнгийн өмчлөх, гэр бүлийн шийдвэр гаргахад эхнэр, нөхөр харилцан ярилцаж хамтын шийдвэр гаргахаар нийтлэг чиг хандлагыг харуулсан хариулт өгч байгаа ч жендэрийн хэвшмэл ойлголтын нөлөө хүүхэд асрах, хоол хийх гэр цэвэрлэх, асран халамжлах үүргийг эмэгтэйд ногдуулсан хувь, тэжээгч, өмч хөрөнгө эзэмших, гэр бүл, өрхөд шийдвэр гаргах үүргийг эрэгтэйд ногдуулсан хувь тус тус өндөр буюу эрс ялгаа харуулсан нь гэр бүлд жендэрийн хэвшмэл хандлага бэхижсэнтэй холбоотой. Тэжээгчийн үүргийг эхнэрт дангаар нь хамааруулсан эрэгтэй хариулагч байгаагүй бол хүүхэд асрахыг нөхрийн үүрэгт хамаатуулсан хувь эхнэрт хамаатуулсан

хувьтай харьцуулахад 10 дахин бага болох нь эрэгтэй, эмэгтэй хариулагчийн аль алины хариултад илэрч байхад гэр бүлийн үл хөдлөх хөрөнгийн өмчлөлийг эхнэрт хамаатуулсан эрэгтэй хариулагчийн хувь бага буюу 1.6 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн өмчлөлийг эхнэр өмчлөх ёстой гэж үзсэн эмэгтэй хариулагчийн эзлэх хувь 12.5 хувьтай дүгнэгдсэн сонирхолтой үр дүн ажиглагдлаа. Түүнчлэн гэр бүлд шийдвэр гаргах эрх мэдлийг нөхрийн үүрэгт хамаатуулсан эрэгтэй хариулагч 26.6 хувийг эзэлсэн бол энэ үүргийг эхнэрт хамааруулсан эрэгтэй хариулагчийн эзлэх хувь 0.8 хувийг эзэлсэн юм. Эндээс харахад нөхрийн давамгайллаар шийдвэрийг гаргадаг гэж үзэх хандлага байна.

Хүснэгт 51. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн жендэрийн хандлага, хувиар

N	Ажлын төрөл	Нөхөр	Эхнэр	Хамтдаа	Хүүхэд	Нийт
1.	Мөнгө олж, гэр бүлийн гишүүдийг тэжээх	27.7	4.2	68.1	0.0	**100.0**
2.	Хүүхэд асрах	3.5	30.4	65.8	0.4	**100.0**
3.	Амьдарч буй сууц, машин гээд өмч хөрөнгөө эзэмших	21.9	7.3	70.4	0.4	**100.0**
4.	Хоол хийх, гэр цэвэрлэх, гэр бүлийнхнийгээ асран халамжлах зэрэг гэрийн ажлыг хийх	2.7	43.1	53.5	0.8	**100.0**
5.	Гэр бүл, өрхийн хүрээний шийдвэрийг гаргах	23.5	5.0	71.5	0.0	**100.0**

Эх сурвалж: Олон нийтийн асуулга

Өрх гэр бүлийн үйл ажиллагаанд эхнэр цай хоол хийх, угаах арчих, хүүхэд харах өсгөх, даалгавар хийлгэх, өдөр тутмын хэрэгцээт зүйлийг худалдан авахад эмэгтэйчүүдийн давуу оролцоотойгоор хийгдэж байна. Эмэгтэйчүүд байнгын давтамжтай, үргэлжлэн хийгддэг гэрийн хөдөлмөрийг гүйцэтгэж байна. Орон нутгийн малтай, гэр хорооолд оршин суудаг эрэгтэй ажиллагсад түлээ түлш бэлтгэх, ус зөөх, мал маллах ажил үүргийг гүйцэтгэж байна. Жендэрийн дүн шинжилгээгээр, тэжээгчийн үүргийг нөхөрт хамааруулсан эрэгтэй хариулагчийн эзлэх хувь, тэжээгчийн үүргийг эхнэрийн үүрэгт хамааруулсан хувь, хоол цай хийх үүргийг эхнэрийн үүргээр хариулсан эмэгтэй хариулагчийн эзлэх хувь өндөр байсан бол хоол цай хийх үүргийг нөхөрт хамаатуулсан эмэгтэй хариулагчийн эзлэх хувь бага хувьтай байгаа сонирхолтой дүн ажиглагдаж байна.

Хүснэгт 52. Судлагдсан орон нутгийн иргэдийн гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлж буй байдал дахь жендэрийн хандлага

N	Ажлын төрөл	Эхнэр	Нөхөр	Хамтдаа	Хүү	Охин	Нийт
1.	Цалин хөлстэй ажил хийх	24.1	59. 4	12.0	2.0	2.4	**100.0**
2.	Хоол цай хийх, угаах, цэвэрлэх	82.7	8.5	4.2	1.5	3.1	**100.0**
3.	Хүүхдээ харах, асрах, өсгөх, хүүхдээ цэцэрлэг, сургуульд хүргэх, авах, даалгаврыг хийлгэх	77. 6	12.2	7.8	0.8	1.6	**100.0**
4.	Өдөр тутмын болон хэрэгцээт зүйл худалдан авах, дэлгүүр явах	77.3	13.8	4.2	2.7	1.9	**100.0**
5.	Ус авах, зөөх	17.9	62.6	3.8	11.9	3.8	**100.0**
6.	Түлээ түлшээ бэлтгэх	11.5	70.1	3.4	13.2	1.7	**100.0**

N	Ажлын төрөл	Эхнэр	Нөхөр	Хамтдаа	Хүү	Охин	Нийт
7.	Хурал уулзалт, тэмдэглэлт өдөр зэрэг олон нийтийн ажилд оролцох	42.3	42.3	11.2	2.3	1.9	**100.0**
8.	Мал хариулах, эрэлд явах	14.8	77.0	0.7	7.4	0.0	**100.0**
9.	Сүү сааль, цагаан идээ боловсруулах	91.7	6.8	0.0	0.8	0.8	**100.0**

Эх сурвалж: Олон нийтийн асуулга

3.8.3. Эрдэс баялгийн үйлдвэрлэл дэх эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцооны талаарх талуудын хандлага

Орон нутгийн иргэд уул уурхайн талаар телевиз болон бусад эх сурвалжаар мэдээлэл авдаг ч 74.3 хувь нь уул уурхайн талаар авч буй мэдээллээ хангалтгүй гэж үзлээ. Нийт судалгаанд оролцогчдын 16.2 хувь нь уул уурхайн мэдээллийг тогтмол авч байна. Мэдээлэлтэй байдлыг хүйсээр авч үзэхэд эрэгтэйчүүдийн тогтмол мэдээлэл авдаг хувь, байршлын хувьд Улаанбаатар хотын (БНД, НД) оролцогчдын тогтмол мэдээлэл авдаг хувь илүү ажиглагдсан юм.

Судалгаанд оролцсон иргэдийн 91.5 хувь нь уул уурхайн нөлөөлийн бүсэд суурьшдаг хэмээн хариулжээ.

Хүснэгт 53. Судлагдсан орон нутгийн иргэд түүний гэр бүл уул уурхайн нөлөөлөлд оршин суудаг эсэх, хувиар

Үзүүлэлт	Нөлөөллийн бүсэд	Нөлөөллийн бүсэд биш	Мэдэхгүй
Байршил			
Дорноговь	88.4	9.3	2.3
Дорнод	100.0	0.0	0.0
Орхон	65.6	12.5	21.9
Өмнөговь	87.2	10.6	2.1
Ховд	100.0	0.0	0.0
УБ (БНД, НД)	100.0	0.0	0.0
Хүйс			
Эрэгтэй	91.1	91.9	3.2
Эмэгтэй	5.6	4.4	3.7
Нийт	**91.5**	**5.0**	**3.5**

Олон судалгаагаар нөлөөллийн бүс тогтоох, нөхөн төлбөр олгох, нүүлгэн шилжүүлэхдээ иргэдийн саналыг харгалзах байдал хангалтгүй, нөлөөллийн бүс тогтоохоос эхэлж иргэд, малчдын оролцоог хангахгүй байгааг нотолсон байдаг. Үнэлгээнд хамрагдсан нутгийн иргэдийн 21.5 хувь нь орон нутгийн удирдлага, уул уурхайн компаниуд уул уурхайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөлөл, мал аж ахуй, бэлчээр газар эзэмших, нүүлгэн шилжүүлэх, нөхөн төлбөр олгох асуудлаар иргэдтэй зөвлөлддөг гэжээ. Хүйсээр авч үзвэл эмэгтэйчүүдийн 25 хувь, эрэгтэйчүүдийн 17.7 хувь нь нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн төлбөр олгох асуудлаар иргэдтэй зөвлөлддөг, байршлын хувьд Ховд, Улаанбаатар, Өмнөговийн судалгаанд хамрагдсан иргэдийн зөвлөлддөг гэж хариулсан хувь илүү байна. Ихэнх орон нутгийн судалгаанд оролцогчид нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн төлбөр олгох асуудлаар зөвлөлддөггүй гэсэн байр суурьтай байгаа ч, зөвлөлддөг гэж хариулагчдын хувьд 3 талын хамтын шийдвэр байж чаддаг эсэхийг тодруулсан юм. Ингэхэд бараг тал шахам буюу 46.4 хувь нь иргэдтэй зөвлөлдөж иргэдийн саналыг шийдвэр гаргахдаа харгалздаг, ялангуяа Өмнөговь, Ховд аймагт ингэж үзсэн нь давамгай илэрлээ.

Хүйсийн ялгаатайгаар шинжлэхэд иргэдийн саналыг авдаг гэж хариулагчдын дотор эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, энэ талаар мэдэхгүй гэж хариулагчдын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь ялимгүй илүү дүн үзүүллээ. Оюу толгой, Энержи ресурс, МоЭнКо зэрэг 1990-ээд оноос хойшх уул уурхайн компаниудын хувьд нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговрын асуудлаар олон жилийн туршлагатай ч нүүлгэн шилжүүлэхдээ уламжлалт заншлыг дагалгүйгээр нүүлгэн шилжүүлсэн, иргэдийн оролцоог хангах, хамтын шийдвэр гаргах тал дээр учир дутагдалтай ажилласныг хөндлөнгийн судалгаануудын үр дүн баталдаг. Уул уурхай хөгжсөн, хүний эрхэд суурилсан хандлагаар асуудлыг шийддэг улс орнуудын туршлагаар уул уурхайн компани нь орон нутгийн иргэд, уугуул иргэдтэй зөвшилцөөгүй цагт, тэдний хүсэл сонирхолыг бүрэн хэмжээгээр тусгаагүй цагт уул уурхай үйл ажиллагаагаа огт эхэлдэггүй байна. Учир нь тэрхүү байгалийн баялгийг авч байгаа газрын уугуул иргэд, орон нутгийн эрх ашгийг хамгийн түрүүнд авч үздэг, тэдний хүсэл сонирхол, хэрэгцээг зөвшилцсөний дараа шийдвэр гаргадаг байна. Чанарын судалгааны дүнгээр нутгийн иргэд, малчдын эрүүл мэнд, малын эрүүл мэндэд уул уурхайн үйл ажиллагааны үзүүлж байгаа нөлөөллийн талаар огт анхаарал хандуулахгүй байгаад шүүмжлэлттэй хандсаныг тэмдэглэе.

ДҮГНЭЛТ БА БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖ

Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бие даасан хуулийг 2011 онд батлан гаргаж, холбогдох бусад хууль тогтоомжид эрэгтэй, эмэгтэй хүнд тэгш эрх, тэгш боломжийг олгох зохицуулалтыг тусгаад байна. Мөн хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго бүхий олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орж, эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүсэл зориг, хүчин зүтгэлээ олон улсын өмнө илэрхийлээд байгаа билээ. Гэвч нэг хууль, үндэсний хөтөлбөр хэрэгжүүлээд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломжгүй байдаг. Бүхий л салбар, түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлтөд тусгаж байж илүү үр дүнд хүрдэг. Гэтэл эрдэс баялгийн салбарт хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, төрөөс баримталж буй бодлогын баримт бичигт жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн агуулга орхигдсон эсвэл тодорхойгүй байгаа нь учир дутагдалтай байна.

Байгууллагын түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ажиллаж буй боловч ажлын байрны тодорхойлолтод хийх үйл ажиллагааг тусгаагүй, ажлыг үнэлэх шалгуурт жендэрийн асуудлыг уяж өгөөгүй байна. Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн байгууллагын хэмжээнд ямар үүрэг, хариуцлага хүлээж ажиллах нь бүрэн тодорхой болоогүй байх тул нэгдсэн удирдамж, зааврааp хангах шаардлагатай байна.

Эрдэс баялгийн салбар дахь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бэхжүүлсэн “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт” (1999)-ыг 2008 онд Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын тушаалаар хүчингүй болгосон ч зарим байгууллага мөрдсөөр байгаа төдийгүй журамд дурдсан ажил, мэргэжлийг эмэгтэй хүнд хортой, тохиромжгүй гэх хандлага салбарын удирдах түвшний албан тушаалтнуудын дунд ч цөөнгүй илэрч байв. Энэ нь тус салбарын төрийн захиргаа болон ААНБ-ын ажилтнуудын жендэрийн хэвшмэл үзэл бэхжихэд нөлөөлсөн хэвээр байгааг илтгэхийн хамт “журам цуцлагдсан” тухай мэдээлэл, сурталчилгаа бага хийгдсэн, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, мэдээлэл солилцоо хангалтгүй байгаатай холбоотой. Тус журам төдийгүй Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон жендэрийн талаар ойлголт, мэдлэг салбарын ААНБ-ын ажил олгогч, ажилтнуудын дунд сул байна.

Аймгийн Засаг даргын дэргэдэх жендэрийн салбар хорооны бүрэлдэхүүнд газар, хэлтсийн дарга нар орж ажилладаг нь нэг талаас удирдах түвшний ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэх эерэг талтай боловч нөгөө талаас жендэрийн мэргэжилтэн буюу хорооны нарийн бичгийн даргын зүгээс хурал зарлахад хурлын ирц бүрдэхгүй байх, баримт бичгийн төсөл боловсруулахад хорооны гишүүдийн оролцоо хангалтгүй байх зэрэг сөрөг талууд гарч байна. Орон нутгийн түвшинд зарим аймгууд жендэрийн талаар баримтлах дэд хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн боловч удирдах түвшний ажилтнуудын мэдлэг, хандлага тааруугаас жендэрийн асуудалд ач холбогдол өгөх нь сул байна. Нийгмийн хөгжлийн газрын мэргэжилтэн аймаг, нийслэлд жендэрийн мэргэжилтний ажлыг хавсран гүйцэтгэж байна. Аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн нь гэр бүл, хүүхэд, залуучууд, боловсрол зэрэг олон салбарын асуудлыг хариуцаж ажилладаг нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт болон бусад үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхэд хангалттай боловсон хүчний дэмжлэг болж чадахгүй байна. Түүнчлэн, ЖҮХ, ажлын албанаас жендэрийн асуудал

хариуцсан мэргэжилтэнд чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь туслах удирдамж, заавар ирдэг болсон ч, хангалттай биш байна. Ялангуяа уул уурхай, дэд бүтцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй хэрхэн хамтран ажиллах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тухайн салбарын үйл ажиллагаатай хэрхэн уялдуулах тал дээр ойлголт, туршлага дутмаг байна.

Аймаг, нийслэлийн жендэрийн салбар хороод Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг баталж эхлээд байгаа бөгөөд бидний судалсан аймгуудаас Дорноговь, Дорнод, Ховд аймаг нь дэд хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж эхлээд байна. Гэхдээ сумдын түвшинд ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, аймгийн дэд хөтөлбөр гэсэн хоорондоо шууд холбоотой хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байгаа атлаа хоёр тусдаа тайлан гаргаж байна. Мөн жендэрийн тэгш байдлын тайлагнал төрийн байгууллагын хүрээгээр хязгаарлаж, ААНБ-ын хувьд ЖЭТБТХ-ийн хүрээнд хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлан гаргах үүрэгтэйгээ мэдэхгүй байна. Нутгийн захиргааны байгууллага дахь эрдэс баялгийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн (MERIT төсөл хэрэгжээгүй тохиолдолд) жендэрийн талаар ойлголтгүй, сургалтад суусан ч, хангалттай мэдлэг, чадвар эзэмшиж чаддаггүй, ААНБ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах мэргэжилтэн байхгүй байгаа нь ҮҮХ-ны Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам дахь салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа жигдэрч эхлээгүй байгааг харуулсан. Энэ нь салбар хоорондын хамтын ажиллагаа хангалттай төлөвшөөгүй байгаатай холбогдож байна.

Байгууллагын түвшний баримт бичигт ЖЭТБТХ-ийн ажил олгогчид үүрэг хүлээлгэж буй зүйл, заалтаас илүү Хөдөлмөрийн тухай хуулиар давхар үүрэг хүлээлгэсэн заалтуудыг хэрэгжүүлж, дагаж мөрдөх байдал түгээмэл байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хууль болон ЖЭТБТХ-ийн хоорондын уялдааг сайжруулах замаар ЖЭТБТХ-иар ажил олгогчид хүлээлгэж буй үүргийн хэрэгжилтийг дээшлүүлэх, байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломж бүрдэхээр байна.

Судалгааны үр дүнд суурилан УУХҮЯ-ны ҮҮХ-ны салбар зөвлөлийн зүгээс боловсруулах жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

УУХҮЯ-ны ҮҮХ-ны салбар зөвлөлд чиглэсэн:

А. Салбар зөвлөл, ажлын хэсгээс эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн сургалтад хамруулах шаардлагатай. Сургалтын агуулга нь тус салбарт эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан ажиллах боломж, ялгаатай хэрэгцээ, шаардлагыг таниулахад чиглэсэн байх. Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь ҮҮХ-ны салбар хороонд чиглэсэн:

Б. Байгууллагын бодлогын болон эрх зүйн баримт бичгийг боловсруулахдаа Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтыг тусгах талаар мэдээлэл түгээх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээг тогтмол хийх, удирдамж, зааврааар хангах

Дээд боловсролын байгууллагад чиглэсэн:

А. Мэргэжил сонголтод голлох үүрэгтэй оролцож буй багш, нийгмийн ажилтнуудын чадавхыг бэхжүүлэх, эмэгтэй суралцагчид мэргэжлээ сонгох талаар зөвлөгөө өгөхдөө эрдэс баялгийн салбарт ажиллах боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн талаар мэдээлэл өгөх.

Б. БСШУСЯ-ны жендэрийн талаар баримтлах стратегид туссан инженерийн мэргэжлийн элсэлтэд эмэгтэй суралцагчдыг нэмэгдүүлэх талаар тусгай арга хэмжээ авах төлөвлөгөөтэй УУХҮЯ-ны жендэрийн бодлогыг уялдуулах.

В. Уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэлийн чиглэлээр төгсөж буй эмэгтэй суралцагчдыг ажлын байранд зуучлах, зөвлөгөө өгөх аргачлал, зааврыг бэлтгэн боловсруулж, түгээх.

Аж ахуй нэгж байгууллагад чиглэсэн:

А. ААНБ-ын бодлого, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган, тодорхой зорилт, арга хэмжээ, үйл ажиллагааг тогтвортойгоор хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэн дүгнэх тогтолцоог төлөвшүүлэхээр дэмжлэг үзүүлэх нарийвчилсан удирдамж, зааврааp хангах.

Б. Ажлын байранд сонгон шалгаруулалт хийхдээ ЖЭТБТХ-ийн хэрэгжилтийг хангаж, цөөн тооны хүйсийн төлөөлөлд давуу тал олгох болон бусад тусгай арга хэмжээг (зорилтот хүйсийн харьцаанд хүрэх г.м) авч хэрэгжүүлэх.

В. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох бодлого, үйл ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлэх, энэ талаар хариуцсан нэгж, ажилтанг бий болгох, чадавхыг дээшлүүлэх. Ингэхдээ хүний нөөцийн мэргэжилтэн эсхүл хуулийн хэлтсийн тодорхой ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлан гаргаж хүргүүлэх чиг үүргийг оруулах.

Г. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухайд дэвшил гарган ажиллаж буй байгууллагын ажлын гүйцэтгэлийг хэмжих онооны карт, урамшуулын тогтолцоог нэвтрүүлэх зэрэг олон улсын шилдэг туршлагыг нэвтрүүлэн ААНБ-ын түвшин дэх хүсэл зоригийг бий болгох.

Д. Банк, санхүүгийн байгууллагатай хамтран ажиллах замаар ААНБ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, зохицуулалттай эсэхийг харилцагчаар сонгох, зээл олгохдоо баримтлах шалгуурт багтаах зэргээр хөшүүрэг болгох.

Удирдлага, засаглалын хувьд

Эрдэс баялгийн салбарын бодлого төлөвлөлт, шийдвэр гаргахад үндэсний, орон нутаг, байгууллагын түвшинд бүгдэд нь эрэгтэйчүүдийн давамгайлсан бүрэлдэхүүнтэй удирдлага ажиллаж байгаа ба төрийн албан дахь тусгай арга хэмжээний ЖЭТБХ тухай хуулийн холбогдох заалт хэрэгжихгүй байна.

Эрдэс баялгийн салбарт засаглалд талуудын оролцоог хангах санаачилга, дэвшил гарч байгаа хэдий ч, иргэд, ИНБ-ын, жирийн ажилтны оролцоо хязгаарлагдмал хүрээнд хангагдаж байна. Талуудын оролцоог хангахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулах асуудал орхигдож байна.

Түүнчлэн, эрдэс баялгийн салбарт бизнес эрхлэх, эзэн байх боломж эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад сул байна.

ААН-ийн хувьд гадаадын хөрөнгө оруулалттай, хувийн хэвшлийн байгууллагад ажилтны шийдвэр гаргахад оролцох нөхцөл бодлого, зохицуулалтын аль аль талаасаа

сул байгаа бөгөөд энэхүү нөхцөл байдал нь эрх мэдлийн гадна байгаа бүлгийнхэн буюу тодруулбал, доогуур албан тушаал хашиж буй ажилтан, тэр дундаа эмэгтэй ажилтнууд шийдвэрт оролцох, цаашлаад хяналт тавих боломжоор эрэгтэйчүүдээс доогуур түвшинд байна.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Үндэсний, орон нутгийн, байгууллагын түвшинд ЖЭТБХ тухай хуульд заасан тусгай арга хэмжээний заалтын хэрэгжилтийг сайжруулахаар УУХҮЯ-аас ажиллах. Энэ хүрээнд салбарын жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шийдвэр гаргагчдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах арга хэмжээ, үйл ажиллагааны алхамчилсан төлөвлөлт, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд дэм үзүүлэх, урамшуулал болон хяналтын механизм нэвтрүүлэхээр салбарын жендэрийн бодлогод тусгах. Түүнчлэн, тусгай арга хамжээг хэрэгжүүлэхээр анхаарахын зэрэгцээ эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, эмэгтэй удирдагчдын сүлжээг үүсгэх замаар харилцан туршлага солилцох, харилцан дэмжлэг үзүүлэх орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх нь зүйтэй.

Б. Ажлын хэсэг, зөвлөл, эвлэл, комиссын бүрэлдэхүүнийг ЖЭТБХ тухай хуульд үндэслэн тогтоох зохицуулалт гаргахаар УУХҮЯ-аас салбарын жендэрийн бодлогод тусгах. Ингэхдээ ажлын хэсэг, зөвлөл, эвлэл, комиссын бүрэлдэхүүнд тэгш эрхийн буюу үл ялгаварлан гадуурхах зарчим хэрэгжиж байгаа эсэхэд үнэлгээ өгөх эрх, үүрэг бүхий субъект оролцох ёстойг журамлахаар бодлогод тусгах

В. Салбарын яамны жендэрийн салбар зөвлөл, салбар хороод ААНБ-д удирдлагын бүрэлдэхүүн, засаглалын харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн удирдамж, зааврааар хангах, санаачилгыг хөхиүлэн дэмжих, тэргүүн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх

Г. УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөлөөс Эрдэс баялгийн салбарын шийдвэр гаргахад талуудын оролцоог хангахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулах шаардлагыг бодлогоор тогтоож, ААНБ, орон нутгийн төрийн байгууллагыг удирдамж, зааврааар туслан чиглүүлэх

Д. УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөлөөс эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг эрдэс баялгийн салбарын бизнесийн сүлжээнд нэвтрүүлэх, туршлага, ур чадварыг дээшлүүлэх, санхүүгийн нөөцийг дэмжих орчин үеийн арга хэрэгслийг нэвтрүүлэхэд анхаарч ажиллах. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн сүлжээг бий болгох, манлайлал, менежментийн ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх. Ингэхдээ, банк, санхүүгийн байгууллагад жендэрийн бодлоготой ААН, эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих талаар чиглүүлэг, зөвлөмж хүргэх.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд

Эрдэс баялгийн салбарт ажиллагсдын тоо сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 2 дахин өссөн бөгөөд эмэгтэй ажиллагсдын тоо эрэгтэйчүүдийн адилаар өсөөгүйн улмаас улам бүр эрэгтэйчүүдийн салбар болж байна. Гэхдээ бичил уурхайд буюу албан бус салбар дахь эмэгтэйчүүдийн хувийн жин албан салбарынхаас 2 дахин их байгаа ба энэ нь албан бус салбарт л эмэгтэйчүүд илүү ажиллах боломж олдоод байгааг харуулж байна. Эрдэс

баялгийн салбар, тэр дундаа өмчийн болон хариуцлагын бүхий л хэлбэрийн ААН-д эрэгтэйчүүд давамгайлан, илүү тогтвортойгоор ажиллах нөхцөл бүрдсэн нь “эрэгтэйчүүдийн салбар” гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт, “эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг хориглох ажлын байрны жагсаалтыг хүчин төгөлдөр” гэж хэрэгжүүлж байгаагаас хамаарч байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан ААН-ийн эрэгтэй ажилтнуудын тал хувь нь “хэвийн бус нөхцөл”-д ажиллаж байгаа ба үүнтэй холбоотойгоор осолд өртсөн, өвчилсөн, нас барсан хүмүүсийн дунд эрэгтэйчүүд зонхилж байна. Ер нь ослын тоо энэ салбарт буурах хандлагатай байгаа ч, эмэгтэйчүүдийн өртөх нь өсч байна. Энэ нь тус салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тооны өсөлт, мөн албан бус салбарт ажиллаж байгаатай нь холбоотой.

Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэй ажилтнуудаас гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн эсэхийг лавлах, гэр бүлийн үүрэгтэй холбоотой сануулгыг анхааруулах нь илүү байгаа бөгөөд тогтвортой ажиллахгүй байх вий гэсэн болгоомжлол ажил олгогчдод ажиглагдаж байна. Ажил олгогчийн ийм болгоомжилсон хандлага нь эрэгтэйчүүдэд давуу байдал үүсгэдэг.

Судлагдсан байгууллагуудад мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, чадавхжуулах сургалтад хамруулах талаар хүйсээр ялгаварласан зохицуулалт үгүй байна. Гэхдээ хүйсийн онцлогийг харгалзсан шинжтэй (жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа ороход давтан бэлдэх сургалт зохион байгуулах) зохицуулалт дутмаг илэрсэн бөгөөд зөвхөн нэг байгууллагад ажлын байрнаас 2-оос дээш сарын хугацаагаар хөндийрсөн ажилтнууд давтан сургалтад хамрагдана” гэсэн зохицуулалттай байна.

Судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн дунд албан тушаал ахих, мэргэжил дээшлүүлэх давтан сургалтад хамрагдахад эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэсэн хариулт өгөх нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр байна. Бүхий л төрлийн байгууллагууд () эрэгтэй, эмэгтэйчүүд албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг ахиулахад тэгш эрхтэй гэж эрх зүйн баримт бичигтээ тусгасан ч, “гэр бүлийн үүрэг”-т холбогдох тусгай хэрэгцээ шаардлага, цөөнх болж буй хүйсийн бүлгийн албан тушаал дэвших, зэргээ ахиулах боломжийг нэмэгдүүлэхэд төдийлөн анхааралгүй орхигдуулж байна. Түүнчлэн, судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын дунд, ялангуяа эмэгтэйчүүд байгууллагынхаа ажлын байрны дотоод шилжих хөдөлгөөний нээлттэй байдалд сэтгэл хангалуун бус байх нь түлхүү илэрч байна.

Эрдэс баялгийн салбарын эмэгтэй ажилтны дундаж цалин 2015 он хүртэл эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур (18.1 хувиар доогуур) байснаа өөрчлөгдөж, 2015 оноос хойш эмэгтэйчүүд илүү цалин хөлс авдаг болжээ. Гэхдээ цалин хөлсний бүтцийн судалгаа (ХСИ, 2015) болон энэхүү судалгаагаар эрэгтэй ажилтны дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр гарсан. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ бараг бүгдээр цалин хөлсний хүйсээр ангилсан мэдээлэл үгүйн дээр, зарим байгууллага өгөөгүйн улмаас дүн шинжилгээг өргөн хүрээнд хийж чадаагүй болно. Түүнчлэн, ҮСХ-ын мэдээлэлд тодорхой статистикийн дунджаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшин, тус салбар дахь ажил мэргэжлийн бүлгүүдийн хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байгаа нь тус салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын цалингийн зөрүүний талаар нарийвчилсан шинжилгээ хийхийг хязгаарласан юм.

Судалгаанд оролцсон бүх байгууллагын хувьд адил чанарын ажил хөдөлмөрт эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа эсэхэд үнэлгээ хийдэггүй

байна. Үнэлгээ хийхгүй байгаа нь үнэлгээг хийх ёстойгоо мэдэхгүй, үнэлгээг хэрхэн хийх ёстойгоо мэдэхгүй байгаатай түлхүү холбогдож байна. Ажилтнуудаас өөртэйгээ адил хэмжээний ачаалал үүрч, үүрэг гүйцэтгэдэг эсрэг хүйсийн ажилтантай адил хэмжээний цалин авч чаддаг эсэхийн талаарх үнэлгээ дүгнэлтийг тодруулахад "адил тэгш" гэж үзэх хандлага давамгайлж байна. Энэ бүгд нь ажил олгогч, ажилтан, ажилчдын хамтын нийгэмлэг, ҮЭ-ийн гишүүдэд "адил чанарын ажлын үнэлгээ"-ий талаар мэдлэг, ойлголт түгээх шаардлага буйг басхүү нотолж байна.

Ажил олгогч, ажилтнуудын дийлэнх нь ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан буюу ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх боломж бүрдсэн гэж хариулсан ч энэ нь ямар хэлбэрээр ажиллаж байгаагаас хамаарч ялгаатай илэрч байна. Тодруулбал, ростерийн хуваариар ажиллагсад, тэр дундаа эмэгтэйчүүд ийн хариулах нь илүү байна. Мөн гэр бүлийн үүргээ биелүүлэхийг дэмжсэн ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт бүхий бодлого хэрэгжүүлдэггүй байдал дийлэнхэд ажиглагдаж байгаа нь гэр бүлийн үүргийг түлхүү хүлээдэг онцлогтой эмэгтэй хүн ажиллахад таатай нөхцөл бүрдээгүй болохыг харуулж байна. Энэхүү төлөв нь эмэгтэй хүн тус салбарт ажиллахаас татгалзах сонголт хийхэд хүргэдгийг анхаарах шаардлагатай байна.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Тус салбарт эрэгтэй, эмэгтэйчүүд тэнцвэртэй ажиллахыг дэмжсэн орчин бүрдүүлэхийн тулд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

- ХНХЯ, ЖҮХ, УУХҮЯ, салбар зөвлөл, салбар хороод Эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг хориглох ажлын байрны жагсаалт цуцлагдсан тухай мэдээллийг ажил олгогч, бусад талуудад хүргэхийн зэрэгцээ ажлын байрны эрүүл мэндийн эрсдлийн үнэлгээг эрэгтэй, эмэгтэйчүүд (хүүхэд хөхүүлдэггүй жирэмсэн бус, жирэмсэн, хүүхэд хөхүүлдэг)-ийн аль алиных нь онцлогт нийцүүлэн хийх замаар эрэгтэй, эмэгтэй хүний аль алиных нь эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааг хангах зохицуулалтыг бий болгох талаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгах
- УУХҮЯ, салбар зөвлөл, ЖҮХ, ажлын алба, ХНХЯ цалингийн дунджаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшний мэдээллийг хүйсээр ангилах, мөн нээлттэй мэдээллийн системд оруулах талаар ҮСХ-той хамтарч ажиллах
- УУХҮЯ, салбар зөвлөл хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2014 оны 15 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Ажлын байрны үнэлгээ хийж, ажил мэргэжлийг бүлэглэх, зэрэглэх аргачлал"-ын талаарх мэдээллийг талуудад түгээх, чадавх бүрдүүлэх үйл ажиллагааг салбарын жендэрийн бодлогод тусгах
- УУХҮЯ, салбар зөвлөл ажилтнуудад ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс талуудад зөв ойлголт хүргэх, гэр бүлийн үүргээ биелүүлэнгээ тогтвортойгоор ажиллахыг дэмжихийн тулд юунд анхаарах ёстой талаарх нарийвчилсан зөвлөмжийг ААНБ-д хүргэх, дэвшил гаргахаар зорьж буй ажил олгогчдыг урамшуулах. Энэ хүрээнд нарийвчилсан судалгаанд үндэслэн талуудын оролцоог хангах замаар ростерийн хуваарийн талаар үндэсний зохицуулалтыг бий болгох тухай салбарын жендэрийн бодлого, мөн хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгах шаардлагатай.
- ХАА-н салбараас ХАА-н бус салбарт шилжих ажиллах нөхцөл нь цалин хөлс

багатай, эрсдэлтэй, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл муутай, албан тушаал ахих боломж дутмаг ажлын байраар хангагдахад хүргэх тул мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэжлийн зэрэгтэй болгоход орон нутгийн төрийн байгууллага, салбар хороодоос анхаарах (хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгах

- Тус салбарт цөөн тоогоор ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийн тулд УУХҮЯ, салбар зөвлөлийн зүгээс:
    - Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтот түвшинг (target ratio) талуудын оролцоотойгоор хэлэлцэн тодорхойлох
    - Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ажиллахад эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын хувьд ялгаагүй таатай байх орчныг техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх замаар бүрдүүлж болох талаар ажил олгогчдод нөлөөлөн, анхаарлыг нь хандуулах
    - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийг холбогдох заалтыг ажил олгогчид хэрэгжүүлэхгүй тал ажиглагдаж байгаа тул ААНБ-аас жендэрийн тэнцвэртэй байдлын тайлангаа жил бүр албан ёсоор сум, дүүргийн ЗДТГ-т өгч байхыг шаардахын хамт тайланг бичих удирдамж, заавар, зөвлөмжөөр ханган ажиллах
    - Уян хатан цагаар ажиллах боломжийг бүрдүүлэх талаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгахаас гадна хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэлд ростерын хуваарийн талаар оруулах зэрэг болно.
    - ААНБ-ыг дэргэдээ цэцэрлэг барихыг нь Засгийн газар, УУХҮЯ, орон нутгийн удирдлага (зөвшөөрлийг хүндрэлгүйгээр олгох, хөрөнгө оруулалтын дэмжлэг үзүүлэх эсвэл байгуулсан цэцэрлэгийг худалдан авах, газар олгох, татварын хөнгөлөлт үзүүлэх, хувьсах зардлыг нь олгох, хайгуул, олборлолтын тусгай зөвшөөрлийг олгох, сунгахыг дэмжих эерэг үзүүлэлт болгон ашиглах г.м)-аас дэмжих

Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн хувьд

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэхийг заасан ч эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хэмжээнд мөрдөгддөг эрх зүйн баримт бичгүүдэд жендэрийн төсөвлөлтийн агуулга огт тусгагдаагүй болно. Үүнтэй холбоотойгоор эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн салбарын үйл ажиллагааг олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд санхүүжүүлж байна. Салбарын төсөвлөлтийг батлах болон эс батлах асуудалд Сангийн яамны байр суурь чухал байна. Иймд салбар хоорондын хамтын ажиллагааг хангаж ажиллах шаардлагатай байна.

Судалгаанд хамрагдсан Дорнод, Өмнөговь, Ховд, Дорноговь аймаг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг баталсан бөгөөд дэд хөтөлбөрийн санхүүжилтийг орон нутгийн төсөв, төрийн байгууллагуудын тухайн жилийн төсөл, хандив тусламж, олон улсын байгууллагын хандив, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт, хуулиар хориглоогүй бусад эх үүсвэр байна гэж заажээ. Жендэрийн салбар хороодын үйл ажиллагаа санхүүжилт байхгүйгээс идэвхжихгүй, зогсонги байдалтай, төсөвлөсөн мөнгө нь хангалттай хүрэлцэхгүй зэрэг асуудал тулгарч байна. Түүнчлэн, зарим орон нутагт жендэрийн хөтөлбөрт зориулан зарцуулах хөрөнгийг өөр

бусад зорилго бүхий үйл ажиллагаанд зарцуулах тохиолдол гардаг бөгөөд энэ нь төсвийг захиран зарцуулах эрх мэдэлгүй байгаатай холбогдож байна.

Судалгаанд хамрагдсан ихэнх сумдад орон нутгийн хэмжээний жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, хяналт үнэлгээ хийхэд зориулж төсөв хуваарилдаггүй бөгөөд харин цөөн сумдын хувьд жендэрт суурилсан гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн сургалтад жилд тодорхой хэмжээний мөнгийг зарцуулсан байна.

Судлагдсан байгууллагын дийлэнхийнх нь төсвийн хуваарилалтад жендэрийн тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олоогүй, төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан бүр оролцох боломж бүрдээгүй, бүх байгууллага төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэггүй зэргээс харахад ААНБ-ын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт бараг хэрэгжихгүй байна. Учир нь, судалгаанд хамрагдсан цөөн тооны байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд төсөв хуваарилж, тодорхой зорилго бүхий үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарцуулсан мөнгө нь зарим байгууллагын хувьд хангалттай байна. Энэ нь гол төлөв томоохон ААНБ эсвэл олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэй газарт ажиглагдаж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны аль, аль нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна. Ажилтнуудын дийлэнх хэсэг нь төсвийн төлөвлөлтөнд оролцож чаддаггүй, талаас илүү хэсэг нь төсвийг ил тод задаргаатай, дэлгэрэнгүйгээр тайлагнадаггүй гэж дүгнэснээс харахад төсвийн үйл явц дахь жирийн ажилтны оролцоо хангагдаагүй байна. Ажилтнуудын дийлэнх олонхын хариулснаар төсвийг эцэслэн шийддэг хүн эрэгтэй хүн байгаа ч, санхүүгийн эмэгтэй ажилтны оролцоо их, бага хэмжээгээр хангагдаж байна. Гэхдээ бусад төрлийн ажил эрхэлдэг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрх ашиг, хэрэгцээ сонирхол байгууллагын төсөвт тусгагдах боломжоор хомс байна.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хэрхэн хийх талаар салбарын бүхий л түвшний удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, ажилтныг ЖҮХ, ажлын албанаас чадавхжуулах. Энэ хүрээнд:

- Салбарын нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг багтаах
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх, төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх энгийн аргачлалыг боловсруулан нэвтрүүлэх, түгээх
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд зориулах санхүүжилтийн түвшин, квотыг тогтоох талаар яамнаас салбарын жендэрийн бодлогод тусгах
- Төсвийн төлөвлөлт болон тайлагнал дахь талууд, ажилтнуудын оролцоог хангах талаар удирдамж, заавар, зөвлөмжийг ЖҮХ-оос орон нутаг, ААНБ-д хүргэх
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хэрэгжүүлж буй байгууллагыг дэмжих, урамшуулах, сурталчлах арга хэмжээг жендэрийн салбар зөвлөл, салбар хороод зохион байгуулах

Жендэрт ээлтэй соёл, мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх хүрээнд

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд Хөдөлмөрийн дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээ, Ёс зүйн дүрэм, Кемпийн дотоод журмандаа ажиллагсдын хоорондын харилцаа, биеэ авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусгаж мөрдөж байна. Судалгааны үр дүнгээр ААНБ-ын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтэн болон ажилтнуудын дунд хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл байсаар байгааг судалгааны дүн харуулж байна.

Эдгээр үйлдлээ эрэгтэйчүүд байж болох энгийн зүйл мэтээр ойлгож буй нь нэг талаас хөдөлмөрийн орчин дахь хүйсийн тэнцвэргүй байдалтай нөгөө талаас жендэрийн болон ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт, мэдлэг мэдээлэл хангалтгүй байгаатай холбогдож байна.

ААНБ-ууд ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөг боловч жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглах, бичгийн зохицуулалт бүхий байгууллагын бодлого, зохицуулалт байхгүй, мөн энэ талын мэдлэг мэдээлэл хомс байгааг харуулж байна.

Судлагдсан ихэнх ААНБ-ууд ажиллагчдын мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээг тодорхой зааж өгсөн ч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглосон, энэ үйлдэл гарахаас урьдчилан сэргийлсэн, гарсан тохиолдолд хэрхэн зохицуулахыг дүрэм журамдаа тусгаж өгсөн компани цөөхөн байна. Эрдэс баялгийн салбарт нас, хүйсээс хамаарсан ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт байсаар байгааг чанарын судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд, фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг хийгээд удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн харуулж байна. Мөн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргаж байсан цөөн ажилтан бүгд гомдлыг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэсэн арга хэмжээнд сэтгэл ханамжгүй үлдсэнээ илэрхийлсэн юм.

Судалгаанд уул уурхайн ААН-үүдийн уурхайн үйлдвэрлэлийн орчинд ажилчид контейнер, гэр, сэндвичэн байшин, цутгамал барилга зэрэг харилцан адилгүй сууц, барилга байгууламжид амьдарч, кемпийн дүрмийн дагуу эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд тус тусдаа байрлаж байгаа нь хүйсээр ангилагдсан суущаар хангагдсныг харуулж байна. Гэхдээ ААН уурхайн кемп дэх контейнерт дунджаар 6-8 ажилтан байрлуулдаг, дулаалгагүй контейнэр ашигладгаас өвөл зуны аль ч улиралд агааржуулагчаар халааж, сэрүүцүүлдэг нь ажилчдын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байгааг ажилчдын бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнгээр тайбарлагдаж байна. Уул уурхайн ААН-ийн эмч мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагаар МШӨ, ходоод, элэг, уушигны өөрчлөлт ажиглагдаж байгааг тэмдэглэсэн.

Зарим ААН-ийн гал тогоо, хувцас солих өрөө тусгаарлагдаагүй, гадаад монгол ажилчид нэг ариун цэврийн өрөөг хуваалцаж хэрэглэдэг тохиолдол байгааг ажилтнуудын бүлгийн хэлэлцүүлгийн дүн харуулсан тул жендэрийн нийцтэй орчин бүрдээгүй байна. Иймд удирдлага, менежментийн багт энэ талаар ойлгуулах, ажилчидтай хэлэлцэх шаардлагатай хэмээн харж байна.

Жендэрийн хувьд нийцтэй материаллаг орчныг бүрдүүлэхэд ААН-үүд анхаарч байгаа нь ажилчдын чөлөөт цагаа өнгөрөөх биеийн тамир спортын заал, талбай, фитнес заал, спортын хэрэглэгдэхүүн, бильярдын, теннисний өрөөг тохижуулсан байна. Гэхдээ чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх барилга байгууламжийн хэмжээ, тохижилт, хэрэглэгдэхүүний

хүртээмж нь томоохон болон дунд\жижиг ААН-үүдэд ялгаатай байгааг судалгааны ажиглалтын дүнгээр илэрхий байна. Томоохон зарим ААН жендэрийн онцлог ялгаатай хэрэгцээг харгалзан эмэгтэйчүүдэд зориулсан фитнесс өрөө, эрэгтэйчүүдэд зориулсан шагайн харвааны өрөөг тохижуулсан байгаа нь жендэрийн практик хэрэгцээг хангагдаж байгаагаар ийнхүү дүгнэж байна. Кемпгүй ААНБ-д ажилтнууд чөлөөт цагаа зүй зохистой өнгөрүүлэх газар байхгүй, бөгөөд нэгдмэл стандарт, зохицуулалт үгүйлэгдэж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын дийлэнх нь офистээ хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй байхад нөхөрлөл болон цөөн тооны ААН, зарим боловсролын байгууллага хүйсээр ангилсан ариун цэврийн өрөөгүй байна. Судлагдсан ААНБ-ын тал гаруй хувь нь уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн байгууламжтай аж. Уурхайн уулын хэсэгт ариун цэврийн байгууламж байхгүй, ил задгай бие засахаас аргагүй нөхцөлд хүргэдэг, ялангуяа жендэрийн хувьд эмэгтэйчүүдийн тусгай хэрэгцээг хэрхэн хангахад анхаарал хандуулах шаардлагатай буюу жендэрт хувьд ээлтэй орчин хангалттай бүрдээгүйг харуулах юм. Сүүлийн жилүүдэд уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо нэмэгдэж, зарим томоохон уурхай хүнд машин механизмын жолоочоор эмэгтэй ажилчдыг сурган, ажлын байраар хангаж байгаа тохиолдолд дурдсан асуудлыг шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай юм.

Эрдэс баялгийн салбарын төрийн зарим байгууллагын офисын ариун цэврийн өрөөний түгжээ хэвийн ажиллагаагүй, зай талбай бага, ариун цэврийн цаасгүй, өлгүүргүй байгааг анхаарч жендэрт ээлтэй материаллаг орчныг харуулах шалгуур үзүүлэлт болохыг ойлгох нь зүйтэй юм,

Судлагдсан ААНБ-уудын тал нь ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаггүй, зөвхөн овог нэр, ажил мэргэжил, албан тушаалын ангиллын мэдээллээр хязгаарлаж байгаа нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааг үнэлэхэд хангалттай мэдээлэл болж чадахгүй байна. Эрдэс баялгийн салбарын 26 байгууллагын дийлэнх нь хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүй, байгууллагын хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрт холбогдох шалгуур, үзүүлэлт байхгүй ажээ.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын дийлэнх нь цахим хуудас, дотоодын мэдээлэл солилцох түгээх интрасистемийг ашигладаг ч цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээгээ жендэрийн мэдлэг ойлголт түгээх суваг болгож ашигладаггүй байна.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Салбарын жендэрийн бодлогод ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бодит хохирлыг тооцох, хувь хүний нэр төр, алдар хүнд, хувийн нууцыг хангах, гомдлын мөрөөр шалгалт явуулах, тухайн үйлдэл дахин давтагдахгүй байх, гомдлыг шуурхай шийдвэрлэх хариу арга хэмжээ авах үр дүнтэй механизмын зохицуулалтыг бүрдүүлэхээр нарийвчлан тусгахдаа УУХҮЯ-ы салбар зөвлөл нь ХНХЯ, ХЭҮК, ААН-үүдтэй хамтран ажиллах.

- ААНБ-ууд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, хэнд хандах, гомдол барагдуулах механизмыг хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэмд тусгах,

- ААНБ-ууд АББД-ын гомдлыг бүртгэж авах болон гомдлын дагуу хянан шалгах, хянан шалгах, шийдвэрлэх үр дүнтэй механизмыг бий болгох,
- АББД-ын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтны хувийн нууцлалыг хангах, хохирлыг тооцох зохицуулалтыг байгууллагын эрх зүйн баримт бичигт тусгаж, хохирогч давхар хохирохгүй байх бүх талын арга хэмжээг авах
- Байгууллагуудын бүх ажилтанд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх тухай ойлголт мэдлэгийг өгөх, чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлдэг байх тогтолцоог бүрдүүлэх (институтчлэх)

Б. ААНБ-д жендэрийн мэдрэмжгүй үг хэллэгийн жагсаалтыг гаргаж мөрдөх, байгууллагын холбогдох журамд тусгах хүрээнд УУХҮЯ болон Боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага, жендэрийн мэргэжилтнүүд, Жендэрийн консерциумтай хамтран ажиллах:

- ААНБ-ууд Хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрэм, Кемпийн дотоод журам, хэвлэл мэдээллийн стратеги, баримт бичгийг хөтлөх зохицуулалтад хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл үзүүлэхийг хориглосон заалтыг нарийвчлан оруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглах талаар оруулах,

В. Жендэрт ээлтэй материаллыг орчин бүрдүүлэхэд салбарын яам, ААНБ анхаарч ажиллах:

- Оффис, уурхайн үйлдвэрлэл, уулын хэсэгт ажиллаж амьдрах эрүүл, аюулгүй орчин нөхцөл бүрдүүлэх, хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөө, хувцас солих, усанд орох өрөөтэй байх, жендэрийн онцгой хэрэгцээг харгалзсан ариун цэврийн өрөөний түгжээ хэвийн ажиллагаатай, зай талбайн хувьд хүртээмжтэй ариун цэврийн цаастай, өлгүүртэй байх зэрэг жендэрт ээлтэй материаллаг орчны шаардлагыг хангасан байх
- Байгууллагын алсын хараа, зорилго зорилтуудад ЖЭТБ-д хамаарах агуулгыг тусгах, байгууллагын удирдлага, эдийн засаг, төлөвлөлт, санхүүгийн асуудал хариуцлага удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдэд жендэрт ээлтэй материаллаг орчин бүрдүүлэх нь байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж, бизнесийн хөгжил дэвшилд эерэг нөлөөтэйг ойлгуулах, таниулах

Г. Хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог сайжруулах, бүрдүүлэхдээ УУХҮЯ нь ҮСХ, ХНХЯ, их дээд сургууль, жендэрийн мэргэжилтнүүд, жендэрийн консерциум, мэргэжлийн холбоод, ТББ-тай хамтран ажиллах

- Салбарын болон ҮСХ-ны уул уурхай, хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс, урамшуулал, ААНБ, хөрөнгө, тусгай зөвшөөрөл эзэмшлийн талаар үр нөлөөнд хамаарах мэдээлэл (гэмт хэрэг, өвчлөл г.м) хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог (ялангуяа мэдээллийн маягт, анкет, бүртгэлийн хуудсыг сайжруулах) сайжруулах, бүрдүүлэх
- ААНБ-ын ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний талаар хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах, бүртгэж, ашиглах бодлого, үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үнэлэхэд туслах арга зүйн зөвлөмж, удирдамж, маягтуудаар хангаж ажиллах
- Байгууллагын цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээг удирдлага, ажилтнуудад жендэрийн боловсрол, мэдлэг олгох эх үүсвэр болгон ашиглах

- ААНБ-дыг хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх арга зүйд сургах, удирдамж, заавар, зөвлөгөөгөөр хангах

Орон нутагт үзүүлэх жендэрийн үр нөлөөний хувьд

2017 онд судлагдсан Өмнөговь, Дорноговь, Орхон, Дорнод, Ховд аймгийн орон нутгийн төсвийн орлогын нэлээд хувийг уул уурхайн салбараас бүрдүүлж, 2016 онд аймгуудын орон нутгийн хөгжлийн санд хуваарилсан нийт орлогын 32 хувь эдгээр аймагт ногдож байна. Судлагдсан Орхон, Улаанбаатар, Өмнөговь, Дорнод аймгуудад нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээгээр сүүлийн 5 жилд улсын дунджаас өндөр үзүүлэлттэй гарч байна. Үүнд уул уурхайн уул уурхай, олборлох салбарын нэмүү өртөг үйлдвэрлэх чадавх бусад салбаруудтай харьцуулахад өндөр байгаа нь нөлөөлжээ. Уул уурхайн салбар дахь орон нутгийн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, уул уурхайн тэлэлтийн үр нөлөөгөөр орон нутагт бизнес, ЖДҮ-ийн цар хүрээ тэлж, эдийн засгийн бусад салбарт үр өгөөжөө өгч байгааг тоон болон чанарын судалгааны баримтуудаар нотлогдож байна. Чанарын судалгааны дүнгээр Орхон, Өмнөговь аймагт хүнс, өргөн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүний үнэ өртөг бусад судлагдсан аймагтай харьцуулахад өндөр байдаг нь тухайн орон нутаг дахь инфляцийг хөөргөдөхийн зэрэгцээ эдийн засгийн бусад салбартаа нөлөөтэй болохыг илтгэж байна. Уул уурхайн эдийн засгийн үржүүлэгчийн нөлөөгөөр орон нутагт бараа бүтээгдэхүүн ханган нийлүүлэгч иргэд, ААН-ийн бизнес уул уурхайг даган өсч, орон нутагт ажлын байр бий болгох, орон нутгийн төсөвт татварын орлого хуримтлуулах, мөн бусад салбарын өсөлтөд дахин нөлөөлж байна. Судлагдсан томоохон ААН-үүдийн хувьд 3-4 оронтой тоогоор хэмжигдэх ханган нийлүүлэгчтэй, тэрбум давсан орлоготой, орон нутгийн шинж чанартай дунд хэмжээний ААН-ийн хувьд цөөн тооны ханган нийлүүлэгчтэй байх жишээтэй байгааг судалгааны баримт илтгэж байна. Судалгааны дүнгээр хоол үйлдвэрлэл, катерингийн ханган нийлүүлэгч орон нутгийн компанийн хувьд эмэгтэй эзэнтэй, сэлбэг, техник хэрэгсэл, хүнд даацын машин нийлүүлэх, түрээслэх, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагааг эрэгтэйчүүд ихэвчлэн эрхэлж байна. Судлагдсан томоохон ААН-үүдэд ханган нийлүүлэлт хийдэг орон нутгийн ААНБ, жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгч дунджаар 200 хүртэлх тооны ажилтантай байхад цагаан идээ, мах сүү нийлүүлдэг орон нутгийн жижиг ханган нийлүүлэгч байгууллага дунджаар 3-5 орон нутгийг иргэдийг ажлын байраар хангаж байна. Өөрөөр хэлбэл нэг ханган нийлүүлэгчийн цаана дунджаар орон нутгийн 3-200 орчим хүн ам ажлын байраар хангагдаж байна.

Орон нутгаас ажлын хувцас, хоол нийлүүлж буй бараа ханган нийлүүлэх үйлдвэрлэл үйлчилгээ, бизнест эмэгтэйчүүд түгээмэл ажиллаж байгаа нь уул уурхайгаас хамааралтайгаар ажлын байр бий болгох, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх, бизнесийн хүрээгээ тэлж байгаа жишээ манай судалгааны дүнгээр ажиглагдсан нь орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө мөн боловч жендэр, нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хангах хүрээнд жижиг, дунд бизнес эрхэлдэг, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг дэмжихэд чиглэсэн уул уурхайн ААН дэх жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого дутмаг байна. Зарим уул уурхайн ААН-үүд орон нутгийн бараа ханган нийлүүлэгчийг сонгон шалгаруулах тендерийн шаардлагад өндөр дүнтэй хөрөнгийн хэмжээ зааснаар жендэрийн дам ялгаварлан гадуурхалтыг үзүүлж байна.

АМТХ-ийн 42.1-р заалтаар 2016 оны Засгийн газрын 179-р тогтоолоор Ашигт малтмалын тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч болон нутгийн захиргааны байгууллагын

хооронд байгуулах “Байгаль орчныг хамгаалах, уурхай ашиглах, үйлдвэр байгуулахтай холбогдсон дэд бүтцийг хөгжүүлэх, ажлын байр нэмэгдүүлэх тухай гэрээ”ний загварыг баталж, орон нутагттай хамтран ажиллахтай холбоотой харилцааг зохицуулсан байдаг. Судлагдсан аймаг орон нутагт нэг талаас уул уурхайн ААН нөгөө талаас аймаг\сумын засаг дарга нар дээрх асуудлаар хамтын ажиллагааны гэрээг жил бүр байгуулж, гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу орон нутагт хөрөнгө оруулалт хийгдэж, гэрээний биелэлтийг дүгнэж хэвшээд байгаа нь сайшаалтай ч орон нутгийн иргэд, ИНБ-ын байгууллагуудын оролцоо хангалтгүй бөгөөд уул уурхайгаас орж ирсэн хөрөнгө оруулалт, ажлын байраар хангасан, дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа, төсөвлөлт, төсөвлөлт, зарцуулалтын ил тод, нээлттэй байдал сул байгаа үр дүн үзүүлж байна. Мөн энэхүү хамтын ажиллагааны гэрээнд нөлөөллийн бүсэд нутагладаг, малчдын нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговор, эрүүл мэндэд гарч буй өөрчлөлтөд хариуцлага хүлээх, нөлөөлөлд өртсөн иргэдийн асуудлыг орхигдуулж байна.

Чанарын судалгааны дүнгээр суурин хэлбэрийн уул уурхайн үйл ажиллагаа зогсоход нутгийн иргэдийн дунд ажилгүйдэл, бичил уурхайн салбарт шилжих, ялангуяа эмэгтэйчүүд амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирох эрсдэлтэй нөхцөлд хөдөлмөрлөж, эрэгтэйчүүдийн осолд өртөх эрсдэл байсаар байна. Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 5 дугаар сарын 24-ний өдрийн 151 дүгээр тогтоолоор “Бичил уурхайгаар ашигт малтмал олборлох журам”-ыг шинэчлэн баталсан. Журамд нөхөрлөлийн зохион байгуулалтаар бичил уурхай эрхлэх, бүх шатны Засаг дарга нарт бичил уурхайгаар ашигт малтмал олборлох иргэдийг бүртгэж, мэргэжил арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, журмыг хэрэгжилтийг хангах үүрэг хүлээлгэсэн. Иймд ААН, орон нутгийн удирдлага, мэргэжлийн хяналтын байгууллага, ОУБ зэрэг хамааралтай байгууллагууд уурхайн хаалтад бэлтгэх, уурхайн зориулалттай барилга байгууламжийг ЖДҮ эрхлэх гэх мэтээр өөрчлөхөд зориулсан төсөв хөрөнгийн асуудлыг хамтын гэрээгээр зохицуулах, бичил уурхайгаар ашигт малтмал олборлох тохиолдолд сум орон нутгийн удирдлага, мэргэжлийн байгууллага нөхөрлөлийн зохион байгуулалтаар ажиллахыг дэмжих, зохион байгуулалтад ороогүй хувиараа ашигт малтмал эрхэлж буй үйл ажиллагааг дэмжихгүй байхад анхаарах асуудал мөн.

2008 оноос хойш уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоо хоёр дахин өсч, судлагдсан Өмнөговь, Дорноговь, Орхон аймгууд руу чиглэсэн уул уурхайн ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнөөр орон нутгийн хүн амын өсөлт, генетик миграцид нөлөө үзүүлж, 2017 онд уул уурхай, олборлолтын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарт 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоогоор Дорноговь, Дархан-Уул, Өмнөговь аймгууд тэргүүлж, ажиллах хүчний шингээлттэй, эрэлттэй бүс нутаг болж байна. Судлагдсан аймгуудаар уул уурхайд ажиллагсдын хүйсээр ангилагдсан албан ёсны мэдээлэл олдоогүй ч, улсын дүнгээр 7761 эмэгтэй энэ салбарт ажиллаж байна. Орон нутгийн уул уурхайн талаар баримтлах бодлого, орон нутгийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон ААН-тэй хамтын ажиллагааны гэрээг орон нутагт хөрөнгө оруулалтын таатай орчин бүрдүүлэх, уул уурхайн үйл ажиллагааг хүн амын эрүүл мэнд, байгаль орчинд сөрөг нөлөө багатайгаар явуулах, байгаль орчныг нөхөн сэргээх, орон нутгийн нийгэм-эдийн засгийн хөгжилд үр өгөөжтэй, хувь нэмэр оруулах, орон нутагт ажлын байр нэмэгдүүлэх, жижиг дунд бизнесийг дэмжих нөхцөлтэйгээр байгуулж, 2017 онд судлагдсан аймгуудад дэд бүтэц, боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн халамжид чиглэсэн 43 тэрбум гаруй төгрөгний хөрөнгө оруулалт хийгджээ. ОҮИТБС-ын 2014-2016 оны тайланд Монгол ажилчин, орон нутгийн ажилчны тоо тогтмол өсч, судлагдсан ААН-

үүдэд менежер, ИТА, нарийн мэргэжлийн ажилчны ажил мэргэжлээр эрэгтэйчүүд, гүйцэтгэх техникийн, туслах (оюуны), энгийн ажилчнаар (цэвэрлэгч, жижүүр, угаагч) эмэгтэйчүүд зонхилон хүний нөөцийг бүрдүүлж байна. Компанийн хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд орон нутгийн иргэдийг мэргэжлийн түр сургалтын хөтөлбөрөөр нарийн мэргэжлийн ажилчин бэлтгэж, ажлын байраар хангаж байгаа нь сайшаалтай ч, эмэгтэй ажилтныг бэлтгэхэд анхаарсан бодлого сул байна. 2017 онд баталсан ЖЭТБ-ыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны 3.3.2-т ЖЭТБХ тухай хуулийн 7-р зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар мэдээллийн технологи, инженерийн чиглэлээр суралцах эмэгтэйчүүдийг нэмэгдүүлэхээр тусгасан. Цаашид жендэрийн стратегийн хэрэгцээний хувьд инженерийн чиглэлийн мэргэжилтэн боловсон хүчин бэлтгэх, уул уурхайн салбарт ажил мэргэжлийн ангилал бүрээр эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд анхаарсан хүний нөөцийн бодлого, боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай юм. Энэ хүрээнд төр засаг УУХҮЯ, БСШУСЯ, их дээд сургуулиуд инженер, нарийн мэргэжлийн эмэгтэй боловсон хүчин бэлтгэхэд зориулсан зориудын бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай юм.

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээнд хамрагдсан орон нутагт бүртгэгдсэн 10 жилийн гэмт хэргийн статистик мэдээллээр гэмт хэргийн гаралт зарим жил өсч, буурсан харилцан адилгүй нөхцөл байдалтай ч хүн ам олонтой, төв суурин газар, уул уурхайн бүсийн орон нутагт бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тохиолдол огцом өссөн байна. Өмнөх онтой харьцуулахад 2017 онд Өмнөговь аймгийн Ханбогд суманд бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо хоёр дахин өссөн. Сэдвийн судлагдсан байдлын тойм, чанарын судалгааны дүнгээр томоохон ААН байрладаг аймаг, суманд уурхайн ажилчдын цалин буухад архидалтын тоо эрс өсдөг, гэмт хэрэг зөрчил, гэр бүлийн хүчирхийллийн тохиолдол нэмэгддгийг тэмдэглэсэн ба олон судалгааны дүнгүүдээр нотлогддог. Хэдийгээр архидалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, гэр бүл цуцлалт, хүний эрүүл мэнд, соёл уламжлал зэрэг нийгмийн олон асуудалд уул уурхайн нөлөө байх ч нийгэм, улс төрийн шууд болон шууд бус олон хүчин зүйлсээс ихээхэн хамааралтай, уул уурхайн төслийн хэрэгжилтээс нийгэмд үзүүлж буй эдгээр сөрөг нөлөө, хор хохирлыг шинжлэх ухааны үндэстэйгээр нотолсон, мөнгөн дүнд шилжүүлэн зардал үр ашгийг үнэлсэн судалгаа байхгүй байна.

Уул уурхай бүсэд нутагладаг хүн амын дундах өвчлөлийн байдлыг сүүлийн 10 жилээр, хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлөөр судалгаанд хамрагдсан Өмнөговь аймгийн түвшинд 10000 хүн амд эзлэх өвчлөлийн тохиолдолд жилээс жилд өсч, сүүлийн хоёр жилийн байдлаар 5 оронтой тоонд шилжжээ. Тус аймаг дахь хүн амын өвчлөл аймгуудын дундаж үзүүлэлтээс дээгүүр байна. Үр хөндөлтийн тохиолдлыг судлагдсан аймгуудаар авч үзвэл, Өмнөговь, Дорноговь аймаг үр хөндөлтийн тоогоор тэргүүлж, 2017 онд Өмнөговь аймгийн хэмжээнд төрөх насны 1000 эмэгтэйн (15-49 нас) 34 үр хөндүүлсэн нь аймаг, улсын дунджаас дээгүүр, үр хөндөлтийн тоогоор тэргүүлж байна. 2017 онд хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлийн тохиолдлоор Дорноговь, Өмнөговь тэргүүлж, аймгийн болон улсын дунджаас дээгүүр орж байна. 2017 оны эрүүл мэндийн статистик мэдээллийн дүнгээр судлагдсан Дорноговь аймгийн хувьд аймгуудын дунджаас 2 дахин өндөр байна. Эрүүл мэндийн яам, Фрейзерийн их сургуулийн “Ханбогд суманд уул уурхайн салбарын эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөллийг үнэлэх” (2011) тандалт чанарын судалгаагаар Өмнөговь аймгийн уул уурхайн нөлөөллийн сумдад хүн амын өвчлөлийн

шалтгаанд амьсгалын эрхтэн тогтолцоо, хоол боловсруулах тогтолцоо, шээс бэлэгсийн тогтолцоо, цусны эргэлтийн тогтолцоо, бэртэл хордлого тэргүүлж байгаа нь улсын дүнтэй адил түвшинд байгаа нь анхаарал татаж байна. Өмнөговь аймгийн дараагаар Дорноговь, Орхон жагсаж, мөн л улсын дунджаас давжээ. Хамгийн бага үр хөндөлттэй аймгийн тоонд Ховд аймаг орж байна.

Судалгааны дүнгээр уул уурхайн ААН-үүд эрэгтэй ажилчдыг нарийн мэргэжлийн ажилчнаар бэлтгэх мэргэжлийн баримжаа олгох сургалтын хөтөлбөртэй, эмэгтэй ажилчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр, хүний нөөцийн бодлоготой уул уурхайн компани хуруу дарам цөөн байна. Орон нутгийн эмэгтэйчүүд ихэвчлэн цалингийн үнэлгээ бага, угаагч, цэвэрлэгч, үйлчлэгч зэрэг ажлын байранд түлхүү ажиллуулах хандлага ажиглагдаж байна.

Оюу толгой, Энержи ресурс зэрэг 1990 оноос хойш уул уурхайн салбарт ажиллаж буй ААН-үүдийн хувьд ЖЭТБ-ыг хангах компанийн бодлогын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг нарийн мэргэжлийн ажилтнаар бэлтгэж, ажлын байраар хангаж буй сайн туршлага байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Уул уурхай, олборлох салбарын үйлдвэрлэл МУ-ын макро эдийн засгийн өсөлт, ДНБ, экспорт, улсын болон орон нутгийн төсвийн орлогыг бүрдүүлж, мезо түвшинд буюу Орхон, Улаанбаатар, Өмнөговь, Дорнод аймгууд 2017 онд ДНБ-ий хэмжээгээр улсын дунджаас өндөр, уул уурхайн салбарын нэмүү өртөг үйлдвэрлэх чадавх хамгийн өндөр, орон нутгийн буюу мезо түвшинд эдийн засаг, эдийн засгийн бусад салбарууд, орон нутгийн төсвийн орлого, өрхийн орлого, орон нутгийн ажиллах хүчнийг шингээж буй салбар болохыг судалгааны үр дүн харуулж байна. Хэдийгээр манай улсын эдийн засаг уул уурхай, олборлох салбараас хамаарч байгаа ч уурхайн салбарын үйл ажиллагааны байгаль орчин, нийгэмд үзүүлж буй сөрөг нөлөө, хор хохирлыг эдийн засгийн бодит үнэ цэнээр буюу зардал үр ашгийг тооцох шаардлагатай байгааг олон судалгааны дүгнэлт, зөвлөмжүүд нотолдог.

- УУХҮЯ, БОАЖЯ, ЭМЯ, ЖҮХ, ҮСХ, их дээд сургуулиуд хамтран уурхайн зардал, үр ашгийн дүн шинжилгээг хийж, уул уурхайн салбарын эдийн засагт үзүүлж буй үр өгөөж, ашиг шимийг нарийн тооцдогийн адил уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн эдийн засгийн бодит үнэ цэнийг тооцож, уурхайн зүгээс энэхүү сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хор хохирлыг багасгах, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт, бодлого зохицуулалтын оновчтой хувилбар сонгох, нотолгоонд түшиглэсэн шийдвэр гаргахад ашиглах
- БОАЖЯ, НҮБХХ-ийн 2013 онд хийсэн “Уурхайн зардал-үр ашгийн шинжилгээ судалгааны тайланд соёл уламжлалын алдагдлаас үүдэх хохиролд нутгийн иргэд, маочдын үе уламжлан амьдарч ирсэн газар нутаг, уламжлалт МАА-гаа эрхлэх 4 улирлын бэлчээрийн газаргүй болох болон идээшиж дассан нутаг орноосоо дайжих, улмаар малаас авах ашиг шим, ахуй амьжиргаанд гарах бусад өөрчлөлтүүд, БН-ийн ашиглалт, хомсдлоос экологид гарсан өөрчлөлт, түүх соёлын үнэт өв, олдворууд алдагдах, үрэгдэх, суурин амьдралын хэв маягт шилжих зэрэг хүчин зүйлийг Австрали зэрэг хариуцлагатай уул уурхай хөгжсөн оронд мөнгөн дүнгээр тооцдог сайн туршлага байгааг дурджээ. Уул уурхайн

сөрөг нөлөө, хор хохирлыг тооцож, алдагдлыг нөхөн төлөх бодлого, арга хэмжээ нь өнөөдөр манай орны нөлөөллийн бүсийн орон нутаг, иргэд, малчдын өмнө тулгамдсан хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдэх сайн практик байж болох юм. 2013 онд явуулсан БОАЖЯ, НҮБХХ-ны уурхайн зардал үр ашгийг судалгааг өргөжүүлэн, уул уурхайн идэвхтэй бүс бүхий аймаг, сумдыг хамруулах

- Олон судалгааны дүнгээр уул уурхайн нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын хувьд уул уурхайн нөлөөгөөр амьдралын хэв маяг, уламжлалт соёл зан заншил алдагдах, бэлчээрийн МАА, ХАА-н салбарын хөдөлмөр эрхлэлт буурч, гэр бүлийн хүчирхийлэл, гэр бүл салалт, хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, үл хайрхах, бэлгийн хүчирхийлэл өсч байгааг харуулдаг. Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээгээр уул уурхайн нөлөөллийн байгаль орчин, хүний эрүүл мэндэд учруулж буй сөрөг үр дагавар, хор хохирол, нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговорт хамаарах асуудал нөлөөллийн бүсэд нутагладаг иргэд, малчдын өгсөн ярилцлага, асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлага, судалгааны ажиглалтаар илэрснийг харгалзан аймаг, сум ба ААН-ийн хооронд байгуулдаг хамтын ажиллагааны гэрээний заалтуудад эдгээр асуудлыг шийдэхэд чиглэсэн хөрөнгө санхүүжилт, арга хэмжээ, үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжилтийг хангах
- Судалгааны дүнгээр уул уурхайн салбарт ажиллагсдын дунд мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн тохиолдол өсч, эрэгтэй ажилчдад элэг ходоодны архаг өрөвсөл, элэгний вирусын халдвар, хелико бактер, уушигны өөрчлөлттэй тохиолдол бүртгэгдэж, үүнд ажлын орчин нөхцөл нөлөөлж байгааг харгалзан ЭМЯ, аймгийн ЭМГ, МШӨСТ, ААН хамтран орон нутгийн захиргаа анхаарч мэргэжлээс шалтгаалах өвчин судлалын бүртгэл мэдээллийг хүйсийн ялгаатайгаар цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх, ажиллагсдын эрүүл мэндийн талаар авч хэрэгжүүлэх бодлого, арга хэмжээг төлөвлөх, төсөвлөхөд ашиглах
- ААН-ийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн санал болгосноор мэргэжлээс шалтгаалах өвчин судлалыг хөгжүүлэх, эрэгтэй ажилтан, эмэгтэй ажилтанд зонхилон тохиолдож буй өвчлөлийг бүртгэж, түүний шалтгааныг судлах, хэлэлцүүлэх,

Б. Орон нутгийн түвшинд хамтын ажиллагааны гэрээг Засгийн газраас баталсан загвар гэрээний дагуу аймаг, сумын Засаг дарга, ААН-ийн удирдлагын хооронд байгуулж байна. Хамтын ажиллагааны гэрээнд жендэрийн агуулгын хүрээнд ИНБ, малчид, эрэгтэй, эмэгтэй тэгш оролцоог хангаж, нөлөөлөлд өртөж буй хүн амын газар эзэмших, Үндсэн хуулиар олгогдсон эрүүл аюулгүй орчинд аж төрөх, МАА-гаа эрхлэх эсвэл өмнөх амьжиргааг нь дордуулахгүй нөхцөлтэйгээр нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн төлбөрийг шийдэх, хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргийн биелэлт, хэрэгжилтийг иргэд, малчдад нээлттэй мэдээллэх,

В. Хамтын гэрээнд жендэрт хамаарах агуулгын хүрээнд хүний эрүүл мэнд, нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын нүүлгэн шилжүүлэлт, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговрын асуудлыг тусгах, хөрөнгө санхүүжилтийг хуваарилах,

Г. Аймаг, сумын хөдөлмөр халамжийн хэлтэс, хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан уул уурхайн компаниудад ажилтан нийлүүлэх бодлого зохицуулалтын хэрэгжилт, биелэлтийг ил тод нээлттэй мэдээллэх, жишээ нь хөдөлмөрийн биржээр зуучлуулан ажлын байраар хангагдсан орон нутгийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын тоон мэдээллийн сан бүрдүүлэх, аймаг, сумын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, уул уурхайн ААН, уул уурхайн салбарын мэргэжилтнүүд мэдээлэл солилцох,

Д. Жендэрийн дам ялгаварлалаас сэргийлж, жижиг дунд үйлдвэрлэл болон өрхийн бизнес эрхэлдэг нийгмийн ялгаатай бүлгүүд адил тэгш оролцож чадахгүйд, уул уурхайгаас ашиг хүртэхгүй хоцорч байгааг анхаарах.

- Салбарын яам, орон нутгийн захиргаа, ААН, ҮЭ жендэрийн хувьд нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хангах, нийгмийн ялгаатай бүлгүүд уул уурхайн үйл ажиллагааны үр өгөөжийг адил тэгш хүртэх боломжийг хангах хүрээнд байгууллагын бараа үйлчилгээ худалдан авах, гэрээлэх бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулсан оролцоог хангах, жендэрийн хувьд дам ялгаварласан шалгуурыг эргэж харах, өөрчлөх,
- Уул уурхайн ААНБ бараа ажил үйлчилгээ худалдан авах тендерийн бодлогодоо тендерийн тодорхой хувийг эмэгтэй бизнес эрхлэгч болон зорилтот бүлгийн буюу өрхийн бизнес, жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд зориулах, жендэрийн бодлоготой ААНБ-тай хамтран ажиллах зохицуулалтыг оруулах
- Орон нутгийн захиргаа, аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан, Хөдөлмөр нийгмийн халамжийн асуудал хариуцсан газар\хэлтэс орон нутгийн иргэдийн ялангуяа зорилтот бүлгийн буюу өрхийн бизнес эрхлэгч болон жижиг дунд бизнес эрхлэдэг эмэгтэйчүүдийн өрсөлдөх чадварыг бий болгох, тендерт оролцох чадавхыг сайжруулах сургалт зохион байгуулах
- Орон нутагт уул уурхайн ААН-үүд бараа ажил үйлчилгээ худалдан авах тендерийн нээлттэй, ил тод, олон сувгаар хүртээмжтэйгээр мэдээлэл хүргэх,

Е. Орон нутгийн түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх хүрээнд

- Орон нутгаас уул уурхайн салбарт ажиллагсдын тоон мэдээллийг хүйсээр бүрдүүлэх
- Орон нутгийн татварын байгууллагад бүртгэлтэй ААН-ийн үйл ажиллагааны чиглэл, эздийн хүйсийн мэдээлэл бүрдүүлэх
- Орон нутгийн ААНБ, жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгч, өрхийн бизнес эрхлэгчдийн хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлэх

Өрх, гэр бүлд үзүүлэх эерэг нөлөөг нэмэгдүүлэх хүрээнд

Эрдэс баялгийн салбарт ажилласнаар эцэг эхийн үүргээ их, бага хэмжээнд гүйцэтгэж чадахгүйд хүрэх, хүүхэддээ бага цаг зарцуулах, 15 хүртэлх насны хүүхэд нь хэн нэгний хараа хяналтгүйгээр үлдэх тохиолдол гарахад хүргэж байна. Энэ нь ялангуяа эмэгтэй ажилтны хувьд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр байгаа ба ажилтан эмэгтэй гэр бүлийн үүргээ ажлаа хийнгээ гүйцэтгэх боломж харьцангуй сайн биш бүрдсэн болохыг харуулж байна. Энэ асуудал ялангуяа ростерийн болон ээлжийн хэлбэрээр ажиллагч эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд түлхүү илэрч байна.

Ростероор ажилладаг гэрлэсэн ажилтнуудын эхнэр/нөхрийг ялангуяа эрэгтэй ажилтнуудын эхнэр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд сөргөөр нөлөөлж байна. Түүнчлэн, ростероор ажилладаг эмэгтэй ажилтнуудын гэр бүлд гэрийн ажил дахь нөхрийн оролцоо өсч байна. Эндээс эрдэс баялгийн салбарт эхнэр ростероор ажиллах нь уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарийг өөрчлөх, нөхөр ажиллах тохиолдолд эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, эрэгтэйчүүдийн гэрийн

хөдөлмөрийн оролцоог бууруулах замаар уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь бэхжихэд нөлөөлж байна. Компаний эдийн үр ашгийг тооцохоос гадна ажилтны гэр бүлд үзүүлэх нөлөөг үнэлж, ялангуяа гэр бүлийн үүрэг, ачааллыг тооцсон оновчтой зохицуулалт үгүйлэгдэж байна.

Тухайн орон нутагт эрдэс баялгийн салбарын ААН үйл ажиллагаагаа явуулах болсноор өрхийн орлого, амьжиргаа, хэрэглээ, эерэгээр, харин мал ах ахуй эрхлэх, эрүүл мэнд, аюулгүй, амар амгалан байдал, малын бэлчээр, ус, хосуудын хоорондын зөрчил, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэгт сөргөөр нөлөөлсөн гэж хариулах нь илүүтэй байна. Харин хүүхдийн боловсрол, хүмүүжил, төлөвшил, мэргэжилтэй болох чадавхжих, амьжиргааг дэмжих төсөл, хөтөлбөрт хамрагдахад нь төдийлөн нөлөөлөөгүй гэж хариулжээ.

Тухайн орон нутагт цахилгаан хангамж, худаг ус зэрэг дэд бүтэц сайжирсан нь гэрийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөхөд эерэг нөлөөлснөөр эмэгтэйчүүдийн практик хэрэгцээний хангамжийг сайжруулах юм. Харин эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэй хүн ажиллахыг дэмжсэн бодлого хэрэгжүүлбэл хөлстэй хөдөлмөрийн оролцоо өсч, нөхрөөс хамааралт байдлыг бууруулах замаар эмэгтэйчүүдийн байр суурь, үүрэгт өөрчлөлт авчрах юм. Харин үл хэрэгжүүлэх аваас уламжлалт бүтцийг бэхжүүлэхэд илүү чиглэнэ.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Үүнд:

А. Ростерийн хуваариар ажиллах нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эцэг эхийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд сөргөөр нөлөөлж байгаа тул ажилтны энэхүү хэрэгцээ шаардлагыг харгалзсан оновчтой зохион байгуулалтыг судалж нэвтрүүлэхээр УУХҮЯ-ы салбар зөвлөл, ажлын хэсгээс жендэрийн бодлогод тусгах.

Б. Жендэрийн уламжлалт байр суурь, үүргийг өөрчлөх стратегийн хэрэгцээг хангахад эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь чухал үүрэгтэй тул эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, эцэг эхчүүдийн гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхуйц уян хатан цагийн хуваариар ажиллах боломжийг бүрдүүлэхэд УУХҮЯ-ы салбар зөвлөл, ажлын хэсгээс салбарын жендэрийн бодлогоор анхаарах

В. Тухайн орон нутагт эрдэс баялгийн салбарын ААН үйл ажиллагаа явуулах нь өрхийн эдийн засаг, амьжиргаанд сайнаар нөлөөлж байгаа бөгөөд бараа, үйлчилгээний ханган нийлүүлэгчээр ажиллах боломжийг олгож байгаа тул харин нээлттэйгээр ил тод, шударга өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд орон нутгийн төрийн байгууллагаас хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгах, хэрэгжилтэд талуудын тэгш оролцоотойгоор хяналт тавихад анхаарах шаардлагатай байна.

Талуудын жендэрийн ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хүрээнд

Салбарын асуудал хариуцсан төрийн байгууллага, уул уурхайн ААН, боловсрол, эрдэм шинжилгээний мэргэжлийн холбоод, ҮЭ-ийг төлөөлж судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, орон нутгийн захиргааны байгууллагын удирдлага, албан хаагч, орон нутгийн иргэд, малчдын жендэрийн ойлголт мэдлэг, хандлага, ЖЭТБХ хангах хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байдал харилцан адилгүй ялгаатай байна. ТАХ-ийг сонгон шалгаруулахад судлах шаардлагатай хуулийн жагсаалтад ЖЭТБХ тухай хууль орсон ч хуулийг судалсан байдал хангалтгүй, зөвхөн хуулийн нэрийг сонссон, удирдах

ажилтан, ажилтнуудын дунд жендэрийн асуудлыг үл ойшоох, эмэгтэйчүүдийн асуудал мэтээр жендэрийн өрөөсгөл хандлага гаргах нь нийтлэг ажиглагдаж байна. Уул уурхай болон орон нутгийн удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүд зонхилдог, ЖЭТБХ хангах тухай хууль, ЖЭТБХ аймгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг жендэрийн мэргэжилтэнд хамааруулж ойлгодог хандлага нөлөөлж байна.

Салбарын түвшний байгууллагуудын удирдах ажилтан, албан хаагч болон аймаг нийслэл, сум дүүргийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд ХНХЯ, ЖҮХ, ГБХЗХГ, МЕРИТ төсөл, ТББ-аас зохион байгуулсан жендэрийн ойлголт, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, арга хэмжээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, ЖЭТБХ аймгийн дэд хөтөлбөрийн танилцуулга уулзалт, эмэгтэйчүүдийн манлайлал, хүчирхийлэлгүй сургууль, хүүхэд хамгаалал, гэр бүлийн хүчирхийлэл сэдэвт сургалтуудад жилд 2-3 удаа хамрагдаж жендэрт хамаарах ойлголт мэдлэгээ дээшлүүлжээ.

Сум орон нутагт ЖЭТБХ аймгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилт, биелэлтийг хариуцаж ажилладаг мэргэжилтнүүд дотор жендэрийн сургалтад огт хамрагдаагүй, жендэр гэж чухам юу болохыг мэдэхгүй, аймаг орон нутгийн түвшний мэргэжилтнүүд жендэрийн ойлголт мэдлэг олгох сургалтаас гадна сургалтаар авсан ойлголт мэдлэгээ ажилдаа ашиглах аргачлал, удирдамж дутмаг, мэддэг сэдвээр давхардуулж сургадаг, нэг удаагийн сургалт зохион байгуулаад өнгөрдөг, сургалтанд хамруулаад орхидогт шүүмжлэлттэй хандсан юм.

Салбарын байгууллага, орон нутгийн захиргааны байгууллагын хувьд мэргэжилтнүүдийн мэргэжил мэдлэгийг ахиулах сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, сургалтын хөтөлбөр, агуулгад жендэрийн агуулга суугаагүй, жендэрийн ойлголт, мэдлэг олгох тусгайлсан чадавхжуулах хөтөлбөр, сургалтын хөтөлбөр, удирдамж заавар байхгүй байна. Судалгааны дүнгээр сум, баг зэрэг засаг захиргааны анхан шатны нэгжид ажиллаж буй албан хаагчдын хэрэгцээнд тулгуурласан жилээр төлөвлөсөн сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрөөр чадавхжуулах үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байна.

Судлагдсан орон нутгийн иргэд нийгмийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах асуудлыг жендэрийн ойлголтоор илэрхийлж байна. Орон нутгийн иргэдэд ЖЭТБХ тухай хуулийн мэдээлэлтэй байдал хангалтгүй, эрэгтэйчүүдийн хуулийн мэдлэг давуутайг харуулахуйц дүн үзүүлжээ. Орон нутгийн хувьд уламжлалт нийгэм, соёлын бүтцийн нөлөө хадгалагдсаар буйг илэрхийлсэн хандлага бүхий байгаа нь тэжээгчийн үүрэг, өмч хөрөнгө эзэмших үүрэг хариуцлагыг эрэгтэйд, гэрийн хөдөлмөрийг эмэгтэйд хамаатуулсан ба хүйсээр шинжлэхэд мөн жендэрээр хуваагдсан буюу эрэгтэйчүүдийн хувьд гэр бүлд тэжээгч, өмч хөрөнгө өмчлөгч байхыг хамаатуулсан хувь илүү байгааг судалгааны дүн харууллаа.

Жендэрийн бодлогыг боловсруулахад анхаарах дараах зөвлөмжийг хүргэж байна. Дараах зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхдээ УУХҮЯ болон ЖҮХ, жендэрийн консерциум, БШУ-ы байгууллага, салбарын мэргэжлийн холбоод, ИНБ-ууд болон аймгийн жендэрийн салбар хороо, аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн зэрэг оролцогч талуудын хамтын ажиллагаанд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

А. Судлагдсан байгууллагын удирдах ажилтан, ажилтан, шинэ ажилтанд зориулсан жендэрийн үндсэн болон ахисан түвшний мэдлэг олгох сургалтуудыг тэдний хэрэгцээ, ажил үүргийн онцлог, шаардлагад тулгуурлан тодорхойлж, ялгаатай сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах,

Б. Судлагдсан ихэнх байгууллагад ажилтнаа чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг тул уг хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг нэмж оруулах

В. Судалгааны дүнгээр удирдах ажилтнуудын жендэрийн ойлголт, хандлага болон аймгийн жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа сулаас жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд саад бэрхшээл учруулж буйд асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд шүүмжлэлттэй хандсан нь тул орон нутагт ЖЭТБ-ыг хангах хийгээд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагыг үр дүнгийн гэрээнд нь тусган албажуулж, үүрэг хариуцлагыг нь ойлгуулан танилцуулах

Г. Орон нутагт жендэрийн бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлж, туршлагажсан аймгийн жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаатай танилцах, туршлага солилцох арга хэмжээнд удирдах ажилтнууд болон аймгуудын жендэрийн салбар зөвлөлийн хорооны гишүүдийг оролцуулах арга хэмжээг хэвшүүлэх

Д. Байгууллагын төсөв санхүүжилт зохиох, хуваарилахад голлох үүрэгтэй оролцдог санхүү эдийн засаг, төлөвлөлт хариуцсан удирдах ажилтнуудад жендэрийн үндсэн мэдлэг олгох, ЖЭТБХ тухай хууль болон жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлт, байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт зэрэг сэдэвчилсэн сургалтуудыг ажлын байранд богино цагаар зохион байгуулах, мөн ажлын үнэлгээний шалгуурт эдгээр сургалтад хамрагдсан байх шаардлагыг тусгах

Е. Судалгааны дүнгээр байгууллагын ажилтнууд жендэрийн агуулга бүхий сургалтуудад хамрагддаг ч, ажлын хэрэгцээнд ашиглах удирдамж, заавар, аргачлал дутмагаас шалтгаалан сургалтын үр нөлөөг бууруулж байгааг анхаарч, өдөр тутмын ажил, үйл ажиллагаа, үүрэг хариуцлагад нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, ажлын байранд чадавхжуулах, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх замаар дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх

И. Судлагдсан байгууллага, орон нутгийн удирдах ажилтан, албан хаагчдын дунд жендэрийн жендэрийн хэвшил ойлголт, жендэрийн өрөөсгөл ойлголт бэхижсэн байгааг анхаарч жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёл хөгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг дэмжих, урамшуулах

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

1. АМГТГ (2017) Статистик мэдээлэл
2. УИХ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль. 2011, УБ.:
3. МУЗГ, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр. 2017, УБ
4. ХЗҮХ, Олон улсын гэрээг шүүхэд хэрэглэх нь, 2015
5. СЕСМИМ, Эрдэс баялгийн салбарын хууль тогтоомж дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж буй байдал, 2018
6. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд, 2012
7. Сесмим, Эрдэс баялгийн салбарт хууль тогтоомж дахь жендэрийн дүн шинжилгээ
8. Стандартчилал, хэмжил зүйн газрын ахлах мэргэжилтэн Г.Эрдэнэбилэг, http://news.gogo.mn/r/181751
9. Стандартчилал, хэмжил зүйн газар http://www.estandard.gov.mn/index.php?module=standart&cmd=standart_desc&catid=1051&id=242
10. ХНХЯ цахим хуудас, бүтэц зохион байгуулалт http://www.mlsp.gov.mn/page/12
11. www.1212.mn
12. Дэлхийн банк (2013) Монгол улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж. УБ., 13 дугаар тал
13. ШХА, IRIM (2014) Монгол улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. УБ., 33 дугаар тал
14. Дэлхийн банк (2013) Монгол улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь. УБ., 24 дүгээр тал
15. БСШУСЯ, АХБ (2017) Дээд боловсролын хууль эрх, бодлогын баримт бичигт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ. УБ., 17 дугаар тал
16. Өмнөговь аймгийн Политехникийн коллежид суралцагчдын судалгаа (2017-2018 оны хичээлийн жил)
17. МУ-ын стандарт: MNS 5080:2001. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангилал, хүчин зүйл, үнэлгээ
18. ХЯ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв (2015) Үйлдвэрлэлийн ослын шинжилгээ
19. GIZ (2013) Gender Analysis for Secondary and Tertiary Education Sector for the Mongolian Mineral Resource Sector. 12 дугаар тал
20. GIZ, НБХСХ (2013) Gender Analysis for Secondary and Tertiary Education Sector for the Mongolian Mineral Resource Sector. 53 дугаар тал
21. УУХҮЯ. from http://mmhi.gov.mn/public/files/id/31 Retrieved 03 29, 2018\
22. Багануур ХХК. Ёс зүйн дүрэм. 4.2.3; 6.1; 6.13, 7, 8

23. ГМТИС. Гомдол гаргах маягт.
24. Шинь Шинь ХХК. Хөдөлмөрийн дотоод журам. 10 зүйл
25. Оюу Толгой ХХК.
26. З.Манлайбаатар (2018) Уул уурхайн салбарын орон нутгийн өрхийн амьжиргаанд үзүүлэх нөлөө: Монголын жишээ
27. ҮСХ (2015), Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгэм болон байгаль орчинд уул уурхайн салбарын нөлөөллийн судалгаа
28. Монголын нийгэм дэх шилжих хөдөлгөөн (2018) Б.Нарантулга
29. Isable Cane (2014) Mapping gender based violence and mining infrastructure in Mongolian mining communities A comparative analysis
30. НҮБ-ын Хүүхдийн сан (2017) Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө
31. Дэлхийн банк (2013) Монгол Улс: Уул уурхайн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь
32. НҮБ-ын Хүүхдийн сан (2017) Уул уурхайгаас үүдсэн шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдэд үзүүлэх нөлөө
33. ХЭҮК, НҮБХХ, НБХСХ (2012) Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө
34. ХЭҮК (2018) "Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ
35. ДБХС, Ногоон хөгжлийн хөтөч ТББ (2018) Уул уурхайн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөнд талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар Монгол орны ард иргэд, мал сүргийн эрүүл амьдрах орчинг бүрдүүлэх ба байгаль орчныг хамгаалах нь" төслийн төгсгөлийн үнэлгээ
36. НБХСХ, ГБХЗХГ, ДЗМ ОУБ (2018) Монголын гэр бүлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудал, үйлчилгээний хэрэгцээ
37. Дашбалбар сумын Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
38. "Хөгжлийн төлөө хамтдаа" аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллаганы хөтөлбөр
39. Орхон аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, 2016
40. Сэлэнгэ аймгийн нутаг дэвсгэрт уул уурхайн талаар баримтлах бодлого 2014
41. Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх 2018 оны үндсэн чиглэл
42. Өмнөгоь аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл
43. Ховд аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2016) Аймгийн ИТХ-ын 23-р тогтоол
44. Эх сурвалж: Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв (2018) Эрүүл мэндийн үзүүлэлт

ХАВСРАЛТ

Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ судалгааны хураангуй: Гол үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмж

Gender Impact Assessment in the Extractive: Summary of Key Findings and Recommendations

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
3.1 ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ				
1	Монгол Улсын үндсэн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (ЖЭТБХТХ) болон салбарын бусад хууль тогтоомжид эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийн талаар тусгаж өгсөн байна.	Монгол улс нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлаар бие даасан хууль баталж, энэ асуудлаар шийдвэр гаргах түвшинд эерэг хандлага, хүсэл зоригоо илэрхийлж буй боловч ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилт хангалтгүй байна.	Байгууллагын бодлогын болон эрх зүйн баримт бичгийг боловсруулахдаа ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох зохицуулалтыг тусгах талаар мэдээлэл түгээх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээг тогтмол хийх, удирдамж, заавраар хангах	Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо
2	Монгол Улсын Их хурлаас 2014 онд Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлогыг баталсан бөгөөд үүний 3.7.12-т эрдэс баялгийн салбарын үндэсний хүний нөөцийг бэлтгэхэд онцгой анхаарч, нарийн мэргэжлийн мэргэшсэн инженер, техникийн ажилтныг дотоод, гадаадын зохих шатны сургуульд бэлтгэж, чадавхжуулна гэсэн боловч цөөнх хүйсийг нэмэгдүүлэх талаар тусгаагүй байна. .	Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хууль, төрөөс баримталж буй бодлогод жендэрийн эрх, тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн агуулга орхигдсон буюу тодорхойгүй байгаа нь учир дутагдалтай байна.	Мэргэжил сонголтод голлох үүрэгтэй оролцож буй багш, нийгмийн ажилтнуудын чадавхыг бэхжүүлэх, эмэгтэй суралцагчдад мэргэжил сонгох талаар зөвлөгөө өгөхдөө эрдэс баялгийн салбарт ажиллах боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн талаар мэдээлэл өгөх. Уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэлийн чиглэлээр төгсөж буй эмэгтэй суралцагчдыг ажлын байранд зуучлах, зөвлөгөө өгөх аргачлал, заавар бэлтгэн боловсруулж, түгээх.	УУХҮЯ-ны ЖҮХ-ны салбар зөвлөл
3	Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 19.2 хувь нь жендэрийн мэргэжилтэнтэй, 7.7 хувь нь байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй гэжээ. Харин асуулга судалгаанд хамрагдсан салбарын ажилтнуудын хувьд 12.1	Жендэрийн тэгш байдлын тайлагнал төрийн байгууллагын хүрээгээр хязгаарлагдаж, ААНБ-ууд ЖЭТБХТХ-ийн хүрээнд хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлан гаргах үүрэгтэйгээ мэдэхгүй байна. ААНБ-д жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах мэргэжилтэн байхгүй байгаа нь ЖҮХ-ны Уул уурхай, хүнд	ААНБ-ын бодлого, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусган, тодорхой зорилт, арга хэмжээ, үйл ажиллагааг тогтвортойгоор хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэн дүгнэх тогтолцоог төлөвшүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх нарийвчилсан удирдамж, заавраар	УУХҮЯ-ны ЖҮХ-ны салбар зөвлөл

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	хувь нь байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого бий гэсэн бол 39.4 хувь нь байхгүй, үлдсэн 48.5 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан юм. Байгууллагын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөртэй гэж хариулсан ажилтнуудын 47.4 хувь нь бодлого, хөтөлбөртөө дүн шинжилгээ хийдэг бөгөөд үүнээс 50 хувь нь хэрэгжилтийн явц, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлдэг гэсэн хариулт өгсөн юм.	үйлдвэрийн яам дахь салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа жигдэрч эхлээгүй байгааг харуулсан. Энэ нь салбар хоорондын хамтын ажиллагаа хангалттай төлөвшөөгүй байгаатай холбогдож байна.	хангах. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтоох, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан бодлого, үйл ажиллагаа төлөвлөн хэрэгжүүлэх, энэ талаар хариуцсан нэгж, ажилтанг бий болгох, чадавхыг дээшлүүлэх. Ингэхдээ хүний нөөцийн мэргэжилтэн эсхүл хуулийн хэлтсийн тодорхой ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тайлан гаргаж хүргүүлэх чиг үүргийг оруулах.	
4	Эрдэс баялгийн салбар дахь жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бэхжүүлсэн “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт” (1999)-ыг 2008 онд Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын тушаалаар хүчингүй болгосон ч зарим байгууллага мөрдсөөр байгаа төдийгүй журамд дурдсан ажил, мэргэжлийг эмэгтэй хүнд хортой, тохиромжгүй гэх хандлага салбарын удирдах түвшний албан тушаалтнуудын дунд ч цөөнгүй илэрч байв.	Тус салбарын төрийн захиргаа болон ААНБ-ын ажилтнуудын жендэрийн хэвшмэл үзэл бэхжихэд уг жагсаалт нөлөөлсөн хэвээр байгааг илтгэхийн хамт “журам цуцлагдсан” тухай мэдээлэл, сурталчилгаа бага хийгдсэн, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, мэдээлэл солилцоо хангалтгүй байгаатай холбоотой. Түүнчлэн ЖЭТБХТХ болон жендэрийн талаар ойлголт, мэдлэг салбарын ААНБ-ын ажил олгогч, ажилтнуудын дунд сул байна.	Эрдэс баялгийн салбарын удирдах ажилтнуудыг жендэрийн сургалтад хамруулах шаардлагатай. Сургалтын агуулга нь тус салбарт эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан ажиллах боломж, ялгаатай хэрэгцээ, шаардлагыг таниулахад чиглэсэн байх. Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийг хангаж, цөөн тооны хүйсийн төлөөлөлд давуу тал олгох болон бусад тусгай арга хэмжээг (зорилтот хүйсийн харьцаанд хүрэх г.м) авч хэрэгжүүлэх.	УУХҮЯ-ны ЖҮХ-ны салбар зөвлөл, ажлын хэсэг
5	Сумын түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан бие даасан мэргэжилтэн байхгүй байна. Тиймээс үндсэн ажлын хажуугаар давхар хариуцаж буй	ЖҮХ-ны салбар хороо болон салбар зөвлөл жендэрийн дэд хөтөлбөр баталж буй боловч салбар хоорондын үйл ажиллагааны уялдааг хангах,	Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж буй салбар хорооны үйл ажиллагаа, батлагдсан аймаг, нийслэлийн жендэрийн дэд	УУХҮЯ-ны ЖҮХ-ны салбар зөвлөл

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	мэргэжилтнүүд сургалтад хамрагдаагүй, ойлголт мэдлэг хангалтгүй, үндэсний болон жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөрийн хоёр тайлан гаргах зэргээр ачаалалтай ажиллаж байна.	хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах даа хэрхэн хамтран ажиллах нь тодорхойгүй байна.	хөтөлбөртэй хэрхэн уялдуулах тал дээр анхаарах	
3.2 ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН УДИРДЛАГА, ЗАСАГЛАЛ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД				
1	Салбарын бодлого төлөвлөлт, шийдвэр гаргах үндэсний, орон нутаг, байгууллагын удирдлагын бүрэлдэхүүнд эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. Тухайлбал УУХҮЯ-ны газар, хэлтсийн дарга нарын 75 хувь, аймгийн засаг дарга болон ИТХ-ын дарга нарын 100 хувь, сум дүүргийн ИХТ-ийн 72,1 хувь, ААНБ-ын ТУЗ-ын гишүүдийн 71,5 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.	Шийдвэр гаргагчдын эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэнцвэрт байдал хангагдаагүй нь эрдэс баялгийн салбарт холбогдох бодлого, шийдвэрийн агуулгад нөлөөлөх юм.	Салбарын жендэрийн бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шийдвэр гаргагчдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах арга хэмжээ, үйл ажиллагааны алхамчилсан төлөвлөлт, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд дэм үзүүлэх, урамшуулал болон хяналтын механизм нэвтрүүлэхээр тусгах. ААНБ-ын удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүнд олон улсын туршлага болон ЖЭТБХТХ-ийг удирдлага болгон аль нэг хүйсийн төлөөллийг 25-30 хувиас доошгүй байлгах талаар удирдамж, зөвлөмж өгөх, урамшууллын механизм тогтоох	УУХҮЯ
		Төрийн албан дахь тусгай арга хэмжээний тухай ЖЭТБХТХ-ийн холбогдох заалт хэрэгжихгүй байна.	Тусгай арга хамжээг хэрэгжүүлэхэд анхаарахын зэрэгцээ эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, эмэгтэй удирдагчдын сүлжээ үүсгэх замаар харилцан туршлага солилцох, дэмжлэг үзүүлэх орчин нөхцөл бүрдүүлэх.	ЖҮХ, ЖҮХ-ны ажлын албатай хамтран УУХҮЯ
2	Үндэсний, орон нутгийн болон байгууллагын хэмжээнд засаглал хэрэгжүүлэхэд талуудын оролцоог хангах санаачилга, дэвшил гарсан	Оролцооны механизм нь жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамарч чадахгүй байгаагийн зэрэгцээ иргэд, олон нийтийн ойлголт, туршлага	Үндэсний, орон нутаг, байгууллагын хэмжээнд ажлын хэсэг, зөвлөл, эвлэл, комиссын бүрэлдэхүүнийг тогтооход ЖЭТБХТХ-д үндэслэн аль нэг	УУХҮЯ, Салбар зөвлөл

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	хэдий ч иргэд, ИНБ, жирийн ажилтны оролцоо хязгаарлагдмал байна.	дутмагаас институтчлэгдсэн арга хэмжээ болж төлөвшөөгүй байна.	хүйсийн төлөөллийг 30-40 хувиас доошгүй байлгах_, тэгш эрхийн буюу үл ялгаварлан гадуурхах зарчим хэрэгжиж байгаа эсэхэд үнэлгээ өгөх эрх, үүрэг бүхий субъект оролцуулахаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгах, журамлах.	
3	Эрдэс баялгийн салбарт бизнес эрхлэх, өмчийн эзэн байх боломж эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хязгаарлагдмал байна.	Эмэгтэйчүүд бизнесийн сүлжээнд орж чадахгүй байх, зээл авах, хөрөнгө оруулалт татах боломжоор дутмаг байгаа нь зардал, хөрөнгө оруулалтын өртөг өндөртэй эрдэс баялгийн салбарт нэвтрэхэд хязгаарлалт болж байна.	Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг эрдэс баялгийн салбарын бизнесийн сүлжээнд нэвтрүүлэх талаар сайн туршлага судалж, эмэгтэйчүүдийн ур чадварыг дээшлүүлэх, санхүүгийн нөөцийг дэмжих, орчин үеийн арга, техник хэрэгсэл нэвтрүүлэхэд анхаарч ажиллах.	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл
			Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн сүлжээг бий болгох, манлайлал, менежментийн ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх. Зээл олгоход жендэрийн бодлоготой ААН, эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих талаар банк, санхүүгийн байгууллагад удирдамж, зөвлөмж хүргэх.	ЖҮХ, жендэрийн мэргэжилтнүүд, ИНБ-тай хамтран УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл
4	ААН, хувийн хэвшлийн байгууллагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд ажилтны оролцоог хангах талаарх бодлого, зохицуулалт сул байна.	Эрх мэдлийн гадна байгаа бүлгийнхэн буюу доогуур албан тушаал хашиж буй ажилтан, тэр дундаа эмэгтэй ажилтнууд шийдвэрт оролцох, цаашлаад хяналт тавих боломж эрэгтэйчүүдээс доогуур байна.	ААНБ-ын удирдлагын бүрэлдэхүүн, засаглалын харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн удирдамж, зааврааар хангах, санаачилгыг хөхиүлэн дэмжих, тэргүүн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл, салбар хороод
			Шийдвэр гаргахад талуудын оролцоог хангахдаа жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулах шаардлагыг бодлогоор тогтоож,	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
			ААНБ, орон нутгийн захиргааны байгууллагыг удирдамж, зааврааp хангах, туслан чиглүүлэх	
3.3 ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД				
1	Эрдэс баялгийн салбарт ажиллагсдын тоо сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 2 дахин өссөн бөгөөд эмэгтэй ажиллагсдын тоо эрэгтэйчүүдийн адилаар өсөөгүй байна. Бичил уурхайд буюу албан бус салбар дахь эмэгтэйчүүдийн хувийн жин албан салбарынхаас 2 дахин их байна. Тус салбарыг “эрэгтэйчүүдийн салбар” гэж үзэх хандлага хэвээр байгаа ба ААН-ууд “эмэгтэйчүүд ажиллахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт хүчин төгөлдөр” гэж үзэж хэрэгжүүлсээр байна.	Эрдэс баялгийн салбар, тэр дундаа өмчийн болон хариуцлагын бүхий л хэлбэрийн ААН-д эрэгтэйчүүд давамгайлан, илүү тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрджээ. Энэ нь “эрэгтэйчүүдийн салбар” гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголт, “эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг хориглох ажлын байрны жагсаалт хүчин төгөлдөр” гэж хэрэгжүүлж байгаагаас хамаарч байна.	Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт цуцлагдсан тухай мэдээллийг ажил олгогч, бусад талуудад хүргэхийн зэрэгцээ эрэгтэй, эмэгтэйчүүд(хүүхэд хөхүүлдэггүй жирэмсэн бус, жирэмсэн, хүүхэд хөхиүлдэг)-ийн онцлогийг харгалзсан ажлын байрны эрүүл мэндийн эрсдлийн үнэлгээг хийх замаар аль алиных нь эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааг хангах зохицуулалтыг бий болгох талаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгах. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтот түвшинг (target ratio) талуудын оролцоотойгоор хэлэлцэн тодорхойлох. ААНБ-уудыг хуулийн дагуу жил бүр жендэрийн тэнцвэртэй байдлын тайлан гаргаж албан ёсоор сум, дүүргийн ЗДТГ-т өгч байх талаар ойлголт, мэдээлэл өгөх, шаардлага тавих, мөн тайлан бичих удирдамж, заавар, зөвлөмжөөр хангах	ЖҮХ, ХНХЯ, УУХҮЯ, салбар зөвлөл, салбар хороод
2	Хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан ААН-ийн эрэгтэй ажилтнуудын тал хувь нь	Эрэгтэй ажилтнуудын хөдөлмөрийн “хэвийн бус” салбарт ажилладаг нь осолд илүүтэй өртөхөд нь хүргэж байна.	Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд ажиллахад эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын хувьд ялгаагүй таатай байх орчныг техник	УУХҮЯ, салбар зөвлөл, салбар хороод

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	“хэвийн бус нөхцөл”-д ажиллаж байгаа ба осолд өртсөн, өвчилсөн, нас барсан хүмүүсийн дунд эрэгтэйчүүд зонхилж байна. Ер нь ослын тоо энэ салбарт буурах хандлагатай байгаа ч, осолд орсон эмэгтэйчүүдийн тоо өсч байна.	Энэ нь тус салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тооны өсөлт, мөн албан бус салбарт ажиллаж байгаатай нь холбоотой. Осолд өртөгчдийн нийт тоо буурч байгаа атлаа эмэгтэйчүүдийн ослын тохиолдол өсч байгааг анхаарах шаардлагатай байна.	технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх замаар бүрдүүлж болох талаар ажил олгогчдод нөлөөлөн, анхаарлыг нь хандуулах	
3	Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэй ажилтнуудаас гэрлэлтийн байдал, жирэмсэн эсэхийг лавлах, гэр бүлийн үүрэгтэй холбоотой сануулгыг өгөх нь илүү байна.	Ажил олгогчид эмэгтэйчүүдийг тогтвортой ажиллахгүй байх вий гэсэн хэвшмэл үзэл бүхий хэвээр байна. Ажил олгогчийн ийм болгоомжилсон хандлага нь эрэгтэйчүүдэд давуу байдал үүсгэдэг.	ЖЭТБХТХ-ийн тухай мэдээллийг түгээх, хуулинд заасан холбогдох заалтын хэрэгжилтийг хангуулахад талууд анхаарах	ЖҮХ, ХНХЯ, УУХҮЯ, салбар зөвлөл, салбар хороод
4	Судлагдсан байгууллагуудад мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, чадавхжуулах сургалтад хамруулах талаар хүйсээр ялгаварласан зохицуулалт үгүй байна. Гэхдээ хүйсийн онцлогийг харгалзсан шинжтэй (жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа ороход давтан бэлдэх сургалт зохион байгуулах) зохицуулалт дутмаг илэрсэн бөгөөд зөвхөн нэг байгууллагад ажлын байрнаас 2-оос дээш сарын хугацаагаар хөндийрсөн ажилтнууд давтан сургалтад хамрагдана” гэсэн зохицуулалттай байна.	Ажилтны мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан бэлдэх, чадавхжихад хүйсээр ялгаварласан зохицуулалт үгүй ч, хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалзсан байдал дутмаг байна.	Ажилтны мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан бэлдэх, чадавхжихад хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалзсан зохицуулалт тусгах	ААН
5	Судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн дунд албан тушаал ахихад эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэсэн хариулт өгөх нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр байна. Бүхий л төрлийн байгууллагууд эрэгтэй,	Судалгааны оролцогч эмэгтэйчүүд эсрэг хүйсийн хүнээс албан тушаал ахих бага боломжтой гэж илүүтэй дүгнэж байна. Ялгаварлахгүй гэж дүрэм журамдаа заасан хэдий ч, гэр бүлийн үүрэг”-т холбогдох тусгай хэрэгцээ шаардлага,	ХАА-н салбараас ХАА-н бус салбарт шилжин ажиллах нөхцөл нь цалин хөлс багатай, эрсдэлтэй, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл муутай, албан тушаал ахих боломж дутмаг ажлын байраар хангагдахад хүргэх тул мэргэжил	ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	эмэгтэйчүүд албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг ахиулахад тэгш эрхтэй гэж эрх зүйн баримт бичигтээ тусгасан байдаг ч судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд, ялангуяа эмэгтэйчүүд байгууллагынхаа ажлын байрны дотоод шилжих хөдөлгөөний нээлттэй байдалд сэтгэл хангалуун бус байх нь түлхүү илэрч байна.	цөөнх болж буй хүйсийн бүлгийн албан тушаал дэвших, зэргээ ахиулах боломжийг нэмэгдүүлэхэд төдийлөн анхаарахгүй байна.	эзэмшүүлэх, мэргэжлийн зэрэгтэй болгоход орон нутгийн төрийн байгууллага, салбар хороодоос анхаарах, хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгах	
6	Эрдэс баялгийн салбарын эмэгтэй ажилтны дундаж цалин 2015 он хүртэл эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур (18.1 хувиар доогуур) байснаа өөрчлөгдөж, 2015 оноос хойш эмэгтэйчүүд илүү цалин хөлс авдаг болжээ. Судалгаанд хамрагдсан бараг бүх ААНБ цалин хөлсний хүйсээр ангилсан мэдээлэл гаргадаггүй, зарим байгууллага энэ талаарх мэдээллээ өгөөгүй болно. Хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байгаа нь тус салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын цалингийн зөрүүний талаар нарийвчилсан шинжилгээ хийхэд хязгаарлалт болов.	Эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэй ажиллагсад эрэгтэйчүүдээс дунджаар өндөр цалин хөлс авч байна. Үндэсний, орон нутаг, байгууллагын түвшинд бүгдэд нь цалин хөлсөд холбоглох хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байна.	Цалингийн дунджаас гадна медиан, квартил, цалингийн доод болон дээд түвшний мэдээллийг хүйсээр ангилах, мөн нээлттэй мэдээллийн системд оруулах	УУХҮЯ, салбар зөвлөл, ЖҮХ, ажлын алба, ХНХЯ, ҮСХ
7	Судалгаанд оролцсон бүх байгууллагын хувьд ижил үнэлэмжтэй ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ижил цалин хөлс олгож байгаа эсэхэд үнэлгээ хийдэггүй байна. Ажилтнууд хийх ёстой эсэх болон хэрхэн хийхээ мэдэхгүйн улмаас ижил үнэлэмжтэй ажил-ижил цалин хөлсний үнэлгээ хийгдэхгүй байна. Ажилтнууд	мэдлэг, мэдээлэл дутмагаас хуульд заасан ижил үнэлэмжтэй ажилд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд адил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа эсэхэд үнэлгээг хийдэггүй.	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2014 оны 15 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Ажлын байрны үнэлгээ хийж, ажил мэргэжлийг бүлэглэх, зэрэглэх аргачлал”-ын талаарх мэдээллийг талуудад түгээх, чадавх бүрдүүлэх үйл ажиллагааг салбарын жендэрийн бодлогод тусгах	УУХҮЯ, салбар зөвлөл

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	өөртэйгээ адил хэмжээний ачаалал үүрч, үүрэг гүйцэтгэдэг эсрэг хүйсийн ажилтантай адил хэмжээний цалин авч чаддаг эсэх талаарх үнэлгээ дүгнэлтийг тодруулахад “адил тэгш” гэж үзэх хандлага давамгайлж байна.			
8	Ажил олгогч, ажилтнуудын дийлэнх нь ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэрийг хангасан буюу ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх боломж бүрдсэн гэж хариулсан ч энэ нь ямар хэлбэрээр ажиллаж байгаагаас хамаарч ялгаатай илэрч байна. Тодруулбал, ростерийн хуваариар ажиллагсад, тэр дундаа эмэгтэйчүүд ийн хариулах нь илүү байна. Мөн гэр бүлийн үүргээ биелүүлэхийг дэмжсэн ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт бүхий бодлого хэрэгжүүлдэггүй байдал дийлэнхэд ажиглагдаж байна.	Ажил-гэр бүлийн амьдралын тэнцвэрийг хангах бодлогыг ААНБ хэрэгжүүлдэггүй тул гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх таатай нөхцөлөөр ажилтнууд хангагдаагүй байна. байна. Ростерийн хуваариар ажилладаг эмэгтэйчүүд гэр бүлийн үүргээ тэнцвэртэйгээр биелүүлэх боломж бүрдээгүйд сэтгэл хангалуун бус байна. Энэхүү төлөв нь эмэгтэй хүн тус салбарт ажиллахаас татгалзах сонголт хийхэд хүргэдгийг анхаарах шаардлагатай байна.	Ажилтнуудад ажиллангаа гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс талуудад зөв ойлголт хүргэх, гэр бүлийн үүргээ биелүүлэнгээ тогтвортойгоор ажиллахыг дэмжихийн тулд юунд анхаарах ёстой талаарх нарийвчилсан зөвлөмжийг ААНБ-д хүргэх, дэвшил гаргахаар зорьж буй ажил олгогчдыг урамшуулах. Энэ хүрээнд нарийвчилсан судалгаанд үндэслэн талуудын оролцоог хангах замаар ростерийн хуваарийн талаар үндэсний зохицуулалтыг бий болгох тухай салбарын жендэрийн бодлого, мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгах	УУХҮЯ, салбар зөвлөл
3.4 ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ТӨСӨВЛӨЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД				
1	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэхийг заасан ч эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хэмжээнд мөрдөгддөг эрх зүйн баримт бичгүүдэд жендэрийн төсөвлөлтийн	Эрдэс баялаг, геологи, олборлох, боловсруулах салбарын хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтөд дутмаг анхаарч байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбогдох үйл ажиллагааны санхүүжилт олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрөөр хязгаарлагдаж байна.	Салбарын нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг багтаах	УУХҮЯ СЯ

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	агуулга огт тусгагдаагүй болно. Үүнтэй холбоотойгоор эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн салбарын үйл ажиллагааг олон улсын байгууллагын төслийн хүрээнд санхүүжүүлж байна. Салбарын төсөвлөлтийг батлах болон эс батлах асуудалд Сангийн яамны байр суурь чухал байна.			
2	Судалгаанд хамрагдсан Дорнод, Өмнөговь, Ховд, Дорноговь аймаг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөр, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг баталсан бөгөөд дэд хөтөлбөрийн санхүүжилтийг орон нутгийн төсөв, төрийн байгууллагуудын тухайн жилийн төсөл, хандив тусламж, олон улсын байгууллагын хандив, төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт, хуулиар хориглоогүй бусад эх үүсвэр байна гэж заажээ. Жендэрийн салбар хороодын үйл ажиллагаа санхүүжилт байхгүйгээс идэвхжихгүй, зогсонги байдалтай, төсөвлөсөн төсөв санхүүжилт нь хангалттай хүрэлцэхгүй зэрэг асуудал тулгарч байна. Түүнчлэн, зарим орон нутагт жендэрийн хөтөлбөрт зориулан зарцуулах хөрөнгийг өөр бусад зорилго бүхий үйл ажиллагаанд зарцуулах тохиолдол гардаг бөгөөд энэ нь төсвийг захиран зарцуулах эрх мэдэлгүй байгаатай холбогдож байна.	Орон нутгийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг, санхүүжилтийн эх үүсвэртэйгээр баталсан хэдий ч, бодитоор санхүүжилтгүй эсвэл хангалттай бус байгаа нь салбар хороодын төлөвшилтөд сөргөөр нөлөөлж байна. Төсөв захиран зарцуулах эрх мэдэлгүй байдал нь улсын болон орон нутгийн төсвөөс төсөв хуваарилуулах, хуваарилагдсан төсвийг зориулалтын дагуу ашиглах боломжийг хумьж байна.	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд зориулах санхүүжилтийн түвшин, квотыг тогтоох талаар яамнаас салбарын жендэрийн бодлогод тусгах Төсвийн төлөвлөлт болон тайлагнал дахь талууд, ажилтнуудын оролцоог хангах талаар удирдамж, заавар, зөвлөмжийг орон нутаг, ААНБ-д хүргэх	УУХҮЯ, салбар зөвлөл, ЖҮХ
3	Судлагдсан байгууллагын дийлэнхийн төсвийн хуваарилалтад жендэрийн	ААНБ-ын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт бараг хэрэгжихгүй	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд	УУХҮЯ, салбар зөвлөл, салбар хороод

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	тэгш байдлын зорилтууд тусгалаа олоогүй, төсвийн төлөвлөлтөд ажилтан бүр оролцох боломж бүрдээгүй, бүх байгууллага төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэггүй байна. Судалгаанд хамрагдсан цөөн тооны байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд төсөв хуваарилж, тодорхой зорилго бүхий үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарцуулсан мөнгө нь зарим байгууллагын хувьд хангалттай байна.	байна. Харин цөөн тооны томоохон ААНБ эсвэл олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэй байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаанд зориулан зохих төсвийг хуваарилж байна.	зориулах санхүүжилтийн түвшин, квотыг тогтоох талаар салбарын жендэрийн бодлогод тусгах Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх, төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх энгийн аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх, түгээх Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг хэрэгжүүлж буй байгууллагыг дэмжих, урамшуулах, сурталчлах арга хэмжээг жендэрийн салбар зөвлөл, салбар хороод зохион байгуулах	
4	Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны аль, аль нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна. Ажилтнуудын дийлэнх хэсэг нь төсвийн төлөвлөлтөнд оролцож чаддаггүй, талаас илүү хэсэг нь төсвийг ил тод задаргаатай, дэлгэрэнгүйгээр тайлагнадаггүй гэж дүгнэжээ. Ажилтнуудын дийлэнх олонхын хариулснаар төсвийг эцэслэн шийддэг хүн эрэгтэй хүн байгаа ч, санхүүгийн эмэгтэй ажилтны оролцоо их, бага хэмжээгээр хангагдаж байна.	ААНБ-ын түвшинд төсвийн үйл явц дахь жирийн ажилтны оролцоо хангагдаагүй байна. Төсвийн шийдвэр гаргагч, санхүүгийн ажилтнаас бусад төрлийн ажил эрхэлдэг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрх ашиг, хэрэгцээ сонирхол байгууллагын төсөвт тусгагдах боломж хомс байна. Ажилтнуудын дийлэнх нь жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх мэдлэг дутмаг байна.	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт хийх, төсөвт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх энгийн аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх, түгээх Төсвийн төлөвлөлт болон тайлагнал дахь талууд, ажилтнуудын оролцоог хангах талаар удирдамж, заавар, зөвлөмжийг ЖҮХ-оос орон нутаг, ААНБ-д хүргэх	УУХҮЯ, салбар зөвлөл, ЖҮХ
3.5 ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАР ДАХЬ ЖЕНДЭРТ ЭЭЛТЭЙ СОЁЛ, МЭДЭЭЛЭЛ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТОГТОЛЦОО				
1	Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд Хөдөлмөрийн дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээ, Ёс зүйн дүрэм, Кемпийн дотоод журамндаа ажиллагсдын хоорондын харилцаа,	ААНБ-ын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтэн болон ажилтнууд хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэх үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл үзүүлэх	ААНБ-ууд Хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрэм, Кемпийн дотоод журам, хэвлэл мэдээллийн стратеги, баримт бичиг хөтлөх зохицуулалтад хэн нэгнийг	УУХҮЯ болон Боловсрол, эрдэм шинжилгээний байгууллага, жендэрийн

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	биеэ авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусган мөрдөж байна.	явдал байсаар байна.	доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл үзүүлэхийг хориглосон заалтыг нарийвчлан оруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглах зохицуулалтыг тусгах, Зарим улс оронд жендэрийн мэдрэмжгүй үг хэллэгийн жагсаалтыг ашигладаг сайн туршлагатай	мэргэжилтнүүд, Жендэрийн консерциумтай хамтран ажиллах
2	ААНБ-ын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтнүүдийн 84 хувь жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахад анхаарсан зохицуулалтын шаардлага байхгүй гэж хариулсан бол жендэрийн хэвшмэл үзэл, өрөөсгөл хандлагыг илэрхийлсэн үг, хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахыг хориглосон зохицуулалт байхгүй гэж ажилтнуудын 74 хувь үзсэнээс 56 хувь нь эрэгтэй, 44 хувь нь эмэгтэй байна.	ААНБ-ууд ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөг боловч жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглах, бичгийн зохицуулалт бүхий байгууллагын бодлого, зохицуулалт байхгүй, мөн энэ талын мэдлэг мэдээлэл хомс байна.	Байгууллагуудын бүх ажилтан, шинэ ажилтанд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх тухай ойлголт мэдлэг өгөх, ингэхдээ байгууллагын ажилтнуудыг чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний агуулгад тусгах	ЖҮХ, ААНБ
3	Байгууллагын удирдлага, хүний нөөц, жендэрийн мэргэжилтнүүдийн68 хувь, ажилтнуудын 52,7 хувь нь хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэх үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл хааяа нэг гардаг, 4 хувь нь энэ үзэгдэл түгээмэл гардаг хэмээн хариулсан юм. Харин ажилтны асуулгад хамрагдсан нийт 315 ажилтны 6,3 хувь нь ажиллагсдын дунд ёс зүйн шинжтэй зүй бус тохиолдол түгээмэл гардгийг хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ.	Судлагдсан ихэнх ААНБ-ууд ажиллагчдын мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээг тодорхой зааж өгсөн ч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хориглосон, энэ үйлдэл гарахаас урьдчилан сэргийлсэн, гарсан тохиолдолд хэрхэн зохицуулахыг дүрэм журамдаа тусгаж өгсөн компани цөөхөн байна.	ААНБ-ууд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, хэнд хандах, гомдол барагдуулах механизмыг хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэмд тусгах	УУХҮЯ, ХНХЯ, ХЭҮК ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
4	Судалгаанд оролцсон ажилтны асуулгаар ажлын газрын хэн нэгний зүгээс бэлгийн дарамтад өртөж байсан эсэхийг өөрт нь шууд хамаатуулан асуухад 133 эмэгтэйн 3 (2,3 хувь) нь тийм гэж хариулсан бол ажлын хамт олон, найз нөхдийн хүрээлэлд хэн нэгний зүгээс бэлгийн дарамтад өртсөн эсэхийг тодруулахад 19 хариулагч буюу 6 хувь нь тийм гэж хариулснаас 8 эрэгтэй, 11 эмэгтэй байлаа. Тэтгэврийн нас дөхсөн байдлаар нь тэтгэвэрт гаргахаар ятгах, шахах, нарийн мэргэшил шаардаагүй ажил хөдөлмөр хийж байгаагаар буюу ажил мэргэжлийн ангиллаар ялгаварлах, цалин хөлсний хэмжээ, урамшууллыг багаар тооцох зэргээр нас, хүйс, ажил мэргэжлийн ангиллаас хамаарч ялгаварлан гадуурхалтанд өртдөг.	Эрдэс баялгийн салбарт нас, хүйсээс хамаарсан ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалт байсаар байна.	ААНБ-ууд АББД-ын гомдлыг бүртгэж авах болон гомдлын дагуу хянан шалгах, шийдвэрлэх үр дүнтэй механизмыг бий болгох, АББД-ын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтны хувийн нууцлалыг хангах, хохирлыг тооцох, хариу арга хэмжээ авах, холбон зуучлах, дэмжин туслах бүх талын арга хэмжээг авах, АББД-ын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтны хувийн нууцлалыг хангах, хадгалах асуудлыг дээрх байгууллагын бодлогын баримт бичгүүдэд тусгаж, хохирогч давхар хохирохгүй байх арга хэмжээг авах	УУХҮЯ, ХНХЯ, ХЭҮК ААН
5	Судалгаанд уул уурхайн ААН-үүдийн уурхайн үйлдвэрлэлийн орчинд ажилчид контейнер, гэр, сэндвичэн байшин, цутгамал барилга зэрэг харилцан адилгүй сууц, барилга байгууламжид амьдарч, кемпийн дүрмийн дагуу хүйсээр ангилагдсан сууцаар хангагдсан буюу эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд тус тусдаа байрлаж байгааг судалгааны дүн харуулж байна. ААН-үүд анхаарч байгаа нь ажилчдын	ААН уурхайн кемп дэх контейнерт дунджаар 6-8 ажилтан байрлуулдаг, дулаалгагүй контейнэр ашигладгаас өвөл зуны аль ч улиралд агааржуулагчаар халааж, сэрүүцүүлдэг нь ажилчдын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байна. Жендэрийн хувьд нийцтэй материаллаг орчныг бүрдүүлэхэд Чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх барилга байгууламжийн хэмжээ, тохижилт, хэрэглэгдэхүүний хүртээмж нь томоохон болон дунд\жижиг ААН-үүдэд ялгаатай байгааг судалгааны	Оффис, уурхайн үйлдвэрлэл, уулын хэсэгт ажиллаж амьдрах эрүүл, аюулгүй, таатай орчин нөхцөл бүрдүүлэх,	УУХҮЯ, ХНХЯ, ХЭҮК ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	чөлөөт цагаа өнгөрөөх биеийн тамир спортын заал, талбай, фитнес заал, спортын хэрэглэгдэхүүн, бильярдын, теннисний өрөөг тохижуулсан байна.	ажиглалтын дүнгээр илэрхий байна.		
6	ААНБ-ын 84,6 хувь нь оффист хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй, 15,4 хувь нь хүйсээр ангилсан ариун цэврийн өрөөгүй байна. Үүнд: бичил уурхайн нөхөрлөл, жижиг ААН, боловсролын байгууллага орж байна. Харин уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт 53,3 хувь нь хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн байгууламжтай, 46,7 хувь нь байхгүй аж.	Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын дийлэнх нь оффист хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй байхад нөхөрлөл болон цөөн тооны ААН, зарим боловсролын байгууллага хүйсээр ангилсан ариун цэврийн өрөөгүй байна. Судлагдсан ААНБ-ын тал гаруй хувь нь уурхай, үйлдвэрлэлийн хэсэгт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн байгууламжтай аж. Уурхайн уулын хэсэгт ариун цэврийн байгууламж байхгүй, ил задгай бие засахаас аргагүй нөхцөлд хүргэдэг, ялангуяа жендэрийн хувьд эмэгтэйчүүдийн тусгай хэрэгцээг хэрхэн хангахад анхаарал хандуулах шаардлагатай буюу жендэрт ээлтэй орчин хангалттай бүрдээгүйг харуулах юм.	Хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөө, хувцас солих, усанд орох өрөөтэй байх, жендэрийн онцгой хэрэгцээг харгалзсан ариун цэврийн өрөөний түгжээ хэвийн ажиллагаатай, зай талбайн хувьд хүртээмжтэй, ариун цэврийн цаастай, өлгүүртэй байх зэрэг жендэрт ээлтэй материаллаг орчны шаардлагыг хангасан байх талаар зөвлөмж, удирдамжаар хангах Байгууллагын алсын хараа, зорилго зорилтуудад ЖЭТБ-д хамаарах агуулгыг тусгах, байгууллагын удирдлага, эдийн засаг, төлөвлөлт, санхүүгийн асуудал хариуцлага удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдэд жендэрт ээлтэй материаллаг орчин бүрдүүлэх, энэ нь байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж, бизнесийн хөгжил дэвшилд эерэг нөлөөтэйг ойлгуулах, таниулах	УУХҮЯ, , ААНБ
7	ААНБ-уудын удирдлага, жендэрийн болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагаар 53,8 хувь нь ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүнд холбогдох хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлж, ашигладаггүй бол 46,2 хувь	Судлагдсан ААНБ-уудын тал нь ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүртгэж, ашигладаггүй, зөвхөн овог нэр, ажил мэргэжил, албан тушаалын ангиллын мэдээллээр хязгаарлаж байгаа нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийж,	Салбарын болон ҮСХ-ны уул уурхай, хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс, урамшуулал, ААНБ, хөрөнгө, тусгай зөвшөөрөл эзэмшлийн талаар үр нөлөөнд хамаарах мэдээлэл (гэмт хэрэг, өвчлөл г.м) хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог (ялангуяа мэдээллийн маягт, анкет, бүртгэлийн	УУХҮЯ болон ХНХЯ, ҮСХ, их дээд сургууль, жендэрийн мэргэжилтнүүд, жендэрийн консерциум, мэргэжлийн холбоод, ТББ

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	нь хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг байна.	бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагааг үнэлэхэд хангалттай мэдээлэл болж чадахгүй байна.	хуудсыг сайжруулах) сайжруулах, бүрдүүлэх, ААНБ-ын ажлын бүх хүрээнд, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний талаар хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах, бүртгэж, ашиглах бодлого, үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үнэлэхэд туслах арга зүйн зөвлөмж, удирдамж, маягтуудаар хангаж ажиллах,	
8	Судалгаанд хамрагдсан 26 байгууллага дотоод хяналт үнэлгээндээ хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүйгээ 88.5 хувь нь илэрхийлсэн мэдээлэл өгсөн бол 11.5 хувь нь хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг	Эрдэс баялгийн салбарын 26 байгууллагын дийлэнх нь хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүй, байгууллагын хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрт холбогдох шалгуур, үзүүлэлт байхгүй ажээ.	ААНБ-дыг хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх арга зүйд сургах, удирдамж, заавар, зөвлөгөөгөөр хангах,	УУХҮЯ, ЖҮХ, ҮСХ ААН
9	Судлагдсан 26 байгууллагын 87.5 хувь цахим хуудас ашигладаг байна. Цахим хуудас ашигладаггүй байгууллагуудад бичил уурхайн нөхөрлөлүүд орж байна. Үүнээс гадна дотоодын мэдээлэл солилцох түгээх интрасистемийг байгууллагуудын 76 хувьд ашигладаг нь удирдлагын шийдвэр, зар, мэдээллийг түргэн шуурхай хүргэх, санал бодлоо солилцох байдлаар хэрэглэж байна.	Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын дийлэнх нь цахим хуудас, дотоодын мэдээлэл солилцох түгээх интрасистемийг ашигладаг ч цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээгээ жендэрийн мэдлэг ойлголт түгээх суваг болгож ашигладаггүй байна.	Байгууллагын цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээг удирдлага, ажилтнуудад жендэрийн боловсрол, мэдлэг олгох эх үүсврээр ашиглах	УУХҮЯ ААН
3.6 ЭРДЭС БАЯЛАГ, ГЕОЛОГИ, ОЛБОРЛОХ, БОЛОВСРУУЛАХ САЛБАРЫН ОРОН НУТАГ ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ				
1	Судлагдсан аймгуудаас уул уурхайд	ААН-үүдэд менежер, ИТА, нарийн	Аймаг, сумын хөдөлмөр халамжийн	Уул уурхай бүхий

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	ажиллагсдын хүйсээр ангилагдсан албан ёсны мэдээлэл олдоогүй ч, улсын дүнгээр 7,761 эмэгтэй энэ салбарт ажиллаж байна. Оюу толгой, Энержи ресурс зэрэг 1990 оноос хойш уул уурхайн салбарт ажиллаж буй ААН-үүд ЖЭТБ-ыг хангах компанийн бодлогын хүрээнд эмэгтэйчүүдийг нарийн мэргэжлийн ажилтнаар бэлтгэж, ажлын байраар хангаж буй сайн туршлагатай байна	мэргэжлийн ажилчны ажил мэргэжлээр эрэгтэйчүүд, харин гүйцэтгэх техникийн, туслах (оюуны), энгийн ажилчнаар (цэвэрлэгч, жижүүр, угаагч) эмэгтэйчүүд зонхилон хүний нөөцийг бүрдүүлж байна. Ихэнх уул уурхайн ААН хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд МСҮТ, Политехникийн коллежтой хамтран орон нутгийн иргэдийг мэргэжлийн түр сургалтын хөтөлбөрөөр нарийн мэргэжлийн ажилчин бэлтгэж, ажлын байраар хангаж байгаа нь сайшаалтай ч, эмэгтэй ажилтныг бэлтгэхэд анхаарсан бодлого сул байна.	хэлтэс, хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан уул уурхайн компаниудад ажилтан нийлүүлж буй бодлого зохицуулалтын хэрэгжилт, биелэлтийг ил тод нээлттэй мэдээллэх Аймаг, сумын хөдөлмөр халамжийн хэлтэс, хөдөлмөрийн биржээр зуучлуулан ажлын байраар хангагдсан орон нутгийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын тоон мэдээллийн сан бүрдүүлэх, аймаг, сумын жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, уул уурхайн ААН, уул уурхайн салбарын мэргэжилтнүүд мэдээлэл солилцох	нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо УУХҮЯ ҮСХ ЖҮХ ААН
2	БОАЖЯ, ХЭҮК, НҮБХХ, НБХСХ-гийн Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө", "Уул уурхайн үйл ажиллагааны эдийн засаг, байгаль орчин, нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийн зардал үр ашгийн шинжилгээ" судалгаануудын тайланд уугуул иргэд, малчид оршин суугаа нутаг дэвсгэр, малын бэлчээрээ уул уурхайн компаниудад алдах, хадлан, хаваржааны газар шахагдах зэргээр халдашгүй байх эрх зөрчигддөг, соёл уламжлалын алдагдлаас үүдэх хохиролд нутгийн иргэд, малчдын үе уламжлан амьдарч ирсэн газар нутаг, уламжлалт МАА-гаа эрхлэх 4 улирлын бэлчээрийн газар шахагдаж, орноосоо дайжих, суурин амьдралд шилжих, байгалийн нөөцийн ашиглалт,	Гэр бүл салалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, биеэ үнэлэлт, соёл уламжлалын алдагдал зэрэг нийгмийн асуудлуудад уул уурхайгаас гадна нийгмийн олон хүчин зүйл нөлөөлдөг, тооцоход төвөгтэй ч уул уурхайн үйл ажиллагааны нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийг судалсан судалгаанууд, чанарын судалгааны дүнгээр томоохон ААН байрладаг аймаг, суманд гэмт хэрэг, зөрчил, архидалт, гэр бүлийн хүчирхийлэл, дарамт, биеэ үнэлэлт нэмэгдсэн, хүүхэд үл хайхрагддаг хэмээн нотолдог. Уул уурхайн төслийн хэрэгжилтээс нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг үр дагавар, хор хохирлыг шинжлэх ухааны үндэстэйгээр нотолсон, мөнгөн дүнд шилжүүлэн зардал үр ашгийг үнэлсэн судалгаа байхгүй байна.	БОАЖЯ, НҮБХХ-ийн 2013 онд хийсэн "Уурхайн зардал-үр ашгийн шинжилгээ судалгааг өргөжүүлэн уул уурхайн идэвхтэй бүс бүхий аймаг, сумдыг хамруулан хийх Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, нийгэм, хүний эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн эдийн засгийн бодит үнэ цэнийг тооцож, уурхайн зүгээс энэхүү сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хор хохирлыг багасгах, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт, бодлого зохицуулалтын оновчтой хувилбар сонгох, нотолгоонд түшиглэсэн шийдвэр гаргахад ашиглах	УУХҮЯ БОАЖЯ ЭМЯ ЖҮХ Их дээд сургууль

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	хомсдлоос экологид гарсан өөрчлөлт, түүх соёлын үнэт өв, олдворууд үрэгдэх зэрэг нийгмийн нөлөөллийг эдийн засгийн бодит үнэ цэнээр илэрхийлэн шаардлагатайг зөвлөмжилсөн. 2015 оны ҮСХ-ны Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын эдийн засаг, нийгэм болон байгаль орчинд уул уурхайн салбарын нөлөөллийн судалгааны тайланд ХАА-н салбарын ажил эрхлэлт буурсан, 2011 оноос ч малчин өрхийн тоо буурсан, иргэдийн 60 орчим хувь нь уламжлалт мал аж ахуйн хэв шинж алдагдаж байна. Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээгээр (чанарын судалгаа), бусад эдийн засгийн салбартай харьцуулахад томоохон уул уурхайд ажиллагсдын цалин өндөр, түүнийг дагасан өргөн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүний үнэ өндөр, уурхайн ажилчдын цалин буусан өдөр архидалт эрс нэмэгддэг, тоон судалгааны дүнгээр уул уурхайн үйл ажиллагааны МАА, өрхийн гишүүдийн эрүүл мэндэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг Дорноговь, Ховд, Өмнөговь аймгийн иргэд хамгийн өндөр буюу 80-90 хувьтайгаар үнэлсэн бол уламжлалт бэлчээрийн МАА нь уул уурхайгаас улам бүр хараат болж буйд сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийлсэн юм.			
3	Чанарын судалгааны дүнгээр,	Уул уурхайн ААН, орон нутгийн	Хамтын гэрээнд (орон нутгийн	Уул уурхай бүхий

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	судлагдсан орон нутагт Ашигт малтмалын тухай хуулийн 42 дугаар зүйлийн 42.1-ийн дагуу тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь орон нутгийн захиргаатай жил бүр хамтын ажиллагааны гэрээг шинэчлэн байгуулж, орон нутгийн хөгжлийн асуудлыг шийдэхэд анхаарч байгаа ч гэрээлэгч талуудын хувьд ихэвчлэн аймгийн засаг дарга ААН-ийн удирдлагатай гэрээ байгуулж, аймгийн хэмжээнд уул уурхайгаас орж ирэх хөрөнгө оруулалтыг төвлөрүүлж түүнээс уурхайн үйлдвэрлэл байрладаг сум руу шилжүүлэг хийж хувь хүртээдэг байна. 2017 онд байгуулсан хамтын гэрээнд уурхайн нөлөөллийн идэвхтэй бүсэд амьдардаг иргэдийг эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах, үүнд шаардлагатай төсөв хөрөнгийг гаргахаар шийдвэрлэсэн ч цагаан тоос, уурхайн бохирдол бүхий нуурыг хэрхэн талаар судалгаа, хашаа барихаас өөрөөр шийдсэн дорвитой арга хэмжээ одоог хүртэл байхгүй байгааг судалгаанд оролцсон нутгийн иргэд, асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, ААН-ийн төөөөлөлтэй хийсэн асуулга, ганцаарчилсан ярилцлагын дүн харуулж байна.	удирдлага хамтын ажиллагааны гэрээг жил бүр байгуулж, гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу орон нутагт хөрөнгө оруулалт хийгдэж, гэрээний биелэлтийг дүгнэж хэвшээд байгаа нь сайшаалтай ч орон нутгийн иргэд, ИНБ-ын байгууллагуудын оролцоо хангалтгүй, уул уурхайгаас орж ирсэн хөрөнгө оруулалт, ажлын байраар хангасан, дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа, төсөвлөлт, төсөвлөлт, зарцуулалтын ил тод, нээлттэй байдал сул байгаа үр дүн үзүүлж байна. Хамтын ажиллагааны гэрээнд нөлөөллийн бүсэд нутагладаг, малчдын нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговор, эрүүл мэндэд гарч буй өөрчлөлтөд хариуцлага хүлээх, нөлөөлөлд өртсөн иргэдийн асуудлыг орхигдуулж байна.	захиргаа, ААН) жендэрт хамаарах агуулгын хүрээнд хүний эрүүл мэнд, нөлөөллийн бүсэд нутагладаг хүн амын нүүлгэн шилжүүлэлт, газар чөлөөлөлт, нөхөн олговрын асуудлыг тусгах, хөрөнгө санхүүжилтийг хуваарилах Хамтын ажиллагааны гэрээнд жендэрийн агуулгын хүрээнд ИНБ, малчид, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангаж, нөлөөлөлд өртөж буй хүн амын газар эзэмших, Үндсэн хуулиар олгогдсон эрүүл аюулгүй орчинд аж төрөх, МАА-гаа эрхлэх эсвэл өмнөх амьжиргааг нь дордуулахгүй нөхцөлтэйгээр нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн төлбөрийг шийдэх, хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргийн биелэлт, хэрэгжилтийг иргэд, малчдад нээлттэй мэдээллэх	нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо УУХҮЯ Олон улсын байгууллага ИНБ, ТББ

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	2018 онд ХЭҮК-ын "Тавантолгойн бүлэг ордоос нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-нд оролцогчдын 80 орчим хувь нь тоосжилт, агаарын бохирдлыг бууруулах асуудлыг хамгийн ихээр тулгамдаж буй асуудал хэмээн нэрлэжээ. Тавантолгойн бүлэг уурхай нь Цогтцэций сумын төвтэй ойр, говийн бүсийн салхи шуурганы давтамж өндөр зэргээс шалтгаалан олборлолт, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаа нь тоосжилтын гол эх үүсвэр болж байна.			
4	Уул уурхайг түшиглэн байгуулагдсан суурингуудад уурхай зогссоноос ажилгүй хүн амын тоо нэмэгдэж, бичил уурхайн салбар руу шилжих, эрүүл мэнд, амь насаараа хохирох, гэмт хэрэг өсөх зэрэг нийгмийн зохисгүй үр дагаврыг бий болгох хэлбэрээр илэрч байна. Судлагдсан Улаанбаатар хотын Налайх дүүрэгт байршилтай, Налайхын уурхайн хувьд бичил уурхайн хэлбэрээр ашигт малтмал олборлодог 100 орчим аманд 1200 уурхайчин ажиллаж байна. ЗДТГ-ын уул уурхай, үйлдвэрлэл хариуцсан мэргэжилтэн, нөхөрлөлийн гишүүд, тэдний гэр бүлийн гишүүний оролцсон ярилцлагын дүнгээр Налайхын нүүрсний уурхайн хүний амь нас, эрүүл мэнд хохирох эрсдэлтэй ажлын	Чанарын судалгааны дүнгээр суурин хэлбэрийн уул уурхайн үйл ажиллагаа зогсоход нутгийн иргэдийн дунд ажилгүй, орлогогүй, бичил уурхайн салбарт шилжих, ялангуяа эмэгтэйчүүд амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирох эрсдэлтэй нөхцөлд хөдөлмөрлөж, эрэгтэйчүүд ажлын байрны орчин нөхцлөөс шалтгаалсан осол, гэмтэлд өртөх эрсдэл байсаар байна.	ААН, орон нутгийн удирдлага, мэргэжлийн хяналтын байгууллага, ОУБ зэрэг хамааралтай байгууллагууд уурхайн хаалтад бэлтгэх, уурхайн зориулалттай барилга байгууламжийг ЖДҮ эрхлэх гэх мэтээр өөрчлөхөд зориулсан төсөв хөрөнгийн асуудлыг хамтын гэрээгээр зохицуулах, бичил уурхайгаар ашигт малтмал олборлох тохиолдолд сум орон нутгийн удирдлага, мэргэжлийн байгууллага нөхөрлөлийн зохион байгуулалтаар ажиллахыг дэмжих, зохион байгуулалтад ороогүй хувиараа ашигт малтмал эрхэлж буй үйл ажиллагааг дэмжихгүй байхад анхаарах	УУХҮЯ Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо ААН ОУБ ИНБ, ТББ

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	байрны нөхцөлтэй ч уг уурхайгаар нутгийн иргэд амьжиргаагаа залгуулдаг аж.			
5	Чанарын судалгааны дүнгээр хоол үйлдвэрлэл, катерингийн ханган нийлүүлэгч орон нутгийн компанийн хувьд эмэгтэй эзэнтэй, сэлбэг, техник хэрэгсэл, хүнд даацын машин нийлүүлэх, түрээслэх, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагааг эрэгтэйчүүд ихэвчлэн эрхэлж байна. Уул уурхайн ААН, аймгийн ЗД нарын хамтын ажиллагааны гэрээгээр ажлын байр нэмэгдэх тухай бүрд сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй зарлаж, аймгуудын хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний газартай гэрээлэн хэрэгцээтэй ажлын байрны захиалга өгч нээлттэй сонгон шалгаруулах, сонгон шалгаруулалтын мэдээ тайлан ирүүлэхээр хүсэлт өгдөг ч бодит байдалд хэрэгжилт харилцан адилгүй, ААН-үүд аймаг, сумын удирдлагатай тохиролцон ажилтан авдаг, эсвэл хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний хэлтсийн хүсэлтэд ААН-ээс хариу өгдөггүй зэрэг асуудлууд нийтлэг ажиглагдсан нь аймаг, сумын холбогдох мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын дүн харуулж байна.	Орон нутгаас ажлын хувцас, хоол нийлүүлж буй бараа ханган нийлүүлэх үйлдвэрлэл үйлчилгээ, бизнест эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг нь уул уурхайгаас хамааралтайгаар ажлын байр бий болгох, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх, бизнесийн хүрээгээ тэлж байгаа нь орон нутаг дахь жендэрийн үр нөлөө мөн боловч жендэр, нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хангах хүрээнд жижиг, дунд бизнес эрхэлдэг, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг дэмжихэд чиглэсэн уул уурхайн ААН дэх жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого дутмаг байна. Зарим уул уурхайн ААН-үүд орон нутгийн бараа ханган нийлүүлэгчийг сонгон шалгаруулах тендерийн шаардлагад өндөр дүнтэй хөрөнгийн хэмжээ зааснаар жендэрийн дам ялгаварлан гадуурхалтыг үзүүлж байна.	Салбарын яам, орон нутгийн захиргаа, ААН, ҮЭ жендэрийн хувьд нийгмийн бүлгүүдийн тэгш оролцоог хангах, нийгмийн ялгаатай бүлгүүд уул уурхайн үйл ажиллагааны үр өгөөжийг адил тэгш хүртэх боломжийг хангах хүрээнд байгууллагын бараа үйлчилгээ худалдан авах, гэрээлэх бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш хамруулсан оролцоог хангах, жендэрийн хувьд дам ялгаварласан шалгуурыг эргэж харах, өөрчлөх Уул уурхайн ААНБ бараа ажил үйлчилгээ худалдан авах тендерийн бодлогодоо тендерийн тодорхой хувийг эмэгтэй бизнес эрхлэгч болон зорилтот бүлгийн буюу өрхийн бизнес, жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд зориулах, жендэрийн бодлоготой ААНБ-тай хамтран ажиллах зохицуулалтыг оруулах Орон нутгийн захиргаа, аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан, Хөдөлмөр нийгмийн халамжийн асуудал хариуцсан газар\хэлтэс орон нутгийн иргэдийн ялангуяа зорилтот бүлгийн буюу	Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
			өрхийн бизнес эрхлэгч болон жижиг дунд бизнес эрхлэдэг эмэгтэйчүүдийн өрсөлдөх чадварыг бий болгох, тендерт оролцох чадавхыг сайжруулах сургалт зохион байгуулах Орон нутагт уул уурхайн ААН-үүд бараа ажил үйлчилгээ худалдан авах тендерийн нээлттэй, ил тод, олон сувгаар хүртээмжтэйгээр мэдээлэл хүргэх	
6	ҮСХ-ны сүүлийн 10 жилийн статистикаар, хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлөөр судалгаанд хамрагдсан Өмнөговь аймгийн түвшинд 10000 хүн амд эзлэх өвчлөлийн тохиолдолд жилээс жилд өсч, сүүлийн хоёр жилд 5 оронтой тоонд хүрч, 2017 онд хүн амын өвчлөлийн тэргүүлэх 5 шалтгаант өвчлөлийн тохиолдлоор Дорноговь, Өмнөговь тэргүүлж, аймгийн болон улсын дунджаас дээгүүр орж байна. Судлагдсан Өмнөговь, Дорноговь аймаг үр хөндөлтийн тоогоор тэргүүлж, 2017 онд Өмнөговь аймгийн хэмжээнд төрөх насны 1000 эмэгтэйн (15-49 нас) 34 үр хөндүүлжээ.	Чанарын судалгааны дүнгээр судлагдсан уул уурхайн ажиллагсад мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн тохиолдол өсч, ажлын орчин нөхцлөөс шалтгаалан эрэгтэй ажилчдад элэг ходоодны архаг өрөвсөл, элэгний вирусын халдвар, хелико бактер, уушигны өөрчлөлттэй тохиолдол бүртгэгдэж байна. Судлагдсан Өмнөговь, Дорноговь аймаг үр хөндөлтийн тоогоор дунджаас дээгүүр, үр хөндөлтийн тоогоороо тэргүүлж байгаа дүн үзүүлж байна.	Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин судлалын бүртгэл мэдээллийг хүйсийн ялгаатайгаар цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх, ажиллагсдын эрүүл мэндийн талаар авч хэрэгжүүлэх бодлого, арга хэмжээг төлөвлөх, төсөвлөхөд ашиглах ААН-ийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн санал болгосноор мэргэжлээс шалтгаалах өвчин судлалыг хөгжүүлэх, эрэгтэй ажилтан, эмэгтэй ажилтанд зонхилон тохиолдож буй өвчлөлийг бүртгэж, түүний шалтгааныг судлах, хэлэлцүүлэх,	УУХҮЯ ЭМЯ Уул уурхай бүхий нутгийн захиргааны байгууллага дахь ЖҮХ-ны салбар хороо МШӨСТ ААН
3.7 ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН ӨРХ, ГЭР БҮЛД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ				
1	Эрдэс баялгийн салбарт ажилласнаар эцэг эхийн үүргээ их, бага хэмжээнд гүйцэтгэж чадахгүйд хүрэх, хүүхэддээ бага цаг зарцуулах, 15 хүртэлх насны	Эрдэс баялгийн салбарт рестерийн болон ээлжийн хэлбэрээр ажилласнаар ажилтнууд, тэр дундаа эмэгтэй ажилтнууд гэр бүл дэх үүргээ гүйцэтгэж	Ростерийн хуваариар ажиллах нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эцэг эхийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд сөргөөр нөлөөлж байгаа тул ажилтны энэхүү	УУХҮЯ-ны салбар зөвлөл, ажлын хэсэг

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	хүүхэд нь хэн нэгний хараа хяналтгүйгээр үлдэх тохиолдол гарахад хүргэж байна. Энэ нь ялангуяа эмэгтэй ажилтны хувьд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр байгаа ба ажилтан эмэгтэй гэр бүлийн үүргээ ажлаа хийнгээ гүйцэтгэх боломж харьцангуй сайн биш бүрдсэн болохыг харуулж байна. Энэ асуудал ялангуяа ростерийн болон ээлжийн хэлбэрээр ажиллагч эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд түлхүү илэрч байна.	чадахгүйд хүрч байна.	хэрэгцээ шаардлагыг харгалзсан оновчтой зохион байгуулалтыг судалж нэвтрүүлэхээр УУХҮЯ-ы салбар зөвлөл, ажлын хэсгээс жендэрийн бодлогод тусгах.	
2	Ростероор ажилладаг гэрлэсэн ажилтнуудын 35 хувийнх нь эхнэр/нөхөр, эрэгтэй ажилтнуудын 40 хувийнх нь эхнэр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлдэггүй байна. Энэ нь бусад хэлбэрээр ажиллагсдынхаас өндөр байна. Түүнчлэн, ростероор ажилладаг эмэгтэй ажилтнуудын гэр бүлд гэрийн ажил дахь нөхрийн оролцоо өсч байна. Харин ростероор ажилладаг эрэгтэй ажилтнуудын гэрийн ажил дахь оролцоо бага байна.	Ростерийн хуваарь нь ажилтны эхнэр/нөхөр цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд сөргөөр нөлөөлж байна. Эрдэс баялгийн салбарт эхнэр ростероор ажиллах нь уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарийг өөрчлөх, нөхөр ажиллах тохиолдолд эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, эрэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн оролцоог бууруулах замаар уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь бэхжихэд нөлөөлж байна.	Компаний эдийн засгийн үр ашгийг тооцохоос гадна ажилтны гэр бүлд үзүүлэх нөлөөг үнэлж, ялангуяа гэр бүлийн үүрэг, ачааллыг тооцсон оновчтой зохицуулалт боловсруулах, мөрдөх	ААНБ
3	Тухайн орон нутагт эрдэс баялгийн салбарын ААН үйл ажиллагаагаа явуулах болсноор өрхийн орлого, амьжиргаа, хэрэглээ, эерэгээр, харин мал ах ахуй эрхлэх, эрүүл мэнд, аюулгүй, амар амгалан байдал, малын бэлчээр, ус, хосуудын хоорондын зөрчил, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэгт сөргөөр нөлөөлсөн гэж хариулах нь илүүтэй байна. Харин хүүхдийн боловсрол, хүмүүжил,	Эрдэс баялгийн салбарын үйлдвэрлэл нь өрхийн орлого, амьжиргаа, хэрэглээ, боловсрол, мэргэжил эзэмшихэд эерэг нөлөөтэй, харин мал ах ахуй эрхлэх, эрүүл мэнд, аюулгүй, амар амгалан байдал, малын бэлчээр, ус, хосуудын хоорондын зөрчил, гэр бүлийн хүчирхийлэлд сөргөөр нөлөөлсөн гэсэн үнэлгээ давамгайлж байна.	Тухайн орон нутагт эрдэс баялгийн салбарын ААН үйл ажиллагаа явуулах нь өрхийн эдийн засаг, амьжиргаанд сайнаар нөлөөлж байгаа бөгөөд бараа, үйлчилгээний ханган нийлүүлэгчээр ажиллах боломж олгож байгаа тул нээлттэйгээр ил тод, шударга өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд орон нутгийн төрийн байгууллагаас хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгах, хэрэгжилтэд талуудын тэгш	Орон нутгийн захиргааны байгууллага, ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	төлөвшил, мэргэжилтэй болох чадавхжих, амьжиргааг дэмжих төсөл, хөтөлбөрт хамрагдахад нь төдийлөн нөлөөлөөгүй гэж хариулжээ.		оролцоотойгоор хяналт тавихад анхаарах шаардлагатай байна.	
4	Тухайн орон нутагт цахилгаан хангамж, худаг зэрэг дэд бүтэц сайжирсан нь гэрийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөхөд эерэг нөлөөлснөөр эмэгтэйчүүдийн практик хэрэгцээний хангамжийг сайжруулж байна..	Эрдэс баялгийн салбарын үйлдвэрлэл нь жендэрийн практик хэрэгцээнд эерэгээр нөлөөлж байна. Энэ салбарт эмэгтэй хүн ажилласнаар эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байр суурь, үүрэгт өөрчлөлт авчирч байгаа тул жендэрийн стратегийн хэрэгцээнд эерэг нөлөөтэй.	Жендэрийн уламжлалт байр суурь, үүргийг өөрчлөх стратегийн хэрэгцээг хангахад эрдэс баялгийн салбарт эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь чухал үүрэгтэй тул эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, эцэг эхчүүдийн гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхүйц уян хатан цагийн хуваариар ажиллах боломжийг бүрдүүлэхэд салбарын жендэрийн бодлогод тусгах	УУХҮЯ-ны салбар зөвлөл, ажлын хэсэг
3.8 ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТОГТОЛЦООГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭН ХӨГЖҮҮЛЭХ ТУХАЙД				

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
1	Судлагдсан 26 байгууллагын удирдах ажилтнуудын 57.7 хувь нь ЖЭТБХТХ -ийг судлаагүй, зөвхөн нэрийг сонссон, 96.2 хувь нь ЖЭТБ-д хамаарах ойлголтгүй байгаад мэдээлэлгүй байдал, үл ойшоох жендэрийн хэвшмэл үзэл хандлага зонхилон нөлөөлжээ.	Судлагдсан байгууллагуудын удирдах ажилтан, ажилтнуудын дунд жендэрийн талаарх ойлголт, ЖЭТБХТХ-ийн мэдлэг дутмаг байгаа нь орон нутгийн түвшинд жендэрийн бодлогын хэрэгжилт сул, ЖЭТБ-ыг хангах хүрээнд удирдлагын манлайлал, санаачлага, хүчин чармайлт гаргахгүй байгаатай холбоотой.	Байгууллагын удирдах ажилтан, ажилтан, шинэ ажилтанд зориулсан жендэрийн үндсэн болон ахисан түвшний мэдлэг олгох сургалтуудыг тэдний хэрэгцээ, ажил үүргийн онцлог, шаардлагад тулгуурлан тодорхойлж, ялгаатай сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах Байгууллагын төсөв санхүүжилт төсөвлөх, хуваарилахад голлох үүрэгтэй оролцдог санхүү эдийн засаг, төлөвлөлт хариуцсан удирдах ажилтнуудад жендэрийн үндсэн мэдлэг олгох, ЖЭТБХТХ болон жендэрийн бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлт, байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт зэрэг сэдэвчилсэн сургалтуудыг ажлын байранд богино цагаар зохион байгуулах, мөн ажлын үнэлгээний шалгуурт эдгээр сургалтад хамрагдсан байх шаардлагыг тусгах	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл болон ЖҮХ, жендэрийн консерциум Мэргэжлийн холбоод, Аймгийн жендэрийн салбар хороо, аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн
2	Уул уурхай болон орон нутгийн удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүд зонхилдог, ЖЭТБХТХ, ЖЭТБХ аймгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг жендэрийн мэргэжилтэнд хамааруулж ойлгодог хандлага нөлөөтэйг чанарын судалгааны дүн харуулж байна. Чанарын судалгааны дүнгээр удирдах болон ИТА-ны ажлын байранд эрэгтэйг, үйлчилгээ, энгийн ажилчны	Удирдах түвшний шийдвэр гаргагчид ЖЭТБХТХ, дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг аймгийн жендэрийн мэргэжилтэнд хамааруулж ойлгодог жендэрийн хэвшил хандлага нөлөөтэй хэвээр байна. Судалгааны дүнгээр удирдах ажилтнуудын жендэрийн ойлголт, хандлага болон аймгийн жендэрийн салбар хорооны үйл ажиллагаа сулаас жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд саад	Орон нутагт ЖЭТБ-ыг хангах хийгээд жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагыг үр дүнгийн гэрээнд нь тусган албажуулж, үүрэг хариуцлагыг нь ойлгуулан танилцуулах	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл, орон нутгийн захиргааны байгууллага, ААН

Д/д	Гол үр дүн (Key Finding)	Дүгнэлт (Conclusion)	Зөвлөмж (Recommendation)	Хариуцах эзэн (Responsibility)
	ажлын байранд эмэгтэйг сонгон шалгаруулж ажилд авах сонирхолтойгоо судлагдсан байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд илэрхийлжээ.	бэрхшээл учруулж буйд асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд шүүмжлэлттэй хандаж байна.		
3	Судлагдсан суманд ЖЭТБХ аймгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилт, биелэлтийг хариуцаж ажилладаг зарим мэргэжилтэн жендэрийн сургалтад огт хамрагдаагүй, аймгийн мэргэжилтнүүд жендэрт холбогдох сургалтаар авсан ойлголт мэдлэгээ ажилдаа ашиглах аргачлал, удирдамж дутмаг байгааг чанарын судалгааны дүн харуулж байна.	Сум, аймгийн түвшинд жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг, хандлага харилцан адилгүй байна. Аймгийн түвшний жендэрийн мэргэжилтнүүд ажил албандаа жендэрийн мэдлэгээ ашиглах удирдамж, аргачлал, зааварчилгаагаар хангалттай хангагдаж чадаагүй байна.	Байгууллагын ажилтнуудад өдөр тутмын ажил, үйл ажиллагаа, үүрэг хариуцлагад нь жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, ажлын байранд чадавхжуулах, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх замаар дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл ЖҮХ, жендэрийн шинжээч мэргэжилтэн
4	Салбарын байгууллага, орон нутгийн захиргааны байгууллагын хувьд мэргэжилтнүүдийн мэргэжил мэдлэгийг ахиулах сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, сургалтын хөтөлбөр, агуулгад жендэрийн агуулга суугаагүй, жендэрийн ойлголт, мэдлэг олгох тусгайлсан чадавхжуулах хөтөлбөр, сургалтын хөтөлбөр, удирдамж заавар байхгүй байна.	Судалгааны дүнгээр сум, баг зэрэг засаг захиргааны анхан шатны нэгжид ажиллаж буй албан хаагчдын хэрэгцээнд тулгуурласан жилээр төлөвлөсөн сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрөөр чадавхжуулах үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байна.	Байгууллагын ажилтнаа чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг нэмж оруулах	УУХҮЯ, жендэрийн салбар зөвлөл, ЖҮХ,аймгийн жендэрийн мэргэжилтэн