



**ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**



**МОНГОЛ УЛСЫН АЖЛЫН
БАЙРНЫ НӨХЦӨЛИЙН
ТҮҮВЭР СУДАЛГАА**

2020



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



МОНГОЛ УЛСЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛИЙН ТҮҮВЭР СУДАЛГАА-2020

Улаанбаатар хот

АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛИЙН СУДАЛГААНД АЖИЛЛАСАН БАГИЙН ГИШҮҮД

Ши.Батбаяр /PhD/	Судалгааны багийн ахлагч
Б.Мөнхзориг	Судалгааны багийн гишүүн
Н.Аюуш	Судалгааны багийн гишүүн
Ж.Оюун	Судалгааны багийн гишүүн
Б.Довдонбалжир	Судлаачдын ахлагч
Д.Ганхүү	Судлаач
О.Дашням	Судлаач
Н.Нарангэрэл	Судлаач
Н.Оюунчимэг	Судлаач
Т.Эрдэнэ	Судлаач
Б.Дунгаамаа	Судлаач
Ж.Энхтунгалаг	Судлаач
П.Дашдулам	Судлаач
Б.Энхбаяр	Судлаач
С.Чулуунцэцэг	Судлаач
Ө.Нямсүрэн	Судлаач
Н.Азтэгш	Судлаач

Энэхүү судалгааг “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан”-гийн санхүүжилтээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар хийж гүйцэтгэсэн болно. Судалгааны тайлан, дүгнэлт нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй.

Судалгааны тайланг ХНХЯ-нд зохих ёсоор мэдэгдсэний дагуу ашгийн бус зорилгоор хэвлэн олшруулж, тарааж болно.



ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн бодлогыг судалгаа, шинжилгээнд үндэслэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах ач холбогдолтой бөгөөд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам энэ асуудалд анхаарал хандуулсаар ирсэн.

Ийнхүү Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар хийгдсэн “Ажлын байрны нөхцөлийн түүвэр судалгаа” болон “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа”-ны тайлан, үр дүнг Та бүхэнд танилцуулж байна.

Ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа нь Монгол Улсад анх удаа Европын холбооны судалгааны аргачлалд үндэслэн хийгдсэн томоохон судалгаа юм. Европын улс орнуудад анх 1991 онд ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа хийснээс хойш өнөөг хүртэл нийт 6 удаа хийжээ. Энэхүү судалгаа нь ажлын байрны нөхцөл, гарч байгаа өөрчлөлт, хандлага, ажиллагчдын ажил, амьдрал (working life)-ын дүр зургийг иж бүрнээр харах боломжийг бодлого боловсруулагч нарт олгодог байна. Биет буюу физик орчин, ажлын ачаалал, ажлын цагийн чанар, нийгмийн орчин, ур чадвар ба оролцох чадамж, цалин, орлого гэсэн 6 үзүүлэлтээр багцлан индексээр тооцсон байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учрах хохирлыг анх удаа тооцож гаргалаа. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын статистик мэдээллээр үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас өдөр бүр 7600 гаруй хүн нас барж, сая гаруй

хүн гэмтэж, өвчилж байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засагт үзүүлж буй нөлөө, зардал төсөөлж байснаас их юм. Эдийн засгийн хүрээнд ОУХБ-ын хийсэн тооцооллоор үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирч байгаа хохирол дэлхийн хэмжээнд ДНБ-ний 4 ба түүнээс дээш хувьтай тэнцэж байна гэсэн байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаагаар 2019 оны байдлаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эдийн засагт үзүүлэх хохирол 127.8 тэрбум төгрөг гэж гарчээ. Энэ нь манай улсын ДНБ-ий 0.4 хувь (ДНБ 2019 онд 36.9 их наяд төгрөг), нийт төсвийн зардлын 1.1 хувь, нийгмийн даатгалын сангийн зардлын 6.0 хувьтай тэнцэж байна.

Дээрх 2 судалгааг олон улсад хэрэглэж байгаа аргачлал, туршлагад суурилан Монгол Улсад анх удаа хийсэн тул дутагдалтай, анхаарах, сайжруулах асуудлууд байгааг үгүйсгэхгүй. Цаашид тодорхой хугацааны давтамжтай тогтмол явуулж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах хүрээнд гарч байгаа ахиц, өөрчлөлтийг харах, олон улсын түвшинд харьцуулах боломжийг бүрдүүлнэ.

Энэ удаагийн “Ажлын байрны нөхцөл”-ийн судалгааг хийж гүйцэтгэсэн Ши.Батбаяр ахлагчтай баг, “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа”-нд ажилласан Эс Ай Си Эй ХХК-н судлаач нарт талархалаа илэрхийлье.

Хүндэтгэсэн,
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд,
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн
үндэсний хорооны дарга
С.ЗУЛПХАР

ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ	6
СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	9
УДИРТГАЛ	11
БҮЛЭГ 1. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЕРӨНХИЙ ДҮР ЗУРАГ	12
1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	12
1.2 Хагас цагаар буюу бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт	13
1.3 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	13
1.4 Өрхийн байдал	13
БҮЛЭГ 2. АЖЛЫН ЧАНАРЫН ОЛОН ТАЛТ ХЭМЖИГДЭХҮҮН	17
2.1 Биет буюу физик орчны индекс	25
2.2 Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс	28
2.3 Ажлын цагийн чанарын индекс	31
2.4 Нийгэм (социаль)-ийн орчны индекс	38
2.5 Ур чадвар ба оролцооны индекс	36
2.6 Цалин, орлогын индекс	38
Товч хураангуй	41
БҮЛЭГ 3. ЭРҮҮЛ МЭНД БА АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ	42
3.1 Урьдчилан сэргийлэлтийн талаар	42
• Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл	42
• Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт	42
• Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл	43
3.2 Эрүүл мэндийн төлөв байдал	43
• Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл	45
3.3 Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага	45
Товч хураангуй	46
БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН ЧАНАРЫН ХЭВ ШИНЖҮҮД	47
4.1 Ажлын чанарын таван ялгаатай хэв шинжүүд	47
4.2 Хэв шинжийн бүлгүүдэд ажиллагчид хуваарилагдсан байдал	47
ДҮГНЭЛТ, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	49
ХАВСРАЛТ	51

ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Ажлын чанарын индекс, салбараар, улсын дунджаар	8
Хүснэгт 2. Ажил эрхлэлтийнн болон ажилгүйдлийн түвшин	12
Хүснэгт 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр	13
Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын тоо, хувь, хөрөнгө оруулалтын хэлбэрээр	14
Хүснэгт 5. Агаарын чанар, салбарын ангиллаар	21
Хүснэгт 6. Агаарын чанар, ажил мэргэжлээр	22
Хүснэгт 7. Байрлалтай холбоотой физик орчны индекс, салбарын ангиллаар	23
Хүснэгт 8. Байрлалтай холбоотой физик орчны индекс, ажил мэргэжлээр	24
Хүснэгт 9. Монгол Улс ба Европын холбооны улсуудын ажлын чанарын индексийн харьцуулалт	25
Хүснэгт 10. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор	25
Хүснэгт 11. Биет үзүүлэлтийн бүлгүүд	27
Хүснэгт 12. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор	28
Хүснэгт 13. Ажлын цагийн чанарын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор	31
Хүснэгт 14. Нийгмийн орчны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, индексийн оноогоор	34
Хүснэгт 15. Ур чадвар ба оролцооны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, индексийн оноогоор	36
Хүснэгт 16. Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх, ажиллагчдын хувийн жингээр, салбараар	45
Хүснэгт 17. Ажлын чанарын хэв шинжүүдэд ажиллагчдын хувиарлагдсан байдал, ажлын чанарын индексүүдээр	48
Зураг 1. Ажлын чанарын индекс, тайлбар	7
Зураг 2. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, ажилласан жилээр	14
Зураг 3. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, боловсролын түвшнээр	15
Зураг 4. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, мэргэжлээр	15
Зураг 5. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, салбараар	16
Зураг 6. Дуу чимээ, салбараар	18
Зураг 7. Дуу чимээ, ажил мэргэжлээр	18
Зураг 8. Халуун болон хүйтний нөлөөний үзүүлэлт, салбараар	19
Зураг 9. Халуун болон хүйтний нөлөөний үзүүлэлт, ажил мэргэжлээр	20
Зураг 10. Гар сарвууны давтагдах хөдөлгөөн, салбараар	23
Зураг 11. Биет буюу физик орчны үзүүлэлтүүд, оноогоор	26
Зураг 12. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жингээр, салбараар	27
Зураг 13. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жингээр, ажил мэргэжлээр	28
Зураг 14. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, салбараар	29
Зураг 15. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажил мэргэжлээр	30
Зураг 16. Ажлын цагийн чанарын индекс, салбараар	33
Зураг 17. Нийгмийн орчны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, салбараар	35
Зураг 18. Ажлын байрны сөрөг хандлага, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, ажил мэргэжлээр	35
Зураг 19. Ур чадвар ба оролцох боломжийн индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, салбараар	37
Зураг 20. Ур чадвар ба оролцох боломжийн индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, ажил мэргэжлээр	38
Зураг 21. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, ажиллагчдын эзлэх хувийн жингээр	38
Зураг 22. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, салбараар	39
Зураг 23. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, ажил мэргэжлээр	40
Зураг 24. Цалин, орлогын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, хөлс төлөлтийн хэлбэрээр	40
Зураг 25. Цалин, орлогын индекс, нэмэгдлийн төрөл, ажиллагчдын хувийн жингээр	41
Зураг 26. Эрүүл мэндийн асуудлууд, өвчлөлөөр	43
Зураг 27. Эрүүл мэндийн асуудал, ажил мэргэжлээр	44
Зураг 28. Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх, ажиллагчдын хувийн жингээр	45

ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ



Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин сүүлийн таван жилд дунджаар 56 орчим хувьтай байгаа нь хөгжингүй орнуудынхтай харьцуулахад даруй 20-иод нэгжээр доогуур байна. Эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт эмэгтэйчүүдийнхээс 10-аад нэгжээр доогуур байгаа нь ажиллагчдын хүйсийн харьцаа ойролцоо болсон Европын холбооны орнуудынхаас их зөрөөтэй байна.

Хүн ам насжих явц аажим хурдтай явагдаж байгаа боловч залуу болон дунд насны ажиллах хүчний хувийн жин харьцангуй тогтвортой байна. Харин залуучуудын дотор ажилгүйдлийн хэмжээ их хэвээр байна.

Хагас цагаар ажиллагч буюу бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид ажиллагчдын нэг хүрэхгүй хувийг эзэлж байгаа боловч цаашид нэмэгдэх хандлагатай байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн статусыг албан бус хөдөлмөр эрхлэгчийн бүртгэл мэдээллээр тооцоход нийт ажиллагчдын 17,8 хувь болж байна. Цаашид албан ба албан бус хөдөлмөр эрхлэгчийн зааг ялгааг бүртгэлээр нарийвчлан гаргах шаардлагатай.

Судалгаанд хамрагдагсдын 50-иас дээш хувь нь тухайн байгууллагадаа тав хүрэхгүй жил ажилласан байгаа нь ажлын дадлага, туршлага, чанар, бүтээмж, тогтвор суурьшлын үүднээс анхаарал татаж байна. Ажиллагчдын дийлэнх хэсэг дээд болон мэргэжлийн тусгай боловсролтой байгаа нь Европын холбооны зохих үзүүлэлттэй ойролцоо байна.

Монгол Улс ажлын цагийн ашиглалт, бүтээмж, цалин хөлсний хэмжээ, үйлдвэрлэлийн ослын тоо зэрэг ажлын чанарын зарим үзүүлэлтийг тооцдог боловч, ажлын байрны түвшинд олон хэмжээст багц үзүүлэлт бүхий индексээр хэмжиж байсан туршлага үгүй юм. Энэхүү судалгаа нь зохистой хөдөлмөрийн суурь зарчмуудад үндэслэн ажлын чанарыг олон хэмжээст үзүүлэлтээр тодорхойлох анхны оролдлого болно.

Ажлын чанарын индекс

Ажлын чанарын индекс гэдэг нь тухайн ажил мэргэжил, салбарын ажлын чанарыг ажлын олон талт шинж байдлыг харгалзан биет буюу физик орчин, ажлын эрчим буюу ачаалал, ажлын цагийн чанар, нийгмийн орчин, ур чадвар ба оролцох чадамж, цалин, орлого гэсэн үндсэн 6 хэмжигдэхүүнээр багцлан хэмжиж, индексээр харуулж байгааг хэлнэ. Цалин, орлогын индексээс бусад ажлын чанарын бүх индексийг 0-ээс 100 хүртэлх оноогоор хэмжих бөгөөд ажлын эрчим буюу ачааллын индексээс бусад индексийн оноо өндөр байх тусам ажлын чанар сайн байна гэж үзнэ.

Эдгээр нь ажлын олон талт шинж байдлыг багцлан илэрхийлдэг, үүнд:

- Биет буюу физик орчин
- Ажлын эрчим буюу ачаалал
- Ажлын цагийн чанар
- Нийгмийн орчин
- Ур чадвар ба оролцох чадамж
- Цалин, орлогын индекс

Зураг 1. Ажлын чанарын индекс, тайлбар

Биет буюу физик орчин	Нийгмийн орчин	Ажлын цагийн чанар
<ul style="list-style-type: none"> • Бие махбодтой холбоотой (эргономик) • Хүрээлэн буй орчин (Чичиргээ, дуу чимээ, температур) • Биологийн болон химийн нөлөө 	<ul style="list-style-type: none"> • Нийгмийн сөрөг хандлага • Нийгмийн дэмжлэг • Удирдлагын чанар 	<ul style="list-style-type: none"> • Үргэлжлэх хугацаа • Ажлын цагийн хэвийн бус хэлбэр • Ажлын цагийн хуваарь • Уян хатан байдал
Ажлын эрчим буюу ачаалал	Цалин, орлого	Ур чадвар ба оролцох чадамж
<ul style="list-style-type: none"> • Тоон ачаалал • Ажлын хурд тодорхойлох хүчин зүйл ба харилцан хамаарал • Сэтгэл санаанд үзүүлэх ачаалал 	<ul style="list-style-type: none"> • Сарын цалин, орлогын хэмжээ 	<ul style="list-style-type: none"> • Оюуны хөдөлмөр • Шийдвэр гаргахад оролцох • Ажлын зохион байгуулалтад оролцох • Сургалт

1. Биет буюу физик орчны индекс. Биет буюу физик орчны бүх үзүүлэлтүүд өндөр байгаа нь хүний бие махбод, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна. Энэ нь эрүүл мэнд ба аюулгүй байдлын үзүүлэлтээр нотлогдож байна.
2. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс. Ажлын эрчим буюу ачааллын үзүүлэлтүүд ажиллагчид тодорхой хэмжээгээр дарамттай ажиллаж байгааг харуулж байна. Ялангуяа ажлын хурд, илүү эрчим, нэмэгдэл үүрэг, хамт олны ажлын үр дүн, сэтгэл зүйн дарамт өндөр байна.
3. Ажлын цагийн чанарын индекс. Ажлын цагийн чанарын үзүүлэлтүүд нь ажиллагчдад зарим талаар тохиромжгүйг харуулж байна. Ялангуяа, хоёр ээлжийн хоорон дахь амралтын хугацаа 12 цагаас бага; ажлын өдрийн буюу ээлжийн үргэлжлэх хугацаа 10 цагаас илүү байгаа зэрэг нь хэвийн хэмжээнээс илүү байна. Мөн 3 ажиллагч тутмын 1 нь шөнө оройн цагаар ажилладаг, 4 ажиллагч тутмын 1 нь ням гарагт, 2-3 ажиллагч тутмын нэг нь бямба гарагт ажиллаж байна. Түүнчлэн 3 ажиллагч тутмын нэг нь ээлжээр, үүнээс ростор-уртын ээлжээр 8 хүн тутмын 1 нь ажиллаж байна. Ажиллагчдын 76 хувь ажлын тогтоосон цагийн өөрчлөлтөд өртдөг бөгөөд 63 хувь нь энэ өөрчлөлтийг урьдчилан мэддэггүй байна.
4. Нийгмийн буюу социаль орчны индекс. Нийгмийн орчны индексийн үзүүлэлтүүд ажлын чанарт харилцан адилгүй нөлөөтэй байна. Ажиллагчдын

- 86 хувь нь хамт олны зүгээс дэмжлэгтэй, 75 хувь нь менежерийн зүгээс тусалж дэмждэг, 82 хувь ажлаасаа таатай мэдрэмж авдаг, 78 хувь нь бусдад тустай ажил эрхлэж байгаа мэдрэмж төрдөг, 78 хувь нь надтай шударга харьцдаг гэж хариулсан нь ажлын орчны эерэг хандлага харьцангуй сайн байгааг харуулж байна. Түүний зэрэгцээ нийгмийн орчинд сөрөг хандлага тодорхой хэмжээнд бий болсон байна. Ажлын байранд ялгаварлал, түүний дотор насаар (8 хувь), хүйсээр (3 хувь), арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой (1 хувь) шинж байдлаар ялгаварлаж байгааг, түүнчлэн 14 хувь нь доромжилсон харьцаа, сэтгэлзүйн дарамт гарч байгаа тухай хариулт өгсөн нь үүнийг нотолж байна.
5. Ур чадвар, оролцох боломжийн индекс. Ажиллагчид өөрийн санаачилга арга барилаар ажиллах боломж харьцангуй өндөр (75-71 хувь) байгаа боловч ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлөх боломж хязгаарлагдмал, ердөө 3 хүний 1 нь оролцож байна. Ажиллагчдын 38 хувь нь нарийн төвөгтэй ажил эрхэлж байна.
 6. Цалин, орлогын индекс. Цалин хөлс орлогын хэмжээ нийтдээ харьцангуй доогуур байна. Хоёр ажиллагч тутмын 1 нь сард 421,000-800,000 төгрөгийн; 3 ажиллагч тутмын 1 нь 801,000-1500,000 төгрөгийн хооронд цалин, орлоготой байна. 20 хүн тутмын 1 нь Хөдлөмөрийн хөлсний доод хэмжээ буюу 420,000 төгрөгөөс доогуур орлоготой, 1 хувь нь 2500,000 –аас дээш цалин хөлс, орлоготой байна. Цалин

хөлсний систем, төлөлтийн арга хэрэгсэлд тодорхой өөрчлөлтүүд орсон байна. Тухайлбал, ажиллагчдын 15 хувь нь хувийн гүйцэтгэлд тулгуурласан төлбөрөөр, 21 хувь нь компанийн гүйцэтгэлд үндэслэсэн төлбөр (ашиг хуваах схем)-ээр, 6 хувь нь компаний ногдол ашгаар цалин хөлсөө авч байна.

Эрүүл мэнд ба аюулгүй байдлын үзүүлэлт

Судалгааны үр дүнгээс харвал хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт хангалтгүй байна. Сургалтын талаарх асуултад ажиллагчдын 3 хувь “ердөө хийдэггүй” гэж хариулсан бол 41 хувь нь хариулаагүй байна. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл өндөр байна. Ажиллагчдын 41 хувь нь “эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлд байгаа” гэж, 34 хувь нь ажил нь “эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг” гэж үзжээ. Ажиллагчдын дунд өвчлөл, эрүүл мэндийн асуудал харьцангуй их

байна. Тэдний 18 хувь нь 6 сараас дээш хугацаагаар үргэлжилсэн, эсвэл үргэлжлэх төлөвтэй өвчлөл, эрүүл мэндийн асуудалтай гэж хариулжээ. Эрүүл мэндийн асуудал дотроос нурууны өвчин, мөр, хүзүү, дээд мөчийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу г.м), толгой, нүд өвдөх; ерөнхий ядаргаа, сэтгэлийн түгшүүрийн үзүүлэлт өндөр, бүх салбарт нийтлэг тохиолдож байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл болон үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагын үйл ажиллагаа хангалтгүй байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж зөвлөл байдаггүй гэж ажиллагчдын 28 хувь нь; ҮЭ, хороо, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллага байдаггүй гэж 62 хувь нь хариулсан.

Хүснэгт 1. Ажлын чанарын индекс, салбараар, улсын дунджаар

№	Салбар	Ажлын чанарын индексүүд					
		Биет буюу физик орчин	Нийгмийн орчин	Ажлын цагийн чанар	Ажлын эрчим буюу ачаалал	Цалин, орлого	Ур чадвар ба оролцох чадамж
1	Барилга	89	65	60	25	1342639	48
2	Боловсрол	80	67	72	31	821873	53
3	Боловсруулах үйлдвэрлэл	79	70	57	35	801871	52
4	Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	78	74	48	32	867659	56
5	Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	84	73	77	30	961765	52
6	Мэдээлэл, холбоо	84	85	94	35	710571	59
7	Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	68	72	91	28	616293	50
8	Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	73	69	71	30	904473	53
9	Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	87	43	14	29	1032857	31
10	Ус хангамж; сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	64	74	72	29	662454	56
11	Уул уурхай, олборлолт	74	80	49	31	1746053	62
12	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	84	72	90	22	1155385	54
13	Хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	77	75	55	29	740333	53
14	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	48	72	67	28	1074645	56
	Улсын дундаж индекс	76	71	66	29	959919 төг	52
	Европын холбоо	84	76	71	33	1650 евро	56

Ажлын нөхцөлийн ялгаатай таван хэв шинж:*Маш сайн нөхцөл:*

Тархалт: Ажиллагчдын 18%

Ажлын чанарын индексүүд: ихэнхи индексийн хамгийн өндөр оноо авсан ажиллагчид уг хэв шинжид хамаарч байгаа бөгөөд ур чадвар, оролцоо, цалин, орлого ба биет буюу физик орчны хувьд өндөр оноо авч, ажлын эрчим буюу ачаалал, ажлын цагийн чанарын хувьд сөрөг нөлөөтэй буюу бага оноо авсан байна.

Сайн нөхцөл:

Тархалт: Ажиллагчдын 27%

Ажлын чанарын индексүүд: Ажлын эрчим буюу ачааллын түвшин бага, ажлын цагийн чанар өндөр бөгөөд бусад ажлын чанарын индексүүд ерөнхийдөө нэлээд өндөр үнэлгээтэй байсан. Харин цалин, орлого, ур чадвар ба оролцоо нь бусад хэв шинжүүдээс бага байна.

Дундаж нөхцөл:

Тархалт: Ажиллагчдын 19%

Ажлын чанарын индексүүд: Биет буюу физик орчны хувьд оноо муу, ажлын цагийн чанар дунджаас доогуур байна. Нийгмийн орчны оноо өндөр боловч ажлын чанарын бусад индексүүдийн оноо нь дунджаас бага байна.

Тааруу нөхцөл:

Тархалт: Ажиллагчдын 22%

Ажлын байрны чанарын индексүүд: Нийгмийн орчны ажлын чанарын индекс нь бүх хэв шинжүүдийн хувьд хамгийн бага байгаа нь албан тушаалаа урвуулан ашиглах тохиолдол хамгийн өндөр, менежерүүд эсвэл хамт ажиллагчдын дэмжлэг маш бага байдагтай холбоотой байна. Ажлын эрчим буюу ачаалал нь бүх хэв шинжүүдийн хамгийн бага оноотой байгаа хэдий ч цалин, орлого, ур чадвар, оролцоо нь «маш сайн» хэв шинжийн онооны дараа хоёрдугаарт орж байна.

Муу нөхцөлд байгаа:

Тархалт: Ажиллагчдын 15%

Ажлын чанарын индексүүд: Энэ хэв шинж нь бүх ажлын чанарын индексүүдэд сөрөг үр дүн харуулж байгаа бөгөөд ур чадвар, оролцоо, цалин, орлого ба эрүүл мэндийн индексүүдийн хувьд хамгийн бага оноо авсан ажиллагчид хамаарч байна. Гэсэн хэдий ч ажлын эрчим буюу ачаалал болон ажлын цагийн чанарын оноо нь «тааруу» хэв шинжээс илүү сайн байна.

Судалгааны арга зүй, зохион байгуулалт

Ажлын байрны нөхцөлийн түүвэр судалгааны асуулгыг Европын холбооны ажлын нөхцөлийн судалгааны 106 асуулт 200 гаруй асуулга бүхий асуулгын маягтыг Монгол Улсын онцлогт нийцүүлж, судалгааны гол үзүүлэлтүүдийг хадгалах зарчмыг баримтлан нийтдээ 53 асуулт, 159 асуулга болгон өөрчлөн боловсрууллаа. Уг судалгааны асуулгыг Европын 35 орноос 5 жилийн давтамжтай нийт 6 удаагийн судалгааны туршлагад үндэслэн сайжруулж ирсэн бөгөөд бодлого боловсруулагчид, судлаачид, нийгмийн түншлэгч талуудын санал, зөвлөмжийг тусган боловсруулсан болно.

Түүврийн аргачлал

Ажлын байрны нөхцөлийн түүвэр судалгааны түүврийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны шаардлагаас хамааралтайгаар харьцангуй өндөр хувь хэмжээгээр төлдөг 8 салбарыг анхны байдлаар сонгосон. Эдгээр салбарын идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа нийт 4636 аж ахуйн нэгжийн эх олонлогоос 95 хувийн итгэлийн түвшин, 0,08 хувийн алдааны магадлалтайгаар дараахь томъёоны дагуу түүврийн хэмжээг тогтоож, нийт 149 аж ахуй нэгжийг кластер сонголтын аргаар буюу аж ахуй нэгжийн ажиллагчдын тооны бүлгээр сонголоо.

$$\text{Түүврийн хэмжээ} = 149 = \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2} \div \left(1 + \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)$$

Үүнд, $z = 1.959964$, $p = 0.5$, $e = 0.08$, $N = 4636$

Судалгаанд үндсэн ангиллын 10 мэргэжлийн нийт 1596 ажиллагч хамрагдсан бөгөөд 1-9 ажилтантай аж ахуй нэгж, байгууллагын 411, 10-19 ажилтантай ААНБ-ын 397, 20-49 ажилтантай ААНБ-ын 389, 50-дээш ажилтантай ААНБ-ын 398 ажиллагчийг хамрууллаа.

Мэдээлэл цуглуулалт

Мэдээлэл цуглуулалтыг урьдчилан бэлтгэгдсэн судлаачид 2020 оны 1 дүгээр сараас 3 дугаар сарын хооронд сонгогдсон байгууллагууд дээр очиж ажиллагчидтай биечлэн уулзаж, асуулгын маягтыг гараар бөглүүлэн мэдээллийг бүрдүүллээ. Судалгааны мэдээллийг цуглуулахад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас аж ахуйн нэгж байгууллагуудад албан бичгээр судалгаанд идэвхитэй оролцож, хамтран ажиллахыг хүсч дэмжлэг үзүүлэн ажилласан. Гэвч судалгаанд хамруулахаар сонгосон зарим аж ахуй нэгж оролцохоос татгалзаж байсан нь судалгааны анхны түүврийг өөрчилж, зарим өөр салбарууд болон

нийт ажиллагчдын тоог нэмэгдүүлэх шалтгаан болсон. Өөрөөр хэлбэл, анхны түүврийн хэмжээ буюу аж ахуй нэгжийн тоог 8 салбарын 149 байсныг 14 салбарын 125 болгож ажиллагчдын тоог 1397-оос 1596 болгон өөрчилсөн.

Асуулгын кодчилал, мэдээлэл боловсруулалт

Ажлын байрны нөхцөлийн түүвэр судалгааны асуулга нь эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, дундаж цалингийн хэмжээ гэсэн хоёр төрлийн бичиж хариулах (open-ended) асуулгыг багтаасан бөгөөд үүнийг Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооноос баталсан Эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал (ISIC 4.0 2019)-ын кодоод нийцүүлж, мөн дундаж цалингийн хэмжээг 5 интервалд багцлан орууллаа. Бусад асуулгын кодыг маягтад ашигласан тоо, дугаараар шууд оруулсан бөгөөд мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, судалгааны үр дүнг дүрслэн харуулахад кодыг хариулт хэлбэрээр гаргасан болно (Жишээ нь, 1->Тийм, 2-> Үгүй г.м.).

Мэдээлэл боловсруулалтыг MS Excel (Pivot table, Cluster Analysis), Stata, SPSS ашиглан ажлын нөхцөлийн 6 хэмжээст чанарын индекс, ажлын чанарын бүлэглэлийг хийсэн.

Судалгааны хязгаарлалт ба давуу талууд

Судалгааны баг нь энэхүү судалгааны хязгаарлалт ба давуу талыг хоёуланг нь чухалчлан авч үзэж байна. Хязгаарлалтын талаар анхаарч, давуу талаа улам бэхжүүлэх нь дараагийн судалгааг зохион байгуулахад чухал ач холбогдолтой юм.

Хязгаарлалтууд:

- Ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа нь сэдэвчилсэн тусгай судалгаатай харьцуулахад харьцангуй өргөн хүрээний судалгаа болж байна.
- Судалгааны зарим асуултад судалгааг хаана явуулж байгаагаас хамаарч асуулгад хариулахгүй байх, үнэн бодит бус хариулт өгөх зэргийг харгалзах хэрэгтэй юм. Жишээлбэл, ажил дээрх хүчирхийллийн талаар ийм байдал ажиглагдаж болно.
- Хариулаагүй асуулгууд тухайн асуулга бүрийн хувьд харилцан адилгүй боловч дунджаар 15 хувьтай байгаа нь өндөр үзүүлэлт болж байна. Цалин хөлс болон ажлаас чөлөө авсан талаарх асуулгуудад хариулаагүй үзүүлэлт хамгийн өндөр буюу 20 орчим хувьтай байна.
- Судалгаа нь өөр өөр ажиллах нөхцөлийн үзүүлэлтүүдийн хоорондын хамаарлыг судлах боломж олгож байгаа боловч энэхүү хамаарлын шинжилгээг хийхэд судалгааны цар хүрээ маш өргөн, асуулгын тоо харьцангуй олон зэргээс болж цаг хугацааны

хувьд гүйцэтгэх боломжгүй байлаа. Жишээ нь, энэхүү судалгаагаар ажил ба эрүүл мэндийн хоорондын хамаарлыг харуулах боломжтой боловч энэ удаад судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүдийг зөвхөн тусдаа үзүүлэлтээр харууллаа.

Давуу тал:

- Судалгаа нь ажиллагчдын ажлын амьдрал (working life)-ын дүр зургийг харуулах өвөрмөц хэрэгсэл, Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын талаарх хамгийн дэлгэрэнгүй мэдээллийн эх сурвалж болж байна.
- Энэхүү судалгааны асуулгыг Европын холбооноос гадна одоогоор Өмнөд Солонгос, АНУ-д ашиглаж байгаа бөгөөд олон асуултуудыг Латин Америк, Хятадын ажлын нөхцөлийн судалгаанд ашиглаж байна.
- Судалгааг хөгжүүлэх, асуулгыг боловсруулахад европын эрдэмтэн судлаачид, бодлого боловсруулагчид өөрсдийн санал зөвлөмжийг тусгасан тул манай улсын ажлын нөхцөлийг сайжруулах бодлогод ихээхэн ач тустай юм.
- Ажлын байрны нөхцөлийн талаархи судалгаа нь бодит мэдээллийг цуглуулахын тулд ажиллагчдын өгсөн мэдээлэлд үндэслэдэг. Энэ нь компаниудын ажлын байрны нөхцөлийг янз бүрийн хэмжээсээр үнэлж байгаагаас гадна ажлын чанарыг хянах боломжтой, тодорхой судалгаагаар баталгаажсан асуултуудын дагуу хийгдэж байна.
- Судалгаанд бүх төрлийн ажил (өөр ажил мэргэжил, ажлын нөхцөл байдал) -тай холбоотой асуултуудыг оруулсан бөгөөд ойлгоход хялбар байна.
- Судалгааг салбар хоорондын аргачлалд үндэслэсэн тул шаардлагатай тохиолдолд тухайн салбарын концепцийн батлагдсан аргачлалаар үзүүлэлтийг ашиглах боломжтой.
- Судалгаанд оролцож байгаа хүний хувийн үнэлэмжээс илүү бодит байдлын мэдээллийг авах талаас илүү анхаарсан болно. Жишээлбэл, судалгаанд оролцогчоос «чимээ шуугиан ихтэй» байдаг гэж асуухаас илүү «чимээ шуугиантай тул ярихын тулд дуугаа өндөрсгөх хэрэгтэй» гэж асууж байна.
- Асуудлын чиг хандлагыг харуулахад зориулж асуултын үндсэн багцыг хадгалах тул үзүүлэлтийн цаг хугацааны динамик явцыг харьцуулах боломжийг олгох юм.
- Мэдээ, мэдээллийг цаашид гүнзгийрүүлэн шинжилснээр олон шалгуур үзүүлэлтэд тулгуурласан илүү нарийн төвөгтэй шинэ харьцаа, ойлголтыг бий болгох боломж бүрэлдэнэ. Жишээлбэл, ажлын хэмжээ, ажлын эрчим, ажил дээрх хүчирхийллийн асуудлын хоорондын хамаарлаас тодорхой үзүүлэлт, ойлголтыг шинээр харж болох юм.

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын төр, засгаас өмнөх болон өнөөгийн нийгмийн аль ч үед ажиллах хүч, хөдөлмөрийн тоо, чанарын олон талт асуудалд байнгын анхаарал, чармайлт тавьж ирсний үр дүнд өнөөгийн хөгжлийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц мэргэжлийн боловсон хүчинтэй болсоныг хэн ч үгүйсгэж чадахгүй том амжилт билээ.

УИХ-аас 2015 онд баталсан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд: “хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчныг хөдөлмөрийн нөхцөл гэнэ”, “хөдөлмөр эрхэлж буй иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг бүх талаар хамгаалахад төрийн бодлого чиглэнэ”, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн \ХАБЭА\ үйл ажиллагаанд ХАБЭА-н шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрдүүлнэ”, ХАБЭА-н Үндэсний тав дахь хөтөлбөрт: “энэ талаарх судалгаа шинжилгээний ажлыг тогтмол хийж байна.” гэсэн заалтууд ажлын байрны нөхцөлийн судалгааг ажлын байр, үйлдвэр, байгууллага, салбарын түвшинд болон салбар дундын үйл ажиллагаанд байнга хийж явуулах удирдамж чиглэл болж байгаа юм.

Бид “хөдөлмөрийн нөхцөл” гэж үндсэндээ бодит физик талыг нь буюу хүний бие махбодь эрүүл мэндэд бодитой нөлөөлдөг физик орчин нөхцөлийг ойлгож ирсэн байна. Хөгжингүй улс орнууд нийгэм, сэтгэл зүйн болон хөдөлмөрийн удирдлага, харилцааны асуудлаар уг ойлголтыг өргөжүүлэн нөхцөлийн судалгааг тогтмол хугацаанд давтан хийх болжээ. Европын холбоо болон манай тив, бүс нутгийн улс орнууд хөдөлмөрийн нөхцөлийн уламжлалт ойлголт хүрээг ийн тэлэн богино хугацааны давтамжтайгаар иж бүрэн судалгаа хийсээр удаж байна. Жишээлэхэд Европын холбоо нэр бүхий судалгааг 1991 оноос эхлэн өнөө 2020 он хүртэл зургаан удаагийн иж бүрэн судалгааг хийгээд байна.

Орчин үед дэлхий дахинаа техник технологийн хувьсгалт шинэчлэл тасралтгүй хийгдэн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний бүтэц түргэн өөрчлөгдөж, хүн ам, ажиллах хүчний тоо, нас хүйсийн бүтцэд тоо, чанарын өөрчлөлт мэдэгдэхүйц явагдаж эдгээрийн үр нөлөөгөөр хөдөлмөрийн тоо, чанарт хувьсал өөрчлөлт богино хугацааны давтамжтай гарах болсон нь биднийг уламжлалт үзэл, хандлагаа даруй өөрчлөхийг шаардах боллоо. Үүний нэг илрэл нь хөдөлмөрийн буюу ажиллах нөхцөлийн асуудал болж байна.

Манай улсын эдийн засгийн өсөлтийг голлон бүрдүүлэгч нь уул, уурхайн салбарын хөгжил болсоор удаж байна. 2015 онд “Уул уурхайн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” ОУХБ-ын 176-р конвенцид нэгдэн, уул уурхайн салбарын хэмжээнд мөрдөгдөж буй Аюулгүй ажиллагааны эрх зүйн баримт бичгүүдийг шинэчилсэн бөгөөд уг салбар, үйлдвэрлэлд өөрт нь болон түүнтэй холбоотой кластр үйлдвэр, үйлчилгээний нэгжүүдэд ажиллах нөхцөлийг судалж, хяналт үнэлгээ хийж мөрөөр нь шуурхай арга хэмжээ авах шаардлага хурцаар тавигдаж байна.

Өнөөдөр дэлхий дахиныг хамарсан “Covid-19” цар тахлын үед болон түүний дараахь сүйрэлт үр дагаврын нөхцөлд хүний ажиллаж, амьдрах нөхцөл, хэв маяг эрс өөрчлөгдөнө гэж яригдаж байна. Үүний дотор ажиллах-амьдрах нөхцөл, тэнцлийн асуудал бүр ч онцгой байр эзлэх нь тодорхой. Эдгээр шалтгаан, үндэслэл, учир баримтлалын үүднээс бидний анхлан туршиж явуулсан Ажлын байрны нөхцөлийн түүвэр судалгааны ач холбогдол оршиж буй бөгөөд цаашид ч өсөн нэмэгдэх нь ойлгомжтой.

Уг судалгааг явуулахдаа дараахь зорилтыг тавьж ажилласан, үүнд:

- Сонгосон салбар, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний нэгжид ажил мэргэжлийн үндсэн төлөөллөөр асуулт-хариулт аргаар судлах;
- Ажлын байрны нөхцөлийн олон талт асуудлуудын хоорондын уялдаа харилцан хамаарлыг тодорхойлох;
- Ажлын байран дахь эрсдэлийг бүлэглэн асуудалтай зүйлсийг илрүүлэх;
- Голлох үзүүлэлтүүдийн чиг хандлагыг харуулах;
- Дүгнэлт зөвлөмж өгөх.

Судалгааны тайлан дараахь хэсгээс бүрэлдэж буй. Үүнд: Хураангуй дүгнэлт

Судалгааны арга зүй ба зохион байгуулалт

1. Удиртгал
2. Ажиллах хүчний дүр төрх
3. Ажлын олон талт хэмжигдэхүүн
4. Ажлын чанарын профилүүд
5. Дүгнэлт, зөвлөмж

Т

БҮЛЭГ

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЕРӨНХИЙ ДҮР ЗУРАГ

Хөдөлмөрийн буюу ажиллах хүчний нөхцөлийг ажиллах хүчний ерөнхий дүр төрхтэй холбон үзэх нь арга зүйн болон практик ач холбогдолтойг харгалзан хөгжингүй улс орнууд уг судалгааны хүрээнд авч үздэг болжээ. Үүнд манай асуулга-судалгааны үр дүнг ҮСХ-оос жил, улирал тутам гаргадаг ажиллах хүчний болон өрхийн амьжиргааны түүвэр судалгааны материалаар баяжуулан дараахь тоймыг танилцуулж байна.

1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН

Ажиллах хүчний судалгаанаас үзвэл манай улсад 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам буюу хөдөлмөрийн нөөц нийт хүн амд 2010 онд 70,2 хувь, 2015 онд 66,2 хувь, 2018 онд 68,4 хувийг эзэлж байсан бөгөөд уг нөөцийг бүрэлдүүлэгч хоёр хэсэг - ажиллах хүч буюу идэвхитэй хэсэг, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам буюу идэвхигүй хэсгийн харьцаа дээрх онуудад - 61,6:38,4 ; 61,5:38,5; 61,0:39,0 байна. Ажил эрхлэлтийн болон ажилгүйдлийн түвшинг хүснэгтэд үзүүлэв.

Хүснэгт 2. Ажил эрхлэлтийн болон ажилгүйдлийн түвшин

Үзүүлэлт	2010 он	2015 он	2018 он	2019 оны 4-р улирал
1.Ажиллах хүчний оролцооны түвшин--%	61,6	61,5	61,0	60,7
2.Хөдөлмөр эрлэлтийн түвшин--%	59,3	54,5	56,3	55,7
3.Ажилгүйдлийн түвшин---%	4,2	10,0	7,8	8,1
4.Ажилгүйдлийн нийлмэл түвшин---% Ажилгүй хүн+боломжит ажиллах хүч\				12,1

2020 оноос хөдөлмөр эрхлэлтийн уламжлалт үзүүлэлт, тооцоонд олон улсын жишгээр нэлээд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан нь зохих залруулга тооцоо хийхгүйгээр динамик жишилт хийх боломжгүй болгосон юм. Тухайлбал Ажиллагчдын бүрэлдэхүүнд оруулсан цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт \ЦХХБХЭ\

гэсэн нэмэлт хэсэг ажиллах хүчний дутуу ашиглалтыг харуулахын зэрэгцээ хагас цагаар ажиллагчдыг бүртгэн судлахад ач холбогдолтой болжээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийг 2019 оны байдлаар жөндөрийн ялгамжтайгаар ЕХ-ны дундажтай харьцуулбал дараахь байдал харагдана (Хүснэгт 3):

Хүснэгт 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр

	Монгол улс	EX28--дундаж	Зөрүү +, -
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин \хувь\	55,7	73,9	-18,2
Үүнээс: эрэгтэй	62,4	72,6	-10,2
эмэгтэй	48,7	68,2	-19,5

Нийт хүн амын насны бүтцийн онцлог хөдөлмөр эрхлэгчдийн насны бүтцэд тусгалаа олж ажиллагчдын 45,3 хувь нь 35 хүртэлх насны, 40,6 хувь нь 35-49 насны, 14,1 хувь нь 50 ба түүнээс дээш насныхан байна. Насжиж буй европын ажиллах хүчний 30:39:31 харьцаатай жишиж үзэхэд манай ажиллах хүчний насны идэрхэг хандлага тодорхой харагдаж байна.

1.2. ХАГАС ЦАГААР БУЮУ БҮРЭН БУС ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

Үйлдвэр, аж ахуйн хүрээнд хийсэн асуулгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн энэ хэлбэр тодорхой илэрхийлэгдэхгүй тул зайлшгүй авч үзэх шаардлагаар түүнийг Ажиллах хүчний судалгаанд хамрах болсон цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжигдэхүүнээр төлөөлүүлж үзсэн болно. Энэ нь агуулгын хувьд бүрнээ үндэслэлтэй бөгөөд гагцхүү хамрах хүрээ, оновчлолын асуудал буйг цаашдын судалгаанд анхаарах ёстой.

Олон улсын статистикийн практикт цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч гэж тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчийн бүх ажлынх нь цаг нь үндэсний хууль тогтоомжид заасан босго цагаас \манай улсад 40 цаг\ бага бөгөөд өөр ажил хийх хүсэлтэй, нэмэлт цагаар ажиллахад бэлэн байгаа хүнийг ойлгодог. Жич тэмдэглэхэд, манайд их төлөв ийм хэлбэрээр хөдөлмөрлөгч нэмэлт цагаар өөр ажил хийх хүсэлгүй байх нь ажиглагддаг. 2019 оны АХС-ны илтгэлд дурдсанчлан бүрэн бус буюу хагас цагаар хөдөлмөрлөгч 11,1 мянган иргэн байгаа нь нийт ажиллагчдын 0,9 хувь болж байна. Европын холбооны дундажтай \20%\ харьцуулахад хэт бага харагдаж буй нь нэг талаас угаас манай нөхцөлд ийм хэмжээнд ойролцоо байж болох, нөгөө талаар бүртгэл, мэдээллийн алдаа, алгасалтай холбоотой байж мэднэ. Ямар ч атугай цаашид гүнзгийрүүлэн судлууштай.

1.3 ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн энэ төрөл аль ч улс оронд мэдэгдэхүйц байр суурьтай байдаг тул хөдөлмөрийн ерөнхий нөхцөлийг судлахдаа заавал авч үздэг байна. Манай улсын бүртгэл-статистикийн практикт түүнийг албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд тооцож иржээ. 2018 оны байдлаар 220,0 мянга орчим

хүн тус хэвшилд ажиллаж буй нь нийт ажиллагчдын 17,8 хувьтай \EX28-ын орнуудад 15-16 хувь\ тэнцэж байна. Тэдгээрийн 40 гаруй хувь бөөний болон жижиглэн худалдаанд, 32,1 хувь засвар, үйлчилгээнд, 23,0 хувь нь үйлдвэр, барилга, гар урлалын салбарт ажилладаг бөгөөд түүнчлэн худалдаа, үйлчилгээний мэргэжилтэн, инженер-техникийн дунд болон дээд мэргэжлийн ажилтан зонхилох хувийг эзэлж байна. Хүйсийн хувьд авч үзэхүл худалдаа, үйлчилгээний салбарт ажиллагчдын 70,0 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бол үйлдвэр, барилгын салбарын 66,3 хувь, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, машинчдын бүр 90 гаруй хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Ерөнхийдөө тус хэвшилд ажиллагчдын хүйсийн харьцаа 60:40 буюу эрэгтэйчүүд зонхилж байна. Энд өрхийн бизнест цалин хөлсгүй ажиллагчдын талаар цухас дурдахад, 2018 оны байдлаар 24,8 хувийг өрхийн бизнест цалин хөлсгүй оролцогчид, түүний 61,3 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж буй нь цаашид нарийвчлан судлууштай зүйл юм.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан бус хэвшлийн хүрээнд авч үздэг практикийг хянан үзэж албан ба албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг зааглан тодорхой бодлогоор албан ёсны эрхлэлтийг өргөтгөн бүртгэл-хяналтын тогтолцоонд бодитой хамруулах нь зүйтэй. Уг асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлтийн үүднээс үзэхүл 2018 онд нийгмийн даатгалд дөнгөж 14,0 хувийг хамруулсан нь нэн хангалтгүй хэмжээ юм.

1.4 ӨРХИЙН БАЙДАЛ

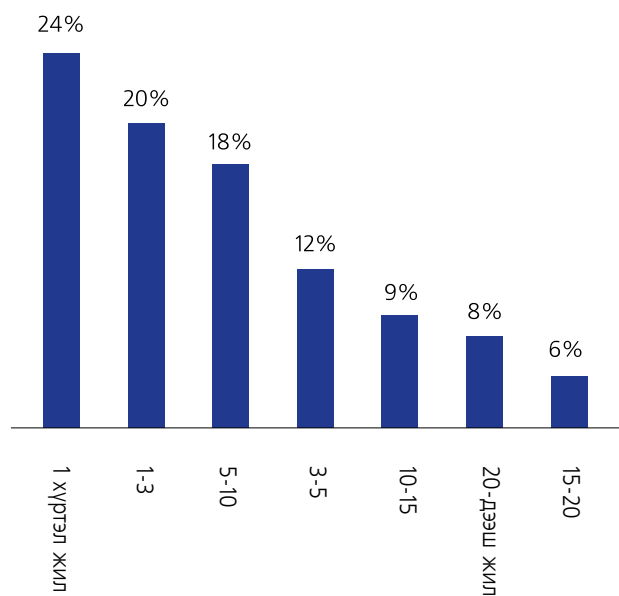
Улсын хэмжээнд нийт өрхийн 80,3 хувь буюу 749,4 мянган өрх цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхэлж байгаа гишүүнтэй байна. Нийт ажиллагчдын 347,3 мянга нь (27,7) 4 ам бүлтэй өрхийн гишүүн байна. Ажил эрхэлдэг 4 хүнтэй өрх 47,0 хувь, зөвхөн тухайн ажиллагч нь буюу ажил эрхэлдэг нэг хүнтэй өрх 44,0 хувь, ажил эрхэлдэг 3 хүнтэй өрх 7,3 хувь бол 4 гишүүн нь ажилладаг өрх 1,7 хувийг эзэлж байна. Улсын хэмжээнд ажилгүй иргэнтэй өрхийн 28,6 хувь (26,4) мянга нь 4 ам бүлтэй байна. Эдгээр өрхийн 91,2 хувьд нь тухайн өрхийн нэг хүн ажилгүй, 8,1 хувьд нь 2 хүн ажилгүй, 0,6 хувьд нь 3 хүн ажилгүй, 0,1 хувьд нь 4 болон түүнээс дээш хүн ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн, эсвэл хайж байгаа дүр зураг харагдаж байна.

Өрхийн судалгаагаар 6 сараас дээш хугацаагаар өрхөөсөө гадуур амьдардаг гишүүнтэй 140,7 мянган өрх байгаа нь дунджаар нэг өрхөөс бараг 2 хүн нь 6 сараас дээш хугацаагаар өрхөөсөө гадуур амьдарч байна гэсэн үг.

Нийт өрхийн 91,2 хувьд нь тухайн өрхийн нэг хүн ажилгүй, 8,1 хувьд нь 2 хүн ажилгүй, 0,6 хувьд нь 3 хүн ажилгүй, 0,1 хувьд нь 4 болон түүнээс дээш хүн ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн, эсвэл хайж байгаа дүр төрх харагдаж байна. Өрхөөс гадуур 6 сараас дээш хугацаагаар ажилладаг хүмүүсийн тоо нэмэгдэж буй нь анхаарал татаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдыг тухайн байгууллагад ажилласан жилээр нь ангилж үзэхэд 50-аас дээш хувь нь 5 хүртэл жил ажиллаж байгаа нь ажиллах хүч залуужсан, ажлын туршлагатай болж байгаа, 46 % нь 3 жил хүрэхгүй ажилласан нь туршлага харьцангуй багатай ажиллагчид ихэнхи хувийг эзэлж байгааг харуулж байна (Зураг 2).

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, ажилласан жилээр

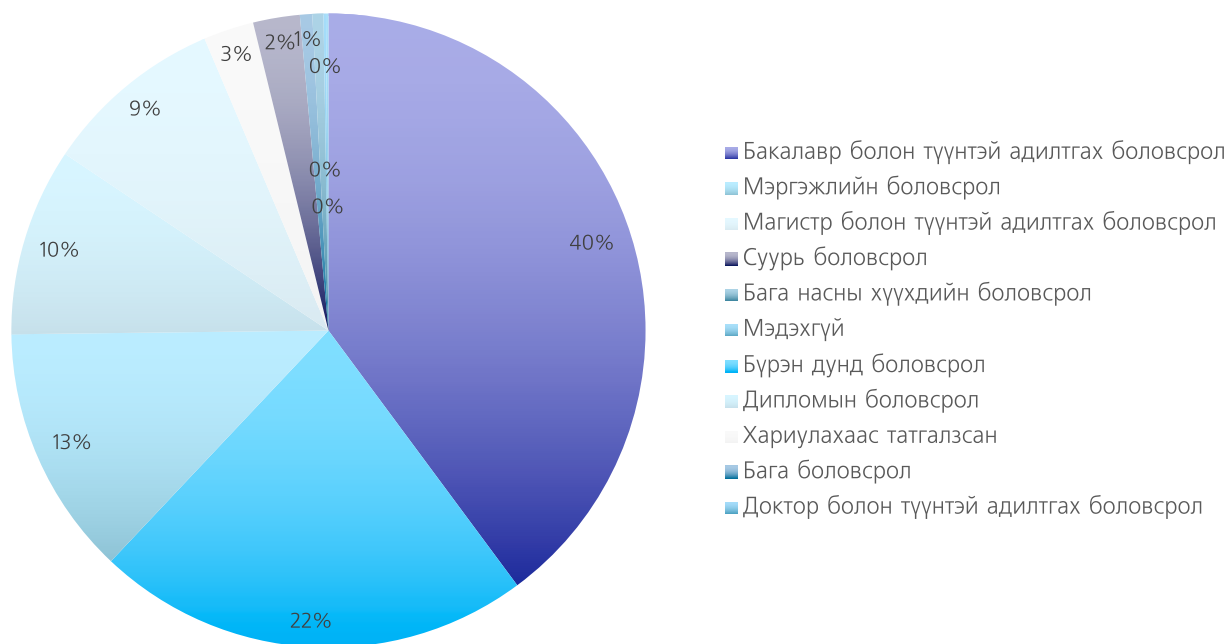


Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын тоо, хувь, хөрөнгө оруулалтын хэлбэрээр

Өмчийн хэлбэр	Ажиллагчдын тоо	Хувь
1.Хувийн Монгол Улсын	1185	74.2
2.Төрийн өмчийн	171	10.7
3.Төрийн оролцоотой	148	9.3
4.Орон нутгийн өмчийн	53	3.3
5.Хувийн гадаад улсын	20	1.3
6. Хувийн гадаадтай хамтарсан	19	1.2
Бүгд	1596	100

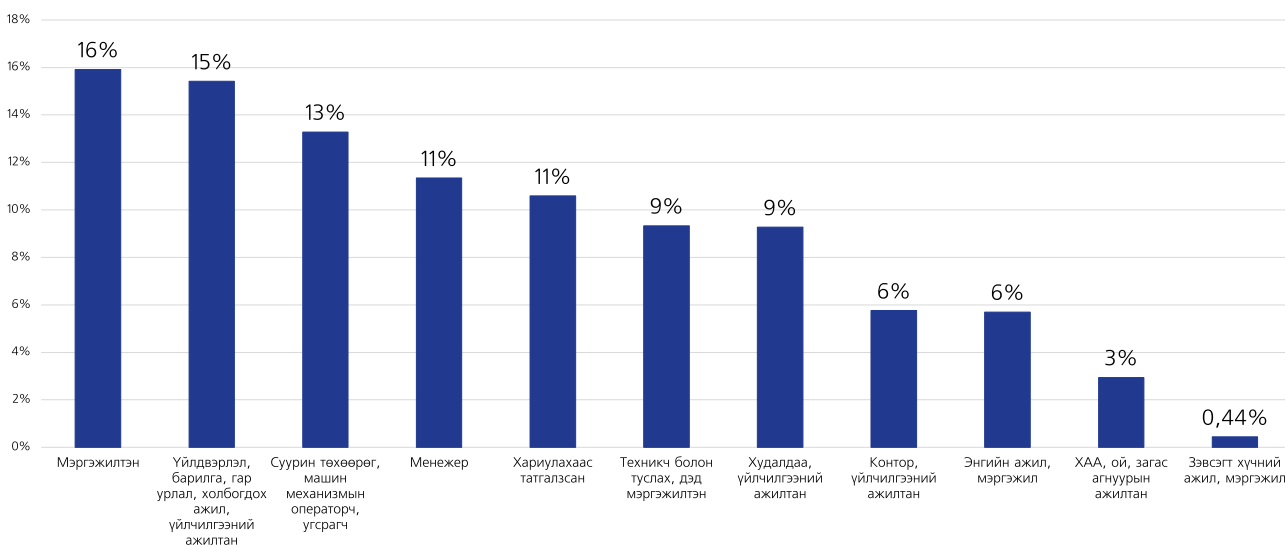
Нийт ажиллагчдын 77 хувь нь дотоод болон гадаадын хувийн өмчийн байгууллагад ажиллаж байгаа нь Европын холбооны орнуудын дундаж /71 %/- иас 5.7 пунктээр өндөр байна. Энэ нь хувийн хэвшил улс орны хөдөлмөрийн зонхилох сектор болж хөгжжээ гэж дүгнэхээр байна.

Зураг 3. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, боловсролын түвшнээр



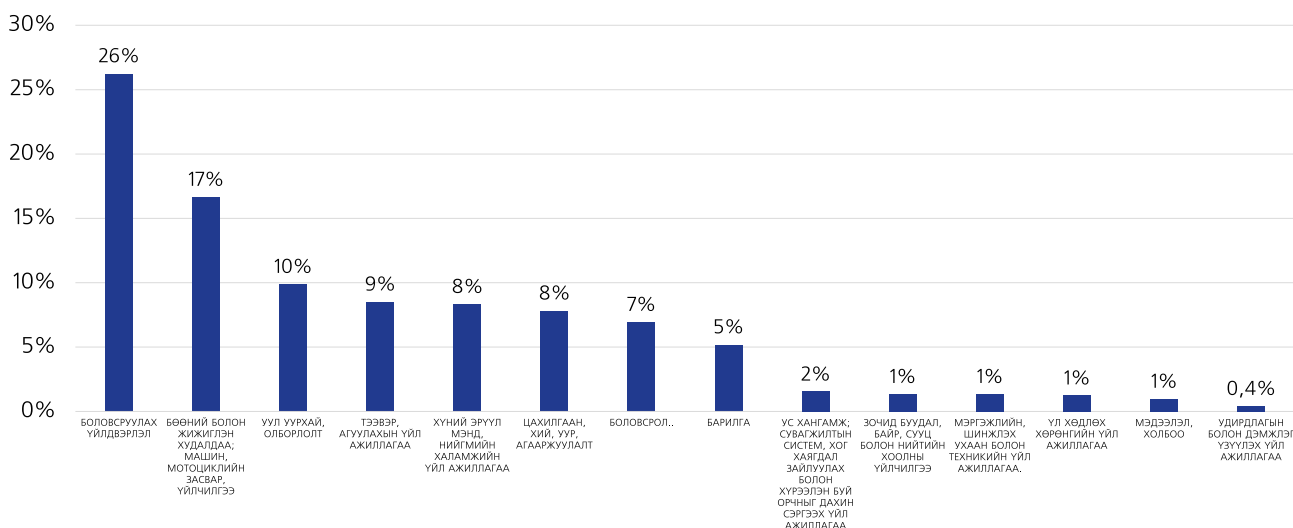
Бидний хийсэн судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын боловсролын түвшингээс харахад ажиллагчдын 60% нь бакалавр болон түүнтэй адилтгах боловсрол, магистр болон түүнтэй адилтгах боловсрол, дипломын боловсролтой ажиллагчид байгаа нь харьцангуй сайн үзүүлэлт юм. Харин суурь болон, бага боловсролтой ажиллагчид 13-22 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд тэд илүү энгийн ажил эрхлэж байна.

Зураг 4. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, мэргэжлээр



Судалгаанд эдийн засгийн нийт 14 салбар хамрагдсанаас боловсруулах үйлдвэрлэл 30%, бөөний болон жижиглэн худалдаа 17% , боловсрол 7%, бусад салбар 36.4%-ийг эзэлж байна. ЕХ-ны орны дундажтай харьцуулахад Худалдаа үйлчилгээ 19-20% ,аж үйлдвэр 7% , боловсрол 8% байгаа нь ойролцоо байна.

Зураг 5. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид, салбараар



ТОВЧ ХУРААНГУЙ

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин сүүлийн таван жилд дунджаар 56 орчим хувьтай байгаа нь хөгжингүй орнуудынхтай харьцуулахад даруй 20-иод нэгжээр доогуур байна. Эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт эмэгтэйчүүдийнхээс 10-аад нэгжээр доогуур байгаа нь ажиллагчдын хүйсийн харьцаа ойролцоо болсон ЕХ-ны орнуудынхаас их зөрөөтэй байна.
2. Хүн ам насжих явц аажим хурдтай явагдаж байгаа боловч залуу болон дунд насны ажиллах хүчний хувийн жин харьцангуй тогтвортой байна. Харин залуучуудын дотор ажилгүйдлийн хэмжээ их хэвээр байна.
3. Хагас цагаар ажиллагч буюу бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид ажиллагчдын нэг хүрэхгүй хувийг эзэлж байгаа боловч цаашид нэмэгдэх хандлагатай байна.
4. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн статусыг албан бус хөдөлмөр эрхлэгчийн бүртгэл мэдээллээр тооцоход нийт ажиллагчдын 17,8 хувь болж байна. Цаашид албан ба албан бус хөдөлмөр эрхлэгчийн зааг ялгааг бүртгэлээр нарийвчлан гаргах шаардлагатай.
5. Судалгаанд хамрагдагсдын 50-иас дээш хувь нь тухайн байгууллагадаа тав хүрэхгүй жил ажилласан байгаа нь ажлын дадлага, туршлага, чанар, бүтээмж, тогтвор суурьшлын үүднээс анхаарал татаж байна. Ажиллагчдын дийлэнхи хэсэг дээд болон мэргэжлийн тусгай боловсролтой байгаа нь ЕХ-ны зохих үзүүлэлттэй ойролцоо байна.

2

АЖЛЫН ЧАНАРЫН ОЛОН ТАЛТ ХЭМЖИГДЭХҮҮН

БҮЛЭГ

Ажлыг тогтвортой байлгах болон хүмүүсийг ажилд нь аль болох удаан хугацаагаар ажиллуулах гэсэн хоёр асуудал аль ч улсад аж ахуйн нэгжүүд, бусад бүх ажил олгогчдын байнгын хүсэл тэмүүлэл бөгөөд үүнд хүрэхэд ажлын чанар шийдвэрлэх үүрэгтэй билээ. Монгол Улс эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг хангаж, хүн бүрийг зохистой ажилтай байлгахыг зорьж байна. Монгол Улсын Үндэсний хөгжлийн үзэл баримтлал-2030, Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлого зэрэг баримт бичигт зохистой хөдөлмөрийн талаар тусгагдсан зорилтууд нь үүний илэрхийлэл юм. Зохистой хөдөлмөрийн зорилтууд нь ажлын байрны хүртээмжээс гадна, чанарыг сайжруулахыг шаардаж байна. Тиймээс иргэдийн хийж байгаа ажлын чанарыг системтэй, бодитой хэмжиж үнэлэх нь энэ чиглэлд гарч буй ахиц дэвшил, алдаа сургамжид үндэслэн бодлого үйл ажиллагаагаа боловсронгуй болгох замаар дээрх зорилтуудыг хангахад чухал ач холбогдолтой юм.

БИЕТ БУЮУ ФИЗИК ОРЧНЫ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

Дуу чимээ /Noise/

Асуулт: Дуу чимээ маш их тул бусад хүмүүстэй харилцахад дуугаа өндөрсгөдөг?

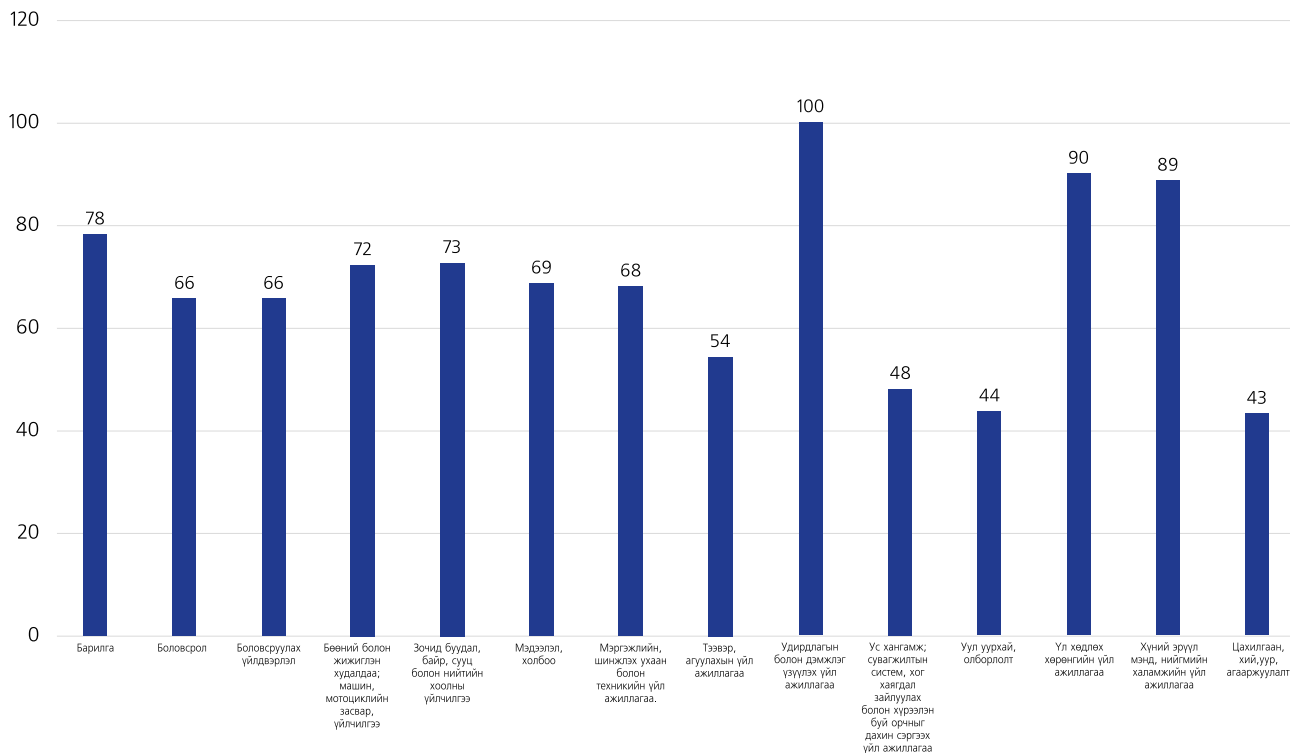
Дуу чимээнд өртсөн ажиллагчдын дундаж индекс 60 байна. Дуу чимээтэй холбоотой асуудал нь таагүй, төвөгтэй байдал үүсгэх төдийгүй ажилтны эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө, эрсдэлтэй билээ. Дараахь салбарт дунджаас доогуур үзүүлэлттэй байна.

- цахилгаан, хий, уур, агаажуулалт 43;
- уул уурхай олборлолт 44;
- ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа 48;
- тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа 54.

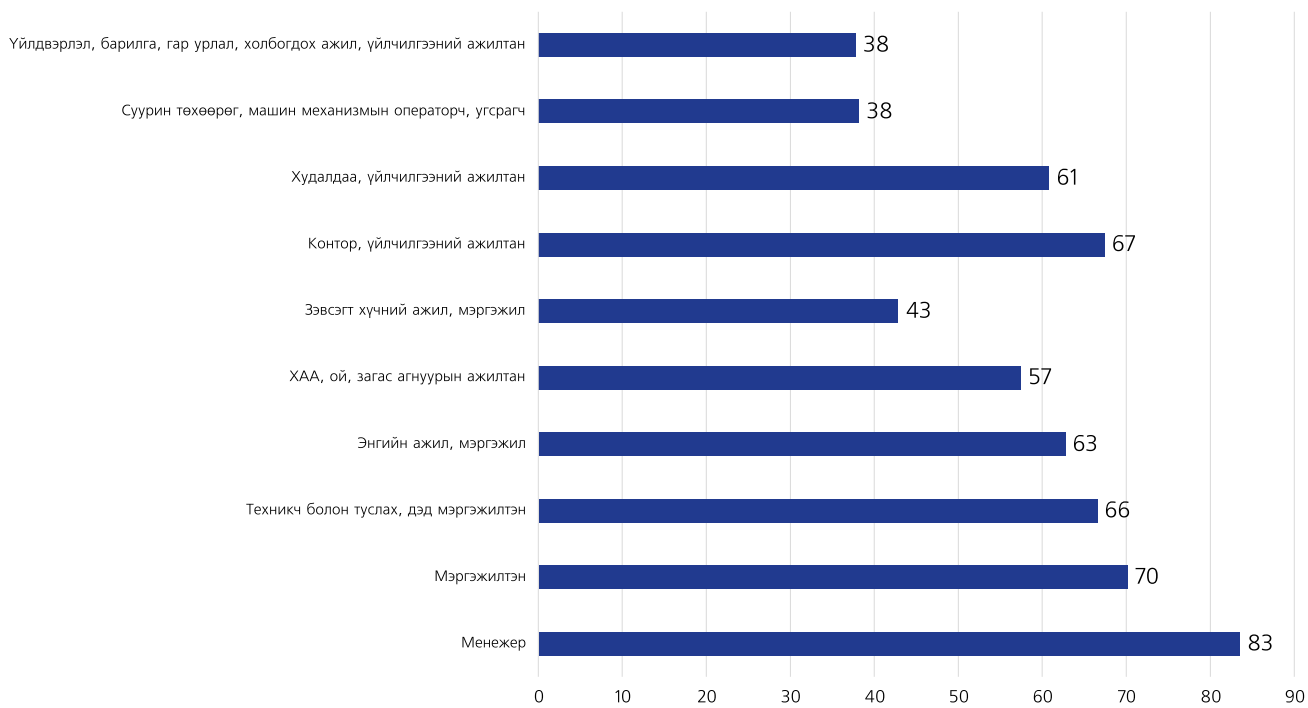
Үйлдвэрлэлийн эдгээр салбарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй тэр дундаа дуу чимээтэй холбоотой ажлын физик орчинд онцгой анхаарах шаардлагатайг харуулж байна. Харин удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд дуу чимээтэй холбоотой физик хүчин зүйлийн үзүүлэлт хамгийн сайн 100 байна.

Ажил мэргэжлийн ангиллаар суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтнуудад дуу чимээтэй холбоотой эрсдэл хамгийн их буюу хамгийн доогуур үзүүлэлттэй (38) гарсан байна.

Зураг 6. Дуу чимээ, салбараар



Зураг 7. Дуу чимээ, ажил мэргэжлээр



Халуун болон хүйтний нөлөө (Heat and cold)

Халуун болон хүйтний нөлөөний үзүүлэлтийг гаргаж ирэхдээ ажилтнуудаас дараахь байдлаар асууж тодруулсан.

- Хэт халуун тул ажиллаагүй үед ч хөлөрдөг.
- Гадна, дотно ялгаагүй хүйтэн байдаг.

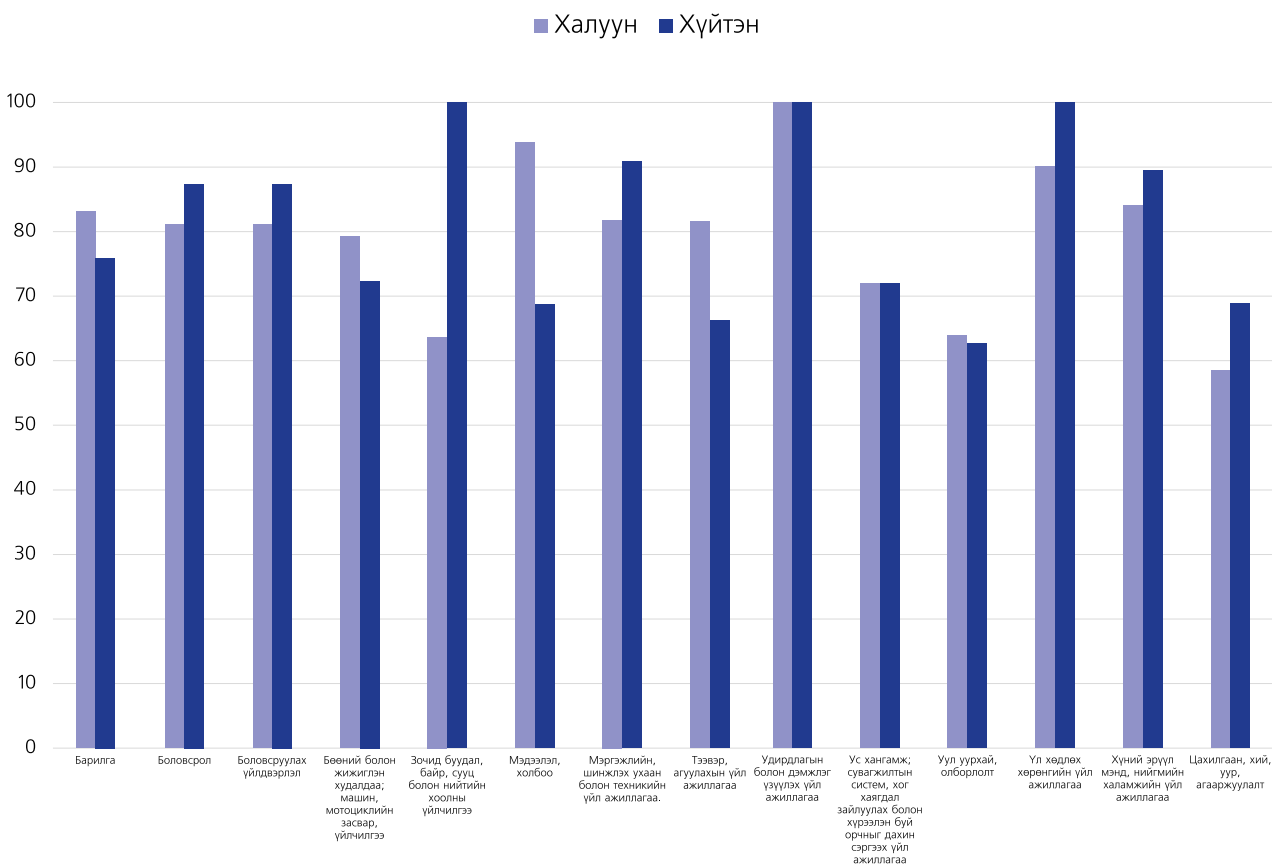
Халууны дундаж индекс 73, хүйтний дундаж индекс 76 байна.

Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт болон зочид буудал, байр сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт орчны халуун нөхцөл хамгийн муу гарсан байна. Уул уурхай,

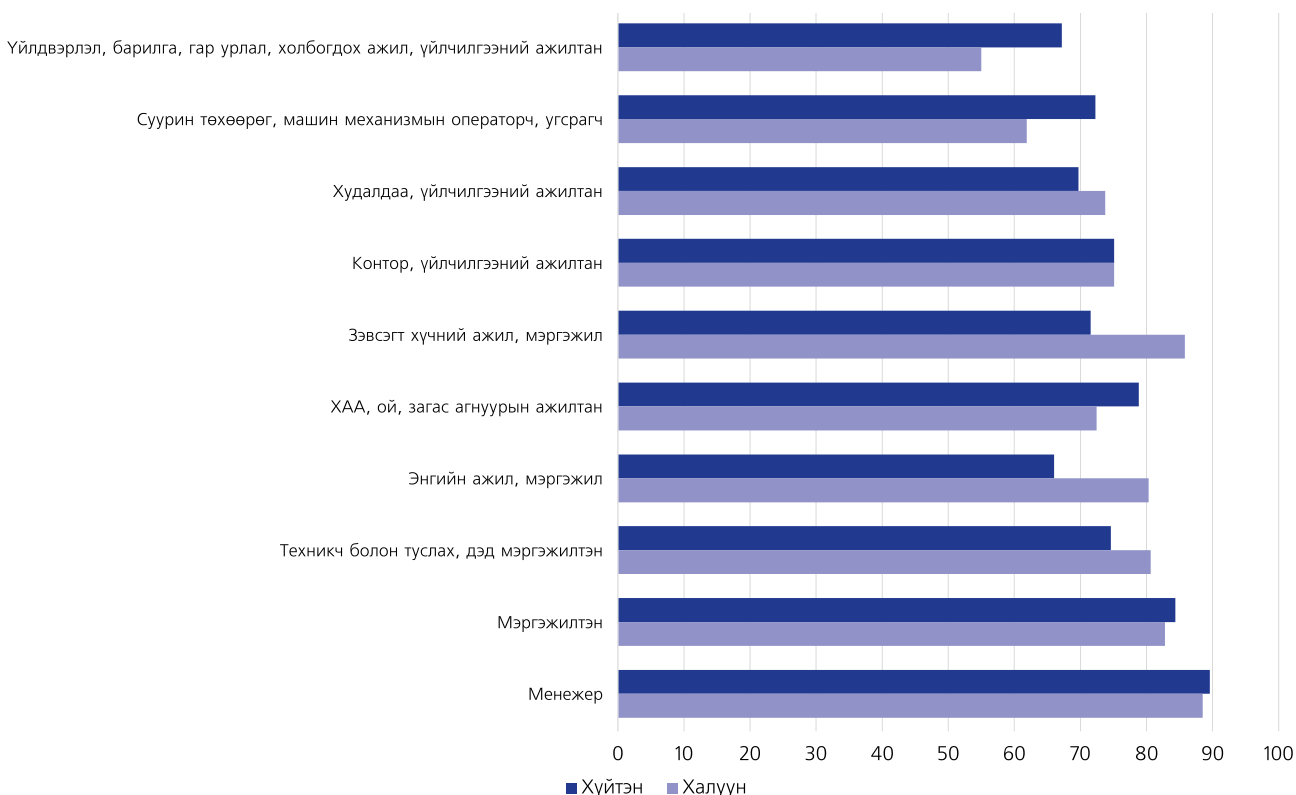
олборлолт болон тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаанд ажлын нөхцөл гадна, дотно ялгаагүй хүйтэн байдаг. Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт болон уул уурхай олборлолтын салбарт ажлын орчинтой холбоотой халуун болон хүйтний үзүүлэлт хоёулаа доогуур байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч болон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтнуудад халуун болон хүйтэнтэй холбоотой ажлын нөхцөл хамгийн доогуур байна. Худалдаа, үйлчилгээ болон энгийн ажил, мэргэжлийн ажилтнуудад хүйтэн орчин хамгийн доогуур үзүүлэлттэй байна.

Зураг 8. Халуун болон хүйтний нөлөөний үзүүлэлт, салбараар



Зураг 9. Халуун болон хүйтний нөлөөний үзүүлэлт, ажил мэргэжлээр



Агаарын чанар (Air quality)

Агаарын чанарын асуудал хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд чухал асуудал юм. Агаарын чанарын үзүүлэлтийн дундаж индексийг дор харуулвал

- Гагнуур болон яндангаас гардаг утаа, металлын уур, модны тоос, эрдсийн тоосонцроор амьсгалах 75;
- Уусгагч, шингэлэгчийн уураар амьсгалах 86;
- Химийн гаралтай бүтээгдэхүүн бодистой харьцах, арьсанд хүрэлцэх 82;
- Бусад хүмүүсийн тамхины утаа үнэртэх 78;
- Хог хаягдал, хүний биеийн шингэн, лабораторийн материал гэх мэт халдварт өртөж болзошгүй материалтай харьцах, шууд хүрэлцэх 85.

Уул уурхай, олборлолтын үйл ажиллагаанд гагнуур, яндангийн утаа, тоосонцроор амьсгалах ажлын

нөхцлийн үзүүлэлт хамгийн муу дундаж үзүүлэлтээс 26-28 индексээр доогуур байна. Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаанд химийн гаралтай бүтээгдэхүүн бодистой харьцаж ажиллах түүнчлэн уусгагч шингэлэгчийн уураар амьсгалах явдал хамгийн их байна. Манай улсад химийн үйлдвэрлэл сайн хөгжөөгүй хэдий ч сүүлийн жилүүдэд хэрэглээ нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байгаа тул химийн бодисын бүртгэл, мэдээлэл, энэ талаар ажилтнуудын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх шаардлага нэмэгдэж байгааг анхаарах хэрэгтэй.

Ажил мэргэжлийн хувьд суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч болон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтнууд утаа, тоос, тоосонцроор амьсгалах явдал бусад ажил мэргэжлээс илүүтэй тохиолдож байна.

Хүснэгт 5. Агаарын чанар, салбарын ангиллаар

	Гагнуур болон яндангаас гардаг утаа, металлын уур, модны тоос, эрдсийн тоосонцроор амьсгалах	Уусгагч, шингэлэгчийн уураар амьсгалах	Химийн гаралтай бүтээгдэхүүн юмуу бодистой харьцах, арьсанд хүрэлцэх	Бусад хүмүүсийн тамхины утаа үнэртэх	Хог хаягдал, хүний биеийн шингэн, лабораторийн материал гэх мэт халдварт өртөж болзошгүй материалтай харьцах, шууд хүрэлцэх
Барилга	89	95	94	82	92
Боловсрол	95	93	91	76	95
Боловсруулах үйлдвэрлэл	95	93	91	76	95
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	78	84	75	83	84
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	86	100	95	95	95
Мэдээлэл, холбоо	88	100	80	81	100
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	82	55	59	86	64
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	62	85	88	71	87
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	100	100	100	100	100
Ус хангамж; сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	72	68	76	76	72
Уул уурхай, олборлолт	49	84	71	58	80
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	90	100	100	95	90
Хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	97	94	86	89	77
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	47	79	82	61	75

Хүснэгт 6. Агаарын чанар, ажил мэргэжлээр

	Гагнуур болон яндангаас гардаг утаа, металлын уур, модны тоос, эрдсийн тоосонцроор амьсгалах	Уусгагч, шингэлэгчийн уураар амьсгалах	Химийн гаралтай бүтээгдэхүүн юмуу бодистой харьцах, арьсанд хүрэлцэх	Бусад хүмүүсийн тамхины утаа үнэртэх	Хог хаягдал, хүний биеийн шингэн, лабораторийн материал гэх мэт халдварт өртөж болзошгүй материалтай харьцах, шууд хүрэлцэх
Менежер	90	99	96	90	97
Мэргэжилтэн	83	91	85	83	86
Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн	73	85	79	81	79
Энгийн ажил, мэргэжил	84	93	80	67	88
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	68	83	81	81	79
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	71	86	86	71	71
Контор, үйлчилгээний ажилтан	86	89	84	77	89
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	77	79	69	82	80
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	59	76	75	71	87
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	54	80	81	70	76
Дундаж	75	86	82	77	83

Байрлал (Postures)

Энэ үзүүлэлт дотроос ажилтан ядарч цуцмаар, төвөгтэй байрлалд ажилладаг; суугаа ажил; болон гар сарвууны давтагдах хөдөлгөөн ихтэй ажил үүрэг гүйцэтгэх байдлыг сонгон авч харуулна. Ядарч цуцмаар биед төвөгтэй байдал 71, суугаа ажил 62, гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн 50 гэсэн индекстэй байна.

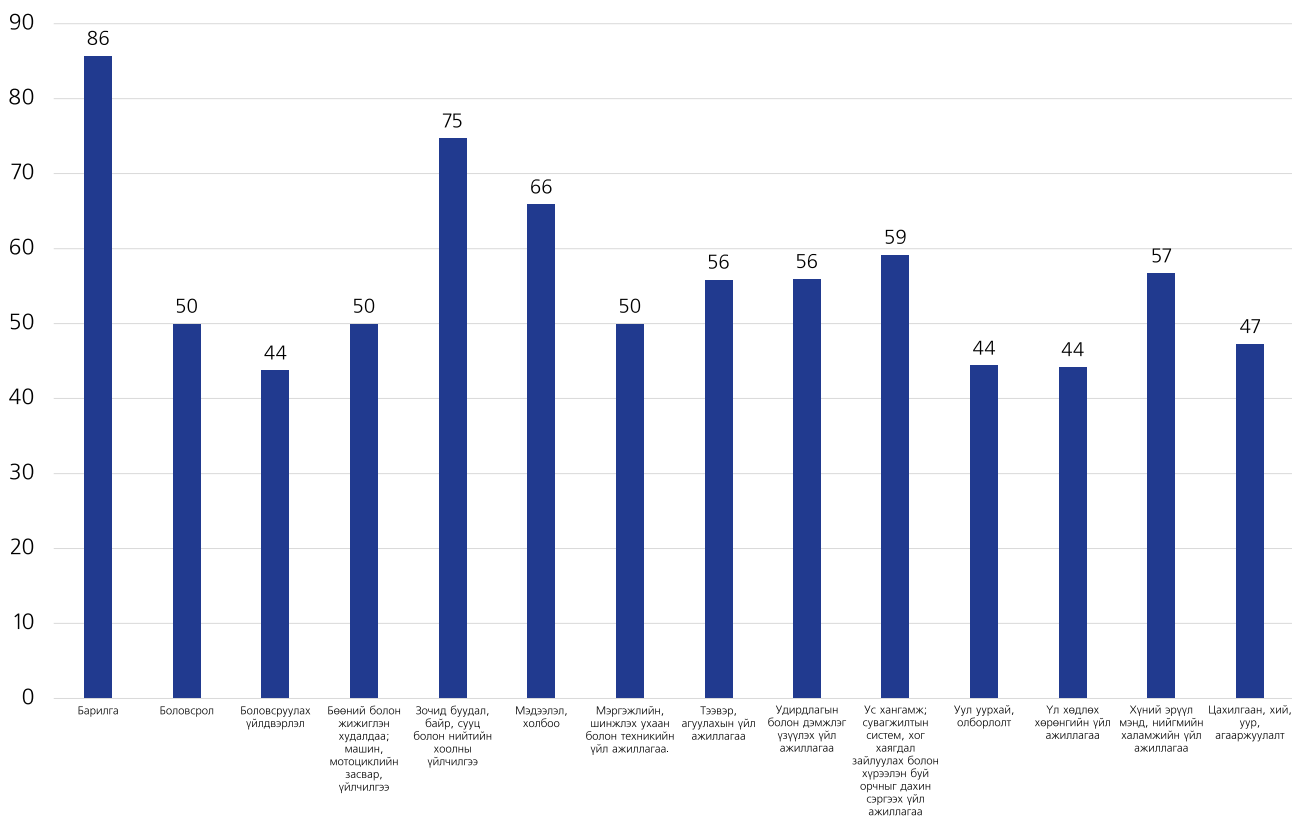
Салбарын ангиллын хувьд цахилгаан, хий, уур агааржуулалт болон хүний эрүүл мэнд, нийгмийн хангамжийн үйл ажиллагаанд ядарч цуцмаар байрлал давамгайл 59 болон 60 гэсэн үнэлгээтэй гарсан бол барилгын салбарт 100 үнэлгээтэй гарсан байна. Гэхдээ ажил мэргэжлийн хувьд судалгаанд оролцсон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтнуудын бараг тэн хагас нь биед төвөгтэй байрлалд ажилладаг гэжээ.

Ажил үүргээ гүйцэтгэх байрлалтай холбоотой асуудлыг ажил олгогч ажлын байрны зохион байгуулалт, дизайныг өөрчлөх замаар сайжруулах боломжтой байдаг.

Ажил үүргээ суугаа байдлаар гүйцэтгэх явдал барилга, боловсрол, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээнээс бусад салбарт хамгийн түгээмэл байна. Энэ нь үйлдвэрлэлийн процесс автоматчлагдаж машин, тоног төхөөрөмж дээр суугаа байдлаар ажил үүргээ гүйцэтгэх явдал түгээмэл нөгөөтэйгүүр компьютер дээр ажиллах байдал их болсонтой холбоотой гэж үзэж байна.

Ажил үүрэгт нь гар сарвууны давтагдах хөдөлгөөн суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч болон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээ мөн худалдаа үйлчилгээний ажилтнуудад хамгийн их байна.

Зураг 10. Гар сарвууны давтагдах хөдөлгөөн, салбараар



Хүснэгт 7. Байрлалтай холбоотой физик орчны индекс, салбарын ангиллаар

	Ядарч цуцмаар юмуу биед төвөгтэй байрлал	Хүмүүсийг өргөх юмуу зөөх	Хүнд ачаа барааг тээвэрлэх юмуу зөөх	Суугаа ажил	Гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн
Барилга	100	86	100	86	86
Боловсрол	50	75	75	75	50
Боловсруулах үйлдвэрлэл	81	94	88	38	44
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	73	100	86	82	50
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	81	94	89	65	75
Мэдээлэл, холбоо	89	94	98	70	66
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	65	85	95	45	50
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	78	96	92	59	56
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	78	96	92	59	56
Ус хангамж; сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	82	100	86	68	59
Уул уурхай, олборлолт	73	94	78	53	44
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	72	90	85	51	44
Хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	60	96	77	64	57
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	59	91	62	60	47

Хүснэгт 8. Байрлалтай холбоотой физик орчны индекс, ажил мэргэжлээр

	Ядарч цуцмаар юмуу биед төвөгтэй байрлал	Хүмүүсийг өргөх юмуу зөөх	Хүнд ачаа барааг тээвэрлэх юмуу зөөх	Суугаа ажил	Гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн
Менежер	85	98	93	46	60
Мэргэжилтэн	81	96	91	57	61
Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн	74	91	82	64	51
Энгийн ажил, мэргэжил	71	90	77	64	49
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	66	89	70	70	57
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	71	100	86	71	57
Контор, үйлчилгээний ажилтан	71	90	80	53	50
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	70	94	72	68	43
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	63	90	68	62	35
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	52	89	62	68	38
Дундаж	71	93	78	62	50

Эрүүл мэндийн асуудлууд дотроос нурууны өвчин, мөр, хүзүү, дээд мөчийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу гэх мэт) асуудал хамгийн түгээмэл өндөр гарсан нь физик орчны байрлал, байршилтай холбоотой үр дүн мөн баталж байна.

Ажлын чанарын индекс

Монгол Улс ажлын цагийн ашиглалт, бүтээмж, цалин хөлсний хэмжээ, үйлдвэрлэлийн ослын тоо зэрэг ажлын чанарын зарим үзүүлэлтийг тооцдог боловч, ажлын байрны түвшинд олон хэмжээст багц үзүүлэлт бүхий индексээр хэмжиж байсан туршлага үгүй юм. Энэхүү судалгаа нь зохистой хөдөлмөрийн суурь зарчмуудад үндэслэн ажлын чанарыг олон хэмжээст үзүүлэлтээр тодорхойлох анхны оролдлого болно.

Монгол Улс дахь ажлын байрны нөхцөлийн судалгааны мэдээлэлд үндэслэн, Европын холбооны орнуудад ашиглаж буй ажлын чанарын индексүүдийг ашиглан гаргасан үзүүлэлтүүдийг энэхүү бүлэгт танилцуулж байна. Эдгээр нь ажлын олон талт шинж байдлыг багцлан илэрхийлдэг, үүнд:

- Биет буюу физик орчин,
- Ажлын эрчим буюу ачаалал,
- Ажлын цагийн чанар,
- Нийгмийн орчин,
- Ур чадвар ба оролцох чадамж
- Эрүүл мэнд ба аюулгүй байдлын эрсдэл
- Цалин, орлогын индекс гэсэн долоон индексээс бүрэлдэж байна.

Эдгээр индекс хэд хэдэн онцлог шинжтэй.

Нэгдүгээрт, ажиллагчид ажлаа ямар нөхцөлд, хэрхэн гүйцэтгэж байгааг харуулах үүднээс ажлын байр буюу ажлын түвшин хэмжээнд боловсруулсан бөгөөд асуудлыг ингэж ажил, ажлын байрны түвшинд авч үзсэнээр ажил олгогч болон ажиллагчийн хооронд байгуулдаг гэрээ, улмаар улсын гурван талт хэлэлцээрт ажиллах нөхцөлийг тусгах, ажиллагчдын ажлын үүрэг даалгавар, ур чадвар болон туршлагыг тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой.

Хоёрдугаарт, ажлын шинж чанарын эерэг ба сөрөг талыг тусган ажлын нөөц (физик, сэтгэл зүй болон нийгмийн буюу зохион байгуулалтын талын) болон ажлын ачаалал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг харуулна. Жишээ нь, сургалтын үзүүлэлт ажиллагчийн ажлын нөөцөө хөгжүүлэх боломж чадварыг илэрхийлэх бол, ажиллагчийн оролцох чадамж нь ажлын ачааллыг биеийн болон сэтгэл зүйн хүч чадалд нийцүүлэн бууруулах арга замыг тодорхойлоход зохих үүрэгтэй.

Гуравдугаарт, хүмүүсийн ажлаасаа авах сэтгэл ханамж зэрэг ажлын төлөв байдалд холбогдох тодорхой шинж чанаруудыг ажиглаж цаашид сайжруулахад нөлөөтэй болно.

Түүнчлэн ажлын чанарын үзүүлэлтүүдийг гаргаснаар ажлыг тогтвортой байлгах, ажиллаж амьдрах хугацааг уртасгах, ажиллах хүчний өрсөлдөх чадварыг бий болгож хөгжүүлэх, улмаар бүтээмжийг дээшлүүлэх зэрэгт үр нөлөөтэй.

Ажлын чанар нь ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт, санхүүгийн болон баталгаатай хөдөлмөр эрхлэлтийн тэнцлийг хангах гол хүчин зүйл юм. Тэрчлэн ажиллах хүчийг удирдаж зохицуулахын зэрэгцээ нийгмийн зүгээс таагүй харилцаанд өртөхгүй байх нийгмийн орчин бүрдүүлэх асуудлыг ч тусгана. Ажлын ийм туршлага бизнесийн өрсөлдөх чадварыг дэмждэг болохыг олон аж ахуйн нэгжийн туршлага харуулж байна.

Ажлын чанарын индексийг тодорхойлохдоо төгрөгөөр хэмжигдэх цалин, орлогоос бусад бүх үзүүлэлтийг 0-100 оноогоор үнэлнэ. Ажлын эрчим буюу ачааллаас бусад индексийн үзүүлэлт өндөр байх хэрээр ажлын чанар сайн байгааг илэрхийлнэ.

Энэхүү судалгаанд ажлын чанарын индексийг тооцоолохдоо Европын холбооны улсуудад ашигладаг аргачлалыг баримталсан тул зарим үр дүнг Европын холбооны 28 улсын дундажтай харьцуулж дүгнэх боломжтой гэж үзлээ.

Хүснэгт 9. Монгол Улс ба Европын холбооны улсуудын ажлын чанарын индексийн харьцуулалт

Индекс (оноогоор)	Монгол Улс	Европын холбоо, 2015	Зөрүү (+ба-)
Биет буюу физик орчны индекс	72	84	-12
Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс	31	33	-2
Ажлын цагийн чанарын индекс	78	71	+7
Нийгмийн орчны индекс	83	76	+7
Ур чадвар ба оролцооны индекс	54	54	0

Хүснэгтээс үзвэл, манай улсын биет буюу физик орчны индекс 12 оноогоор, ажлын эрчим буюу ачааллын индекс 2 оноогоор бага байгаа бол ажлын цагийн чанарын индекс болон нийгэм орчны индекс тус бүр 7 оноогоор Европын холбооныхоос илүү, ур чадвар ба оролцооны индекс ижил түвшинд байна. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс бага байх хэрээр эерэг үнэлэгдэх учир энэ үзүүлэлт европын холбооныхоос 2 оноогоор илүү сайн байна гэж үзнэ.

хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин үүсч байгаа хүчин зүйл, шалтгааныг тогтоон ослын тохиолдлыг бууруулах, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг нөхөн сэргээх, ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилго бүхий Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тав дахь хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж буй бөгөөд биет буюу физик орчны индекс холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хянаж, ахиц дэвшлийг үнэлэх, цаашид холбогдох арга хэмжээ авахад тустай болно.

2.1. БИЕТ БУЮУ ФИЗИК ОРЧНЫ ИНДЕКС

Хүний эрүүл мэнд болон чанарын хүлээн зөвшөөрөгдсөн үзүүлэлт юм. Монгол Улсын Засгийн газраас 2017 онд

Биет буюу физик орчны индексийг 16 үзүүлэлтээр тооцож Хүснэгт 1-д харуулав.

Хүснэгт 10. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор

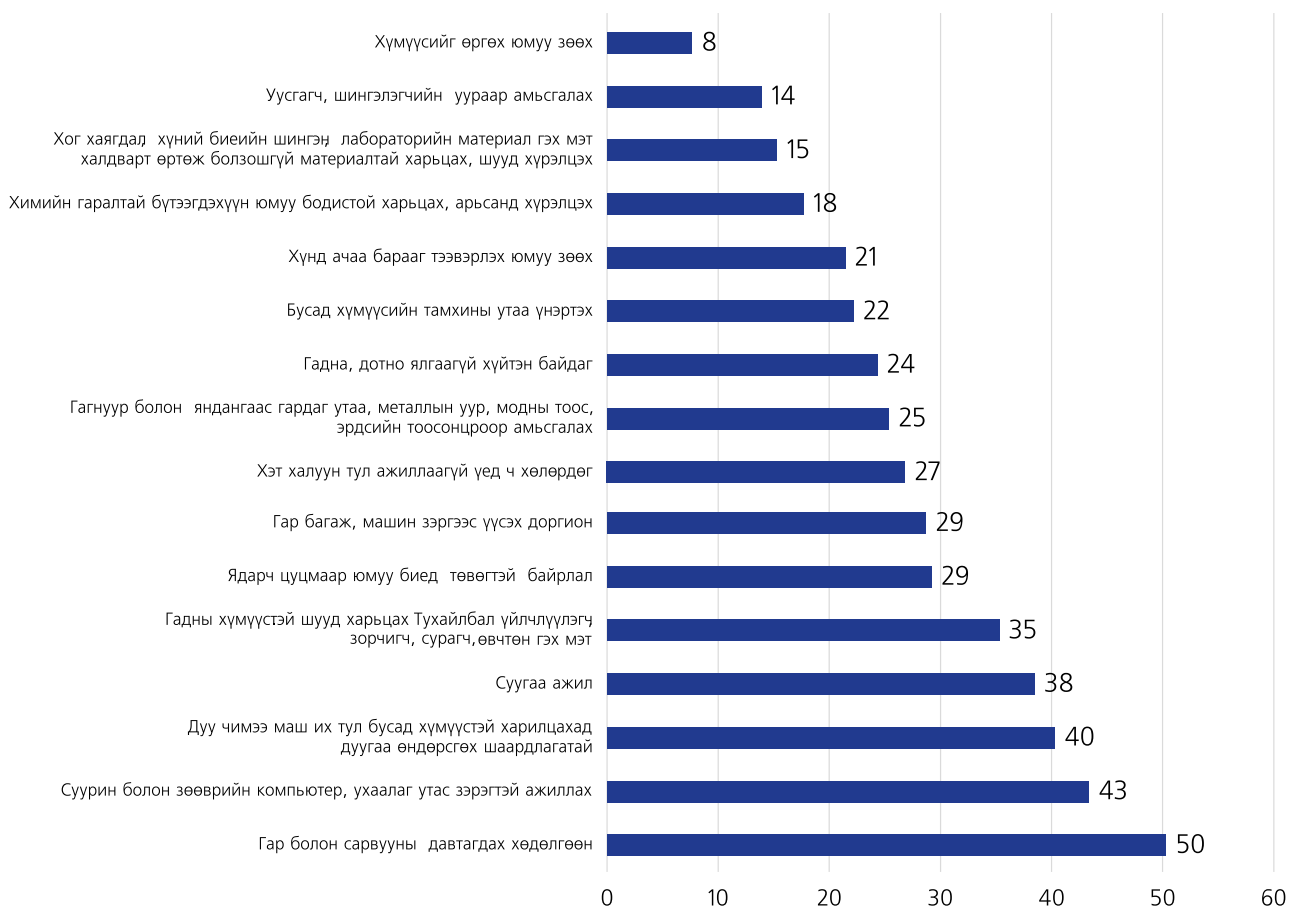
Тохиолдолд өртсөн ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, хувиар	
1.Гар багаж, машин зэргээс үүсэх доргион	71
2.Дуу чимээ маш их тул бусад хүмүүстэй харилцахад дуугаа өндөрсгөх шаардлагатай	60
3.Хэт халуун тул ажиллаагүй үед ч хөлөрдөг	73
4.Гадна, дотно ялгаагүй хүйтэн байдаг	76
5.Гагнуур болон яндангаас гардаг утаа, металлын уур, модны тоос, эрдсийн тоосонцроор амьсгалах	75
6.Уусгагч, шингэлэгчийн уураар амьсгалах	86
7.Химийн гаралтай бүтээгдэхүүн юмуу бодистой харьцах, арьсанд хүрэлцэх	82
8.Бусад хүмүүсийн тамхины утаа үнэртэх	78
9.Хог хаягдал, хүний биеийн шингэн, лабораторийн материал гэх мэт халдварт өртөж болзошгүй материалтай харьцах, шууд хүрэлцэх	85
10.Ядарч цуцмаар юмуу биед төвөгтэй байрлал	71

11.Хүмүүсийг өргөх юмуу зөөх	92
12.Хүнд ачаа барааг тээвэрлэх юмуу зөөх	79
13.Суугаа ажил	62
14.Гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн	50
16.Гадны хүмүүстэй шууд харьцах.Тухайлбал үйлчлүүлэгч, зорчигч, сурагч, өвчтөн гэх мэт	65
17.Суурин болон зөөврийн компьютер, ухаалаг утас зэрэгтэй ажиллах	57
Индексийн дундаж оноо (0-100)	
Биет буюу физик орчны индекс	72

Биет буюу физик орчны индексийн үзүүлэлтүүдийг авч үзвэл, хүмүүсийг өргөх юмуу зөөхтэй холбоотой ажил үүрэг гардаггүй гэж 92 хувь нь үзжээ. Судалгаанд оролцогч 2 хүн тутмын 1 гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн (50 хувь) бүхий ажил үүрэг гүйцэтгэдэг гэсэн байна. Шинжлэх ухаан, технологийн хөгжил

дэвшилтэй уялдан суурин болон зөөврийн компьютер, ухаалаг утасны хэрэглээ (57 хувь) ажил үүрэгт ихээхэн нэмэгджээ. Дуу чимээтэй холбоотой физик хүчин зүйлд нийт ажиллагчдын 40 хувьд, доргионтой холбоотой хүчин зүйлд 29 хувьд тохиолдож байна.

Зураг 11. Биет буюу физик орчны үзүүлэлтүүд, оноогоор



Биет орчны индексийг бүрдүүлэгч 3 төрөлд ангилбал:

1. Хүрээлэх орчин (7,9,10,12,14)-- дундаж оноо 24; хамгийн өндөр нь (хашгирч ярихад хүрдэг) 40 оноо; хамгийн бага нь (гадаа, дотор адилхан хүйтэн) 24 оноо гарчээ.
2. Биеийн байц буюу эргономик үзүүлэлт (1,5,11,13,15,16) -- дундаж оноо нь 31,5; хамгийн өндөр нь (гар сарвууны хөдөлгөөн) 58, хамгийн бага нь (хүмүүсийг өргөж зөөх) 8 байна.
3. Биологи-химийн нөлөөлөл (2,3,4,8) дундаж оноо нь 14,4; хамгийн өндөр нь (гагнуурын хийн үнэр) 25 хамгийн бага нь (уусгагч шингэлэгчийн уур утлага) 14 байна.

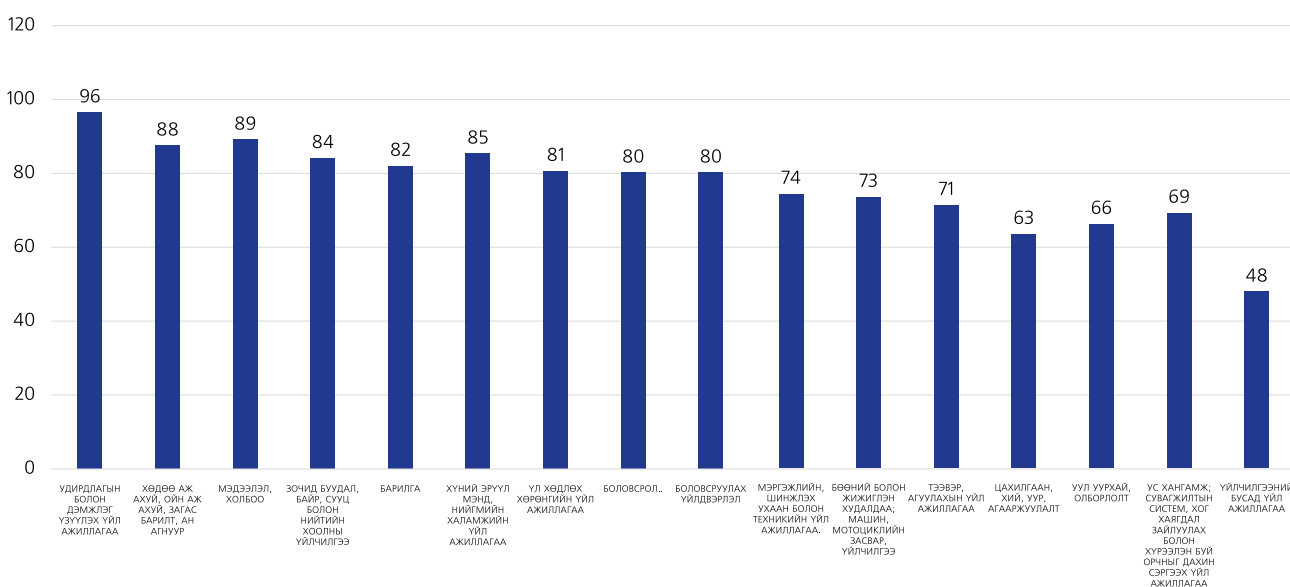
Биет үзүүлэлтийн бүлгийг ЕХ-ны дундаж болон адил түвшний улсынхтай зэрэгцүүлбэл:

Хүснэгт 11. Биет үзүүлэлтийн бүлгүүд

Үзүүлэлт	Монгол	Болгар	ЕХ
Ерөнхий	72	84	83
Хүрээлэх орчин	24	16	16
Биологи-химийн	14,4	8	9,5
Эргономик	31,5	25	24

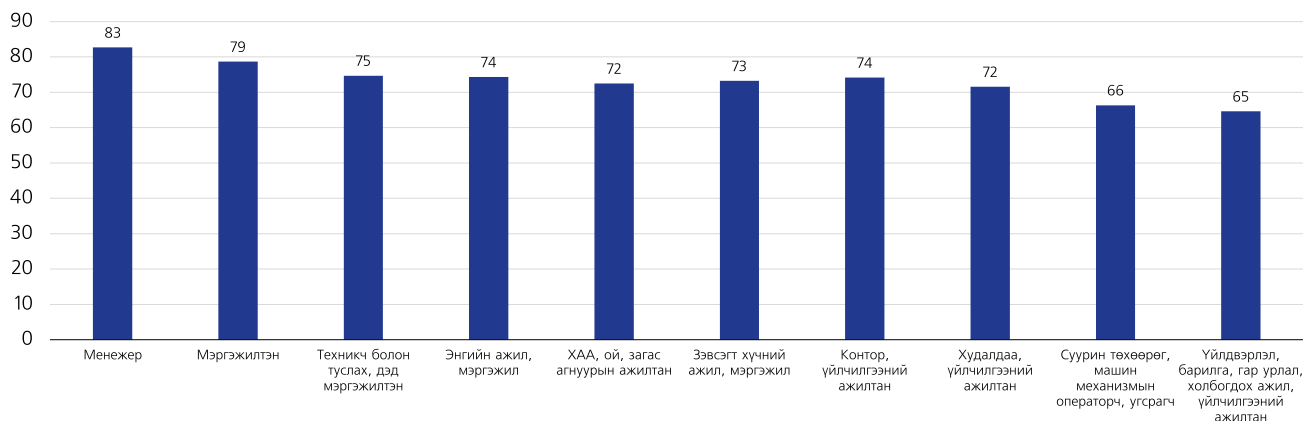
Ажиллах нөхцөлийн ерөнхий түвшингөөр манай улс ЕХ-ны болон ижил нөхцөлөөс зах зээлд шилжсэн орнуудаас даруй 10 нэгжээр доогуур байна. Харин хүрээлэх орчин, биологи-химийн болон биед шууд мэдрэгдэх нөхцөлийн хувьд нэлээн дээгүүр буй нь урд өмнөх үеийнхээс одоогийн нөхцлийн түвшин нилээн ахисан, монгол хүний сэтгэлзүйн онцлогтой холбоотой байж болно.

Зураг 12. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жингээр, салбараар



Физик орчны индексийг салбараар авч үзвэл, удирдлагын болон дэмжих үйл ажиллагаа хамгийн сайн (96 хувь), үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа хамгийн муу (48 хувь) түвшинтэй байна. Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуйн салбар, барилга, хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ зэрэг салбарт биет буюу физик орчны индекс харьцангуй өндөр байна. Харин тээвэр,

агуулахын үйлчилгээ; цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт; уул уурхайн олборлолтын; усан хангамж, сувагжилтын болон үйлчилгээний бусад салбарууд ажлын биет буюу физик орчны улсын дундаж индексээс доогуур үзүүлэлттэй байна. Эндээс бүх салбарт ажлын орчны биет буюу физик орчныг сайжруулахад илүү анхаарах шаардлагатай байна.

Зураг 13. Биет буюу физик орчны индекс, ажиллагчдын хувийн жингээр, ажил мэргэжлээр

Биет буюу физик орчны индексийг ажил мэргэжлээр авч үзвэл менежер, мэргэжилтний индекс хамгийн өндөр (83 хувь), суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагчийн индекс (66 хувь болон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын ажилтны индекс хамгийн бага (65 хувь) түвшинтэй байна. Бусад ажил мэргэжлийн хувьд энэ үзүүлэлт ойролцоо (72-79 хувь) байна. Эндээс оффисын ажлын биет буюу физик орчин харьцангуй сайн, харин үйлдвэрлэлийн үндсэн болон туслах нэгжийн ажлын биет буюу физик орчин харьцангуй доогуур байгааг харж болно.

2.2. АЖЛЫН ЭРЧИМ БУЮУ АЧААЛЛЫН ИНДЕКС

Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс бага байх тусам сайн гэж үзнэ. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс нь тухайн ажилд тавигдах эрэлт, шаардлагын түвшинг илэрхийлнэ. Хэрэв ажлын ачаалал их, ажилд оюуны болон биеийн хүчний энерги ихээр зарцуулан янз бүрийн шаардлагад нийцэх, нарийн төвөгтэй ажиллагаа шаардагддаг бол ажлын даалгаврыг үр өгөөжтэй хийж гүйцэтгэхэд төвөг бэрхшээлтэй болдог. Ажилд тавигдах шаардлагыг хэмжихдээ тоо хэмжээний ачаалал (ажиллах хурд), ажлын хурдыг тодорхойлогч хүчин зүйлүүд ба хоорондын хамаарал, түүнчлэн сэтгэл санаанд үзүүлэх ачааллын үзүүлэлтүүдийг ашиглаж байна.

Ажлын эрчим буюу ачааллын индексийг 13 үзүүлэлтээр тооцоолсныг Хүснэгт 2-т харуулав.

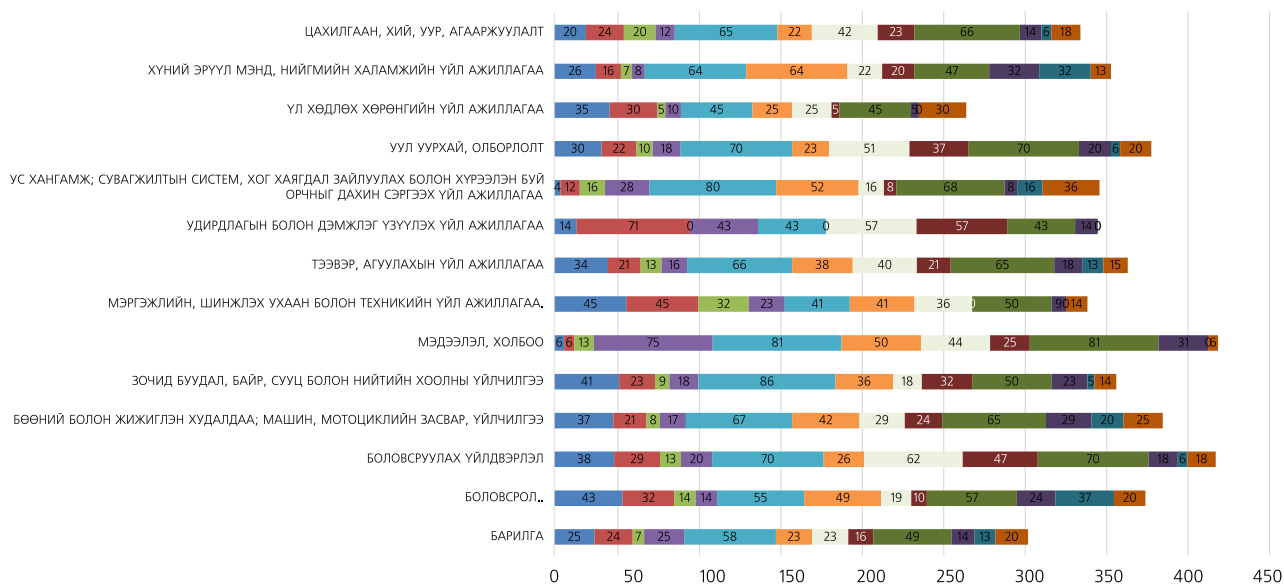
Хүснэгт 12. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор

Тохиолдолд өртсөн ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, хувиар			
		Индекс тооцсон хариултын тренд	
Ажлын тоо хэмжээний ачаалал	маш өндөр хурдаар ажиллах	Тийм	33
	маш шахуу хуваариар ажиллах	Тийм	25
	Танд ажлаа гүйцэтгэхэд хангалттай хугацаа байдаг эсэх	Тийм	12
Ажлын хурдыг тодорхойлогч хүчин зүйлүүд ба хоорондын хамаарал	Урьдчилан таамаглаагүй ажлыг хийхийн тулд үндсэн ажлаа тасалдуулах тохиолдол хэр олон гардаг вэ?	Тийм	17
	хамт олны гүйцэтгэсэн ажил	Тийм	67
	үйлчлүүлэгчид, зорчигчид, сурагчид, өвчтөнүүд гэх мэт хүмүүсийн шаардлага	Тийм	35
	үйлдвэрлэлийн даалгаврын тоон үзүүлэлт, гүйцэтгэх зорилтууд	Тийм	41
	автомат машины хурд, бүтээгдэхүүний дамжлагын хурд	Тийм	29
	даргын үүрэг даалгавар	Тийм	64
	Таны ажил хувийн мэдрэмжээ нуухыг шаарддаг эсэх	Үгүй	21
Сэтгэл санаанд үзүүлж байгаа ачаалал	Уур уцаар ихтэй үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, сурагч зэрэг хүмүүстэй харьцах	Үгүй	14
	Таны хувьд сэтгэл санааны төвөгтэй байдалд оруулсан	Үгүй	19
			Индексийн дундаж оноо (0-100)
Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс			31

Ажлын эрчим буюу ачааллын үзүүлэлтээр ажиллагчдын 35 хувь нь маш өндөр хурдаар ажиллах шаардлагатай, 25 хувь нь маш шахуу хувиараар ажиллах шаардлагатай, 12 хувь нь ажлын даалгавраа гүйцэтгэхэд хангалттай цагтай байна. Түүнчлэн ажлын хурдыг тодорхойлогч хүчин зүйлүүд ба хоорондын хамааралд ажиллагчдын 67 хувь нь хамт олны гүйцэтгэсэн ажил, 64 хувь нь даргын өгсөн үүрэг даалгавар, 41 хувь нь үйлдвэрлэлийн даалгаврын тоон үзүүлэлт, гүйцэтгэх зорилтууд, 35 хувь нь, зорчигчид, сурагчид, өвчтөн зэрэг үйлчлүүлэгчдийн шаардлага, 29 хувь нь автомат машины болон бүтээгдэхүүний дамжлагын хурдыг

тус тус нэрлэсэн байна. Сэтгэл санаанд үзүүлж байгаа ачааллыг авч үзвэл “Таны ажил хувийн мэдээллээ нуухыг шаарддаг эсэх” асуултад ажиллагчдын 12 хувь нь “Үгүй” гэж, “Уур уцаар ихтэй үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, сурагч зэрэг хүмүүстэй харьцах” гэсэн асуултад 14 хувь нь “Үгүй” гэж, “Таны хувьд сэтгэл санааны төвөгтэй байдалд оруулсан сэтгэл санааны ачаалал” гэсэн асуултад 19 хувь нь “Үгүй” гэж тус тус хариулсан байна. “Үгүй” гэсэн хариулт харьцангуй бага хувь байгаа нь, эсрэгээрээ эдгээр үзүүлэлтүүд ажлын чанарт сөрөг нөлөөтэй байгааг харуулж байна.

Зураг 14. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, салбараар



- маш өндөр хурдаар ажиллах
- маш шахуу хувиараар ажиллах
- Ажил гүйцэтгэхэд хангалттай хугацаа байдаг
- Урьдчилан таамаглаагүй ажлыг хийхийн тулд үндсэн ажлаа тасалдуулах
- Хамт олны гүйцэтгэсэн ажил
- Үйлчлүүлэгчид, зорчигчид, сурагчид, өвчтөнүүд гэх мэт хүмүүсийн шаардлага
- Үйлдвэрлэлийн даалгаврын тоон үзүүлэлт, гүйцэтгэх зорилтууд
- Автомат машины хурд, бүтээгдэхүүний дамжлагын хурд
- Даргын үүрэг даалгавар
- Ажил дээр хувийн мэдрэмжээ нуухыг шаарддаг
- Уур уцаар ихтэй үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, сурагч зэрэг хүмүүстэй харьцах
- Сэтгэл санааны төвөгтэй байдалд орох

Ажлын эрчим буюу ачааллын индексийг салбараар авч үзвэл, хамгийн их эрчим буюу ачаалалтай салбаруудад мэдээлэл холбоо (35 хувь); боловсруулах үйлдвэр (35 хувь); бөөний болон жижиглэн худалдаа (32 хувь) орж байна. Эдгээр салбарт ажлын эрчим буюу ачааллын түвшин улсын дунджаас илүү байгаа бол, уул уурхай, олборлолт (31 хувь); боловсрол (31 хувь) улсын дундаж түвшинд, тээвэр агуулахын үйл ажиллагаа (30); удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа (29 хувь); зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ (29 хувь); ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа (29 хувь); хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа (29 хувь); мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа (28 хувь); цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт (28 хувь) улсын дунджаас ялимгүй доогуур байна. Ажлын эрчим буюу ачаалал хамгийн багатай салбарт үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа (21 хувь), барилга (24 хувь) орж байна.

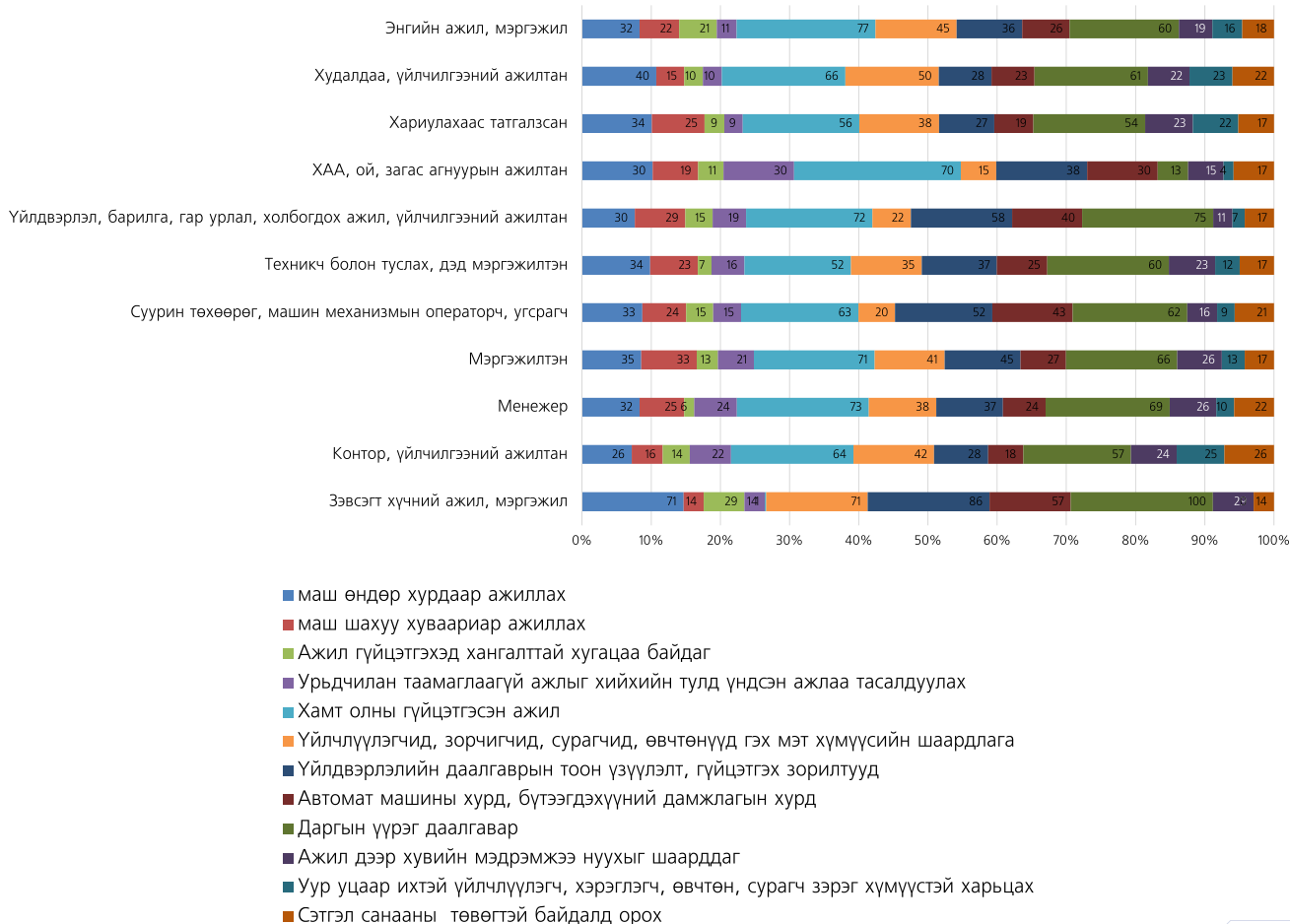
Салбаруудад ажлын эрчим буюу ачааллын зарим үзүүлэлтийг авч үзвэл, маш өндөр хурдаар ажиллах

шаардлагатай салбарт мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа (45 хувь), боловсрол (43 хувь), зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ (41 хувь) орж байгаа бол цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт (20 хувь); удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа (14); мэдээлэл холбоо (6 хувь); ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа (4 хувь) хамгийн доогуур үзүүлэлттэй байна.

Маш шахуу хуваариар ажиллах шаардлага удирдлага болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд хамгийн өндөр (71 хувь); мэдээлэл харилцаанд хамгийн бага (6) байна. Хамт оны гүйцэтгэсэн ажлын нөлөөлөл усан хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаанд хамгийн өндөр (71 хувь), мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа хамгийн доогуур (41 хувь) үзүүлэлттэй байна.

Даргын өгсөн үүрэг даалгавар удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд хамгийн бага (43 хувь); уул уурхай олборлолт хамгийн өндөр буюу (70 хувь) байна.

Зураг 15. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс, ажил мэргэжлээр



Ажлын эрчим буюу ачааллын индексийг ажил мэргэжлээр авч үзвэл, маш өндөр хурдаар ажиллах шаардлага зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжилд онцгой өндөр (71 хувь); контор үйлчилгээний ажилтанд хамгийн бага (26 хувь); бусад бүх ажил мэргэжилд ойролцоо (30-40 хувь) тавигдаж байна. Маш шахуу хуваариар ажиллах шаардлага ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан (19 хувь), контор үйлчилгээний ажилтан (16 хувь); худалдаа үйлчилгээний ажилтан (15 хувь); зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил (14 хувь) хамгийн бага, мэргэжилтэнд хамгийн өндөр (33 хувь), бусад ажил, мэргэжилд ойролцоо (22-23 хувь) тавигдаж байна. Хамт олны гүйцэтгэсэн ажил зэвсэгт хүчний ажил мэргэжлээс бусад бүх ажил мэргэжилд өндөр нөлөөтэй (51-77 хувь) байна. Үйлчлүүлэгч, зорчигчид, сурагчид, өвчтөнүүд зэрэг хүмүүсийн шаардлага зэвсэгт хүчний ажил мэргэжилд хамгийн их (71 хувь), худалдаа үйлчилгээний ажилтан (50 хувь), энгийн ажил, мэргэжил (45 хувь), контор үйлчилгээний ажилтан (42 хувь); мэргэжилтэн (40 хувь); менежер (38 хувь)-д илүү их тохиолдож байгаа байгаа бол суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, засварчин (20 хувь), үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтанд (20 хувь) хамгийн бага тохиолдож байна. Даргын үүрэг даалгавар цэргийн ажил, мэргэжилд хамгийн их (100), ХАА, ой, загас агнуурын ажилтанд хамгийн бага (13 хувь), бусад ажил мэргэжилд нийтлэг (54-69 хувь) тохиолдож байна.

2.3. АЖЛЫН ЦАГИЙН ЧАНАРЫН ИНДЕКС

Ажлын цаг, түүний үргэлжлэл болон зохион байгуулалт нь ажлын чанарт хоёр байдлаар нөлөөлж байна. Нэг талаас, ажлын цаг нь ажиллагчийн эрүүл мэнд болон аюулгүй байдалд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Жишээ нь, ажлын үргэлжлэл урт байх хирээр ажиллагчид эрсдэлд өртөх нь нэмэгддэг бол хангалттай амрах хугацаа нь осол аюулгүй ажиллахад шийдвэрлэх үүрэгтэй. Нөгөө талаар, ажил амралтын цагийн зохистой харьцаа нь ажиллагчид ажиллах, урт удаан хугацаанд үргэлжлэн ажиллах боломж олгох ёстой. Ажлын цагийн үргэлжлэл, зохион байгуулалтыг сайтар зохицуулснаар хувь хүн болон байгууллагын хоёулангийнх нь хэрэгцээнд нийцүүлэх боломжтой. Өнөө үед ажлын цагийн эхлэл болон төгсгөл, амралтын завсарлага, дуудлагын хугацаа зэргийг тооцсон илүү уян хатан, стандартын бус хэлбэрүүдийг ашиглах болсон. Энэ нь хэдийд ч, хаанаас ч ажлаа хийх боломж олгож буй мэдээллийн технологийн үр дүнтэй ч бас холбоотой юм.

Энэ индекст ажлын цагийн үргэлжлэл, хэвийн бус ажлын цаг, ажлын цагийн зохион байгуулалт, уян хатан зохицуулалт гэсэн үзүүлэлтүүдийг ашиглаж байна.

Ажлын цагийн чанарын индексийг 11 үзүүлэлтээр тооцож Хүснэгт 14-т харуулав.

Хүснэгт 13. Ажлын цагийн чанарын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, индексийн дундаж оноогоор

Тохиолдолд өртсөн ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, хувиар			
		Индекс тооцсон хариултын тренд	2020 (ажилтнуудын хувь)
Ажлын цагийн урт	Долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн цаг ажилладаг вэ?	Тийм	25
	Хоёр ажлын (ээлжийн) өдрийн хоорондох амралтын хугацаа 12 цагаас бага байсан тохиолдол сүүлийн сард гарсан уу?	Үгүй	19
	өдөрт 10-аас илүү цаг?	Тийм	27
Хэвийн бус ажлын цаг	шөнөөр, оройны 10.00-06.00 цагт наад зах нь 2 цаг?	Тийм	28
	Бүтэн сайн өдөр?	Тийм	26
	Хагас сайн өдөр?	Тийм	40
	Ээлжтэй	Тийм	33
	Байнгын ээлж	Тийм	20
	Өдөр шөнийн ээлж солигддог	Тийм	25
	Өдрийн ээлж	Тийм	42
Ростор- уртын ээлж	Тийм	12	

Таны ажлын цагийг хэн хэрхэн тогтоодог вэ?			
Ажлын цагийн хуваарь	Ажлын цагаа тохируулах боломжтой	Тийм	7
	Байгууллага, компани тогтоосон	Тийм	76
	Өөрөө тогтоодог	Тийм	02
	Хариулаагүй	Тийм	5
	Хэд хэдэн тогтсон хуваариас сонгох боломжтой	Тийм	11
	Тогтоосон ажлын цаг байнга өөрчлөгдөж байдаг уу. Хэрэв тийм бол уг өөрчлөлтийн талаар хэдүй хугацааны өмнө мэдэгддэг вэ?		
	Бусад	Тийм	3
	Тийм, тухайн өдөр	Тийм	15
	Тийм, урд өдөр нь	Тийм	7
	Тийм, хэд хоногийн өмнө	Тийм	5
	Тийм, хэдэн долоо хоногийн өмнө	Тийм	1
	Үгүй	Тийм	63
Сүүлийн 12 сарын хугацаанд /ажиллаж эхэлснээс хойш/ хэр олон удаа дуудлагаар	Тийм	22	
Уян хатан ажлын цаг	Хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар ажлын цагаас нэг болон хоёр цагийн чөлөө авах нь амархан байдаг	Үгүй	5
Индексийн дундаж оноо (0-100)			
Ажлын цагийн чанарын индекс			78

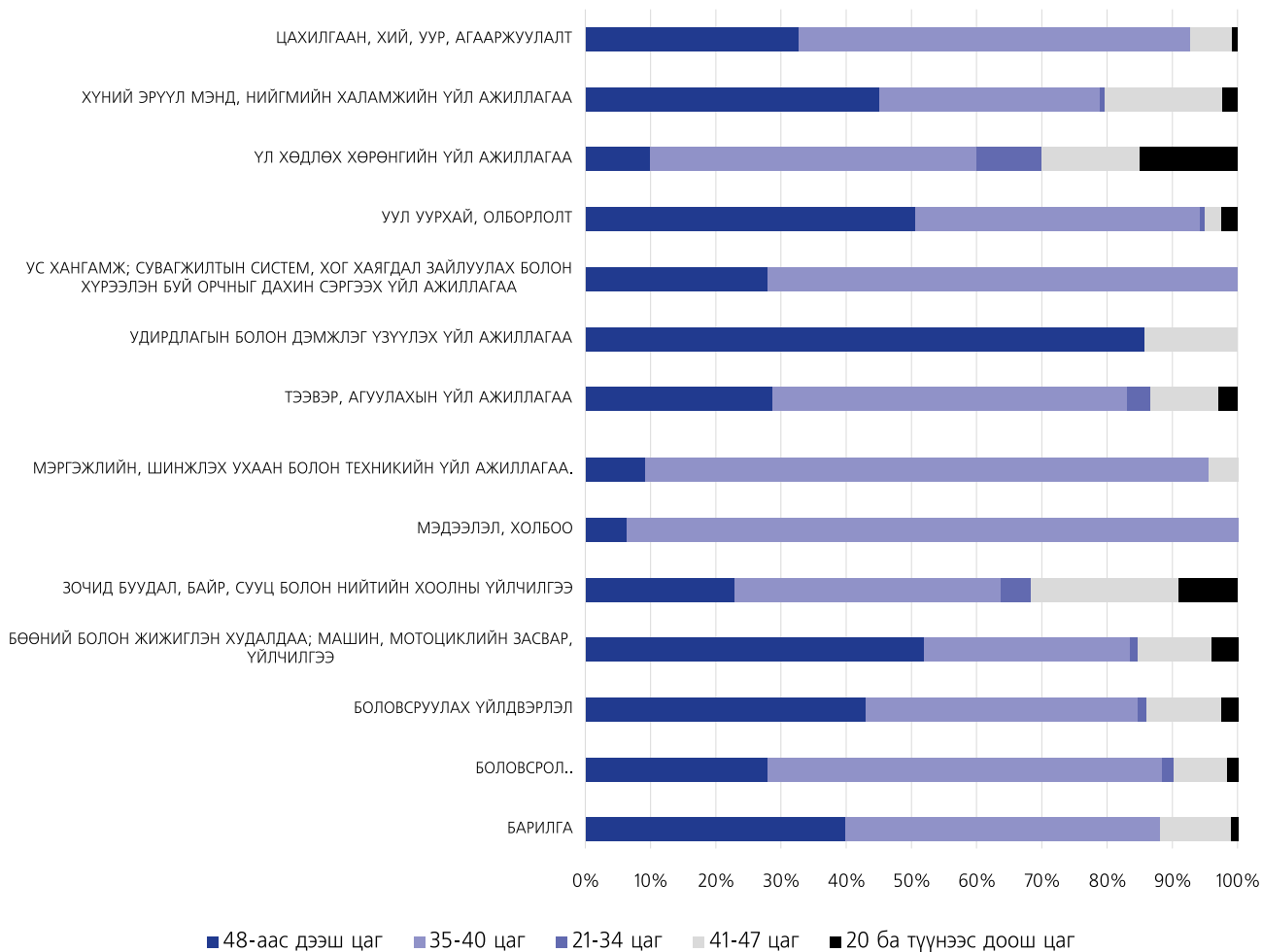
Ажлын цагийн чанарын индексийг үзүүлэлт тус бүрээр авч үзвэл, ажиллагчдын 19 хувь нь "Хоёр ажлын (ээлжийн) өдрийн хоорондох амралтын хугацаа 12 цагаас бага байсан тохиолдол сүүлийн сард гарсан уу "гэсэн асуултад "Тийм" гэж, "Өдөрт 10-аас илүү цаг ажилласан уу?" гэсэн асуултад 27 хувь нь "Тийм" гэж хариулсан байна.

Хэвийн бус ажлын цагийн тухайд ажиллагчдын 28 хувь шөнө оройн цагаар наад зах нь 2 цаг ажилласан, 26 хувь нь ням гарагт, 40 хувь нь бямба гарагт ажилласан

байна. Түүнчлэн 33 хувь нь ээлжийн ажилтай, үүнээс ростор-уртын ээлжээр 12 хувь нь ажиллаж байна. Ажлын цагийн хуваарийг байгууллага, компани тогтоосон гэж ажиллагчдын 76 хувь нь хариулсан, тогтоосон ажлын цаг байнга өөрчлөгдөж байдаг, уг өөрчлөлтийн талаар урьдчилж мэдэгддэггүй гэж 63 хувь нь хариулсан нь анхаарал татаж байна. Энэ нь ажлын цагийн асуудлыг нухацтай авч үзэж, бизнесийн болон хувь хүний эрх ашгийн аль алинд нийцүүлэх талаар хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, хэрэгжилтийг сайжруулах талаар анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

Зураг 16. Ажлын цагийн чанарын индекс, салбараар

7 хоногт ажилласан цаг (салбараар)



Ажлын цагийн чанарын зарим үзүүлэлтийг салбараар авч үзвэл уул уурхай, олборлолт (51 хувь); удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа (86 хувь); бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар, үйлчилгээ (52 хувь) хамгийн их буюу 7 хоногт 48 -аас дээш цагаар ажиллаж байна. Эндээс цөөн цагаар ажиллах тохиолдол Зочид буудал, байр, сууц болон

нийтийн хоолны үйлчилгээнд нилээд өндөр үзүүлэлттэй байгааг цаашид судлах шаардлагатай. Ялангуяа дараагийн судалгаанд цалин, орлогын индексгүй уялдуулан авч үзэх, харилцан хамаарлыг тооцож, ажлын чанарт үзүүлж буй нөлөөллийг тодорхойлоход анхаарах нь чухал юм.

2.4. НИЙГЭМ (СОЦИАЛЬ)-ИЙН ОРЧНЫ ИНДЕКС

Энэ индекс ажиллагчид ажил дээрээ хэр их дэмжлэг бүхий нийгмийн харилцаатай байгааг (эерэг талаас нь) болон доромжлох, дээрэлхэх, хүчирхийлэх зэрэг сөрөг хандлагад аль хэр өртөж байгааг (сөрөг талаас нь) харуулдаг. Уг индекс сөрөг хандлагын давтамж ба нийгмийн дэмжлэг гэсэн хоёр хэсэгтэй. Нийгмийн орчны индексийг 15 үзүүлэлтээр тооцож Хүснэгт 15-д харуулав.

Хүснэгт 14. Нийгмийн орчны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, индексийн оноогоор

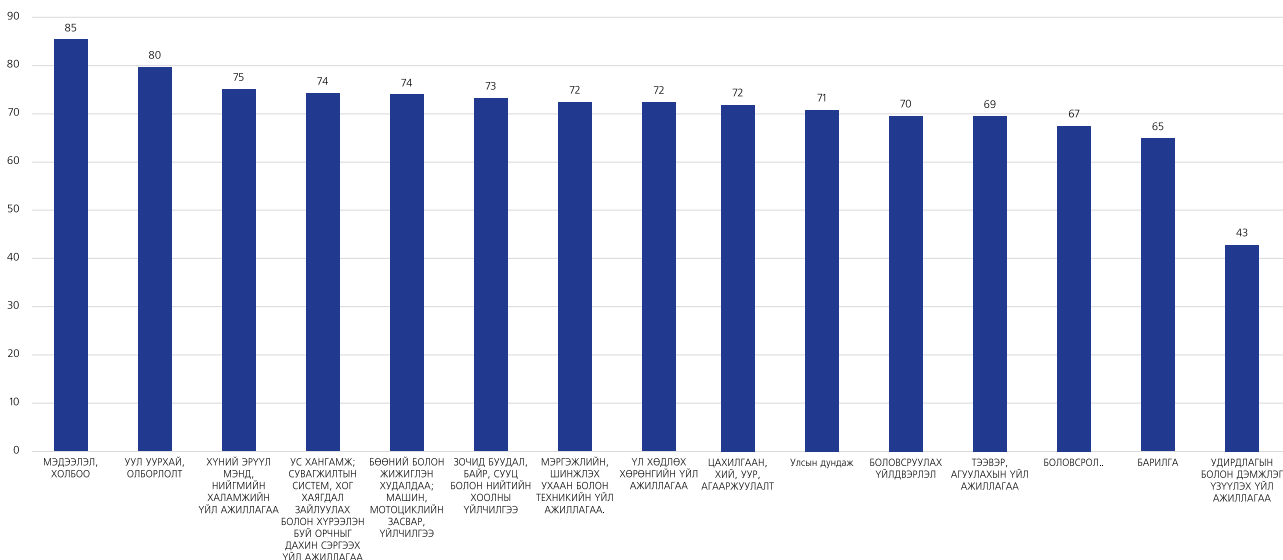
Тохиолдолд өртсөн ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, хувиар			
Нийгмийн дэмжлэг	Менежер болон хамт олны дэмжлэг	Таны хамт олон тусалж, дэмжиж ажилладаг	88
		Таны менежер тусалж, дэмжиж ажилладаг	75
	Менежмент	Та хэлтэс, байгууллагынхаа ажлын зохион байгуулалт, ажлын явцыг сайжруулахад оролцдог	69
		Та хамт олныхоо сонголтод өөрийн саналаа чөлөөтэй илэрхийлдэг	78
		Та хүссэн үедээ ажлын завсарлага авч чаддаг	56
		Таны ажил өөрт тань таатай мэдрэмжийг өгдөг	82
		Та өөрийн санаа бодлыг ажил дээрээ хэрэгжүүлэх боломжтой	75
		Бусдад ашиг тустай ажил хийж буй мэдрэмж төрдөг	78
		Тантай ажлын байран дээр шударга харьцдаг	78
		Та ажил дээрээ стресст ордог	40
		Та ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлж чаддаг	59
		Ажлын байрны сөрөг хандлага	Ялгаварлал
насаар	8		
арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой	2		
Дарамт/хүчирхийлэл	бие махбодийн хүчирхийлэл		1
	бэлгийн дарамт		1
	доромжилсон харьцаа/ сэтгэлзүйн дарамт		14
Индексийн дундаж оноо (0-100)			
Нийгмийн орчны индекс			83

Нийгмийн орчны индексийн үзүүлэлт бүрээр авч үзвэл, Таны хамт олон тусалж дэмждэг гэсэн үзүүлэлт хамгийн сайн (88 хувь) байна. Ялгаварлал гэх үзүүлэлт өртөж буй хувийг илэрхийлэх тул доогуур байх тусам сайн. Ажлын байрны сөрөг хандлага дотор ялгаварлал (13 хувь) байна. Түүнчлэн Таны ажил өөрт тань таатай мэдрэмжийг өгдөг гэсэн үзүүлэлт өндөр (82 хувь) байна. Эндээс үзвэл, ажлын нийгмийн орчны эерэг тал харьцангуй сайн гэж хэлж болохоор байна.

Хариулагчдусу 75 хувь шууд удирдагчаасаа туслалцаа авдаг, 88 хувь нь хамт олноосоо тус дэм авдаг гэж хариулсан нь ЕХ-ны орнуудынхтай харьцуулахад 70% ба 72% \ аль аль нь өндөр үзүүлэлт юм.

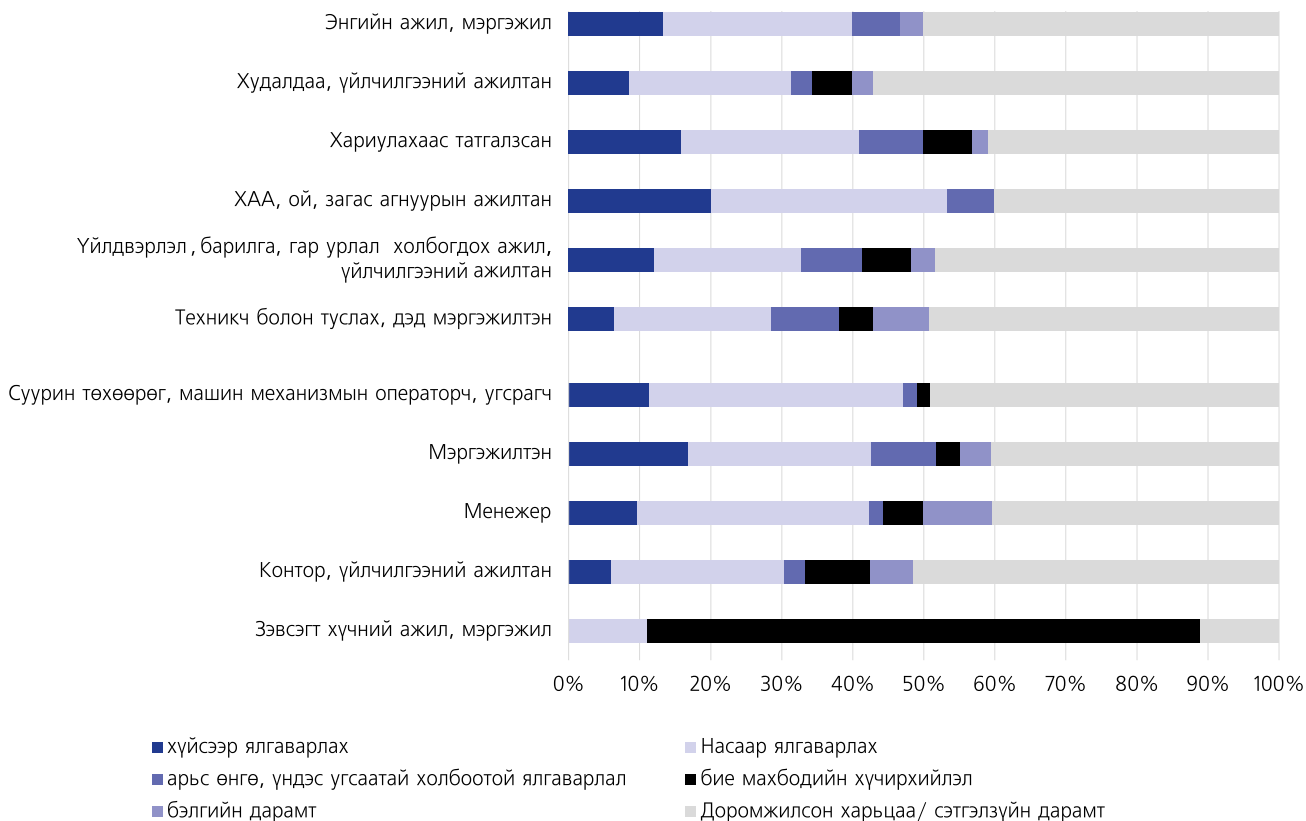
Гэхдээ ажлын байран дахь ялгаварлал: насаар (8 хувь), хүйсээр (3 хувь), арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой (1 хувь), түүнчлэн доромжилсон харьцаа, сэтгэлзүйн дарамт (14 хувь) гарч байгааг доогуур бага хувь гэж үзэж үл тоомсорлох асуудал биш болохыг анхаарууштай.

Зураг 17. Нийгмийн орчны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, салбараар



Нийгмийн орчны индексийг салбараар авч үзвэл, мэдээлэл холбоо хамгийн өндөр (85 хувь) түвшинтэй, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа хамгийн доогуур (43 хувь) түвшинтэй байна. Түүнчлэн тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа, боловсрол, барилгад нийгмийн орчны индекс бага зэрэг доогуур, бусад салбаруудад ойролцоо (70-80 хувь) түвшинтэй байна.

Зураг 18. Ажлын байрны сөрөг хандлага, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, ажил мэргэжлээр



Ажлын байрны сөрөг хандлагыг ажил мэргэжлээр авч үзвэл, зэвсэгт хүчний ажил мэргэжлээс бусад бүх ажил мэргэжлийнхэн доромжилсон харьцаа/сэтгэл зүйн дарамтад өртөх нь түгээмэл байна. Ялангуяа худалдаа үйлчилгээний ажилтан, энгийн ажилтан, контор, үйлчилгээний ажилтан, техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн илүү их өртөж байна. Харин зэвсэгт хүчний ажил мэргэжлийнхэн бие махбодийн хүчирхийлэлд өртөх нь элбэг байна. Бүх ажил мэргэжилд насаар ялгаварлал байна, үүнээс менежер, контор үйлчилгээний ажилтан, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч, хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан илүү өртөж байна. Энэ нь хийж байгаа ажлын шаардлагатай холбоотой байж болох юм.

2.5. УР ЧАДВАР БА ОРОЛЦООНЫ ИНДЕКС

Энэ индекс ажил үүрэг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ур чадвар, ажил хэрэгт оролцох боломжийг илэрхийлдэг. Түүнчлэн ажиллагчид ажил гүйцэтгэх, үүрэг даалгавар биелүүлэх арга барилд суралцах болон мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэх хүртэц боломжуудыг тусгана. Уг индекс оюуны хөдөлмөр эрхлэх, шийдвэр гаргах түвшинд оролцох, ажлын зохион байгуулалтад нөлөөлөх байдлыг илэрхийлэхүйц үзүүлэлтүүдийг ашигладаг. Уг индексийг 12 үзүүлэлтээр тооцож Хүснэгт 18-д харуулав.

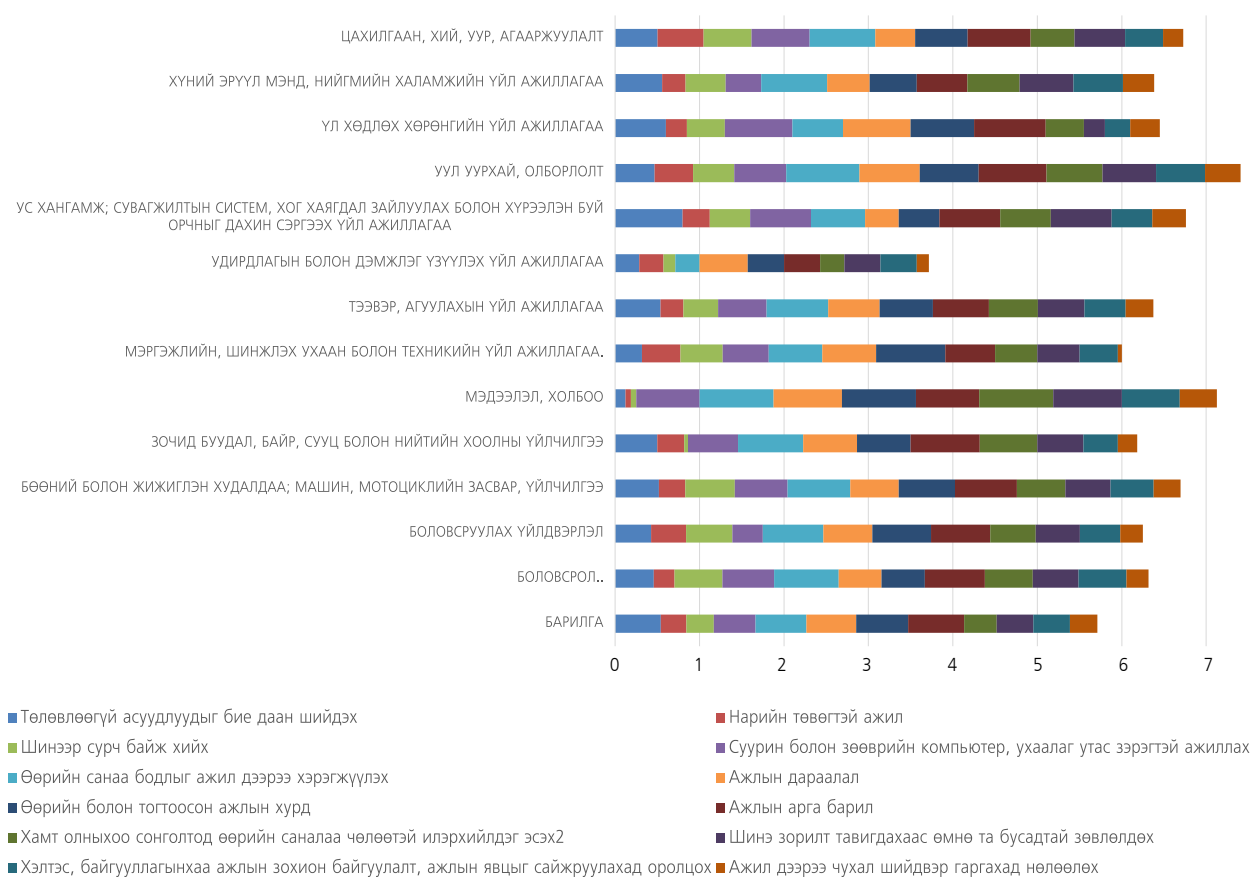
Хүснэгт 15. Ур чадвар ба оролцооны индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, индексийн оноогоор

Тохиолдолд өртсөн ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, хувиар			
		Индекс тооцсон хариултын тренд	2020 (ажилтнуудын хувь)
Оюуны хөдөлмөр	Төлөвлөөгүй асуудлуудыг бие даан шийдэх	Тийм	49
	Нарийн төвөгтэй ажил	Тийм	38
	Шинээр сурч байж хийх	Тийм	52
	Суурин болон зөөврийн компьютер, ухаалаг утас зэрэгтэй ажиллах	Тийм	52
	Өөрийн санаа бодлыг ажил дээрээ хэрэгжүүлэх	Тийм	75
Шийдвэр гаргахад оролцох	Ажлын дараалал	Тийм	58
	Өөрийн болон тогтоосон ажлын хурд	Тийм	65
	Ажлын арга барил	Тийм	71
	Хамт олныхоо сонголтод өөрийн саналаа чөлөөтэй илэрхийлдэг эсэх ²	Тийм	57
Ажлын зохион байгуулалтад оролцох	Шинэ зорилт тавигдахаас өмнө та бусадтай зөвлөлдөх	Үгүй	56
	Хэлтэс, байгууллагынхаа ажлын зохион байгуулалт, ажлын явцыг сайжруулахад оролцох	Үгүй	50
	Ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлөх	Үгүй	31
Индексийн оноо(0-100)			
Ур чадвар, оролцооны индекс			54

Индексийг үзүүлэлт бүрээр авч үзвэл: өөрийн санаа бодлыг ажил дээрээ хэрэгжүүлэх боломж (75 хувь), ажлын арга барил (71 хувь)-ын үзүүлэлт хамгийн өндөр, ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлөх боломж хамгийн бага (31 хувь) байна. Энэ нь ажиллагчдыг шийдвэр гаргалтад оролцуулах асуудал төдий л

хангалттай бус байгааг харуулж байна. Түүнчлэн нарийн төвөгтэй ажил (38 хувь) бага үзүүлэлттэй байгаа нь нэг талаас, ажиллагчдын мэргэжил ур чадвар зохих түвшинд биш, мөн нарийн ур чадвар шаардсан өндөр технологийн ажил түгээмэл биш байгаатай холбоотой болов уу.

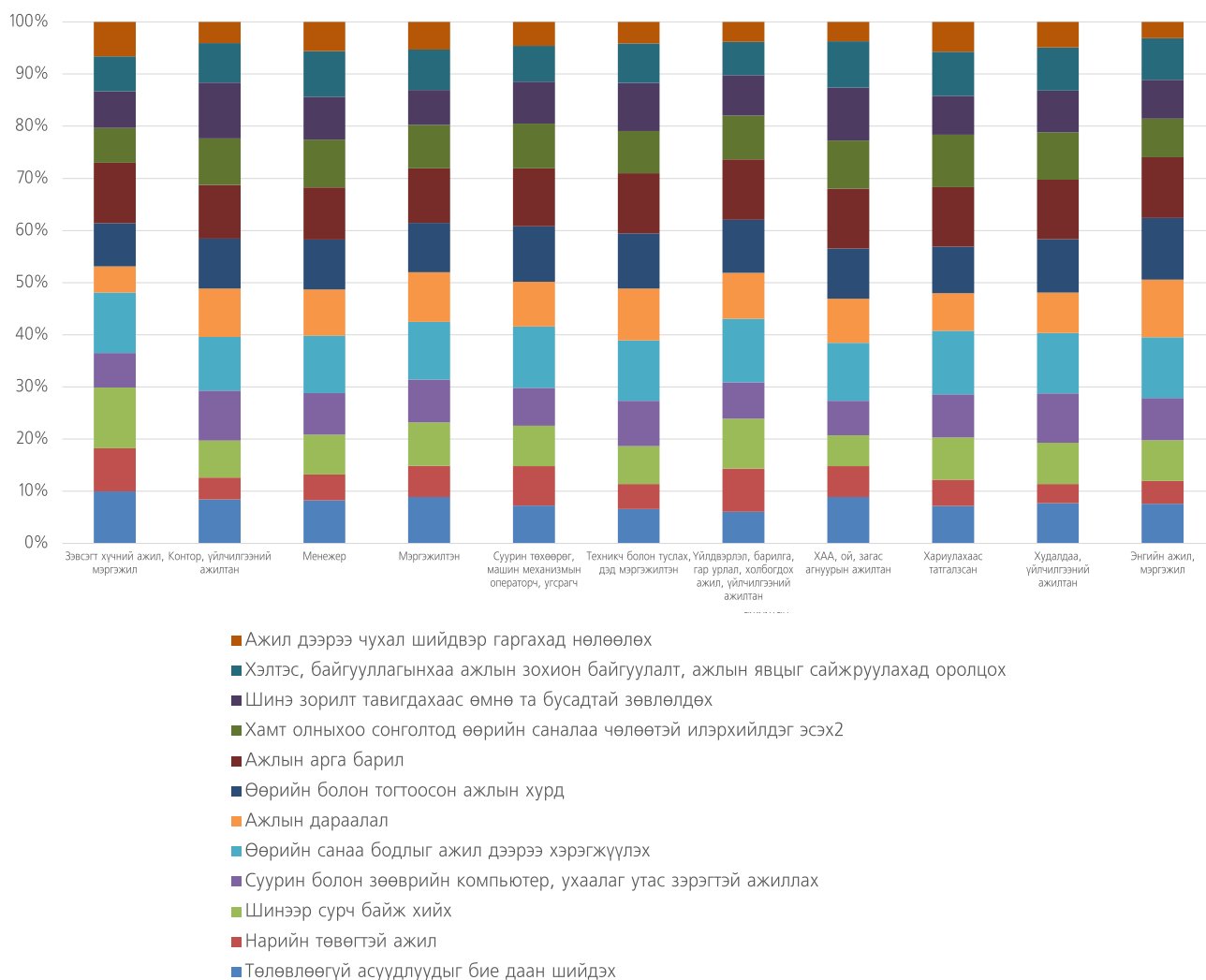
Зураг 19. Ур чадвар ба оролцох боломжийн индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, салбараар



Индексийг салбараар авч үзвэл, төлөвлөөгүй асуудлыг бие даан гүйцэтгэх тохиолдол удирдлага болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанаас бусад салбарт нийтлэг байна. Шинээр сурч байж хийх ажил бүх салбарт нийтлэг тохиолдож байна. Ажлын дэс дараалал хүний эрүүл мэнд, нийгмийн хангамж; ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчноос бусад салбарт нийтлэг тохиолдож байгаа бол нарийн төвөгтэй ажил цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт; уул уурхай, олборлолт; мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаанд илүү их байна. Нарийн төвөгтэй ажил болон шинээр сурч байж хийх ажил мэдээлэл холбоонд маш бага

гарч байгаа нь тухайн салбарын өвөрмөц шаардлага, онцлогтой холбоотой байх. Ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад оролцох тохиолдол удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа; мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаанд хамгийн бага, бусад салбаруудад ойролцоо түвшинд байна. Энэ нь шийдвэр гаргах түвшинд ажиллагчдын дуу хоолой, санал бодлыг сонсох явдал дутагдалтай байгааг дахин харуулж байна. Тиймээс төрийн бүх шат болон компанийн удирдлагад оролцоонд суурилсан арга барил эзэмшүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй болж байна.

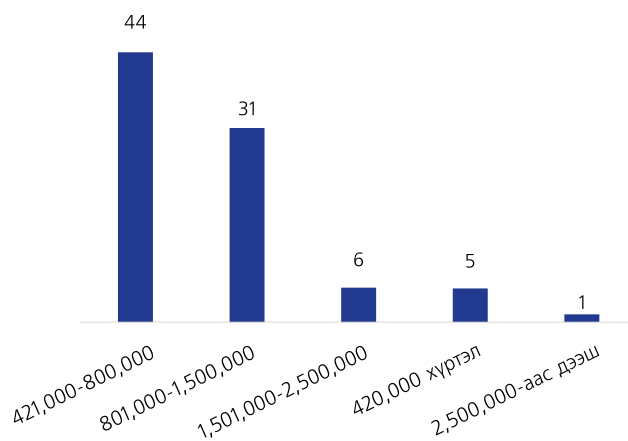
Зураг 20. Ур чадвар ба оролцох боломжийн индекс, ажиллагчдын эзлэх хувийн жин, ажил мэргэжлээр



2.6. ЦАЛИН, ОРЛОГЫН ИНДЕКС

Цалин хөлс, хөдөлмөрийн орлого нь ажиллагчид болон тэдний гэр бүлийн гишүүдийн амьжиргааны эх үүсвэр, хөдөлмөрт татан урамшуулагч гол хөшүүрэг болж байдаг. Үүнд цалин хөлсний үнэмлэхүй хэмжээнээс гадна, хэр зэрэг шударга төлөгдөж байгаа нь чухал юм. Хэрвээ ажиллагчид цалин хөлс, хөдөлмөрийн орлогын хэмжээгээ өөрийн гаргасан хүчин зүтгэлд нийцэж байна гэж мэдрэхгүй байвал үүнийг хүч хөдөлмөр – цалин хөлсний тэнцвэргүй байдал гэж үздэг. Энэ нь сэтгэгц болон эрүүл мэндэд таагүй үр уршиг дагуулж мэднэ. Уг индекс ажиллагчдын сарын цалин, орлогыг хэмжих бөгөөд зөвхөн ганц үзүүлэлтэйн учир ажлын чанарын бусад индексээс ялгаатай. Цалин, орлогын индексийг дараах дүрслэлээр үзүүлэв.

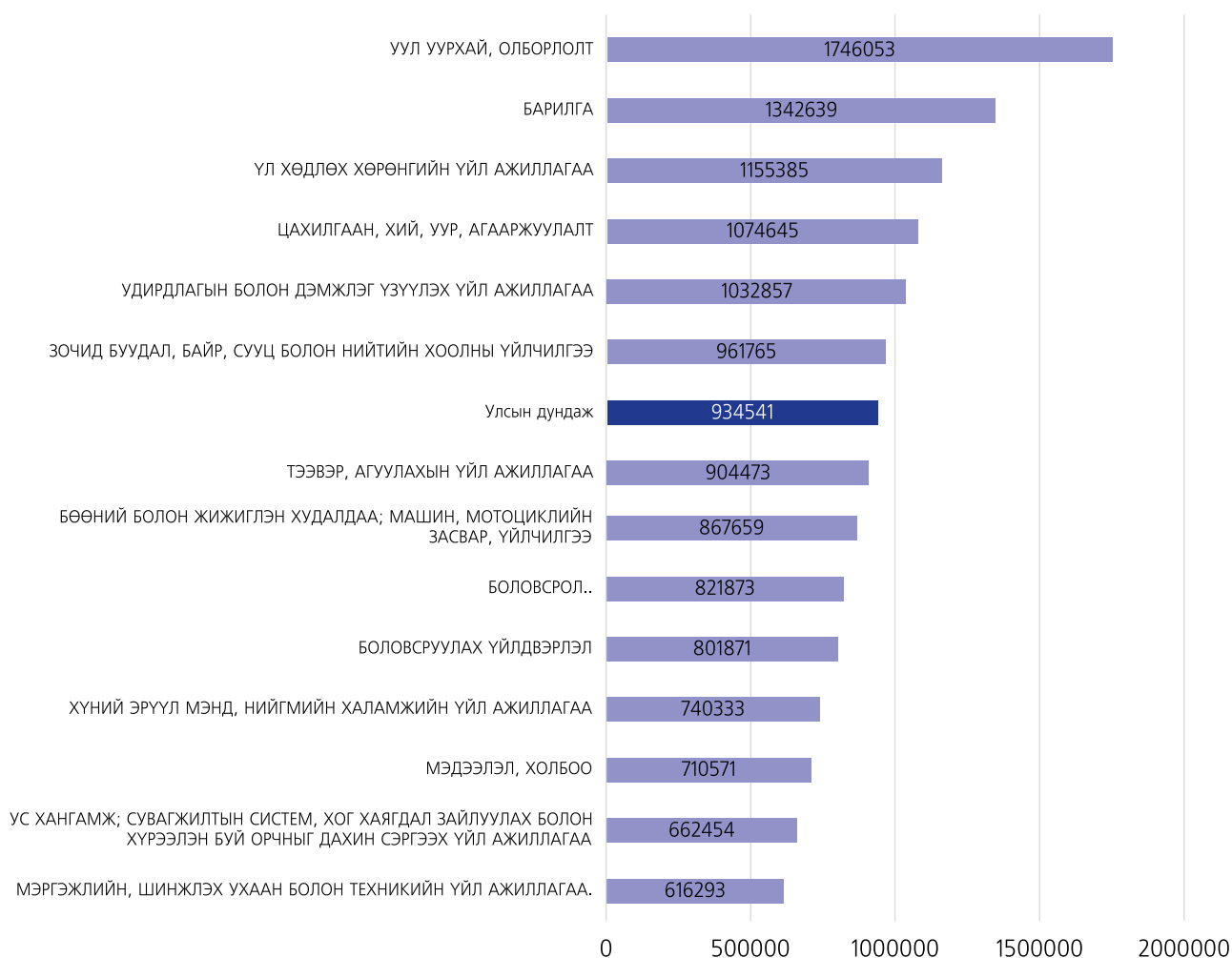
Зураг 21. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, ажиллагчдын эзлэх хувийн жингээр



байна. Цалин хөлсний бүтцийн судалгааны илтгэлд 1067,9 мян.төг, ҮСХ-ны мэдээллээр 1242,1 мян.төг\ . Тэдгээрийн 44 хувь нь сард 421,000-800,000 төгрөгийн, 31 хувь нь 801,000-1500,000 төгрөгийн, 6 хувь нь 1501,000-2,500,000 төгрөгийн, 1 хувь нь 2,501,000-аас дээш төгрөгийн цалин тус тус авч байна гэж хариулжээ. Ажиллагчдын 5 хувь нь 420,000 буюу хөдөлмөрийн

хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин авдаг гэсэн нь анхаарал татаж байна. Хөдөлмөрийн хөлснөөс доогуур цалин хөлс авч байгаа ажиллагчдыг ажлын цагийн үргэлжлэл, гэрээний нөхцөл, хөлс төлөлтийн хэлбэр зэргээр нарийвчлан судлах шаардлагатай.

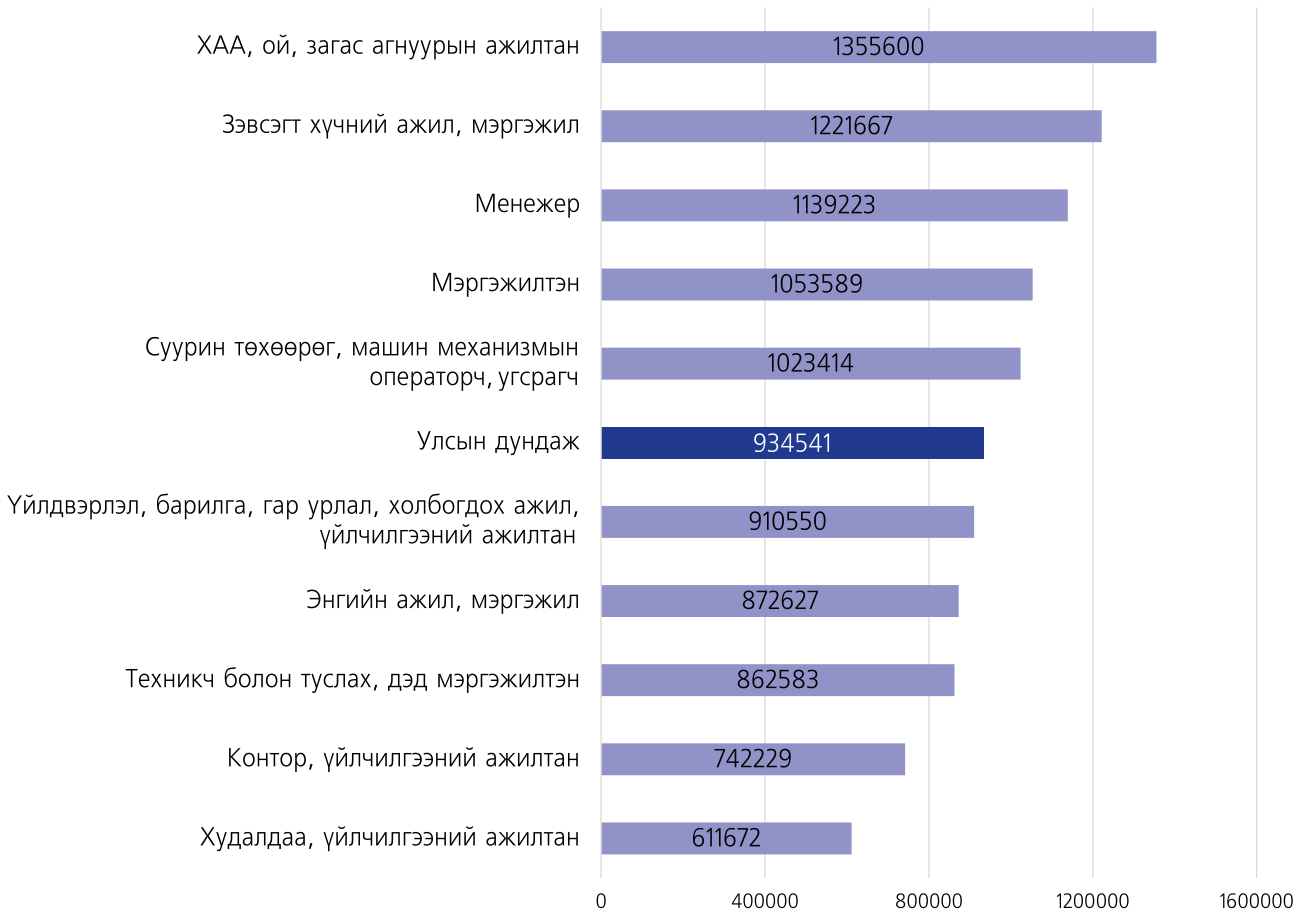
Зураг 22. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, салбараар



Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг салбараар авч үзвэл уул уурхай, олборлолт хамгийн өндөр (1746053), мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа хамгийн бага (616293) дундаж цалинтай байна. Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа (904473); бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ (867659); боловсрол

(821873); боловсруулах үйлдвэр (801871); хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа (740333); мэдээлэл, холбоо (710571); ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчин (662454) улсын дунджаас доогуур түвшний цалинтай байна.

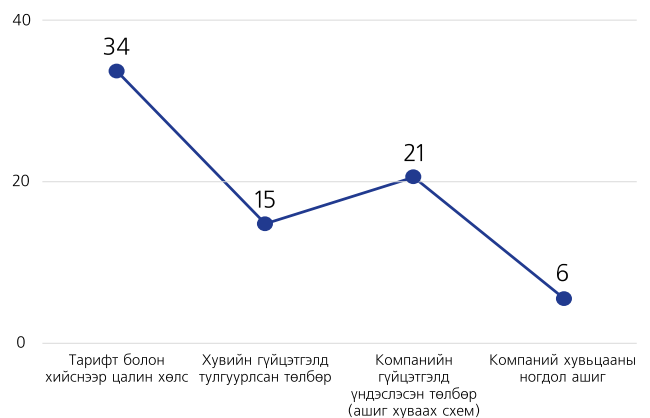
Зураг 23. Цалин, орлогын индекс, төгрөг, ажил мэргэжлээр



Сарын дундаж цалин ажил мэргэжлээр авч үзвэл, хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан хамгийн өндөр (1355600)*, худалдаа үйлчилгээний ажилтан хамгийн бага (611672) цалинтай байна. Түүнчлэн үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан (910550); энгийн ажил мэргэжил (872627); техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн (862583); контор, үйлчилгээний ажилтан (742229) улсын дунджаас доогуур цалинтай байна.

- Ерөнхийдөө ажлын үнэлгээ доогуур байдаг хөдөө аж ахуй, ой загас агнуурын аж ахуйн мэргэжилтний сарын дундаж цалин улсын дунджаас болон бусад салбарынхаас хэтэрхий өндөр гарчээ. Албан ёсны статистик мэдээгээр 2019 оны 4-р улиралд тус салбарын ажиллагчдын дундаж цалин 919,4 мян. төг., ЦХБС-нд 856,6 мян.төг. гэж мэдээлэгдсэн Бидний таамаглаж байгаагаар бүтээгдэхүүний борлуулалтаас хамааран нэг ба түүнээс дээш сарын цалин, орлогоо бөөнд нь авсан хэмжээг хэлсэн байж магадгүй.

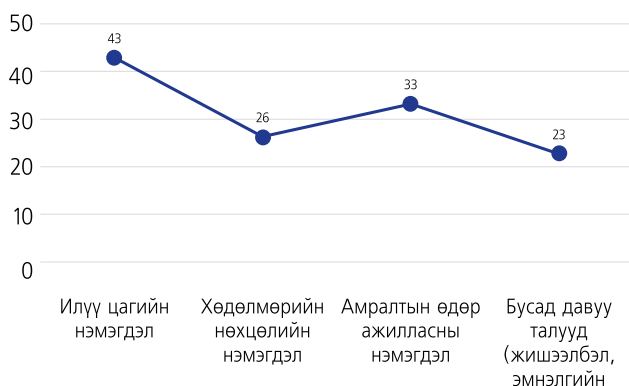
Зураг 24. Цалин, орлогын индекс, ажиллагчдын хувийн жин, хөлс төлөлтийн хэлбэрээр



Цалин, орлогын индексийг хөлс төлөлтийн хэлбэрээр авч үзвэл, ажиллагчдын 34 хувь нь тарифт болон хийснээр, 15 хувь нь хувийн гүйцэтгэлд тулгуурласан төлбөрөөр, 21 хувь нь компанийн гүйцэтгэлд үндэслэсэн

төлбөр (ашиг хуваах схем)-ээр, 6 хувь нь компаний ногдол ашгаар цалин хөлсөө авсан байна. Үүнээс үзвэл, хөлс төлөлтийн уламжлалт хэлбэрээр цалин хөлс авдаг ажиллагчдын хүрээ хумигдаж (ердөө 34 хувь), шинэ арга хэлбэрүүд нэвтэрч байна. Тиймээс ажлын чанарын гол үзүүлэлтүүдийн нэг цалин хөлс төлөлтийн арга хэлбэрүүд, тэдгээрийн ажлын эерэг, сөрөг үр дагаваруудыг нарийвчлан судлах нь зүйтэй юм.

Зураг 25. Цалин, орлогын индекс, нэмэгдлийн төрөл, ажиллагчдын хувийн жингээр



Цалин орлогын индексийг нэмэгдлийн төрлөөр авч үзвэл, ажиллагчдын 43 хувь нь илүү цагийн нэмэгдэл, 26 хувь нь хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл, 33 хувь нь амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл, 23 хувь нь бусад давуу талууд (жишээлбэл, эмнэлгийн үйлчилгээ) авсан байна. Илүү цагийн болон амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл авсан ажиллагчдын эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь ажлын цагийн зохион байгуулалт, ажиллах хүчний хангамжийн асуудлыг нарийвчлан судлах шаардлагатайг харуулж байна.

ТОВЧ ХУРААНГУЙ

Европын холбооны дундаж үзүүлэлттэй харьцуулбал, биет буюу физик орчны индекс 12 оноогоор дутуу; ажлын эрчим буюу ачааллын индекс 2 оноогоор бага байгаа бол ажлын цагийн чанарын индекс болон нийгмийн орчны индекс тус бүр 7 оноогоор илүү; ур чадвар ба оролцооны индекс ижил оноотой байна. Ажлын эрчим буюу ачааллын индексийн утга доошлох хирээр ажлын чанар сайнаар үнэлэгдэх учир энэ үзүүлэлт Европын холбооныхоос 2 оноогоор илүү сайн байна.

Биет буюу физик орчны индекс. Биет буюу физик орчны бүх үзүүлэлтүүд өндөр байгаа нь хүний бие махбодь, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна. Энэ нь эрүүл мэнд ба аюулгүй байдлын индексийн үзүүлэлтээр нотлогдож байна.

Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс. Ажлын эрчим буюу ачааллын үзүүлэлтүүд ажиллагчид тодорхой хэмжээгээр дарамттай ажиллаж байгааг харуулж байна.

Ялангуяа ажлын хурд, илүү эрчим, нэмэгдэл үүрэг, хамт олны ажлын үр дүн, сэтгэл зүйн дарамт өндөр байна.

Ажлын цагийн чанарын индекс. Ажлын цагийн чанарын үзүүлэлтүүд нь ажиллагчдад зарим талаар тохиромжгүйг харуулж байна. Ялангуяа, хоёр ээлжийн хоорон дахь амралтын хугацаа 12 цагаас бага; ажлын өдрийн буюу ээлжийн үргэлжэх хугацаа 10 цагаас илүү байгаа зэрэг нь хэвийн хэмжээнээс илүү байна.

Мөн 3 ажиллагч тутмын 1 нь шөнө оройн цагаар ажилладаг, 4 ажиллагч тутмын 1 нь ням гарагт, 2-3 ажиллагч тутмын нэг нь бямба гарагт ажиллаж байна. Түүнчлэн 3 ажиллагч тутмын нэг нь ээлжээр, үүнээс ростор-уртын ээлжээр 8 хүн тутмын 1 нь ажиллаж байна. Ажиллагчдын 76 хувь ажлын тогтоосон цагийн өөрчлөлтөд өртдөг бөгөөд 63 хувь нь энэ өөрчлөлтийг урьдчилан мэддэггүй байна.

Нийгмийн орчны индекс. Нийгмийн орчны индексийн үзүүлэлтүүд ажлын чанарт харилцан адилгүй нөлөөтэй байна. Ажиллагчдын 86 хувь нь хамт олны зүгээс дэмжлэгтэй, 75 хувь нь менежерийн зүгээс тусалж дэмждэг, 82 хувь ажлаасаа таатай мэдрэмж авдаг, 78 хувь нь бусдад тустай ажил эрхлэж байгаа мэдрэмж төрдөг, 78 хувь нь надтай шударга харьцдаг гэж хариулсан нь ажлын орчны эерэг хандлага харьцангуй сайн байгааг харуулж байна. Түүний зэрэгцээ нийгмийн орчинд сөрөг хандлага тодорхой хэмжээнд бий болсон байна. Ажлын байранд ялгаварлал, түүний дотор насаар (8 хувь), хүйсээр (3 хувь), арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой (1 хувь) шинж байдлаар ялгаварлаж байгааг, түүнчлэн 14 хувь нь доромжилсон харьцаа, сэтгэлзүйн дарамт гарч байгаа тухай хариулт өгсөн нь үүнийг нотолж байна.

Ур чадвар, оролцох боломжийн индекс. Ажиллагчид өөрийн санаачилга арга барилаар ажиллах боломж харьцангуй өндөр (75-71 хувь) байгаа бол ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлөх боломж хязгаарлагдмал, ердөө 3 хүний 1 нь оролцож байна. Ажиллагчдын 38 хувь нь нарийн төвөгтэй ажил эрхэлдэг гэсэн байна.

Цалин, орлогын индекс. Цалин хөлс орлогын хэмжээ нийтдээ харьцангуй доогуур байна. Хоёр ажиллагч тутмын 1 нь сард 421,000-800,000 төгрөгийн; 3 ажиллагч тутмын тумын 1 нь 801,000-1500,000 төгрөгийн хооронд цалин, орлоготой, 20 хүн тутмын 1 нь Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ буюу 420,000 төгрөгөөс доогуур орлоготой, 1 хувь нь 2500,000 –аас дээш цалин хөлс, орлоготой байна.

Цалин хөлсний систем, төлөлтийн арга хэрэгсэлд тодорхой өөрчлөлтүүд орсон байна. Тухайлбал, ажиллагчдын 15 хувь нь хувийн гүйцэтгэлд тулгуурласан төлбөрөөр, 21 хувь нь компанийн гүйцэтгэлд үндэслэсэн төлбөр (ашиг хуваах схем)-ээр, 6 хувь нь компаний ногдол ашгаар цалин хөлсөө авч байна.

3

ЭРҮҮЛ МЭНД БА АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ

БҮЛЭГ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Монгол Улсын хуульд зааснаар ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан бүтэц болон ажилтан, зөвлөл ажиллуулах; үйлдвэрлэлийн явцад бий болсон хими, физик, биологийн хүчин зүйл нь ажлын байрны хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх; хөдөлмөр эрхлэлтийн явцад гарч болзошгүй осол, бэртэл, өвчлөлөөс ажилтныг хамгаалах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх; ажиллагчдад аюулгүй ажиллагааны мэдлэг олгох сургалт явуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи мэдлэгийг жил бүр шалгах, аюулгүй ажиллагааны зааварчилга өгөх; хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангахад шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөв, төлөвлөгөө, хамтын гэрээнд тусгаж, зориулалтаар нь зарцуулах зэрэг олон чухал үүрэг хүлээж байна. Ажил олгогч нь ХАБЭА-н талаархи сургалтыг жилд хоёроос доошгүй удаа зохион байгуулж, ажилтнуудаа хамруулах үүрэг хүлээдэг. Эдгээр үүргийн дагуу ажлын орчинд ажиллагчийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал хэрхэн хангагдаж байгааг дараахь үзүүлэлтүүдээр харуулав.

Эрүүл мэндийн талаарх мэдээллийг нийгмийн эрүүл мэндэд холбогдох мэдээлэл, сургалт, судалгаа болон ажиллагчдын эрүүл мэндийн бодит байдал, эрсдэл, өвчлөлтгэсэн хоёр хэсэгт авч үзсэнийг танилцуулж байна.

3.1. УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭЛТИЙН ТАЛААР

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл

Эрүүл мэнд аюулгүй байдлын талаарх мэдээллээр хангасан, эсэх талаарх асуултад ажиллагчдын 52 хувь нь "сайн хангасан", 31 хувь нь "маш сайн хангасан", 10 хувь нь "сайн хангаагүй", 5 хувь нь "мэдэхгүй", 2 хувь нь "ер хангаагүй" гэж хариулсан байна.

Салбараар авч үзвэл, Мэдээлэл холбооны салбарт "сайн хангасан" үзүүлэлт (нийт 94 хувь, үүнээс маш сайн -44хувь, сайн -50 хувь) хамгийн өндөр, Боловсролын салбарт "хангалтгүй" үнэлгээ 28 хувь, үүнээс ер хангаагүй -7 хувь, сайн хангаагүй 21 хувь) хамгийн өндөр байна.

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлийн талаарх мэдээллээр хангасан байдлыг ажил мэргэжлээр авч үзвэл, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч хамгийн сайн хангагдсан (нийт 94 хувь, үүнээс маш сайн -39 хувь, сайн 53 хувь) байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт хийдэг эсэх тухай асуултад ажиллагчдын 8 хувь нь жилд 1 удаа, 13 хувь жилд 2 удаа, 25 хувь нь жилд 3 ба түүнээс дээш удаа, 10 хувь нь тогтмол биш, 3 хувь нь үгүй, хийдэггүй гэж хариулсан бол 41 хувь нь хариулсангүй.

Салбараар авч үзвэл, жилд 3 ба түүнээс дээш удаа хийдэг салбарыг Мэдээлэл харилцаа холбоо (56 хувь), жилд

1 удаа хийдэг салбарыг Усан хангамж, сувагжилт болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа (80 хувь) тэргүүлж байгаа бол боловсролын ажиллагчдын 92 хувь нь хариулаагүй байна.

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл

Ажлын улмаас эрүүл мэнд, аюулгүй байдал нь эрсдэлд байгаа гэж боддог эсэх тухай асуултад ажиллагчдын 46 хувь нь “Үгүй”, 41 хувь нь “Тийм”, 11 хувь “Мэдэхгүй” гэж хариулсан бол 2 хувь нь хариулаагүй байна.

Харин ажил нь эрүүл мэндэд нөлөөлж байгаа эсэх тухай асуултад ажиллагчдын 34 хувь нь “тийм буюу их төлөв сөргөөр”, 32 хувь нь “үгүй”, 20 хувь нь “мэдэхгүй. хувь нь “тийм”, 46 хувь нь “үгүй”, 11 хувь нь “мэдэхгүй” гэж хариулсан бол 2 хувь нь хариулаагүй байна.

Энэ үзүүлэлтийг салбараар авч үзвэл “Тийм, ихэвчлэн сөргөөр нөлөөлдөг” гэсэн хариулт Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа болон Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт хамгийн өндөр (64 ба 57 хувь) гарсан бол “Үгүй” гэсэн хариулт Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, Усан хангамж, сувагжилт, хүрээлэн буй орчныг сэргээх ажиллагаа хамгийн өндөр (55 ба 52 хувь) нь байна.

Эдгээрийг ажил мэргэжлээр авч үзвэл, “Тийм, ихэвчлэн нөлөөлж байгаа” гэсэн хариултыг Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил хамгийн их (72 хувь), “Үгүй” гэсэн хариултыг

Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан хамгийн бага (25 хувь) өгсөн байна.

3.2. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

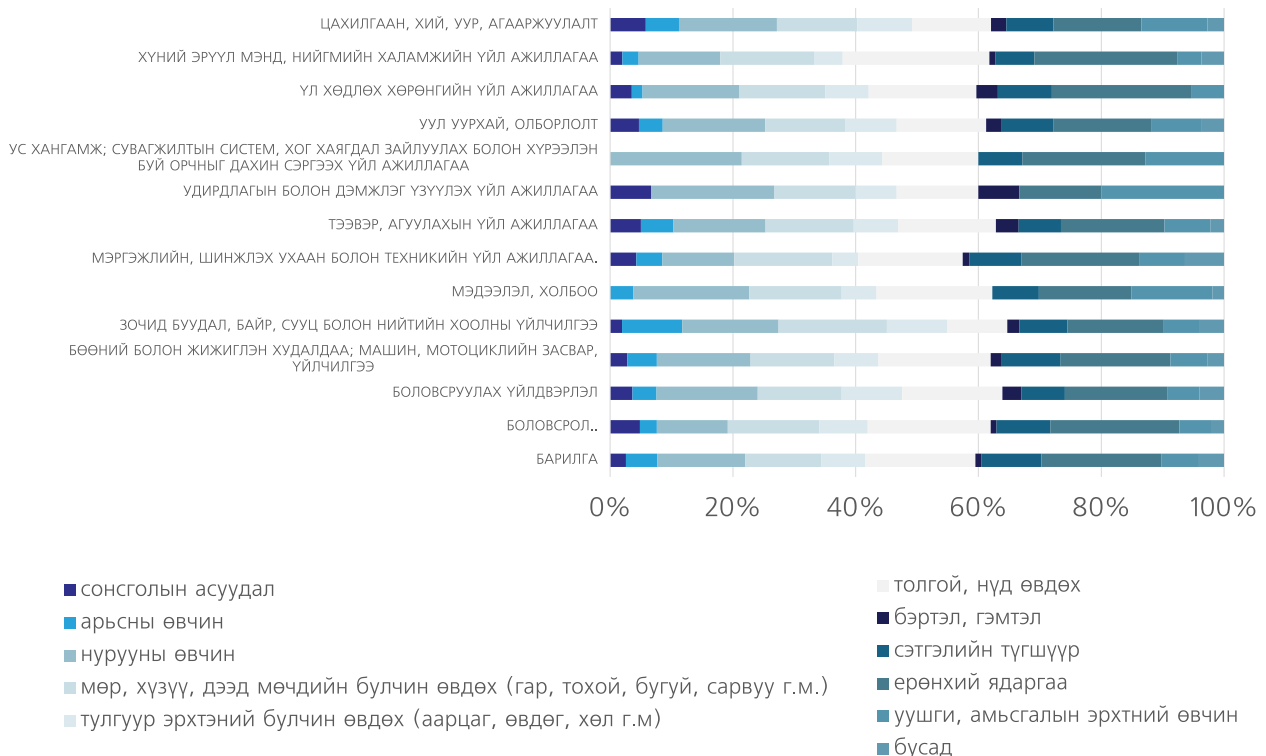
Танд 6 сараас дээш хугацаагаар үргэлжилсэн, эсвэл үргэлжлэх төлөвтэй байгаа өвчин, эрүүл мэндийн асуудал байна уу гэсэн асуултад ажиллагчдын 66 хувь нь үгүй, 18 хувь нь тийм, 13 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол 2 хувь нь хариулаагүй байна.

Салбараар авч үзвэл, “Тийм” гэсэн хариултын хамгийн их (75 хувь) нь Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаанд, “Үгүй” гэсэн хариултын хувьд Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээнд (77 хувь) өгсөн байна.

Энэ үзүүлэлтийг мэргэжлээр авч үзвэл, “Тийм” гэсэн хариултыг ХАА, ой, загас агнуурын мэргэжилтэн хамгийн их (30 хувь), “Үгүй” гэсэн хариултыг зэвсэгт хүчний ажил мэргэжил болон менежер хамгийн их (71хувь) өгсөн байна.

“Сүүлийн 12 сарын хугацаанд танд дараахь эрүүл мэндийн асуудал гарсан уу ” гэсэн асуултын хариултыг салбараар авч үзвэл дараахь байдалтай байна.

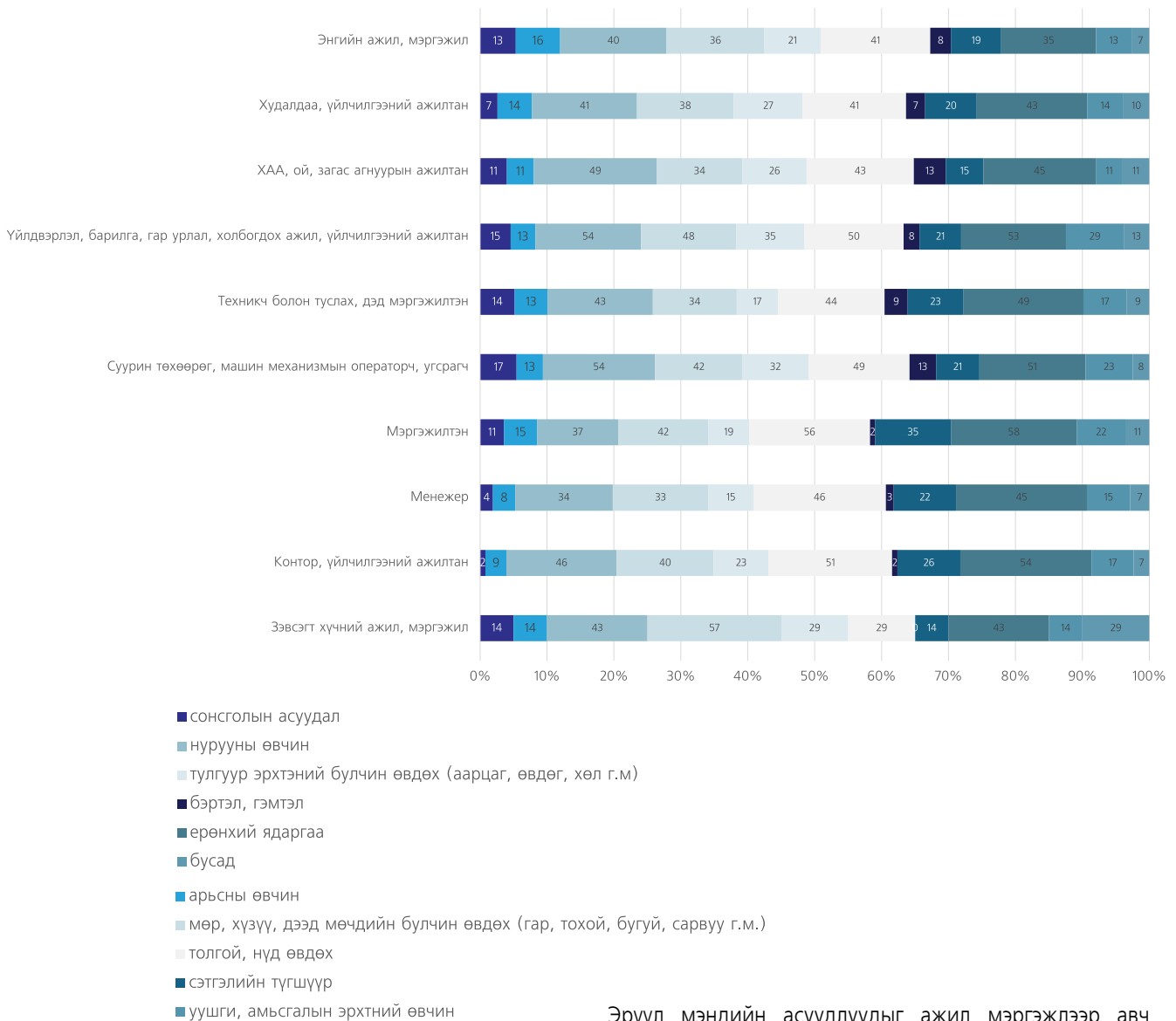
Зураг 26. Эрүүл мэндийн асуудлууд, өвчлөлөөр



Эрүүл мэндийн асуудлууд дотроос нурууны өвчин, мөр, хүзүү, дээд мөчийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу гэх мэт) толгой, нүд өвдөх; ерөнхий ядаргаа болон сэтгэлийн түгшүүр өндөр үзүүлэлттэй, бүх салбарт түгээмэл тохиолдож байна.

Эдгээр асуудал түгээмэл байгаа нь ажлын биет буюу физик орчинтой холбоотой байх магадлалтай. Өргөх зөөх болон биеийн хүчээр гүйцэтгэх хүнд хүчир ажил, халуун хүйтний аль алинд ажиллах шаардлага, үйлвэрлэлийн технологийн доогуур түвшин, хувийн хамгаалах хэрэгслийн хүртээмжгүй байдал зэргээс шалтгаалж эдгээр өвчин өндөр гарч байж болзошгүй.

Зураг 27 Эрүүл мэндийн асуудал, ажил мэргэжлээр



Эрүүл мэндийн асуудлуудыг ажил мэргэжлээр авч үзвэл, ажил мэргэжлийн хувьд салбарынхтай ижил дүр төрхтэй байна. Тухайлбал, бүх ажил мэргэжилд нурууны өвчин; мөр, хүзүү, дээд мөчийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу гэх мэт); толгой, нүд өвдөх; ерөнхий ядаргаа болон сэтгэлийн түгшүүр ойролцоо хувь хэмжээгээр тохиолдож байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл

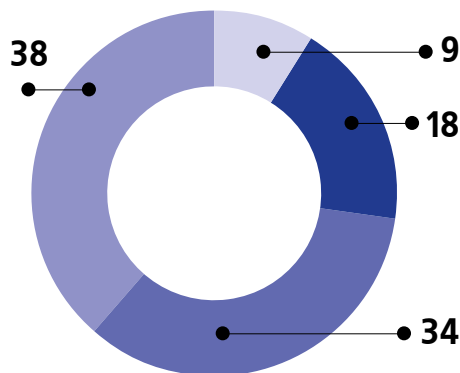
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл байдаг эсэх тухай асуултад ажиллагчдын 72 хувь нь “Тийм”, 13 хувь нь “Үгүй”, 7 хувь нь “Мэдэхгүй” гэж хариулсан бол 8 хувь нь хариулаагүй байна.

Энэ үзүүлэлтийг салбараар авч үзвэл, “Тийм” гэсэн хариултыг цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбар хамгийн их (92 хувь), “Үгүй” гэсэн хариултыг зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ хамгийн их (36 хувь) өгсөн байна. “Мэдэхгүй” гэсэн хариултыг үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа хамгийн их (15 хувь) өгсөн бол хариулаагүй үзүүлэлтээр боловсрол хамгийн өндөр байна.

3.3 ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛ, ХОРОО, АЖИЛЧДЫГ ТӨЛӨӨЛЖ БАЙГАА ИЖИЛ ТӨСТЭЙ БАЙГУУЛЛАГА

Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх тухай асуултад 38 хувь “Тийм”, 34 хувь нь “Үгүй”, 18 хувь нь “Мэдэхгүй” гэж хариулсан бол 9 хувь нь хариулаагүй байна.

Зураг 28 Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх, ажиллагчдын хувийн жингээр



■ Мэдэхгүй ■ Тийм ■ Үгүй ■ Хариулаагүй

Энэ үзүүлэлтийг салбараар авч үзвэл, “Тийм” гэсэн хариултыг мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа хамгийн их (91 хувь), “Үгүй” гэсэн хариултыг барилга хамгийн их (57 хувь) өгсөн байна.

Хүснэгт 16. Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх, ажиллагчдын хувийн жингээр, салбараар

№	Салбар	Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг эсэх (хувиар)			
		Мэдэхгүй	Тийм	Үгүй	Хариулаагүй
1	Барилга	18	8	57	17
2	Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	26	11	56	7
3	Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	32	9	50	9
4	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	20	10	50	20
5	Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа			43	57
6	Боловсрол	18	21	41	21
7	Ус хангамж; сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	8	52	40	
8	Уул уурхай, олборлолт	16	44	36	4
9	Хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	18	12	35	35
10	Боловсруулах үйлдвэрлэл	22	39	35	4
11	Мэдээлэл, холбоо	6	69	25	
12	Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	15	51	25	8
13	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	6	67	24	2
14	Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа.		91		9

ТОВЧ ХУРААНГУЙ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт хангалтгүй байна. Сургалтын талаарх асуултад ажиллагчдын 3 хувь “ердөө хийдэггүй” гэж хариулсан бол 41 хувь нь хариулаагүй.

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэл өндөр байна. Ажиллагчдын 41 хувь нь “эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлд байгаа” гэж 34 хувь нь ажил нь “эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг” гэж үзжээ.

Ажиллагчдын дунд өвчлөл, эрүүл мэндийн асуудал харьцангуй их байна. Тэдний 18 хувь нь 6 сараас дээш хугацаагаар үргэлжилсэн, эсвэл үргэлжлэх төлөвтэй өвчлөл, эрүүл мэндийн асуудалтай гэж хариулжээ.

Эрүүл мэндийн асуудал дотроос нурууны өвчин, мөр, хүзүү, дээд мөчийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу г.м) толгой, нүд өвдөх; ерөнхий ядаргаа, сэтгэлийн түгшүүрийн үзүүлэлт өндөр, бүх салбарт нийтлэг тохиолдож байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл болон үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагын үйл ажиллагаа хангалтгүй байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж зөвлөл байдаггүй гэж ажиллагчдын 28 хувь нь; ҮЭ, хороо, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллага байдаггүй гэж 62 хувь нь хариулсан.

4

АЖЛЫН ЧАНАРЫН ХЭВ ШИНЖҮҮД

БҮЛЭГ

Өмнөх хоёр дугаар бүлэгт ажлын чанар, түүний олон хэмжээсийг авч үзэн, нийтдээ 6 төрлийн ажлын чанарын индексийг гарган харуулсан билээ. Эдгээр 6 индексийг тус бүрд нь мэргэжил, салбараар судлан үзэж, бодлого боловсруулагчдад ажлын чанарын аль хэмжээс нь ажилтнуудын хувьд илүү анхаарах шаардлагатай байгааг харуулсан.

Энэхүү бүлэгт ажлын чанарын индексээр төстэй оноо авсан ажилтнуудыг бүлэглэх замаар ажлын чанарын ямар хэв шинж, шинж чанаруудыг хэрхэн харж болохыг судалж үзэхийг зорилоо. Хэдийгээр ажлын чанарын индексүүд нь хоорондоо системтэйгээр харилцан хамааралтай биш байгаа боловч зарим ажил мэргэжил нь илүү өндөр эсвэл бага оноог янз бүрийн индекс дээр харуулж байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл, тодорхой бүлгийн ажиллагчид ажлын чанарын нэг хэсэгт өндөр оноотой байхад өөр хэсэгт бага оноотой байгаа бол зарим бүлгийн ажиллагчид ажлын чанарын бүх хэсэгт өндөр оноотой байна. Ажлын чанарын энэ хэв шинжийг бодлого боловсруулагчдад харуулснаар ажлын чанарыг сайжруулахад зорилтот (ажлын чанарын хэмжээс бүрт) бодлогыг бий болгоход цогц мэдээлэл болно гэж үзэж байна.

4.1 АЖЛЫН ЧАНАРЫН ТАВАН ЯЛГААТАЙ ХЭВ ШИНЖҮҮД

Ажлын чанарын хэв шинжийн зураглал нь ажлууд сайн ба муу чанарт шууд хамаарахаас илүү янз бүрийн онцлог шинжүүдтэй байна. Энэхүү шинжилгээгээр ажиллагчдын ажлын чанарыг таван хэв шинжид хувааж

Латент ангиллын аргыг ашиглан ажлын байрны чанарыг бүлэглэх:

Ажлын чанарын ижил төстэй шинж чанартай ажилланчдын бүлгийг тодорхойлохын тулд 'Латент ангиллын шинжилгээ' (LCA) хэмээх статистикийн аргыг ашиглалаа. Энэ арга нь ажиллагчдыг ажлын чанарын хэв шинжийн ижил төстэй байдал дээр үндэслэн янз бүрийн хэмжээтэй хэд хэдэн тооны бүлэгт ангилдаг бөгөөд ижил төстэй ажлыг нэг төрөлд хуваарилдаг.

авч үзлээ:

1. Маш сайн (нийт ажиллагчдын 18%)
2. Сайн (нийт ажиллагчдын 27%)
3. Дундаж (нийт ажиллагчдын 19%)
4. Тааруу (нийт ажиллагчдын 22%)
5. Муу (нийт ажиллагчдын 15%)

Хэв шинжүүдийн ажлын чанарын онооны үзүүлэлтүүд хоорондоо адилгүй байгаа нь ажлын чанар нь өөр өөр хэмжээсүүдээс хамаарч байгааг бататгаж байна.

4.2. ХЭВ ШИНЖИЙН БҮЛГҮҮДЭД АЖИЛЛАГЧИД ХУВААРИЛАГДСАН БАЙДАЛ

Дараахь хүснэгтэд ажлын чанарын индексүүдийн хувьд судалгаанд хамрагдсан нийт ажиллагчид ажлын чанарын хэв шинжүүдэд хэрхэн хуваарилагдсаныг харуулж байна.

Хүснэгт 17. Ажлын чанарын хэв шинжүүдэд ажиллагчдын хувиарлагдсан байдал, ажлын чанарын индексүүдээр

№	Индекс	Ажлын чанарын хэв шинжүүд					
		Маш сайн	Сайн	Дундаж	Тааруу	Муу	Нийт
1	Ур чадвар ба оролцоо	15%	10%	16%	38%	21%	100%
2	Нийгмийн орчны	22%	23%	29%	11%	16%	100%
3	Биет буюу физик орчны	9%	30%	26%	31%	5%	100%
4	Ажлын эрчим буюу ачаалал	15%	42%	16%	9%	18%	100%
5	Ажлын цагийн чанар	25%	5%	12%	33%	25%	100%
6	Цалин, орлого	22%	44%	4%	21%	9%	100%
	Дундаж	18%	27%	19%	22%	15%	100%
	ЕХ-ын дундаж	21%	25%	21%	13%	20%	100%

"Сайн" хэв шинжид орж байгаа ажиллагчдын хувьд долоо хоногт ихэнхдээ 48-аас цөөн цаг ажилладаг ажиллагчид орсон байгаа бөгөөд ажлын цагийн уян хатан байдал нь өндөр, гэхдээ "маш сайн" бүлгийнхээс өндөр биш, тухайлбал ердийн эсвэл ээлжийн ажлын тархалт бага байгаа юм. Энэ бүлэгт хамаарч байгаа ажиллагчдын хувьд ажлаа амжуулахад хангалттай хугацаа байгаа бөгөөд тэдний ажлыг үе үе тасалдуулах явдал цөөн байдаг байна. Ажлын байран дахь нийгмийн уур амьсгал сайн бөгөөд хамт олон, менежерүүдийн дэмжлэгийг авдаг, хүчирхийлэл маш бага байдаг байна.

"Дундаж" хэв шинжийн хувьд ажил нь бүх төрлийн биет буюу физик орчны хувьд илүү их эрсдэлтэй орчинд ажиллагчид хамаарч байна. Энгийн болон ээлжийн ажлын тархалт өндөр байгаагаас ажлын цагийн чанар дунджаас доогуур байна. Хүчирхийлэл бага, менежментийн зүгээс тусламж, дэмжлэг харьцангуй сайн тул нийгмийн орчин сайн байна.

"Тааруу" хэв шинжид хамаарч байгаа ажиллагчид сэтгэл хөдлөл, хямралд өртөх байдал нь дунджаас 1,5 дахин их байна. Ажил нь өндөр хурдаар, шахуу хугацаанд хийгддэг тул ажлаа гүйцэтгэхэд хангалттай цаг байдаггүй бөгөөд богиносгосон цагийн ажил, ажлын цагийн уян хатан байдал багатай байдаг байна. Долоо хоногийн ажлын цаг нь дунджаас урт (гэхдээ "маш сайн" эсвэл "дундаж" хэв шинжээс богино) байна.

Ажлын "Муу" хэв шинжид хамаарч байгаа ажиллагчдын хувьд сарын цалин, орлого нь "маш сайн" хэв шинжийн ажиллагчдын цалин, орлогын гуравны нэг орчимтой тэнцүү байна. Ажиллагчдын гуравны нэг нь зургаан сарын дотор ажлаа алдана гэж айдаг бол 42% нь ажил нь сайн ирээдүй амлаж байгаа гэдэгт итгэдэггүй бөгөөд энэ нь дунджаас хоёр дахин их үзүүлэлт юм. Мөн дөнгөж 18% нь сургалтанд хамрагдсан байгаа нь дунджаас (38%) 2 дахин бага байна.

ТОВЧ ДҮГНЭЛТ

Маш сайн нөхцөл

Тархалт: Ажиллагчдын 18%

Ажлын чанарын индексүүд: ихэнх индексийн хамгийн

өндөр оноо авсан ажиллагчид уг хэв шинжид хамаарч байгаа бөгөөд ур чадвар, оролцоо, цалин, орлого ба биет буюу физик орчны хувьд өндөр оноо авч, ажлын эрчим буюу ачаалал, ажлын цагийн чанарын хувьд сөрөг нөлөөтэй буюу бага оноо авсан байна.

Сайн нөхцөл

Тархалт: Ажиллагчдын 27%

Ажлын чанарын индексүүд: Ажлын эрчим буюу ачааллын түвшин бага, ажлын цагийн чанар өндөр бөгөөд бусад ажлын чанарын индексүүд ерөнхийдөө нэлээд өндөр үнэлгээтэй байсан. Харин цалин, орлого, ур чадвар ба оролцоо нь бусад хэв шинжүүдээс бага байна.

Дундаж нөхцөл

Тархалт: Ажиллагчдын 19%

Ажлын чанарын индексүүд: Биет буюу физик орчны хувьд оноо муу, ажлын цагийн чанар дунджаас доогуур байна. Нийгмийн орчны оноо өндөр боловч ажлын чанарын бусад индексүүдийн оноо нь дунджаас бага байна.

Тааруу нөхцөл

Тархалт: Ажиллагчдын 22%.

Ажлын байрны чанарын индексүүд: Нийгмийн орчны ажлын чанарын индекс нь бүх хэв шинжүүдийн хувьд хамгийн бага байгаа нь албан тушаалаа урвуулан ашиглах тохиолдол хамгийн өндөр, менежерүүд эсвэл хамт ажиллагчдын дэмжлэг маш бага байдагтай холбоотой байна. Ажлын эрчим буюу ачаалал нь бүх хэв шинжүүдийн хамгийн бага оноотой байгаа хэдий ч цалин, орлого, ур чадвар, оролцоо нь "маш сайн" хэв шинжийн онооны дараа хоёр дугаарт орж байна.

Муу нөхцөлд байгаа

Тархалт: Ажиллагчдын 15%.

Ажлын чанарын индексүүд: Энэ хэв шинж нь бүх ажлын чанарын индексүүдэд сөрөг үр дүн харуулж байгаа бөгөөд ур чадвар, оролцоо, цалин, орлого ба эрүүл мэндийн индексүүдийн хувьд хамгийн бага оноо авсан ажиллагчид хамаарч байна. Гэсэн хэдий ч ажлын эрчим буюу ачаалал болон ажлын цагийн чанарын оноо нь "тааруу" хэв шинжээс илүү сайн байна.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Европын Холбоо, БНСУ зэрэг хөгжингүй орнуудад хэрэглэж хэвшсэн ажлын байрны нөхцөлийн социологийн судалгааны аргыг өөрийн орны зарим онцлогийг тусган боловсруулсан асуумжаар бидний явуулсан анхны судалгаа нь манай улсын хөдөлмөрийн буюу ажиллах нөхцөлийг дээрх улс орнуудынхтай харьцуулан дүгнэх бололцоог өгч, бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшинд ашиглахуйц бодит үндэстэй материал бүрдсэн гэж үзэж байна.

Энэхүү судалгаа нь Монгол Улсын ажлын байрны нөхцөл, нийгэм, сэтгэл зүй, цалин хөлсний байдлыг цогцоор харах бололцоог олгож байна. Цаашид ажлын байрны нөхцөлийн судалгааг тодорхой хугацааны давтамжтай тогтмол явуулснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, өөрчлөлт, хандлагыг харах, харьцуулах боломжийг судлаач, бодлого боловсруулагч нарт олгоно. Зөвхөн харьцуулалт хийх биш мөн ажлын орчинд гарч байгаа өөрчлөлт, хөгжлийг харах, хянах гол хэрэгсэл болж өгөх юм.

Түүнчлэн ажилтнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл түүнтэй холбоотой физик, нийгэм, сэтгэл зүйн асуудлыг хэрхэн ойлгож, хүлээн авч байгаа, ямар хариу үзүүлж байгаа зэрэг нь бодлого боловсруулагч нарт чухал мэдээлэл болж өгнө.

Европын холбооны дундаж үзүүлэлттэй харьцуулбал, биет буюу физик орчны индекс 12 оноогоор дутуу; ажлын эрчим буюу ачааллын индекс 2 оноогоор бага байгаа бол ажлын цагийн чанарын индекс болон нийгмийн орчны индекс тус бүр 7 оноогоор илүү; ур чадвар ба оролцооны индекс ижил оноотой байна. Ажлын эрчим буюу ачааллын индексийн утга доошлох хирээр ажлын чанар сайнаар үнэлэгдэх учир энэ үзүүлэлт Европын холбооныхоос 2 оноогоор илүү сайн байна.

Манай улсын хөдөлмөрийн физик орчин нөхцөл нилээн доогуур боловч нийгмийн орчны түвшингээр дээгүүр байна гэж цохон тэмдэглэснээр нийгмийн орчны асуудалд анхаарал, чармайлтыг сулруулах үндэслэл болох учиргүй. Ер нь энэ болон бусад индекс үзүүлэлтийн талаарх үнэлгээг авч үзэхдээ бидний судалгаа анхных хийгээд асуултад хариулагчийн мэдлэг боловсролын түвшин, мэдээллийн хүрээ, ажлын туршлагатай холбож үзвэл зохино.

Судалгааны шинэлэг талууд

Хөдөлмөрийн нөхцөлийг үйлдвэрлэл, ажлын байрны таагүй орчин, нөлөөнд шууд өртдөг ажиллагчдаас, ялангуяа ажилчдаас өөрсдөөс нь шууд асууж тодруулсан нь их төлөв гадна талаас нь бүртгэн ажигладаг уламжлалт аргын дутууг нөхөн баяжуулсан дотоод-гүн түвшний үнэлгээ болсон.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийг их төлөв физик бодит талаас нь авч үздэг уламжлалт хандлагыг өргөтгөн ажлын эрчим буюу ачааллын, ажлын цагийн чанарын индекс үзүүлэлтийг нэмэн тодорхойлов.

Түүнчлэн сэтгэл зүйн талыг багтаасан нийгмийн буюу социаль орчны багц үзүүлэлт болон мэргэшил чадвар, оролцох боломжийн индексийг шинээр нэмж судаллаа. Мөн манайд урд өмнө хэрэглэж мэддэггүй байсан хөдөлмөрийн чанарын түвшний ялгамжаат тал буюу профилийг LCA (Latent class analyses) гэдэг шинэ аргаар тодорхойлоход цаг, хүч нилээд шаардах тул бид энэ удаа бүлэглэн тоймлох аргаар үзсэн болно.

Асуугдагчаас шууд хариулахад төвөгтэй зарим хүчин зүйлийг асуумжинд шууд тулгаж асуухаас зайлсхийж жишээ нь Ажлын нөхцөл хэт халуун эсэхийг тийм, үгүй гэж асуухын оронд Хэт халуун тул ажиллаагүй үед ч хөлөрдөг гэж асуух гэх мэт.

Дутуу буюу алгассан асуудал

Судалгааг салбар-үйлдвэрлэлийн зарчимд үндэслэн хийсэн тул хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, хагас цагаар ажиллагч зэрэг нутаг дэвсгэр-өрхийн судалгаагаар гарах хөдөлмөр эрхлэлтийн төрлүүдийн талаар Ажиллах хүчний судалгаа, Өрхийн амьжиргааны судалгааны материалыг ашиглан нөхсөн болно. ЕХ-ны судалгаанд мөн өрхийн судалгаануудыг ашигласан байдаг.

Мөн Ажил дээр өсөн хөгжих төлөв байдлыг илэрхийлдэг үзүүлэлтүүдээс зөвхөн эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлыг авч үзээд хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүд, сэтгэл ханамжийн байдал, ажил албанаа дэвших зэрэг асуулт орхигдсоноос зохих индексийг тодорхойлж чадаагүй.

Биет болон физик орчны хүчин зүйлийн асуумжинд цаг хугацааны үзүүлэлтийг нэмж өгөх тухайлбал гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөний давтамж, 5-10 минут. Цаг хугацааны үзүүлэлтийг нэмснээр ажлын нөхцөлийг сайжруулахтай холбоотой бодлогын зөвлөмж, чиглэл гаргахад чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Түүрүүнд дурдсанчлан хөдөлмөрийн чанарын ялгамжаат тал-профилийг LCA аргаар гаргахад хугацаа нилээд шаардагдах тул хялбаршуулсан байдлаар тодорхойлсон. Ер нь үзүүлэлт индексүүдийн харилцан хамаарлыг корреляц-регрессийн аргаар цаашид үргэлжлүүлэн судлах шаардлагатай.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. Ажлын байрны нөхцөлийн ийм өргөтгөсөн судалгаа нь хөдөлмөрийн нөөц ажиллах хүч, хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажиллах нөхцөлийн байдал, төлөвийг хамтад

нь иж бүрнээр харуулж чадах тул 3-4 жил тутамд тогтмол явуулж хэвших, үүний тулд судалгааны арга, програм эзэмшсэн баг бүрдүүлж тогтвортой ажиллуулах нь цаг хугацаа, хүч, хөрөнгө хэмнэх үүднээс ч, асуудлыг цогцоор нь харилцан уялдаатай шийдэх талаас ч чухал ач холбогдолтой байна;

2. Уг асуудлыг салбар \үйлдвэрлэл\ -ын ба нутаг-дэвсгэр \өрх\ -ийн зарчмыг хослуулж хийх нь зохистойг анхаарч судалгааг хамтарч зохион байгуулах асуудлыг ХНХЯам, ҮСХороо шийдүүштэй гэж үзнэ;

3. Хөдөлмөрийн судалгааны баялаг туршлага бүхий ЕХ28, БНСУ-д хүн томилон ажлын туршлага судлуулах нь зүйтэй.

Ажлын байрны нөхцөлийн өргөтгөсөн судалгааны үр дүнгээс үндэслэж ААН, салбар, салбар хоорондын удирдлагын түвшинд дараахь асуудалд анхаарах шаардлагатай гэж гэж үзнэ.

ХНХЯам, нийгмийн түншлэлийн түвшинд:

1. ХАБЭА-н Үндэсний хөтөлбөрт ажиллах нөхцөлийн чанарын долоон чиглэл, таван хэв шинжийг хамруулан шинэчлэн боловсруулах;
2. МСҮТ-ийн сургалтын хөтөлбөрт ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа, ажлын байрны үнэлгээний шинэ аргачлал, хандлагын хичээл оруулж сургалт явуулдаг болох;
3. Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдэд ажиллагчдын ажилласан жил хэтэрхий цөөн байгаад дүгнэлт хийж үйлдвэр дээрх сургалт (on job training)–ыг өргөжүүлэх талаар салбарын яамд, мэргэжлийн холбоодтой хамтран ажиллах;
4. Анхан шатны нэгжүүдэд ажиллагчдын ихэнхи хувь үйлдвэрчний эвлэл, түүнтэй адилтгах байгууллагад хамрагдаагүй, түүнээс шалтгаалаад хөдөлмөрийн албан гэрээ, цалин хөлсний хэлбэр, систем болон ажил амралтын цаг, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомж хангалттай хэрэгжихгүй байгаад дүгнэлт хийж энэ талаар цогц бодлого, арга хэмжээг хамтарч авах;
5. Хортой, аюултай химийн бодистой харьцан ажиллах аюулгүй ажиллагааны бүртгэл, мэдээллийг сайжруулах;
6. ЕХ-ны дунджаас муу үзүүлэлттэй гарсан (жишээ нь, ажлын байранд доромжилсон харьцаа, сэтгэлзүйн дарамт 14 хувь) индекс, үзүүлэлтүүдийг сайжруулахад чиглэсэн ажлын төлөвлөгөө боловсруулж, гурван талт бүтцээр жил бүр тодорхой зардлыг төсөвт тусган хэрэгжүүлэх.

Салбарын яамд, мэргэжлийн холбоодод:

1. Салбарын ҮЭ, Мэргэжлийн холбоодтойгоо хамтран хоёр жил тутам харьяа агентлаг, үйлдвэр, байгууллага болон төв аппаратынхаа ажлын байр нэг бүрийг хамруулан ажлын үнэлгээ, нөхцөлийн судалгааг

мэргэжлийн байгууллагын оролцоотой явуулж мөрөөр нь төлөвлөгөөт арга хэмжээ авч байх;

2. Ажлын байрны нөхцөлийг үнэлэх шинэ үзүүлэлтүүд, тэдгээрийг сайжруулах чиглэлд ААН-үүдийг мэдээллээр хангаж, сургалт зохион байгуулдаг байх, энэ чиглэлээр үр дүнтэй ажилласан ААН-ийг жишиг байгууллагаар шалгаруулах;
3. Харьяа байгууллага, газрын ажиллагчдыг тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллуулах, ажлын байранд ажилчдад шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтыг тогтмолжуулж боловсон хүчний тогтвортой, бүтээлч, найрсаг хамт олон бүрдүүлэхэд чиглэсэн салбарын хэмжээний стратегитэй ажиллах;
4. ЕХ-ны дунджаас муу үзүүлэлтэй индекс, үзүүлэлтүүдийг сайжруулах ажлын төлөвлөгөөг жил бүр хэрэгжүүлэх.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд:

1. Ажиллах нөхцөлийг зөвхөн физик, гадна талаас нь авч үздэг өрөөсгөл уламжлалыг өөрчилж нийгэм-сэтгэл зүй, ажлын цагийн чанар, ажилтны өсөлт хөгжил, эрүүл мэндийн чиглэлээр баяжуулан өргөтгөсөн байдлаар цогцоор нь авч үзэж хэвших;
2. Ажиллах нөхцөлийн өргөтгөсөн судалгааг өөрийн хэмжээнд тогтмол хийж мөрөөр нь зохих арга хэмжээ авч байх;
3. Ажиллагчдын ажлын ба ар гэрийн амьдралын зохист тэнцэл \баланс\ --ийг хангахад байнга анхаарч , ажиллагчдыг ажилдаа дуртай, амьдралдаа сэтгэл хангалуун байх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд тогтмол анхаарах;
4. Өөрийн байгууллага, нэгжид хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн олон нийтийн комисс, төлөөллийн байгууллага заавал байгуулж ажиллуулахын хамт ажилтны хөдөлмөрийн нийтлэг эрх ашгийг хамгаалсан ҮЭ юмуу түүнтэй адил төлөөллийн байгууллагыг байгуулах, үйл ажлаа явуулахад нь дэмжлэг үзүүлж байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, үнэт зүйлийг хэрэгжүүлэн биелүүлэхэд стратегийн түнш болгоход онцгой анхаарах;
5. Химийн бодисын бүртгэл, мэдээллийг сайжруулах, ажилтнуудын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх;
6. ХАБЭА-н сургалтыг тогтмолжуулах \хуульд заасны дагуу жилд 2-оос доошгүй удаа\;
7. Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч болон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлалын холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтнууд утаа, тоос, тоосонцроор ялангуяа гагнуурын тоосонцроор амьсгалах явдал их байгаа тул хамгаалах хэрэгсэл \mask\, урьдчилан сэргийлэх болон хугацаат үзлэгт тогтмол хамруулах;
8. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөлдөө үйлдвэрчний эвлэл, ажилтнуудын төлөөллийг заавал оролцуулж байх.



ХАВСРАЛТ

АЖЛЫН БАЙРНЫ
НӨХЦӨЛИЙН СУДАЛГАА

АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛИЙН СУДАЛГАА

БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЭЭЛЭЛ

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хаяг. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нэр, регистрийн дугаарыг улсын бүртгэлийн гэрчилгээнд тусгагдснаар товчлохгүйгээр нөхнө. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын оршин байгаа аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, тухайн байгууллагын утасны дугаар, цахим хаяг зэрэг үзүүлэлтүүдийг нөхнө.

Холбоо барих хүний талаарх мэдээлэл. Энэ хэсэгт тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй асуудал хариуцсан нэгжийн дарга, ажилтны овог нэр, албан тушаал, суурин болон гар утасны дугаар, цахим хаяг зэрэг үзүүлэлтүүдийг нөхнө.

Хариуцлага болон өмчийн хэлбэр. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага нь өөрийн байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэрийг нөхөхдөө холбогдох кодыг дугуйлна.

Өмчийн хэлбэр нь хамтарсан аж ахуйн нэгжийн хувьд өмчийн эзлэх хувийг нөхөх бөгөөд хэрэв төрийн хамтарсан бол төрийн өмчийн эзлэх хувийг, орон нутгийн хамтарсан бол орон нутгийн өмчийн эзлэх хувийг, хувийн хамтарсан бол гадаадын өмчийн эзлэх хувийг тус тус нөхнө.

Үйл ажиллагааны чиглэл. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлийг нөхөхдөө эдийн засгийн үйл ажиллагааны стандарт ангиллын дагуу үйл ажиллагааны чиглэлийг дэлгэрэнгүй тодорхой бичнэ. Жишээ нь: компьютерийн сэлбэг хэрэгслийн жижиглэнгийн худалдаа, талх нарийн боовны жижиглэнгийн худалдаа гэж сайтар ялган бичиж өгнө.

1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хаяг

Регистрийн дугаар							
Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нэр							
Байршил	Нэр						Код
Аймаг, нийслэл							
Сум, дүүрэг							
Утас							
Цахим шуудан							

2. Холбоо барих хүний талаарх мэдээлэл

Овог, нэр	
Албан тушаал	
Утас	
Гар утас	
Цахим шуудан	

3. Хариуцлагын хэлбэр

Нэр	Код
Хувьцаат компани	10
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	11
Бүх гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөл	20
Зарим гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөл	21
Хоршоо	30
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	40
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	41
Төсөвт байгууллага	60
Төрийн бус байгууллага	70
Сан	71
Бусад	80

4. Өмчийн хэлбэр

Нэр		Хувь	Код
Төрийн	өмчийн		11
	өмчийн оролцоотой %	12
	хамтарсан %	13
Орон нутгийн	өмчийн		31
	өмчийн оролцоотой %	32
	хамтарсан %	33
Хувийн	Монгол Улсын		21
	гадаадтай хамтарсан %	22
	гадаад улсын		23

5. Үйл ажиллагааны чиглэл

- _____
- _____
- _____
- _____

ЭЗҮАСА-4.0 код*

АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛИЙН СУДАЛГАА

1. ЭРХЭЛЖ БУЙ АЖИЛТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУЛТУУД

А1. Таны боловсролын түвшин аль нь вэ?

Зөвхөн нэг хариултыг сонгоно!

- 01 – Бага насны хүүхдийн боловсрол (БОУСА-Боловсролын Олон Улсын Стандарт Ангилал 0)
- 02 – Бага боловсрол (БОУСА 1)
- 03 – Суурь боловсрол (БОУСА 2)
- 04 – Бүрэн дунд боловсрол (БОУСА 3)
- 05 – Мэргэжлийн боловсрол (БОУСА 4)
- 06 – Дипломын боловсрол (БОУСА 5)
- 07 – Бакалавр болон түүнтэй адилтгах боловсрол (БОУСА 6)
- 08 – Магистр болон түүнтэй адилтгах боловсрол (БОУСА 7)
- 09 – Доктор болон түүнтэй адилтгах боловсрол (БОУСА 8)
- 88 – Мэдэхгүй
- 99 – Хариулахаас татгалзсан

А2. Таны үндсэн ажлын албан тушаал юу вэ? Үндсэн ажил гэдэгт ихэнх цагаа зарцуулж буй албан тушаалыг хамааруулна.

Хэрэв судалгаанд оролцож буй этгээд хоёр албан тушаал хашдаг, түүндээ адил цагийг зарцуулдаг бол хамгийн чухал гэж бодож байгаа албан тушаалаа сонгоно.

Ажил мэргэжил: Менежер - 1; Мэргэжилтэн - 2; Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн - 3; Контор, үйлчилгээний ажилтан - 4; Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан - 5; ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан - 6; Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан - 7; Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч - 8; Энгийн ажил, мэргэжил - 9; Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил - 10

А3. Ажлын зонхилох чиг үүрэг?

Боломжтой бүхий л мэдээллийг, бичнэ. Ажил мэргэжлийн статистик ангиллаас (YAMAT-2008-ын Дэд бүлгийн) тохирох кодыг бичнэ.

A4. Та энэ аж ахуйн нэгж, байгууллагад хэдэн жил ажиллаж байна вэ?

Аж ахуйн нэгж гэдэгт орон нутгийн салбар нэгжийг бус аж ахуйн нэгж, байгууллагыг бүхэлд нь хамааруулж байна. Судалгаанд оролцогч гэрээний хэлбэр болон ямар албан тушаал эрхэлж байснаас үл хамааран бүхий л хугацааг оруулан тооцно.

Жилийн тоо :.....

00 – 1 жилээс бага

77 – Хариулах боломжгүй

A5. Сүүлийн 12 сарын дотор таны ажил, албан тушаалд дор дурдсан асуудлаар гарсан өөрчлөлт?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Маш их нэмэгдсэн	Бага зэрэг нэмэгдсэн	Өөрчлөлтгүй	Бага зэрэг буурсан	Маш их буурсан	Сайн мэдэхгүй
а.7 хоногийн ажлын цаг	1	2	3	4	5	8
б. цалин эсхүл орлого	1	2	3	4	5	8
в. ажлын үүрэг, даалгавар	1	2	3	4	5	8

A6. Долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн цаг ажилладаг вэ?

Цайны цагийн завсарлага болон ажилдаа ирж, буцах цагийг хасна –хэрэв 30 минут болон түүнээс дээш бол дараагийн цагт оруулна.

Долоо хоногт ажилласан цаг:

A7. Долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн өдөр ажилладаг вэ?

Долоо хоногт ажилласан өдөр:

A8. Үндсэн ажлаасаа гадуур өөр цалинтай ажил эрхэлдэг үү? (Хэрэв тийм бол) нэр нь?

Зөвхөн нэг хариултыг сонгоно!

Бизнес нь хоёр дахь ажил гэж тооцогдохыг анхаарах; 'байнгын' гэдэгт долоо хоногт наад зах нь 30 минут ажиллахыг. Хэрэв 'байнгын' мөн 'үе үе тохиолдлоор' гэвэл код 2.

1 – Өөр цалинтай ажил байхгүй ----- > **A12 руу шилжих**

2 – Тийм, байнгын ----- > **A 11-д хариулах**

3 – Тийм, тохиолдлын ----- > **A12 руу шилжих**

ХЭРЭВ А8-д Тийм, байнгын гэж хариулсан бол:

A9. Үндсэн ажлаасаа гадуурх ажилдаа долоо хоногт дунджаар хэдэн цагийг зарцуулдаг вэ?

Ярилцлага авагч: хэрэв 30 минут болон түүнээс их бол дараагийн цагт оруулах

Ажилласан цаг:.....

2. ҮНДСЭН АЖЛЫН ТАЛААР АСУУЛТУУД

A10. Доор дурдсан хүчин зүйл таны ажилд хэр нөлөөлдөг вэ?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Байнга	Ихэнхдээ	Заримдаа	Хааяа	Үгүй	Мэдэхгүй
А – Гар багаж, машин зэргээс үүсэх доргион	1	2	3	4	5	8
Б – Дуу чимээ маш их тул бусад хүмүүстэй харилцахад дуугаа өндөрсгөх шаардлагатай	1	2	3	4	5	8
В – Хэт халуун тул ажиллаагүй үед ч хөлөрдөг	1	2	3	4	5	8
Г – Гадна, дотно ялгаагүй хүйтэн байдаг	1	2	3	4	5	8
Д – Гагнуур болон яндангаас гардаг утаа, металлын уур, модны тоос, эрдсийн тоосонцроор амьсгалах	1	2	3	4	5	8
Е - Уусгагч, шингэлэгчийн уураар амьсгалах	1	2	3	4	5	8
Ё – Химийн гаралтай бүтээгдэхүүн юмуу бодистой харьцах, арьсанд хүрэлцэх	1	2	3	4	5	8
Ж – Бусад хүмүүсийн тамхины утаа үнэртэх	1	2	3	4	5	8
З - Хог хаягдал, хүний биеийн шингэн, лабораторийн материал гэх мэт халдварт өртөж болзошгүй материалтай харьцах, шууд хүрэлцэх	1	2	3	4	5	8

A11. Таны ажилд хүснэгтэд дурдсан асуудал хамаардаг уу?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Байнга	Ихэнхдээ	Заримдаа	Хааяа	Үгүй	Мэдэхгүй
А – Ядарч цуцмаар юмуу биед төвөгтэй байрлал	1	2	3	4	5	6
Б – Хүмүүсийг өргөх юмуу зөөх	1	2	3	4	5	6
В – Хүнд ачаа барааг тээвэрлэх юмуу зөөх	1	2	3	4	5	6
Г – Суугаа ажил	1	2	3	4	5	6
Д – Гар болон сарвууны давтагдах хөдөлгөөн	1	2	3	4	5	6
Е – Гадны хүмүүстэй шууд харьцах. Тухайлбал үйлчлүүлэгч, зорчигч, сурагч, өвчтөн гэх мэт.	1	2	3	4	5	6
Ё – Уур уцаар ихтэй үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, сурагч зэрэг хүмүүстэй харьцах	1	2	3	4	5	6
Ж – Таны хувьд сэтгэл санааны төвөгтэй байдалд оруулсан	1	2	3	4	5	6
З – суурин болон зөөврийн компьютер, ухаалаг утас зэрэгтэй ажиллах	1	2	3	4	5	6

A12. Таны ажилд хөдөлмөр хамгааллын хувцас, хэрэгсэл өмсөж, зүүхийг шаардаж байсан уу?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

- 1 - Тийм----- > **A13-т хариулах**
 2 – Үгүй----- > **A14 лүү шилжих**

A12 ДЭЭР ТИЙМ ГЭЖ ХАРИУЛСАН БОЛ ХАРИУЛНА:

A13. Шаардлагатай үед үргэлж өмсөж зүүдэг үү?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

- 1 – Тийм
 2 – Үгүй
 8 – Мэдэхгүй

A14. Ажил үүргээ гүйцэтгэх үед учрах эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлийн талаар мэдээллээр таныг хэр хангасан вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

- 1 – Маш сайн хангасан
 2 – Сайн хангасан
 3 – Сайн хангаагүй
 4 – Мэдээллээр ер хангаагүй
 8 – Мэдэхгүй

A15. Ажилдаа ирж очих замдаа өдөрт нийтдээ хэдий хэр хугацаа (цаг, минут) зарцуулдаг вэ?

Хэрвээ тэг бол 777 гэж кодлоно (Хамааралгүй/Тохирохгүй)

Өдөрт зарцуулсан цаг, минут:

--	--	--

A16. Ихэвчлэн сард дараахь тохиолдлоор хэр хугацаанд ажилладаг вэ... ?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Сард ажилладаг өдрийн тоо (01-31)	Хэзээ ч үгүй	Мэдэхгүй	Хариулахаас татгалзсан
А. –шөнөөр, оройны 10.00-06.00 цагт наад зах нь 2 цаг?		00	88	99
Б. – Бүтэн сайн өдөр?		00	88	99
В. – Хагас сайн өдөр?		00	88	99
Г. – өдөрт 10-аас илүү цаг?		00	88	99
Д. – нийтээр амрах баяр ёслолын өдөр				

3. АЖЛЫН ӨДРҮҮДИЙН ЧӨЛӨӨТ ЦАГТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУЛТУУД

A17. Хоёр ажлын (ээлжийн) өдрийн хоорондох амралтын хугацаа 12 цагаас бага байсан тохиолдол сүүлийн сард гарсан уу?

1 – Тийм

2 – Үгүй

A18. Таны ажил...?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
А –Өдөр бүрийн ажлын цаг тогтмол	1	2	8
Б – Долоо хоног бүрийн ажиллах өдрийн тоо тогтмол	1	2	8
В- Долоо хоног бүрийн ажлын цаг адил	1	2	8
Г – Ажил эхлэх, дуусах тогтсон цагтай	1	2	8
Д – Ээлжтэй	1	2	8

A19. Сүүлийн 12 сарын хугацаанд /ажиллаж эхэлснээс хойш/ хэр олон удаа дуудлагаар ирж ажилласан бэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 – Өдөр тутам

2 – Долоо хоногт хэд хэдэн удаа

3 – Сард хэд хэдэн удаа

4 – Байнга биш

5 – Хэзээ ч үгүй

A20. Хэрэв ээлжийн ажилтай бол аль ээлжийн төрөлд хамаарах вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 –Өдрийн ээлж (хоорондоо доод тал нь 4 цагийн завсарлагатай)

2 – Байнгын ээлж (өглөөний, өдрийн эсхүл оройн)

3 – өдөр шөнийн ээлж солигддог

4 – Ростор- уртын ээлж

A21. Таны ажлын цагийг хэн хэрхэн тогтоодог вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1- Байгууллага, компани тогтоосон. Өөрчлөлт оруулах боломжгүй --- > **A22-т хариулах**

2- Байгууллага, компаниас тодорхойлсон ажлын цагийн хэд хэдэн тогтсон хуваариас сонгох боломжтой ----- > **A22-т хариулах**

3- Тодорхой хязгаарын дотор ажлын цагаа тохируулах боломжтой (ажлын уян хатан цаг)----- > **A23-луу шилжих**

4- Ажлын цагаа та өөрөө тогтоодог ----- > **A23-луу шилжих**

A22. Тогтоосон ажлын цаг байнга өөрчлөгдөж байдаг уу. Хэрэв тийм бол уг өөрчлөлтийн талаар хэдүй хугацааны өмнө мэдэгддэг вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 – Үгүй

2 – Тийм, тухайн өдөр

3 – Тийм, урд өдөр нь

4 – Тийм, хэд хоногийн өмнө

5 – Тийм, хэдэн долоо хоногийн өмнө

6 – Бусад

4. АЖИЛ АМЬДРАЛЫН БАЛАНС (ТЭНЦЭЛ)-ТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУЛТУУД.

A23. Таны ажлын цаг таны гэр бүл болон ажлаас гадуурх нийгмийн үйл ажиллагаанд хэр зохицдог вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 – Маш сайн

2 - Сайн

3 – Тийм ч сайн биш

4 – Огт үгүй

A24. Хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар ажлын цагаас нэг болон хоёр цагийн чөлөө авах нь ...

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 – Маш амархан

2 - Амархан

3 – Хэцүү

4 – Маш хэцүү

8 – Мэдэхгүй

5. АЖЛЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУЛТУУД

A25. Таны ажил үүрэгт дараахь шаардлага тулгардаг уу?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Байнга	Ихэнхдээ	Заримдаа	Хааяа	Үгүй	Мэдэхгүй
А- маш өндөр хурдаар ажиллах	1	2	3	4	5	8
Б- маш шахуу хуваариар ажиллах	1	2	3	4	5	8

A26. Таны ажлын хурдад дараахь зүйлүүд хэрхэн нөлөөлдөг вэ?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	Хариулаагүй	Хамааралгүй
А – хамт олны гүйцэтгэсэн ажил	1	2	8	9	7
Б – үйлчлүүлэгчид, зорчигчид, сурагчид, өвчтөнүүд гэх мэт хүмүүсийн шаардлага	1	2	8	9	7
В – үйлдвэрлэлийн даалгаврын тоон үзүүлэлт, гүйцэтгэх зорилтууд	1	2	8	9	7
Г – автомат машины хурд, бүтээгдэхүүний дамжлагын хурд	1	2	8	9	7
Д – даргын үүрэг даалгавар	1	2	8	9	7

A27. Урьдчилан таамаглаагүй ажлыг хийхийн тулд үндсэн ажлаа тасалдуулах тохиолдол хэр олон гардаг вэ?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 – Ойр ойрхон ----- > **A28-Д ХАРИУЛАХ**

2 – Нилээд олон удаа ----- > **A28-Д ХАРИУЛАХ**

3 – Хааяа ----- > **A28-Д ХАРИУЛАХ**

4 – Тийм тохиолдол гарч байгаагүй ----- > **A29 РҮҮ ШИЛЖИХ**

A28. Ингэж тасалдах нь таны ажилд...*Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!*

- 1 – Сөргөөр нөлөөлдөг
 2 – Нэг их нөлөөлдөггүй
 3 – Эерэгээр нөлөөлдөг

A29. Таны үндсэн ажил дээр дараахь зүйлүүдийг хийх шаардлага байдаг уу?*Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!*

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
А – чанарын нарийн стандартыг хангах	1	2	8
Б – хийсэн ажлынхаа чанарыг өөрөө үнэлэх	1	2	8
Г – төлөвлөөгүй асуудлуудыг бие даан шийдэх	1	2	8
Д – нэгэн хэвийн уйтгартай ажил хийх	1	2	8
Е – нарийн төвөгтэй ажил	1	2	8
Ё – шинээр сурч байж хийх	1	2	8

A30. Та ажил дээрээ дараахь зүйлийг сонгох, өөрчлөх боломжтой юу?*Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!*

	Тийм	Үгүй
А – ажлын дараалал	1	2
Б – ажлын арга барил	1	2
В – өөрийн болон тогтоосон ажлын хурд	1	2

A31. Дараах асуулт бүрийн хувьд таны ажлын нөхцөл байдлыг хамгийн сайн тодорхойлсон хариултыг сонгоно уу.*Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!*

	Байнга	Ихэнхдээ	Заримдаа	Хааяа	Үгүй	Мэдэхгүй
А – Таны хамт олон тусалж, дэмжиж ажилладаг эсэх	1	2	3	4	5	8
Б – Таны менежер тусалж, дэмжиж ажилладаг эсэх	1	2	3	4	5	8
В – Шинэ зорилт тавигдахаас өмнө та бусадтай зөвлөлддөг эсэх	1	2	3	4	5	8
Г - Та хэлтэс, байгууллагынхаа ажлын зохион байгуулалт, ажлын явцыг сайжруулахад оролцдог эсэх	1	2	3	4	5	8
Д - Та хамт олныхоо сонголтод өөрийн саналаа чөлөөтэй илэрхийлдэг эсэх	1	2	3	4	5	8
Е – Та хүссэн үедээ ажлын завсарлага авч чаддаг эсэх	1	2	3	4	5	8
Ё – Танд ажлаа гүйцэтгэхэд хангалттай хугацаа байдаг эсэх	1	2	3	4	5	8
Ж – Таны ажил өөрт тань таатай мэдрэмжийг өгдөг эсэх	1	2	3	4	5	8
З - Та өөрийн санаа бодлыг ажил дээрээ хэрэгжүүлэх боломжтой эсэх	1	2	3	4	5	8
Л – Бусдад ашиг тустай ажил хийж буй мэдрэмж төрдөг эсэх	1	2	3	4	5	8

М – Ажил дээр тань танаас юу хүсэн хүлээж байгааг мэддэг эсэх	1	2	3	4	5	8
Н – Тантай ажлын байран дээр шударга харьцдаг эсэх	1	2	3	4	5	8
О – Та ажил дээрээ стресст ордог эсэх	1	2	3	4	5	8
Р – Та ажил дээрээ чухал шийдвэр гаргахад нөлөөлж чаддаг эсэх	1	2	3	4	5	8
П – Таны ажил хувийн мэдрэмжээ нуухыг шаарддаг эсэх	1	2	3	4	5	8

A32. Танай компани, байгууллага дээр дараахь бүтэц байдаг уу?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

Энэ нь зөвхөн тухайн байгууллага төдийгүй түүнд харьяалагддаг компани, байгууллагад хамаарна.

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
А- Үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажилчдыг төлөөлж байгаа ижил төстэй байгууллага байдаг уу?	1	2	8
Б- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл байдаг уу?	1	2	8
В- Байгууллагад болж буй зүйлийн талаар ажилтнууд санал бодлоо илэрхийлэх боломжтой уулзалтууд тогтмол болдог уу?	1	2	8

A33. Таны ажилласан сүүлийн 12 сарын хугацаанд танд дараахь төрлийн ялгаварлал, алагчлал тохиолдсон уу? [Хэрвээ 12 сараас бага хугацаанд ажиллаж байгаа бол ажилд орсоноос хойшхи хугацаанд]

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	Хариулаагүй
А – насаар	1	2	8	9
Б – арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой	1	2	8	9
В – иргэний харьяалалтай холбоотой	1	2	8	9
Г – хүйсээр	1	2	8	9
Д - шашин шүтлэгээр	1	2	8	9
Е – хөгжлийн бэрхшээлтэй холбоотой	1	2	8	9
Ё – бэлгийн чиг баримжаатай холбоотой	1	2	8	9

A34. Ажлын улмаас таны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал эрсдэлд байгаа гэж та боддог уу?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 - Тийм

2 - Үгүй

8 – Мэдэхгүй

A35. Таны ажил таны эрүүл мэндэд нөлөөлж байна уу?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

1 - Тийм, ихэвчлэн эерэгээр

2 - Тийм, ихэвчлэн сөргөөр

3 - Үгүй

8 – Мэдэхгүй

A36. Танд 6 сараас дээш хугацаагаар үргэлжилсэн, эсвэл үргэлжлэх төлөвтэй байгаа өвчин, эрүүл мэндийн асуудал байна уу?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

- 1 - Тийм
2 - Үгүй
8 – Мэдэхгүй

A37. Энэ өвчин, эрүүл мэндийн асуудлаас болж таны өдөр тутмын үйл ажиллагаа хязгаарлагддаг уу?

Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!

- 1 - Тийм, маш ихээр хязгаарлагддаг
2 - Тийм, бага зэрэг хязгаарлагддаг
3 – Ерөөсөө садаа болдоггүй
8 – Мэдэхгүй

A38. Сүүлийн 12 сарын хугацаанд танд дараахь эрүүл мэндийн асуудал гарсан уу?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
А - сонсголын асуудал	1	2	8
Б – арьсны өвчин	1	2	8
В - нурууны өвчин	1	2	8
Г - мөр, хүзүү, дээд мөчдийн булчин өвдөх (гар, тохой, бугуй, сарвуу г.м.)	1	2	8
Д – тулгуур эрхтэний булчин өвдөх (аарцаг, өвдөг, хөл г.м)	1	2	8
Е - толгой, нүд өвдөх	1	2	8
Ё – бэртэл, гэмтэл	1	2	8
Ж - сэтгэлийн түгшүүр	1	2	8
З - ерөнхий ядаргаа	1	2	8
Л - бусад	1	2	8
М-уушги, амьсгалын эрхтний өвчин	1	2	8

A39. Сүүлийн 12 сарын хугацаанд ажил дээрээ та дараахь зүйлийн аль нэгэнд нь өртсөн үү?

[Хэрвээ 12 сараас бага хугацаанд ажиллаж байгаа бол ажилд орсоноос хойшхи хугацаанд]

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
А – бие махбодийн хүчирхийлэл	1	2	8
Б – бэлгийн дарамт	1	2	8
В – доромжилсон харьцаа/ сэтгэлзүйн дарамт	1	2	8

A40. Сүүлийн 12 сарын хугацаанд та эрүүл мэндийн шалтгаанаар нийт хэдэн өдөр ажлаасаа чөлөө авсан бэ?

[Хэрвээ 12 сараас бага хугацаанд ажиллаж байгаа бол ажилд орсоноос хойшхи хугацаанд]

Чөлөө авсан ажлын өдрийн тоо

888 - Мэдэхгүй

A41. Аль шалтгааны улмаас чөлөө авсан бэ?*Нэг мөрөнд чөлөөтэй өдрийн тоог бичнэ*

	Чөлөө авсан ажлын өдрийн тоо [A40-ийн хариулттай уялдаатай байх]
А – Ажлын улмаас гэмтсэн, бэртсэн
Б – Ердийн өвчин
В – Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин

АСУУЛТ А42 БОЛОН А43-Г ЗӨВХӨН УРТ ХУГАЦААНД ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН АСУУДАЛТАЙ БАЙГАА АЖИЛТНААС БУЮУ А36-Д ТИЙМ ГЭЖ ХАРИУЛСАН АЖИЛТАН ХАРИУЛНА!

A42. Та 6 сараас дээш хугацаагаар буюу удаан үргэлжлэх өвчин буюу эрүүл мэндийн асуудалтай гэж өмнө нь хариулсан. Таны өвчин, эрүүл мэндийн асуудалд нийцүүлэн ажлын байр, ажлын процессыг өөрчилсөн үү?*Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!*1 - Тийм

2 - Үгүй

8 – Сайн мэдэхгүй

A43. Танай байгууллагаас МШӨ-ний улмаас групп тогтоолгож гарсан хүн сүүлийн 3 жилд байсан уу?

1 - Тийм

2 - Үгүй

8 – Сайн мэдэхгүй

A44. Таны өвчин, эрүүл мэндийн асуудлыг зохицуулахын тулд ажлын байр болон ажлын процесст өөрчлөлт оруулах шаардлагатай юу?*Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!*1 - Тийм

2 - Үгүй

8 – Мэдэхгүй

A45. Та өөрийн ажлын байрны нөхцөлд хэр сэтгэл ханамжтай байдаг вэ?*Зөвхөн нэг хариулт сонгоно!*1 – Маш сэтгэл ханамжтай

2 – Сэтгэл ханамжтай

3 – Тийм ч их сэтгэл ханамжтай биш

4 – Ерөөсөө сэтгэл ханамжгүй

8 – Сайн мэдэхгүй

A46. Дараахь дүгнэлтүүд нь таныг ажлынхаа талаар ямар сэтгэгдэлтэй байгааг тодорхойлох юм. Тус бүрийн хувьд танд хэр олон удаа ийм сэтгэгдэл төрж байсныг хэлж өгнө үү?

Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!

	Байнга	Ихэнхдээ	Заримдаа	Хааяа	Үгүй	Мэдэхгүй
А – Ажил дээрээ би эрч хүчээр дүүрэн байдаг	1	2	3	4	5	8
Б – Би ажилдаа чин сэтгэлээсээ ханддаг	1	2	3	4	5	8
В – Намайг ажиллаж байх үед цаг хугацаа хурдан өнгөрдөг	1	2	3	4	5	8
Г – Ажлын өдөр дуусахад ядарсанаа мэдэрдэг	1	2	3	4	5	8
Д – Би ажлынхаа ач холбогдолд эргэлздэг	1	2	3	4	5	8
Е – Миний бодлоор би ажлаа сайн хийдэг	1	2	3	4	5	8

A47. Та хэдэн нас хүртэл ажиллахыг хүсч байна вэ?

Нас:

666 – Аль болох удаан

888 – Мэдэхгүй

999 – Хариулахаас татгалзсан

--	--	--

A48. Та хэдэн нас хүртлээ одоогийн ажилтайгаа эсвэл ижил төрлийн ажлыг хийх боломжтой гэж бодож байна вэ?

Нас :

888 – Мэдэхгүй

999 – Хариулахаас татгалзсан

--	--	--

A49. Доорх үйл ажиллагаанд дунджаар өдөрт хэдэн цаг зарцуулдаг вэ?

Хэдэн цаг зарцуулсныг бүхэл болгож бөглөнө. Нэг цагаас бага бол 00 цаг гэж бичээд хэдэн минут гэдгийг тодруулж минутыг ард нь бичнэ

	A49a.								A49b.	
	Өдөр бүр	Долоо хоногт хэд хэдэн удаа	Сард хэд хэдэн удаа	ойр ойрхон	хэзээ ч үгүй	Хариулах боломжгүй	Мэдэхгүй	Татгалзсан	Цаг (88=Мэдэхгүй, 99=Татгалзсан)	Минут (88=Мэдэхгүй, 99=Татгалзсан)
А - Сайн дурын юмуу буяны үйл ажиллагаа	1	2	3	4	5		8	9
Б - Улс төрийн / үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа	1	2	3	4	5		8	9
В - Үр хүүхдүүд, ач зээ нараа асрах, хүмүүжүүлэх	1	2	3	4	5	7	8	9
Г - Хоол унд хийх, гэр орны ажил	1	2	3	4	5		8	9
Д - Ахмад настан / хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн асрах	1	2	3	4	5	7	8	9
Е - Боловсрол сургалтанд хамрагдах	1	2	3	4	5		8	9
Ё - Гэрээс гадуур спорт, соёл, чөлөөт үйл ажиллагаанд оролцох	1	2	3	4	5		8	9

A50. Таны үндсэн ажлын цалин хөлс, орлогод юу юу багтдаг вэ?*Нэг мөрөнд нэг хариулт сонгоно!*

	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	Хариулаагүй
А - Үндсэн цалин	1	2	8	9
Б –Тарифт болон хийснээр цалин хөлс	1	2	8	9
В – Илүү цагийн нэмэгдэл	1	2	8	9
Г – Хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл	1	2	8	9
Д – Амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл	1	2	8	9
Е - Таны хувийн гүйцэтгэлд тулгуурласан төлбөр (Шинэ)	1	2	8	9
Ё - Танай ажлын хэсэг / хэлтсийн ажлын гүйцэтгэлд үндэслэсэн төлбөр	1	2	8	9
Ж – Таны ажиллаж байгаа компанийн нийт ажлын гүйцэтгэл дээр үндэслэн төлбөр (ашиг хуваах схем)	1	2	8	9
З - Таны ажиллаж байгаа компаний хувьцааны ногдол ашиг	1	2	8	9
И - Бусад давуу талууд (жишээлбэл, эмнэлгийн үйлчилгээ)	1	2	8	9
Й - Бусад	1	2	8	9

A51. Үндсэн ажлаас гадуурх орлого ойролцоогоор таны нийт орлогын хэдэн хувьтай тэнцдэг вэ?

Үндсэн ажлаас гадуурх орлогын хувь: [000-100]:

888 - Мэдэхгүй

				%
--	--	--	--	---

A52. Таны үндсэн цалингийн дундаж хэмжээ?

Үндсэн цалингийн дундаж хэмжээ:

A53. Танай байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт хийдэг үү?

1 – Жилд 3 ба түүнээс олон удаа хийдэг

2 – Жилд 2 удаа хийдэг

3 – Жилд 1 л хийдэг

4 – Тогтмол биш

5 – Үгүй, хийдэггүй

--	--	--	--	--	--	--	--

Авагдсан мэдээллийг зөвхөн судалгаанд ашиглах бөгөөд хувь хүний мэдээллийн нууцлалыг хадгална.

СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАНД БАЯРЛАЛАА!!!