

Талархал

Энэхүү судалгаа нь “Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байгаа хүндрэл бэрхшээл, сөрөг нөлөөллүүдийг тодорхойлох улмаар хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад юунд анхаарах, ямар арга хэмжээ авах талаар бодлогын зөвлөмж, санал бэлтгэх зорилготой байсан юм. Судалгаа нь “Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл төслийн нэг дахь шат бөгөөд дараагийн шат болох нөлөөллийн ажил зохиох чиг баримжааг гаргахад дэмжлэг өгч, мэдээллээр хангахад чиглэгдэж байв. Судалгааг Монголын эмэгтэйчүүдийн сангийн санхүүжилтээр “Сүүлчийн зөн” ССТ болон Залуу лидер эмэгтэйчүүд клубын хамтарсан судалгааны баг хийж гүйцэтгэв.

Судалгааны арга зүй аргачлал, ажлын даалгавар, хүрээг “Сүүлчийн зөн” ССТ-ийн судлаачид боловсруулж сурвалжлагын болон анкетийн судалгааг явуулахад Залуу лидер эмэгтэйчүүд клубын гишүүд, “Идэр” ДС-ийн Социологийн салбарын оюутнууд оролцсон юм. Судалгааны үр дүнг эцэслэн боловсруулах, тайлан бичих ажлыг судалгааны багийн гишүүд гүйцэтгэсэн болно.

Судалгааг явуулахад багийн гишүүд идэвхитэй оролцсоныг онцлон тэмдэглэхийн зэрэгцээ судалгааны явцад өөрийн санал, зөвлөмжийг харамгүй өгч хамтран ажилласан МОНЭС-ийн гүйцэтгэх захирал хатагтай Н. Чинчулуунд талархлаа илэрхийлье.

Түүнчлэн судалгааны ажлыг явуулахад шаардлагатай мэдээ материалаар хангаж дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн Улсын мэргэжлийн хяналтын газар, Баянзүрх дүүргийн ЗДТГ-ийн үйлдвэрлэл үйлчилгээний хэлтэс, Нийгмийн Хөгжлийн Төв-ийн удирдлага ажилтан нарт болон судалгаанд оролцож бидний ажилд үнэтэй мэдээлэл өгсөн худалдаа үйлчилгээ эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд талархаж байгаагаа уламжилъя.

Ц. Пүрэв

Судалгааны багийн ахлагч

ФСЭХ-ийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, доктор /Ph.D/

Багийн гишүүд

Судалгааны багийн гишүүд▪ **Судалгааны багийн ахлагч**

Ц. Пүрэв ШУА-ийн ФСЭХ-ийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан “Идэр” ДС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн эрхлэгч

▪ **Судалгааны арга зүй болон тайланг боловсруулсан**

Ц. Пүрэв ШУА-ийн ФСЭХ-ийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан “Идэр” ДС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн эрхлэгч

О. Ууганбаяр “Нийгмийн Хөгжлийн Төв”-ийн төслийн ажилтан

Б. Мөнхнасан “Идэр” ДС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн багш, “Сүүлчийн зөн” ССТ-ийн удирдах зөвлөлийн дарга

О. Баяртуяа Залуу Лидер эмэгтэйчүүд клубын нарийн бичгийн дарга

Ц. Хатантуул Залуу Лидер эмэгтэйчүүд клубын гишүүн

Товчилсон болон зарим нэр томъёоны тайлбар

НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ДБ	Дэлхийн Банк
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
АНУ-ОУХА	АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг
НХХЯ	Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам
УМХГ	Улсын мэргэжлийн хяналтын газар
НТЕГ	Нийслэлийн татварын ерөнхий газар
СХЗТ	Стандартчилал, хэмжил зүйн төв
ФСЭХ	Философи социологи эрхийн хүрээлэн
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МОНЭС	Монголын эмэгтэйчүүдийн сан
ЗЛЕК	Залуу лидер эмэгтэйчүүд клуб
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн

Агуулга

Удиртгал	7
Үндэслэл	7
Судалгааны арга зүй, аргачлал	8
Түүврийн хэмжээ	9
Цаг хугацааны нөлөөлөл	9
Үйл явц	10
Судалгааны явцад гарсан хүндрэл бэрхшээл	10
Тайлангийн бүтэц	11
Бүлэг 1. Нийгэм-хүн ам зүйн болон нийгэм-мэргэжлийн бүтэц	12
1.1 Нийгэм-мэргэжлийн бүтэц	12
1.2 Нийгэм-хүн ам зүйн бүтэц	14
1.3 Бүлгийн дүгнэлт	15
Бүлэг 2. Өрхийн бүтэц, амьжиргааны төвшин	16
2.1 Өрхийн бүтэц, бүрэлдэхүүн	16
2.2 Өрхийн амьжиргааны түвшин	16
2.3 Бүлгийн дүгнэлт	18
Бүлэг 3. Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн байдал	20
3.1.1 Ариун цэвэр - эрүүл ахуйн нөхцөл	20
3.1.2 Хөдөлмөрийн орчин нөхцөл	21
3.1.3 Хүмүүсийн хоорондын харилцаа	21
3.1.4 Хөдөлмөр зохион байгуулалт	22
3.1.5 Хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт	24
3.1.6 Хөдөлмөрийн эрчимжилт, биед үзүүлэх нөлөө	24
3.1.7 Хөдөлмөрийн байр суурь	25
3.2 Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт	27
3.3 Бүлгийн дүгнэлт	30
Бүлэг 4. Хөдөлмөр эрхлэхэд тохиолдож буй хүндрэл бэрхшээл	31
4.1 Гэрийн ажил, хүүхэдтэй ажиллахад учирдаг бэрхшээл	31
4.2 Эрүүл мэнд зан байдалд учирч буй нөлөөлөл	32
4.2.1 Бие хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл	33
4.2.2 Бие хүний зан байдалд үзүүлэх нөлөөлөл	34
4.3 Ажлын байранд гардаг маргаан, бэрхшээл	35
4.4 Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл	36
4.5 Бүлгийн дүгнэлт	38

Бүлэг 5. Худалдааны төвийн үйл ажиллагаанд өгсөн түрээслэгчдийн үнэлгээ	39
5.1 Татвар хураамж	39
5.2 Түрээслэгчдийн оролцоо	41
5.3 Үйл ажиллагааны дэвшилттэй ба дутагдалтай тал	42
5.3.1 Дэвшилттэй тал	42
5.3.2 Дутагдалтай тал	43
5.4 Бусад захуудтай харьцуулвал	45
5.5 Бүлгийн дүгнэлт	46
Бүлэг 6. Түрээслэгчдийн санал, бодол	48
6.1 Лангуу, байртай болох	48
6.2 Тохижилтонд анхаарч орчноо сайжруулах	49
6.3 Зориулалтын барилга байгууламжтай болох	50
6.4 Бүлгийн дүгнэлт	51
Нэгтгэсэн дүгнэлт, зөвлөмж	52
Хавсралтууд	56
Сурвалжлагын асуулт	56
Анкет	60
Мэдээллийн анхдагч боловсруулалт	Error! Bookmark not defined.
Ашигласан материал	Error! Bookmark not defined.
Хүснэгт, график	
График 1. Одоогийн эрхэлж буй ажил хөдөлмөр	12
График 2. Өмнө нь эрхэлж байсан ажил хөдөлмөр	13
График 3. Эзэмшсэн мэргэжил	13
Хүснэгт 1. Боловсролын түвшин	14
График 4. Ажилласан жилийн тархалт	14
Хүснэгт 2 Гэр бүлийн байдал	16
Хүснэгт 3. Бизнесийн сарын мөнгөн орлого	17
График 5. Өрхийн амьжиргааны төвшин	18
График 6. Ариун цэвэр – эрүүл ахуйн нөхцөл	20
Хүснэгт 4. Ариун цэвэр - эрүүл ахуйн нөхцөл, эрүүл мэндийн үнэлгээний хамаарал /хувиар/	21
Хүснэгт 5. Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ	21
Схем 1. Субъектүүдийн хоорондын харилцаанд өгсөн үнэлгээ	22
График 7. Байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалтын талаар өгсөн үнэлгээ	23
График 8. Хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт	24
График 9. Эрхэлж буй ажил үйлчилгээний биед үзүүлэх нөлөөлөл	24
Хүснэгт 6. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийг тодорхойлох үзүүлэлтүүд /хувиар/	25
График 10. Хөдөлмөрийн үнэлгээ /эрхэлж буй ажлын төрлөөр/	25

Хүснэгт 7. Кластерийн төвийн координатууд	26
График 11. Хөдөлмөрийн байр суурь	26
Хүснэгт 8. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь /одоогийн эрхэлж буй ажлын төрлөөр/	26
Хүснэгт 9. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь /ажилласан жилээр/	27
Хүснэгт 10. Хөдөлмөрийн байр суурь, боловсролын түвшин	27
Хүснэгт 11. Хөдөлмөрийн байр суурь насны хамаарал	27
График 12. Хөдөлмөрийн нөхцлийн интеграл үзүүлэлт	27
Хүснэгт 12. Хөдөлмөрийн нөхцлөө үнэлж буй байдал	28
Хүснэгт 13. Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин /үнэлгээ/	29
График 13. Бэрхшээлийг шийдвэрлэж буй арга зам	31
График 14. Ажилласан жил ба сөрөг нөлөөлөл	32
График 15. Эрүүл мэндийн байдал	33
График 16. Одоогийн эрхэлж буй ажил ба эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл	33
График 17. Зан төлөвт үзүүлэх нөлөө	34
График 18. Зөрчил маргаан гарах болсон шалтгаан	35
График 19. Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл	36
График 20. Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл ба ажлын төрөл	36
Хүснэгт 14. Ажил хөдөлмөрийн төрөл ба татвар хураамжийн талаарх сэтгэгдэл	40
График 21. Татвар хураамж өндөр санагдах болсон шалтгаан	40
График 22. Түрээслэгчдийн санал хүсэлт	41
График 23. Үйл ажиллагааны дэвшилттэй тал	42
График 24. Үйл ажиллагааны дутагдалтай тал	43
График 25. Үйл ажиллагааны дутагдалтай тал бүлэглэсэн байдлаар	44
График 26. Бусад зах, худалдааны төвтэй харьцуулсан үнэлгээ	45
График 27. Түрээслэгчдийн санал бодол	48

Удиртгал

Үндэслэл

Шилжилтийн үйл явцыг дагаад монголд нийгмийн олон шинэ бүлэг үүссэний нэг нь “ганзгын наймаачид” буюу жижиг бизнес эрхлэгчид бөгөөд бүтцийн хувьд тун эрээвэр хураавар /урьд эмч, багш, цэргийн албан хаагч, жолооч, үйлдвэрийн ажилчин гэх мэт янз бүрийн ажил мэргэжил эрхэлж байсан хүмүүсээс бүрэлддэг/ байдгаас гадна энэхүү бүтцэд эмэгтэйчүүд ихээхэн жин дардаг билээ. Жижиг бизнес эрхлэгчдийг нөгөө талаар албан бус секторт ажиллагсад гэж тодорхойлж болно.

Ерөнхийдөө албан бус салбар гэдэгт бүргэлд хамрагдаагүй, аливаа зохицуулалт болон татварын гадна байдаг учраас албан статистикт хамрагдаагүй, хэмжээгээр бага хөдөлмөр шингээлт ихтэй, хувиараа аж ахуй эрхлэх бизнесийг хамруулж ойлгодог. Энэ секторт ажиллагсад аж ахуйн нэгжүүдэд гаргаснаас зардал бага шаарддаг, өндөр орлогын татвар төлдөггүй учраас саад бэрхшээл бага тохиолддог. Албан бус секторт ажиллагсад тухайн нутаг, дэвсгэрийнхээ эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлж орлогоос хамаарсан татварын оронд тогтмол татвар төлдөг.¹

Албан бус сектор нь Азийн бусад оронд хот суурин газрын уламжлалт хэсэг байдаг бол Монгол орны хувьд цоо шинэ зүйл юм. Монголд албан бус сектор үүссэн болон өргөжин тэлж байгааг дор дурьдсан шалтгаантай холбож үздэг.²

Монголд албан бус сектор бий болоход:³

- Социалист системийн задрал
- Зах зээл нээлттэй болсон
- Эрэлтэд гарсан өөрчлөлт
- Хотжих үйл явц
- Соёлын асуудлууд нөлөөлсөн

Үүнээс гадна эрхийн зөвшөөрөл хялбар олддог, албан секторыг бодвол бага татвартай, үнийн өрсөлдөөнтэй авилгал болон засгийн газрын шахалт бага байдаг өөрийн дур зориг хүсэл сонирхолоор ажиллах боломжтой зэрэг онцлогтой. Өнөөдөр албан бус секторт ажиллагсдыг “Орлогыг нь тухай бүр тодорхойлох боломжгүй ажил үйлчилгээ хувиараа эрхлэгч иргэний орлогын албан татварын тухай” Монгол улсын хуулиар албан ёсоор тодорхойлох болсон юм.

Улс орны эдийн засгийн өсөлт, ажлын байр бий болгоход албан бус секторт ажиллагсад ихээхэн үүрэг гүйцэтгэх болж эрчимтэй хөгжиж байна. Сүүлийн үед

¹ “Монголын Хүний Хөгжлийн Илтгэл” УБ 2003 он, 46 дах тал

² “Монгол дахь нийгмийн түншлэл” судалгааны тайлан, УБ 2003 он.

³ “Монгол дахь албан бус хэвшил” Элизабет Моррис, 25 дахь тал, УБ 2001 он.

хийгдсэн судалгаагаар нийт үйлдвэрлэлийн 25% харин нийт ажиллагсдын 24.7%-ыг (60200 гаруй) энэ салбарт ажиллагсад бүрдүүлж байна.⁴ Энэ нь тийм ч бодит тоо баримт биш бөгөөд зөвхөн “Улаанбаатар хотод 105 - 130.000 хүн энэ салбарт ажилладаг гэсэн багцаалсан тооцоо хийжээ. Албан бус салбар дахь үйлдвэрлэлийн 70 орчим хувь нь худалдаа, үйлчилгээний чиглэлтэй байна.”⁵

Харин 2000 онд явуулсан хүн амын тооллогоор хөдөлмөрийн насны идэвхитэй хүн амын ажил эрхлэлтийг салбар бүрээр гаргасан ба эдгээрээс албан бус секторт харъяалагдаж болох бөөний болон жижиглэн худалдаа гэр ахуйн засвар, санхүүгийн үйлчилгээ, үл хөдлөх хөрөнгө түрээс бизнесийн үйл ажиллагаа, өрхийн аж ахуйд ажиллагсад 232029 байгаа нь нийт ажиллах хүчний 30 орчим хувийг дангаараа бүрдүүлж байна. Гэхдээ эдгээр хүмүүс бүгд албан бус секторт ажиллагсад гэж хатуу ойлгож болохгүй юм.

Одоогийн байдлаар албан бус секторт ажиллагсад тэр дундаа лангуу түрээслэгчдийн /ялангуяа ил задгай талбайд ажиллагсад/ ажлын байрны орчин хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нөхцөл, тэдний эрүүл мэндтэй холбогдсон бэрхшээл, маргаантай асуудлууд цөөнгүй гарч энэ нь “Эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах эрхтэй” гэсэн Монгол улсын Үндсэн хуулийн заалттай зарим талаар зөрчилдөж байгаа нь уг асуудлыг социологийн ухааны үүднээс тусгайлан авч судлах шаардлагыг буй болгож байгаа юм.

Судалгааны арга зүй, аргачлал

Судалгааны гол объект болох хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, судалгааны зорилго зорилтоос үүдэн судалгаанд түгээмэл ашиглагддаг дараах арга зүй, аргачлалыг ашиглан мэдээллээ цуглуулсан болно. Эдгээрт:

- **Баримт бичгийн судалгааны арга:** Энэ хүрээнд Нарантуул ОУХТ-д үйлчилгээний тайлбай түрээслэгчдийн тоо хэмжээ, хүн ам зүйн бүтэц, үйл ажиллагааны чиглэлийн талаар болон ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хууль тогтоомж, эрх зүйн актанд баримт бичгийн шинжилгээ /Контент анализ/-г хийх мөн тухайн асуудлаар тодорхой мэдээлэл өгч чадах субъектуудтай /мэргэжлийн эксперт хүмүүстэй уулзах/ уулзалт ярилцлага зохион явуулсан болно.
- **Стандарт сурвалжлага:** Судалгааны объект, судлах зүйлээ улам тодруулах үүднээс сурвалжлагын аргаар мэдээлэл цуглуулж түүндээ анализ хийсэн болно. Ингэснээр бид түүвэр олонлогынхоо талаар илүү их зүйлийг ялангуяа хөдөлмөрийн орчин нөхцөл, сэтгэл ханамж, хөдөлмөрийн харилцаа, эрүүл

⁴ “Монголын Хүний Хөгжлийн Илтгэл – 2003” Монгол улс.

⁵ “Монгол дахь ядуурлыг бууруулах стратеги” Кийт Гриффин 2001 он.

ахуйн талаар чамгүй зүйлийг тодруулж авсан явдал байв. Дараагийн шатанд шилжихэд энэ алхам ихээхэн түлхэц өгч байлаа.

- **Анкетийн арга:** Өмнө хийгдсэн сурвалжлагын судалгааны үр дүнд тулгуурлан анкетийн асуултуудыг улам нарийвчлан боловсруулсны үндсэн дээр жижиг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл ахуйн орчин, хөдөлмөрийн харилцаандаа хэр сэтгэл ханамжтай байгаа талаар 270 оролцогчыг хамруулан судалгаа явуулсан болно.

Анкетийн аргаар цуглуулсан мэдээллийг боловсруулж үр дүнг задлан шинжлэхдээ социологийн судалгааны иж бүрэн боловсруулалтын программ болох **SPSS**-ийг ашигласан юм. Түүнээс гадна агуулгад тоон шинжилгээ хийх аргыг хэрэглэсэн.

Түүврийн хэмжээ

Бид түүврийн үндэслэлээ тогтоохдоо “Нарантуул” ОУХТөв-д хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийг дараах жижиг бүлгүүдэд хуваан авч үзсэн. Үүнд:

- Наймаа худалдаа эрхэлж буй бүлэг
Гадна лангуу түрээслэгч – 130
Дотор лангуу түрээслэгч– 40
Гадаа павилон түрээслэгч - 40
- Явуулын худалдаа /гар дээрээс/ эрхлэгч бүлэг /жижиглэн худалдаа, цай хоол, тор уут зардаг/ - 40
- Үйлчилгээний салбарт ажиллагч бүлэг /цайны газар, үсчин, татвар хураагч/- 20 респондент⁶ тус тус байхаар тооцож үзэв.

Ийнхүү нэг төрлийн хоёр шаттай түүврийн аргаар нийт 270 эмэгтэйг сонгож анкетын аргаар мэдээллээ цуглуулсан болно.

Цаг хугацааны нөлөөлөл

Монгол улсын Засгийн газраас “Нийгмийн хамгааллын салбарын стратегийн баримт бичиг”-ийг боловсруулж түүндээ албан бус секторт ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээр тусгасан, хүн амын гуравний нэг нь ядууралд өртөөд байгаа нөхцөлд албан бус секторыг дэмжиж эдийн засгийн өсөлтийг хангах, үйлдвэрлэлийн салбарт татан оролцуулах, татвар хураалтанд хамруулах, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөөтэй бөгөөд далд эдийн засгийг хязгаарлах чухал хүчин зүйл болгох зорилт тавьсан. Нөгөө талаар энэ салбарт хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл ахуйн орчин нөхцөл мөрдөж буй стандарт шаардлагад тэр бүр нийцэхгүй ажил олгогч, түрээслэгч, ажилтан нарын хөдөлмөрийн харилцаанд гарч буй зөрчил, бэрхшээл, хүндрэлүүд нь энэхүү судалгааны цаг хугацааны хүчин зүйл нөлөөллийг тодотгох үзүүлэлт болох юм.

⁶ Респондент – Судалгаанд оролцогч, хамрагдагч

Үйл явц

Судалгааны арга зүйд тулгуурлан судалгааны ажлыг төлөвлөн, захиалагч байгууллагатай гэрээ байгуулахаас бид ажлаа эхэлсэн билээ. Судалгааны анкетийг эцэслэн боловсруулах нь ихээхэн цаг хугацаа хүч хөдөлмөр зарсан ажил байв. Учир нь хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл ахуйн орчин, хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, хөдөлмөрийн харилцааг судлахдаа бид эдгээр асуудлуудыг сурвалжлагын судалгааны хүрээнд тодруулах үүний үндсэн дээр анкетийн асуултуудыг боловсруулж бэлтгэсэн юм. Түүнчлэн сурвалжлагын судалгааны тайланг захиалагчид танилцуулж цаашид хэрхэн, юунд анхаарах талаар харилцан санал солилцсон нь бидний ажилд ихээхэн дэмжлэг болж байлаа. Энэ мэт судалгааны бэлтгэл үе шатны үйл явц явагдаж дууссанаар судалгааны үндсэн мэдээллээ цуглуулах, түүнийг боловсруулах ажил эхэлсэн юм.

Хэдийгээр дээрх үйл явц сунжирч судалгааны ажил тогтоосон хугацаанаас бага зэрэг хэтэрсэн боловч энэ нь бидний судалгааны ажлын үр дүн, чанарт нөлөөлөхүйц хүчин зүйл болоогүй юм.

Түүний зэрэгцээ судалж байгаа зүйлтэйгээ холбоотой баримт материал, хууль эрх зүйн акт, статистик тоог төрөл бүрийн эх сурвалжаас цуглуулах ажил явагдаж байв. Мэдээ материал хангалттай цуглаж, боловсруулалт хийгдэж дууссанаар судалгааны тайланг бичих нэн хариуцлагатай бөгөөд чамгүй цаг хугацаа шаардсан ажил эхэлсэн, бид төслийн тайланг 2004 оны 06-р сарын сүүлийн долоо хоногт захиалагчид танилцуулж, эцэслэн хянаж үзсэнээр гэрээний хугацаанд төслийн эхний шат хэрэгжиж дууссан. Эцэст нь захиалагч байгууллагатай хамтран судалгааны үр дүнг олон нийтэд хүргэх, төслийн хоёрдугаар үе шатанд бэлтгэх ажлыг зохион байгуулахаар төлөвлөсөн болно.

Судалгааны явцад гарсан хүндрэл бэрхшээл

Нарантуул ОУХТ-д ажиллагсад ялангуяа эмэгтэйчүүдийн талаар судлах нь маш шинэлэг сэдэв байлаа. Харин тэдгээр эмэгтэйчүүдийн талаар мэдээ материал, тоо баримтыг ажлын байраар хангагч захын удирдлагын зүгээс хөтөлдөггүй нөгөө талаар бидний ажилд болгоомжтой хандаж бизнесийн нэр хүнд гэх мэтээр шалтаглан дэмжлэг үзүүлэхгүй байх хандлага гаргаж байлаа. Түүнчлэн албан бус сектор жижиг бизнес эрхлэгчдийн талаар статистик мэдээ баримт ховор байдаг нь бидний ажилд хүндрэл учруулсан юм.

Ерөөс хөдөлмөрийн нөхцөл, орчны талаарх мэдлэг түрээслэгчдийн хувьд төдийгүй ажлын байраар хангагчдын дунд ч бага, энэ талаар хийгдсэн судалгааны ажил хомс байсан нь нэг талаар мэдээ материалыг нарийвчлан цуглуулах, олон байгууллага хүмүүстэй холбоо тогтоох, харилцах хэрэгцээ шаардлагыг буй болгож байв. Энэ нь тухайн сэдвийн улам гүнд орж судлахад бидэнд тус дөхөм болсон ч байж болно.

Тайлангийн бүтэц

Судалгааны тайлан нь удиртгал үндсэн 6 бүлэг, нэгтгэсэн дүгнэлт зөвлөмжөөс бүрдэх бөгөөд эдгээр хэсгүүд нь өөр хоорондоо нарийн уялдсан, нийгмийн дүр төрхийг харуулсан байхаар холбож өгөхийг бид зорьсон билээ. Энэ тайланд бид эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл түүнийг сайжруулах арга замын талаар түлхүү авч үзэн, ярилцах болно.

Нэгдүгээр бүлэгт: Судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн талаар түлхүү авч үзэхийг зорихоос гадна албан бус секторт ажиллагсад тэр дундаа худалдаа арилжаа, үйлчилгээ эрхлэгчдийн нийгэмийн бүтцэд эзлэх байр суурь хүн ам зүй, мэргэжлийн бүтцийг хөндөн гаргахийг хичээсэн болно.

Хоёрдугаар бүлэгт: Судалгаанд оролцогч гишүүдийн өрхийн бүтэц, амьжиргааны түвшин, орлого зэргийг судалгааны үр дүнд тулгуурлан тайлбарлах нийт худалдаа наймаа эрхлэгчдийн өрхийн талаар тодорхой төсөөлөл гаргахад чухалчилсан. Энэ бүлэг эхний бүлэгтэй нягт уялдсан байх учиртай юм.

Гуравдугаар бүлэгт: Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин, сэтгэл ханамж ямар түвшинд байгааг олон тооны бүлэглэлт, харьцуулалтанд тулгуурлан авч үзсэнээр хөдөлмөр эрхлэгчийн эрхэлж буй хөдөлмөртөө хандах хандлага, энэ ажилд дур сонирхолтой байх гол хүчин зүйл, өдөөг ч нь юу болохыг тодорхойлох юм.

Дөрөвдүгээр бүлэгт: Хөдөлмөрийн нөхцлийн талаарх ойлголт, хөдөлмөрийн нөхцлөө хэрхэн үнэлдэг, чухам ямар хүндрэл бэрхшээлүүд тохиолдож байгаа болон түүнд түрээслэгчид хэрхэн хандаж байдаг талаар дэлгэрүүлэн авч үзэв.

Тавдугаар бүлэгт: Хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад авч байгаа арга хэмжээ, хөдөлмөр зохион байгуулалт, эрүүл ахуйн орчинд хэрхэн анхаарч ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байгаад судалгаанд оролцогсдын хандаж буй хандлага, үнэлгээний талаар багцлан авч үзэхийг зорино.

Зургадугаар бүлэгт: Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, эрүүл ахуйн орчинг хэрхэн сайжруулах вэ? Ямар арга хэмжээ авбал зохимжтой, юунд анхаарах хэрэгтэй байгаа талаар иргэдийн өгсөн санал, зөвлөмжийг тусгаж тэдгээрийг багцлан илэрхийлэв.

Эцэст нь бүлгийн дүгнэлтүүд болон судалгааны явцад гарсан санал, зөвлөмж иргэдийн байр суурийг тусгасан, худалдаа арилжаа эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах ямар арга зам байна, хэрхэн нөлөөлж ямар ажил зохиох, юунд анхаарах вэ гэдэгт хариулт өгөх болно.

Бүлэг 1. Нийгэм-хүн ам зүйн болон нийгэм-мэргэжлийн бүтэц

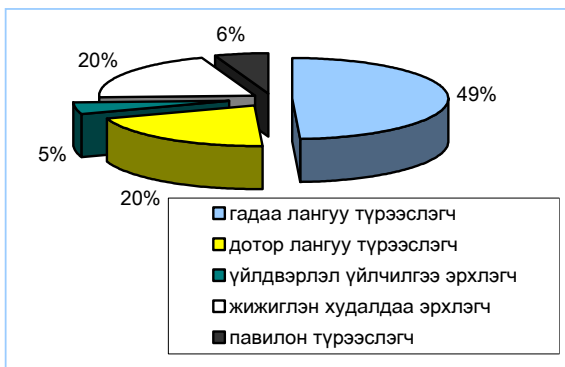
Албан бус салбар нь олон янзын дүр төрхтэй. Нэг туйлд нь гуйлгачин, биеэ үнэлэгчид, халаас суйлагчид, ганзагын наймаачид байхад нөгөө туйлд нь жижиг дэлгүүрийн эзэд, таксины жолооч нар, жижиг үйлдвэрлэгчид, валютын ченжүүд, ломбардын эзэд байна. Бусад олон хөгжиж буй орнуудаас ялгаатай нь гэвэл хуучин социалист лагерын орнуудын нэгэн адил Монгол орны албан бус секторт бичиг үсэг мэддэг, боловсрол өндөртэй, ур чадвар бүхий олон тооны хүмүүс ажиллаж байна.⁷

1.1 Нийгэм-мэргэжлийн бүтэц

“Далдуур ажил эрхлэгчдийг нэг бүрчлэн авч үзэх боломж одоохондоо алга, харин тоймчилж үзвэл юуны өмнө элдэв төрлийн ченжүүд, ТҮЦ-ийн наймаачид, гар дээрээс худалдаа хийгчид, төсвийн байгууллагын ажиллагсад, газар сэндийлэгчид зэргээр хэд хэдэн бүлэгт ангилж болно”⁸ гэж үзжээ.

Харин 2000 онд хийгдсэн судалгаагаар албан бус секторт ажиллагсдыг /Жижиглэн худалдаа эрхлэгчид: мухлаг, лангуу, контейнер, Санхүүгийн мөнгөний үйлчилгээ эрхлэгчид: барьцаат зээлийн болон мөнгө солих үйлчилгээ, Тээвэр: такси, ачааны тэрэг, микро автобус, гараашууд, Үйлчилгээ эрхлэгчид: гутал засвар, гуанз, үсчин, тоглоом, эмийн сан, гэрээр хоол хүнс бэлтгэх, Боловсруулах үйлдвэр эрхлэгчид: талх, нарийн боов, ундаа/ гэсэн 5 дэд салбарт ангилжээ.⁹

График 1. Одоогийн эрхэлж буй ажил хөдөлмөр



Манай судалгааны зорилготой уялдаж дээрх түүврээр 270 эмэгтэй хамрагдсаныг өмнө дурьдсан билээ.

График 1-ээс харахад манай судалгаанд оролцогсдын 49% нь Гадаа лангуу түрээслэгчид байгаа ба 20% нь дотор захад түрээсийн байранд ажиллагсад бусад нь явуулын жижиг худалдаа эрхлэгч бүлгийн гишүүд байлаа. Бид

эдгээр эмэгтэйчүүдийн одоо эрхэлж байгаа ажил, хөдөлмөрөө эрхлэхээс өмнөх ажил, мэргэжлийг нь сонирхон судалсан юм. Учир нь албан бус секторт ажиллагсдыг тодорхойлох тэдний хоорондын зааг ялгааг гарган томъёолоход тийм ч амар бус байдаг билээ. Эмэгтэйчүүдийн 38.5% нь төрийн албанд ажиллаж байсан бол 28% нь

⁷ “Монгол дахь ядуурлыг бууруулах стратеги” Кийт Гриффин 2001 он.

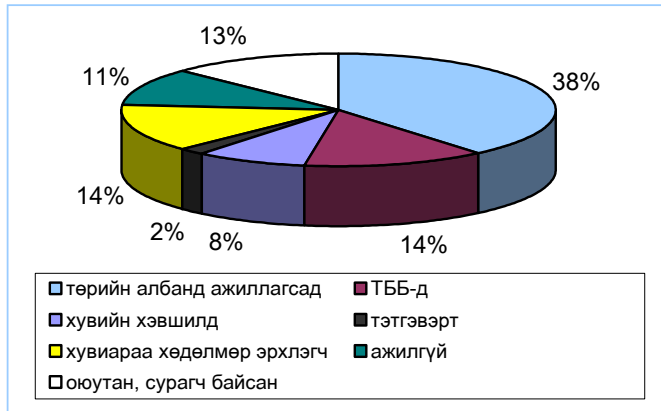
⁸ “Монголын Нийгмийн давхраажил: хөгжил, хандлага” Х.Гүндсамбуу, УБ 2002 он.

⁹ АНУ – ОУХА 2003 он, “Монгол дахь албан бус сектор” судалгааны тайлан.

төрийн бус байгууллага, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байжээ. Үүний зэрэгцээ энд оюутан сурагчид ч чамгүй хувь эзэлж байлаа /график 2-с харна уу/.

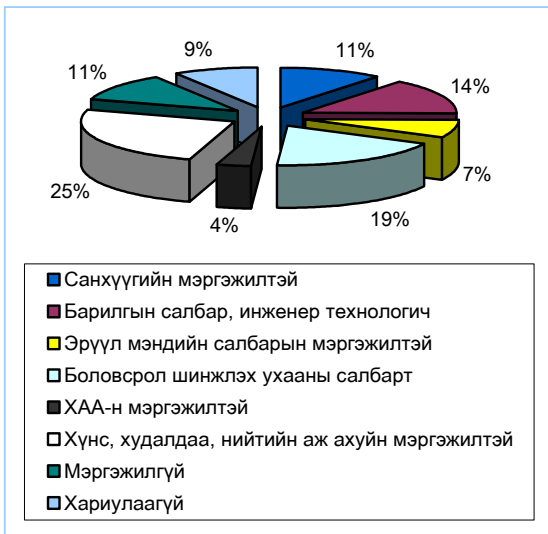
График 2. Өмнө нь эрхэлж байсан ажил хөдөлмөр

Басхүү энэ салбарт ажиллагсдын 10 хүн тутмын нэг нь өмнө нь ямар нэг ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй хөдөлмөрийн чадвартай иргэд байгаа нь иргэдийг ажлын байраар хангах, өрхийг орлогын эх үүсвэртэй болгох, тэдний амьжиргааны баталгааг хангахад худалдааны төвд хөдөлмөрлөх нь чухал нөлөөтэй болохыг илэрхийлж байгаа юм.



Харин эзэмшсэн мэргэжлийн хувьд 60 гаруй хувь нь эрүүл мэнд, боловсрол, хүнс худалдааны болон барилгын салбарын мэргэжилтэй боловсон хүчин байгаа юм. Нийгмийн тогтолцооны өөрчлөлттэй уялдаад эдгээр салбар уналтанд орсон, нөгөөтэйгүүр нийгмийн хамгаалал алдагдсан нь амьжиргаагаа залгуулах үүднээс шинэ тулгар үүссэн бүлэгт /наймаачид/ орох нөхцөл бүрдэж улмаар эдийн засгийн баталгаагаа хангах эх сурвалж болжээ /график 3-аас харна уу/.

График 3. Эзэмшсэн мэргэжил



Судалгаанд оролцсон 10 хүн тутмын нэг нь эзэмшсэн мэргэжилгүй байгаа нь нэг үе техник мэргэжлийн сургуулиудад суралцагсдын тоо эрс буурч байсантай холбоотой байж болно.

Басхүү нийгмийн шилжилттэй уялдаад сургууль завсардах үзэгдэл ихэссэн амьжиргааны түвшин буурснаас орлогын ядууралд өртөх болсонтой ихээхэн холбоотой. Хөдөлмөрийн зах зээлд мэргэшсэн чадварлаг ажилтан

дутагдалтай байгаа үед мэргэжлийн боловсрол чухал юм.

1.2 Нийгэм-хүн ам зүйн бүтэц

Хөдөлмөр эрхлэгчдийг насны бүтцээр нь авч үзвэл хөдөлмөрийн насны идэвхитэй дундаж нас болох 35 насны эмэгтэйчүүд зонхилхоос гадна нийт оролцогсдын 77% нь 25 – 46 насны эмэгтэйчүүд байлаа. Эдгээр эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин ч харьцангуй өндөр байна. Бараг 89% нь бүрэн дунд болон түүнээс дээш боловсролтой байгаагаас 32.6% нь дээд, 21% нь тусгай дунд боловсролтой байсан юм. Энэ хандлага өмнө хийгдэж байсан судалгааны үр дүнгүүдээр ч давхар батлагдаж байлаа.

Хүснэгт 1. Боловсролын түвшин

	Давтамж	Харгалзах хувь
Дээд	88	32.6
Тусгай дунд	57	21.1
Бүрэн дунд	95	35.2
Бүрэн бус дунд	28	10.4
Бага	1	.4
Боловсролгүй	1	.4
Нийт	270	100.0

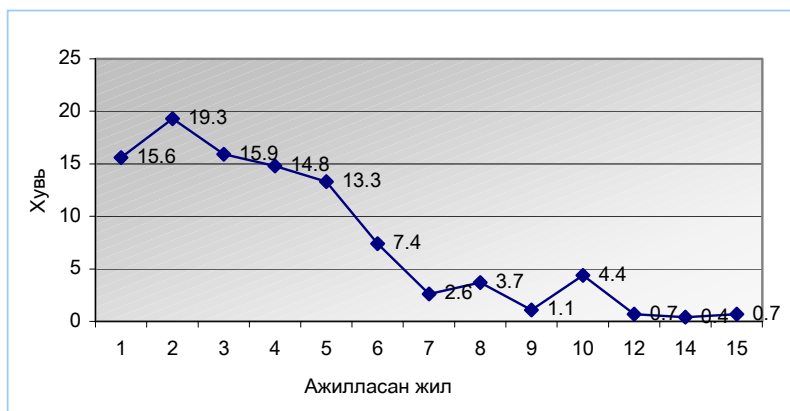
“Албан бус салбарт ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээг салбарын хэмжээнд 54% гэж тооцож болно. Үүнээс жижиглэнгийн худалдааны салбарт ажиллагсдын 69% нь, санхүүгийн үйлчилгээний салбарт ажиллагсдын 77%, үйлчилгээний салбарт ажиллагсдын 70%, боловсруулах үйлдвэрийн салбарт 62% нь эмэгтэйчүүд байхаас гадна тэдгээр эмэгтэйчүүдийн 50% нь жижиглэнгийн худалдаа эрхэлдэг” гэж үзжээ.¹⁰

Статистик үзүүлэлт
ажилласан жил

N	Давтамж	270
Mean		4.0
Median		3.0
Mode		2
Minimum		1
Maximum		15

Бид судалгаанд хамрагдагсдын одоогийн эрхэлж байгаа ажил хөдөлмөрийн хугацааг нээлттэй байдлаар авсан юм. Нарантуул ОУХТ-д хөдөлмөр эрхэлж байгаа түрээслэгчид нь дунджаар 4 жил ажилласан ба үүнээс тэн хагас нь 3-аас дээш жил энд ажилласан байна. Жил бүр эмэгтэй ажиллагсдын 15% шинэ гишүүдээр нөхөн сэлбэгдэх боломжтой юм.

График 4. Ажилласан жилийн тархалт



Худалдаа наймаа эрхлэгчид 3-4 жилийн хугацаанд амьжиргааны түвшнөө дээшлүүлж орлого ашиг олоход ихээхэн анхаарах бөгөөд энэ хугацаанд тогтвортой ажиллаж

¹⁰ “Монгол дахь албан бус сектор” судалгааны тайлан, АНУ-ын ОУХА 2003 он.

цаашдын бизнесийн хөрөнгийн эх үүсвэрийг бүрдүүлдэг байна. Гэхдээ иргэд өөрсдийн эрүүл мэндэд төдийлөн анхаарч чаддаггүй, анхааръя гэсэн ч боломж байдаггүй гэж хариулж байлаа. Энэ талаар дараагийн бүлгүүдэд илүү дэлгэрүүлэн авч үзэх болно.

Худалдаа наймаа эрхлэгчдийн дийлэнх хэсэг нь хөрөнгийн эх үүсвэрээ бүрдүүлсний үндсэн дээр цаашдын жижиг бизнесийг санхүүжүүлэх, өөр салбарт /өөрийн чадна гэж үзсэн ажил үйлчилгээ, үйлдвэрлэл эрхлэх/ ажиллах сонирхолтой байдаг. Эдгээр хүмүүсийн чамгүй хэсэг нь урьд эрхэлж байсан үйлчилгээ, худалдааны чиглэлийг дагнан тухайн салбартаа илүү их амжилт гаргахыг зорьдог. Мөн тэд жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэх, хөгжүүлэх сонирхолтой байдаг учир тэднийг дэмжих нь чухал.

1.3 Бүлгийн дүгнэлт

Албан бус сектор эрчимтэй хөгжиж хүрээгээ тэлж байгаа нь түүний эдийн засагт үзүүлэх нөлөө, жинг ихэсгэсээр байна.

Жижиглэнгийн худалдаа эрхлэгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байхаас гадна нийгмийн шинэ тогтолцоонд шилжсэн, амжиргааны баталгаа алдагдах болсноор богино хугацаанд санхүү, амьжиргааны чадавхиа дээшлүүлэх үүднээс мэргэжлийн бус ажил хөдөлмөр эрхлэх болсон гол сэдэл нь түүнээс олох ашиг орлого албан секторт ажилласнаас хэд дахин өндөр байгаад оршино.

Мэргэжлийн бүтцийн хувьд төрийн албанд ажиллаж байсан эмч, багш, инженер, санхүүчид, нийтийн аж ахуйн мэргэжилтнүүд зонхилж байгаа нь энэ салбарт ажиллагсдын боловсрол мэргэжлийн түвшин өндөр байх нэг шалтгаан болж байна.

Үүнээс гадна ажил мэргэжилгүй хүмүүст ажлын байртай болох нэг таатай орчин, салбар болж байдаг. Ажил хөдөлмөр эрхлэх идэвхитэй насны /25-46/ гишүүд энэ салбарыг бүрдүүлж байна.

Бүлэг 2. Өрхийн бүтэц, амьжиргааны төвшин

Шилжилтийн жилүүдэд амьжиргааны баталгаа алдагдаж, ажлын байр хомсдож, өрхийн орлого бодит зарлагаа гүйцэхгүй болсонтой уялдаж хүн ам төрөлтийг механикаар хязгаарласан нь өрхийн гишүүдийн тоог бууруулахад хүргэжээ. 1989 онд улсын хэмжээнд нэг өрх 4.8 гишүүнтэй байсан бол 2000 оны хүн амын тооллогоор 4.3 болж даруй 0.5 пунктээр буурсан байна. Энэ хандлага эдийн засаг мэдэгдэхүйц өсөхгүй амьжиргааны түвшин дээшлэхгүй нөхцөлд цаашдаа ч хадгалагдах болно.

2.1 Өрхийн бүтэц, бүрэлдэхүүн

Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн өрх гэр дунджаар 4.7 гишүүнтэй байгаа нь нийслэлийн нэг өрхийн дундажтай ойролцоо түвшинд байгааг харуулж байна.

Тэдгээр өрхийн 55% нь тогтмол ажил эрхэлдэг хүнтэй буюу орлогын тогтмол эх үүсвэртэй, арван хүн тутмын 8 нь их дээд, дунд сургуульд суралцаж боловсрол эзэмшсэн, 37.3% нь цэцэрлэг яслийн насны хүүхдүүдтэй. Дөрвөн өрх тутмын нэг нь тэтгэврийн өндөр настантай, арван өрх тутмын нэгд тахир дутуугийн тэтгэмж авдаг хүнтэй байна. Түүнчлэн дээрх өрхүүдийн 57.3%-д нь ажил хөдөлмөр эрхлээгүй насанд хүрэгсэд амьдардаг байна.

Хүснэгт 2 Гэр бүлийн байдал

Гэрлэсэн	Гэрлээгүй	Салсан	Бэлбэсэн	Хамтран амьдрагч	Бүгд
70.6	16.0	5.9	5.6	1.9	100.0

Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн гэр бүлийн байдлын тархалтаас харахад 10 эмэгтэй тутмын 7 нь нөхөртэй, 16 хувь нь гэрлээгүй 10 гаруй хувь нь өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд байгаа юм.

2.2 Өрхийн амьжиргааны түвшин

Амьдарч буй орон байр, сууцны хангамж төрөл нь оршин суугчдын амьжиргааны түвшинд төдийгүй амьдралын хэв маягт чухал нөлөө үзүүлдэг. Сууцны хангамжаар нь ангилж үзвэл ихэнх өрх галладаг байшин /45.2%/, гэрт /30.4%/ амьдардаг, харин цөөнх нь /22.2%/ орон сууцанд амьдардаг байна. Өөрөөр хэлбэл орон сууцанд амьдардаг хүмүүс харьцангуй бага байгаа юм.

Өрхийн амьжиргааны төвшин нэг гол үзүүлэлт нь өрхийн мөнгөн орлого юм. Судалгаанаас үзэхэд өрхийн орлогын гол хэсгийг бизнесийн орлого эзэлж байгаа юм. Тогтмол ажилтай хүмүүсийн сарын дундаж цалин 60-70 мянган төгрөг, тэтгэвэр тэтгэмж авагчдын дундаж 30.6 мянган төгрөг харин өрхийн бизнесийн дундаж орлого 93.2 мянган төгрөг байна гэж тооцож болно.

Түүнчлэн өмнө хийгдсэн судалгаагаар Улаанбаатар хотын айл өрхүүд дунджаар орлогынхоо 32%-ийг албан бус сектороос олж байна гэсэн дүгнэлт хийсэн байдаг.¹¹

Одоогийн эрхэлж буй бизнесийн төрлөөр нь авч үзвэл дотор лангуу түрээслэгчдийн орлого хамгийн өндөр төвшинд байгаа бол явуулын жижиг худалдаа эрхлэгчдийн орлого хамгийн доогуур түвшинд байна.

Хүснэгт 3. Бизнесийн сарын мөнгөн орлого

Ажлын төрөл	Гадаа лангуу түрээслэгч	Дотор лангуу түрээслэгч	Жижиг худалдаа эрхлэгч
Орлого /мянган төгрөг/	98.1	108.9	66.2

Энэ нь ихээхэн бүдүүвч тооцоолол бөгөөд иргэд орлоготой холбоотой асуултанд тэр бүр үнэн зөв хариулдаггүй, болгоомжлон аль болох багасгаж хариулдгийг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Гэсэн хэдий ч дээрх бүлэглэлт жижиг бизнес эрхлэгчдийн доторх орлогын ялгаатай байдлыг ямар нэг хэмжээгээр төсөөлөх боломжийг олгож байгаа юм.

Худалдаа наймаа эрхлэгчид төдийгүй ерөөс албан бус секторт ажиллагсдын орлогын ялгааг тодорхойлох боломж бага орлогын хувьд харьцангуй байдаг. 2000 онд АНУ-ын ОУХА-аас “Монгол дахь албан бус сектор”-ын талаар явуулсан судалгаанд “улсын хэмжээнд энэ салбар ДНБ-ний мэдээлэгдсэн хэмжээг дор хаяж 30-38%-иар нэмэгдүүлсэн” гэж дүгнэжээ. Түүнчлэн нийт НӨАТ-ын 3.13%-ийг бүрдүүлдэг байна. Харин албан бус секторын үйл ажиллагааг мөнгөн дүнгээр 117.3 тэрбум төгрөг буюу 114.7 сая ам.доллар болсон гэж дээрх судалгаанд дурьджээ.

Баримт 1: Одоо “Бөмбөгөр” Худалдааны төвд ажиллаж буй холбооны инженер эмэгтэйн өгсөн ярилцлагаас . . .

Та ямар шалтгаанаар бизнес эрхлэх болсон бэ?

Нөхөр маань Хятадаас хүнсний бараа зөөж миний цалинг хэд нугалаад л олдог байсан. Би цалин ч бага зарим үед ээлжинд гардаг, бие ч өвддөг байсан учраас нөхрийнхөө зөвлөснөөр бас өөрөө ч наймаа хийгээд үзье гэж бодоод хуучин ажлаасаа гарсан. Цаашид ч бизнесээ үргэлжлүүлэх санаатай байгаа. Наймаагаа олж хийж чадвал ашиг орлого гайгүй. Сөрөг тал гэвэл миний хувьд мэргэжлийнхээ зүйлээ мартаж эргээд хийхэд хэцүү болж байна.

Та эрхэлсэн ажилдаа ямар онцлог хэм хэмжээ үнэт зүйлийг баримтладаг вэ?

Бараа зарахын тулд хүнд бараагаа ойлгуулж сурталчилж чаддаг, овсгоотой сэргэлэн байх хэрэгтэй. Би чанартай бараа л зарахыг боддог. Энэ нь наймаа хийж эхэлснээс хойш миний мөрддөг болсон зарчим.

Та хөдөлмөрийн нөхцлөө хэрхэн үнэлдэг вэ?

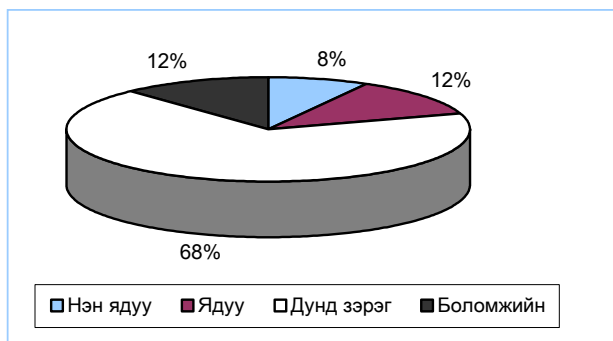
Манай худалдааны төв бусад зах, худалдааны төвүүдтэй харьцуулбал ажиллах нөхцөл их сайтай. Дулаахан, үйлчлэгч нар ажлаа сайн хийдэг. Ганц хэцүү зүйл нь дуу чимээ л байдаг. Хүмүүс хоорондоо нөхөрсөг харилцдаг. Нэг үеэ бодвол одоо хүмүүс арай хүн чанартай ухаалаг болж байх шиг санагддаг.

Ярилцлагын тэмдэглэлээс иш татав

¹¹ Ж.Д.Андерсон, “The size, Origins and Character of Mongolia’s Informal Sector During the Transition” Дэлхийн банк, бодлогын баримт бичиг 1998 он, Вашингтон.

Өрхийн амьжиргааны төвшин нь өрхийн ам бүл, ажил хөдөлмөр эрхлэгч гишүүд, цалин орлогын хэмжээ, суралцагсдын тоо, орлогын хэмжээ зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байдаг. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүд өрхийн амьжиргааны төвшнөө дараах байдлаар үнэлсэн байна.

График 5. Өрхийн амьжиргааны төвшин



Энэхүү үнэлгээг ФСЭХ-ээс энэ онд явуулсан “Улс орны амьдрал олон түмний санаа бодолд” сэдэвт судалгааны дүнтэй харьцуулбал ядуучуудын тоо 8.6 хувиар их гарчээ.

Өрхийн амьжиргааны төвшний үнэлгээ нь нийгэм – эдийн засгийн шинэ орчин нөхцөлд хэрхэн дасан зохицож байгаа өөрөөр хэлбэл хүний үйл ажиллагааны амжилт, ололтын хэмжээг харуулах нэг үзүүлэлт болдог юм. Гуравдугаар бүлэгт авч үзсэн хөдөлмөрийн байр суурийн ерөнхий үнэлгээ ч амьдралын төвшний үнэлгээтэй шууд хамааралтай байгаа юм. Тухайлбал өрхийн амьдралын төвшинөө боломжийн хэмээн үзсэн өрхийн 75.9% нь хөдөлмөрийн хүрээнд эзлэж буй байр сууриа өндөр үнэлсэн байна.

2.3 Бүлгийн дүгнэлт

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг зөвхөн цалин, орлоготой хөдөлмөрийн төрлөөр тодорхойлох нь хангалтгүй. Иймээс эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нэг чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь гэрийн хөдөлмөр болохыг социологийн судалгаанд байнга анхааран үзэх ёстой.

Эмэгтэйчүүдийн гэрийн хөдөлмөрийн агуулга, хэмжээ, чиг үүрэг нь өрхийн бүтэц бүрэлдэхүүн, амьжиргааны төвшингөөс ямар нэг байдлаар хамаарч байдаг. Тиймээс бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн үргэлжлэх хугацаа, ажил амралтын хуваарь зэргийг судлах ялангуяа нөлөөллийн ажил зохиохдоо судлагдсан 10 эмэгтэй тутмын дөрөв нь бага насны хүүхэдтэй, ажилгүй болон тэтгэврийн түүнчлэн бусад орлогогүй гишүүд өрхөд харьцангуй олон, ядуу өрхийн тоо нийслэлийн дунджаас их, орон сууцанд амьдардаг өрхийн тоо мэдэгдэхүйц цөөн зэрэг онцлогийг харгалзан үзвэл зохино.

Жижиг дунд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн нийгэм – хөдөлмөрийн хүрээн дэх байр суурь, нэр хүндэд олж буй мөнгөн орлогын хэмжээ голлох нөлөө үзүүлж байгаа нь тэдний хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны нэг онцлог шинж юм.

Жижиг бизнес, худалдаа үйлчилгээний салбарт эмэгтэйчүүд олноор ажиллах болсон нь албан секторыг бодвол бага татвартай, гарааны зардал их бус, үнийн өрсөлдөөнтэй, эрхийн зөвшөөрөл авахад хялбар зэрэг олон шалтгаан байгаа ч хүний удирдлаган дор бус өөрийн тааваар ажиллах боломжтойн дээр тогтмол цалинтай ажиллагсдаас илүү орлого олох боломжтой байдагтай бас холбоотой.

Тэдний олж буй орлого нь улирал цаг хугацаанаас хамаарч өөрчлөгддөг.

Бүлэг 3. Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн байдал

Энэ бүлэгт Нарантуул ОУХТ-д лангуу түрээслэгчид болон явуулын жижиг худалдаа, үйлчилгээ эрхлэгчдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, удирдлага зохион байгуулалт болон бусад талуудыг багтаасан 16 шинжээр тэдний хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох зорилго тавьсан юм.

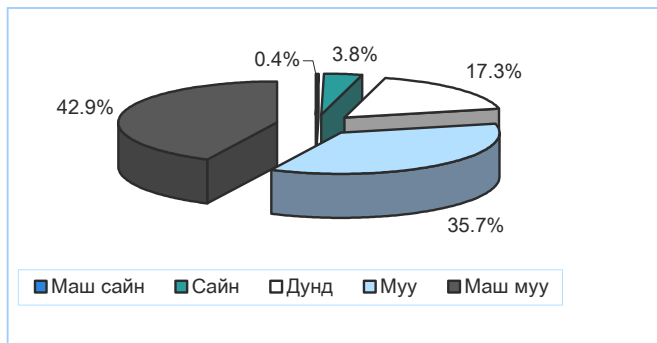
Хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны субъектив талын нэг нь хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж буюу үнэлгээ юм. Хөдөлмөрийн ханамж гэдэг бол тухайн ажил, хөдөлмөрөөс ажилтны хүсэн хүлээж байгаа зүйл болон бодит байдал хоёр хэрхэн тохирч байгааг харуулах үзүүлэлт болдог.

Ажиллагсдын хөдөлмөрлөх орчин нөхцөл болон үйлдвэрлэл үйлчилгээний үйл явцын шинжийг хөдөлмөрийн нөхцөл хэмээн нэрлэдэг. Үйлдвэрлэлийн орчинд хөдөлмөрийн ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл (халуун хүйтэн, дуу чимээ, гэрэлтүүлэг, тоосжилт, чичиргээ гэх мэт) хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны аюулгүй байдал, хөдөлмөрлөх, амрах хуваарь, ажилтнуудын хоорондох харилцааны төвшин зэрэг объектив нөхцөл хийгээд субъектив хүчин зүйлүүд багтдаг бол үйлдвэрлэлийн үйл явцын шинж нь хэрэглэж буй багаж хэрэгсэл, хөдөлмөрийн зүйл, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний төрөл, ажлын байранд үйлчилдэг тогтолцоо хийгээд техник технологийн төвшнөөр тодорхойлогдоно.

3.1.1 Ариун цэвэр - эрүүл ахуйн нөхцөл

Худалдаа, үйлчилгээ эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн орчин нөхцлөөс ариун цэвэр – эрүүл ахуйн нөхцөл тэдний аюулгүй ажиллагаа ялангуяа эрүүл мэндэд шууд нөлөөлдөг учраас онцгой чухал юм. Гэтэл бидний сонгож авсан 16 үзүүлэлт дотроос ариун цэвэр – эрүүл ахуйн нөхцлөө судлагдагсад хамгийн доогуур буюу тэдний 78.6% нь сөргөөр үнэлсэн байлаа.

График 6. Ариун цэвэр – эрүүл ахуйн нөхцөл



Түүний зэрэгцээ судлагдагсдын 67.0% нь ажлын байрны тохи тухаа хангалтгүй байна гэж дүгнэсэн нь дээрх үнэлгээг давхар нотолж буй хэрэг юм.

Хөдөлмөрийн нөхцөл нь тэдний эрүүл мэндийн байдалд тодорхой нөлөө үзүүлдгийг дараах баримтаас харж болно.

Хүснэгт 4. Ариун цэвэр - эрүүл ахуйн нөхцөл, эрүүл мэндийн үнэлгээний хамаарал /хувиар/

Ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл	Эрүүл мэнд				
	Маш муу	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн
Маш муу	22.8	21.1	43.0	12.3	0.9
Муу	8.4	16.8	54.7	20.0	
Дунд	4.3	15.2	47.8	19.6	13.0
Сайн	10.0		20.0	70.0	
Маш сайн				100	
Бүгд	13.8	17.5	47.4	18.7	2.6

Хөдөлмөрийн ариун цэвэр - эрүүл ахуйн нөхцлөө маш муу гэж үнэлэгсдийн 44% нь эрүүл мэнддээ сэтгэл ханамжгүй байхад дээрх нөхцлийг эерэг үнэлэгсдийн 10% нь эрүүл мэнддээ сэтгэл хангалуун бус байгаа юм.

3.1.2 Хөдөлмөрийн орчин нөхцөл

“Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандартыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай зөвшилцөн стандартын асуудал эрхэлсэн байгууллага холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу батална” гэж Монгол улсын хөдөлмөрийн хуулийн /31^б/-д заасан байдаг. Түүнчлэн Нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 2002 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн №225 тоот тогтоолоор “Улаанбаатар хотод худалдааны төв ажиллуулах тухай журам”-ыг баталсан байна. Энэхүү журам нь “Худалдааны газрын үйлчилгээ” (MNS 5021.2001), Монгол улсын стандартын шаардлага хийгээд бусад хууль эрх зүйн актад тулгуурладаг байна.

Судалгаанд хамрагдсан 10 эмэгтэй тутмын зургаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны төвшингөө сөргөөр үнэлжээ. Хөдөлмөрийн ариун цэвэр – эрүүл ахуйн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны тохи тухыг судлагдагсдын 4.2 - 9.5 хувь нь эерэг үнэлсэн хэдий ч дээрх нөхцлөө сөрөг үнэлэгсэд түүнээс 6-18 дахин олон байгаа юм.

Хүснэгт 5. Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ

Үзүүлэлт	Сөрөг үнэлгээ	Эерэг үнэлгээ	Ноогдвор
Ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл	78.6%	4.2%	18.7
Ажлын байрны тохи тух	67.0%	8.8%	7.6
Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа	58.0%	9.5%	6.1

Түүнчлэн 27.2% нь ажил амралтын хуваариа эерэг үнэлсэн бол зохистой биш гэж үздэг түүндээ сэтгэл ханамжгүй хүмүүс 33.1%-ийг эзлэж байна.

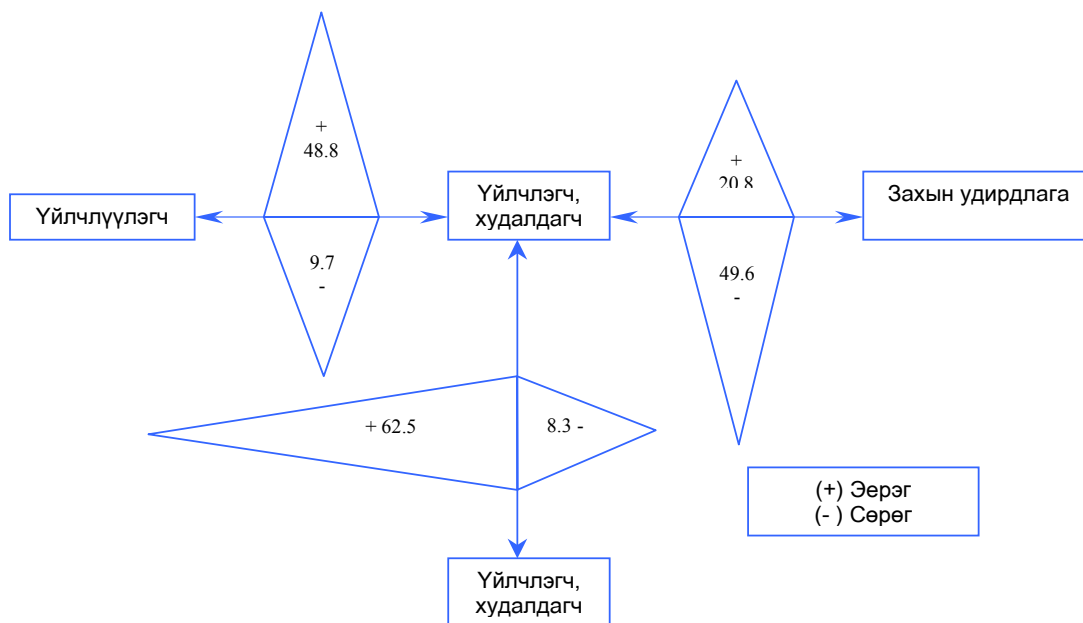
3.1.3 Хүмүүсийн хоорондын харилцаа

“Хүний харилцааны” онолыг үндэслэгч Мэйо Элтон бүтээмжийн өсөлтөнд хөдөлмөрийн гадаад нөхцлөөс үл хамаарах хүчин зүйлүүд тухайлбал бие хүмүүсийн хоорондын харилцаа албан ёсны болон албан ёсны бус бүлгийн харилцааны шинж голлон нөлөөлдгийг өөрийн судалгаагаар тогтоожээ. Тухайлбал албан ёсны бус бүлэг нь

хүмүүсийн нийгэм сэтгэл зүйн үндсэн дээр төлөвшдөг ихээхэн өвөрмөц бүтэцтэй байдаг төдийгүй ажилтнуудын хөдөлмөрийн сэдэл зан үйлдэлд чухал нөлөө үзүүлдэг байна.

Албан бус салбарт ажиллагсдын хоорондын харилцааг хэрэглэгч /худалдан авагч/, үйлчлэгч /наймаа арилжаа эрхлэгч, үйлдвэрлэл үйлчилгээ явуулагч/, түрээслэгч байгууллагын удирдах ажилтны зэрэг гурван субъектийн харилцаагаар тодорхойлж болно. Тэгвэл дээрх гурван субъектийн харилцааг үйлчлэгчдийн өгсөн үнэлгээнд тулгуурлан зураглан үзүүлье.

Схем 1. Субъектүүдийн хоорондын харилцаанд өгсөн үнэлгээ



Лангуу түрээслэгч, жижиг худалдаа эрхлэгчдийн дотор хоорондын харилцаагаа эерэгээр үнэлэгсэд хамгийн их харин сөрөг үнэлгээ нь хамгийн бага байна. Өөрөөр хэлбэл бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд өөр хоорондын харилцаандаа илүү сэтгэл ханамжтай байдаг аж. Тэгвэл захын удирдлага, удирдах ажилтнуудтай /татварын байцаагч гэх мэт/ харилцах харилцааг тэдний тэн хагас сөргөөр үнэлсэн нь анхаарал татаж байна. Харин 10 хүн тутмын нэг нь үйлчлүүлэгчдийн харилцааг сөрөг үнэлсэн хэдий ч сайн харилцаатай үйлчлүүлэгчид түүнээс хэд дахин их байдаг нь тэдэнд нийгэм сэтгэл зүйн таатай орчин бүрэлдэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг бололтой.

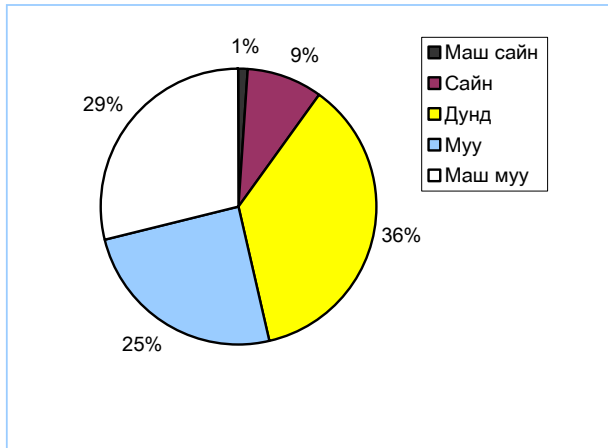
3.1.4 Хөдөлмөр зохион байгуулалт

Хөдөлмөрийн удирдлагын нэг чухал асуудал нь хөдөлмөрийг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулах явдал байдаг. Хөдөлмөр зохион байгуулалтад удирдлагын бүтэц, хөдөлмөрийг хорших, хуваарилах хэлбэрийг зохистой болгоход чиглэсэн арга хэмжээнүүд, ажлын байрны зохион байгуулалт болон үйлчилгээг сайжруулах,

хөдөлмөрт шинэ арга барилыг төлөвлөх, нэвтрүүлэх, хөдөлмөрийн нормчлол урамшууллыг боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах, боловсон хүчнийг бэлтгэх мэргэжил дээшлүүлэх, ажиллагсдын бүтээлч идэвхийг өрнүүлэх зэрэг өргөн хүрэтэй асуудал багтана.

Бид энд байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн хуулийн биелэлтийн талаар судалгаанд оролцогчдын өгсөн үнэлгээг авч үзье.

График 7. Байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалтын талаар өгсөн үнэлгээ



Судлагдагсдын гуравны нэг нь байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалтанд сэтгэл хангалуун байдаг гэж хариулсан бол 53.8% нь хөдөлмөр зохион байгуулалт ажиллагсад, үйлчлэгч, түрээслэгчдийн шаардлагыг хангаж чадахгүй байна гэж үзжээ. Тэдний үзэж байгаагаар лангуу талбайн байршил нь орлогод

нөлөөлөх гол хүчин зүйл байдаг учраас ашигтай байршил, талбайг аль болох эзэмших хадгалах сонирхолтой байдаг байна.

Баримт 2: “Нарантуул” захын лангуу түрээслэгчид тус захын удирдлагуудаас гаргасан шийдвэрийг эсэргүүцэн суулт зарлажээ. Суултад 189 лангуу түрээслэдэг нийт 200 гаруй хүн оролцож байгаа аж. Уг зах нь долоо хоног болгоны мягмар гаригт амардаг. Даваа гаригийн орой эдгээр хүмүүс худалдаа наймаагаа дуусгачихаад нэг өдөр амран Лхагва гаригийн өглөө ирэхэд бүх лангуу нь өөр газар байрлуулаад оронд нь бидний комиссын гэж нэрлэдэг хувцасны лангуунуудийг байрлуулсан байжээ. Тэр олон хүмүүсийн хэнд нь ч мэдэгдэж, анхааруулалгүйгээр ийн шийдсэн байж. Тухайн өдрөө лангуунуудаа буцаан байранд нь аваачих гэж тэмцэлдсээр өдрийг барсан аж. Маргааш нь юу ч болсон эндээ бараагаа зарж үзэхээр шийдэж өдрийн турш зогссон ч ямар ч борлуулалт хийж чадаагүй байна. Ингээд захын удирдах ажилтнуудад нийт 195 хүний гарын үсэг бүхий эсэргүүцлийн бичгийг өгчээ.

Тэд зөвхөн орлогогүй байгаагаас шалтгаалан суулт хийхээр шийдсэнгүй. Тэдний лангуу байрлуулсан газраар захын муу усны хоолой өнгөрдөг учраас маш муухай үнэртэй, дулаарч бороо орохоор нэлэнхүйдээ ус тогтчихдог, хүйтрэхээр цас овойж хөлдөөд хүн явахын аргагүй болчихдог газар гэнэ. Ийм газраас хүмүүс гэр ахуйн ойр зуурын хэрэглээнийхээ зүйлийг авч чадахгүй хэмээн дээрх хүмүүс үзэж байна.

Түүнчлэн бөөний худалдааны чингэлгүүдийн хажууд байрлаж байгаа нь тэдэнд ахин нэг хүндрэлийг нэмэрлэж байгаа ажээ. Учир нь худалдааны чингэлгүүдээс бараагаа бөөний үнээр авч жижиглэнгээр худалддаг тул ашиг олох нь битгий хэл юу ч худалдаж чадахгүй хэмээн үзэж байна.

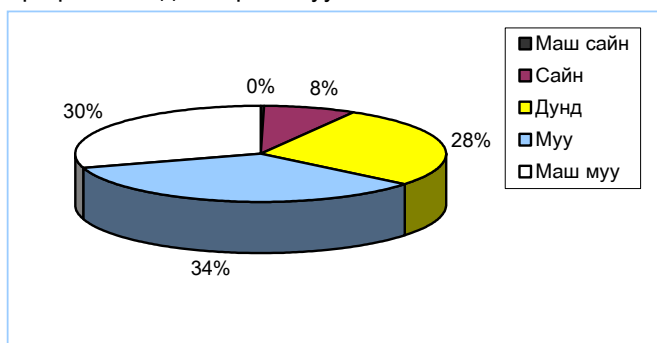
Харин тус захын удирдлагууд “Энэ манай компанийн дотоод асуудал. Хаана юугаа байрлуулахаа бид мэднэ” гэсэн хариу өгөөд байна. Захын хяналтын болоод зохицуулалтын албаны хүмүүстэй уулзан ямар учраас дээрх шийдвэрийг гаргах болсныг тодруулах гэсэн боловч конторынхоо хаалгыг дотроос нь түгжин суучихаад гарч ирээгүй юм. Эсэргүүцэл цаашид үргэлжлэх гэнэ.

С. Агар “Өдрийн Сонин” 2004.04-р сар

3.1.5 Хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт

Нийгэм эдийн засгийн шинэчлэлийн өнөөгийн нөхцөлд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах гол хэрэглүүр нь Монгол улсын хөдөлмөрийн хууль юм. Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтэнд тавих хяналт шалгалт түүний үр нөлөө сайнгүй, ажил олгоогч хөдөлмөрийн хуулийн заалтыг ширхэгчлэн мөрддөггүй зэргээс Нарантуул захын үйл ажиллагаанд хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт сайнгүй байдгийг санал асуулгын дүн харуулж байна. Тухайлбал лангуу түрээслэгч жижиг худалдаа эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн дийлэнх (64.2 хувь) хөдөлмөрийн хуулийн заалт зөрчигддөг гэж хариулжээ.

График 8. Хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт



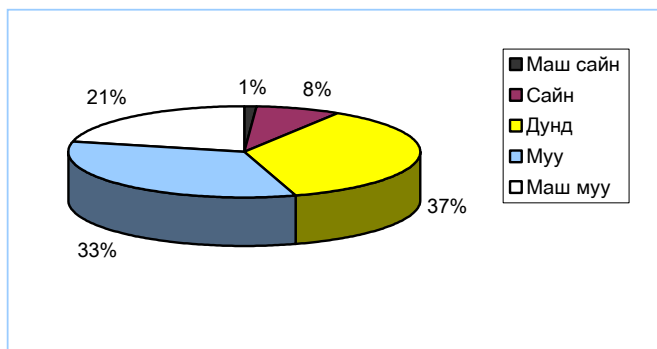
Сурвалжлагын судалгаанаас үзэхэд Нарантуул ОУХТ-д хөдөлмөр эрхэлдэг судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн 80% нь хөдөлмөрийн талаарх хууль дүрэм тогтоомжийг судлаагүй, энэ талаар мэдлэг хомс байгаа нь

хуулийн хэрэгжилт муу байгаад басхүү нөлөөлж байгааг дурьдахгүй байж болохгүй.

3.1.6 Хөдөлмөрийн эрчимжилт, биед үзүүлэх нөлөө

Хөдөлмөрийн үйл явцын нэг чухал шинж нь ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа хийгээд хөдөлмөрийн эрчимт байдал юм. Хөдөлмөрийн эрчимжилтийг энерги зарцуулалт, ажлын хурдац буюу нэгж хугацаанд гүйцэтгэх үйлдэл, биед ядаргаатай байдал, сэтгэцийн ачаалал, дарамтын /стресс/ хэмжээ зэрэг олон үзүүлэлтээр тодорхойлж болох юм.

График 9. Эрхэлж буй ажил үйлчилгээний биед үзүүлэх нөлөөлөл



Худалдаа үйлчилгээ эрхлэгчдийн хөдөлмөр нь тэдний үзэж байгаагаар байнгын гар ажиллагаа шаарддаг, эрчимжилт харьцангуй ихтэй, овсгоо самбаатай, анхаарал болгоомжтой, түргэн шуурхай үйлчлэх, бараагаа зөв сурталчлах, хүнтэй эелдэг

харилцах чадвар түүнчлэн хүний анхаарлыг татах зэрэг /бараа бүтээгдэхүүний өрөлт, байрлал, хаяг/ олон чухал чанар шаардахын зэрэгцээ голдуу зогсоогоор ажилладаг

түүнчлэн согтуу хөлчүү хүмүүс, хулгайчид зэрэг нь бие сэтгэцийн харьцангуй их дарамт ачаалал үүсгэдэг байна.

Худалдаа наймаа эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн ихэнх хэсэг, ялангуяа дотор лангуу түрээслэгчид зарж борлуулж байгаа бараа таваарын олдцод төдийлөн их бэрхшээл гардаггүй бололтой. Учир нь судалгаанд оролцогсдын 14.4% нь зарах барааны олдоц муу гэж хариулсан бол 34.8% нь барааны олдоц сайн гэж үнэлсэн байв.

3.1.7 Хөдөлмөрийн байр суурь

Нэг талаас жижиг бизнес эрхлэгч, басхүү албан бус салбарт ажиллагч нөгөө талаас жижиглэн худалдаа эрхлэгч хэмээн нэрлэж болох түрээсийн татвар төлөгч дээрх эмэгтэйчүүд 1990 оноос эхэлсэн нийгэм эдийн засгийн шинэчлэлтийн нөхцөлд дасан зохицохын тулд эдийн засгийн идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа хүн амын нэг хэсэг юм. Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн нийгмийн дасан зохицолт түүнчлэн нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь /статус/-ийн үзүүлэлт харилцан адилгүй байгааг судалгааны дүн харуулж байна.

Бид нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийг эрхэлдэг ажлын нэр хүнд, одоогийн ажилдаа сэтгэл ханамжтай эсэх, ажил хөдөлмөрийн үр дүн болох орлогын үнэлгээ зэрэг субъектив үзүүлэлтүүдээр тодорхойлсон юм.

Хүснэгт 6. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийг тодорхойлох үзүүлэлтүүд /хувиар/

Үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ				
	Маш сайн	Сайн	Дунд	Муу	Маш муу
Ажлын нэр хүнд	5.1	38.1	41.6	8.2	7.0
Ажилдаа сонирхолтой эсэх	6.9	36.6	43.5	8.8	4.2
Олж буй ашиг орлого	0.8	11.1	68.3	14.5	5.3

Ажиллагсдын нийгэм хөдөлмөрийн хүрээн дэх байр суурийг тодорхойлох үзүүлэлтийг харьцуулан үзвэл орлогын үнэлгээ харьцангуй доогуур байхад ажлын нэр хүнд, сэтгэл ханамжийн төвшин түүнээс мэдэгдэхүйц дээгүүр байна. Тэдгээр үзүүлэлт бусдаас харьцангуй өндөр гарсны дээр өөр хоорондоо илүү холбоотой байсан юм.

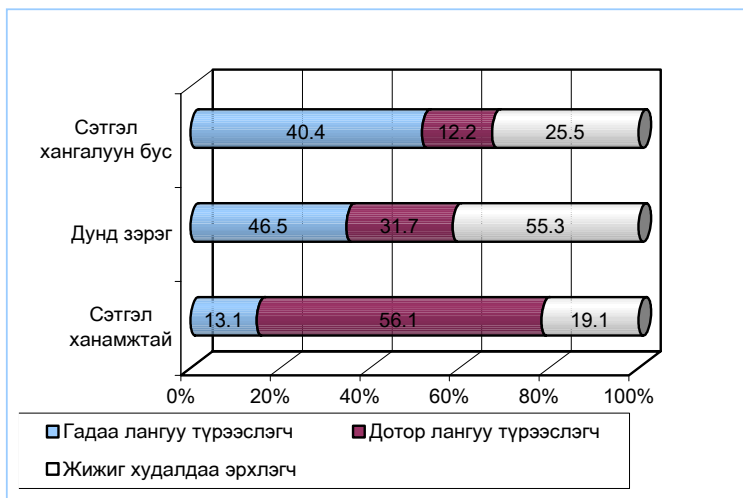


График 10. Хөдөлмөрийн үнэлгээ /эрхэлж буй ажлын төрлөөр/

Ер нь түрээслэгчид, жижиг худалдаа эрхлэгчид зах зээлийн нөхцөлд хөдөлмөрийн бусад олон төрлөөс илүү ашигтай ажиллах боломжтой, хүн

ихээр үйчлүүлдэг том захад ажиллаж байгаадаа харьцангуй сэтгэл ханамжтай ажилдаа сонирхолтой байдаг. Түүнчлэн орлого ихтэй байвал тухайн хөдөлмөрийн нэр хүнд ч өндөр байдаг тал ажиглагдав.

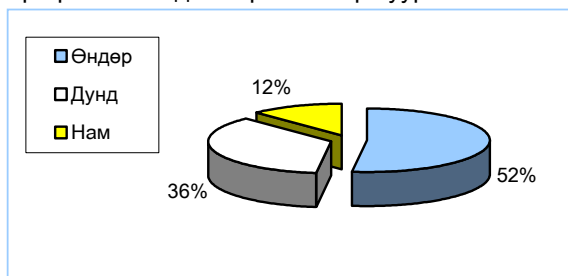
Иймээс судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн ажилдаа сонирхох байдал, олж буй орлого, ажлын нэр хүндээ үнэлсэн баримт мэдээлэлд кластер шинжилгээ хийж тэднийг хөдөлмөрийн байр сууриар нь гурван бүлэгт хувааж үзэв. Кластерийн сүүлчийн төвийн координатууд дараах векторыг үүсгэсэн юм.

Хүснэгт 7. Кластерийн төвийн координатууд

	Кластерийн төвийн координатууд		
	Кластер		
	1	2	3
Ажлын нэр хүнд	3	4	2
Орлого	3	3	2
Сонирхол	3	4	3

Кластерийн төвийн координатын цэгүүдэд тулгуурлан 2-р кластерыг хөдөлмөрийн байр суурь өндөр, 1-р кластерыг дунд харин 3-р кластерыг хөдөлмөрийн байр суурь нам төвшинтэй хэмээн нэрлэв. Олж байгаа орлогын үнэлгээ нь нөгөө хоёр үзүүлэлтээс доогуур гарсан нь нотлогдож байна. Судалгаанд хамрагдсан худалдаа эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн үнэлгээнд тулгуурлан тэднийг хөдөлмөрийн байр сууриар нь дараах бүлэгт /кластер/ хувааж болох юм.

График 11. Хөдөлмөрийн байр суурь



Тухайлбал хөдөлмөрийн орчин нөхцөл, ажлын байрны онцлогоос шалтгаалан дотор лангуу түрээслэгдийн 70% нь хөдөлмөрийн хүрээнд эзлэх байр суурь өндөртэй хүмүүс байсан бол жижиг худалдаа эрхлэгчдийн 28.8% нь

хөдөлмөрийн байр суурь нэр хүндээр нам түвшинд харьяалагдаж байв.

Хүснэгт 8. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь /одоогийн эрхэлж буй ажлын төрлөөр/

Хөдөлмөрийн төрөл	Хөдөлмөрийн байр суурийн төвшин		
	Дунд	Өндөр	Нам
Гадаа лангуу түрээслэгч	40.3	52.1	7.6
Дотор лангуу түрээслэгч	26.0	70.0	4.0
Жижиг худалдаа эрхлэгч	37.3	33.9	28.8

Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь өндөртэй хүмүүсийн дийлэнх нь 5-аас дээш жил захад ажилласан хүмүүс байсан бол хөдөлмөрийн байр суурь намтай хүмүүсийн дөрөвний нэг нь 1-4 жил ажилласан эмэгтэйчүүд байна.

Хүснэгт 9. Нийгэм хөдөлмөрийн байр суурь /ажилласан жилээр/

Ажилласан жил	Тохиолдлын кластерууд		
	Дунд	Өндөр	Нам
1 сараас 2 жил	35.7	42.9	21.4
3 - 4 жил	26.9	46.2	26.9
5-с дээш жил	30.4	69.6	-

Түүнчлэн хөдөлмөрийн байр суурь өндөртэй хүмүүсийн дотор бүрэн дунд, тусгай дунд, дээд боловсролтой хүмүүс зонхилж байхад нам түвшинтэй хүмүүсийн дотор бүрэн бус дунд боловсролтонгууд харьцангуй илүү тоотой хамрагджээ.

Хүснэгт 10. Хөдөлмөрийн байр суурь, боловсролын түвшин

Ажилласан жил	Тохиолдлын кластерууд		
	Дунд	Өндөр	Нам
Дээд	35.7	51.2	13.1
Тусгай дунд	41.5	50.9	7.5
Бүрэн дунд	35.4	54.4	10.1
Бүрэн бус дунд	29.6	44.4	25.9

Хөдөлмөрийн байр суурь өндөртэй хүмүүст 41-с дээш насныхан дараагаар нь 17 – 30 насныхан илүү хамрагдсанаас үзвэл хөдөлмөрийн хүрээнд байр суурь, нэр хүнд олж авах боломж аль ч насныханд байгааг харуулж байна.

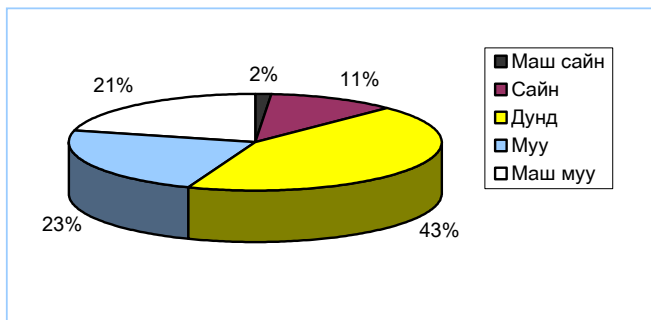
Хүснэгт 11. Хөдөлмөрийн байр суурь насны хамаарал

Ажилласан жил	Тохиолдлын кластерууд		
	Дунд	Өндөр	Нам
17 – 30 нас	29.7	54.1	16.2
31 – 40 нас	37.0	44.4	18.5
41-с дээш	17.9	64.3	17.9

3.2 Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт

Бид энэхүү судалгаанд хөдөлмөрийн нөхцөл, удирдлага зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн байр суурийг нэгтгэсэн интеграл үзүүлэлт болох хөдөлмөрийн орчноо бүхэлд нь хэрхэн үнэлж байгааг сонирхсон юм.

График 12. Хөдөлмөрийн нөхцлийн интеграл үзүүлэлт



Эмэгтэй ажилчдын 12.4% нь хөдөлмөрийн нөхцлөө бүхэлд нь сайн буюу түүнээс дээш үнэлсэн байхад 44.1% нь /4 дахин олон/ хөдөлмөрийн орчин нөхцөлдөө сэтгэл ханамжгүй байгааг хүснэгтээс харж болно.

Корреляцийн болон олон хүчин зүйлийн шинжилгээ хийж үзэхэд энэхүү интеграл үзүүлэлт нь (Эрүүл мэнд /корреляцийн коэффициент нь 0.566/, ажлын байрны тохи тух /0.506/, хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт /0.505/) зэрэгтэй хамгийн их хамааралтай байв.

Дээр дурьдсан 16 үзүүлэлтийг ижил төстэй байдлаар 3 бүлэгт хувааж, хүчин зүйл гэж нэрлэгдэх далд хувьсагчаар сольж болно. Тэгвэл нэгдүгээр бүлэгт удирдлагатай харилцах харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт, байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил амралтын хуваарь багтах бөгөөд тэдгээрийг удирдлага зохион байгуулалтын хүчин зүйл хэмээн нэрлэж болох юм.

Хоёр дахь бүлэг үзүүлэлтэнд харьцангуй илүү үнэлгээ авсан худалдаа эрхлэгчдийн хоорондын харилцаа, ажлын нэр хүнд, орлого, зарах барааны олдоц, ажилдаа сонирхох байдал зэрэг шинжүүд харьяалагдана. Тэдгээр нь нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийг харуулах хүчин зүйлийг тодорхойлно. Гуравт үйлчлүүлэгчийн харилцаа, хөдөлмөрийн эрчимт байдал, ажлын байрны тохи тух, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл, эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн нөхцлийг бүхэлд нь гэсэн харьцангуй доогуур үнэлгээ бүхий голдуу хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн хүчин зүйлс орж байна. Дээрх гурван хүчин зүйлс нийлээд ерөнхий дисперсийн¹² өөрчлөлтийн 53.1%-ийг эзлэж байв.

Хүснэгт 12. Хөдөлмөрийн нөхцлөө үнэлж буй байдал

Д/д		Компонент		
		1	2	3
1	Хоорондын харилцаа		0.506	
2	Удирдлагатай харилцах харилцаа	0.687		
3	Үйлчлүүлэгчийн харилцаа			0.465
4	Сөрөг нөлөө			0.657
5	Аюулгүй ажиллагаа	0.589		
6	Хуулийн биелэлт	0.767		
7	Зохион байгуулалт	0.832		
8	Ажил амралтын хуваарь	0.554		
9	Ажлын нэр хүнд		0.790	
10	Орлого		0.711	
11	Ажлын байрны тохь тух			0.533
12	Ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл			0.579
13	Зарах барааны олдоц		0.495	
14	Сонирхол		0.717	
15	Эрүүл мэнд			0.547
16	Хөдөлмөрийн нөхцөл бүхэлдээ			0.631

Судалгаанд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийг эрхэлж буй үйлчилгээний төрлөөр нь гадаа лангуу түрээслэгч, дотор лангуу түрээслэгч, жижиг худалдаа эрхлэгч хэмээн гурав ангилж болно. “Нарантуул ОУХТ”-д худалдаа арилжаа эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн байдал нь дурдсан үйлчилгээний төрлөөр харилцан адилгүй байв. Юуны урьд дотор лангуу түрээслэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн үнэлгээ дурдсан бараг бүх үзүүлэлт тус бүрийн хувьд бусад хоёр бүлгээс ялгаатай байлаа. Өөрөөр хэлбэл дотор ажиллагчид нь гадна болон саравчинд ажиллагсдаас хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн байдал болон эрүүл мэндийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн интеграл үзүүлэлтээр мэдэгдэхүйц илүү байсныг онцлон тэмдэглэвэл зохино /хавсралтаас үзнэ үү/.

¹² Дисперс – Дундаж квадрат хазайлтын квадратыг хэлнэ. Өөрөөр хэлбэл тархалтын утга дундаж давтамжаасаа хэр зэрэг хазайлттай байгааг илтгэнэ.

Түүнчлэн гадаа лангуу түрээслэгчдийн дотор хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, биед ядаргаатай байдал, ажил амралтын хуваарь, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл зэргийг сөргөөр үнэлэгсэд илүү олон байсан бол явуулын жижиг худалдаа эрхлэгчдийн дотор удирдлагатай харилцах харилцаа, ажлын нэр хүнд, олж буй орлого, ажлын байрны тохи тух, зарах барааны олдоц, ажилдаа сонирхох байдал, бүхэлд нь хөдөлмөрийн нөхцөлдөө сэтгэл ханамжгүй эмэгтэйчүүд илүү олон тохиолдож байна.

Ил задгай талбайд ажилладаг дээрх хоёр бүлгийн хувьд ижил төсөөтэй зүйл гэвэл хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт, байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалт, эрүүл мэндийн үнэлгээ харьцангуй доогуур байсан юм. Түүнээс гадна явуулын жижиг худалдаа эрхлэгчдийн нэр хүнд, орчин нөхцөл гадаа лангуу түрээслэгчдээс доогуур хэдий ч тэд цаг агаар муудвал тэнд зогсоод байх албагүй, ачаа тээш багатай тул дуртай цагтаа явах, ирэх боломжтой байдаг бол гадаа лангуу түрээслэгчид тийм бололцоо багатай байдгийг харуулж байна.

Хүснэгт 13. Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин /үнэлгээ/

Хөдөлмөрийн үнэлгээ	Хувь
Сэтгэл ханамжтай	24.0
Дунд зэрэг	46.1
Сэтгэл ханамжгүй	29.9
Нийлбэр	100.0

Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин эрхэлж буй ажлын төрөл, ажлын байрнаас хамааран өөрчлөгдөж байв. Тухайлбал дотор лангуу түрээслэгчдийн 56.1% нь хөдөлмөрийн орчин нөхцөлдөө сэтгэл ханамжтай байхад гадаа лангуу түрээслэгчдийн хувьд энэ үзүүлэлт 13.1%-тай байв. Явуулын жижиг худалдаа эрхлэгчдийн хувьд ч хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин дотор лангуу түрээслэгчдээс харьцангуй доогуур түвшинд байгаа үзүүлэлт гарч байна.

3.3 Бүлгийн дүгнэлт

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн байдлыг шинжлэн үзвэл худалдаа эрхлэгчдийн хоорондын харилцаа, ажлын нэр хүнд, олж буй орлого ашиг, ажилдаа сонирхох байдал зэрэг нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийг харуулах хүчин зүйл илүү үнэлгээтэй байхад хөдөлмөрийн эрчимт байдал, ажлын байрны тохи тух, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл зэрэг хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн хүчин зүйл хамгийн доогуур үнэлгээтэй гарчээ. Тухайлбал эмэгтэйчүүдийн 43.5% нь худалдаа наймаа эрхэлдэг ажилдаа сонирхолтой гэсэн бол 78.6% нь ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцлөө хангалтгүй байдаг гэж үзжээ. Харин байгууллагын удирдлага зохион байгуулалттай холбоотой хүчин зүйлүүдийн үнэлгээ өмнө дурьдсан хоёр хүчин зүйлийн дунд байрласан байна.

Лангуу түрээслэгч, явуулын жижиг худалдаа эрхлэгчдийн хөдөлмөрийн байр суурийн субъектив үзүүлэлт өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжгүй байх объектив хүчин зүйлүүдийн нөлөөллийг бууруулж чадвал хөдөлмөрийн идэвх, бүтээмжид хамгийн ихээр нөлөөлдөг сонирхол, хүний дотоод сэдэл, хөдөлмөрийн агуулгатай холбоотой хүчин зүйлийн нөөц бололцоо их байгааг судалгааны дүн харуулж байна.

Эмэгтэйчүүдийн нийгэм хөдөлмөрийн байр суурийн субъектив үнэлгээ нь эрхэлж буй үйлчилгээ, худалдааны төрөл, ажлын байрны шинж төлөв, захад худалдаа үйлчилгээ эрхэлсэн жил, нас, боловсрол зэрэг нийгэм мэргэжлийн болон нийгэм хүн ам зүйн шинжүүдээс хамаарч өөрчлөгдөж байлаа.

Хөдөлмөрийн янз бүрийн тал, нөхцлүүдээ үнэлсэн үнэлгээг ашиглан хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтээр нь жижиг бизнес эрхлэгчдийг гурван бүлэгт хувааж болохоор байна. Үүнд бүх үзүүлэлтээ дунд, түүнээс дээш үнэлсэн хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжтай бүлэг /24%/, хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн дунд төвшин бүхий бүлэг /46.1%/, ихэнх үнэлгээг дундаас доош үнэлсэн сэтгэл ханамжгүй бүлэг /30%/ зэрэг болно.

Бүлэг 4. Хөдөлмөр эрхлэхэд тохиолдож буй хүндрэл бэрхшээл

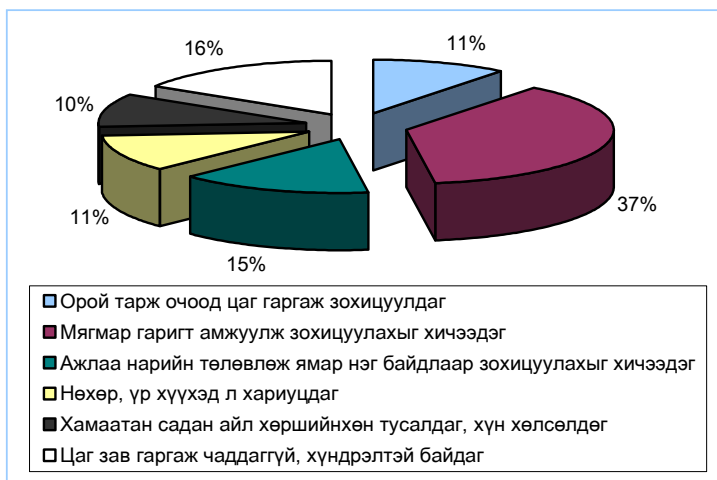
Өмнөх бүлгүүдэд бид эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, нийгэм мэргэжлийн бүлэг (нийгмийн бүтцэд эзлэх байр суурь) болох талаар авч үзсэн билээ. Энэ бүлэгт хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийн талаар дэлгэрэнгүй авч үзэх болно.

4.1 Гэрийн ажил, хүүхэдтэй ажиллахад учирдаг бэрхшээл

Өмнө бид ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааны талаар цухас дурьдаж байсан билээ. Бид судалгаанд оролцогсдын нэг өдөрт үргэлжлэх ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааг нь тооцуулахад өдөрт дунджаар 9.5 цаг ажилладаг байна. Хамгийн их давтамж бүхий утгуудыг тооцвол 8 цаг гэж 27.5% нь, 9 цаг гэж 20.4% нь, 10 цаг гэж 21.6% нь хариулжээ.

Захад наймаа эрхлэх нь гэрийн ажилд оролцох, хүүхэдтэй ажиллахад бэрхшээл учирдаг гэж эмэгтэйчүүдийн 60% буюу 161 оролцогч хариулсан бол 40% нь энэ тал дээр төдийлөн бэрхшээл учирдаггүй гэж үзжээ. Учирч байгаа бэрхшээлийг хэрхэн зохицуулж даван туулж байгаа байдлыг бид дараах хэдэн бүлэгт ангилан график 13-т үзүүлэв.

График 13. Бэрхшээлийг шийдвэрлэж буй арга зам



Хүснэгтээс харахад эмэгтэйчүүдийн 63% нь үр хүүхдийнхээ сурлага, хүмүүжилд анхаарах, ар гэрийн ажилд ямар нэг байдлаар санаа тавьж аль болохоор ажлаа нарийн төлөвлөж зохицуулахыг хичээдэг байна.

Үүний зэрэгцээ төдийлөн бэрхшээл учирдаггүй гэж хариулсан эмэгтэйчүүд ар гэрийн ажил, үр хүүхдэд зориулах анхаарал халамжыг орлуулж байгаа хэлбэр нь хүүхэд томорсон учраас, өөрсдөө бие даасан, хүн хөлсөлж, хамаатан садан айл хөрш тусалдаг учраас гэсэн хариултыг илүү түлхүү өгч байлаа.

Аль ч тохиолдолд эмэгтэйчүүдийн ар гэрийн ажилд зориулах, үр хүүхдийнхээ хүмүүжил боловсролд анхаарч санаа тавих, цаг зав гаргах хүсэл эрмэлзэл буураагүй юм. Харин ч өдрийн турш ажлын хүнд орчинд ар гэрийнхээ амьжиргааг дээшлүүлэхэд анхаарч ажиллах, бусад цагт үр хүүхэд орон гэрийн ажлаа залгуулах гэсэн хүндхэн үүргийг

хүлээж амьдрахын төлөө тэмцэж байгаа эгэл жирийн иргэдийн нэгээхэн хэсэг болохыг харж болно.

Нөгөөтэйгүүр оролцогсдын 16% нь ар гэрийн ажил, үр хүүхдийн хүмүүжил боловсролд анхаарах цаг зав гаргаж чадахгүй байгаадаа сэтгэл зовж явдгаа илэрхийлсэн байна. Тэдний цаг наргүй их ажил нь тэгж анхаарах боломжийг тэр бүр олгодоггүйгээс үр хүүхдэдээ анхаарал тавьж чадахгүй байх, хүүхдийн хүмүүжил боловсрол доголдож болох нэг шалтгаан болдог байна.

4.2 Эрүүл мэнд зан байдалд учирч буй нөлөөлөл

Ажлын байрны нөхцөл, орчин тухайн хүний эрүүл мэнд зан төлөвт нөлөөлдөг анхдагч хүчин зүйл болдог. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин эмгэг, зан харьцааг тайлбарлахын тулд тухайн орчин, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй уялдуулж авч үзэх нь хамгийн зөв билээ.

Судалгаанд оролцогсод ажлын байрны нөхцөл, орчин тэдний эрүүл мэндийн байдал, зан төлөвт ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлж байна гэж үзсэн юм. Бүр тодруулвал, оролцогсдын 76% нь ямар нэг сөрөг нөлөө үзүүлдэг (харин 15% нь одоохондоо үгүй, 9% нь мэдэхгүй байна гэжээ) гэсэн хариултыг өгсөн байна.

График 14. Ажилласан жил ба сөрөг нөлөөлөл



Ажлын байрны нөхцөл тааруу, биед үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл ихтэй байгаагаас шалтгаалан олон жил тухайн орчинд ажиллахад үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл улам ихэсдэг байна. Үгүй гэж хариулсан оролцогсдын талаас илүү хувь нь 1-3 жил ажилласан ба 30% нь

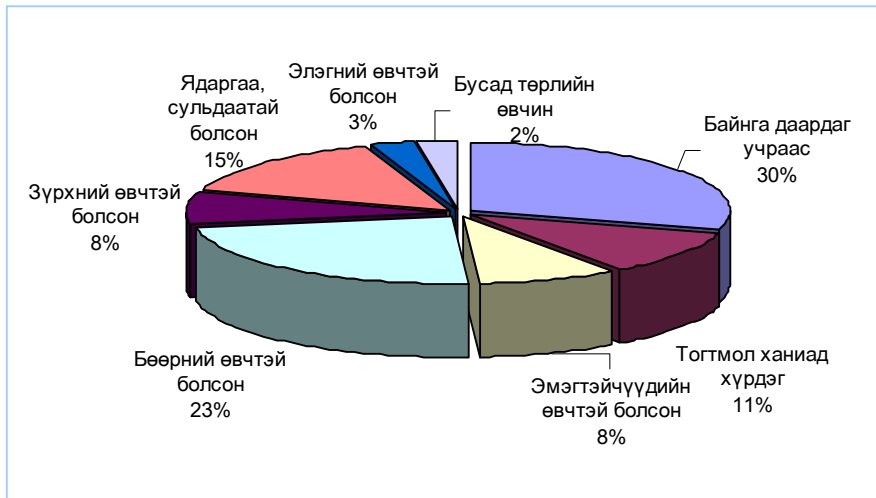
дотор захад ажилладаг харин 37.5% нь явуулын жижиг наймаа эрхэлдэг хүмүүс байлаа. Харин биед сөрөг нөлөөтэй гэж хариулагсдын 52% нь гадна талбайд лангуу түрээслэдэг хүмүүс бөгөөд сөрөг нөлөөгүй гэж хариулсан нийт хариулагсдын хэмжээтэй харьцуулахад тав дахин, гадна талбайд лангуу түрээслэгчдийн хэмжээнд харьцуулахад даруй 10 дахин их байв.

Ажлын байрны орчин нөхцлийн сөрөг нөлөөллийг бие хүний зан байдал, эрүүл мэндэд үзүүлэх байдлаар ангилан цааш задалж авч үзье.

4.2.1 Бие хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл

Бие хүний эрүүл мэндэд үзүүлж болох ямар нөлөөлөл байж болохыг урьдчилан явуулсан сурвалжлагын судалгаагаар тандан судалсны үндсэн дээр дараах хэд хэдэн боломжит хувилбаруудыг оролцогсдоор үнэлүүлсэн юм. Оролцогсод ихэнх тохиолдолд эрүүл мэндийн байдлаа сөргөөр үнэлсэн бөгөөд өмнөх бүлэгт ч энэ байдал ажиглагдаж байсан билээ.

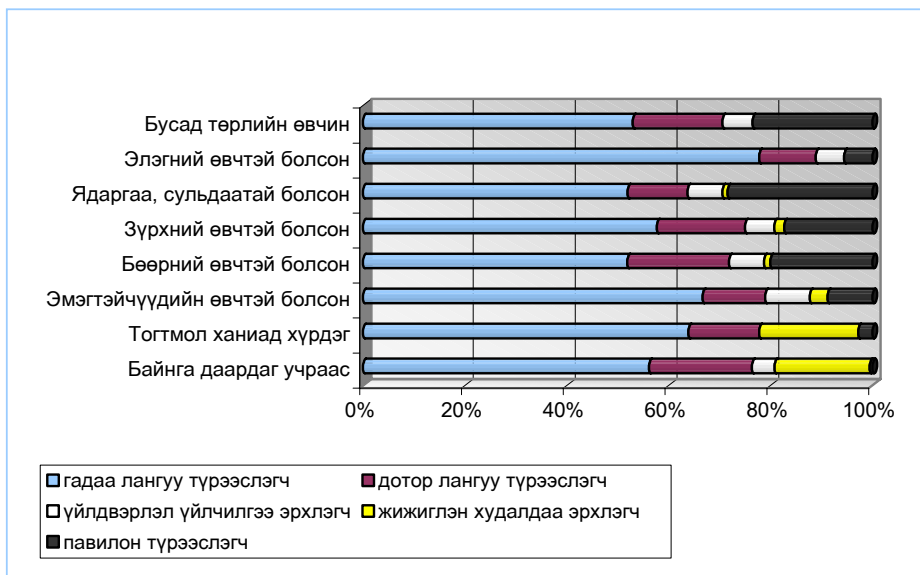
График 15. Эрүүл мэндийн байдал



Байнга даардаг /203/, бөөрний өвчтэй болох /160/, ядаргаа сульдаатай болох /102/ зэрэг нь нийтлэг шинжтэй тохиолддог үзэгдэл болжээ.

Ажлын байрны тохи тух ялангуяа ил задгай талбайд зогсож худалдаа наймаа эрхэлдэг, байгаль цаг агаарын өөрчлөлт халуунд халах хүйтэнд даарах, ус цасанд норох, хүнд хүчир зүйл өргөх ачиж буулгах зэрэг нь бөөрний болон бусад дагавар өвчнөөр өвдөх шалтгаан болдог байна. Эмэгтэйчүүд ихэнх тохиолдолд цементэн (гадаргатай) талбайд зогсдог нь даарч хөрөх улмаар өвчлөх хангалттай шалтгаан юм.

График 16. Одоогийн эрхэлж буй ажил ба эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл



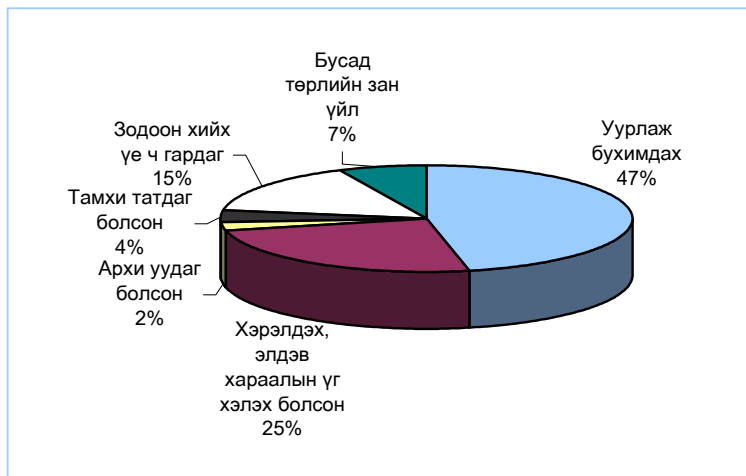
Одоо эрхэлж буй ажлын хэлбэр эрүүл мэндэд үзүүлж байгаа сөрөг нөлөөлөл гэсэн хоёр хүчин зүйлийг харьцуулан авч үзвэл тэдгээр нь өөр хоорондоо ихээхэн хамааралтай болох нь батлагдаж байна. Ажлын байрны нөхцөл бие хүний эрүүл мэндийн байдалд шууд нөлөөлдөг хүчин зүйл юм.

Гадна талбайд зогсож ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хувьд бусад эмэгтэйчүүдээс эрүүл мэндийн байдал, өвчлөлийн зэрэг, өвчлөх магадлалаар харьцангуй өндөр буюу дотор ажиллагсдаас 2 дахин их байгааг харж болно. График 16-д дурьдагдсан эрүүл мэндийн сөрөг үзүүлэлт бүрт 50 гаруй хувьтай байна гэсэн үзүүлэлтийг харж болно.

4.2.2 Бие хүний зан байдалд үзүүлэх нөлөөлөл

Одоо ажлын байрны тааламжгүй орчноос шалтгаалж бие хүний зан төлөвт учирч болохуйц сөрөг нөлөөллүүдийн талаар авч үзье.

График 17. Зан төлөвт үзүүлэх нөлөө



Оролцогсдийн дийлэнх хэсэг нь уурлаж бухимдах болсон, хэрэлдэж маргалдах зарим тохиолдолд гар зөрүүлэх явдал ч гардаг гэж хариулсан байна. Энэ нь ажиллах орчин нөхцөл тэдний зан төлөвт ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлдгийг

харуулж буй баримт юм. Гагцхүү хэрхэн нөлөөлж байна, ямар зан үйлдлээр илэрч байна вэ гэдгийг судлах хэрэгтэй.

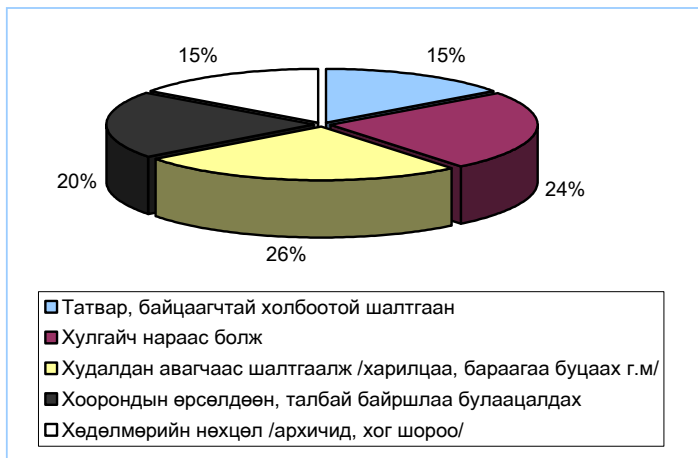
Ерөнхийд нь авч үзвэл сэтгэл санааны тавгүй байдалтай байх, бусадтай харилцах харилцааны түвшинд бэрхшээл үл ойлголцолд хүрэх, дам байдлаар эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө учруулах магадлалтай. Бие хүний сэтгэл санаа тавгүй, уцаартай, бухимдангуй байх нь ажлын байранд таагүй орчинг үүсгэж хамт олонтойгоо маргах, үйлчлүүлэгч нартай боловсон харилцахад муугаар нөлөөлөх болно.

Ихэнх тохиолдолд ажлын байрны онцлог байдлаас шалтгаалж худалдаа наймааны ашиг орлого нь хоёр талын харилцаанд тулгуурлаж хэн эелдэг бөгөөд сайн сурталчилгаа хийж бараа бүтээгдэхүүнээ танилцуулна тэр хүнд үйлчлүүлэгч эерэг сэтгэгдэлтэй үлдэж тухайн бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авдаг нь арилжааны бичигдээгүй хууль билээ.

4.3 Ажлын байранд гардаг маргаан, бэрхшээл

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 34% нь ажлын байранд зөрчил маргаан ихэнх тохиолдолд гардаг үүнээс 19% нь байнгын зөрчил маргаантай байдаг. Түүнчлэн 49% нь зарим үед зөрчил маргаан гардаг 17% нь бараг үгүй гэсэн хариулт өгсөн юм. Ихэнх тохиолдолд ямар нэг хэмжээгээр зөрчил маргаан тасардаггүй бөгөөд ямар шалтгааны улмаас ийнхүү зөрчил гардгийг тодруулан авч үзье.

График 18. Зөрчил маргаан гарах болсон шалтгаан



Ажлын байранд гарч байгаа зөрчил, маргааны шалтгаан хэд хэдэн онцлог хүчин зүйлүүдээс үүдэлтэй байна. Сонор сэрэмж алдагдвал тэр боломжийг андахгүй ажиглаж байдаг хүмүүс байнгын зөрчлийг үүсгэдэг. Их хөлийн газар учраас хулгай гарах орчин нөхцөл үүсдэг байна. Үүний зэрэгцээ худалдан

авагчид ч зөрчил маргааны томоохон хэсэг болдог юм. Байрлал талбайн зохион байгуулалт, наймаа арилжааны өөр хоорондоо нөлөөлөх байдал /ижил төрлийн бараа/ зэрэг нь дараагийн томоохон сөргөлдөөн үүсэх шалтгаан болдог. Энэ байдлаас шалтгаалж маргалдах, хэрэлдэх, гар зөрүүлэх тохиолдол ч гардаг байна.

Түүнчлэн хөдөлмөрийн нөхцлийн тааламжгүй байдлаас шалтгаалж өөр хоорондоо сөргөлдөх тохиолдол байдаг. Ялангуяа архи хэтрүүлэн хэрэглэсэн хүмүүс, бохир орчин зэрэг нь тэдний бухимдах, зөрчилдөх бас нэг шалтгаан болдог байна.

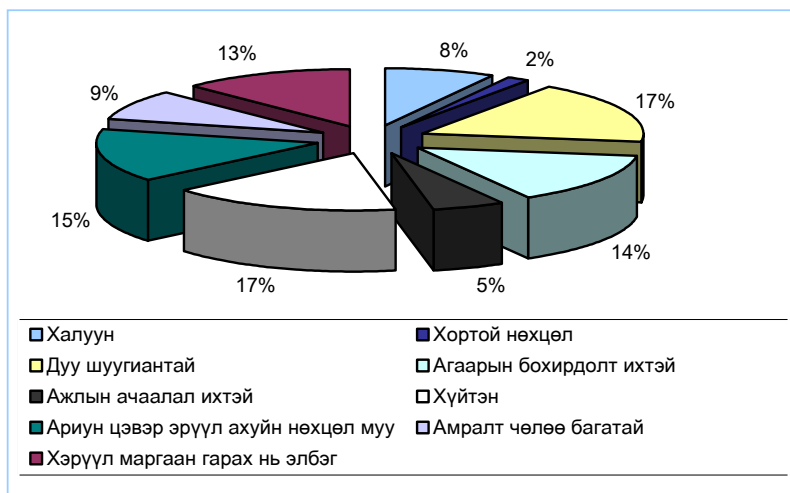
Үлдсэн 15 орчим хувь нь татвар түрээс, байцаагч нарын харьцаатай холбогдсон маргаан зөрчил байдаг. Ихэнх тохиолдолд аль болохоор маргалдахгүй байх зохицох ялангуяа байцаагчтай эвээр ярих бага зэрэг гарыг нь хүндрүүлэх нь тэдэнд ашигтай байдаг гэж сурвалжлагын судалгааны явцад тэд үзэж байсан юм.

Түрээслэгчдийн санааг зовоодог өөр нэг асуудал нь бараа бүтээгдэхүүний хадгалалт хамгаалалт муу, тээштэй холбоотой бэрхшээлүүд их гардаг байна. Үүний зэрэгцээ ажлын байрны орчин нөхцөлч бэрхшээлтэй асуудлын нэг гэдгийг судалгаанд оролцогчдийн 10 хүн тутмын 2 нь дурьдсан байлаа.

4.4 Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл

Хөдөлмөрийн нөхцлийн салшгүй хэсэг нь ажлын байрны орчин, нөхцөл юм. Оролцогчдын ажлын байрныхаа тааламжгүй нөхцлийг үнэлсэн байдлыг харахад тэдний хамгийн ихээр тааламжгүй гэж үнэлсэн үнэлгээнд дуу шуугиан, агаарын бохирдолт, хүйтэн, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл муутай, хэрүүл маргаан гарах нь элбэг зэрэг хүчин зүйлүүдийг дурьдсан байна.

График 19. Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл

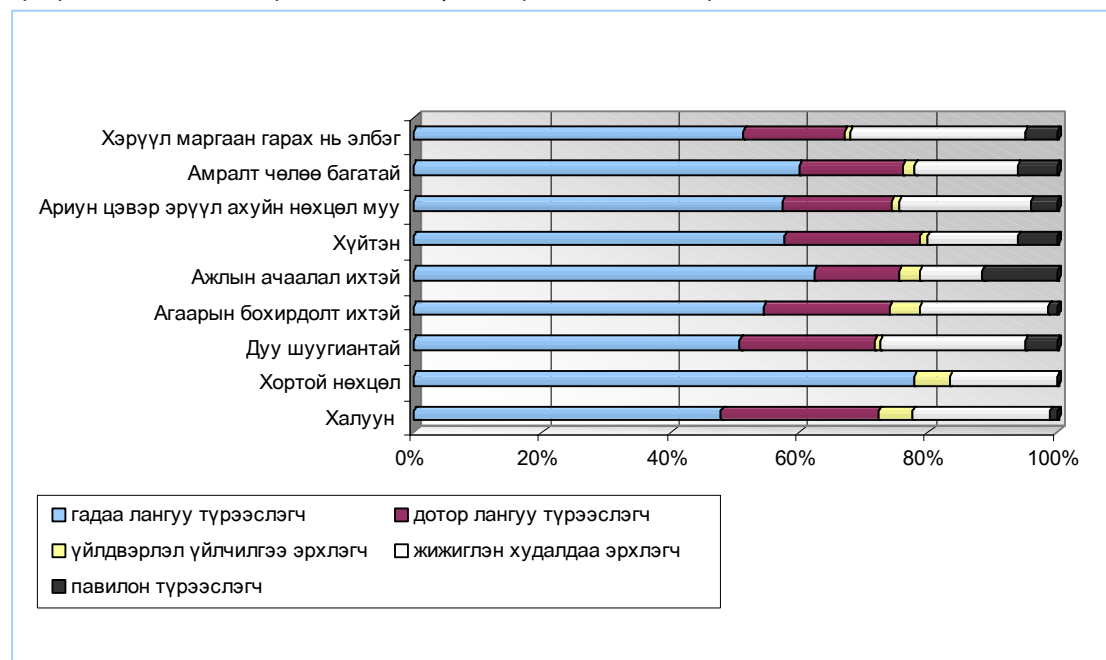


Өмнөх бүлэгт ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөлдөө хамгийн ихээр сэтгэл ханамжгүй байсан явдал энд ч мөн адил давтагдсан нь ихээхэн өндөр үзүүлэлт байлаа

Доорх графикаас харахад эрхэлж буй ажил хөдөлмөр, ажлын

байрны тааламжгүй нөхцөл өөр хоорондоо хамааралтай үзэгдэл байв. Ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцөл бүрдэж чадаагүй хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн талаар ажлын байрны онцлогтой нь уялдуулан авч үзэх боломжтой болж байна.

График 20. Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл ба ажлын төрөл



Павилон түрээслэгч: тэдний үнэлж байгаагаар хүйтэн байдаг, ачаалал ихтэйгээс амрах чөлөө зав бага олддог гэсэн хариултууд зонхилж байсан ба дуу чимээтэй, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл муутай гэсэн үнэлгээ удаалж байв. Павилонд халаалтын систем байдаггүйгээс хүйтэн жиндүү байх нь хамгийн тааламжгүй нөхцөл болдог байна.

Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчид: халуун байх, агаарын бохирдол ихтэй байх, хортой нөхцөлд хамгийн тааламжгүй байдлаар ханддаг байна. Тухайн эрхэлж буй ажил үйлчилгээ үйлдвэрлэлийнх нь онцлог төрөлд тохирсон, хөдөлмөрийн стандарт шаардлагыг хангасан зориулалтын байр тасалгаагаар хангаж өгөх нь хамгаас чухал.

Жижиглэн худалдаа эрхлэгчид: ажлын ачаалал гэдгээс бусад хэлбэрийн тааламжгүй нөхцлийг бүхэлд нь ойролцоо төрлийн давтамжтайгаар хамгийн ихээр нөлөөлдөг гэж үзсэн байна. Тэдэнд тогтсон байрлал талбай гэж байдаггүй ихэнхдээ үйлчлүүлэгчдээ тосож тэдний хэрэгцээг мэдэрч байж бараа бүтээгдэхүүн зарж борлуулдаг онцлогтой. Бүх төрлийн тааламжгүй нөлөөлөл тэдний хувьд хүндрэлтэй асуудал болдог.

Дотор лангуу түрээслэгч: хөдөлмөрийн нөхцлийн хувьд харьцангуй сайн хангагдсан байх магадлал энэ төрлийн бизнес эрхлэгчдийн дотор өндөр байж болно. Түрээслэгчид халуун байх, агаарын бохирдол ихтэй, хүйтэн, дуу чимээ нь ажлын байран дахь хамгийн тааламжгүй нөхцлүүд гэж үзсэн байлаа.

Хэдийгээр байгаль цаг агаарын нөлөөллөөс харьцангуй тусгаарлагдсан, битүүмжлэгдсэн гэж хэлж болохоор орчинд ажиллаж байгаа ч зуны улиралд бүгчим халуун, өвөлдөө хүйтэн, дуу чимээ ихтэй, агааржуулалтын систем муутайгаас агаарын бохирдол их байх шалтгаан болдог байна.

Худалдаа, барааны төрлийг харгалзан төрөлжүүлсэн болон үйлчилгээг тусгаарлаж байгаа ч тухайн ажлын байранд тавигдах зориулалтын материаллаг нөхцөл хангалтгүй байгаа нь дээрх сөрөг нөхцөл, нөлөөллүүдийг үүсгэж байна.

Гадаа талбайд лангуу түрээслэгч: дээрх дөрвөн төрлийн ажил үйлчилгээ эрхлэгчдээс хамгийн ихээр хөдөлмөрийн нөхцөлдөө сэтгэл ханамжгүй, сөрөг үнэлгээтэй байдаг бүлэг бол гадаа талбайд худалдаа наймаа эрхлэгч, түрээслэгчид байлаа. Тэдний үзэж байгаагаар ажлын байрны нөхцөл хангагдаагүй, байгаль цаг агаарын шууд нөлөөлөлд өртөх боломж өндөртэй, зориулалтын бус байгууламжтай нь тааламжгүй нөхцөл бий болох хамгийн том хүчин зүйл болоод байна.

4.5 Бүлгийн дүгнэлт

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрт тэр бүр үнэлэгдэж чаддаггүй ажил хөдөлмөр ихээхэн нөлөөтэй байдаг, үүний зэрэгцээ сүүлийн жилүүдэд тэдний хөдөлмөрийн зах зээл дахь байр суурь өргөжиж өрх гэрийн санхүүгийн чадавхийг дээшлүүлэхэд чамгүй нөлөөтэй болж ирлээ.

Хэдийгээр зах дээр хөдөлмөр эрхлэх нь гэр орны ажилдаа болон үр хүүхдийнхээ боловсрол хүмүүжилд зарцуулах цаг зав боломжийг бууруулж байгаа ч аль болохоор эдгээр хүндрэлтэй асуудлуудыг зохицуулах, нарийн төлөвлөх, бусдаар туслалцуулах замаар шийдвэрлэдэг байна.

Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл, сөрөг нөлөөллүүд нь лангуу түрээслэгч эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн байдалд төдийгүй зан суртахуунд нь нөлөөлөхүйц хүчин зүйл юм. Эрүүл мэнд муудах гол шалтгаанууд нь байгаль цаг уурын нөлөөлөлд шууд өртдөг, ил задгай талбайд хөдөлмөр эрхэлдэг /дуу чимээ ихтэй, хэт халуун хүйтэн бүгчим байх, тоосжилттой/-тэй шууд холбоотой.

Ажлын байрны тааламжгүй нөхцлүүд нь эрхэлж буй наймаа арилжааны онцлог ямар орчинд ажиллаж байгаагаас ихээхэн шалтгаалдаг байна. Гадаа талбайд лангуу түрээслэгчдийн болоод дотор захад лангуу түрээслэгчдийн хооронд ажлын байрны тааламжгүй нөхцлөө үнэлсэн үнэлгээ ихээхэн ялгаатай байлаа. Аль аль нь хөдөлмөрийн нөхцлөө хангалтгүй гэж сөргөөр үнэлсэн боловч гадаа талбайд лангуу түрээслэгчдийн хувьд ажлын байрны тааламжгүй нөхцлөө хамгийн муу гэж бараг бүх түвшинд хариулсан бол дотор лангуу түрээслэгчдэд хамгийн хүндрэлтэй тааламжгүй нөхцлүүд нь ажлын байрны стандарт шаардлага хангаагүй объект /халуун, бүгчим, тоосжилт/ болж байв.

Гадаа талбайд лангуу түрээслэгчдийг зориулалтын ажил хөдөлмөр эрхлэх тааламжтай нөхцлийг бүрдүүлсэн байранд оруулах нь нэн тулгамдсан асуудал болоод байна. Одоо байгаа объектуудыг ч хүний хөдөлмөрлөх аятай таатай нөхцлийг хангахуйц хэмжээнд сайжруулах, тохижуулах шаардлагатай.

Агаарын бохирдол тоосжилтыг багасгах, хөргөлтийн болоод агааржуулах системийг сайжруулах, нарны гэрлийн шууд тусгалыг бууруулахад анхаарч технологийн шинэчлэл хийх зайлшгүй шаардлагатай байна.

Бүлэг 5. Худалдааны төвийн үйл ажиллагаанд өгсөн түрээслэгчдийн үнэлгээ

Аливаа асуудлын талаарх хөндлөнгийн үнэлгээ, үнэлэмж нь тухайн асуудлыг илүү бодитоор харсан цаашдын үйл ажиллагаанд нь нэмэр болохуйц шинэлэг өвөрмөц санааг агуулж байдгаараа ихээхэн учир холбогдолтой. Энэ бүлэгт бид түрээслэгчдийн зүгээс захын үйл ажиллагаанд хэрхэн ханддаг ямар сэтгэгдэлтэй байдаг, юунд эерэгээр хандаж сайшаадаг ямар зүйлсийг улам сайжруулж байгаасай гэж хүсэж явдгийг хэд хэдэн хүчин зүйлд тулгуурлан судалсан болно.

“Нарантуул” ОУХТ-ийн зүгээс түрээслэгчдийн хөдөлмөрийн нөхөлд анхаарч авч хэрэгжүүлсэн ямар нэг ажил байгаа эсэхэд оролцогчдоос хариулт авахад 14% нь ажлын байранд засвар хийх /лангуу контейнерийн эвдрэлийг засах, агааржуулах системийг зассан, дулаалга хийсэн/, хог, цас мөсийг цэвэрлэх болон хэв журмыг сахиулж, ариун цэвэрт анхаарч хийсэн ажлууд байдаг гэж хариулжээ. Хэдийгээр энэ мэт нааштай ажлууд хийсэн гэж судалгаанд оролцогчдоос үзсэн боловч үүний хажуугаар эдгээр ажлуудын чанар муу, зарим талаараа нэр зүүсэн болдог гэсэн хандлага ч харагдаж байсан юм.

Түүнчлэн судалгаанд оролцогчдын 86% нь хөдөлмөрийн нөхцөл, түүнийг сайжруулахад анхаарч хийсэн ажил байдаггүй гэж үнэлжээ. Одоо дараах хэд хэдэн зүйлд тогтож анхаарлаа хандуулья.

5.1 Татвар хураамж

Түрээслэгчид “Орлогыг нь тухай бүр тодорхойлох боломжгүй ажил, үйлчилгээ хувиараа эрхлэгч иргэний орлогын албан татварын тухай” Монгол улсын хуулинд заасны дагуу хүн амын орлогын албан татвар төлдөг байна. Энэхүү татварын хэмжээ нь үйл ажиллагааны төрлөөс хамаарч тогтмол хэмжээтэй байх бөгөөд сар бүр Баянзүрх дүүргийн татварын албаны байцаагчид татвар цуглуулах аян зохиодог боловч иргэд тэр бүр нааштай ханддаггүй.

Хураамжийн хувьд мөн л ажил үйлчилгээний төрөл, түрээсэлж буй талбайн хэмжээ зэргээс шалтгаалан сар бүр тогтоосон хэмжээний хураамжийг тогтоосон хугацаанд төлөх үүргийг хүлээдэг, нэг хүнд ноогдож буй лангууны хураамж дунджаар 40.000₮ байх боловч байрлал хэмжээнээс шалтгаалан нэмэгддэг байна. Сурвалжлагын судалгаанд оролцогчдоос ч олж буй ашиг орлогод тэдний төлж буй татвар хураамж 30 – 40%-ийг нь эзэлдэг гэсэн ерөнхий хариултыг өгч байсан юм.

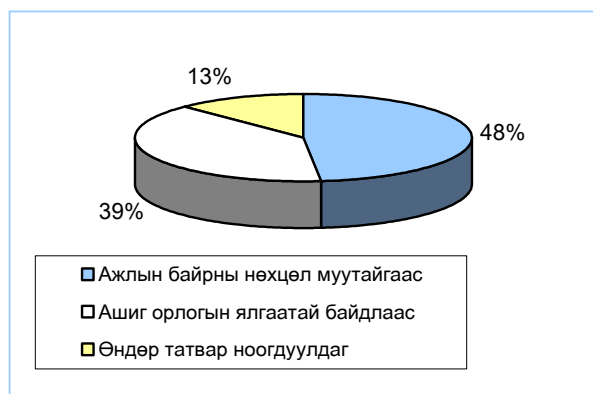
Одоогийн төлж байгаа татвар хураамж таны хувьд хэр зэрэг санагддаг талаар түрээслэгчдийн 62.6% буюу 169 оролцогч өндөр, 21.9% буюу 59 нь боломжийн санагддаг, 15.6% буюу 42 нь хэлж мэдэхгүй байна гэж хариулжээ.

Хүснэгт 14. Ажил хөдөлмөрийн төрөл ба татвар хураамжийн талаарх сэтгэгдэл

одоогийн ажил * татвар хураамж хэр санагддаг вэ /харьцуулсан хүснэгт/			татвар хураамж хэр санагддаг			Нийт
			өндөр	боломжийн	мэдэхгүй	
одоогийн ажил	гадаа лангуу түрээслэгч	Давтамж	103	22	8	133
		Баганын хувь	60.9%	37.3%	19.0%	49.3%
	дотор лангуу түрээслэгч	Давтамж	33	14	8	55
		Баганын хувь	19.5%	23.7%	19.0%	20.4%
	үйлдвэрлэл үйлчилгээ эрхлэгч	Давтамж	0	3	0	3
		Баганын хувь	.0%	5.0%	.0%	1.1%
	жижиглэн худалдаа эрхлэгч	Давтамж	24	16	24	64
		Баганын хувь	14.2%	27.1%	57.1%	23.7%
	Павилон түрээслэгч	Давтамж	8	5	2	15
		Баганын хувь	4.7%	8.5%	4.8%	5.6%
Нийт		Давтамж	169	59	42	270
		Баганын хувь	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Хүснэгтээс харахад ажил хөдөлмөрийн ялгаатай байдал болон татвар хураамжийн талаарх сэтгэгдэлд ямар нэг хамаарал байхгүй, ихэнх түрээслэгчдийн хувьд татвар хураамжийн хэмжээг өндөр байна гэсэн үзэл, байр суурь давамгайлж байгаа юм. Хэдийгээр маш олон тооны шалтгааныг оролцогсад дурьдаж байсан боловч бид тэдгээрийг ижил төсөөтэй шинжүүдээр нь хэд хэдэн бүлэгт болгож үзсэн юм. Татвар хураамж өндөр санагдах болсон шалтгаанаа өмнөх асуултанд хариулсан 169 оролцогсад дараах хэд хэдэн хүчин зүйлүүдтэй холбож үзсэн болно.

График 21. Татвар хураамж өндөр санагдах болсон шалтгаан



Ажлын байрны нөхцөл муу, хангагдаагүй байгаа нь /48%/ татвар хураамж өндөр санагдах томоохон шалтгаан болдог байна. Татвар хураамж төлдөг боловч ажлын байрны орчин нөхцөл нь тэр хэмжээгээр сайжрахгүй мэдэгдэхүйц нөлөө үзүүлэхгүй байгаад түрээслэгчид ихээхэн сэтгэл дундуур байдаг гэж үзэж

болох юм. Нөгөө нэг томоохон шалтгаан нь ашиг орлогын ялгаатай байдлаас болдог /39%/ байна. Улирлын чанартай эрэлт хэрэгцээнээс шалтгаалж ашиг орлого тэр хэмжээгээр ялгаатай, их бага хэмжээтэй байгаа нөхцөлд ялгавартай татвар хураамж авч байх, хүмүүсийн худалдан авах чадвар муу байгаа учир орлого муутай байх,

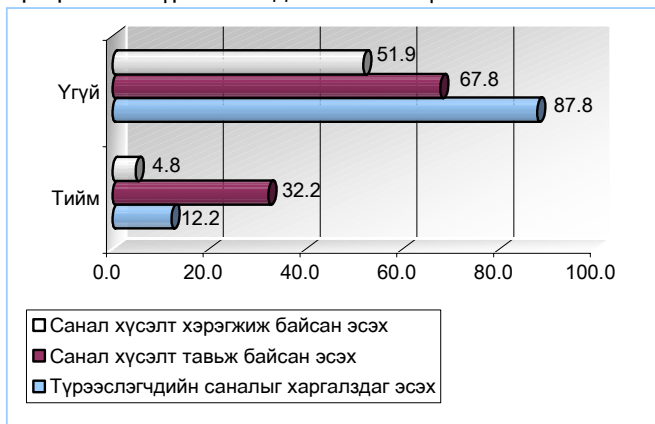
томоохон худалдааны төв дэлгүүр бөөний цэгүүд олноор нээгдэх болсноор орлого ашиг гүйлгээ багасах болсон зэрэг нийтлэг шалтгаануудыг дурьдаж байлаа.

Оролцогсад орлого ашиг жигд бус ялгаатай, улирлын нөлөөлөл ихтэй үед уян хатан татвар хураамжийн системтэй байх хэрэгтэй гэсэн санал түлхүү тавьж байв.

5.2 Түрээслэгчдийн оролцоо

Ажилтан ажиллагсдын саналыг сонсож өөрийн үйл ажиллагаанд авч хэрэгжүүлэх нь тухайн байгууллага, бизнесийн хөдөлгөгч бас нэг хүч байдаг. Аливаа шийдвэр гаргахад түрээслэгчид шууд оролцох боломж бага ч шийдвэрт өөрсдийн эрх ашгийг хамгаалах, эрх ашгаа тусгах бололцоог ямар нэг байдлаар бүрдүүлсэн байх нь хамгаас чухал. Үүнд иргэний нийгмийн байгууллагууд, олон нийт, төрийн захиргааны төв байгууллагын оновчтой харьцаа, хослол хамгийн зөв хувилбар байж болох юм.

График 22. Түрээслэгчдийн санал хүсэлт



Түрээслэгчдийн 32.2% нь захын удирдлага, албан хаагчдад ажлын байрны нөхцөл, эрүүл ахуйн орчин, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байгаа хүндрэл бэрхшээлийн талаар санал хүсэлтүүд тавьж байсан гэж хариулсан юм. Хэдийгээр 10 хүн тутмын 3 нь өөрсдийн эрх ашигт харшилж байгаа аливаа шийдвэр, үйл

ажиллагааны талаар саналаа илэрхийлж тэрхүү санал, хүсэлтүүдийн 5 орчим хувь нь ямар нэг хэмжээгээр хэрэгжиж үйл ажиллагаа болдог байна. Гэсэн хэдий ч түрээслэгчдийн /68%/ өөрсдийн ажлын байрны нөхцөл, тулгарч байгаа бэрхшээлийн талаар захын удирдлага, албан хаагчдад хандахгүй, тэдэнд шахалт үзүүлэхгүй байх хандлага түгээмэл байгаа юм.

Өмнө бид түрээслэгчдийн 76% нь эрүүл мэнд зан төлөвт нөлөөлдөг тааламжгүй сөрөг нөлөөллүүд байдаг талаар дэлгэрэнгүй байдлаар авч үзсэн билээ. Санал хүсэлтээ тэр бүр илэрхийлэхгүй байх шалтгаанд энэхүү сөрөг нөлөөллүүдээ хэвийн зүйл мэт үзэх болж дассан, нэгэнт шийдвэрлэхгүй учраас хэлсэн хэлээгүй ялгаагүй гэж үзэх болсон, хэлсэн тохиолдолд учирч болох сөрөг хандлагыг тооцож дуугүй байх, хэлье эрх ашгаа хамгаалья гэсэнч төдийлөн хүч чармайлт гаргахгүй байх, өөр хоорондоо нэгдэж чадахгүй бие биенээ дэмжихгүй байх зэрэг хэлбэрүүд байж болох юм.

Нөгөө талаар тавьж буй санал хүсэлтийг түрээслэгчдийн 12.2% захын удирдлага, албан хаагчид харгалзан үздэг гэж хариулсан ч үйл ажиллагаа болж хэрэгжих нь бага /5%/ байдаг. Өөрөөр хэлбэл түрээслэгчдийн тавьсан санал хүсэлтүүдийг харгалзан үздэггүй гэж 88% нь хариулсан байна.

Түрээслэгчдийн саналыг харгалзан үзэж өөрсдийн үйл ажиллагаанд тусгах нь удирдлагын ардчилсан зарчимд суралцах, олон улсын худалдааны төв гэсэн статуст хүрэх, байгууллагын хэтийн ба ойрын зорилтууд, бизнес төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой байж болно.

5.3 Үйл ажиллагааны дэвшилттэй ба дутагдалтай тал

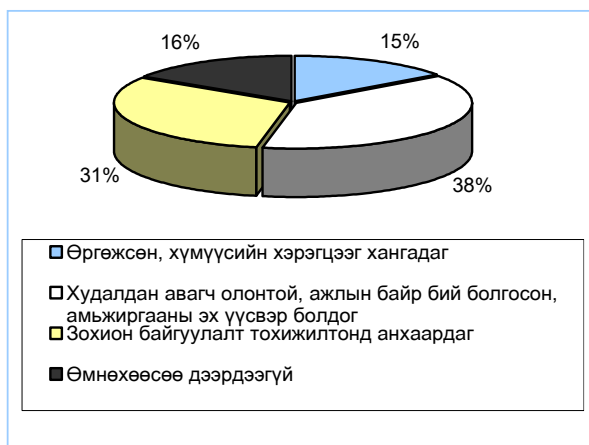
“Нарантуул” ОУХТ-ийн үйл ажиллагааны дэвшилттэй ба дутагдалтай талыг түрээслэгчдээр үнэлүүлсэн явдал нь ихээхэн сонирхол татахуйц мэдээллийг бидэнд өгсөн юм. Энэ асуултанд түрээслэгчдийн зүгээс идэвхитэй хандаж хариулт өгч байсан нь бидний судалгааны ажилд ихээхэн дэмжлэг үзүүлснийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Дэвшилттэй ба дутагдалтай талуудыг үнэлэхдээ судалгаанд оролцогсад хамгийн их ач холбогдол өгч байгаа асуудлыг нээлттэй байдлаар дурьдсан нь санаа бодлыг тандах, ямар бэрхшээлүүд тэдэнд тулгарч байдгийг илрүүлэхэд төдийгүй өмнөх мэдээллүүдийг харьцуулан шалгах боломжийг бидэнд олгосон юм.

5.3.1 Дэвшилттэй тал

ОУХТ-ийн үйл ажиллагааны дэвшилттэй талыг түрээслэгчдийн өгсөн үнэлгээнд тулгуурлан дараах байдлаар хэд хэдэн бүлэгт багцалж үзвэл.

График 23. Үйл ажиллагааны дэвшилттэй тал



Зах урьдахаа бодвол өргөжсөн, хүмүүсийн хэрэгцээг хангадаг бараа бүтээгдэхүүнд сонголт хийх өргөн боломж бүрдсэн гэж 15% нь үзсэн байхад зохион байгуулалт тохижилтонд анхаарсан гэж үзэгсэд 31%-ийг эзэлж байсан юм. Тохижилт зохион байгуулалтыг түрээслэгчид зах өргөжсөн болон хүнсний, гэр ахуйн дотор зах бий болсон, зам талбайн

хучилт, өргөтгөлүүд бий болж төвлөрсөн нэг цэгийн үйлчилгээ авах боломж нэмэгдэж байгаатай холбон ойлгож байсан юм.

Зохион байгуулалт тохижилтонд анхаарсан гэж үзэгсэд нь өмнөх хэсэгт түрээслэгчдийн саналыг харгалзан үздэг /12%/ гэж эерэгээр үнэлэгсэдтэй нийт судалгаанд оролцогчдийн хэмжээнд /270 респондент/ харьцуулбал ойролцоо түвшинд байв.

Дараагийн бүлэгт зах өргөжин томорсон нь худалдан авагчид, хүмүүс олноор цугларах нөхцлийг бий болгож зах зээлийг нэмэгдүүлсэн, тодорхой хэмжээгээр ажлын байр бий болгож өрхийн амьжиргааг залгуулах улмаар өрхийн бизнесийг хөгжүүлэхэд таатай нөлөөлөл үзүүлсэн гэж үзэгсэд /38%/ багтаж байлаа.

Түүнчлэн захад хөдөлмөр эрхлэх нь харьцангуй хялбар бөгөөд гол сэдэл нь орлого ашиг болж байдаг. Наймаа арилжаа эрхэлж олсон орлого өрхийн амьжиргаанд чухал нөлөө үзүүлэхээс гадна өрхийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх цаашлаад санхүүгийн хуримтлал бий болгоход төдийгүй хүүхдийн боловсролын түвшинг дээшлүүлэхэд зарцуулах хөрөнгийн эх үүсвэр болж байдгаараа онцлогтой.

Үүний зэрэгцээ уг асуултанд хариулагсдын дунд үйл ажиллагаа нь санасныг бодвол дээрдээгүй гэж үзэгсэд чамлахааргүй их (16%-тай) байсан нь анхаарал татаж байна.

5.3.2 Дутагдалтай тал

Түрээслэгчдийн өгсөн хамгийн их давтамж бүхий боловсруулалт шаардсан хариулт нь үйл ажиллагааны дутагдалтай талыг үнэлсэн үнэлгээ байлаа. Тэдгээр үнэлгээг бид 11 хэсэгт хуваан бүлэглэснийг дараах графикаас харж болно.

График 24. Үйл ажиллагааны дутагдалтай тал



Түрээслэгчдийн өгсөн дээрх үнэлгээнээс ажлын байрны орчин нөхцөл муутай ялангуяа эрүүл ахуйн орчин, агааржуулалт муу тоос шороо ихтэй байдаг, өвөлдөө хүйтэн зундаа

хэт халуун байх нь түгээмэл шинжтэй дутагдалтай тал гэдгийг тодорхой харж болно. Эдгээр хандлагууд ч өмнөх бүлгүүдэд давтагдаж байсан нь одоогийн үзүүлэлтээр давхар батлагдаж байгаа юм.

Хамгийн их санаа зовоосон дутагдалтай тал хулгай, архидалт байдгийг судалгаанд оролцогсад тодорхойлсон юм. Тэд энд байрладаг цагдаагийн хэсгийн үйл ажиллагаанд сэтгэл дундуур байдгаас гадна өөр хоорондын зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны уян хатан чанар захын удирдлага, ажиллагсад шүүмжлэлтэй хандаж байлаа. Нөгөө талаар захын ажилтан, удирдлага, байцаагчид төдийгүй хэв журам сахиулах ажилтнуудын зан харьцаанд сэтгэл дундуур ханддаг болохоо илэрхийлж тэдний зүгээс янз бүрийн хэлбэрээр дарамт шахалт ирдэг гэжээ.

Түрээслэгчид: энд зогсвол зогс чиний оронд зогсох хүн бэлэн байна гэж сүрдүүлэх, лангуу хураах, байршил талбай өөрчлөх нэрийдлээр түрээслэгчдээс авилга авч гар хардаг эс өгвөл хөөдөг дарамтладаг, санал хүсэлт сонсохоосоо илүүтэй хүчээр шийдвэрлэж эрх ашиг боогдуулдаг, зөвхөн мөнгө хураах гэж зүтгэдэг, өөрсдийнхөө эрх ашгийг урьтал болгодог гэж сурвалжлагын болоод санал асуулгын судалгааны нээлттэй асуултанд хариулж байлаа.

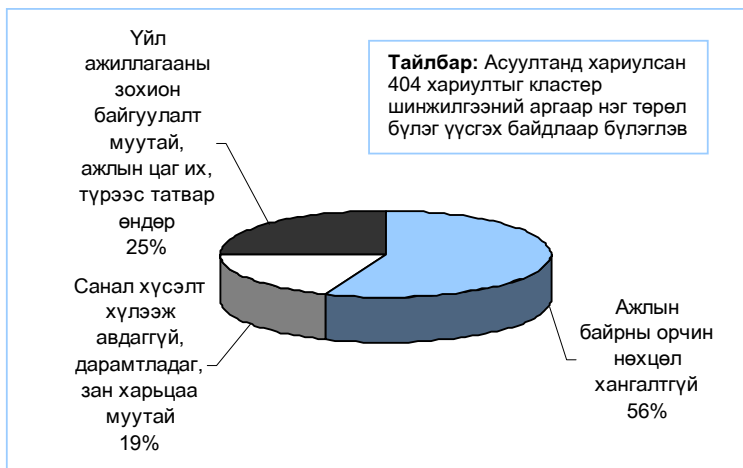
Түрээслэгчид одоо төлж буй түрээс татварын хэмжээг өндөр байгааг үйл ажиллагааны дутагдалтай талд оруулж үзсэн байна. Учир нь татвар хураамжын хэмжээ өндөр, уян хатан бус байдаг нөгөө талаар олж буй орлогынхоо тодорхой хувийг байцаагч, албан тушаалтнуудын гарыг цайлгах, ашигтай байрлал, лангуу олж эзэмшихэд зарцуулах хэрэгтэй болдог нь тэдний хувьд үйл ажиллагааны дутагдалтай тал гэж үзэхэд хүргэсэн байж болох юм.

Аливаа санал хүсэлтийг үл хайхран бүхнийг өөрийн тааллаар шийдэх, түрээслэгчдийн эрх ашгийг хөсөрдүүлдэг нь цөөн тооны эрх мэдэлтнүүдийн хяналтгүй дураараа загнаж бүхнийг миний өмч, яасан ч миний дур гэж ханддаг сөрөг сэтгэхүйн илрэл юм.

Үүнээс гадна ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааг урт ачаалал ихтэй байна гээд энэ нь зохион байгуулалтын дутагдалтай тал гэж түрээслэгчид үзжээ. Ажлын цагийг хорогдуулж ажлын таван өдөртэй болвол зүгээр гэсэн саналыг түрээслэгчид гаргаж байсан нь одоогийн цагийн ачаалал тэдэнд гэр бүлдээ анхаарал халамж тавих болон хүүхдийн боловсрол хүмүүжилд зарцуулах боломж гарахгүй байгаатай холбоотой.

Дээрх 11 хэсгийг бид ижил төсөөтэй шинжүүдээр нь 3 бүлэг болгож бүлэглэв /график 25-аас харна уу/.

График 25. Үйл ажиллагааны дутагдалтай тал бүлэглэсэн байдлаар



Түрээслэгчдийн өгсөн үнэлгээг 3 бүлэгт бүлэглэж үзэхэд нэгдүгээр бүлэгт ажлын байрны орчин нөхцөлд хангалтгүй гэсэн үнэлэлтийг 56% нь өгчээ.

Харин хоёрдугаар бүлэгт үйл ажиллагаа зохион байгуулалтын тохиромжгүй

байдал гэж үнэлсэн /25%/ бол гуравдугаар бүлэгт хоорондын харилцаанд үүсч байгаа үл ойлголцол гэж /19%/ захын үйл ажиллагаанд оршин байгаа дутагдлыг үнэлжээ.

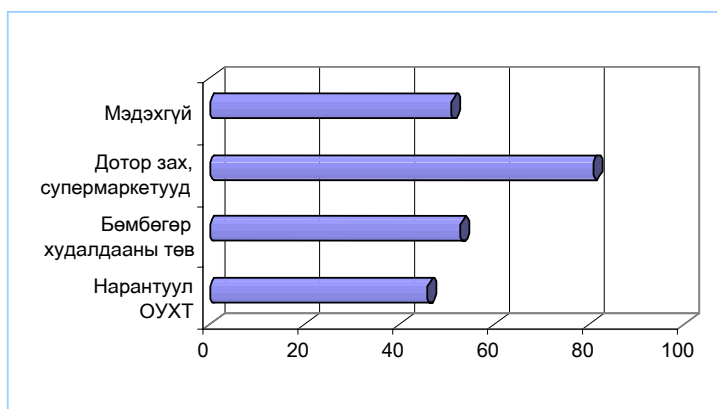
Үйл ажиллагаанд үүсээд байгаа болон цаашид анхаарвал зохих хүндрэл бэрхшээлийг энэ мэтээр түрээслэгчдийн зүгээс тодорхойлсон бөгөөд дараагийн хэсэгт эдгээр дутагдал, тулгарч байгаа бэрхшээлтэй асуудлууд ялангуяа хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад юунд анхаарал хандуулах хэрэгтэй талаар авч үзнэ.

5.4 Бусад захуудтай харьцуулвал

Анкетийн 19-р асуултанд бид түрээслэгчид ажлын ямар орчинг хүсэж байгааг бусад зах, худалдааны төвүүдтэй харьцуулан өөрсдөөр нь үнэлүүлэх замаар хэрхэн үнэлгээ өгөхийг сонирхож үзсэн юм.

Түрээслэгчид ихэнх тохиолдолд худалдаа үйлчилгээ эрхлэгчдэдээ илүү анхаарал халамж тавьдаг, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл, удирдлага зохион байгуулалт сайтай тохилог захыг нэрлэхдээ дотор зах, худалдааны төв, супермаркетуудыг сонгож байв.

График 26. Бусад зах, худалдааны төвтэй харьцуулсан үнэлгээ



Асуултанд өгсөн үнэлгээнээс 10 хүн тутмын 2 нь /19%/ одоогийн лангуу түрээсэлж байгаа “Нарантуул” ОУХТ-ийг нэрлэсэн байна. Харин 23% нь “Бөмбөгөр” худалдааны төвийг 35% нь бусад дотор зах, худалдааны төв, супермаркетуудыг нэрлэж байгаа юм. Үүний зэрэгцээ

22% нь нэрлэж мэдэхгүй байна гэсэн хариултыг өгчээ. Нийт асуултанд хариулт

өгөгсдийн 58% нь дотор зах, супермаркетуудыг илүү ажлын байрны нөхцөл сайтай, тохилог гэж үнэлснээс “Бөмбөгөр” худалдааны төв, “Хархорин” худалдааны төв, Далай ээж, Меркури, Хүчит шонхор хүнсний захууд, Миний дэлгүүр зэрэг супермаркетуудыг нэрлэжээ.

“Нарантуул” ОУХТ гэж хариулсан түрээслэгчдийн ийм хариулт өгсөн байдлыг дараах байдлаар тайлбарлаж болох юм. Нэгд: Нарантуул төвийг дээр дурьдсан түвшинд хүрээсэй гэж хүсэж байдаг Хоёрт: ажлын байрны орчин нөхцлөө эерэгээр үнэлсэн хүмүүс буюу дотор захад лангуу түрээслэгч нар байж болох юм.

Бөмбөгөр болон бусад дотор зах, худалдааны төв, супермаркетуудыг нэрлэсэн түрээслэгчид ийм ажлын орчин нөхцлийг Нарантуулд бий болгох хэрэгтэй ялангуяа байгаль цаг уурийн шууд нөлөөлөлд өртөх боломжийг багасгахад дотор зах, томоохон объект барих шаардлагатай гэж үзэж байлаа. Ихэнх тохиолдолд дотор зах, төвүүдтэй харьцуулахад гадаа ил талбайд ажил хөдөлмөр эрхлэх нь сөрөг нөлөөлөл ихтэй тохиромжгүй цаашдаа нэгэнт ОУХТ гэсэн статус, нэр зүүж байгаа учир тохилог орчин, зориулалтын тоног төхөөрөмж тохижилт бүхий барилга байгууламж бий болгох зайлшгүй шаардлагатай, бусад улс орнуудын туршлагаас суралцах хэрэгтэй гэсэн үзэл бодол давамгайлж байсан юм.

Мэдэхгүй гэсэн хариулт өгсөн хүмүүс ихэнхдээ ажлын байрны орчин нөхцөл, дутагдалтай тал зэрэг асуудлуудад тодорхой хариулт өгөөгүй ямар нэг байдлаар харьцуулж тодорхойлох боломжгүй гэж үзэгсэд байлаа.

5.5 Бүлгийн дүгнэлт

Түрээслэгчдийн зүгээс худалдааны төвийн үйл ажиллагаанд шүүмжлэлтэй хандаж хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны орчин удирдлагын үйл ажиллагаанд өөрсдийн зүгээс үнэлэлт өгч байлаа.

Одоогийн мөрдөж байгаа татвар хураамжийн систем төдийлөн тохиромжтой бус өндөр хэмжээтэй байна. Уян хатан татвар хураамжийн хэлбэрийг нэвтрүүлэх хэрэгтэй байна. Олж байгаа орлогод эзлэх татвар хураамжийн хувь хэмжээ бага бус байгаад түрээслэгчид таагүй хандаж байна.

Ажлын байрны орчин нөхцөл муу, хөдөлмөрлөх аятай таатай нөхцөл бүрдэж чадаагүй энэ чиглэлд дорвитой ажил хийх, анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Түрээслэгчдийн эрх ашгийг үл хайхрах нэг талыг барьсан шийдвэр гаргах нь хэвийн үзэгдэл болсон төдийгүй тэдний санал хүсэлтийг үл ойшоох үйл ажиллагаандаа тусгах талаар маш бага анхаарч байна.

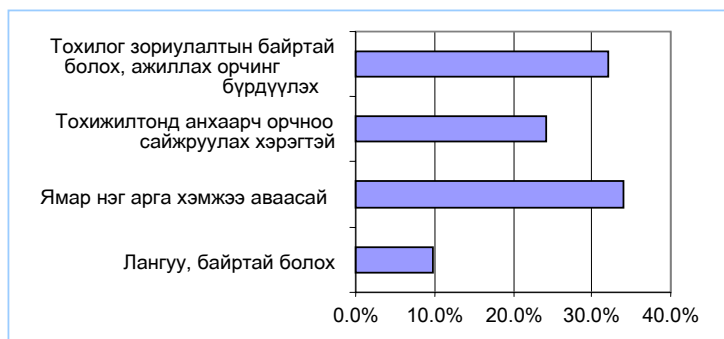
Хэдийгээр үйл ажиллагаанд дэвшилттэй зүйлс байгаа гэж эерэгээр үнэлж байгаа ч дутагдалтай талууд түүнээс хавьгүй их төдийгүй сөргөөр үнэлэх явдал түрээслэгчдийн дунд бага бус байна. Энэхүү сөрөг үнэлгээнд ажлын байрны орчин нөхцөл, санал хүсэлт хүлээж авдаггүй зан харьцаа муу, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа зэргийг дурьдаж байсан юм.

Тохилог орчин, зориулалтын тохижилт тоноглол бүхий объектод ажиллах, наймаа арилжаа эрхлэх, үйлчлүүлэх сонирхол түрээслэгчдэд төдийгүй үйлчлүүлэгчдэд ч байна. Барилга байгууламж шинээр барьж байгуулах нь дээрх сөрөг нөлөөллүүдийг арилгах томоохон хүчин зүйл болно гэдэгт тэд ч санал нэг байгаа юм.

Бүлэг 6. Түрээслэгчдийн санал, бодол

Өмнөх бүлгүүдэд ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцөл, тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл зэрэг асуудлуудыг дэлгэрүүлэн авч үзсэн билээ. Энэ бүлэгт хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны орчинг сайжруулахад ямар арга хэмжээ аваасай гэж түрээслэгчид хүсэж байдаг талаар авч үзэх болно.

График 27. Түрээслэгчдийн санал бодол



Нээлттэй асуултаар авсан түрээслэгчдийн санал бодлыг бид хэд хэдэн бүлэгт ангилж график 27-д харуулав. Энэхүү дөрвөн бүлэг саналыг одоо тус тусад нь авч үзье.

6.1 Лангуу, байртай болох

Жижиглэнгээр худалдаа эрхэлж байгаа иргэдийн 10 хүн тутмын 5 нь өөрийн гэсэн байр, лангуутай болж арилжаагаа өргөжүүлэх сонирхолтой байв. Нарантуул ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхлэгчдийн дунд эзлэх тэдний хувийн жинч чамгүй байгаа юм. Одоогийн байдлаар лангуу талбайн хүрэлцээ төдийлөн хангалттай бус байна. Нөгөөтэйгүүр тэд аль болох ашигтай байрлалд лангуу түрээслэх хүсэлтэй байдаг энэхүү сонирхол нь зөрчил маргаанд хүрэх тохиолдол цөөнгүй байдаг гэдгийг өмнөх хэсэгт авч үзсэн билээ.

Нөгөө талаар жижиглэнгийн худалдаа эрхлэгчид нь тэр бүр татвар хураамжинд хамрагддаггүй аль болох төлөхгүй байх сонирхолтой байдаг тиймээс эдгээр хүмүүсийг татвар хураамжинд хамруулах талаар захын удирдлага, татварын байгууллагын зүгээс анхаарч бодлогын шинжтэй алхмууд хийх болно гэж мэдэгдэж байсан юм.

Ашигтай байрлал, талбай өрсөлдөөн бий болгоод зогсохгүй байцаагч нарт ч ашигтай бизнес болсон гэдгийг сурвалжлагын явцад түрээслэгчид дурьдаж байв. Тэд ашигтай байрлал, талбай эзэмшихийн тулд тогтсон ханш жишгийн дагуу мөнгөн төлбөрийг байцаагчид өгдөг ба хэн хэндээ ашигтай байдаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байсан юм.

Лангуу талбайгаар түрээслэгчдийг хангах нь чухал боловч зориулалтын тохижилт, ажлын байрны тааламжтай орчин нөхцөл хэрхэн бүрдэж чадсан эсэхэд эн тэргүүнд анхаарах нь маш чухал юм.

Баримт 3. иргэн Х, лангуу түрээслэгч

Та ямар чиглэлээр бизнес эрхэлдэг вэ?

... Би Нарантуул ОУХТ-д 8 жил лангуу түрээслэж дотуур хувцас зарж байна. Өмнө нь хүнсний ногоо зарж борлуулдаг байсан. Эхэндээ ямар төрлөөр дагнах вэ гэдгээ сайн мэдэхгүй янз бүрийн зүйл урдаас авчирч зарж үзсэн тийм ч их ашигтай байгаагүй.

... Одоо бол дотуур хувцасны худалдааг дагнан эрхэлдэг. Анх эхнэртэйгээ хамт лангуу түрээслэн ажиллуулж эхэлсэн эхний жилүүдэд эргэлтийн хөрөнгөтэй болох авсан зээлээ төлөх гэж их л зүтгэсэн. Сүүлийн 4 жилээс эргэлтийн хөрөнгөтэй ч болсон төдийгүй тодорхой хэмжээний хуримтлал бий болгож, машин тэрэг авч ер нь эрхэлсэн бизнес амжилттай явж байна.

Амьдралд тань ямар нэг өөрчлөлтүүд гарч байна уу?

... 4 жилийн өмнөөс дүү нараа лангуутай болгож энэ бизнесст оролцуулах болсон. Одоо манай 3 дүү энд лангуу түрээслэдэг. Одоо өөрсдөө бие дааж эхэлж байна. Өөрсдийн гэсэн байшин хашаатай болж хүнээс дутахгүй амьдрах гэж хичээж л байна.

Лангуу түрээслэхэд ямар хүндрэл байдаг вэ?

... Ном журмаар нь лангуутай болно гэдэг хэцүү, лангуу бүр ашигтай байдаггүй олны хөлд ойр нүүрэн талын ашигтай байрлалтай лангуу түрээслэх нь бизнесст эерэгээр нөлөөлөх учраас аль болох байршил харж түрээслэхийг хичээдэг юм. Лангуу бүр байршлаасаа шалтгаалж өөрийн гэсэн үнэтэй /жич: татвар хураамжийн хэмжээг захын удирдлагын зүгээс байршлийн зэрэглэлээс нь хамааруулж тогтоодог түүнчлэн эдгээр лангуунд тогтсон ханш байдаг/, би нэг дүүдээ нүүрэн талын гайгүй байршилтай лангуу авч өгөхийн тулд байцаагчид 250.000₮ төлсөн дээр нь сар бүрийн түрээс нэмэгддэг юм. Байршил гайгүй учир энэ мөнгийг 1-2 сарын дотор олох боломжтой байдаг. Ер нь байцаагч нар лангууны байршлийг өөрчлөх, лангуу түрээслэхэд, лангууны эзэмшлийг солих /өөр хүнээс худалдан авсан тохиолдолд өөрийн нэр дээр болгох/ зэрэгт тогтсон жишгийн дагуу түрээслэгчдээс авдаг юм. Нэг ёсондоо бичигдээгүй хууль маягын юм уу даа.

Эх сурвалж: Сурвалжлагын тэмдэглэл

6.2 Тохижилтонд анхаарч орчноо сайжруулах

Түрээслэгчдийн зүгээс сөргөөр үнэлж байсан бас нэг зүйл нь тохи тухтай орчин нөхцөл бүрдээгүй, тохижилтонд анхаарч орчноо сайжруулах талаар илүү их зүйл хийх хэрэгтэй гэсэн үзэл бодол байлаа. Бүхэлд нь авч үзвэл ажлын байрны тааламжтай орчин нөхцөл хангагдахгүй байгаа шалтгаан нь орчин нөхцөл бий болоогүйд оршиж байна. Тэрхүү тааламжтай орчин нөхцлийг бий болгох анхдагч алхам нь ажлын байрны онцлогт тохирсон тохижилт, цаг агаарын нөлөөллөөс үл шалтгаалах явдал юм.

Худалдааны төвийн удирдлага, албан тушаалтнуудын зүгээс тохижилтонд анхаарч хийж байгаа хийх гэж төлөвлөсөн ажлууд байдаг. Гэхдээ эдгээр ажлууд нь өнөөдөр бий болоод байгаа нөхцлийг арилгахад дорвитой нөлөөлж чадахгүй өнөө маргаашийг аргацаасан шинжтэй зохион байгуулалт, ажилтнуудын хариуцлага сул чанар муутай ажлууд байна гэж үзэж болох юм.

Тохилог, тав тухтай орчинг бүрдүүлэх нь ажиллагсад төдийгүй үйлчлүүлэгсдийн сэтгэл зүйд эерэгээр нөлөөлөх ашиг орлого нэмэгдэх тааламжтай нөхцлийг бий болгох сайн талтай. Харин агаарын бохирдол, дуу чимээ, хэт халуун хүйтэн болон харилцааны сөрөг нөлөөллүүд нь тохи тухтай орчныг бүрдүүлэхэд саад болох хүчин зүйл мөн.

6.3 Зориулалтын барилга байгууламжтай болох

Түрээслэгчдийн 32% нь зориулалтын барилга байгууламжтай болох хэрэгтэй гэж үзсэн бол 34% нь ямар нэг арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэсэн хариултыг өгсөн байв. Ямар нэг арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэж үзэгсдийн дунд агааржуулалтын системийг сайжруулах, халаалт дулааны шугам нэмж тавих, нэгэнт баригдсан барилга байгууламжийг тохижуулах, тохижилтонд анхаарч арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэсэн байр суурь давамгайлж байлаа.

Нөгөөтэйгүүр цаг агаарын нөлөөллөөс үл шалтгаалах объектод ажиллах нь ажлын байрны тохи тух, ашиг орлогын хэмжээ нэмэгдэхэд эерэгээр нөлөөлнө гэдэгт итгэдэг гэж 66% нь үзсэн бол 25% нь хараахан хэлж мэдэхгүй байна буюу үүнд эргэлзэнгүй хандсан байна. Үүний зэрэгцээ 9% нь тохи тухтай болж, орлого ашиг нэмэгдэнэ гэдэгт үл итгэсэн байр суурьтай байв. Ялангуяа гадна талбайд лангуу түрээслэгчдийн дийлэнх буюу 95 нь, дотор лангуу түрээслэгчдийн 28 нь, жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн 44 нь тохи тухтай болж орлого ашиг нэмэгдэхэд итгэдэг гэжээ.

Түрээслэгчдийн зүгээс зориулалтын барилга байгууламжтай болох, ялангуяа олон улсын худалдааны төв гэсэн нэр, статусыг хадгалан үлдэхэд дээрх алхмууд чухал үүрэгтэй гэдгийг дэмжихийн сацуу захын удирдлагын зүгээс хүсэн хүлээж байдгаа илэрхийлж байв.

Барилга байгууламж нэмж барихаас гадна нэгэнт баригдсан барилга байгууламжинд тухайн үйлчилгээ, худалдааны онцлогт тохирсон тохижилт, орчныг бүрдүүлэх нь бас л туламдсан асуудлуудын нэг болоод байна.

6.4 Бүлгийн дүгнэлт

Өмнөх бүлгүүд болон энэ бүлэгт дурьдагдсан маш олон тооны санал, үзэл бодол дэвшигдэн гарч байсан. Тэдгээр санал, үзэл бодлуудыг аль болох тусгаж өгөх үүднээс багцалж хэд хэдэн бүлэг болгосон.

Түрээслэгчдийн хамгийн их санал тавьж, үзэл бодлоо илэрхийлж байсан асуудал нь ажлын байрны орчин нөхцөл, хөдөлмөрлөх аятай таатай орчинг бүрдүүлж өгөхөд анхаарах хэрэгтэй гэсэн санал байв. Үүнийг дараах хэсгүүдэд задлан авч үзэж болно.

Цаг агаарын шууд нөлөөлд хэт өртөмтгий нөхцлийг арилгахын тулд зориулалтын тохижилт бүхий объект хэсгүүдийг /халаалт, агааржуулалт, дуу чимээ, тохижилт, зохион байгуулалтын асуудлыг бүрэн шийдсэн байх/ барих шаардлагатай хэрэв тийм барилга байгууламж бий болсон тохиолдолд түрээслэгчдийн 66% нь ажлын байрны тав тухтай орчин нөхцөл бүрдэж ашиг орлого нэмэгдэнэ гэдэгт итгэж байна гэжээ. Энэ дээр дурьдсан сөрөг нөлөөллийг арилгахад үзүүлэх хамгийн гол хүчин зүйл болно. Басхүү олон улсын худалдаа төв гэсэн байр суурийг хадгалан үлдэх хэтийн хөгжлийн стратегийн чухал хэсэг байх болно.

Нэгэнт бий болсон объектуудыг худалдаа үйлчилгээнийх нь онцлогт тулгуурлан тохижуулах нэмэлт тоноглол хийх, сөрөг нөлөөллийг арилгах нь чухал асуудлын нэг байсаар байна.

Түрээслэгч түрээслүүлэгчийн хооронд үүсэх хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг улам гүнзгийрүүлж нэг талын хэт давуу байдал гаргахгүй байх нөхцлийг баталгаажуулах хэрэгтэй. Аливаа асуудлыг хууль зүйн үндэстэй шийдэх харилцан зөвшилцөх нь маш чухал бөгөөд албан бус харилцаа тэгш бус байдлыг арилгах нь чухал.

Түрээслэгчдийн саналыг аль болох үйл ажиллагаандаа тусгах, анхаарч үзэхэд нь нөлөөлөх нөлөөллийн бүлэг, төр захиргааны байгууллагын хяналтыг сайжруулах хэрэгтэй. Түүнчлэн байцаагч болон цагдаагийн хэсгийн үйл ажиллагааг илүү хүртээмжтэй байхад анхаарч ажиллах хэрэгтэй.

Худалдааны төвд нэг цэгийн үйлчилгээ бий болж байгаатай холбоотой зохион байгуулалтын асуудал ялангуяа татвар хураамж, эрүүл мэнд нийгмийн даатгалд хамруулах, эрүүл мэндийн анхан шатны үйлчилгээ үзүүлэх цэг бий болгох шаардлага, хэрэгцээ байна. Магадгүй хүүхэд саатуулах газар, гэр бүлд дэмжлэг үзүүлэх төв ч чухал байж болох юм.

Нэгтгэсэн дүгнэлт, зөвлөмж

“Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байгаа сөрөг нөлөөллүүдийг тодорхойлж улмаар хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад юунд анхаарах, ямар арга хэмжээ авах талаар бодлогын зөвлөмж, санал бэлтгэх зорилготой байсан юм. Улмаар төслийн хоёр дахь шат болох нөлөөллийн ажил зохиох чиг баримжааг гаргахад дэмжлэг өгч, мэдээллээр хангахад чиглэгдэж байв. Асуулгын болоод сурвалжлагын судалгаанд “Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхэлдэг 270 эмэгтэй оролцсон.

Хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны орчинг судлах, хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах нь ялангуяа албан бус секторт ажиллагсдын хувьд анхаарал татсан, хөдөлмөрийн харилцаанд тулгамдсан шинжтэй асуудал болох нь судалгааны явцад ажиглагдаж байв. Судалгааны үндсэн дээр дараах дүгнэлтүүдийг хийж байна.

Нийгмийн шинэ тогтолцоонд шилжсэн, амжиргааны баталгаа алдагдах болсноор богино хугацаанд санхүү, амьжиргааны чадавхиа дээшлүүлэх үүднээс мэргэжлийн бус ажил хөдөлмөр эрхлэх болжээ. Гол сэдэл нь хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны орчинг чухалчилах бус түүнээс олох ашиг орлого албан секторт ажилласнаас хэд дахин өндөр байгаад оршино.

Мэргэжлийн бүтцийн хувьд төрийн албанд ажиллаж байсан эмч, багш, инженер, санхүүчид, нийтийн аж ахуйн мэргэжилтнүүд зонхилж байгаа нь энэ салбарт ажиллагсдын боловсрол мэргэжлийн түвшин өндөр байх нэг шалтгаан болж байна.

Хэдийгээр худалдааны төвд хөдөлмөр эрхлэх нь гэр орны ажилд болон үр хүүхдийнхээ боловсрол хүмүүжилд зарцуулах цаг зав боломжийг бууруулж байгаа ч аль болохоор эдгээр хүндрэлтэй асуудлуудыг зохицуулах, нарийн төлөвлөх, бусдаар туслалцуулах замаар шийдвэрлэдэг байна.

Одоогийн мөрдөж байгаа татвар хураамжийн систем төдийлөн тохиромжтой бус өндөр хэмжээтэй байна. Уян хатан татвар хураамжийн хэлбэрийг нэвтрүүлэх хэрэгтэй байна. Олж байгаа орлогод эзлэх татвар хураамжийн хувь хэмжээ бага бус байгаад түрээслэгчид таагүй хандаж байна.

Хэдийгээр худалдааны төвийн үйл ажиллагаанд дэвшилттэй зүйлс байгаа гэж эерэгээр үнэлж байгаа ч дутагдалтай талууд түүнээс хавьгүй их, сөргөөр үнэлэх явдал түрээслэгчдийн дунд их байна. Энэхүү сөрөг үнэлгээнд ажлын байрны орчин нөхцөл, санал хүсэлт хүлээж авдаггүй зан харьцаа муу, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа зэргийг тэд дурьдаж байв.

Жижиг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд худалдаа эрхлэгчдийн хоорондын харилцаа, ажлын нэр хүнд, олж буй орлого ашиг, ажилдаа сонирхох байдал зэрэгт сэтгэл ханамжтай байхад хөдөлмөрийн эрчимт байдал, ажлын байрны тохи тух, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл зэрэг хөдөлмөрийн орчин нөхцлийн хүчин зүйлд хамгийн ихээр сэтгэл ханамжгүй байна. Тухайлбал эмэгтэйчүүдийн 43.5% нь эрхэлдэг ажилдаа сонирхолтой гэсэн бол 78.6% нь ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцлөө хангалтгүй гэж үнэлжээ.

Гадна талбайд лангуу түрээслэгчид болон дотор захад лангуу түрээслэгчдийн хооронд ажлын байрны тааламжгүй нөхцлөө үнэлсэн үнэлгээ ихээхэн ялгаатай байна. Аль аль нь хөдөлмөрийн нөхцлөө хангалтгүй гэж сөргөөр үнэлсэн боловч гадна талбайд лангуу түрээслэгчдийн хувьд ажлын байрны тааламжгүй нөхцлөө хамгийн муу гэж бараг бүх түвшинд хариулсан бол дотор лангуу түрээслэгчдэд хамгийн хүндрэлтэй тааламжгүй нөхцлүүд нь ажлын байрны стандарт шаардлага хангаагүй объект /халуун, бүгчим, тоосжилт/ болж байв.

Тохилог орчин, зориулалтын тохижилт тоноглол бүхий объектод ажиллах, наймаа арилжаа эрхлэх, үйлчлүүлэх сонирхол түрээслэгчдэд төдийгүй үйлчлүүлэгчдэд ч байна. Барилга байгууламж шинээр барьж байгуулах нь дээрх сөрөг нөлөөллүүдийг арилгах томоохон хүчин зүйл болно гэдэгт тэд ч санал нэг байгаа юм.

Ажлын байрны тааламжгүй нөхцөл, сөрөг нөлөөллүүд нь лангуу түрээслэгч эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийн байдалд төдийгүй зан байдалд нөлөөлөхүйц хүчин зүйл болдог байна. Эрүүл мэнд муудах гол шалтгаан нь байгал цаг уурын нөлөөлөлд шууд өртдөг, ил задгай талбайд хөдөлмөр эрхэлдэг /дуу чимээ ихтэй, хэт халуун хүйтэн бүгчим байх, тоосжилттой/-тэй шууд холбоотой байж болох юм.

Цаг агаарын шууд нөлөөлөлд хэт өртөмтгий нөхцлийг арилгахын тулд зориулалтын тохижилт бүхий объект хэсгүүдийг /халаалт, агааржуулалт, дуу чимээ, тохижилт, зохион байгуулалтын асуудлыг бүрэн шийдсэн байх/ барих шаардлагатай хэрэв тийм барилга байгууламж бий болсон тохиолдолд түрээслэгчдийн 66% нь ажлын байрны тав тухтай орчин нөхцөл бүрдэж ашиг орлого нэмэгдэнэ гэдэгт итгэдэг байна. Энэ нь дээр дурьдсан сөрөг нөлөөллийг арилгахад үзүүлэх хамгийн гол хүчин зүйл болно гэдэгт тэд ч бас санал нэг байна.

Нэгэнт бий болсон объектуудыг худалдаа үйлчилгээнийх нь онцлогт тулгуурлан тохижуулах тоноглол хийх, сөрөг нөлөөллийг арилгах нь чухал асуудлын нэг болно.

Зөвлөмж

Судалгаанаас гарсан дүгнэлтүүдэд тулгуурлан дараах зөвлөмжүүдийг өгч байна. Эдгээр зөвлөмжүүдийг худалдаа үйлчилгээ эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад чиглэсэн нөлөөллийн ажил зохиох, авч хэрэгжүүлэхэд удирдлага болгон ажиллавал зохино.

Гадна талбайд лангуу түрээслэгчдийг зориулалтын ажил хөдөлмөр эрхлэх тааламжтай нөхцлийг бүрдүүлсэн байранд оруулах нь нэн тулгамдсан асуудал болсныг анхаарч үзэх хэрэгтэй. Одоо байгаа объектуудыг ч хөдөлмөрлөх аятай таатай нөхцлийг хангахуйц хэмжээнд сайжруулах, тохижуулах шаардлагатай.

Дотор захуудад агаарын бохирдол тоосжилтыг багасгах, хөргөлтийн болоод агааржуулах системийг сайжруулах, нарны гэрлийн шууд тусгалыг бууруулахад анхаарч технологийн шинэчлэл хийх зайлшгүй шаардлагатай байна.

Түрээслэгч түрээслүүлэгчийн хооронд үүсэх хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг улам гүнзгийрүүлж нэг талын хэт давуу байдал гаргахгүй байх нөхцлийг баталгаажуулах хэрэгтэй. Аливаа асуудлыг хууль зүйн үндэстэй шийдэх харилцан зөвшилцөх нь маш чухал бөгөөд албан бус харилцаа тэгш бус байдлыг арилгах нь чухал.

Түрээслэгчдийн саналыг аль болох үйл ажиллагаандаа тусгах, анхаарч үзэхэд нь нөлөөлөх нөлөөллийн бүлэг, төр захиргааны байгууллагын хяналтыг сайжруулах хэрэгтэй. Түүнчлэн байцаагч болон цагдаагийн хэсгийн үйл ажиллагааг илүү хүртээмжтэй байхад анхаарч ажиллах хэрэгтэй.

Худалдааны төвд нэг цэгийн үйлчилгээ бий болж байгаатай холбоотой зохион байгуулалтын асуудал ялангуяа татвар хураамж, эрүүл мэнд нийгмийн даатгалд хамруулах, эрүүл мэндийн анхан шатны үйлчилгээ үзүүлэх цэг бий болгох шаардлага, хэрэгцээ байна. Магадгүй хүүхэд саатуулах газар, гэр бүлд дэмжлэг үзүүлэх төв ч чухал байж болох юм.

Тиймээс бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн үргэлжлэх хугацаа, ажил амралтын хуваарь зэргийг судлах ялангуяа нөлөөллийн ажил зохиохдоо судлагдсан 10 эмэгтэй тутмын дөрөв нь бага насны хүүхэдтэй, ажилгүй болон тэтгэврийн түүнчлэн бусад орлогогүй гишүүд өрхөд харьцангуй олон, ядуу өрхийн тоо нийслэлийн дунджаас их, орон сууцанд амьдардаг өрхийн тоо мэдэгдэхүйц цөөн зэрэг онцлогыг харгалзан үзвэл зохино.

Нөлөөллийн ажлыг зохиоход эн тэргүүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн албад, холбогдох албан тушаалтнуудтай хамтарч ажиллах төрийн захиргааны төв байгууллагаас гаргасан ажлын байрны норм стандартыг (Жишээлбэл: “Худалдааны газрын үйлчилгээ” (MNS 5021.2001) Монгол улсын стандартын шаардлага) хэрхэн мөрдөж байгаад хяналт тавихад хөндлөнгийн хяналт хийх.

Судалгааны үр дүнг олон нийтэд нээлттэй мэдээлэх энэ асуудалд олон нийт болоод сонирхогч талуудын (ТББ-ууд, олон улсын байгууллага сангууд, төрийн захиргааны төв байгууллага) санал, байр суурийг тусгах тэдний зүгээс дэмжлэг хүссэн тодорхой ажлуудыг зохион байгуулах: Үүнд нээлттэй хэлэлцүүлэг, бага хурал, хэвлэлийн бага хурал, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр сурталчилгаа таниулга явуулах зэрэг байж болно.

Ялангуяа дээрх ажлын чиглэлд худалдааны төвийн удирдлага, албан тушаалтнуудыг татан оролцуулахад анхаарч тэдэнд судалгааны үр дүнг тайлагнах, хамтран ажиллахаар санал тавих, шахалт үзүүлэх арга хэрэгслүүдийг ашиглах хэрэгтэй (үүнд: түрээслэгчдийн оролцоог дэмжин шахал үзүүлэх, хөндлөнгийн хяналт шалгалтаар дамжуулж төрийн албадтай хамтран мэдэгдэл, хүсэлт тавих, ТББ-ууд олон нийт мэдээллийн хэрэгслүүдийг энэ асуудалд хандуулснаар тэдний дуу хоолойг илэрхийлэх шаардлага тавих зэрэг байж болно).

Түрээслэгчдийн өөрсдийнх нь оролцоо идэвхийг дэмжих замаар нөлөөлөх алхмууд, тодорхой асуудал нөхцлийг сайжруулах талаар шаардлага, хүсэлт тавих шахалт үзүүлэхэд түрээслэгчдийн дэмжлэгийг авах хэрэгтэй.

Судалгааны тайланг хувилан олшруулж сонирхогч талуудад хүргүүлэх энэ чиглэлд ямар ажлууд зохион хэрхэн хамтран ажиллах бололцоо байгаа талаар тэдний санал хүсэлтийг сонсох нь томоохон нөлөөллийн ажил болно.

Худалдааны төвийн удирдлага, сонирхогч талууд, түрээслэгчид, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл гэсэн дөрвөн чиглэлд нөлөөллийн ажлууд зохиох хэрэгтэй. Нөлөөлөх арга хэрэгсэл янз бүр байж болохыг дээр дурьдсан ба хамгийн гол нь тухайн асуудалд тэдний анхаарлыг хандуулснаар дараагийн шатанд бодитой ямар үр дүнд хүрэх, үр дүнг хэрхэн тооцохыг үнэлэх нь чухал.

Хавсралтууд

Сурвалжлагын асуулт

Манай судалгааны зорилго нь “Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн нөхцөл байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгч улмаар нөлөөллийн ажлыг зохион явуулахад чиглэгдэж байгаа юм. Уг судалгааг “Монголын эмэгтэйчүүдийн сан” ивээн тэтгэж, “Сүүлчийн Зөн” судалгааны төв ЛЭОС-ийн дэргэдэх ЗЛЭК-ээс эрхлэн гүйцэтгэж байна.

Сурвалжлагын хүснэгт

Огноо:	Таны нас:
Судалгаа эхлэсэн хугацаа:	Боловсролын түвшин:
дууссан хугацаа:	Хүйс:
Авсан газар:	Эрхэлдэг ажил:
Сурвалжлага авагч:	ОУХТ-д худалдаа /бусад ажил/ хийсэн хугацаа /жилээр/:

Гэр бүлийн дэмжлэг		
№	Асуулт	Тэмдэглэл
1	Өрхийн ам бүлийн тоо	
2	Өрхийн насжилт	
3	Танай гэр бүлийн хэдэн гишүүн ажил хөдөлмөр эрхэлдэг вэ? Хаана? Үүнээс “Нарантуул” ОУХТ-д тантай хамтран ажилладаг хүн байдаг эсэх? Тэдний боловсрол, мэргэжлийн түвшин.	
4	Танай гэр бүлийн хэдэн гишүүн их дээд сургууль, ЕБС-д суралцдаг вэ? Цэцэрлэг яслийн насны хүүхдийн тоо, хаана хүмүүждэг хэн асардаг.	
5	“Нарантуул” ОУХТ-д наймаа арилжаа эрхэлдэгт гэр бүлийн гишүүд тань хэрхэн, яаж ханддаг? Тэд танд ямар дэмжлэг үзүүлдэг.	
6	Наймаа арилжаа эрхэлж олсон орлого танай өрхийн амьжиргаанд ямар нөлөөтэй байдаг? Өрхийн амьжиргааны төвшин.	
Орлого, ашгийн тухайд		
7	Урьд нь ямар ажил эрхэлж байсан бэ? Өмнө нь хийж байсан ажил одоогийн эрхэлж буй ажлаас олж байгаа орлогын ялгаа мэдрэгддэг үү?	
8	Наймаа арилжаанаас олж байгаа орлого танай өрхийн орлогын хичнээн хувийг эзлэдэг вэ?	
9	Таны эрхэлж буй ажил, түүнээс олж буй орлого	

	улирал, цаг хугацааны байдлаас шалтгаалж өөрчлөгддөг үү?	
10	Олж буй орлогын хичнээн хувийг таны төлж буй татвар, хураамж эзлэдэг вэ? /Юу? юунд/	
11	Татвар, хураамж таны хувьд хэр санагдаж байна вэ? Өндөр эсвэл боломжийн санагддаг эсэх.	
12	Таны орлогыг нэмэгдүүлэх талаар худалдааны төвөөс ямар нэг ажил санаачилж байна уу?	
Эрүүл мэндийн байдал		
13	Та эрүүл мэндийн даатгалтай юу? Хэрэв өвдсөн, зайлшгүй эмнэлгийн тусламж авах тохиолдолд танд эрүүл мэндийн даатгал ач тус болно гэдэгт хэрхэн хандаж байна вэ?	
14	Та өөрийн эрүүл мэндийн байдалд хэрхэн анхаардаг вэ?	
15	Танд одоогоор мэдрэгдэж буй ямар нэг өвчин зовиур байдаг уу?	
16	Таны эрүүл мэндийн байдалд одоогийн эрхэлж буй ажилийн нөхцөл сөрөг нөлөөлж байна гэж та үздэг үү?	
17	Зарж борлуулж буй бараа бүтээгдэхүүн, ажлын байрны нөхцлөөс шалтгаалан таны эрүүл мэндэд харшилж буй зүйлс бий юу? Аллерги гэх мэт.	
Хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалал		
18	Танд хөдөлмөрийн дэвтэр бий юу? Та нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг үү? Танд төлөх сонирхол байгаа юу? Тэтгэврийн нэрийн данс гэдэгт та хэрхэн хандаж байна вэ?	
19	Хөдөлмөрийн нөхцөл гэдэгт та юуг ойлгож байна вэ?	
20	Та одоогийн эрхэлж буй хөдөлмөрийн нөхцлөө /хамт олны дотоод харилцаа, техник технологийн төвшин, биед нөлөөлөх байдал /ядрах, хурд, энерги зарцуулалт/, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны тохи тав, ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл /халуун хүйтэн, дуу чимээ, тоосжилт, ажил амралтын дэглэм/ хэрхэн үнэлдэг вэ?	

21	Ажил тарах үед хэр ядардаг вэ? Ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа, бараа бүтээгдэхүүнээ хаанаас, хэрхэн олж авдаг, яаж хадгалдаг? Гэрийн ажил, хүүхэдтэй ажиллах цаг зав гардаг эсэх.	
22	Худалдааны төвийн удирдлагын зүгээс таны хөдөлмөрийн нөхцөлд анхаарч хийсэн дорвитой ажлууд байдаг уу?	
23	Хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах талаар ямар арга хэмжээ аваасай гэж та хүсдэг вэ?	
24	Нийгмийн хамгаалал гэдгийг та хэрхэн ойлгож байна вэ?	
25	Эмэгтэйчүүдэд зориулан аж байдлын болон ариун цэвэр, эрүүл ахуйн, эмнэлгийн гэх зэрэг ямар үйлчилгээг худалдааны төвөөс зохион байгуулдаг вэ?	
26	Ажилчдын эрх ашгийг хамгаалсан ямар байгууллага байдаг. Тэдний үйл ажиллагаа.	
Хууль эрх зүйн мэдлэг		
27	Ажил олгогч байгууллага, ажилтан нарын хөдөлмөрийн харилцааг ямар хууль эрх зүйн актаар зохицуулдаг вэ? Та мэдэх үү?	
28	Таны эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотой эрх зүйн ямар зохицуулалтууд байдаг вэ?	
29	Нийгмийн хамгааллын чиглэлд ямар эрх эдлэх, ямар хууль тогтоомж үйлчилдгийг мэдэх үү?	
30	Та эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэйгөө холбоотой ямар эрх эдлэх ёстойгоо мэдэх үү?	
31	Таны эрх ашгийг зөрчсөн хууль бус шийдвэр үйл ажиллагаа, үйлдэл гарсан тохиолдол байвал та хэнд, хаана хандахаа мэдэх үү?	
32	Ямар үндэслэлээр хэдий хэмжээний татвар хураамж төлдгөө та мэддэг үү? Үүнийг танд тайлбарлаж өгдөг үү?	
33	Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг уу? Гэрээний ямар заалт таны хувьд илүү ач холбогдолтой гэж үздэг вэ?	
34	Аливаа шийдвэр гаргахад ажилчдийн төлөөлөгчдийг оролцуулах талаар ямар ажил	

	зохиогддог. Үүнд: хөдөлмөр зохион байгуулалтыг сайжруулах, хөдөлмөрийн нөхцлийг дээшлүүлэх, шагнал урамшил олгох, ажлын цагаар хийгдэх төрөл бүрийн үйлчилгээ буй болгох, хөнгөлөлт үзүүлэх гэх мэт /ажилтнуудад зориулсан/.	
Бусад		
35	Таны цаашдын зорилго /юу хийх бодолтой байна вэ?/	
36	Хөдөлмөр эрхлэх явцад иргэдээс ямар нэг дарамт, хүндрэл учруулдаг уу? ОУХТ-н захиргаанаас ямар нэг байдлаар дарамт, хүндрэл учруулдаг уу? Эсвэл гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэхгүй байх тохиолдол гардаг уу? Тухайлбал яаж.	
37	Өөрөөсөө гадна хичнээн хүнтэй дотно нөхөрлөж итгэж явдаг вэ? /наймаа эрхэлдэг наймаачдаас/	
38	Худалдааны төвд хамгийн их зохиогддог олныг хамарсан ямар арга хэмжээ байдаг вэ? Таны сэтгэгдэл.	
39	Та эрхэлсэн ажилдаа бусад мэргэжилд байдаггүй ямар онцлог хэм хэмжээ, тогтсон хандлага, үнэт зүйлсийг баримтладаг вэ?	
40	Худалдааны төвд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр, аж байдлын нөхцөл, тэдэнд үзүүлэх тусламж үйлчилгээ, нийгмийн хамгааллыг дээшлүүлэх талаархи таны санал.	

Анкет

Таны амрыг эрье!

“Нарантуул” ОУХТ-д худалдаа үйлчилгээ эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхлэх нөхцлийг сайжруулах арга зам, боломжийг тодруулах зорилгоор энэхүү судалгааг явуулж байна.

Таныг судалгаанд идэвхтэй оролцож, өөрсдийнхөө төлөө үнэн зөв мэдээлэл өгнө гэдэгт итгэж байна.

Та судалгааны асуултыг анхааралтай уншаад өөрт тохирох хариултын дугаарыг сонгож дугуйлаарай. Хариулт нь өгөгдөөгүй бол үлдээсэн зайд саналаа бичнэ үү?

- Та “Нарантуул” ОУХТ-д наймаа эрхлээд хэдэн жил болж байна вэ?:
- Таны одоогийн эрхэлж буй ажил:
 - Гадаа лангуу түрээслэгч
 - Дотор лангуу түрээслэгч
 - Татварын байцаагч
 - Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч
 - Явуулын жижиг худалдаа эрхлэгч
 - Бусад /бичнэ үү/
- Өмнө нь Та ямар ажил эрхэлж байсан бэ?
 - Төрийн албан хаагч
 - Төрийн бус байгууллагад
 - Хувийн хэвшилд
 - Тэтгэвэрт
 - Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч
 - Эрхэлсэн ажилгүй
 - Оюутан сурагч
 - Бусад:
- Та ямар мэргэжил эзэмшсэн бэ?:
- Та одоогийн эрхэлж буй хөдөлмөрийн нөхцөл байдлаа хэрхэн үнэлдэг вэ?
/Мөр бүрт хариулна уу/

Үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ				
	Маш муу	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн
Хамт ажиллагсадын хоорондын харилцаа	1	2	3	4	5
Захын удирдах хүмүүстэй харилцах харилцаа	1	2	3	4	5
Үйлчлүүлэгчдийн харилцаа	1	2	3	4	5
Биед үзүүлэх нөлөөлөл /ядрах, хурд, энерги зарцуулалт/	1	2	3	4	5
Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа	1	2	3	4	5
Хөдөлмөрийн хуулийн биелэлт	1	2	3	4	5
Байгууллагын хөдөлмөр зохион байгуулалт	1	2	3	4	5
Ажил амралтын хуваарь	1	2	3	4	5
Эрхэлж буй ажлын тань нэр хүнд	1	2	3	4	5
Олдог орлого	1	2	3	4	5
Ажлын байрны тох тух	1	2	3	4	5
Ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл /халуун хүйтэн, дуу чимээ, тоосжилт/	1	2	3	4	5
Зарах бараа таваарын олдоц	1	2	3	4	5
Та энэ ажилдаа хэр сонирхолтой вэ?	1	2	3	4	5
Таны эрүүл мэнд	1	2	3	4	5
Ажил хөдөлмөрийн нөхцөл бүхэлдээ	1	2	3	4	5

- Таны нэг өдрийн ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа?/цагаар/:
- Захад наймаа эрхэлдэг тань гэрийн ажлаа хийх, хүүхэдтэйгээ ажиллахад танд ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл учруулдаг уу?
 - Тийм
 - Үгүй
- Хэрэв “Тийм” бол хэрхэн, яаж зохицуулдаг вэ?
.....
.....
- “Нарантуул” ОУХТ-өөс таны ажил хөдөлмөрийн нөхцөлд анхаарч хийсэн ажил байдаг уу?

1. Байдаг
 2. Байдаггүй
10. Хэрэв “Байдаг” бол чухам ямар ажил хийснийг тодорхой бичнэ үү?

11. Таны бодлоор энд ажиллах нь эрүүл мэнд, зан төлөвт ямар нэг сөрөг нөлөөлөл үзүүлдэг үү?
1. Тийм
 2. Үгүй
 3. Мэдэхгүй
12. Хэрэв тийм бол ямар сөрөг нөлөөлөл үзүүлдэг гэж Та боддог вэ?/ хэдийг ч сонгож болно/
- А. Зан үйлдэл
1. Уурлаж бухимдах нь их.....
 2. Хэрэлдэх, элдэв хараалын үг хэлдэг болсон.....
 3. Архи уудаг болсон.....
 4. Тамхи татдаг болсон.....
 5. Зодоон хийх үе ч гардаг.....
 6. Бусад ямар.....
- Б. Эрүүл мэндийн байдал
1. Доороосоо байнга даардаг учраас.....
 2. Тогтмол ханиад хүрч байдаг.....
 3. Эмэгтэйчүүдийн өвчтэй болсон.....
 4. Бөөрний өвчтэй болсон.....
 5. Зүрхний өвчтэй болсон.....
 6. Ядаргаа, сульдаатай болсон.....
 7. Элэгний өвчтэй болсон.....
 8. Бусад ямар.....
13. Захаас тогтоосон одоогийн мөрдөж байгаа татвар хураамж таны хувьд хэр зэрэг санагддаг вэ?
1. Өндөр
 2. Боломжийн
 3. Мэдэхгүй
14. Хэрэв татвар хураамж их санагддаг бол яагаад?

15. Захын удирдлага хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагаатай холбоотой ямарваа нэг шийдвэр гаргахдаа түрээслэгчдийн саналыг харгалзаж үздэг үү?
1. Тийм
 2. Үгүй
16. Захын удирдах хүмүүст хөдөлмөр эрхлэх орчин нөхцлөө сайжруулахтай холбогдсон санал хүсэлт тавьж байсан уу?
1. Тийм
 2. Үгүй
17. Хэрэв тийм бол Таны тавьсан санал, хүсэлт хэрэгжиж байсан уу?
1. Тийм
 2. Үгүй
18. “Нарантуул” ОУХТ-ийн үйл ажиллагааны дэвшилттэй болон дутагдалтай талыг дурьдана уу? (гол гэсэн гурвыг бичнэ үү)

Дэвшилттэй тал

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Дутагдалтай тал

- 1.....
2.....
3.....
19. Нийслэлд худалдаа үйлчилгээ эрхэлдэг олон зах ажилладаг. Худалдаа үйлчилгээ эрхлэгчиддээ илүү анхаарал халамж тавьдаг, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл, удирдлага зохион байгуулалт сайтай тохилог захыг нэрлэ гэвэл та аль захыг сонгох бол?
.....
20. Ажлын өдөрт ямар нэгэн зөрчил маргаан гардаг уу?
1. Байнга
2. Ихэнхдээ
3. Заримдаа
4. Бараг үгүй
21. Хэрэв зөрчил маргаан гардаг бол юунаас болдог вэ?
.....
.....
22. “Нарантуул” ОУХТөвд ажиллахад, түүнчлэн бараа бүтээгдэхүүнээ хадгалахад ямар нэгэн хүндрэл бэрхшээл учирдаг уу?
.....
.....
23. Та ажлын байрныхаа тааламжгүй нөхцлийг нэрлэнэ үү? /Хэдийг ч сонгож болно/
1. Халуун.....
2. Хортой нөхцөл.....
3. Дуу шуугиантай.....
4. Агаарын бохирдолтой.....
5. Ажлын ачаалал их.....
6. Хүйтэн.....
7. Ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөл муу.....
8. Амралт чөлөө багатай.....
9. Элдэв хэрүүл маргаан гарах нь элбэг.....
10. Бусад.....
24. Таны хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах талаар ямар арга хэмжээ аваасай гэж Та хүсдэг вэ?
.....
25. Хэрэв гэр ахуй цахилгаан барааны зах шиг зориулалтын байшинд оруулвал хөдөлмөрийн нөхцөл, тав тух сайжирч наймаа арилжааны ашиг орлого нэмэгдэнэ гэдэгт та итгэлтэй байдаг уу?
1. Тийм
2. Үгүй
3. Мэдэхгүй
26. Танай өрхийн ам бүлийн тоо:
Үүнээс: (Тоог бичнэ үү?)
1. Ажилтай.....
2. Суралцдаг: а/ Оюутан..... б/ Сурагч.....
3. Тэтгэвэрт....
4. Группт.....
5. Ажилгүй.....
6. Цэцэрлэг /яслийн/ насны хүүхэд.....
7. Бусад.....
27. Таны гэр бүлийн байдал /дугуйлна уу?/:
1. Гэрлэсэн
2. Гэрлээгүй
3. Салсан
4. Бэлбэсэн
5. Хамтран амьдрагч
6. Бусад

28. Танайх ер нь амьдралын түвшний хувьд ямаршуу айл вэ?

1. Нэн ядуу
2. Ядуу
3. Дунд зэрэг
4. Боломжийн

29. Та ямар сууцанд амьдардаг вэ?

1. Орон сууц
2. Галладаг байшин
3. Гэрт
4. Бусад

30. Танай өрхийн сарын орлого ямар эх үүсвэрээс бүрддэг вэ? (Мөр бүрт нөхөж бичнэ)

Орлогын төрөл	Сарын орлогын дундаж хэмжээ (төгрөгөөр)
Цалин	
Тэтгэвэр тэтгэмж	
Зээл, тусламж	
Гадаадаас гуйвуулсан мөнгө	
Өрхийн бизнес /үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, арилжаа наймаа/ эрхэлж олсон орлого (аль нь болохыг зур)	
Бусад орлого /тодорхой бичнэ үү/	

31. Таны нас:

32. Таны хүйс:

1. Эрэгтэй
2. Эмэгтэй

33. Таны боловсролын түвшин:

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. Дээд | 4. Бүрэн бус дунд |
| 2. Тусгай дунд | 5. Бага |
| 3. Бүрэн дунд | 6. Боловсролгүй |

Танд баярлалаа. Сайн сайхныг хүсье!

Хөдөлмөрийн нөхцлөө үнэлсэн үнэлгээ

х-рондын харилц-

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	15	5.6	5.7
	муу	7	2.6	2.7
	дунд	77	28.5	29.2
	сайн	142	52.6	53.8
	маш сайн	23	8.5	8.7
	Total	264	97.8	100.0
Missing	System	6	2.2	
Total		270	100.0	

удир-тай хар-х харьц-

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	44	16.3	16.6
	муу	61	22.6	23.0
	дунд	105	38.9	39.6
	сайн	48	17.8	18.1
	маш сайн	7	2.6	2.6
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

үйлчл-чийн хар-цаа

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	10	3.7	3.9
	муу	15	5.6	5.8
	дунд	107	39.6	41.5
	сайн	108	40.0	41.9
	маш сайн	18	6.7	7.0
	Total	258	95.6	100.0
Missing	System	12	4.4	
Total		270	100.0	

сөрөг нөлөө

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	55	20.4	21.4
	муу	86	31.9	33.5
	дунд	93	34.4	36.2
	сайн	20	7.4	7.8
	маш сайн	3	1.1	1.2
	Total	257	95.2	100.0
Missing	System	13	4.8	
Total		270	100.0	

аюулгүй ажил-аа

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	72	26.7	27.5
	муу	80	29.6	30.5
	дунд	85	31.5	32.4
	сайн	20	7.4	7.6
	маш сайн	5	1.9	1.9
	Total	262	97.0	100.0
Missing	System	8	3.0	
Total		270	100.0	

хуулийн биелэлт

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	76	28.1	29.6
	муу	89	33.0	34.6
	дунд	71	26.3	27.6
	сайн	20	7.4	7.8
	маш сайн	1	.4	.4
	Total	257	95.2	100.0
Missing	System	13	4.8	
Total		270	100.0	

зохион байгуулалт

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	73	27.0	28.9
	муу	63	23.3	24.9
	дунд	92	34.1	36.4
	сайн	22	8.1	8.7
	маш сайн	3	1.1	1.2
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

аж амралтын хуваарь

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	37	13.7	14.6
	муу	47	17.4	18.5
	дунд	101	37.4	39.8
	сайн	63	23.3	24.8
	маш сайн	6	2.2	2.4
	Total	254	94.1	100.0
Missing	System	16	5.9	
Total		270	100.0	

ажилын нэр хүнд

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	18	6.7	7.0
	муу	21	7.8	8.2
	дунд	107	39.6	41.6
	сайн	98	36.3	38.1
	маш сайн	13	4.8	5.1
	Total	257	95.2	100.0
Missing	System	13	4.8	
Total		270	100.0	

орлого

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	14	5.2	5.3
	муу	38	14.1	14.5
	дунд	179	66.3	68.3
	сайн	29	10.7	11.1
	маш сайн	2	.7	.8
	Total	262	97.0	100.0
Missing	System	8	3.0	
Total		270	100.0	

аж-н тохь тух

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	89	33.0	33.7
	муу	88	32.6	33.3
	дунд	64	23.7	24.2
	сайн	21	7.8	8.0
	маш сайн	2	.7	.8
	Total	264	97.8	100.0
Missing	System	6	2.2	
Total		270	100.0	

а/ц эрүүл ахуй

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	114	42.2	42.9
	муу	95	35.2	35.7
	дунд	46	17.0	17.3
	сайн	10	3.7	3.8
	маш сайн	1	.4	.4
	Total	266	98.5	100.0
Missing	System	4	1.5	
Total		270	100.0	

зарах барааны олоц

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	18	6.7	6.8
	муу	20	7.4	7.6
	дунд	134	49.6	50.8
	сайн	80	29.6	30.3
	маш сайн	12	4.4	4.5
	Total	264	97.8	100.0
Missing	System	6	2.2	
Total		270	100.0	

сонирхол

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	11	4.1	4.2
	муу	23	8.5	8.8
	дунд	114	42.2	43.5
	сайн	96	35.6	36.6
	маш сайн	18	6.7	6.9
	Total	262	97.0	100.0
Missing	System	8	3.0	
Total		270	100.0	

эрүүл мэнд

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	37	13.7	13.8
	муу	47	17.4	17.5
	дунд	127	47.0	47.4
	сайн	50	18.5	18.7
	маш сайн	7	2.6	2.6
	Total	268	99.3	100.0
Missing	System	2	.7	
Total		270	100.0	

хөд-н нөхцөл бүхэлдээ

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	маш муу	56	20.7	21.1
	муу	61	22.6	23.0
	дунд	115	42.6	43.4
	сайн	29	10.7	10.9
	маш сайн	4	1.5	1.5
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

Үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл

Зан төлөвт үзүүлэх нөлөөлөл

уурлах нь их

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	178	65.9	83.2
	үгүй	36	13.3	16.8
	Total	214	79.3	100.0
Missing	System	56	20.7	
Total		270	100.0	

хэрэлдэх хараал хэлэх

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	95	35.2	44.6
	үгүй	118	43.7	55.4
	Total	213	78.9	100.0
Missing	System	57	21.1	
Total		270	100.0	

архи уух болсон

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	9	3.3	4.2
	үгүй	204	75.6	95.8
	Total	213	78.9	100.0
Missing	System	57	21.1	
Total		270	100.0	

тамхи татах

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	14	5.2	6.6
	үгүй	199	73.7	93.4
	Total	213	78.9	100.0
Missing	System	57	21.1	
Total		270	100.0	

зодолдох үе гарах

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	59	21.9	27.7
	үгүй	154	57.0	72.3
	Total	213	78.9	100.0
Missing	System	57	21.1	
Total		270	100.0	

бусад

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	27	10.0	12.5
	үгүй	189	70.0	87.5
	Total	216	80.0	100.0
Missing	System	54	20.0	
Total		270	100.0	

Эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл

байнга даардаг

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	203	75.2	80.9
	үгүй	45	17.8	18.7
Missing	System	19	7.0	
Total		270	100.0	

ханиад хүрэх

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	72	26.7	28.6
	үгүй	180	66.7	71.4
	Total	252	93.3	100.0
Missing	System	18	6.7	
Total		270	100.0	

эмэгтэйчүүдийн өвчин

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	57	21.1	22.5
	үгүй	196	72.6	77.5
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

бөөрний өвчин

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	160	59.3	63.2
	үгүй	93	34.4	36.8
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

зүрхний өвчин

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	52	19.3	20.6
	үгүй	200	74.1	79.4
	Total	252	93.3	100.0
Missing	System	18	6.7	
Total		270	100.0	

ядаргаа

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	102	37.8	40.3
	үгүй	151	55.9	59.7
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

элэгний өвчин

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	18	6.7	7.1
	үгүй	235	86.7	92.5
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

бусад

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	17	6.3	6.7
	үгүй	236	87.4	93.3
	Total	253	93.7	100.0
Missing	System	17	6.3	
Total		270	100.0	

Санал хүсэлт харгалздаг уу

татвар өндөрүү

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	өндөр	169	62.6	62.6
	боломжийн	59	21.9	21.9
	мэдэхгүй	42	15.6	15.6
	Total	270	100.0	100.0

таны саналыг харгалздагуу

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	33	12.2	12.2
	үгүй	237	87.8	87.8
	Total	270	100.0	100.0

санал тавьсан эсэх

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	87	32.2	32.2
	үгүй	183	67.8	67.8
	Total	270	100.0	100.0

санал хэрэгжиж байна уу

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	13	4.8	8.5
	үгүй	140	51.9	91.5
	Total	153	56.7	100.0
Missing	System	117	43.3	
Total		270	100.0	

зөрчил маргаан гардагуу

	Frequency	Valid Percent
байнга	50	18.6
ихэнхдээ	41	14.9
заримдаа	132	49.1
бараг үгүй	47	17.5
нийт	270	100.0

Ажлын байрны тааламжгүй нөхцлийг нэрлэнэ үү

халуун

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid тийм	94	34.8	35.6
үгүй	170	63.0	64.4
Total	264	97.8	100.0
Missing System	6	2.2	
Total	270	100.0	

хортой нөхцөл

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid тийм	18	6.7	6.8
үгүй	246	91.1	93.2
Total	264	97.8	100.0
Missing System	6	2.2	
Total	270	100.0	

дуу шуугиан

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid тийм	205	75.9	77.7
үгүй	59	21.9	22.3
Total	264	97.8	100.0
Missing System	6	2.2	
Total	270	100.0	

агаарын бохирдол

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid тийм	169	62.6	64.0
үгүй	95	35.2	36.0
Total	264	97.8	100.0
Missing System	6	2.2	
Total	270	100.0	

ажлын ачаалал их

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	61	22.6	23.0
	үгүй	204	75.6	77.0
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

хүйтэн

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	198	73.3	74.7
	үгүй	67	24.8	25.3
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

ариун цэвэр муу

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	176	65.2	66.4
	үгүй	89	33.0	33.6
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

чөлөөт цаг бага

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	100	37.0	37.7
	үгүй	165	61.1	62.3
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

марган гарах нь элбэг

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	146	54.1	55.1
	үгүй	119	44.1	44.9
	Total	265	98.1	100.0
Missing	System	5	1.9	
Total		270	100.0	

бусад

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	10	3.7	3.8
	үгүй	253	93.3	95.8
	Total	263	97.4	100.0
Missing	System	7	2.6	
Total		270	100.0	

орлого нэмэгдэхэд итгэдэг

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	тийм	177	65.6	65.6
	үгүй	26	9.6	9.6
	мэдэхгүй	67	24.8	24.8
	Total	270	100.0	100.0

Өрхийн ам бүлийн тоо, амьдралын түвшин

ам бүл

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1.00	2	.7	.8
	2.00	11	4.1	4.2
	3.00	51	18.9	19.6
	4.00	86	31.9	33.1
	5.00	47	17.4	18.1
	6.00	32	11.9	12.3
	7.00	9	3.3	3.5
	8.00	10	3.7	3.8
	9.00	4	1.5	1.5
	10.00	5	1.9	1.9
	11.00	1	.4	.4
	12.00	1	.4	.4
	16.00	1	.4	.4
	Total	260	96.3	100.0
Missing	System	10	3.7	
Total		270	100.0	

ажилтай

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	94	34.8	66.2
	2	41	15.2	28.9
	3	5	1.9	3.5
	6	2	.7	1.4
	Total	142	52.6	100.0
Missing	System	128	47.4	
Total		270	100.0	

суралцдаг

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	62	23.0	30.8
	2	78	28.9	38.8
	3	37	13.7	18.4
	4	17	6.3	8.5
	5	4	1.5	2.0
	6	2	.7	1.0
	8	1	.4	.5
	Total	201	74.4	100.0
Missing	System	69	25.6	
Total		270	100.0	

тэтгэвэрт

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	46	17.0	78.0
	2	13	4.8	22.0
	Total	59	21.9	100.0
Missing	System	211	78.1	
Total		270	100.0	

группт

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	25	9.3	92.6
	2	1	.4	3.7
	4	1	.4	3.7
	Total	27	10.0	100.0
Missing	System	243	90.0	
Total		270	100.0	

ажилгүй

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	88	32.6	59.1
	2	41	15.2	27.5
	3	14	5.2	9.4
	4	2	.7	1.3
	5	3	1.1	2.0
	6	1	.4	.7
	Total	149	55.2	100.0
Missing	System	121	44.8	
Total		270	100.0	

цэцрлэг яслийн хүүхэд

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	76	28.1	78.4
	2	14	5.2	14.4
	3	5	1.9	5.2
	4	2	.7	2.1
	Total	97	35.9	100.0
Missing	System	173	64.1	
Total		270	100.0	

бусад

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	25	9.3	58.1
	2	17	6.3	39.5
	3	1	.4	2.3
	Total	43	15.9	100.0
Missing	System	227	84.1	
Total		270	100.0	

гэр бүлийн байдал

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	гэрлэсэн	190	70.4	70.6
	гэрлээгүй	43	15.9	16.0
	салсан	16	5.9	5.9
	бэлбэсэн	15	5.6	5.6
	хамтран амьдрагч	5	1.9	1.9
	Total	269	99.6	100.0
Missing	System	1	.4	
Total		270	100.0	

амьдралын төвшин

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	нэн ядуу	22	8.1	8.1
	ядуу	32	11.9	11.9
	дунд зэрэг	184	68.1	68.1
	боломжийн	32	11.9	11.9
	Total	270	100.0	100.0

амьдардаг сууц

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	орон сууц	60	22.2	22.2
	галладаг байшин	122	45.2	45.2
	гэрт	82	30.4	30.4
	бусад	6	2.2	2.2
	Total	270	100.0	100.0

Өрхийн орлого бүтцээр /мянган төгрөг/

зээл, тусламж

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	1	.4	14.3
	15	1	.4	14.3
	20	1	.4	14.3
	80	1	.4	14.3
	300	1	.4	14.3
	400	1	.4	14.3
	3000	1	.4	14.3
	Total	7	2.6	100.0
Missing	System	263	97.4	
Total		270	100.0	

цалин /мянган төгрөгөөр/

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	10	1	.4	1.5
	14	1	.4	1.5
	30	1	.4	1.5
	40	7	2.6	10.6
	45	1	.4	1.5
	50	6	2.2	9.1
	60	16	5.9	24.2
	70	7	2.6	10.6
	75	2	.7	3.0
	80	8	3.0	12.1
	90	1	.4	1.5
	100	6	2.2	9.1
	110	1	.4	1.5
	120	2	.7	3.0
	150	1	.4	1.5
	160	1	.4	1.5
	200	1	.4	1.5
	250	1	.4	1.5
	800	1	.4	1.5
	1950	1	.4	1.5
Total		66	24.4	100.0
Missing	System	204	75.6	
Total		270	100.0	

тэтгэвэр тэтгэмж

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	2	1	.4	1.8
	10	2	.7	3.6
	14	2	.7	3.6
	15	1	.4	1.8
	16	1	.4	1.8
	20	6	2.2	10.7
	22	4	1.5	7.1
	23	1	.4	1.8
	24	1	.4	1.8
	27	2	.7	3.6
	30	5	1.9	8.9
	32	17	6.3	30.4
	33	1	.4	1.8
	35	3	1.1	5.4
	36	2	.7	3.6
	40	1	.4	1.8
	50	1	.4	1.8
	54	1	.4	1.8
	60	1	.4	1.8
	70	1	.4	1.8
	73	1	.4	1.8
	74	1	.4	1.8
	Total	56	20.7	100.0
Missing	System	214	79.3	
Total		270	100.0	

ерхийн бизнес

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	1	.4	.5
	10	3	1.1	1.5
	15	3	1.1	1.5
	20	2	.7	1.0
	25	3	1.1	1.5
	30	10	3.7	4.9
	40	9	3.3	4.4
	45	4	1.5	2.0
	50	27	10.0	13.2
	58	1	.4	.5
	60	18	6.7	8.8
	66	1	.4	.5
	70	13	4.8	6.3
	80	20	7.4	9.8
	90	8	3.0	3.9
	100	43	15.9	21.0
	120	6	2.2	2.9
	150	15	5.6	7.3
	160	2	.7	1.0
	170	2	.7	1.0
	200	7	2.6	3.4
	250	1	.4	.5
	300	3	1.1	1.5
	400	1	.4	.5
	500	1	.4	.5
	700	1	.4	.5
	Total	205	75.9	100.0
Missing	System	65	24.1	
Total		270	100.0	

бусад

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	50	1	.4	50.0
	60	1	.4	50.0
	Total	2	.7	100.0
Missing	System	268	99.3	
Total		270	100.0	

Ашигласан материал

Хэвлэмэл материал:

1. “Монголын нийгмийн давхраажилт: хөгжил, хандлага”
Х.Гүндсамбуу, УБ 2002
2. “Монгол улсын хүн ам хорьдугаар зуунд” Статистикийн эмхэтгэл;
Үндэсний Статистикийн Газар, УБ., 2003
3. “Хүн ам, орон сууцны 2000 оны тооллогын улсын дүн”
Статистикийн эмхэтгэл; ҮСГ УБ., 2001
4. “Монголын Хүний Хөгжлийн Илтгэл-2003”, МУ-ийн Засгийн газар
НҮБХХ, УБ., 2003
5. “Монгол дахь ядуурлыг бууруулах стратеги” тайлан илтгэл,
НҮБХХ УБ 2001
6. “Монгол дахь нийгмийн түншлэл” судалгааны тайлан, ОУХБ
НХХЯ, УБ., 2003
7. “Нийгмийн хамгааллын салбарын стратегийн баримт бичиг” НХХЯ., 2003
8. “Монголын эмэгтэйчүүд шилжилтийн үеийн дэвшлийг зураглахуй” илтгэл,
НҮБ-ийн Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан., УБ 2001
9. “The informal sector in Mongolia” by Elizabeth Morris: International Labour
Office, Bangkok., 2001
10. Ж.Д.Андерсон, “The size, Origins and Character of Mongolia’s Informal Sector
During the Transition” Дэлхийн банк, бодлогын баримт бичиг 1998 он, Вашингтон
11. “Монгол дахь албан бус сектор” судалгааны тайлан, АНУ-ын ОУХА УБ., 2003

Нийтлэл, өгүүлэл:

1. “Нарантуул-ын лангуу түрээслэгчид эсэргүүцэл зарлав”
Өдрийн сонин, 2004.04-р сар
2. “Нарантуул олон хүний амин зуулга” Өнөөдөр, 2004.04 сар