



ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ
ЯАМ



ASIAN DEVELOPMENT BANK

RWE



MONENERGY
CORP

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ

Судалгааны тайлан

Захиалагч: Эрчим хүчний Яам

Гүйцэтгэгч: Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо



Агуулга

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ	3
ХҮСНЭГТ, ЗУРАГ, МАТРИЦЫН ЖАГСААЛТ	4
ХУРААНГУЙ	7
НЭГ. УДИРТГАЛ	11
ХОЁР. ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ: ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ХАМРАХ ХҮРЭЭ, АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ	13
2.1 Судалгааны АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ	13
2.2 Судалгааны ХАМРАХ ХҮРЭЭ, ТҮҮВРИЙН АРГАЧЛАЛ	14
2.3 Мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаа	16
2.4 Мэдээллийг боловсруулах, нэгтгэх, тайлан боловсруулах үйл ажиллагаа	17
ГУРАВ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	18
3.1 Асуулгын судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	18
3.2 Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	22
ДӨРӨВ. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ	23
4.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлого, эрх зүйн орчин	23
4.2 Эрчим хүчний салбарын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх ЖЭТБ-ын зохицуулалт	25
ТАВ. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХҮРТЭЭМЖ, ЧАНАР ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД	29
5.1 Өрх болон байгууллага ААН-ийн эрчим хүчний хэрэглээний байдал	29
5.2 Эрчим хүчний үйлчилгээний чанар, асуудал	36
5.3 Эрчим хүчний үйлчилгээний сэтгэл ханамж	40
5.4 Эрчим хүчний үйлчилгээг сайжруулах боломж, арга зам	43
ЗУРГАА. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН УДИРДЛАГА, ЗАСАГЛАЛ, ТӨСӨВЛӨЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД	46
6.1 Төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудал	46
6.2 Төрийн өмчит хувьцаат компаниудын удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудал	48
6.3 Төсвийн удирдлага дахь оролцоо, хяналт дахь жендэрийн асуудал	52
ДОЛОО. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД	56
7.1 Эрчим хүчний салбарт хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж	56
7.2 Албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал	60
7.3 Цалин хөлсний ялгаа, үнэлэн дүгнэх байдал, холбогдох асуудал	63
7.4 Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад хамаарах асуудлууд	65
7.5 Ажлын нөхцөлд хамаарах асуудлууд	70
НАЙМ. ААНБ ДАХЬ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖИЛ	75
8.1 ААНБ дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт	76
8.2 ААНБ дахь ажлын байрны бэлгийн дарамт	78
ЕС. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ (ЖЕНДЭРИЙН МЭДЛЭГ, ХАНДЛАГА), МЭДЭЭЛЛИЙН МЕНЕЖМЕНТ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД	81
9.1 Эрчим хүчний салбарын ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг, ойлголт	81
9.2 Эрчим хүчний салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин	84
9.3 Мэдээллийн менежмент	90
9.4 Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо	91
ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	94

Нэг. Бодлого, эрх зүйн орчны хувьд:	94
Хоёр. Үйлчилгээний хүртээмж, чанарын хувьд	95
Гурав. Засаглал, удирдлага, ЖЭТБ-ыг хангах бүтцийн хувьд	97
Дөрөв. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хувьд	98
Тав. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах тогтолцооны хувьд:	101
Зургаа. Байгууллагын соёл, мэдээллийн менежмент, хяналт шинжилгээний тогтолцооны хувьд:	102
НОМ ЗҮЙ	103

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
ББЭХС	Баруун бүсийн эрчим хүчний систем
ДБЭХС	Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем
ДЦС-4	Дулааны цахилгаан станц-4
ЖСЗ	Жендэрийн салбар зөвлөл
ЖҮХ	Жендэрийн үндэсний хороо
ЖЭТБ	Жендэрийн эрх тэгш байдал
ЖЭТБХтХ	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
ЗДТГ	Засаг даргын тамгын газар
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
ИТА	Инженер техникийн ажилтан
НҮБХАС	Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Хүн амын сан
ӨБЦТС	Өмнөд бүсийн цахилгаан түгээх сүлжээ
СЯ	Стандартчлагдсан ярилцлага
ТӨХК	Төрийн өмчит хувьцаат компани
ТМБСБ	Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллага
ТНБД	Төрийн нарийн бичгийн дарга
ТУЗ	Төлөөлөн удирдах зөвлөл
УБЦТС	Улаанбаатар цахилгаан түгээх сүлжээ
УБДТС	Улаанбаатар дулаан түгээх сүлжээ
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ФБЯ	Фокус бүлгийн ярилцлага
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХБ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХК	Хувьцаат компани
ХШҮ	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ
ХЭХ	Хувьцаа эзэмшигчдийн хурал
ЦДҮС	Цахилгаан дамжуулах үндэсний сүлжээ
ШХА	Швейцарийн хөгжлийн агентлаг
ЭДДЦС	Эрдэнэт, Дарханы дулааны цахилгаан станц
ЭХЯ	Эрчим хүчний яам
ЭХЗХ	Эрчим хүчний зохицуулах хороо

ХҮСНЭГТ, ЗУРАГ, МАТРИЦЫН ЖАГСААЛТ

А. Хүснэгт:

Хүснэгт 1.1 Түүврийн төлөвлөлт, мэдээлэл цуглуулах аргуудаар

Хүснэгт 3.1 Асуулгын судалгаанд оролцсон ажилтнуудын нийгэм, хүн ам зүйн мэдээлэл

Хүснэгт 3.2 Судалгаанд оролцогчийн болон өрхийн тэргүүний нийгэм хүн ам зүйн мэдээлэл, хувиар

Хүснэгт 3.3 Байгууллага, ААН-ийн ерөнхий мэдээлэл

Хүснэгт 5.1 Өрхийн эрчим хүчний хангамж, өрхийн байршил болон сарын дундаж орлогын үзүүлэлтээр

Хүснэгт 5.2 Өрхийн цахилгааны хэрэглээнд сард төлж буй дундаж зардал

Хүснэгт 5.3 ААНБ-ын ерөнхий мэдээлэл, хүйсээр

Хүснэгт 5.4 ААНБ-ын эрчим хүчний хангамж, байршлаар болон өмчлөгчийн хүйсээр (хувиар)

Хүснэгт 5.5 ААНБ-ын цахилгааны хүчдэлийн түвшин, бизнесийн хэмжээгээр, хувиар

Хүснэгт 5.6 ААНБ-ын жилийн дундаж орлого болон эрчим хүчинд сард төлж буй дундаж зардал

Хүснэгт 5.7 ААНБ-ын халаалтаа шийдсэн байдал, өмчлөгчийн хүйсээр, хувиар

Хүснэгт 5.8 Цахилгааны үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагаа, асуудалд өрхийн гишүүдийн оролцоо, хувиар

Хүснэгт 5.9 Дулааны үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагаа, асуудалд өрхийн гишүүдийн оролцоо, хувиар

Хүснэгт 5.10 ААНБ-д цахилгаантай холбоотой асуудлууд, хувиар

Хүснэгт 5.11 Иргэдийн цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Хүснэгт 5.12 Өрхийн цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломж, байршлаар, хувиар

Хүснэгт 5.13 Иргэдийн дулааны үйлчилгээн дэх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Хүснэгт 5.14 ААНБ-ын авч буй цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Хүснэгт 5.15 ААНБ авч буй дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин

Хүснэгт 5.16 ААНБ-ын эрчим хүчний хүртээмж, чанарыг сайжруулах хүрээнд дэвшүүлсэн санал

Хүснэгт 5.17 Дулааны үйлчилгээг сайжруулахтай холбоотой саналууд

Хүснэгт 5.18 ААНБ-аас дулаан хангамжийг сайжруулах хүрээнд гаргасан санал

Хүснэгт 6.1 Төрийн захиргааны төв, түүний харъяа агентлагуудын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэртэй байдал

Хүснэгт 6.2 ТӨХК-иудын ТУЗ болон захирлын зөвлөлийн гишүүдийн хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр

Хүснэгт 6.3 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал

Хүснэгт 6.4 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал, ажилтнуудын өгсөн хариултаар, хувиар

Хүснэгт 7.1 Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт (хувиар)

Хүснэгт 7.2 Ажил мэргэжлийн бүлгүүд, хүйсээр, хувиар

Хүснэгт 7.3 Мэргэжлийн зэрэг, албан тушаалын зэрэглэл, хүйсээр, дунджаар

Хүснэгт 7.4 Ажлын дундаж цаг, ААНБ-аар, хүйсээр

Хүснэгт 7.5 Гэр бүлдээ анхаарал хандуулахад нөлөөлдөг асуудлууд, хүйсээр

Хүснэгт 7.6 Гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх болон уян хатан цагаар ажиллах боломжийг ажил олгогч хэрхэн бүрдүүлсэн тухай дүгнэлт (үгүй гэсэн хариултаар)

Хүснэгт 7.7 Осолд өртсөн тохиолдолд тэтгэмж, нөхөн олговрын зохицуулалтын талаар ажилтны мэдээлэл бүхий байдал

Хүснэгт 8.1 Ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалт байгаа эсэх

Хүснэгт 8.2 Хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа хэлбэрийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн ажилтнууд, хүйсээр

Хүснэгт 8.3 Ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад өртөж гомдол гаргасан ажилтнууд
Хүснэгт 8.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, хүйсээр
Хүснэгт 8.5 АББД-д өртсөн ажилтнууд гомдол гаргасан болон гаргаагүй шалтгаан
Хүснэгт 8.6 АББД болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт зохион байгуулдаг эсэх
Хүснэгт 9.1 Удирдах албан тушаалд аль хүйсийн ажилтныг сонгож албан тушаал ахиулах талаарх байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн хандлага, хувиар
Хүснэгт 9.2 Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтний жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг хэр зэрэг бүрдсэн эсэхэд хариулсан байдал, хувиар
Хүснэгт 9.3 Судлагдсан байгууллагуудын ажиллагсдын ЖЭТБХ тухай хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байдал
Хүснэгт 9.4 Гэр бүлийн гишүүдийн үүргийн талаарх ажилтнуудын хандлага
Хүснэгт 9.5 Байгууллагын ёс зүйн дүрэмд ажилтнуудын харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулсан байдал
Хүснэгт 9.6 Хамт олны дунд хэн нэгнийг тоглоом наргианы байдлаар доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үйлдэл гаргадаг байдал, хувиар
Хүснэгт 9.7 Ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хангамж
Хүснэгт 9.8 Хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй эсэх
Хүснэгт 9.9 Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал, байгууллагаар
Хүснэгт 9.10 Судлагдсан байгууллагуудын мэдээллийн менежмент
Хүснэгт 9.11 Цахим мэдээллийн тэнцвэртэй байдал
Хүснэгт 9.12 Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлт ашигладаг эсэх

Б. Зураг:

Зураг 3.1 Өрхийн тэргүүний ажил эрхлэлт, хүйсээр
Зураг 3.2 Байгууллага, ААН-үүдийн жилийн дундаж орлого (төгрөгөөр), өмчлөгчийн хүйсээр
Зураг 5.1 Эрчим хүчний хэрэглээний түвшин, гэр бүлийн хэв шинжээр
Зураг 5.2 Өрхийн авч буй цахилгааны хүчдэлийн түвшин, өрхийн тэргүүний хүйсээр
Зураг 5.3 Өрхүүдийн халаалтын эх үүсвэр, өрхийн тэргүүний хүйсээр
Зураг 5.4 Байгууллага, ААН-үүдийн цахилгааны хүчдэлийн түвшин, өмчлөгчийн хүйсээр
Зураг 5.5 Өрхөд цахилгаантай холбоотой асуудлууд, хувиар, өрхийн тэргүүний хүйсээр
Зураг 5.6 Өрхөд халаалттай холбоотой асуудлууд, хувиар
Зураг 5.7 ААНБ-ын халаалттай холбоотой асуудлууд, хувиар
Зураг 6.1 Төрийн захиргааны төв байгууллагын ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хувиар
Зураг 6.2 Төрийн өмчит хувьцаат компаниудын удирдах албан тушаал дахь хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр
Зураг 6.3 ТӨХК-иудын удирдах буюу менежерийн түвшний ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр
Зураг 6.4 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал, ажилтнуудын өгсөн хариултаар, хүйсээр
Зураг 7.1 Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт ажилладаг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хувийн жин, оноор
Зураг 7.2 Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хувиар (СЯ-ын мэдээлэл)
Зураг 7.3 Ажилтнуудын албан тушаал ахих, мэргэжил дээшлүүлэх боломжийн талаарх үнэлгээ, хүйсээр
Зураг 7.4 Дундаж цалин дахь жендэрийн зөрүү, 2001-2021 он (ҮСХ)
Зураг 7.5 ААНБ дахь ХАБЭА-н үйл ажиллагааны үнэлгээ, ажилтны асуулгын дүн
Зураг 7.6 Цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбарт осолдогчдын тоо, 2016-2021 оны байдлаар

Зураг 9.1 ЖЭТБ-ын тухай хууль болон хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийн талаарх мэдлэг
Зураг 9.2 Жендэрийн мэдлэг ойлголтоо үнэлсэн ажилтнуудын үнэлгээ, хувиар
Зураг 9.3 Ариун цэврийн өрөө
Зураг 9.4 Усанд орох, хувцас солих, угаалгын өрөө
Зураг 9.5 Ажилчдын алжаал тайлах орчин нөхцөл, хэрэгсэл
Зураг 9.6 Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал, хүйсээр (ажилтны асуулга)
Зураг 9.7 Хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлан, хувиар
Зураг 9.8 Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр ашигладаг байдал, хувиар

В. Матриц:

Матриц 4.1 Нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай байдлыг харгалзахад чиглэсэн эрх зүйн актууд (1995-2017 он)

Матриц 5.1 Гэр хорооллын алслагдсан баг, хорооны өрхүүдийн эрчим хүчний хангамж болон тулгардаг бэрхшээл

Матриц 5.2 Цахилгаан эрчим хүчний хүртээмж, чанарын талаарх олон нийтийн санал

Матриц 5.3 Иргэдийн цахилгаан, эрчим хүчний үйлчилгээг сайжруулах хүрээний саналууд

Матриц 6.1 Байгууллагын жендэрийн бодлого, бүтэц

Матриц 6.2 ТӨХК-иудын төсвийн төлөвлөлтийн процесс

Матриц 7.1 Ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх болон тодорхой ажлын байранд тодорхой хүйсийн хүнийг ажиллуулах тухай зохицуулалт

Матриц 7.2 Албан тушаал, чадавхжилтын бодлого, байгууллагын төрлөөр

Матриц 7.3 Адил ажилд ажил хэмжээний цалин хөлс олгож буйд үнэлгээ хийдэг эсэх, үндэслэл

Матриц 7.4 Бага насны хүүхэд асрах чөлөөтэй холбоотой зохицуулалтууд

Матриц 7.5 Ажил-гэр бүлийн үүргийг тэнцвэржүүлэхэд хамаарах зохицуулалтууд

Матриц 7.6 Ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл, нөлөөллийн талаарх төсөөлөл, үнэлгээ

ХУРААНГУЙ

Бодлого, эрх зүйн орчин

1995 оноос хойш Эрчим хүчний салбарт хэрэгжүүлсэн бодлогын олон арга хэмжээнд халамжийн шинжтэй арга хэмжээнүүд зохих байр суурь эзэлж байгаагийн зэрэгцээ нийгмийн бүлгүүдэд эрчим хүчний хүртээмжийг нэмэгдүүлж, чадавхын ялгааг харгалзсан үнэ тарифын бодлогыг хэрэгжүүлэх гэснээрээ энэ чиглэлд тодорхой хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй байна. Гэхдээ бодлого, эрх зүйн орчинд бүхэлд нь жендэрийн агуулга нэвтрүүлээгүй, зарим хавтгайруулсан халамжийн бодлого нь хэрэгцээний ялгаатай ААНБ-ын асуудлыг бүдэгрүүлж, түүнчлэн эрчим хүчний салбарынхны нийгмийн болон жендэрийн асуудалд шаардлагатай санхүүжилтыг шийдвэрлэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Эрчим хүчний хүртээмж, чанарын асуудал

Судалгаанд хамрагдсан 10 өрх тутмын 1 цахилгааны, 10 өрх тутмын 6 нь дулаан хангамжийн асуудалтай байна. Тэр дундаа эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд эрэгтэй тэргүүнтэй өрхөөс илүү дулааны хангамжийн асуудал илэрлээ. Өрхийн тэргүүний хүйсээс өрхийн орлого хамаарч ($r=.3$, $p<.000$) байгаа бөгөөд өрхийн орлогоос сууцны төрөл ($r=.2$, $p<.000$), цахилгааны үнэ тарифтаа сэтгэл ханамжтай байх ($r=.2$, $p<.001$), халаалтаа шийдсэн байдал ($r=-.6$, $p<.002$) хамаарч байна. Өрхийн тэргүүний боловсрол өндөр байхын хэрээр дулааны нэгдсэн системд холбогдож, цахилгааны шугамын болон халаалтын найдвартай байдал, эвдрэлд илүүтэй анхаардаг байна ($r=-.3$, $p<.002$).

Цахилгааны үйлчилгээтэй холбоотой, шийдвэрлэх шаардлагатай 9 асуудлын 8, дулааны үйлчилгээтэй холбоотой 6 асуудлын 5-ыг эмэгтэйчүүд илүүтэй анхаардаг дүн ажиглагдав. Цахилгааны үйлчилгээнд цахилгаан шугам сүлжээнд холбуулах, ямар үйлчилгээ авахыг шийдэх, халаалт, халуун усны алдагдал, эвдрэл гэмтэл зэрэг асуудлыг хөөцөлдөх гэсэн 3 асуудлыг эрэгтэйчүүд шийддэг гэж хоёр иргэний нэг нь үзэж байна.

Эрчим хүчний хэрэглээний хувьд өрхүүдийн 96.2 хувь нь 220 вольт, үлдсэн 3.8 хувь ($n=26$) нь 380 вольтын цахилгааны хүчдэлээр эрчим хүчний хэрэглээгээ хангаж байгаа ба тэд 100 хувь эрэгтэй тэргүүнтэй өрх болно. Энэ шинжилгээг ААНБ-д авч үзэхэд удирдлагын хүйсээр ялгаа илэрсэнгүй, харин том ААНБ-ын 70 хувь, жижиг бизнес эрхлэгчдийн 51.2 хувь нь 380 вольтын хүчдэлтэй шугам ашиглаж байхад өрхийн бичил бизнес эрхлэгчдийн 83.3 хувь нь 220 вольтын хүчдэл бүхий цахилгаан ашиглаж байна.

Харин хүйсээс үл хамааран, цахилгааны хүчдэл, цахилгааны үнэ тариф, засвар үйлчилгээ, нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр, хэрэглэгчийн цахим систем, хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийллээ. Улаанбаатар хотын захын хорооллын болон орон нутгийн хэрэглэгчдийн хувьд ахуйн болон үйлдвэрлэлийн зориулалттай техник, тоног төхөөрөмж ашиглах боломж хязгаарлагдмал байна. Цахилгааны тасалдалт нь охид, эмэгтэйчүүдэд илүүтэй хүндрэл учруулдаг хэмээн судалгаанд оролцогчдын дийлэнх үзсэн бөгөөд “Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуурын төслийн Хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн суурь судалгаа” (2022) -гаар цахилгааны хүчдэлийн дутмаг байдлын улмаас охид, эмэгтэйчүүдийн хоол хийх ажилд зарцуулах хугацаа (30 минутаар) -г нэмэгдүүлж байгааг илрүүлсэн баримт үүнийг давхар нотолж байна.

Засаглал, удирдлага, төсөвлөлт

Эрчим хүчний яамны удирдлагын бүрэлдэхүүний хувьд сайд, дэд сайд, ТНБД-ын албан тушаалд бүгд эрэгтэй, 13 газар хэлтсийн даргын хоёр (15.3%) -т нь эмэгтэйчүүд ажиллаж байна.

ТӨХК-д ТУЗ-ын даргын албан тушаалд нэг эмэгтэй, ТУЗ-ын гишүүдийн 67.4 хувь эрэгтэй, ТУЗ-ын бүрэлдэхүүнийг хүйсээр ангилахад яамны төлөөлөлд 63.6 хувь нь эрэгтэйчүүд сонгогдсон бол ТӨБЗГ-ын хувьд хүйсийн харьцаа тэнцвэртэй, хараат бус гишүүдийн 67.9 хувийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлсэн жендэрийн ялгаа ажиглагдаж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан төрийн өмчит ХК-иудын удирдлагын буюу менежерийн түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүд 13.6 хувийг эзэлж байна. Ийнхүү тус салбарын удирдлагад эрэгтэйчүүдийн давамгайлал оршиж байна.

Судлагдсан ААНБ-ын хүрээнд төсвийн төлөвлөлтөд нэгжүүдийн саналыг тусгадаг боловч төсвийн эцсийн шийдвэрийг гаргах эрх мэдлийг 100 хувь эрэгтэйчүүд эзэмшиж байна. Мөн төсөвт жендэрийн эрх тэгш байдлын зорилт, үйл ажиллагаа тусгагддаггүй, төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэггүй, нийт ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт сул байна. Ажилтны асуулгын дүнгээр, 2 ажилтны нэг нь байгууллагын төсвийн төлөвлөлтийн үйл явцад оролцох боломж бүрдээгүй, байгууллагын төсөв ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байх тал дээр учир дутагдалтай гэжээ.

Хөдөлмөр эрхлэлт

Эрчим хүчний салбарт 2021 оны байдлаар нийт ажиллагчдын 15.8 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Эрэгтэйчүүд давамгайл ажиллаж байгаад нэгд, “эмэгтэй” хүйсээсээ болж ажилд орж чаддаггүй, тэдгээрийн нөхөн үржихүйн үүрэгтэй холбоотой цааргалалт, хоёрт зарим ажлын байранд зөвхөн “эрэгтэй” хүнийг ямар нэг судалгаанд тулгуурлаагүйгээр сонгон ажиллуулдаг практик, гуравт, ажилд орохоор сонирхож буй, зохих шаардлагыг биелүүлж чадах бүхий л хүнд нээлттэй байх зарчим зарим талаар зөрчигддөг байдал, дөрөвт, ажлын байранд цөөн тоогоор ажиллаж буй хүйсийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх чиглэлд салбарын хэмжээнд, ААНБ-ын түвшинд анхаарахгүй байгаа зэрэг нь нөлөөтэй буюу энэ бүгд “эрчим хүчний салбар бол эрэгтэйчүүдийнх” гэсэн хэвшмэл үзлийг өөрчлөх шаардлагатайг нотолж байна. Энэ салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүд гол төлөв оффисын туслах, гүйцэтгэх, үйлчилгээний мэргэжлийн ажилтан, энгийн ажлын байранд төвлөрөн ажиллах хандлагатай, харин албан тушаалын болоод мэргэжлийн зэрэглэл ахих тусам буюу шийдвэр гаргах, хяналт тавих эрх мэдэл бүхий ажлын байранд эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа нь албан тушаал ахих хөдөлгөөн хүйсээс хамаарч ялгаатай боломж бүхий болохыг илэрхийлнэ.

Эрчим хүчний салбар нь улсын дунджаас 20 гаруй хувиар өндөр цалин олгодог салбар бөгөөд цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүү 95 хувь буюу зарим салбартай харьцуулахад зөрүү бага. Энэ нь эрэгтэй ажилтны авч байгаа цалингийн 95 хувьтай тэнцэх хэмжээний цалинг эмэгтэй ажилтан авдаг гэсэн үг юм. ААНБ-ын түвшинд цалин хөлсний хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлдэггүй, ашигладаггүй, “адил ажил”-ын талаар зөрүүтэй ойлголттой, ажлын байрны дүн шинжилгээ хийдэггүй төлөв байдал илэрлээ.

Хүүхэд асрах хөдөлмөрийг үнэлгээжүүлэхэд салбарын хэмжээнд төдийгүй ААНБ-ууд санаачилга гарган ажиллаж байна. Түүнчлэн, ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад зарим ААНБ-ууд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагатай хамтарч ажиллах, хөдөлмөрийн гэрээний олон хувилбарыг хүлээн зөвшөөрөх, зайны хэлбэрээр ажиллах боломж бүрдүүлэх, ажлын цагийн уян хатан хуваариар ажиллуулах, ажлын цаг хорогдуулах, хөнгөн ажилд шилжүүлэх, хүүхэд төрсний дараа эцэгт цалинтай чөлөө олгох, ганц бие эцэг, эхийн онцлог хэрэгцээг харгалзах зэргээр анхаарч ажиллаж байна. Гэхдээ гэр бүлийн үүргийг зөвхөн эхэд хамаатуулах, уян хатан цагаар ажиллах боломж олгохоос татгалзах, амаржсаны дараагаар ажилдаа эргэн орохыг нь хязгаарлах зэрэг асуудал зарим ААНБ-д илэрлээ.

Эрчим хүчний салбар илүү цагаар, гэнэтийн дуудлагаар ажилладаг онцлогтой бөгөөд ийм төрлийн хөдөлмөрийг эрэгтэйчүүд илүүтэй гүйцэтгэж, эцэг хүний үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх үүргээ биелүүлэхийг хязгаарлаж байна. Түүнчлэн, сүүлийн жилүүдэд цалин хөлс дорвитой нэмээгүйгээс эрэгтэй ажилтнуудын илүү цагаар ажиллах сонирхол нэмэгдэж байна, энэ нь гэр бүл, үр хүүхдэдээ зарцуулах цагийг бууруулах нөлөөтэйг анхаарах шаардлагатай.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д ажиллагчдын тал гаруй хувь нь хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд, тэр дундаа хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдын дийлэнх олонх нь эрэгтэйчүүд байна. Гэхдээ судалгаанд оролцогчдын мэдээлснээр хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг дахин хийлгэх хэрэгцээ бий бөгөөд үнэлгээний үнэ тариф өндөр байдгаас хийлгэж чадахгүйд хүрдэг тул хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг хэрнээ үүнд хамаарах дэмжлэгт хамрагддаггүй олон ажилтан тус салбарт ажиллаж байна. 2016 оноос хойш тус салбар дахь осолдогчдын тоо буурч байгаа бөгөөд эрэгтэйчүүд голдуу өртөж байна. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн сөрөг нөлөөг бууруулах үүднээс ААНБ бүр эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд тогтмол хамруулах, хор саармагжуулах болон дархлаа дэмжих бүтээгдэхүүн олгох, эмнэлэг, сувилалд хэвтэж эмчлүүлэх, ХАБЭА-н хувцас хэрэглэлээр хангах, зааварчилгаа, сургалтад хамруулах, шинэ технологи нэвтрүүлэх, хуурай мананцар үүсгэх зэргээр анхаарч ажиллаж байна. Гэхдээ техник технологийн хоцрогдолтой байдал, хөрөнгө оруулалтын дутмаг байдал, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний үнэ тариф өндөр, ажлын хувцас эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн онцлог, эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөг харгалзаагүй зэрэг асуудал буйг судалгаа илрүүллээ.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл

Хөдөлмөрийн харилцаанд эрүүл мэнд болон бие махбодод халдсан үйлдэл, хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэл, хэн нэгний ялгаварлан гадуурхсан зэрэг үйлдэлд таван хүний нэг нь өртөж байгаа бөгөөд дарамтын төрөл нь хүйс болон ажил мэргэжлийн байр сууриас хамаарч ялгаатай илэрч байна. Ажлын байрны дарамтад ажилтнууд төдийгүй удирдах ажилтнууд ч өртөж байна. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 3 орчим хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байгаагаас эмэгтэйчүүд түлхүү өртсөн аж. Тодруулбал, АББД-д өртсөн эмэгтэйчүүдийн 87.5 хувь нь удирдах ажилтны, 12.5 хувь нь хамтран ажиллагчийнхаа зүгээс өртөж байгаа нь бэлгийн дарамт эрх мэдлийн зөрүүтэй байдалтай уялдаж байгааг илтгэж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтнуудын ихэнх нь гомдлыг шийдвэрлэсэн арга хэмжээнд сэтгэл ханамжгүй үлдсэнээ илэрхийлжээ. Судлагдсан байгууллагуудын ихэнх нь ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалттай боловч мэдлэг ойлголтыг сайжруулахаас эхлээд тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхгүй байгаа нь ажлын байрны дарамтын эсрэг хамгаалах тогтолцоог бэхжүүлж хөгжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.

Байгууллагын соёл, мэдээллийн менежмент, хяналт шинжилгээний тогтолцоо

Ажилтнуудын дийлэнх олонх ЖЭТБХТХ-ийг сайн мэддэггүй, жендэрийн мэдлэг ойлголтыг сайжруулах сургалт, гарын авлага, мэдээлэл түгээх байдал салбарын ААНБ-д учир дутагдалтай илэрлээ. Хамт олны дунд хэн нэгнийг тоглоом наргианы байдлаар доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үйлдэл тал гаруй хувьд их бага хэмжээгээр ажиглагддаг байна. ААНБ бүгд өөрийн цахим хуудастай, мэдээллийн интрасистемтэй, гэхдээ мэдээлэл харилцаанд жендэрийн талаар баримтлах тодорхой зохицуулалт, хүйсээр ангилсан мэдээллийн цуглуулалт, ашиглалт бүгдэд сул илэрлээ.

Сонирхсон үзүүлэлтээр	Тийм	Үгүй
Жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдсан байдал	22.2	77.8

ЖЭТБХТХ-ийг мэддэг эсэх	26.6	73.4
Хамт олны дунд хэн нэгнийг тоглоом наргианы байдлаар доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үйлдэл гаргадаг байдал	58.1	41.9
Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай мэдээллийн тойм, ном, гарын авлага зэрэг материалаар хангагдсан эсэх	22.2	77.8
Мэдээлэл харилцаанд жендэрийн талаарх зохицуулалт бий эсэх	22.0	78.0
Ариун цэврийн өрөө (оффист) хүйсээр ангилагдсан эсэх	100.0	0.0
Ариун цэврийн өрөө (цехэд) хүйсээр ангилагдсан эсэх	75.0	25.0
Усанд орох өрөө хүйсээр ангилагдсан эсэх	37.5	62.5
Хувцас солих өрөө хүйсээр ангилагдсан эсэх	50.0	50.0
Хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоотой эсэх	0.0	100.0

ААНБ-ын материаллаг орчны хувьд оффис, үйлдвэрлэлийн талбарт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй ч зай талбай бага, ариун цэврийн цаасаар хангагдаагүй, түгжээ цоожгүй, өлгүүргүй, хувийн нууцлал хангагдаагүй, ХБИ-д зориулсан ариун цэврийн өрөө байхгүй зэрэг асуудлыг жендэрийн нийцтэй болгоход анхаарах шаардлагатай.

Эрчим хүчний салбарын ААНБ-д жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах, хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашиглах, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, ахиц дэвшлийг хянаж, байгууллагын цаашдын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаандаа тусгах мэдлэг мэдээлэл дутмаг байна.

Нэг. Удиртгал

Азийн хөгжлийн банк (АХБ) -ны 2030 стратеги дэх үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийн долоон зорилтын нэг нь Ази, Номхон далайн бүс нутагт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ахиц дэвшлийг хурдасгах асуудал юм. Үйл ажиллагааны шинэ төлөвлөгөө нь (i) эмэгтэйчүүдийг эдийн засгийн хувьд эрх мэдэлжүүлэх, (ii) хүний хөгжилд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, (iii) шийдвэр гаргах, манлайлалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, (iv) эмэгтэйчүүдийн цаг хугацааны ядуурал, ажил хөдөлмөрийг багасгах, (v) эмэгтэйчүүдийн гадны нөлөөллийг тэсвэрлэх /давах туулах чадварыг бэхжүүлэх тэргүүлэх чиглэлийг багтаасан. Тэрчлэн АХБ-ны “Жендэр ба хөгжил” бодлого нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн стратегийн баримт бичиг юм. Энэхүү бодлого нь жендэрийн мэдрэмжтэй байдал, жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн төлөвлөлт, жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлогод тусгах, жендэрийн стратеги боловсруулахад нь дэмжлэг үзүүлэх зэрэг үндсэн элементүүдэд төвлөрч байна.

АХБ-ны зээл, буцалтгүй тусламжийн санхүүжилттэйгээр Монгол Улсын Төвийн бүсийн эрчим хүчний нэгдсэн сүлжээнд Том чадлын энерги хуримтлуурын системийг ашиглалтад оруулан, ТЭХС-ийн горим тохируулгад ашиглах, оргил ачааллыг шилжүүлж ДЦС-уудад ирэх ачааллыг бууруулах, сэргээгдэх эрчим хүчний эх үүсвэрээс оргил ачааллын эрчим хүчийг хангах, сэргээгдэх эрчим хүчний үйлдвэрлэлийг нэгдсэн сүлжээнд нэвтрүүлэх чадварыг нэмэгдүүлэх, системд “тэг” зогсолт үүсэх эрсдлээс сэргийлэх, “тэг” зогсолтоос ДЦС-уудыг сэргээх үйлчилгээ үзүүлэх зорилготой “Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуурын төсөл” -ийг ЭХЯ 2020-2025 онд хэрэгжүүлж байна. Энэхүү төслийн Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (GAP) -ний нэг бүрэлдэхүүн хэсэг нь Монгол Улсын эрчим хүчний салбарт жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ (ЖДШ) хийж, энэхүү судалгаа шинжилгээний дүгнэлтэд үндэслэн Монгол Улсын эрчим хүчний салбарын жендэрийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулах явдал юм. Тус төслийн гүйцэтгэгчийн ажлын даалгаварт Эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлого боловсруулах ажил тусгагдсаны дагуу энэ ажлыг Монголын Хуульч Эмэгтэйчүүдийн Холбоо ТББ нээлттэй сонгон шалгаруулалтын дүнд хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

НҮБ-аас 2015 онд батлан хэрэгжүүлж байгаа “Эх дэлхийгээ шинэчилье: Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр-2030” бодлогын 5-р зорилтод “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх” зорилтыг тунхагласан.

Монгол Улс 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг баталсан бөгөөд “төрийн бодлого, хууль тогтоомж хүний эрхэд суурилсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан байх”, салбар, орон нутгийн хөгжлийн бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг нэвтрүүлэх, тэдгээрийн төслийг жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн үнэлгээний тайлан, зөвлөмжийн хамт Засгийн газарт өргөн мэдүүлэх” тухай хуульчилсан байдаг. Энэ хүрээнд ЭХЯ болон шинээр байгуулагдсан яамдаас бусад бүх салбарын яамд, бүх аймаг, нийслэл, 8 дүүрэгт жендэрийн бодлого батлан хэрэгжүүлж байна.

Эрчим хүчний салбарын үйлдвэрлэл, үйлчилгээ бүхий л иргэн, өрх, ААНБ-ын өдөр тутмын амьдрал, үйл ажиллагаанд нэн чухал байдаг утгаараа үйлдвэрлэл, үйлчилгээний хүртээмж болон чанар талаас нийгмийн янз бүрийн байр суурь бүхий эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай

хэрэгцээг харгалзсан, үр шимээс нь адил тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлсэн эсэхийг үнэлсний дүнд өнөөгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах арга зам, шийдлүүдийг судлах шаардлагатай. Тус салбар дахь эрх мэдэл, хөдөлмөр эрхлэх хийгээд албан тушаалын хөдөлгөөн, баялгийн хуваарилалт дахь жендэрийн ямар асуудлууд байгаа, түүнд үзүүлж буй нийгмийн бүтцийн хийгээд соёлын хүчин зүйлсийг тодруулсан судалгааны ажлууд бараг хийгдээгүй байна. Иймд уг салбарын жендэрт хамаарах ямар асуудлууд тулгамдаж байгааг тодруулах, асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг санал болгох судалгааны ажлыг хийсний үндсэн дээр жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийг салбарын хэмжээнд нэвтрүүлэх шаардлага дэвшигдэж байна.

Энэхүү хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн тус судалгааг гүйцэтгэсэн бөгөөд Монголын Хуульч Эмэгтэйчүүдийн Холбооны зөвлөх үйлчилгээний болон судалгааны өргөтгөсөн багийн гишүүд 2022 оны 3 сараас 8 сарын 15 хүртэлх хугацаанд хийлээ.

Судалгааны зорилго, зорилтууд

Эрчим хүчний салбарын жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээ нь тус салбарын жендэрийн стратегийн төлөвлөгөөг гаргах хэрэгцээ, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, бодлогын арга хэмжээний үндсэн чиглэлийг тодруулах зорилготой. Үүнд:

Нэгдүгээрт, эрчим хүчний салбар дахь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан, албан хаагчдын эзэлж буй байр суурь (status), гүйцэтгэж буй үүрэг (role), эрх мэдэл (power), эзэмшиж буй баялаг, нөөц баялгаас хүртэж буй хэмжээ, ажил эрхлэх боломж, ажлын байрны хөдөлгөөн дэх ялгааг тодорхойлсны үндсэн дээр жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой асуудлуудыг илрүүлэх;

Хоёрдугаарт, эрчим хүчний салбарын үйлчилгээний хүртээмж, чанарын хувьд жендэрт хамаарах ямар асуудал буйг тодорхойлох;

Гуравдугаарт, өнөөгийн нөхцөл байдалд нөлөөлөгч нийгмийн бүтэц, соёлын болон бусад хүчин зүйлсийн нөлөөг тогтоох;

Дөрөвдүгээрт, судалгааны үр дүнд тулгуурлан салбарын жендэрийн стратеги төлөвлөгөөгөөр анхаарвал зохих асуудлууд, тэдгээр асуудлыг шийдэх арга зам, чиглэлийг тодруулах зэрэг болно.

ХОЁР. ЖЕНДЭРИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ: ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ХАМРАХ ХҮРЭЭ, АРГА ЗҮЙ, АРГАЧЛАЛ

2.1 Судалгааны арга зүй, аргачлал

Жендэрийн дүн шинжилгээний Харвард, Мозер, Жендэрийн дүн шинжилгээний матриц, Эмэгтэйчүүдийн чадавхжуулалтын хүрээ, Нийгмийн харилцааны хандлага гэсэн загварууд байдаг. Гэхдээ тус судалгаанд эдгээр аргачлалуудын **хосолмол хувилбарыг** үндэсний болон салбарын онцлогийг харгалзан ашиглах нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

Жендэрийн дүн шинжилгээний хосолмол хувилбарт тулгуурласны зэрэгцээ “оролцоонд тулгаарлах” арга зүйн хандлагыг баримтлан ажиллалаа. Оролцоонд тулгуурлах арга зүйн хандлага нь эрчим хүчний салбарын ААНБ дахь жендэрийн нөхцөл байдлыг тодруулах зорилго бүхий жендэрийн аудитыг гүйцэтгэх, иргэдтэй хийх ФБЯ-д үйлчилгээний сэтгэл ханамж, асуудлын зураглалыг гаргахад тус тус ашиглалаа. Тус судалгаанд хэмжилтийн триангуляци хийх үүднээс тоон болон чанарын судалгааны дараах аргуудыг хослуулан ашиглалаа. Тодруулбал:

1. Эрчим хүчний салбарын хууль, бодлогын баримт бичигт **чанарын шинжилгээ** хийлээ. Салбарын хууль тогтоомж болон бодлогын баримт бичигт эрэгтэй, эмэгтэйчүүд үйлчилгээнд адил тэгшээр хамрагдах, үр шимийг хүртэх боломжийг хэрхэн бүрдүүлсэн, эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээний ялгаатай байдлыг хэрхэн харгалзаж байгаа, хууль тогтоомж болон бодлогын эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ямар эерэг, сөрөг нөлөөг бий болгож байгаа хийгээд болзошгүй байгааг тодруулав.
2. Эрчим хүчний үйлчилгээний хүртээмж, чанарын талаарх үйлчлүүлэгчдийн санаа бодлын талаар судлахдаа **Асуулгын аргыг** ашиглав. Нийгэм-эдийн засгийн шинжээр ялгаатай өрх, ААНБ -аас асуулгын аргаар эрчим хүчний үйлчилгээг авч буй байдал (хүртээмж), авч буй үйлчилгээний төрлийг тодруулсны үндсэн дээр жендэрийн талаас анхаарвал зохих асуудал, түүний шалтгаан, үр дагаврын зураглалыг тодруулахаар зорьж ажиллав. Үүнд тоон судалгааны асуулгын арга хэрэглэсний зэрэгцээ чанарын судалгааны **Фокус бүлгийн ярилцлагын аргыг** ашиглаж, зорилтот орон нутгийн өрхийн төлөөллийг хамруулсан тус бүр 6 хүний бүрэлдэхүүнтэй бүлгийн ярилцлагыг зохион байгуулж ярилцлаа.
3. Эрчим хүчний салбарын төрийн захиргааны болон бусад холбогдох аж ахуйн нэгж, байгууллагад **оролцооны жендэрийн аудит** хийв. ОУХБ-ын оролцооны жендэрийн аудитын аргачлалын дагуу ажилтан, албан хаагчдыг оролцуулах замаар байгууллагын түвшинд хийвэл зохих арга хэмжээний чиглэлийг тодорхойлохоор уг аргыг ашиглалаа. Оролцооны жендэрийн аудитын хүрээнд мэдээлэл цуглуулах дараах аргыг ашигласан болно. Үүнд:
 - a. **Стандартчлагдсан ганцаарчилсан ярилцлага.** Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, нөөцийн өмчлөл, эзэмшил, хяналт дахь ялгаа, үйл ажиллагаа, үүргийн хуваарилалт, цалин хөлс, урамшуулал, бусад дэмжлэг дахь ялгаа, албан ба албан бус соёл, үнэлэмж, хэм хэмжээ, мэдээллийн тогтолцоо, ХШҮ-ний тогтолцоон дахь жендэрийн шалгуур үзүүлэлт, хүйсээр ангилсан мэдээллийн бүрдүүлэлт, хэрэглээнд учирч буй саад бэрхшээл зэргийн талаарх мэдээллийг цуглуулав. Тухайн байгууллагын статистик мэдээллийг тус аргын хүрээнд багтаасан болно.
 - b. **Бүлгийн ярилцлага.** Оролцогчдын жендэрийн ойлголт, хандлага, албан бус

соёл, үнэлэмж, хэм хэмжээг тодруулах зорилгоор бүлгийн ярилцлагын аргыг ашиглав. Үүний үр дүнд албан бус боломж болон хязгаарлаж байгаа хийгээд эрсдэл болох хүчин зүйлсийг тодруулж, стратегийн төлөвлөгөөний зорилт, үндсэн чиглэл, арга хэмжээнүүдийн талаарх саналыг тодрууллаа.

- c. **Баримт бичгийн шинжилгээ.** Байгууллагын албан соёл, үнэлэмж, хэм хэмжээг тодруулж, албан ёсоор боломж болон хязгаарлаж байгаа хийгээд эрсдэл болох хүчин зүйлсийг тодруулахдаа баримт бичгийн шинжилгээний аргыг ашигласан болно.
- d. **Ажиглалтын аргаар** материаллаг болон цахим орчны талаарх мэдээлэл цуглуулав. Материаллаг болон цахим орчны эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзаагүй асуудлуудыг тодруулахдаа ажиглалтын аргын тусламжтайгаар гүйцэтгэсэн юм. Тухайлбал, байгууллагын ариун цэврийн өрөө, хувцас солих газар хүйсээр ангилагдсан эсэх, хүйсийн онцлог хэрэгцээг харгалздаг эсэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан дэд бүтэц бий эсэх, хүчирхийлэл, аюулаас урьдчилан сэргийлсэн орчин бүрдүүлсэн эсэхийг тодрууллаа.
- e. **Асуулга.** Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн асуудлуудыг тодруулсны хамт салбарын ажилтнуудын жендэр, тэгш байдал, тэгш эрхийн мэдлэг, ойлголт, хандлага, туршлагын талаарх мэдээллийг цуглуулав.

- 4. Эрчим хүчний салбарын үйл ажиллагаан дахь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн оролцооны ялгааг шинжлэхдээ макро түвшний **статистик мэдээллийг** шинжлэн, эрчим хүчний салбарын ажиллах хүчин дэх жендэрийн ялгааг тодруулж, мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэж буй байдал зэрэгт холбогдох жендэрийн асуудлыг илрүүлэхэд ашиглав.

2.2 Судалгааны хамрах хүрээ, түүврийн аргачлал

Судалгааг явуулах орон нутаг, эрчим хүчний салбарын ААНБ-ыг сонгохдоо **зорилтот түүврийн** аргачлалыг ашигласан болно. Зорилтот орон нутгийг сонгохдоо эрчим хүчний хэрэглээний эх үүсвэр, газар зүйн байршил зэргийг харгалзав. Үүнтэй холбоотойгоор Увс аймгийг баруун бүсийн алслагдмал, түүнчлэн импортын цахилгаан хэрэглэгч, Дорнод аймгийг зүүн бүс, Өмнөговь аймгийг өмнөд буюу говийн бүс, эрчим хүчний өндөр хэрэглээ бүхий үйлдвэрлэгчдийн аймаг, Орхон аймгийг хангайн бүс, цахилгаан, дулааны дэд бүтэц хөгжсөн орон нутгийн кейс болгон сонгож, тус бүр аймгийн төвийн болон хөдөөгийн нэг сумдыг хамруулан судаллаа. Улаанбаатар хотыг төвийн ба алслагдмал дүүрэг гэж 2 хуваан, Сонгинохайрхан, Баянзүрх дүүргийг төвийн, Багануур дүүргийг алслагдмал дүүргийн кейс болгон сонгон мэдээлэл цуглуулав.

Асуулгын судалгааны нэгжийг өрх болон байгууллага (ААНБ)-аар сонгов. Зорилтот орон нутгаас тодорхой баг, хороо сонгон авч, өрх болон ААНБ-ыг газар зүйн зураглалд тулгуурлан, системчилсэн санамсаргүй түүврийн аргачлалын дагуу судалгаанд хамруулсан. Түүврийн хэмжээг Хүснэгт 1.1-ээс харна уу. Зорилтот түүврийн аргачлалд тулгуурлаж байгаа тул түүврийн хэмжээг нарийвчилсан статистикийн шинжилгээ хийхүйц түвшинд байлгаж төлөвлөв.

Сонгосон орон нутаг бүрт ФБЯ, жендэрийн аудитыг гүйцэтгэх эрчим хүчний салбарын 1 байгууллагыг сонгон судалгааг гүйцэтгэсэн. Улаанбаатар хотод үндэсний болон нийслэлийн

хэмжээний таван байгууллагын чиг үүргийн онцлогийг харгалзан сонгож, оролцооны жендэрийн аудитыг гүйцэтгэлээ (Хүснэгт 1.1).

Хүснэгт 1.1 Түүврийн төлөвлөлт, мэдээлэл цуглуулах аргуудаар

Орон нутаг	Асуулга \өрх\	Асуулга ААНБ \хэрэглэгч\	Жендэр аудит		ФБЯ (n=6)
Аймаг	342	40	4	150	4
Увс (баруун)	80 Үүнээс сум -30	10 Үүнээс сум - 2	1 – Баруун бүсийн ЭХ-ний систем	Асуулга – 31 ГЯ-1 БЯ – 1 \6 хүн\ Ажиглалт – 1 Нийт: 38	1 (сумын төвийн угсаатны цөөнх, эмэгтэй)
Дорнод (зүүн)	102 Үүнээс сум -30	10 Үүнээс сум - 2	1 \Дорнод бүсийн ЭХ-ний систем	Асуулга – 31 ГЯ-1 БЯ – 1 \6 хүн\ Ажиглалт – 1 Нийт: 38	1 (аймгийн төвийн, захын багийн эмэгтэй)
Өмнөговь (өмнөд)	80 Үүнээс сум -30	10 Үүнээс сум - 2	\Өмнөд бүсийн цахилгаан түгээх сүлжээ - Даланзадгад\	Асуулга – 30 ГЯ-1 БЯ – 1 \6 хүн\ Ажиглалт – 1 Нийт: 37	1 (сумын төвийн, захын багийн эрэгтэй)
Орхон (төв)	80 Үүнээс сум -30	10 Үүнээс сум - 2	1 Эрдэнэтийн дулааны цахилгаан станц	Асуулга – 30 ГЯ-1 БЯ – 1 \6 хүн\ Ажиглалт – 1 Нийт: 37	1 (аймгийн төвийн эрэгтэй)
Улаанбаатар	363	40	5	199	4
Баянзүрх	142	15	-Яам - Цахилгаан дамжуулах	Асуулга – 164 ГЯ-5 БЯ – 5 \30 хүн\ Ажиглалт – 1 Нийт: 199	1 (хөгжлийн бэрхшээлтэй, холимог)
Сонгино хайрхан	141	15	үндэсний сүлжээ		1 (эмэгтэй)
Багануур	80	10	-Улаанбаатар цахилгаан түгээх сүлжээ -Дулааны цахилгаан станц – 4 - Улаанбаатар дулааны сүлжээ		1 (эрэгтэй) 1 (эмэгтэй)
Бүгд (1189 хүн)	705 өрх	87 (ААНБ)	9 (ААНБ)	349 (ажилтан)	8 \48 хүн\

Эр – 564 (47.4%)					
Эм - 625 (52.6%)					

2.3 Мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаа

Туршилтын судалгаа. Судалгааны хэрэглэгдэхүүний үндэслэл, найдвартай байдлыг нягтлах зорилгоор 2022 оны 4 сарын 18-нд ДЦС-2 дээр оролцооны жендэрийн аудит, 4 сарын 19-20-нд БЗД-ийн 9 болон 6-р хорооны өрх, ААНБ-аас хамруулан туршилт судалгааг хийж гүйцэтгэлээ. Туршилтын судалгаагаар 1) сонгосон түүврийн стратегийн хэрэгжилт, 2) биечлэн судалгаа авах үйл явц, 3) асуулт бүрийн ойлгомжтой байдал, 4) зарцуулах хугацаа, 5) мэдээлэл цуглуулах явцад үүсэх хүндрэл бэрхшээлийг тандаж, цуглуулсан мэдээллийн найдвартай байдлыг шалгалаа. Туршилтын судалгаанд талбарын бүх менежер, мэдээлэл цуглуулагч нар оролцож үр дүнд нь арга хэрэглэгдэхүүн бүрийг сайжруулсан болно. Туршилт судалгааг явуулахаас өмнө 4 сарын 17-ны өдөр багийн гишүүдэд мэдээлэл цуглуулах аргачлалын сургалт зохион байгуулсан. Зөвлөх багийн гишүүд, ЭХЯ-ны болон ТХН-ийн жендэрийн мэргэжилтэнтэй хэлэлцэж, саналыг тусгаснаар судалгаанд ашиглагдах хэрэглэгдэхүүнийг эцэслэж, талбарын мэдээлэл цуглуулах ажлын бэлтгэлийг хангав.

Судлаачдын сургалт. Мэдээлэл цуглуулах судлаачдыг бэлтгэх сургалтыг 4 сарын 23-нд зохион байгуулсан бөгөөд бүх талбарын менежер, мэдээлэл цуглуулагч нар хамрагдав. Сургалтаар мэдээлэл цуглуулах аргачлалыг арга тус бүрээр тайлбарлаж, түүврийн техник, мэдээлэл цуглуулах үеийн ёс зүйн хэм хэмжээний талаар мэдээлэл өгч, дадлага ажил хийсэн болно.

Мэдээлэл цуглуулах ажлын менежмент. Аймаг, алслагдмал дүүргийн үйлчлүүлэгч, өрх, ААНБ, салбарын ААНБ-аас мэдээлэл цуглуулах ажлыг нийт 3-4 судлаач (түүврийн хэмжээнээс хамаараад) -ийн бүрэлдэхүүнтэй 5 баг \1 баг 1 талбар\ ажиллав. Баг бүр талбарын менежер 1, мэдээлэл цуглуулагч 2-3 хүний бүрэлдэхүүнтэй байв. Дорнод, Увс аймагт захиалагчийн төлөөлөл мэдээлэл цуглуулах ажилд биечлэн дэмжлэг үзүүлж, хяналт тавьж ажиллалаа. Харин эрчим хүчний салбарын үндэсний хэмжээний болон нийслэлийн томоохон ААНБ-аас оролцооны жендэрийн аудит аргаар мэдээлэл цуглуулахдаа багийн гишүүд бүрэн бүрэлдэхүүнээр ажилласан бөгөөд ЭХЯ-ны жендэрийн мэргэжилтэн Д.Оюунчимэг, ТХН-ийн жендэрийн мэргэжилтэн Х.Энхцэцэг нар болон салбарын ААНБ-ын удирдах ажилтнуудын дэмжлэгтэйгээр амжилттай дуусгалаа.

Мэдээлэл цуглуулах ажилд дотоод чанарын хяналтыг талбарын менежерээс гадна хяналт шинжилгээний менежер өдөр тутам хяналт тавьж ажиллав. Судалгаанд оролцогчдын нэгтгэлээс 30 хувийг санамсаргүйгээр түүвэрлэн, нэгд, зорилтот нутгийн хүн ам, байгууллагын төлөөллийг хамруулсан эсэх, хоёрт, түүврийн төлөвлөлтийн дагуу сонгогдсон эсэх, гуравт, судалгаанд бүрэн хамрагдсан эсэхийг хянасан болно.

Мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаанд баримтлах ёс зүйн зарчмууд. Дэлхийн социологичдын холбооноос баталсан Нийгэм судлаачдын ёс зүйн хэм хэмжээ, Монгол Улсын Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагаас баталсан Монгол Улсын стандарт MNS ISO 20252: 2019-ийг баримтлан ажиллалаа. Судалгаанд оролцогчдын мэдээллийг Хувь хүний нууцлалыг хангах

тухай Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хадгалж, зөвхөн судалгааны зориулалтаар ашиглахыг урьдчилан танилцуулж, судалгаанд оролцох зөвшөөрлийг авч ажиллав. Тодруулбал:

- Хувь хүний нууцлалыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хадгалах, хамгаалах үүргийг хүлээх,
- Оролцогч өөрөө зөвшөөрсөн тохиолдолд судалгаанд хамруулах,
- Оролцогчийн нэр хүнд, эрхийг хамгаалах, ажил, амьдралын аюулгүй байдлыг хангах
- Нотолгоог үнэн зөвөөр бүрдүүлэх, мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийхэд чанарыг эрхэмлэх,
- Судалгаагаар илэрсэн баримтыг гуйвуулахгүйгээр бодит байдлыг тайлбарлахад ашиглах зэрэг болно.

2.4 Мэдээллийг боловсруулах, нэгтгэх, тайлан боловсруулах үйл ажиллагаа

Мэдээллийг боловсруулах, нэгтгэх үйл ажиллагааг 2022 оны 7 сарын 2-ноос эхлэн 21 хоногийн хугацаанд хийж гүйцэтгэв. Асуулгын мэдээллийг талбарын ахлагч нараас шалган хүлээн авсны дараа кодлон, SPSS 25 программд хувьсагчийг шивж, оператор шивэлтийн алдааг шалгаж, санамсаргүй болон логик алдааг хянаж зассаны дараагаар мэдээллийн сет бүрийг дүн шинжилгээ хийхэд бэлтгэв. Асуулгын аргаар цуглуулсан мэдээлэлд дараах статистикийн шинжилгээг хийж гүйцэтгэлээ. Үүнд:

1. Давтамж, хувийн жин, дундаж, медиан, стандарт хазайлт гэх мэт тодорхойлох статистикийн шинжилгээ,
2. Хэв маягчлал, дахин бүлэглэлтийн болон олон хариулт бүхий хувьсагчийн давтамж, хувийн жинг тооцох,
3. Хамаарлын шинжилгээ. Асуулгын мэдээлэлд шинжилгээ хийхдээ харьцуулсан хүснэгтийг ашиглан, чанарлаг шинж тэмдгийн хамаарлын шинжилгээг хийж, статистикийн ач холбогдлын түвшинг шалгасны үндсэн дээр тайланд үр дүнг тусгав.

Стандартчлагдсан ярилцлага болон фокус бүлгийн ярилцлага, баримт бичгийн дүн шинжилгээ, ажиглалтын аргаар цуглуулсан дэлгэрэнгүй тэмдэглэлийг MS Excel программд асуулт бүрээр оруулж, дараах шинжилгээг гүйцэтгэв. Үүнд:

1. Мэдээллийг кодлох,
2. Категоричлох,
3. Хүйс, нас, албан тушаал, орон зай зэргээр аналитик жишилт хийх
4. Матрицлах, хэв маягчлах аргачлалын дагуу дүн шинжилгээг хийх зэрэг болно. Түүнчлэн цуглуулсан мэдээллийн онцлогоос хамаарч уян хатан байдлаар шинжилгээг гүйцэтгэлээ.

Дүн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан судалгааны тайлан, зөвлөмж боловсруулах үйл ажиллагааг 14 хоногийн хугацаанд гүйцэтгэсэн бөгөөд тайлангийн агуулгын төлөвлөлтийг олон улсын зөвлөх болон бусад талуудад санал авахаар хүргүүлсэн болно. Зөвлөх үйлчилгээний багийн болон судалгааны багийн гишүүд тайлангийн боловсруулалтад идэвхтэй хамтран ажиллаж, олон улсын зөвлөх, захиалагчийн саналыг тусган, бусад холбогдох талуудаар хэлэлцүүлсний дүнд эцэслэн хүлээлгэж өглөө.

ГУРАВ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Эрчим хүчний салбарын жендэрийн нөхцөл байдлын үнэлгээнд төрийн захиргааны төв байгууллага, төрийн өмчит хувьцаат компаниудын удирдах албан тушаалтан болон захиргаа хүний нөөцийн ажилтнууд, ИТА, мэргэжилтэй ажилтан, энгийн ажилтан, эрчим хүч хэрэглэгч өрх, ААНБ-уудын төлөөллийг хамрууллаа. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн болон эдийн засгийн чадавхын үзүүлэлтүүдийг шинжилсэн үр дүнг танилцуулж байна.

3.1 Асуулгын судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

3.1.1 Ажилтны асуулга

Судалгаанд 3 төрлийн асуулгын хуудсаар нэгдүгээрт, төрийн захиргааны төв байгууллага болон ТӨХК-ийн ажилтан (n=286) хоёрдугаарт, өрх (n=705), гуравдугаарт, ААНБ-ын ажилтан (n=87), нийт 1078 оролцогчийг хамруулсан болно.

Асуулгын аргаар Улаанбаатар, Орхон, Өмнөговь, Увс, Дорнод аймгийн 286 ажилтныг судалгаанд хамрууллаа. Асуулгын судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны төв байгууллагын болон ТӨХК-ийн ажилтнуудын нийгэм хүн ам зүй, ажил эрхлэлтийн мэдээллийг хүснэгт 3.1-т үзүүлэв. Ажиллагсдын дундаж нас ± 38.26 , хүйсээр ангилахад 56.3 хувь эрэгтэй, 43.7 хувийг эмэгтэй ажилтан бүрдүүлж байна. Боловсролын түвшнээр авч үзвэл нийт ажилтны 74.8 хувь дээд боловсролтой байгааг хүйсээр харуулбал нийт судлагдсан эрэгтэйчүүдийн 69.6 хувь, нийт судлагдсан эмэгтэйчүүдийн 81 хувь нь тус тус дээд боловсролтой байна.

Хүснэгт 3.1 Асуулгын судалгаанд оролцсон ажилтнуудын нийгэм, хүн ам зүйн мэдээлэл

Сонгосон үзүүлэлтээр	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Хүйс		
Эрэгтэй	161	56.3
Эмэгтэй	125	43.7
Насны бүлэг		
20-24	10	3.5
25-29	37	12.9
30-34	64	22.4
35-39	56	19.6
40-44	50	17.5
45-49	32	11.2
50-54	23	8.0
55-59	11	3.8
60-64	3	1.0
Боловсрол		
Дээд	214	74.8
Тусгай дунд	19	6.6
Бүрэн дунд	48	16.8
Бүрэн бус дунд	5	1.7
Гэрлэлтийн байдал		
Гэрлээгүй	44	15.4
Гэрлэсэн	221	77.3

Хамтран амьдардаг	11	3.8
Цуцалсан	5	1.7
Бэлэвсэн	5	1.7
Байгууллага		
Баруун бүсийн эрчим хүчний систем	31	10.8
Цахилгаан дамжуулах үндэсний сүлжээ	40	14.0
ДБЭХС	31	10.8
ДЦС-4	30	10.5
Өмнөд Бүсийн Цахилгаан Түгээх Станц	30	10.5
УБДТС	30	10.5
УБЦТС	33	11.5
ЭДЦС	30	10.5
Эрчим Хүчний Яам	31	10.8
Нийт	286	100

3.1.2

Өрхийн асуулга

Өрхийн асуулгад Улаанбаатар хот болон Орхон, Дорнод, Увс, Өмнөговь аймгийн нийт 705 өрхийг хамрууллаа. Хүснэгт 3.2-т судалгаанд оролцогчийн болон өрхийн тэргүүний нийгэм хүн ам зүйн мэдээллийг үзүүлэв. Судалгаанд оролцогчийн дундаж нас 44, хүйсийн хувьд 56.7 хувийг эмэгтэйчүүд, 43.3 хувийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлж байна. Өрх дунджаар 4 ам бүлтэй, хүүхдийн дундаж тоо 2 байна. Гэр бүлийн хэв шинжийн хувьд 81.8 хувь нь эрэгтэй тэргүүнтэй, 18.2 хувийг эмэгтэй тэргүүнтэй өрх эзэлж байна. Өрхийн тэргүүний боловсролыг авч үзвэл 38.2 хувь нь бүрэн дунд, гуравны нэг нь дээд боловсрол эзэмшсэн дүнтэй байна. Хүйсээс хамаарсан онцлох ялгаа илэрсэнгүй.

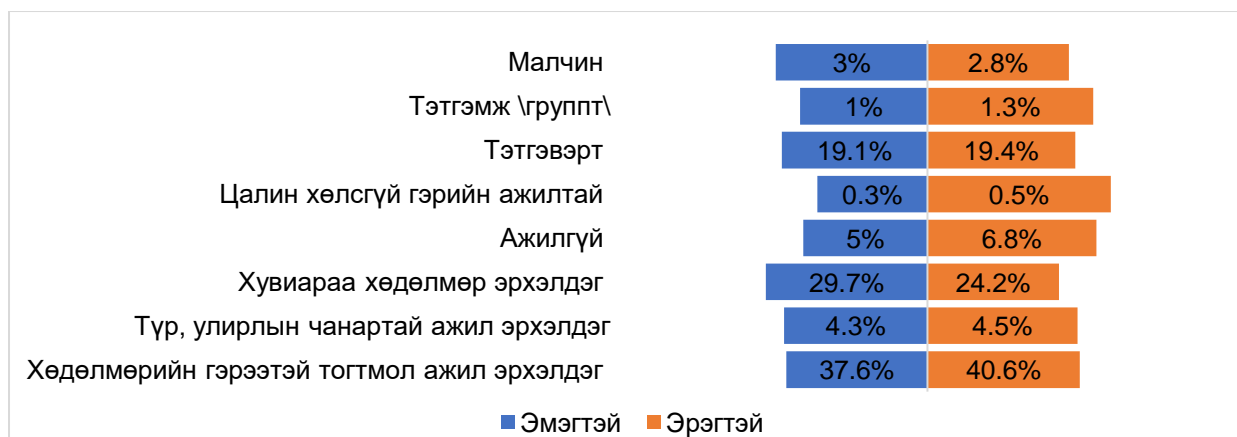
Хүснэгт 3.2 Судалгаанд оролцогчийн болон өрхийн тэргүүний нийгэм хүн ам зүйн мэдээлэл, хувиар

Сонгосон үзүүлэлтээр	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Насны бүлэг		
18-24	58	8.2
25-29	83	11.8
30-34	87	12.3
35-39	94	13.3
40-44	78	11.1
45-49	50	7.1
50-54	74	10.5
55-59	52	7.4
60-64	45	6.4
65+	84	11.9
Хүйс		
Эрэгтэй	307	43.5
Эмэгтэй	398	56.5
Ам бүлийн дундаж		
Ам бүлийн тоо	±4	
Үүнээс 0-18 насны хүүхдийн тоо	±2	

Өрхийн тэргүүний хүйс		
Эрэгтэй	577	81.8
Эмэгтэй	128	18.2
Өрхийн тэргүүний боловсрол		
Боловсролгүй	6	0.9
Бага	21	3.0
Бүрэн бус дунд	113	16.0
Бүрэн дунд	269	38.2
Техник мэргэжлийн	58	8.2
Дипломын	17	2.4
дээд	221	31.3
Аймаг		
Дорнод	102	14.5
Орхон	80	11.4
Өмнөговь	80	11.3
Увс	80	11.3
Улаанбаатар	363	51.5
Бүгд	705	100.0

Өрхийн тэргүүний ажил эрхлэлтийг судлахад 39.3 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээтэй тогтмол ажил эрхэлдэг, 26.6 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, 20.4 хувь нь нийгмийн халамжид, 6 хувь нь ажил эрхлээгүй, 4 хувь нь түр, улирлын чанартай ажилтай, 2.9 хувь нь малчин, 0.4 хувь нь цалин хөлсгүй гэрийн ажилтай байна. Өрхийг төлөөлж судалгаанд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн өгсөн мэдээллээр, эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд тогтмол ажил эрхлэлт, эрэгтэй тэргүүнтэй өрхөд тогтмол ажил эрхлэлт, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт түлхүү ажиглагдаж байна. Ялангуяа эрэгтэй тэргүүнтэй өрхөд хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт 5.5 пунктээр илүү байна (Зураг 3.1). Өрхийн тэргүүний хөдөлмөр эрхлэлтийн статуст оршин суугаа байршил нөлөөлж байх магадлалтай байна. Үнэлгээнд хамрагдсан Увс аймагт тогтмол цалинтай хөдөлмөр эрхлэлт Улаанбаатар хот болон бусад аймагтай харьцуулахад доогуур буюу судлагдсан өрхийн тэргүүний 4 хүний нэг нь болж байна. Өрхийн тэргүүнээ ажилгүй хэмээн хариулсан нь Увс аймагт түлхүү илэрч байна.

Зураг 3.1 Өрхийн тэргүүний ажил эрхлэлт, хүйсээр



3.1.3 ААНБ-ын асуулга

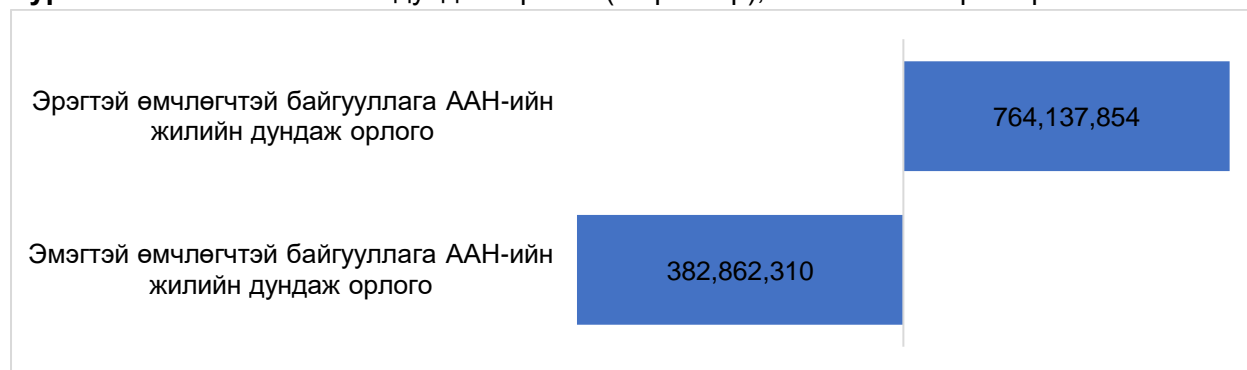
Уг судалгаанд Улаанбаатар хот болон Увс, Орхон, Өмнөговь, Дорнод аймагт бүртгэлтэй нийт 87 ААНБ-ыг хамруулав. ААНБ-ын өмчлөгчийн талаас илүү нь эрэгтэй, ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр оролцоо давамгайлсан бүтэцтэй байна. Хүний нөөцийн хувьд 1-9 ажилтантай байгууллага, өрхийн болон жижиг дунд бизнес эрхэлдэг ААН тал хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 3.3 ААНБ-ын ерөнхий мэдээлэл

Сонгосон үзүүлэлтээр	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Эцсийн өмчлөгчийн хүйс		
Эрэгтэй	48	55.2
Эмэгтэй	39	44.8
ААНБ-д ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэр		
Эрэгтэй давамгайлсан	13	14.9
Эмэгтэй давамгайлсан	56	64.4
Эрэгтэй, эмэгтэйчүүд эн тэнцүү ажилладаг	18	20.7
ААНБ-д ажиллагчдын тоо		
1-9 ажилтантай ААНБ	43	49.4
10-19 ажилтантай ААНБ	10	11.5
20-49 ажилтантай ААНБ	18	20.7
50-аас дээш ажилтантай ААНБ	9	10.3
Хувиараа өрхийн бизнес эрхлэгч	7	8.0
ААНБ-ын өмчлөлийн хэлбэр		
Төрийн өмчит	17	19.5
Төрийн өмч давамгайлсан	1	1.1
Хувийн хэвшил	69	79.3
Бүгд	87	100.0

Байгууллага, ААН-ийн жилийн дундаж орлого 599,977,550 төгрөг байна. Байгууллага, ААН-ийн өмчлөгчийг хүйсээр ангилхад эрэгтэй өмчлөгчтэй байгууллага, ААН-ийн дундаж орлого хоёр дахин өндөр байх дүр төрх ажиглагдаж байна (Зураг 3.2).

Зураг 3.2 ААНБ-ын жилийн дундаж орлого (төгрөгөөр), өмчлөгчийн хүйсээр



3.2 Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийг төрийн захиргааны төв байгууллага болон ТӨХК-иудын ажилтан, эрчим хүч хэрэглэгч иргэд гэсэн хоёр ангиллаар зохион байгуулав.

3.2.1 Ажилтны фокус бүлгийн ярилцлага

Төрийн захиргааны төв байгууллага болон ТӨХК-ийн ажилтнуудын ажил мэргэжил, албан тушаалыг төлөөлөхүйц нийт 9 удаагийн ФБЯ-д 54 ажилтан оролцуулж, байгууллагын түвшин дэх жендэрийн асуудал, байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлтөд ажиллагчдын оролцоо, хүйсийн тэнцвэр, жендэрт ээлтэй орчин, ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл, АББД-ыг гүнзгийрүүлэн шинжилсэн болно. Ажилтны ФБЯ-д удирдах ажилтан, захиргаа, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, мэргэжилтэй ажилтан болон бусад төлөөллийг оролцуулж, нэг удаагийн ФБЯ-д 6 эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг оролцуулж зохион байгуулав.

3.2.2 Иргэдийн фокус бүлгийн ярилцлага

Иргэдийн ФБЯ-ыг Улаанбаатар хотын БЗД, СХД, алслагдсан дүүрэг Багануур болон Дорнод, Өмнөговь, Орхон аймгийн төвийн сум, аймгуудын сумыг хамруулахдаа эрчим хүчний хэрэглээний хүчин чадлыг харгалзан сонгов. Нийт 8 удаагийн ФБЯ-д 48 иргэдийн төлөөллийг оролцуулахдаа нийгмийн байр сууриар, ялгаатай үр шим хүртэгчдийн эрчим хүчний үйлчилгээ авч буй байдал (хүртээмж), авч буй үйлчилгээний төрөл, чанар, хэрэгцээний ялгааг оролцогчдын нүдээр тодорхойлуулж, тэдгээрийн сэтгэл ханамж, үнэлгээ дүгнэлтийг тодруулсны үндсэн дээр жендэрийн талаас анхаарвал зохих асуудлыг гүнзгийрүүлэн шинжиллээ.

ДӨРӨВ. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Энэхүү бүлэгт Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх хууль тогтоомж, нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенци, бодлогын баримт бичиг болон эрчим хүчний салбарын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг дэх жендэрийн агуулга туссан байдлыг тодруулна.

4.1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлого, эрх зүйн орчин

ЖЭТБ-ын тухай хууль эрх зүйн орчин

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

Түүнчлэн 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдан гарсан нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломжийг хангах баталгааг тогтоон, хүйсийн шинжээр ялгаварлан гадуурхах аливаа хэлбэрийг устгаж, улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн харилцааны бүхий л хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хэвшүүлэх нөхцөл, баталгааг бүрдүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн орчныг бий болгосноороо чухал ач холбогдолтой болсон. Тус хуулиар жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эрх зүйн үндсийг улс төрийн, эдийн засгийн, төрийн албаны, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны, соёл, боловсролын, эрүүл мэндийн, гэр бүлийн хүрээнд тодорхойлон бүрдүүлэхээр зохицуулжээ¹. Тус хуулийн 19.1.1-д төрийн захиргааны төв байгууллага нь салбарын бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх, дүн шинжилгээ хийлгэж, дүгнэлт гаргах, жендэрийн сургалт явуулах, шаардагдах санхүүжилтыг төсөвт тусгаж батлуулах зэрэг үүрэгтэй болохыг заасан.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлыг зохицуулж буй дээрх суурь хуулиас гадна салбарын шинжтэй Хөдөлмөрийн тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх тухай хууль, Гэр бүлийн тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Иргэний хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрхийг хангах, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, эрх зөрчигдөхөөс хамгаалах, зөрчигдсөн тохиолдолд хамгаалах зорилго бүхий зохицуулалтууд туссан байдаг.

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

¹ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011

Монгол Улс 2015 оны байдлаар 200 орчим олон талт гэрээ, конвенцийн оролцогч болж, 2000 гаруй хоёр талын хэлэлцээр байгуулаад байна.² Монгол Улс 1980 оны 7 дугаар сарын 10-нд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ийн конвенцид гарын үсэг зурж, 2001 оны 12 дугаар сарын 14-ний өдөр Нэмэлт Протоколд тус тус нэгдэн орсон нь эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах суурь олон улсын конвенц болж байна. Түүнчлэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай, Тэгш шан хөлс олгох (Ижил ажилд ижил цалин хөлс) тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Хүүхдийн эрхийн конвенц, Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай зэрэг конвенцид Монгол Улс тус тус нэгдэн ороод байна. Олон Улсын гэрээ, конвенц нь заавал биелэгдэх шинжтэй ба үндэсний хууль тогтоомжтой зөрчилдсөн тохиолдолд олон улсын гэрээ, конвенцийн дагуу шийдвэрлэх үүргийг нэгдэн орсон гишүүн орон хүлээдэг билээ. Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдгээр олон улсын гэрээ, конвенцид нэгдэн орсон байдлаас эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг нийгмийн харилцааны бүх түвшинд хангах хүсэл зориг, хүчин чармайлт өндөр байгааг илтгэдэг.

НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн 2015 онд баталсан “Тогтвортой хөгжлийн зорилт-2030” буюу дэлхийн зорилтууд нь ядуурлыг арилгах, эх дэлхийгээ хамгаалах, 2030 он гэхэд бүх ард түмэн амар амгалан, хөгжил цэцэглэлтийг хангах үйл ажиллагааны бүх нийтийн уриалга юм. Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд (ТХЗ) нь зөвхөн НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн төслүүд төдийгүй KFW, Дэлхийн банк, ЕСБХБ зэрэг хандивлагч байгууллагуудын хувьд түүнд хүрэх чухал үе шат болсон.

Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын 5 дугаар зорилгод “Жендэрийн тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх” талаар тусгайлан анхаарсан бөгөөд энэ хүрээнд “асран хүмүүжүүлэх болон гэрийн цалингүй ажил хөдөлмөрийг олон нийтийн үйлчилгээ, **дэд бүтэц**, нийгмийн хамгааллын бодлогоор хүлээн зөвшөөрч үнэлэх, айл өрх болон гэр бүлд хариуцлагыг тэнцвэржүүлэх нөхцөлийг үндэсний онцлогийг харгалзан сайжруулах” зорилтыг хэрэгжүүлэхээр тусгасан. Мөн 7 дугаар зорилгод “Нийт хүн амыг хямд, найдвартай, тогтвортой, орчин үеийн эрчим хүчээр хангах” зорилтыг тусгасан бөгөөд энэ нь эрчим хүчний хангамжгүй хэнийг ч үлдээхгүй байх үзэл баримтлал болно. Энэхүү 7 дугаар зорилгыг 2018 онд ТХЗ 7 -гийн ололт амжилтыг хурдасгах нь – Эрчим хүч ба шинэ агуулга бүхий Жендэр нэртэй улс төрийн өндөр түвшний форумар хэлэлцсэн бөгөөд ТХЗ 7 -гийн амжилтыг хурдасгах БОДЛОГО 12 – ТХЗ 7 -д хүрэх дэлхийн ахиц дэвшил _ Эрчим хүч ба жендэр баримт бичгийг баталсан. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/22877UN_FINAL_ONLINE_20190523.pdf) Эрчим хүчний дэд бүтэц нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах, хөгжлийн үйл явцад оролцох, үр шимээс нь адил тэгш хүртэх, чадавхжих боломжийг бүрдүүлэхэд онцгой үүрэгтэй.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, салбар дундын стратеги төлөвлөгөө

Монгол Улсын Засгийн газраас Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2013-2016), Жендэрийн эрх тэгш

² ХЗҮХ, Олон улсын гэрээг шүүхэд хэрэглэх нь, 2015

байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2002-2015), (2017-2021) -ийг тус тус баталж үе шаттай хэрэгжүүлсэн. Эдгээр бодлогын баримт бичигт жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсвийг үндэсний, салбарын, орон нутгийн, байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх зорилтыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд одоогоор 12 салбарт жендэрийн стратеги бодлого батлагдан хэрэгжиж байна. 2017-2021 онд хэрэгжүүлсэн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээгээр тус хөтөлбөрийн хэрэгжилт 80.1 хувьтай үнэлэгдсэн бөгөөд жендэрийн бодлогоо батлаагүй байгаа зарим Төрийн захиргааны төв байгууллагаас уг асуудалд анхаарал хандуулж ажиллахыг идэвхжүүлэх шаардлага дэвшигдсэн.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031)-г Жендэрийн Үндэсний Хороо саяхан батлаад байна. Тус стратеги төлөвлөгөө нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлт, төсөвлөлтийг бүх шатанд нэвтрүүлж, нийгэм, соёл, эдийн засаг, улс төр, гэр бүлийн амьдралд эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүдийн тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэх замаар Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, “Алсын хараа-2050” хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлж, тогтвортой хөгжлийг дэмжих зорилготой. Энэ нь үндсэн 5 зорилгын хүрээнд 20 зорилтыг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн бөгөөд энэ хүрээнд салбаруудын жендэрийн бодлого, стратегийг бүрэн батлуулахаар тусгажээ. Түүнчлэн, бүх зорилтын агуулга эрчим хүчний дэд бүтэц, хувь хүн, ААНБ, төрийн албатай шууд болон дам утгаар холбогдож байна. Ялангуяа “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тогтолцоог хөгжүүлэх” талаарх 3 дахь зорилгын хүрээнд орон зай хийгээд салбарын ялгаатай бүхий л бодлогыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, тайлагнах үйл явцад хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах, тэгш боломжийн агуулгаар бэхжүүлэх, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бүх түвшинд нэвтрүүлэх, бүтэц тогтолцоог бэхжүүлж, хамтын ажиллагааг сайжруулах, жендэрийн тэгш байдлын зарчим, үзэл баримтлалд нийцүүлэн, салбаруудын эрх зүйн орчныг шинэчлэх, хяналт үнэлгээ, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулахаар зорьж байгаа нь эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлого стратеги боловсруулах ажилтай шууд уялдаж байна.

4.2 Эрчим хүчний салбарын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх ЖЭТБ-ын зохицуулалт

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудал эрчим хүчний салбарт хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомж, төрөөс баримталж буй бодлогын баримт бичигт хэрхэн тусгалаа олж буйг авч үзвэл жендэрийн эрх тэгш байдлыг шууд зөрчсөн заалт байхгүй буюу аль нэг хүйсийг онцолсон заалт байхгүй байна. Гэхдээ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуультай уялдах байдал үндсэндээ байхгүй байна. Тодруулбал, Эрчим хүчний зохицуулах хорооны бүрэлдэхүүнийг хүйсийн тэнцвэртэйгээр байгуулахад чиглэсэн агуулга орхигдсон буюу тодорхойгүй байгаа нь учир дутагдалтай. Гэхдээ үнэ тарифын алдагдалтай холбоотой татаасыг улсын төсвөөс олгох асуудлыг Засгийн газарт оруулах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэхээр хуульчилсан нь хэрэглэгчдийн ялгаатай байдлыг харгалзах зохицуулалтыг биелүүлэхэд чиглэж байна.

Сэргээгдэх эрчим хүчний тухай хууль (2007) -иар сэргээгдэх эрчим хүчний үүсгүүрээс үйлдвэрлэж, түгээх сүлжээнд нийлүүлэх эрчим хүчний үнэ, тарифыг тогтоохдоо тухайн бүс нутгийн газар зүйн байрлал, дэд бүтэц, эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн байдал, хэрэглэгчдийн худалдан авах чадавхад нийцсэн байхыг хуульчилсан нь жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход ач холбогдолтой гэж үзэж байна. Эрчим хүч хэмнэлтийн тухай хууль (2015) -иар эрчим хүч

хэмнэх, үр ашигтай хэрэглэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулдаг бөгөөд жендэрт шууд хамаарах агуулга үгүй, Эрчим хүч хэмнэх зөвлөлийг байгуулахдаа хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах талаар анхаараагүй байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 63 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Төрөөс эрчим хүчний талаар баримтлах бодлого (2015-2030)” -ыг баталсан. Энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхээр 2018 оны Засгийн газрын 325 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Төрөөс эрчим хүчний талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны үндэсний хөтөлбөр (2018-2023)” батлагдсан. Эдгээр бодлогын баримт бичиг нь эрчим хүчний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн олон талт арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр зорьж байгаагийн зэрэгцээ эрчим хүчний инженер-техникийн ажилтан бэлтгэх, чадавхыг бэхжүүлэх, хүний нөөцийн балансыг зохистой түвшинд хадгалан, удирдлагын бүх түвшинд мэргэжлийн боловсон хүчний шаталсан байршуулалтын тогтолцоог мөрдөх зорилтыг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн ч эдгээрийн нэгэнд ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үзэл баримтлал тусгалаа олоогүй байна. Гэхдээ бие даасан хэрэглэгчийн эрчим хүчний хангамжид айл өрхийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тусгажээ. Ер нь эрчим хүчний төвлөрсөн дэд бүтцэд ойр байрлах боломжгүй нийгмийн бүлгүүдэд хүрч байж чанарын өөрчлөлт болж чадах бөгөөд энэ тохиолдолд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад дорвитой хувь нэмэр оруулж чадах юм. Гэхдээ эдгээр бодлогын баримт бичиг нь “Алсын хараа- 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлагдсанаар цуцлагдаад байна.

УИХ “Алсын хараа -2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг 2020 онд баталсан. Тус бодлогын баримт бичгийн “Эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлүүд” -ийн Зорилт 4.2-ын хүрээнд 2030 гэхэд “Цахилгаан станцуудыг өргөтгөж, цахилгаан дамжуулах агаарын шугам, дэд станц, шинэ эх үүсвэрийг барьж, цахилгаан эрчим хүчээр дотоодын хэрэгцээг бүрэн хангасан байна.”, 2040 он гэхэд “Эрчим хүчний хөндлөн гол тэнхлэгийн болон бүсийн босоо тэнхлэгийн цахилгаан дамжуулах агаарын шугам, дэд станц, шинэ эх үүсвэрийг барьж байгуулан, зарим дулааны цахилгаан станцыг өргөтгөж нэгдсэн системийг бүрдүүлнэ.” гэжээ. Эрчим хүчний салбарыг хөгжүүлэхдээ “хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулж, нүүрстөрөгчийн шингээлтийг нэмэгдүүлэх” -д анхаарахаар тусгажээ. Түүнчлэн бүс, орон нутгийн хөгжлийг хангах 8 дугаар зорилгын хүрээнд орон нутагт эрчим хүчний бие даасан нэгдсэн системтэй болж, сэргээгдэх эрчим хүчний эх үүсвэрүүдийг хоршин ашиглах ухаалаг тогтолцоонд шилжүүлж, эрчим хүч экспортлогч болох, инженерийн дэд бүтцийн хүчин чадлыг нэмэгдүүлж, шинэ технологи нэвтрүүлэх, хотын орон зайн түвшинд аюулгүй байдлыг хангасан автоматжуулалтыг бий болгох арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөжээ. Тэрчлэн 2021 онд УИХ-аас баталсан “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-д Эрчим хүчний сэргэлтийн асуудлыг тусгайлан тусгаж, “Эрчим хүчний...үйлдвэрлэл, хангамжийн найдвартай байдлыг дээшлүүлнэ. Сэргээгдэх эрчим хүчийг зохистой харьцаагаар хөгжүүлэн усан болон хуримтлуурын станц барьж, эрчим хүчний нэгдсэн системийн найдвартай, тогтвортой байдлыг хангана. Эрчим хүчний салбарыг санхүү, эдийн засгийн бие даасан тогтолцоонд үе шаттайгаар шилжүүлнэ.” гэсэн томоохон зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Энэ бүгд нь эрчим хүчний хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэхийн зэрэгцээ уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөг бууруулахад анхаарч байгаагаараа стратеги төлөвлөгөөний зорилт, арга хэмжээтэй уялдаж байна.

Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд гарсан бодлогын олон арга хэмжээ нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан, хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэж байгаагаараа жендэрийн мэдрэмжтэй бөгөөд зарим нь нийгмийн халамжийн бодлогын арга хэмжээний нэгэн бүрэлдэхүүн байв. Тэр дундаа нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай хэрэглэгчид цахилгааны тарифын хөнгөлөлттийг 2018 оноос хойш хэрэгжүүлж байна (**Матриц 4.1**). Ковид-19 цар тахлын үеэр эрчим хүчний талаар хэрэгжүүлсэн бодлогын арга хэмжээ нь бүхэлдээ цар тахлын үеийн амьжиргаа, бизнес эрхлэхэд үүссэн санхүүгийн хүндрэлийг даван туулахад нь цахилгаан эрчим хүчний хэрэглээг хөнгөлөх замаар дэмжлэг үзүүлэхийг зорьсон арга хэмжээ болсон. Ийм зорилго бүхий арга хэмжээ цар тахлын үед хэрэгтэй байсны зэрэгцээ өрхийн төдийгүй ААНБ-ын ялгаатай нөхцөл байдлыг харгалзаагүй нь эрчим хүчний салбарынхны цар тахлын үеийн хямралыг даван туулах чадамжид сайнаар нөлөөлсөнгүй.

Матриц 4.1 Нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай байдлыг харгалзахад чиглэсэн эрх зүйн актууд (1995-2017 он)

Баталж, хэрэгжүүлж эхэлсэн он	Хууль, эрх зүйн актын нэр	Баталж гаргасан субъект	Гол агуулга, зорилго, чиглэл
2018 оны 10 сарын 11	Цахилгаанаар зохицуулалттай хангах тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч-хэрэглэгч хоорондын аж ахуйн харилцааны дүрэм	ЭХЗХ	Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай хэрэглэгчдэд цахилгааны тарифын хөнгөлөлт үзүүлэх
2017-07-04	Журам батлах тухай	Засгийн газрын тогтоол	Гэр хорооллын айл өрхүүдийн цахилгааны төлбөрийг шөнийн 21:00-06:00 хүртэл 100% хөнгөлөх
2014-08-20	Зарим сумыг эрчим хүчний эх үүсвэрт холбох тухай	Засгийн газрын тогтоол	Говь-Алтай аймгийн Бугат сумыг цахилгаан эрчим хүчтэй холбох
2010-12-09	Түлш, эрчим хүчний салбарын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	Улсын Их Хурлын тогтоол	Төрийн өмчит компаниудад шаардлагатай санхүүжилтыг улсын төсвөөс хангаж, гэр хороололд оршин сууж буй иргэдийн өвлийн цахилгааны шөнийн тарифыг 0 төгрөг болгох бодлого боловсруулах
2001-02-01	Эрчим хүчний тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай	Улсын Их Хурлын тогтоол	Баянхонгор, Говь-алтай, Завхан, Хөвсгөл аймгийн эрчим хүчний компаниудын татаасын асуудлыг Засгийн газартай хэлэлцэн тохиролцох
1999-10-05	Хөтөлбөр батлах тухай /Сэргээгдэх эрчим хүч ашиглан хөдөөг цахилгаан эрчим хүчээр хангах "100 000 Нарны гэр" үндэсний хөтөлбөр/	Засгийн газрын тогтоол	Уг эрх зүйн акт нь нар, салхи, ус, биомасс зэргийг ашиглан сэргээгдэх эрчим хүч ашиглах тухай. Малчин иргэдэд нар болон салхиар цэнэглэгддэг эрчим хүчний төхөөрөмж хөнгөлөлттэй зээлээр олгох
1999-04-28	Баруун бүсийн эрчим хүчний талаар авах арга хэмжээний тухай	Засгийн газрын тогтоол	Баруун аймгуудад цахилгаан эрчим хүчний үнийн ялгааг багасгаж, үйлдвэрлэл эрхлэх таатай орчныг бүрдүүлэх

1995-05-10	Хэрэглэгчдэд эрчим хүч, тоолуураар тооцох тухай	түгээх усыг хэмжиж	Засгийн газрын тогтоол	Эрчим хүч болон усны тооцоог бууруулах, бодит үр дүн гаргах үүднээс цаашид өрхийн хэрэглээг тоолуураар хэмжих
------------	---	--------------------	------------------------	---

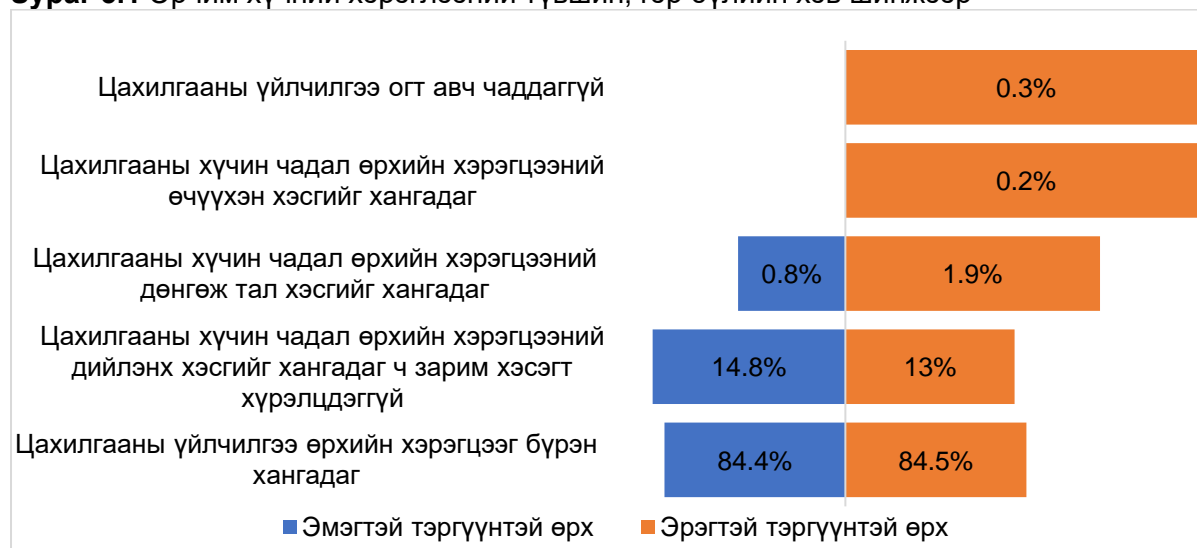
ТАВ. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХҮРТЭЭМЖ, ЧАНАР ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

Өрх болон байгууллага, ААН-ийн эрчим хүчний хэрэглээ, цахилгаан, дулааны үйлчилгээний чанар, хүртээмж, эрчим хүчний үйлчилгээний сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс, үйлчилгээг сайжруулах санал санаачилгыг жендэрийн агуулгаар нэгтгэн дүгнэж шинжлэв.

5.1 Өрх болон байгууллага, ААН-ийн эрчим хүчний хэрэглээний байдал

Үнэлгээнд оролцсон нийт 705 өрхийн 84.6 хувь нь цахилгаан эрчим хүчээр бүрэн хангагддаг гэсэн хариултыг сонгосон ч 10 айл тутмын нэг (15,4%) нь асуудал байгааг илэрхийлсэн хариулт өгчээ. Өрхийн тэргүүний хүйсээр шинжлэхэд онцлох ялгаа ажиглагдсангүй (**Зураг 5.1**).

Зураг 5.1 Эрчим хүчний хэрэглээний түвшин, гэр бүлийн хэв шинжээр



Алслагдсан эсхүл хүн амын нягтшил өндөртэй бүс нутаг, гэрт аж төрдөг, амьжиргааны түвшин бага ангилалд багтах өрхүүдэд цахилгаан эрчим хүчний хүртээмж буурах хандлага ажиглагдаж байна. (**Хүснэгт 5.1**). Эрчим хүчний хүртээмжийг өрхийн тэргүүний боловсролын түвшнээр нарийвчлан авч үзэв. Техникийн болон дээд боловсролтой өрхийн тэргүүнтэй өрхийн 13 хувь, бүрэн дунд болон түүнээс доогуур боловсролтой өрхийн 18 хувьд эрчим хүчээр бүрэн хангагддаггүй буюу доголдолтой гэсэн хариулт өгчээ. Эрэгтэй тэргүүнтэй өрхийн 62.2 хувь гэрт, 34.2 хувь орон сууцанд, эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийн 59.8 хувь нь гэрт, 37.9 хувь нь орон сууцанд амьдарч байна. Хувийн хаустай өрхүүд бүгд (n=5) эмэгтэй тэргүүнтэй байна.

Хүснэгт 5.1 Өрхийн эрчим хүчний хангамж, өрхийн байршил болон сарын дундаж орлогын үзүүлэлтээр

Сонгосон үзүүлэлтээр	Бүрэн хангадаг	Дийлэнхийг хангадаг ч зарим хэсэгт хүрэлцээгүй	Дөнгөж тал хэсгийг хангадаг	Бага хэсгийг хангадаг	Огт авч чаддаггүй
Аймаг					
Улаанбаатар	81	16	2.1	0.3	0.6
Өмнөговь	81.3	16.3	2.5	0	0
Дорнод	91/1	8.9	0	0	0
Орхон	93.8	5	1.3	0	0
Увс	78.8	18.8	2.5	0	0
Сууцны төрөл					

Гэр	75.8	19.9	2.7	0.5	1.1
Хашаа байшин	82.2	15.7	2.1	0	0
Орон сууц	92.2	7	0.8	0	0
Хувийн хаус	80	20	0	0	0
Нийтийн байр	100	0	0	0	0
Өрхийн тэргүүний боловсрол					
Боловсролгүй	83.3	16.7	0	0	0
Бага	85.7	9.5	4.8	0	0
Бүрэн бус дунд	84.1	15	0.9	0	0
Бүрэн дунд	81.4	15.2	2.2	0.4	0.7
Техник мэргэжлийн	87.9	8.6	3.4	0	0
Дипломын	93.8	6.3	0	0	0
Дээд	86.9	12.2	0.9	0	0
Өрхийн сарын орлого					
500,000	80	18.8	0	0	1.2
500001-1000000	86.1	12	1.9	0	0
1000001-2500000	83.8	13.5	2.2	0.3	0.3
2500001-5000000	94.6	5.4	0	0	0
5000001-8000000	100	0	0	0	0
8000001+	100	0	0	0	0
Нийт түүвэрт эзлэх хувийн жин	84.6	13.3	1.7	0.1	0.3

Улаанбаатар хотод СХД, БЗД-ийн төвөөсөө алслагдсан байршилтай гэр хорооллын өрхүүд эрчим хүчээр бүрэн хангагдахгүй байгаа дүр төрх түлхүү ажиглагдаж байна. ФБЯ-д оролцсон иргэдийн өгсөн хариултаар өрхүүдэд цахилгаан тасалддаг, хүчдэл сул, цахилгааны шон, утас эвдрэл гэмтэлтэй тохиолдлууд гарч байна. ФБЯ-ын үр дүнгээс харахад эрчим хүчний үнэ тариф, хэр хэмжээний эрчим хүч хэрэглэсэн талаар тодорхой мэдээлэл авч өрхийн хэрэглээгээ хянах, цахилгаан хязгаарлах асуудлаар урьдчилж мэдээлэл авах хүсэлтэйгээ илэрхийлсэн нь нийтлэг байв.

Матриц 5.1-т харуулснаар ФБЯ-д оролцсон эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл цахилгаан тасарсан тохиолдолд хүүхэд, эмэгтэйчүүд өндөр шонд байрлуулсан тоолуурыг залгаж чаддаггүй, саатал гарахад түргэн шуурхай үйлчилгээ авч чаддаггүй хэмээжээ. Эндээс дүгнэхэд эрчим хүчний салбарын байгууллагууд ISO стандартаа баримтлан хэрэглэгчдэд ээлтэй, ХАБЭА-г анхаарсан үйлчилгээг нэвтрүүлэх шаардлага байна.

Үнэлгээгүй буюу гэрийн ажлын дийлэнхийг эмэгтэйчүүд гүйцэтгэдэг. Цахилгаан болон дулааны хангамж нь эмэгтэйчүүдийн ажлын ачааллыг бууруулахад онцгой үүрэгтэй. Эрчим хүчний сүлжээнд ашиглах том чадлын хуримтлуурын төслийн Хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн суурь судалгаа” (2022) -гаар Улаанбаатар хотын эмэгтэйчүүд, охид хоол хийх, хувцас угаах, индүүдэх, тоос соруулах зэрэг гэр цэвэрлэх зорилгоор цахилгаан эрчим хүчийг түлхүү хэрэглэдэг, эмэгтэйчүүдийн эдгээр үйл ажиллагаанд өдөрт дунджаар зарцуулж буй цаг эрэгтэйчүүдийнхээс 14 хувиар, охидынх хөвгүүдийнхээс 36 хувиар тус тус өндөр болохыг илрүүлжээ. Түүнчлэн, уг судалгаагаар цахилгааны хүчдэлийн дутмаг байдлын улмаас охид, эмэгтэйчүүдийн хоол хийх ажилд зарцуулах хугацааг (30 минутаар) нэмэгдүүлж байгааг тодорхойлжээ³. Ийнхүү цахилгаан, дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар (хүчдэлийн асуудал) нь охид, эмэгтэйчүүдийн хөгжил, ажил хөдөлмөр эрхлэх, орлого олох боломжид нөлөөтэйг анхаарах шаардлагатай.

³ ЭХЯ, АХБ, RWE, MMC (2022) хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн суурь судалгааны тайлан. УБ.,

Матриц 5.1 Гэр хорооллын алслагдсан баг, хорооны өрхүүдийн эрчим хүчний хангамж болон тулгардаг бэрхшээл

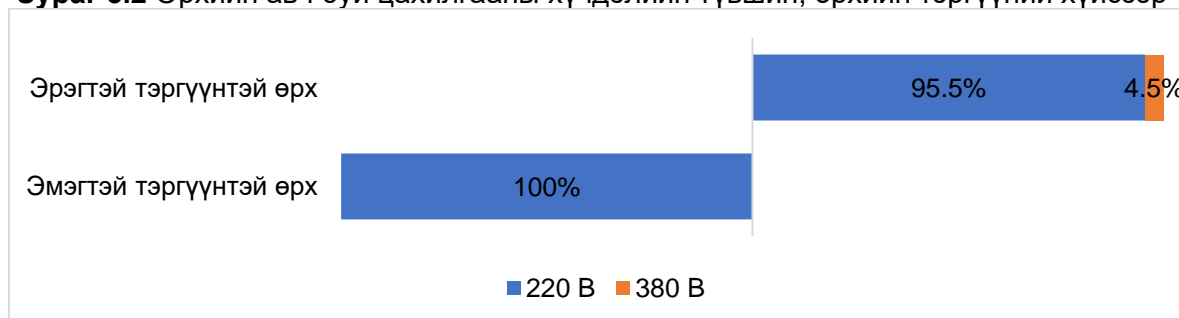
Байршил	Зорилтот бүлгийн шинж	Сууцны төрөл	Эрчим хүчний хэрэглээ	Бэрхшээл, хязгаарлалт
Багануур	Эмэгтэйчүүд	Орон сууц, хашаа байшин	Урьдчилж хэлэхгүйгээр цахилгаан тасалдаг	Төлбөр төлөөгүй үед сануулгагүйгээр тасалдаг
			Цахилгааны хэрэглээгээ хянах боломжгүй	Хөнгөлөлт үзүүлэх
			Цахилгааны хэлбэлзлээс цахилгаан хэрэгсэл шатдаг	Дуудлагын үйлчилгээ удаж ирдэг
Дорнод	Алслагдсан багийн эмэгтэйчүүд	Хашаа байшин, гэр	Салхи шуургатайд цахилгаан ихээр тасардаг.	Утасны моднууд хуучирсан
Орхон	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эрэгтэйчүүд	Гэр, хашаа, орон сууц	Гэр хороололд ачаалал ихсэхэд хүчдэл хүрдэггүй	Хүчдэл унахад шон дээрх тоолуурыг хүүхэд эмэгтэйчүүд залгаж чаддаггүй
			Тогны хүчдэл муу	Мод банзаа харуулдахад 220В хүчрэхгүй, 10 минутын ажилд 30- 40 минут зарцуулж, тоолуур урсаж, мөнгө их гардаг
			Төвөөсөө алслагдах тусам тогны хүч буурдаг	
			Ахуйн хэрэглээгээ хангадаг ачаалал өсөхөд хүчдэл дийлдэггүй	
Баянзүрх	Холимог	Гэр, хашаа байшин	Үнэ өндөр	Саатал гарсан үед түргэн шуурхай үйлчилдэггүй
			Цахилгаан тасралт их	
			Цахилгааны хүчдэл унадгаас цахилгаан хэрэгслээ ашиглаж чаддаггүй	
Увс	Угсаатны төлөөлөл	Гэр, хашаа байшин	Үнэ өндөр учраас техник ашиглаж, өрхийн бизнес, жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхэлж чадахгүй байна.	Төлбөр өндөр санагддаг. Шалгаж мэддэггүй.
				УБ-т тог шөнө тэглэж хот, хөдөөгийн ялгаа гаргадаг. Шөнийн цахилгаан хэрэглэх хэрэгтэй. Утсанд мэдээлэл ирүүлдэг ч хөгшчүүл мэддэггүй.
Өмнөговь	Эрэгтэйчүүд	Хашаа байшин, гэр	Салхинд хөнгөн цагаан цахилгааны шугамууд хавирч цахилгаан байнга тасардаг	Хүчдэлийг сайжруулмаар байна
			Бүтэн өдрөөр тог тасардаг	
			Тогны хэлбэлзлээс цахилгаан хэрэгсэл шатдаг.	
СХД	Эрэгтэйчүүд	Гэр, хашаа байшин	Шонгийн утас унжсан, замбараагүй Том машин шонг мөргөж утас тасалдаг	Цахилгааны хязгаарлалт, завсар үйлчилгээтэй холбоотой тог тасалдаг.

			Цахилгааны төлбөр өндөр
		Хүчдэлийн асуудал гардаг 5 айл нэг шонгоос тог авдаг,	Хүчдэл хүрдэггүй
		Үнэ өндөр байна. Шөнийн тариф хөнгөлөлтийн талаар мэдээлэлгүй	Байцаагч хяналт шалгалт, монтер засвар үйлчилгээг сайжруулмаар байна
		Хашаанд олон өрхтэйгээс хүчдэл хүрдэггүй. Төлбөр өндөр санагддаг.	Төлбөрөө төлөөгүй шалтгаанаар тог шууд тасалдаг, урьдчилан мэдээлэл өгдөггүй
		Хүчдэлээс болж үе үе тог тасардаг. Иргэдийн утсанд мэдээлэл ирдэггүй	

Сарын дундаж орлого эрэгтэй тэргүүнтэй өрхийнх 1,517,140 төгрөг, эмэгтэй тэргүүнтэй өрхийнх 1,426,015 төгрөг байна. Өрхийн эрчим хүчний хэрэглээнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг статистик шинжилгээгээр шинжлэхэд өрхийн тэргүүний хүйсээс орлого ($r=.3$, $p<.000$), өрхийн орлогоос амьдардаг сууцны төрөл ($r=.2$, $p<.000$), халаалтаа шийдсэн байдал ($r=-.6$, $p<.002$)⁴ хамаарч байна.

Эрчим хүчний хэрэглээний хувьд өрхүүдийн 96.2 хувь нь 220 вольтын хүчдэлийн түвшинтэй хэрэглэгч болж байна. Үлдсэн 3.8 хувь ($n=26$) нь 380 вольтын цахилгааны хүчдэлээр эрчим хүчний хэрэглээгээ хангаж байна. Өрхийн тэргүүний хүйсээр авч үзвэл 380 вольтын хүчдэлийн түвшний хэрэглэгч бүгд эрэгтэйчүүд байна.

Зураг 5.2 Өрхийн авч буй цахилгааны хүчдэлийн түвшин, өрхийн тэргүүний хүйсээр



ФБЯ-д оролцсон иргэдийн өгсөн мэдээллээр, өрхийн үйлдвэрлэл, жижиг дунд бизнес эрхлэхэд 220 вольтын хүчдэл хүрдэггүй, төвөөсөө алслагдахад цахилгааны хүчдэлийн түвшин буурч байна.

Шигтгээ 5.1

Төвөөсөө алслагдах тусам тогны хүч буурдаг.	Нэг хашаанд 2 -оос дээш айл амьдардаг. Цахилгаан тогны	Хашаандаа ногоо тарих, хөрөө ажиллуулж өрхийн хэмжээнд аж
---	--	---

⁴ Хэмжилтийн түвшинд тохирох хамаарлын шинжилгээг хийсэн бөгөөд "r" утга нь хамаарлын хүч, хэлбэрийн тухай илэрхийлнэ. Товчхондоо, 0-1 хооронд илрэх ба 0 рүү дөхвөл сул, 1 рүү дөхвөл хүчтэй, эерэг бол шууд, сөрөг бол урвуу хамааралтайг илтгэнэ. Харин P утга нь тус шинжилгээгээр илэрч буй хамаарал нь статистикийн ач холбогдлын түвшинд илэрсэн эсэхийг илтгэнэ. $P \leq 0.05$ (судлаач урьдчилан санал болгосон) тохиолдолд статистик ач холбогдолтой гэж үзнэ.

380 вольтыг их хөөцөлдөж байж тавиулж байсан. <i>ФБЯ, Орхон аймаг, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд</i>	асуудал гардаг. Хүчин чадал хүрдэггүй гэж боддог. <i>ФБЯ, СХД, алслагдсан хорооны эрэгтэйчүүд</i>	ахуй эрхлэе гэхээр тогны хүч хүрдэггүй. Шалны халаалт хиймээр байна. <i>ФБЯ, Увс аймаг, Түргэн сум, эрэгтэй, эмэгтэйчүүд</i>
---	--	---

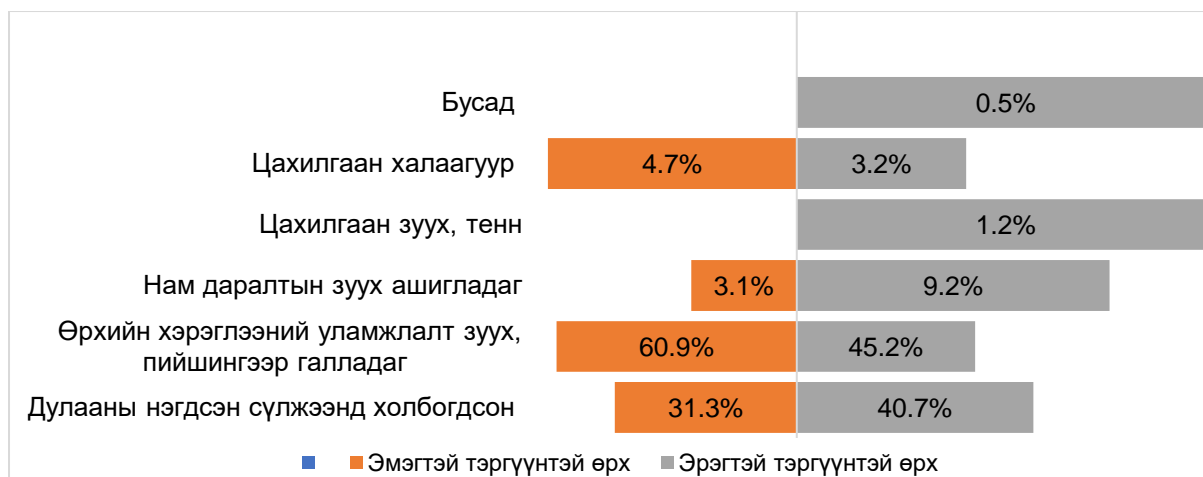
Үнэлгээгээр, өрхийн цахилгааны хэрэглээнд зарцуулж буй сарын дундаж зардал (сүүлийн 2 сарын байдлаар) -ыг тодруулахад дунджаар 60,044 төгрөг зарцуулжээ. Хүснэгт 5.2-т харуулснаар, өрхийн цахилгаанд зарцуулж буй зардалд байршил, сууцны төрөл болон өрхийн тэргүүний боловсролын түвшнээр ялгаа ажиглагдаж байна. Увс аймгийн хувьд эрчим хүч экспортолж, хэрэглэгчдэд түгээдэг, ФБЯ-ын оролцсон иргэд үнэтэй эрчим хүч хэрэглэдэг талаар дурдсан. Сууцны төрлөөр авч үзвэл хувийн хаустай өрх эрчим хүчний хэрэглээнд зарцуулж буй дундаж зардал өндөр, боловсролын түвшин ахих тусам эрчим хүчний хэрэглээнд зарцуулж буй зардал өсч байна. Өрхийн тэргүүний хүйсээр шинжлэхэд сарын эрчим хүчний хэрэглээндээ эрэгтэй тэргүүнтэй өрх дунджаар 10,531 төгрөг илүү зарцуулжээ.

Хүснэгт 5.2 Өрхийн цахилгааны хэрэглээнд сард төлж буй дундаж зардал

Сонгосон үзүүлэлтээр	Сарын дундаж (төгрөгөөр)
Аймаг	
Улаанбаатар	68,037
Өмнөговь	47,521
Дорнод	37,444
Орхон	61,190
Увс	67,468
Сууцны төрөл	
Гэр	47,527
Хашаа байшин	73,626
Орон сууц	55,758
Хувийн хаус	76,740
Нийтийн байр	37,733
Өрхийн тэргүүний хүйс	
Эрэгтэй	61,473
Эмэгтэй	50,942
Өрхийн тэргүүний боловсрол	
Боловсролгүй	29,400
Бага	39,419
Бүрэн бус дунд	48,017
Бүрэн дунд	65,176
Техник мэргэжлийн	50,807
Дипломын	42,789
Дээд	64,793
Дундаж зардал (бүгд)	60,044

Судлагдсан өрхүүдийн 97.3 хувь халаалтын нэг эх үүсвэр, 2.7 хувь (n=19) нь хоёр эх үүсвэр ашиглаж байна. Эрэгтэй тэргүүтэй өрхийн 2.3 хувь, эмэгтэй тэргүүтэй өрхийн 4.7 хувь 2 эх үүсвэрийн хэрэглээтэй байгаагаас цахилгаан халаагуур зонхилж байгаа юм. Арван өрх тутмын 6 нь дулааны нэгдсэн сүлжээнд хамрагдаагүй асуудалтай бөгөөд тэр дундаа эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд уг асуудал арай илүү илэрлээ.

Зураг 5.3 Өрхүүдийн халаалтын эх үүсвэр, өрхийн тэргүүний хүйсээр



Дулааны нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон, нам даралтын зуухаар халаалтаа шийдсэн өрхүүдийн сарын дундаж орлого хамгийн өндөр, 2 орлогын эх үүсвэртэй өрхийн 53.6 хувь нь болж байна. Өрхийн тэргүүний боловсрол өндөр байхад дулааны нэгдсэн системд холбогдож халаалтаа шийдсэн (24.8%) нь статистикийн ач холбогдлын түвшинд хамааралтай байна ($r=-.3$, $p<.002$). Байршлаар авч үзвэл Улаанбаатар хотын өрхүүдийн 45 хувь, Өмнөговь аймгийн өрхүүдийн 45.2 хувь нь дулааны нэгдсэн сүлжээнд холбогджээ. Харин Увс аймгийн тухайд 10 өрхийн нэг нь дулааны нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон нь хамгийн доогуур хувьтай, 80 хувь нь өрхийн хэрэглээний уламжлалт зуух пийшингээр галлаж дулаанаа шийддэг нь хамгийн өндөр хувьтай илэрч байна. Судалгааны дүнгээр, сэргээгдэх эрчим хүчээр халаалтын эх үүсвэрээ хангадаг өрх байхгүй байна.

ААНБ

Бизнес эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн хоёрны нэг нь жижиг бизнес удирдаж байна. Бизнесийн хэмжээнд ААНБ-ын өмчлөгчийн хүйсээс хамаарсан ач холбогдлын түвшинд ялгаа ажиглагдахгүй байна. Хүний нөөцийн хувьд ААНБ-ын тэн хагас нь 1-9 ажилтантай жижиг хэв шинжийн байна.

Хүснэгт 5.3 ААНБ-ын ерөнхий мэдээлэл, хүйсээр

	Эрэгтэй өмчлөгч	Эмэгтэй өмчлөгч
Бизнесийн хэмжээ		
Бичил түвшинд (өрхийн) үйл ажиллагаа эрхэлж буй ААНБ	17	10.8
Жижиг бизнес эрхлэгч	46.8	51.4
Дунд түвшний бизнес эрхлэгч	12.8	13.5
Том ААНБ	23.4	24.3
Ажилтны тоо	100	100
1-9 ажилтантай ААНБ	50	48.7
10-19 ажилтантай ААНБ	12.5	10.3
20-49 ажилтантай ААНБ	16.7	25.6
50-иас дээш ажилтантай ААНБ	10.4	10.3
Хувиараа (өрхийн) бизнес эрхлэгч	10.4	5,1

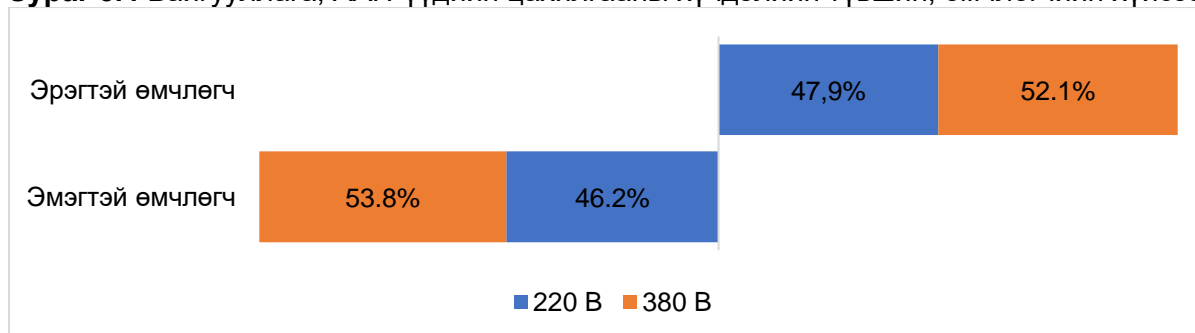
ААНБ-ын 83.3 хувь нь эрчим хүчний хэрэгцээ бүрэн хангагдсан гэж үзэж байна. ААН-үүдийг өмчлөгчийн хүйс болон бизнесийн хэмжээгээр нь нарийвчлан авч үзэхэд эрэгтэй бизнес эрхлэгчийн 20.9 хувь, өрхийн бизнес эрхлэгчдийн дөрөвний нэг нь эрчим хүчний хэрэгцээ бүрэн хангагдаагүй байна. Увс, Дорнод аймгийн бизнес эрхлэгчдийн гуравны нэг нь эрчим хүчний хэрэгцээгээ бүрэн хангаж чадахгүй байна.

Хүснэгт 5.4 ААНБ-ын эрчим хүчний хангамж, байршлаар болон өмчлөгчийн хүйсээр (хувиар)

Сонгосон үзүүлэлтээр	Бүрэн хангадаг	Дийлэнх хэсгийг хангадаг ч зарим хэсэгт хүрэлцдэггүй	Дөнгөж тал хэсгийг хангадаг	Цахилгааны үйлчилгээ огт авч чаддаггүй
Аймаг				
Улаанбаатар	81.3	14.5	2.1	2.1
Өмнөговь	100	0	0	0
Дорнод	70	30	0	0
Орхон	100	0	0	0
Увс	70	30	0	0
Өмчлөгчийн хүйс				
Эрэгтэй	79.2	18.8	2.1	0
Эмэгтэй	87.2	10.3	0	2.1
Бизнес				
Өрхийн бичил бизнес	75	25	0	0
Жижиг бизнес эрхлэгч	87.8	7.3	2.4	2.4
Дунд түвшний бизнес эрхлэгч	81	18.2	0	0
Том ААН	80	20	0	0
Бүгд	83.3	14.3	1.2	1.2

Байгууллага, ААН-үүдийн 47.1 хувь 220 вольт, 52.9 хувь нь 380 вольтын хүчдэлийн түвшний эрчим хүч авч байна. Хүйсээр авч үзвэл эмэгтэй эзэнтэй ААН-үүдийн 53.8 хувь, эрэгтэй захиралтай ААН-үүдийн 52.1 хувь нь 380 вольтын хүчдэлийн түвшний эрчим хүчинд холбогджээ (Зураг 5.4).

Зураг 5.4 Байгууллага, ААН-үүдийн цахилгааны хүчдэлийн түвшин, өмчлөгчийн хүйсээр



ААН-үүдийг бизнесийн хэмжээгээр нь авч үзвэл дараах ялгаатай дүр төрх ажиглагдаж байна. Бизнесийн хэмжээ өргөжихийн хэрээр цахилгааны хүчдэлийн түвшин нэмэгдэж байна. Фокус бүлгийн ярилцлагын дүнгээр, өрхийн бизнес эрхлэгчид ногоо тарих, МАА эрхлэх, модон үйлдвэрлэл эрхлэхэд 220 вольтын хүчдэлийн түвшин хүчирдэггүй, 380 вольтын эрчим хүчинд холбогдох сонирхолтой ч тусгай зөвшөөрөл авахад чирэгдэл, хүнд сурталтай тулгарч байна. Бизнесийн цар хүрээ, хэмжээнээс эрчим хүчний хүчдэлийн түвшин хамаарч байгааг дараах зураг дахь үр дүнгээс харж болно (Хүснэгт 5.5) .

Хүснэгт 5.5 ААНБ-ын цахилгааны хүчдэлийн түвшин, бизнесийн хэмжээгээр, хувиар

	220 В	380 В	Бүгд
Өрхийн бичил бизнес	83.3	16.7	100
Жижиг бизнес эрхлэгч	48.8	51.2	100
Дунд түвшний бизнес эрхлэгч	27.3	72.7	100
Том ААН	30	70	100
Бүгд	46.4	53.6	100

ААН-үүд сард дунджаар 1,442,332 төгрөгийг эрчим хүчний хэрэглээндээ зарцуулж байгаа нь сарын нийт орлогын 2.9 хувийг эзэлж байна. Өмчлөгчийн хүйсээр шинжлэхэд эмэгтэй тэргүүнтэй ААН-үүд сарын нийт дундаж орлогын 2.7 хувийг, эрэгтэй тэргүүнтэй ААНБ 3 хувийг эрчим хүчний хэрэглээний зардалд зарцуулж байна. ААНБ-ын эрчим хүчний үйлчилгээний хүртээмж, чанарт байршил хамааралтай байна. ($r=0.3$)

Хүснэгт 5.6 ААНБ-ын жилийн дундаж орлого болон эрчим хүчинд сард төлж буй дундаж зардал

	Эрэгтэй өмчлөгчтэй	Эмэгтэй өмчлөгчтэй	Дундаж (бүгд)
Сарын дундаж орлого	764,137,853	382,862,309	599,977,550
Сарын эрчим хүчний хэрэглээнд зарцуулж буй дундаж зардал	1,907,877	888,711	1,442,332

Эмэгтэй тэргүүнтэй ААНБ-ын 86.8 хувь, эрэгтэй тэргүүнтэй ААНБ-ын 75 хувь нь дулааны нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон үр дүнтэй байна. Эрэгтэй тэргүүнтэй ААНБ олон эх үүсвэрээр халаалтаа шийддэг онцлогтой байна. Сэргээгдэх эрчим хүчээр халаалтаа шийдсэн ААНБ байсангүй.

Шигтгээ 5.2

Гэр хороололд 380 вольтын шугамтай байдаг бол хашаандаа ажлын байртай болох, цахилгаан айраг бүлэгч, угаалгын машин, сүү хөөрүүлдэг машин ажиллуулах, шарах шүүгээгээ ажиллуулж, талх пицца, боов хийх, хүлэмжинд ногоо тарих, усалгаа хийх боломжтой болно. 380 вольтын багажтай хүн нь багажаа 220 вольт болгоод ч ид ачаалалтай үед цахилгааны хүч 180 вольт хүртэл унадаг. Одоо банз харуулдах аппарат, нэхмэлийн 3 суурь машин, ноос угаах насос цахилгааны хүчдэлээс болж ашиглах боломжгүй байж байна.

ФБЯ, Увс аймаг, угсаатны цөөнхийн төлөөлөл

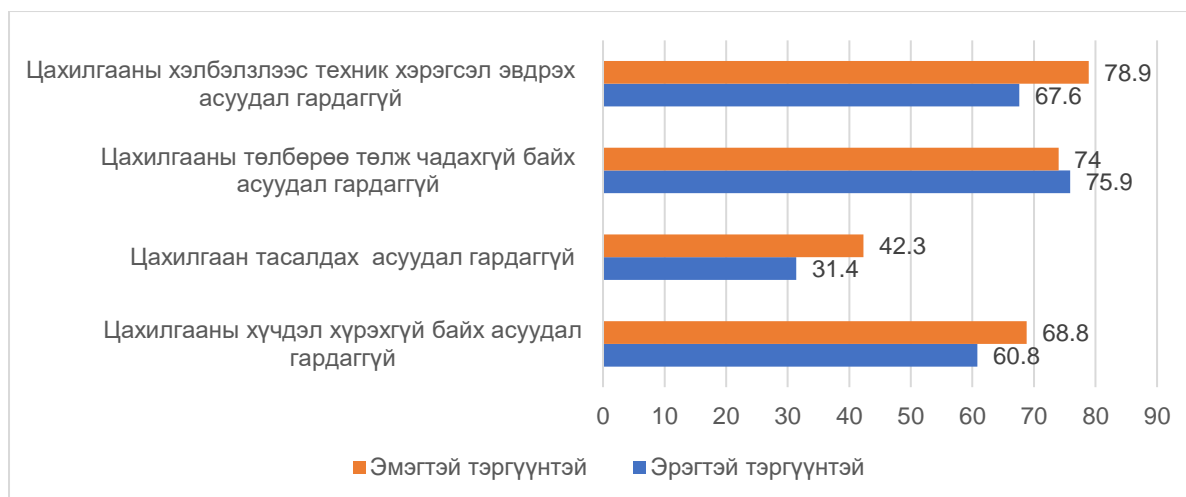
Хүснэгт 5.7 ААНБ-ын халаалтаа шийдсэн байдал, өмчлөгчийн хүйсээр, хувиар

	Эрэгтэй өмчлөгчтэй	Эмэгтэй өмчлөгчтэй
Дулааны нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон	75	86.8
Уламжлалт зуух, пийшингээр галладаг	2.1	2.6
Нам даралтын зуух ашигладаг	10.4	7.9
Бие даасан уурын зуух ашигладаг	2.1	0
Цахилгаан зуух, тенн ашигладаг	6.3	2.6
Цахилгаан халаагуур ашигладаг	2.1	0
Бензин, түлш ашигладаг мотороор халаалтаа шийдсэн байр	2.1	0
Бүгд	100	100

5.2 Эрчим хүчний үйлчилгээний чанар, асуудал

Судалгаанд хамрагдсан өрхөд цахилгааны хүчдэлийн асуудал гардаггүй 62.3 хувь, цахилгаан тасалддаггүй 42.3 хувь, цахилгааны хэлбэлзлээс техник хэрэгсэл эвдэрсэн тохиолдол гараагүй 78.9 хувь, цахилгааны төлбөрөө төлж чадахгүй асуудал гарч байгаагүй гэж 74 хувь нь үнэлжээ. Цахилгаан, эрчим хүчний үйлчилгээг өрхийн тэргүүний хүйсээр авч үзвэл, эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд эергээр үнэлсэн хувийн жин илүүрхэж байна.

Зураг 5.5 Өрхөд цахилгаантай холбоотой асуудлууд, хувиар, өрхийн тэргүүний хүйсээр



Байршлаар шинжлэхэд Улаанбаатар хотын өрхүүдэд цахилгаан тасалдах, хүчдэл хүрдэггүй хэмээн хариулсан хувь илүү байна. Улаанбаатар хотын захын алслагдсан хороод, орон нутгийн сумдад цахилгааны хүчдэл муу, салхи шуурганаар цахилгаан тасардаг, цахилгааны шугам, шон хуучирсан, засвар үйлчилгээ хангалтгүй талаар ФБЯ-д оролцсон иргэд дурдсан. Ажилтнуудын ФБЯ-аар ахуйн болон үйлдвэрлэлийн зориулалттай техник, тоног төхөөрөмж ашиглах боломж хязгаарлагдмал байгаатай үйлчилгээг холбон тайлбарласан.

Эрчим хүчний үйлчилгээний бэрхшээл, хязгаарлалтыг бүлгийн ярилцлагын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд цахилгааны шон болон утас муудсан, цахилгааны хүчдэл хүрдэггүй, мөнгөө төлж чадахгүй тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүй цахилгаан тасалдаг, дуудлагын үйлчилгээ удаан, хүндрэлтэй хэрнээ хөлс авдаг, цахилгааны хүчдэл муугаас болж ямар нэг техник ашиглах боломжгүй, цахилгааны үнэ, тариф өндөр, цахилгааны тоолуурыг (хэрэглээг хянах үүднээс) харж болохуйц байрлуулдаггүй гэсэн хүндрэл бэрхшээлийг дурдаж байна.

Орон нутагт эрчим хүчний үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг дээшлүүлэх чиглэлд хэрэгжиж байгаа дараах үйл ажиллагаа, анхаарах зүйлийг ФБЯ-д оролцсон иргэд онцолсон.

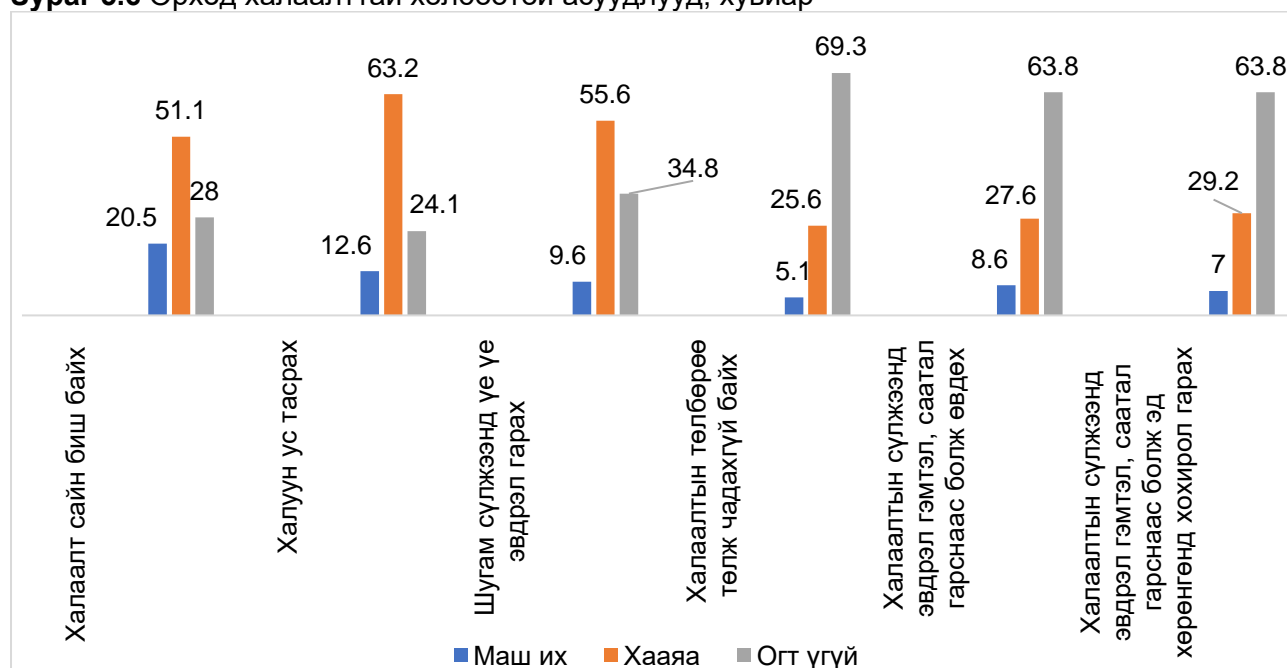
Матриц 5.2 Цахилгаан эрчим хүчний хүртээмж, чанарын талаарх олон нийтийн санал

Үйлчилгээний хүртээмж, чанарт гарч буй өөрчлөлт	Анхаарах зүйл
- Дүүрэгтээ дулаанаа хангадаг тул шугам сүлжээгээ тэлж байгаа	- Захын хороодод айл өрхийн тоо нэмэгдэж хүчдэлийн асуудал гарсаар байна.
- Цахилгаан, эрчим хүчний чанар хүртээмж сайжирсан	- Арга хэмжээ авдаггүй
- Суманд хүчдэлийн түвшин нэмэгдэж сайжирч, хүртээмж сайжирсан	- Тогны зөрүүг өгөөгүй айлын тогийг аймгаас хязгаарладаг
- Суманд хүчдэл хүрдэггүй	- Хүчдэлийн түвшинг нэмэх
- Монтёр мэдээлэл өгдөг	- Шугамын өргөтгөл хийж эрчим хүчний хангамжийг сайжруулах

Гэвч цахилгааны үнэ төлөх, цахилгаанаа холбуулах, хэрэглээгээ хянах асуудлыг эмэгтэйчүүд гол төлөв хариуцдаг бөгөөд охид эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэрэгцээг хангахад онцгойлон анхаардаггүй байна.

Өрхийн халаалттай холбоотой хүндрэлүүдийг судалж үзэхэд халаалт хааяа доголдох 72.0 хувь, халуун ус тасрах 75.9 хувь, шугамд эвдрэл гарах 65.2 хувь, төлбөрөө төлж чадахгүй байх 30.7 хувь, халаалтын сүлжээнд эвдрэл гэмтэл, саатал гарснаас болж өвдөх, эд хөрөнгөд хохирол гарах явдал тус бүр 36.2 хувьтай байна.

Зураг 5.6 Өрхөд халаалттай холбоотой асуудлууд, хувиар



Өрхөд цахилгаан шугам сүлжээнд холбуулах (56.3%), ямар үйлчилгээ авахыг шийдэх (53.6%) нь эрэгтэйчүүд, цахилгаан хэрэглэгчийн гэрээ байгуулах (45.4%), хэрэглээнд хяналт тавих (46.0%), төлбөр төлөх (55.7%), мэдээлэл хүлээн авах, түгээх (55.1%), цахилгаан тасрахад хүндээр хүлээж авах (55.2%) зэрэгт эмэгтэйчүүд илүү оролцоотой байна. Харин цахилгааныг тасалсан асуудлыг хөөцөлдөхөд (47.3-48.7%) аль аль нь оролцдог байна. Цахилгаан тасрах нь охид, эмэгтэйчүүдэд илүү хүнд тусдаг гэж хариулсан дүн “Сэтгэл ханамжийн суурь судалгаа”-ны баримттай уялдаж байна.

Хүснэгт 5.8 Цахилгааны үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагаа, асуудалд өрхийн гишүүдийн оролцоо, хувиар

Сонгосон үзүүлэлт	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Охин	Хүү	Аль аль нь
Цахилгаан шугам сүлжээнд холбуулах	39.9	56.3	1.4	2.0	0.5
Цахилгааны ямар үйлчилгээ авахыг шийдэх	43.1	53.6	1.3	1.7	0.3
Цахилгаан хэрэглэгчийн гэрээ байгуулах	50.3	46.2	1.6	1.6	0.3
Цахилгааны хэрэглээнд хяналт тавих	51.3	44.8	2.1	1.6	0.2
Цахилгаан түлхүү ашиглах	58.3	36.6	2.4	1.9	0.8
Цахилгааны төлбөр төлөх	55.7	40.1	1.9	1.6	0.8
Цахилгаан тасалсан асуудлыг хөөцөлдөх	47.3	48.7	1.7	1.7	0.5
Цахилгааны тасралт илүү хүнд тусах	55.2	35.5	3.9	2.5	2.8
Цахилгаантай холбоотой мэдээлэл авах, мэдээлэл бусдадаа түгээх	55.1	39.7	2.2	2.2	0.8

Дулааны үйлчилгээнд, тодруулбал халаалт, халуун усны гэрээ байгуулах (58.4%), халаалтын төлбөр төлөх, халаалт тасрах (58.0%), халаалт тасрах асуудал илүү хүнд тусах (52.9%), халуун ус тасрах асуудал илүү хүнд тусах (59.7%), халаалт, халуун устай холбоотой мэдээлэл авах, мэдээлэл бусдадаа түгээх (62.6%) -д эмэгтэйчүүд анхаарч оролцдог бол халаалт, халуун усны алдагдал, эвдрэл гэмтлийг хөөцөлдөх (53.9%) -д эрэгтэйчүүдийн оролцоо давамгайлж байна.

Хүснэгт 5.9 Дулааны үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагаа, асуудалд өрхийн гишүүдийн оролцоо, хувиар

Сонгосон үзүүлэлт	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Охин	Хүү	Аль аль нь	Нийт
Халаалт, халуун усны гэрээ байгуулах	58.4	38.2	0.7	0.6	0.3	100.0
Халаалтын төлбөр төлөх	58.0	37.6	2.2	1.1	1.1	100.0
Халаалт, халуун усны алдагдал, эвдрэл гэмтэл зэрэг асуудлыг хөөцөлдөх	42.1	53.9	2.1	0.4	0.3	100.0
Халаалт тасрах асуудал илүү хүнд тусах	52.9	34.5	5.4	2.5	4.7	100.0
Халуун ус тасрах асуудал илүү хүнд тусах	59.7	28.1	5.4	2.5	4.3	100.0
Халаалт, халуун устай холбоотой мэдээлэл авах, мэдээлэл бусдадаа түгээх	62.6	33.5	2.5	1.1	0.4	100.0

Эрчим хүчний үйлчилгээний хүртээмж, чанарт ААНБ-ын байршил нөлөөлж байна. Хотын төв болон алслагдсан дүүрэг Багануур, Баянзүрхийн Гачуурт орчимд байрлах ААНБ-ын цахилгаан болон халаалтын хэрэгцээ хангагдаж буй байдал, найдвартай байдал, нийтийн сүлжээнд холбогдох боломж, төлбөрийн хувьд төвийн дүүргийнхнээс ялгаатай байна ($r=.3$, $p<.000$).

ААНБ-ын өмчлөлийн хэлбэрээс цахилгаан, дулааны хэрэгцээгээ хангах боломж, төлбөр, халаалтын системд эвдрэл гарснаар үйл ажиллагаа зогсох, эд хөрөнгөд хохирол учрах, халаалтын засвар үйлчилгээ, үнэ тариф, зардал, үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал ($r=.3$, $p<.001$) сул, урвуу хамааралтай байна. Тухайлбал, хувийн хэвшил, орон нутгийн өмчит ААНБ-ын хувьд цахилгаан, дулааны хэрэгцээгээ хангах боломж, үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал хязгаарлагдмал, халаалтын засвар үйлчилгээ, үнэ тариф, төлбөр төлөх бололцоо бага, халаалтын системд эвдрэл гарснаар зогсох, эд хөрөнгөд хохирол учрах хүндрэлүүд гарч байна.

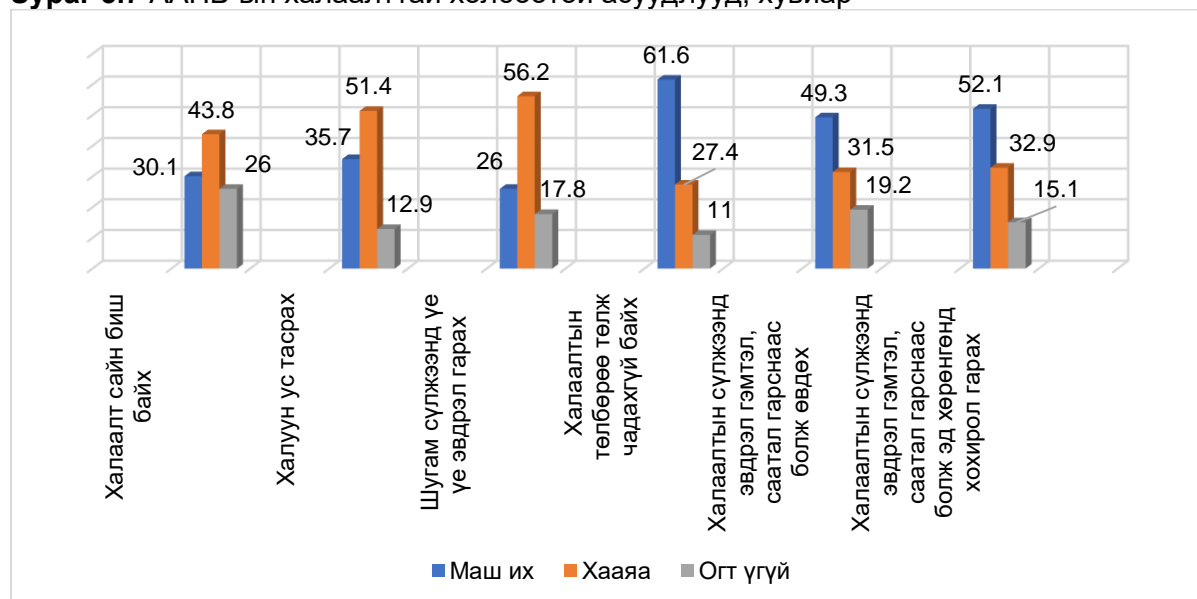
ААНБ-ын хувьд цахилгааны хүчдэл хүрэхгүй байх (55.0%), цахилгаан тасалдах (35.0%), цахилгааны төлбөрөө төлж чадахгүй байх (65.0%), цахилгааны хэлбэлзлээс болж техник хэрэгсэл эвдрэх (55.0%), цахилгааны хомсдлоос болж бүрэн хүчин чадлаараа ажиллаж чадахгүйд хүрэх (65.0%) асуудлууд маш их тулгардаг байна. Энэхүү хүндрэлтэй асуудлууд хааяа тохиолддог гэсэн хариултын хувийн жин өндөр байгаа бөгөөд маш их гэсэн хариултын нийлбэрээр 85.0-95.0 хувьд хүрч байна.

Хүснэгт 5.10 ААНБ-д цахилгаантай холбоотой асуудлууд, хувиар

	Маш их	Хааяа	Огт үгүй	Дундаж	Нийт
Цахилгааны хүчдэл хүрэхгүй байх	55.0%	30.0%	15.0%	1.6	100.0%
Цахилгаан тасалдах	35.0%	56.3%	8.8%	1.7	100.0%
Цахилгааны төлбөрөө төлж чадахгүй байх	65.0%	23.8%	11.3%	1.4	100.0%
Цахилгааны хэлбэлзлээс болж техник хэрэгсэл эвдрэх	55.0%	30.0%	15.0%	1.6	100.0%
Цахилгааны хомсдлоос болж бүрэн хүчин чадлаараа ажиллаж чадахгүйд хүрэх	65.0%	20.0%	15.0%	1.5	100.0%

ААНБ-ын халаалттай холбоотой хүндрэлүүдийг авч үзэхэд халаалт хааяа доголдох 43.8 хувь, халуун ус тасрах 51.4 хувь, шугамд эвдрэл хааяа гарах 56.2 хувь, төлбөрөө төлж чадахгүй байх 61.6 хувь, халаалтын сүлжээнд эвдрэл гэмтэл, саатал гарснаас болж өвдөх 49.3 хувь, эд хөрөнгөд хохирол гарах нь 52.1 хувьтай байна.

Зураг 5.7 ААНБ-ын халаалттай холбоотой асуудлууд, хувиар



5.3 Эрчим хүчний үйлчилгээний сэтгэл ханамж

Өрхийн цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын сэтгэл ханамжийн түвшинг зохих шалгуур үзүүлэлтүүдээр үнэлэхэд 50.4 хувь нь цахилгааны хүчдэлийн түвшинд, 51.9 хувь нь өрхийн хэрэгцээг хангаж буй байдалд, 42.8 хувь нь цахилгааны найдвартай байдалд, 44.7 хувь нь цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломжид маш их сэтгэл хангалуун гэжээ. Харин 36.3 хувь нь цахилгааны үнэ тарифт, 36.6 хувь нь засвар үйлчилгээнд, 34.3 хувь нь нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөрт, 31.6 хувь нь хэрэглэгчийн цахим системд, 28.8 хувь нь хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд зарим талаар сэтгэл хангалуунаа илэрхийлж байна. Өрхийн орлогоос цахилгааны үнэ тарифтаа сэтгэл ханамжтай байх байдал ($r=.2$, $p<.001$) хамаарч байна.

Хүснэгт 5.11 Иргэдийн цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Сонирхсон үзүүлэлт	Маш их сэтгэл хангалуун	Зарим талаар сэтгэл хангалуун	Гол төлөв сэтгэл хангалуун биш	Огт сэтгэл хангалуун биш	Дун даж
Цахилгааны хүчдэлийн түвшин	50.4	8.5	39.7	0.7	3.4
Өрхийн хэрэгцээг хангаж буй байдал	51.9	32.3	5.0	0.6	3.5
Цахилгааны найдвартай байдал	42.8	36.6	9.8	2.0	3.3
Цахилгааны нийтийн	44.7	33.6	9.6	5.1	3.2

сүлжээнд холбуулах боломж					
Цахилгааны үнэ тариф	20.4	36.3	24.4	13.2	2.7
Засвар үйлчилгээ	28.8	36.6	18.2	10.8	2.9
Нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр	29.2	34.3	17.0	12.3	2.8
Хэрэглэгчийн цахим систем	26.8	31.6	21.1	11.9	2.8
Хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоо	27.1	28.8	22.0	12.8	2.7

Байршлаас цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломж, төлбөр зэрэг үйлчилгээний сэтгэл ханамж ($r=-.2$, $p<.000$) хамаарч байна. Тухайлбал, Улаанбаатар хотод цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломж 35.3 хувь байхад Увс, Орхон, Өмнөговь, Дорнод аймгуудад 11.0-14.9 орчим хувьтай байна. Улаанбаатар хотод цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөрийн талаарх сэтгэл ханамж 25.7 хувьтай байхад Увс, Орхон, Өмнөговь, Дорнод аймгуудад 10.0 орчим хувьтай байгаа ялгаа ажиглагдаж байна.

Хүснэгт 5.12 Өрхийн цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломж, байршлаар, хувиар

Байршил	Огт сэтгэл хангалуун биш	Гол төлөв сэтгэл хангалуун биш	Зарим талаар сэтгэл хангалуун	Маш их сэтгэл хангалуун	Нийт
Улаанбаатар	4.5	6.9	19.6	15.7	46.7
Өмнөговь	0.2	0.8	3.9	7.6	12.5
Дорнод	0.2	0.8	2.6	12.3	15.9
Орхон	0.5	0.8	4.5	6.7	12.5
Увс	0.0	1.2	5.1	6.1	12.5
Нийт	5.4	10.4	35.8	48.4	100.0

Өрхийн 46.9 хувь нь халаалтад, 40.5 хувь нь халуун усны хангамжид, 44.3 хувь нь халаалтын найдвартай байдалд, 42.3 хувь нь засвар үйлчилгээнд, 41.7 хувь нь халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах зардалд, 34.0 хувь нь үнэ тарифт, 36.0 нь үйлчилгээний шуурхай байдал, 35.7 хувь нь хэрэглэгчдийн цахим системд, 39.8 хувь нь хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд зарим талаараа сэтгэл хангалуун байгаагаа илэрхийлсэн. Дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифт сэтгэл ханамжийн байдал нь үйлчилгээний нөхцөл байдлаас хамаарч өөрчлөгдөх магадлалтай байна.

Хүснэгт 5.13 Иргэдийн дулааны үйлчилгээн дэх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Сонирхсон үзүүлэлт	Маш их сэтгэл хангалуун	Зарим талаар сэтгэл хангалуун	Гол төлөв сэтгэл хангалуун биш	Огт сэтгэл хангалуун биш	Дундаж
Халаалт	3.2	46.9	13.6	7.3	3.0
Халуун усны хангамж	32.8	40.5	17.0	9.7	2.9
Халаалтын найдвартай байдал	32.4	44.3	16.8	6.6	3.0
Халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломж	43.8	36.9	14.5	4.8	3.1
Засвар үйлчилгээ	22.1	42.3	25.7	9.9	2.7
Халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах зардал	29.0	41.7	21.4	7.9	2.9

Халаалтын үнэ тариф	20.6	34.0	31.2	14.2	2.6
Үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал	22.7	36.0	28.7	12.6	2.7
Хэрэглэгчийн цахим систем	22.1	35.7	29.3	12.9	2.6
Хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоо	20.4	39.8	27.6	12.2	2.6

ААНБ-ууд авч буй цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифт хэр зэрэг сэтгэл хангалуун эсэхийг тодорхойлоход цахилгааны хүчдэлийн түвшин (88.8%), ААНБ-ын хэрэгцээг хангаж буй байдал (93.8%), цахилгааны эх үүсвэрийн найдвартай байдал (87.5%), цахилгааны төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломж (87.6%) -д маш их сэтгэл хангалуун байна. Харин засвар үйлчилгээ (60.0%), нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр (71.3%), хэрэглэгчийн цахим систем (65.0%), хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоо (63.8) зэрэгт сэтгэл ханамжийн түвшин 15.0-20.0 хувиар буурч байна. Үнэ тарифын хувьд сэтгэл ханамжийн түвшин 48.8 хувь хүртэл буурч байна.

Хүснэгт 5.14 ААНБ-ын авч буй цахилгааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар

Сонирхсон үзүүлэлт	Маш их сэтгэл хангалуун	Зарим талаар сэтгэл хангалуун	Гол төлөв сэтгэл хангалуун биш	Огт сэтгэл хангалуун биш	Дундаж
Цахилгааны хүчдэлийн түвшин	43.8	45.0	10.0	1.3	3.3
ААНБ-ын хэрэгцээг хангаж буй байдал	46.3	47.5	5.0	1.3	3.3
Цахилгааны эх үүсвэрийн найдвартай байдал	51.2	36.3	7.5	5.0	3.3
Цахилгааны төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломж	43.8	43.8	11.3	1.3	3.3
Үнэ тариф	16.3	32.5	41.3	10.0	2.5
Засвар үйлчилгээ	27.5	32.5	30.0	10.0	2.7
Нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр	33.8	37.5	25.0	3.8	3.0
Хэрэглэгчийн цахим систем	30.0	35.0	31.3	3.8	2.9
Хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоо	30.0	33.8	25.0	11.3	2.8

ААНБ-ын 35.2 хувь нь халаалтад, 41.2 хувь нь халуун усны хангамжид, 40.8 хувь нь халаалтын найдвартай байдалд, 31.0 хувь нь засвар үйлчилгээнд, 40.8 хувь нь халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах зардалд, 29.2 хувь нь үнэ тарифт, 38.0 хувь нь үйлчилгээний шуурхай байдалд, 49.3 хувь нь хэрэглэгчдийн цахим системд, 43.7 хувь нь халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломжид, 26.8 хувь нь хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд зарим талаараа сэтгэл хангалуун байгаагаар илэрхийлсэн. Энэ нь дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн байдал нь үйлчилгээний нөхцөл байдлаас хамаарах магадлалтай байна.

Хүснэгт 5.15 ААНБ авч буй дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин

Сонирхсон үзүүлэлт	Маш их сэтгэл хангалуун	Зарим талаар сэтгэл хангалуун	Гол төлөв сэтгэл хангалуун биш	Огт сэтгэл хангалуун биш	Дундаж
--------------------	-------------------------	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------	--------

Халаалт	22.5	35.2	26.8	15.5	3.2
Халуун усны хангамж	25.0	41.2	17.6	16.2	3.4
Халаалтын найдвартай байдал	28.2	40.8	23.9	7.0	3.6
Халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломж	38.0	43.7	12.7	5.6	3.9
Засвар үйлчилгээ	22.5	31.0	26.8	19.7	3.0
Халаалтын нийтийн сүлжээнд холбуулах зардал	23.9	40.8	28.2	7.0	3.4
Үнэ тариф	16.7	29.2	34.7	19.4	2.8
Үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал	25.4	38.0	25.4	11.3	3.4
Хэрэглэгчийн цахим систем	11.3	49.3	25.4	14.1	3.1
Хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоо	14.1	26.8	47.9	11.3	3.1

5.4 Эрчим хүчний үйлчилгээг сайжруулах боломж, арга зам

Иргэд, ААНБ, бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын илэрхийлсэн цахилгааны үйлчилгээг сайжруулахтай холбоотой саналыг нэгтгэн дүгнэхэд цахилгааны үнэ, тарифыг бууруулах, цахилгааны шугамын засвар, үйлчилгээг сайжруулах, шинэчлэх, цахилгааны хүчдэлийг нэмэгдүүлэх, цахилгааны стандарт мөрдөж, найдвартай, аюулгүй байдлыг хангах, урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр цахилгаан тасалж, цахилгаан хэрэгсэл эвдэхгүй байх, хэрэглэгчдэд үнийн дүнгийн задаргааны болон бусад мэдээлэл хүргэх зэрэг асуудалд анхааран ажиллах шаардлагатай байна.

Матриц 5.3 Иргэдийн цахилгаан, эрчим хүчний үйлчилгээг сайжруулах хүрээний саналууд

Дэд бүтэц	Эрчим хүчний хангамж	Хөнгөлттэй тариф	Үйлчилгээг сайжруулах	Мэдээллийн хүртээмж
<ul style="list-style-type: none"> - Цахилгааны шугамын засвар, үйлчилгээг сайжруулах, шинэчлэх - Шинэ станц барих - Агаарын шонгийн суурийг шинэчлэх, цементлэх - Гэрэлтүүлгийг сайжруулах - Германы ногоон технологийг нэвтрүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Хүчдэлийг нэмэх - 380 вольтоор хангах - Холоос цахилгаан татахад шон, утасны дэмжлэг үзүүлэх 	<ul style="list-style-type: none"> - Шөнийн болон өвлийн хөнгөлөлт ийн үнэ тарифыг тодорхой болгох 	<ul style="list-style-type: none"> - Цахилгааны стандарт мөрдөж, ХАБЭА баримталж ажиллах - Хүнд суртал, чирэгдлийг бууруулах - Цахимжуулах - Монтёруудын харилцаа хандлагыг сайжруулах - Нэгдсэн, ухаалаг тоолуур тавих - Галын хор, угаар мэдрэгч тавьж өгөх 	<ul style="list-style-type: none"> - Хэрэглэсэн эрчим хүчний мэдээлэл өгөх - Цахилгаан таслах тохиолдолд мэдээлэл өгөх

ФБЯ-ын дүнгээр иргэдэд үнэ тарифын бодит мэдээлэл өгөх, зөвлөлдөх, шийдвэрт санал тусгах, хэрэгжүүлэх, хянах боломжоор хангах зэргээр эрчим хүчний үйлчилгээнд талуудын оролцоог

хангахад анхаарч ажиллах нь үр дүнтэй. Тухайлбал, цахилгаан таслах, төлөвлөгөөт засвар үйлчилгээ хийх тохиолдолд хэрэглэгчдэд урьдчилан мэдэгдэж байх нь зүйтэй байна. Алслагдсан болон хүн ам шигүү суурьшсан захын хороод, орон нутагт трансформатор нэмэх боломжгүй нөхцөлд түвшин нэмэх, Германы ногоон технологийг нэвтрүүлэх зэрэг олон улсын сайн туршлагыг судалж, нэвтрүүлэхийг санал болголоо. Гэр хорооллын өрхөд өвлийн хөнгөлөлтийн цагийг уртасгах, эрчим хүчний үнийн төлбөрийн задаргаат мэдээллээр хангах, эрчим хүчний өөр эх үүсвэр, тухайлбал, нар салхины эрчим хүчний талаар иргэд, ААНБ-уудад мэдээлэл сурталчилгааны үйл ажиллагаа дутмаг байна. Орон нутагт гэр хорооллын айл өрхүүд шалны халаалт, өрхийн бизнес эрхлэхэд эрчим хүчний найдвартай үйлчилгээ дутагдалтай байгаад шүүмжлэлттэй хандсан. Эрчим хүчний хүртээмжийн хувьд хот, хөдөөд ялгамжтай байгаа дүр зураг ажиглагдаж байна.

Эрчим хүчний салбарт технологийн шинэчлэл хийх, энэ хүрээнд цахилгаан станц, дулааны станц, дэд станцуудыг нэмж барих, цахилгааны шинэ эх үүсвэр бий болгох зэрэг эрчим хүчний салбарын дэд бүтцийг өртөтгөх, шинэчлэх шаардлага байна.

Хүснэгт 5.16 ААНБ-ын эрчим хүчний хүртээмж, чанарыг сайжруулах хүрээнд дэвшүүлсэн санал

- 22.5% цахилгааны үнэ, тариф өндөр байгааг харгалзан зохицуулах
- 25.8% цахилгааны хүчдэлийг нэмэгдүүлэх
- 19.3% урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр цахилгаан тасалдаг байдлыг зогсоох
- 9.6% хэрэглэгчдэд үнийн дүнгийн задаргааны болон бусад мэдээлэл хүргэх
- 6.4% шинэ станц барих
- 3.2% 380 В тавиулах боломжийг нэмэгдүүлэх
- 3.2% агаарын шонгийн суурийг шинэчлэх, цементлэх
- 2.2% цахимжуулах
- 3.2% ААНБ-ын цахилгааны төлбөрийг 2 тарифт тоолуураар тоолуулах
- 3.2% ААНБ-д хөнгөлөлт үзүүлэх

Түүнчлэн дулааны үйлчилгээг сайжруулахтай холбоотойгоор иргэд, ААНБ-аас илэрхийлсэн саналыг нэгтгэн дүгнэхэд улирал, цаг агаарын нөхцөл байдлыг харгалзан дулааны үйлчилгээг жигд үзүүлэх, гэр хорооллыг дулааны сүлжээтэй холбох, дулааны шугам сүлжээг засварлах, шинэчлэх, зэвтэй усыг багасгах, дуудлагын үйлчилгээг түргэн шуурхай болгох, үнийг бууруулах, шөнийн тарифыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Хүснэгт 5.17 Дулааны үйлчилгээг сайжруулахтай холбоотой саналууд

- 26.8% улирал, цаг агаарын нөхцөл байдлыг харгалзан дулааны үйлчилгээг жигд үзүүлэх
- 19.4% гэр хорооллыг дулааны сүлжээтэй холбох
- 15.6% дулааны шугам сүлжээг засварлах, шинэчлэх
- 14.9% зэвтэй усыг багасгах
- 5.2% дуудлагын үйлчилгээг сайжруулах
- 5.2% үнийг бууруулах
- 2.2% шөнийн тарифыг хэрэгжүүлэх
- 2.2% цахилгаан халаалтыг дэмжих
- 2.2% уурын зуухаа шинэчлэх
- 1.4% тоолуураа сайн хянах
- 1.4% хэрэглэгчид мэдээлэл хүргэх, цахимжуулах
- 0.7% шинэ дулааны станц барих: 15 метрээс дулаан татахад 5-10 сая төгрөг зарцуулдаг тул хөнгөлөлт үзүүлэх
- 0.7% байрны дулаалгыг сайжруулах
- 0.7% дулаанаар хэр хангаснаас үл хамааран төлбөр төлдөг байдлыг арилгах
- 0.7% өргөтгөлд дулаанжилтын отвар тавих

ААНБ-ын 45.1 хувь дулаан хангамжийг сайруулах хүрээнд улирал, цаг агаарын нөхцөл байдлыг харгалзан дулааны үйлчилгээг жигд үзүүлэхийг санал болголоо.

Хүснэгт 5.18. ААНБ-аас дулаан хангамжийг сайжруулах хүрээнд гаргасан санал

- 45.1% улирал, цаг агаарын нөхцөл байдлыг харгалзан дулааны үйлчилгээг жигд үзүүлэх
- 12.9% гэр хорооллыг дулааны сүлжээтэй холбох
- 12.9% зэвтэй усыг багасгах
- 9.6% дулааны шугам сүлжээг засварлах, шинэчлэх
- 9.6% үнийг бууруулах
- 3.2% дуудлагын үйлчилгээг сайжруулах
- 3.2% уурын зуухыг шинэчлэх
- 3.2% шинэ дулааны станц барих

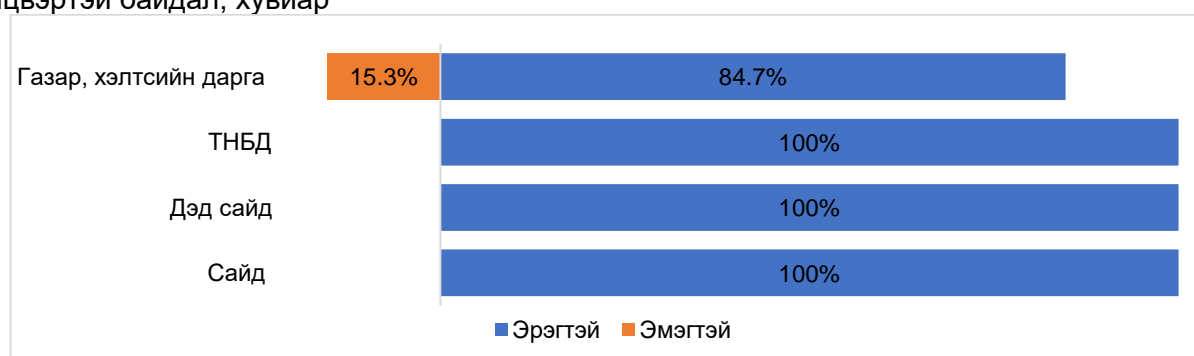
ЗУРГАА. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН УДИРДЛАГА, ЗАСАГЛАЛ, ТӨСӨВЛӨЛТ ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

6.1 Төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудал

Энэ бүлэгт төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн өмчит ХК-ийн түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдал, жендэрийн эрх мэдлийн ялгаа, шийдвэр гаргах үйл явцад талуудын оролцоо, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ хийв.

ЭХЯ нь эрчим хүчний хангамж, эх үүсвэр, технологи, сэргээгдэх эрчим хүчний үйлдвэрлэлийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага бөгөөд салбарыг хөгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлого боловсруулах, биелэлтийг хангах чиг үүрэгтэй. Эрчим хүчний яамны удирдлагын бүрэлдэхүүний хүйсийн харьцааг шинжлэхэд сайд, дэд сайд, ТНБД-ын албан тушаалд бүгд эрэгтэйчүүд томилогдон ажиллаж байна. Эрчим хүчний яамны 13 газар хэлтсийн даргын албан тушаалын хоёр (15.3%) -т нь эмэгтэйчүүд ажиллаж байна (Зураг 6.1).

Зураг 6.1 Төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хувиар



Эх сурвалж: ЖҮХ, Төрийн захиргааны төв болон түүний харъяа бусад байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдын 2021 оны мэдээ

ЭХЯ-ны ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн 2021 оны тайлангаас үзэхэд нийт ажиллагчдын хүйсийн харьцаа хуульд заасан квотыг хангасан бол яамны 13 газар хэлтсийн 2-ыг эмэгтэйчүүд удирдаж байгаа нь ЖЭТБХ тухай хуулийн 10.1.2-т заасан “төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас доошгүй байх” гэсэн хуулийн квот хангаагүй байна. Эндээс дүгнэхэд төрийн захиргааны төв байгууллагад эрэгтэйчүүд зонхилсон удирдлага, засаглалын бүтэцтэй, шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг хангах тухай ЖЭТБХтХ-иар баталгаажсан зохицуулалтыг ажил олгогч анхаарч хэрэгжүүлээгүй байна.

Шигтгээ 6.1

Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангах бодлогын хүрээнд төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор нэг хүйсийн төлөөлөл 20 хувиас доошгүй байх гэж заасан байдаг ба тус яаманд 13 удирдах албан тушаалтнаас 2 буюу 15 хувь нь эмэгтэй удирдах албан тушаалтан ажилласан. Эрчим хүчний яамны төрийн албан хаагчдын хүйсийн төлөөллийн доод хязгаарын заалтыг хангах ажиллагааг хэрэгжүүлж ажиллах зорилтын хүрээнд тус яамны тайланд яамны нийт албан хаагчдын эмэгтэй 39 буюу 46.9 хувьд хүрсэн үзүүлэлтээр ЖЭТБХтХ-ийн хэрэгжилтийг 100 хувьд хүрсэн хэмээн үнэлжээ.

Эх сурвалж: ЭХЯ, 2021, ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилт

ЭХЯ-ны ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн 2021 оны тайланд “төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор нэг хүйсийн төлөөлөл 20 хувиас доошгүй байх гэж заасан байдаг” хэмээсэн нь буруу бөгөөд дээр дурдсанаар “аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас доошгүй байх” ЖЭТБХтХ-ийн заалт хангагдаагүй, тэрчлэн яамны дээд удирдлага бүхэлдээ нэг хүйсийн байхад 100 хувийн гүйцэтгэлээр үнэлэх үндэслэл байхгүй юм.

ЖҮХ-ны төрийн захиргааны төв, түүний харьяа агентлагуудын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэртэй байдлын 2021 оны жилийн мэдээгээр, салбарын сайдын ахалсан үндэсний болон салбарын хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын гишүүний 17 хувьд эмэгтэйчүүд ажиллажээ. Харин хороо, зөвлөл, комиссын даргаар эмэгтэй ажилтан томилж ажиллуулаагүй байна. ТНБД-ын ахалсан хороо, зөвлөл, комиссын нийт гишүүдийн 15.3 хувь эмэгтэй, тэдгээрийн даргын 3.8 хувьд эмэгтэйчүүд ажилласан дүн гарчээ. Энэ нь ЖЭТБХ тухай хуулийн 10.2 дахь хэсэгт төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байх зохицуулалтыг хангахгүй байна. ЖЭТБХтХ-ийн 10.2-т заасан дээрх заалтыг төрийн захиргааны төв байгууллага бодлогын баримт бичиг, дүрэм журамдаа нийцүүлж тусгаагүй байна.

Хүснэгт 6.1 Төрийн захиргааны төв, түүний харьяа агентлагуудын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдал

№	Хороо, зөвлөл, комисс	Байгуулсан тушаал, шийдвэрийн тоо	Нийт гишүүний тоо	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Дарга	
						Эрэгтэй	Эмэгтэй
1.	Салбарын сайдын ахалсан үндэсний болон салбарын хэмжээний	58	406	347	59	58	0
2.	ТНБД-ын ахалсан	104	868	735	133	99	5
Нийт дүн		162	1274	1082 (84.9%)	192 (15.1%)	157 (96.9%)	5 (3.1%)

Эх сурвалж: ЖҮХ, Төрийн захиргааны төв, түүний харьяа агентлагуудын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдлын 2021 оны жилийн мэдээ

Эрчим хүчний салбарыг эрэгтэйчүүдийнх гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл үзэл эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаар ажиглагдсан ч эмэгтэйчүүдийн карьерийг ахиулах боломжтой гэсэн хариултыг дараах судалгааны үр дүнг илтгэсэн шигтгээнээс харж болно.

Шигтгээ 6.2

Ихэвчлэн эрчүүд ажилладаг, эрчүүдийн салбар.

Фокус бүлгийн ярилцлага, Улаанбаатар хот, ДЦС IV, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд

Эрчим хүчний салбар гээд явбал хүнд хүчир (хүнд, хүчир) гэдгээрээ эрэгтэй хүмүүсийг ажиллуулдаг байсан. Одоо зуухны машин барьдаг олон эмэгтэй байгаа. Одоо дээхэн үеийг бодоход эрчүүдийн салбарт эмэгтэйчүүд түлхүү орох болсон. (инженер, техникийн ажилд)

Фокус бүлгийн ярилцлага, Өмнөговь аймаг, ӨБЦДС, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд

Салбарт эрэгтэйчүүд ажиллаж байгаа нь биднээс шалтгаалахгүй салбарын онцлог юм л даа. Манай компаний хэмжээнд 20 хувийг нь эмэгтэй ажилтнууд бүрдүүлдэг. Би ШУТИС-ийн

цахилгааны инженерийн ангид элсэхэд 60 хүүхдээс 5 нь эмэгтэй байсан. Тэгэхээр эмэгтэй хүүхдүүдийн сонгон суралцсан мэргэжил нь манай мэргэжил биш байгаа байхгүй юу. ЕБС-д байхад нь инженерийн мэргэжил ийм шүү гэж мэргэжлээ сурталчлах зүйл хийдэг болвол нөгөө хүүхдүүд чинь сонгоно. Нэг жилийн дотор үр дүн үзэхгүй. 10 жилийн дараа олон эмэгтэй инженерүүд гараад л ирнэ. Би жишээлбэл релей хамгаалалтын инженер 5,6 жил хийж байна. Эмэгтэй хүн энэ ажлыг хийгээд явахад нээх тийм хүнд зүйл байхгүй гэж бодож байна.

Фокус бүлгийн ярилцлага, Увс аймаг, ББЭХС, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд

Төрийн захиргааны төв байгууллагын нийт албан хаагчдын дунд 40:60 гэсэн хүйсийн тэнцвэрт байдлыг ЖЭТБХТХ-д зааснаар хангасан нь дэвшил мөн боловч салбарын удирдлага, засаглалын бүрэлдэхүүн дэх жендэрийн зөрүүг анхаарсан бодлого, арга хэмжээ үгүйлэгдэж байна.

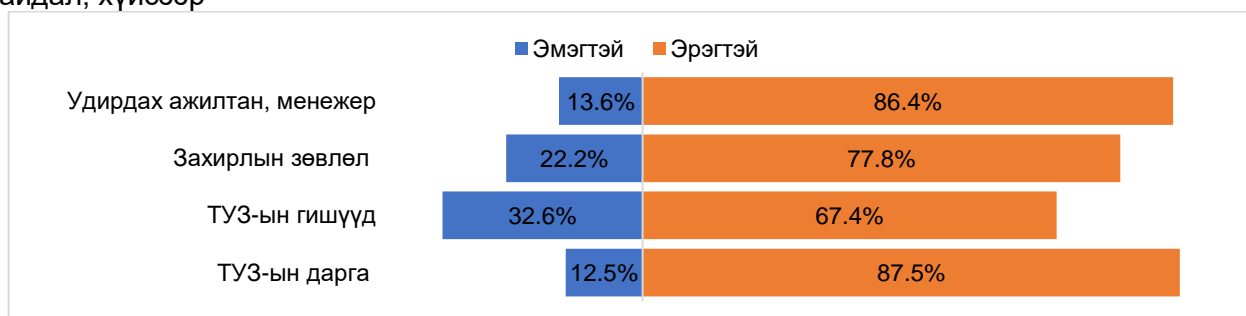
6.2 Төрийн өмчит хувьцаат компаниудын удирдлага, засаглал: жендэрийн асуудал

2011 онд батлагдсан Компанийн тухай хуульд компаний эрх барих дээд байгууллага нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурал байх, түүнийг Төлөөлөн удирдах зөвлөл эсвэл гүйцэтгэх удирдлагын шийдвэрээр хуралдуулах зохицуулалт үйлчилж байна. Компанийн удирдлагыг ХЭХ, ТУЗ, гүйцэтгэх удирдлага гэсэн бүтэцтэй байхаар хуульчилж, хуулийн 75.3-д ТУЗ-ийн гишүүдийн тоог компанийн дүрмээр тогтоох ба дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол ТУЗ-ийн даргыг нийт гишүүний олонхийн саналаар гишүүдийн дотроос сонгодог. Тус хуулиар ХК болон төрийн өмчит компанийн ТУЗ нь 9 буюу түүнээс дээш гишүүний бүрэлдэхүүнтэй, үүний гуравны нэгээс доошгүй хувь нь саналын эрхтэй хараат бус гишүүн байна. Энэ нь нийтийн эрх ашгийг төлөөлж хамгаалах, шийдвэрт тусгуулах, бодлого, шийдвэрийг нийтийн эрх ашгийн үүднээс хянаж, шаардаж эрх мэдлийг тэнцвэржүүлэхэд ач холбогдолтой зохицуулалт юм.

Үнэлгээний дүнгээр, салбарын яам нь ТУЗ-ийн бүрэлдэхүүн дэх хараат бус төлөөллийг сонгон шалгаруулахдаа Үнэн, Үндэсний шуудан сонин, яамны цахим хуудас, фейсбүүк, телеграммд хуулийн хугацаанд зар гаргах, материал хүлээн авч, ТӨХК-иудад хүргүүлдэг байна. ТӨХК-иуд жилд дунджаар 10 нэр дэвшигчийн материал хүлээн авч, төрийн төлөөллөөс бүрдсэн нэр дэвшүүлэх түр хорооны 3 гишүүн (яам 70%, төрийн өмчийн газрын төлөөлөл 30%) үнэлгээний хуудсаар сонгон шалгаруулж, саналаа ТУЗ-д оруулан, ХЭХ-ын тогтоолоор баталгаажуулж байна. Эндээс харахад төрийн байгууллагын менежментээр хараат бус гишүүнийг сонгон шалгаруулж байна. Хараат бус гишүүнийг сонгон шалгаруулах зарыг олон уншигчтай өдөр тутмын сонин хэвлэлд байршуулахаас эхлээд хэрэглэгчийн төлөөлөл, мэргэжлийн холбоод, ИНБ-ын оролцоотойгоор хүртээмжтэй, ил тод, нээлттэйгээр зохион байгуулж буй эсэхэд анхаарах шаардлагатай.

Компанийн тухай хуулийн 79-р зүйлд ТУЗ-ийн хараат бус гишүүнийг сонгон шалгаруулах шалгуурыг нарийвчлан авч үзвэл хэрэглэгчийн төлөөлөл, мэргэжлийн холбоод, ИНБ-ыг нэр дэвшүүлэхээр зохицуулалт байхгүй байна. Төрийн байгууллага 100 хувь хувьцаа эзэмшигч хэдий ч эрчим хүч хэрэглэгчийн төлөөллийг шийдвэр гаргах үйл явцад оролцуулах асуудал орхигдож байна. Компанийн тухай хуулийн дагуу ХЭХ-аар компанийн дүрмийг баталсан тушаалд ТУЗ-ийн гишүүдийн бүрэлдэхүүнд хүйсийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалт байхгүй байна. Зураг 6.2-т харуулснаар ТӨХК-иудын удирдах бүрэлдэхүүнд дунджаар 77.6 хувьтайгаар эрэгтэйчүүд томилогдсон үр дүнтэй байна. Үндэсний болон нийслэлийн түвшний төрийн өмчит ААН-үүдийн ТУЗ-ийн даргын албан тушаалд 100 хувь эрэгтэйчүүд, бүсийн түвшинд ТУЗ-ийн дарга нарын 75 хувийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлж байна. ТӨХК-иудын гүйцэтгэх удирдлагад буюу гүйцэтгэх захирал, менежерийн албан тушаалд эрэгтэйчүүд 87.5 хувийг эзэлж байна. ТӨХК-иудын удирдлага засаглалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо доогуур байгаа нөхцөлд Компанийн дүрэмд хүйсийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалтыг тусгах нь үр дүнтэй юм.

Зураг 6.2 Төрийн өмчит хувьцаат компниудын удирдах албан тушаал дахь хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр



Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага

ТӨХК-иудад ТУЗ-ийн даргын албан тушаалд нэг эмэгтэй, ТУЗ-ийн гишүүдийн 67.4 хувь эрэгтэй, ТУЗ-ийн бүрэлдэхүүнийг хүйсээр ангилахад яамны төлөөлөлд 63.6 хувь нь эрэгтэйчүүд сонгогдсон бол ТӨБЗГ-ын хувьд хүйсийн харьцаа тэнцвэртэй, хараат бус гишүүдийн 67.9 хувийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлсэн жендэрийн ялгаа ажиглагдаж байна (Хүснэгт 6.2). Чанарын судалгаанд хамрагдсан зарим удирдах ажилтны өгсөн мэдээллээр эрчим хүчний салбарын шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг хангах чиглэлд эмэгтэйчүүдийг бэлтгэх, мэргэшүүлэх, салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдөх ёстой гэсэн өнцгөөр тайлбарлалаа.

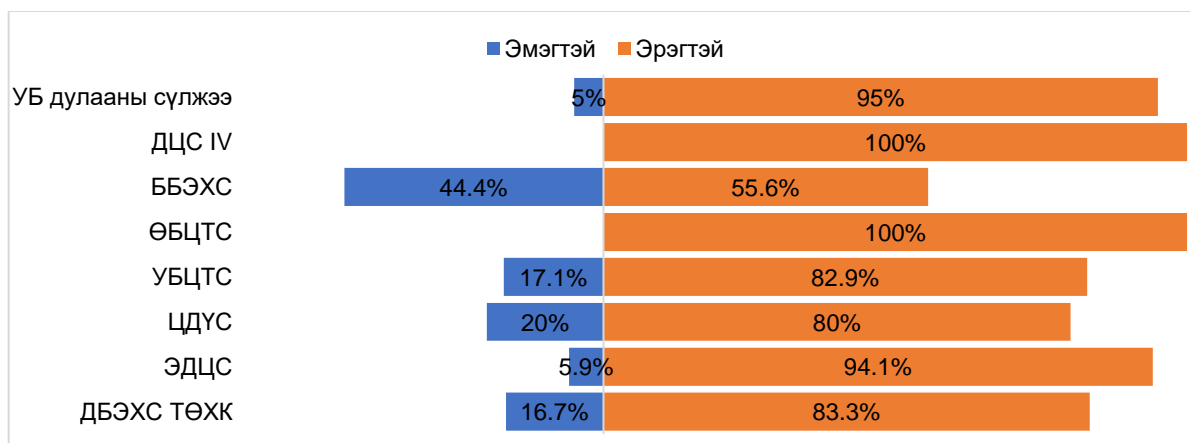
Хүснэгт 6.2 ТӨХК-иудын ТУЗ болон захирлын зөвлөлийн гишүүдийн хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр

Байгууллага	ТУЗ-ийн дарга		ТУЗ-ийн гишүүд		ТУЗ-ийн гишүүдийн бүрэлдэхүүн					
					Яамны төлөөлөл		ТӨБЗГ-ын төлөөлөл		Хараат бус төлөөлөл	
	Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм
ДБЭХС ТӨХК	100	0	75	25	83.3	16.7	50	50	66.7	33.3
ЭДЦС	100	0	75	25	83.3	16.7	50	50	66.7	33.3
ЦДҮС	100	0	44.4	55.6	40	60	0	100	66.7	33.3
УБЦТС	100	0	55.6	44.4	50	50	0	100	100	0
ӨБЦТС	0	100	76.9	23.1	40	60	100	0	75	25
ББЭХС	100	0	60	40	80	20	0	100	66.7	33.3
ДЦС-IV	100	0	69.2	30.8	66.7	33.3	0	0	50	50
УБ дулааны сүлжээ	100	0	75	25	60	40	100	0	66.7	33.3

Эх сурвалж Стандартчлагдсан ярилцлага

Үнэлгээнд хамрагдсан төрийн өмчит ХК-иудын удирдлагын буюу менежерийн түвшний албан тушаалд эмэгтэйчүүд 13.6 хувийг эзэлж байна. Ихэнх ТӨХК-ийн шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэнцвэр хангагдаагүй дүнтэй байна. ТУЗ болон ажил олгогч нь ЖЭТБХ тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг ч хуулийн хэрэгжилт сул байна. Бүсээр шинжлэхэд Увс аймаг дахь ББЭХС ТӨХК-ийн удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүд 44 хувьтайгаар тэнцвэртэй байдал хангагдсан үр дүн гарч байна. Хувьцаат компанийн дүрэм, хүний нөөцийн бодлого зэрэг байгууллагын бодлогын баримт бичигт шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг хангах зорилт, зохицуулалт тусгагдаагүй байна. Эндээс дүгнэхэд, ТӨХК-иуд шийдвэр гаргах түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалтыг байгууллагын бодлого, дүрэм журамд тусгахад анхаарах нь үр дүнтэй юм.

Зураг 6.3 ТӨХК-иудын удирдах буюу менежерийн түвшний ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсээр



Үнэлгээгээр, байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд хэрэгжүүлж буй туршлагыг авч үзлээ. Төрийн захиргааны төв байгууллагын тухайд ЖЭТБХ тухай хуулийн дагуу ЭХЯ-ны дэргэдэх жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийг байгуулан, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан хэрэгжүүлж байна. Тус зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг 2021 оны байдлаар авч үзвэл 100 хувь ЭХЯ-ны ажилтнуудаас бүрдсэн бөгөөд 50.0 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. 2021-2022 оны салбар зөвлөлийн жендэрийн үйл ажиллагааны 6 зорилт (*төрийн захиргааны төв байгууллага дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, салбарын жендэрийн асуудлаарх нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаа болон гэр бүлийн харилцаанд ЖЭТБ-ыг хангах, салбарын жендэрийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөө*) -ын хүрээнд 12 арга хэмжээ батлуулж 80-100 хувийн гүйцэтгэлтэй хэрэгжүүлсэн гэж тайлагнажээ⁵. ЭХЯ жендэрийн тусгайлсан бодлого байхгүй ч яамны дэргэдэх жендэрийн орон тооны бус салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг сайдын 2021 оны 3-р сарын 26-ны өдрийн тушаалаар шинэчлэн баталж, төлөвлөсөн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн тайлан мэдээг жил бүр ЖҮХ-нд хүргүүлж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан ТӨХК-иуд жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний тайлан, ХБ-тэй хүний эрхийг хангах салбар орон тооны бус дэд зөвлөлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, биелэлтийг гаргадаг туршлагатай байна. Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн өгсөн мэдээллээр, ӨБЦТС, Улаанбаатар хотод УБЦТС ТӨХК 2,800,000-33,000,000 төгрөгийг ЖЭТБ-ыг хангах үйл ажиллагаанд, тухайлбал эмэгтэйчүүдийн эрх, хүүхдийн эрхийг хамгаалах өдрийн арга хэмжээнд зарцуулдаг нийтлэг жишиг тогтжээ. УБЦТС ТӨХК-ийн захиргаа, ҮЭХ-ны хооронд байгуулсан 2022 онд мөрдөх хамтын гэрээний 7.4-т “Олон улсын эмэгтэйчүүдийг хамгаалах өдрөөр эмэгтэйчүүдийг шагнаж, эх үрсийн баяраар ажилтнуудын 0-16 насны хүүхдийг урамшуулна, 7:5-т цагаан сар, ахмад настны өдрөөр ахмадууд 50,000 төгрөгийн урамшуулал захиргаанаас, ҮЭХ-ноос бэлэг дурсгалын зүйл гардуулах” -аар тусгажээ.

Шигтгээ 6.3

Хамтын гэрээний 2.8 дахь заалтад “Байгууллагын захиргаа нь залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмадуудад чиглэсэн бодлого явуулж жендэрийн тэгш оролцоог хангаж ажиллуулж болно” гэжээ. ББЭХС ТӨХК-д удирдах албан тушаалд 2.5 хувь нь эмэгтэй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангаж хамгаалах хүрээнд манай ТӨХК-д 9 ХБ-тэй иргэн ажилладаг.

Эх сурвалж: ББЭХС 2022, Жендэрийн салбар зөвлөлийн 2021-2022 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний тайлан, ХБ-тэй хүний эрхийг хангах салбар орон тооны бус дэд зөвлөлийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний жилийн эцсийн тайлан

Орон нутгийн ажилтнуудын фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн дүнгээр эрчим хүчний үнэ тариф хямд, улс төрчдийн оролцоо байгаа нь салбар алдагдалтай ажиллахад хүргэдэг, энэ нь ажилтнуудын эрүүл мэнд, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэхэд саад болдог хүчин зүйл гэж тайлбарласан юм.

⁵ ЭХЯ, 2021, ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлан

Стандартчлагдсан ярилцлагад оролцсон ЭХЯ-ны жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн болон төрийн өмчит хувьцаат компанийн хүний нөөцийн ажилтны өгсөн мэдээллээр байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан, ХБ-тэй ажилтан, удирдах ажилтан, ИТА, мэргэжилтэй ажилтан гэх мэт жендэрийн хувьд анхаардаг ялгаатай талуудын оролцоог хангаагүй, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах агуулга ажилтан бүрийн төлөвлөгөөнд тусгагдаагүй гэсэн мэдээллийг өгчээ. Байгууллагад жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлснээр жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах (жишээ нь, удирдах албан тушаал дахь нэг хүйсийн давамгайлал, цалин хөлсний зөрүү гэх мэт) улмаар эрэгтэй эмэгтэй ажилтнууд тэгш үр шим хүртэх боломжтой.

Монгол Улсад жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход ОУБ, ИНБ-ын техникийн туслалцаа, дэмжлэг тэргүүлэх байр суурь эзэлдэг. Эрчим хүчний яамтай хамтын ажиллагаатай АХБ, Дэлхийн банк, Жендэрийн үндэсний хороо, ГБХЗХГ, ХЭҮК зэрэг төрийн болон ОУБ-ын мэргэжил арга зүйн дэмжлэг, техникийн туслалцаатайгаар салбарт баримтлах жендэрийн бодлоготой болох, чадавх хөгжүүлэх чиглэлд ажиллаж байна. 2022 онд АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр эрчим хүчний салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулах зорилтыг дэвшүүлэн ажиллаж байна.

Матриц 6.1 Байгууллагын жендэрийн бодлого, бүтэц

Сонгосон үзүүлэлтээр	ЭХЯ	ТӨХК (n=8)
Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Салбарын ажиллах хүчний бодлого, сургалт, жендэр хариуцсан шинжээч	Байхгүй
Ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрт холбогдох эрх үүрэг тусгагдсан эсэх	Тусгагдсан	Үгүй
Байгууллагыг жендэрийн асуудлаар төлөөлж харилцдаг мэргэжилтэн	Ажиллах хүчний бодлого, сургалт, жендэр хариуцсан шинжээч	Захиргаа, хүний нөөц Хамтын ажиллагаа, нийгэм хариуцсан мэргэжилтэн
Байгууллагын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлдэг эсэх	Тийм*	Үгүй
ЖЭТБ-ыг хангах бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулахдаа ажилтнуудтай зөвлөлддөг эсэх	Үгүй	Үгүй
Ажилтан бүрийн хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд жендэрийн агуулга тусгагдсан эсэх	Тусгагдсан	Үгүй
Жендэрийн асуудлаар ОУ, үндэсний байгууллагатай хамтран ажилладаг эсэх	АХБ, ДБ, ЖҮХ, ХЭҮК	ЭХЯ, ГБХЗХГ, ТББ
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого хөтөлбөр ажилтан бүрийн төлөвлөгөөнд туссан эсэх	Үгүй	Үгүй

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага

Байгууллагын түвшинд ЖЭТБ-ыг хангах хүрээнд ихэнх ТӨХК хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журамд эмэгтэйчүүд, хүүхдийн баяр зэрэг тэмдэглэлт өдрүүдэд эмэгтэй ажилтнуудыг хүлээн авч хүндэтгэл үзүүлэх, хүүхдэд бэлэг өгөхөөр тусгажээ. Стандартчлагдсан ярилцлагад оролцсон зарим ТӨХК-ийн хүний нөөцийн мэргэжилтний өгсөн мэдээллээр, ОУБ, эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудаас зохион байгуулсан ёс зүй, жендэр, эрүүл мэнд, АББД-ын сургалтуудад хамрагдсан, тусгай хэрэгцээтэй хүүхэд болон хүүхэд асрах чөлөөг хүйсээс үл

хамааран олгох, жөндөрийн сургалт зохион байгуулахаар тус тус төлөвлөжээ. Гэхдээ ТӨХК-иуд ЖЭТБ-ыг хангах хүрээний үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ жөндөрийн дүн шинжилгээнд тулгуурлаагүй байна.

ЖЭТБХТХ-д заасан ажил олгогчийн хүлээх үүрэг болон ЖЭТБХ тухай хууль, салбарын жөндөрийн бодлого, төлөвлөгөөг судлах шаардлагатайг илтгэх үр дүн гарч байна. Байгууллагын алсын харааны бичиг баримт, компанийн дүрэм, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журам, хүний нөөцийн бодлого, ажлын байрны тодорхойлолт, нийгмийн баталгаа, сургалтын хөтөлбөр зэрэг байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөлтөд жөндөрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлал, зорилтуудыг тусган хэрэгжүүлэх үйл хэрэгт хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй байна.

Удирдах албан тушаалтан болон захиргаа, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн стандартчлагдсан ярилцлагын дүнгээр, жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах хүрээнд авч хэрэгжүүлж буй дээрх арга хэмжээний үр дүн, ахиц дэвшлийг хүйсээр ангилсан мэдээлэлд тулгуурлан ХШҮ-ний тогтолцоонд динамиктайгаар бүрдүүлж, тайлагнах, мэдээлэх, дараагийн бодлого төлөвлөлт, арга хэмжээг боловсруулах байдлаар ашиглах нь үр дүнтэй болохыг чанарын судалгааны дүн харуулж байна.

6.3 Төсвийн удирдлага дахь оролцоо, хяналт дахь жөндөрийн асуудал

Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011) -д жөндөрийн мэдрэмжтэй төсвийн төсөвлөлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахуйц санхүүгийн эх үүсвэрийг батлуулахаар тусгасан байдаг. Байгууллагын түвшинд жөндөрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг бодит үйл хэрэг болгоход байгууллага жөндөрийн бодлоготой эсэх, бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, ХШҮ-нд хүйсээр ангилсан тоон мэдээлэл ашиглах боломжтой эсэх, удирдах ажилтнуудын жөндөрийн талаарх мэдлэг болон байгууллагын чадавх (бодлого боловсруулахдаа жөндөрийн асуудал/хэрэгцээг тооцож чадаж байна уу гэх мэт) зэргээс хамаардаг.

Төрийн захиргааны төв байгууллагын тухайд Төсвийн тухай хуулийн дагуу төсвийн төлөвлөлтийг хийдэг, ТӨХК-иуд эхлээд нэгжүүдээс санал авч, өмнөх жилийн гүйцэтгэл, таамаглалд тулгуурлан төсвийн саналыг боловсруулж, ТУЗ-ийн хурлаар батлуулж, ЭХЯ-нд хүргүүлэх дэс дарааллаар хэрэгжиж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан ихэнх ТӨХК-ийн санхүүгийн хэлтэс, нэгж төсвийн саналаа боловсруулж нэгжүүдээс санал авах байдлаар төсвийн төлөвлөлтөө хийж байна. Нэгжүүд төсвийн төлөвлөлтөө эхэлж боловсруулах ба байгууллагын тухайн жилийн бизнес төлөвлөгөөтэй уялдуулдаг гэсэн онцлох хариултыг ЭДЦС, ЦДҮС ТӨХК-ийн захиргаа, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд өгчээ. (Матриц 6.2).

Матриц 6.2 ТӨХК-иудын төсвийн төлөвлөлтийн процесс

ДБЭХС	<ul style="list-style-type: none"> - Цех нэгжүүдээсээ төсвийн санал авна - Саналыг нэгтгээд ТУЗ-д танилцуулна - ЭХЯ-д танилцуулж, сайд батална
ЭДЦС	<ul style="list-style-type: none"> - Станц, цех, нэгжүүд төсвөө өөрсдөө гаргаж төлөвлөнө - Тухайн жилийн бизнес төлөвлөгөөг гаргаж ТУЗ-аар батлуулан, төсвөө батлуулдаг
ЦДҮС	<ul style="list-style-type: none"> - Салбар нэгж төсвөө төлөвлөнө, - Удирдлага танилцаж, ТУЗ оруулна - Яам, газар/хэлтэс рүү хүргүүлдэг.
УБЦТС	<ul style="list-style-type: none"> - Харьяа салбар нэгжүүдээс санал авна - Өмнөх гүйцэтгэл, удирдах дээд байгууллагаас ирүүлсэн чиглэл, зэргийг үндэслэн төлөвлөлт хийдэг.

ӨБЦТС	- Хэлтэс, алба, хэсгийн саналыг үндэслэнэ - ТУЗ-ын хуралд танилцуулж шийдвэрлэдэг
ББЭХС	- Эдийн засагч урьд жилийн прогнозд тулгуурлаж төлөвлөгөө гаргадаг - Алба нэгжээс санал авдаг - ТУЗ-аар батлуулж яам руу явуулдаг
ДЦС-IV	- Жилийн бизнес төлөвлөгөөгөө батлах журмын хүрээнд комисст саналаа өгч шийдвэрлүүлдэг.
УБ дулааны сүлжээ	- Хэлтэс тус бүрээс төлөвлөлтийн санал авч төлөвлөдөг.

Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлага

Төсвийн төлөвлөлтөд нэгжүүдийн саналыг тусгаж, төсвийн төлөвлөлтийг боловсруулдаг нь нийтлэг ажиглагдаж байна. Гэхдээ стандартчлагдсан ярилцлага, байгууллагын ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-ын дүнгээр, байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн эрх тэгш байдлын зорилт, үйл ажиллагаа тусгагддаггүй, төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийдэггүй, нийт ажилтны жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн талаарх ойлголт сул байна. Ажилтны асуулгын дүнгээр, 2 ажилтны нэг нь байгууллагын төсвийн төлөвлөлтийн үйл явцад оролцох боломж бүрдээгүй, байгууллагын төсөв ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байх тал дээр учир дутагдалтай гэсэн хариулт өгчээ.

Нэгжийн түвшинд төсвийн саналыг боловсруулахдаа ажилтнуудын саналыг тусгах, оролцоог бий болгох нь анхаарах асуудал мөн. Ажилтнуудын ФБЯ болон стандартчлагдсан ярилцагын дүнгээр нэгжийн санал, төлөвлөлтөд тулгуурласан төсвийн төлөвлөлтийн арга барил нь ажилтнуудын оролцоонд тулгуурлаж байгаа сайн практик ажиглагдсаныг тэмдэглэе.

Эрчим хүчний салбарт төсвийн эрх мэдэл эрэгтэйчүүдэд төвлөрч байна. Тус салбар дахь удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүдийн давамгайлал бий болж, хүйсийн тэнцвэрт харьцаа алдагдсан нь үүнд нөлөөлж байна.

Хүснэгт 6.3 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал

	Удирдах ажилтан болон захиргаа, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн өгсөн хариултаар (n=9)	Ажилтнуудын өгсөн хариултаар (n=286)
Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтан бүр саналаа тусгаж оролцох боломж бүрдсэн эсэх	Боломжтой: 88.9%	Боломжтой: 42.7% Боломжгүй: 57.3%
Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байдаг эсэх	Тийм: 66.7% - ЭХЯ - ДБЭХС - ЦДҮС - УБЦТС - ӨБЦТС - ББЭХС	Тийм 49.3%
Төсвийн шийдвэрийг эрэгтэй, эмэгтэй шийдвэр гаргагчдын хэн гаргадаг	Эрэгтэй: 100%	Эрэгтэй: 94.7%

Байгууллагад жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэхэд төсвийн үйл явцад талуудын бодит, үр дүнтэй оролцоог хэрхэн хангаж байгаагаас ихээхэн хамаардаг болохыг энэ чиглэлд амжилтад хүрсэн улс орнуудын туршлага харуулдаг. Үнэлгээгээр, байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдлыг байгууллагаар харьцуулан шинжлэхэд ӨБЦТС, ДЦС-IV, ЦДҮС ТӨХК-ийн 2 ажилтны нэг нь оролцоотой гэсэн хариулт өгчээ (**Хүснэгт 6.4**). Бусад байгууллагуудын хувьд талуудын оролцоог хангах боломж 50 хувьд хүрээгүй үр дүн харууллаа.

Хүснэгт 6.4 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал, ажилтнуудын өгсөн хариултаар, хувиар

Байгууллага	Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд нэгж, ажилтан бүр саналаа тусгаж оролцох боломж бүрдсэн	Төсвийг тайлагнах арга хэлбэр ил тод, задаргаатай дэлгэрэнгүй байдаг	Тоо
ЭХЯ	41.9	54.8	31
ДБЭХС	22.6	35.5	31
ЭДЦС	40	46.7	30
ЦДҮС	55	50	40
УБЦТС	21.2	46.7	33
ӨБЦТС	63.3	58.1	30
ББЭХС	38.7	58.1	31
ДЦС-IV	56.7	50	30
УБ дулааны сүлжээ	43.3	46.7	30
Бүгд	42.7	49.3	286

Эх сурвалж: Ажилтны асуулга

Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтнуудын оролцоог хэрхэн хангаж буй талаарх ажилтнуудын өгсөн мэдээллийг хүйсээр авч үзвэл онцлох ялгаа ажиглагдсангүй.

Зураг 6.4 Байгууллагын төсвийн төлөвлөлтөд ажилтнуудын оролцоог хангаж буй байдал, ажилтнуудын өгсөн хариултаар, хүйсээр



Эх сурвалж: Ажилтны асуулга

Байгууллагын төсөвт хамаарах асуудал, тэр дундаа ажилтнуудын зүгээс байгууллагын төсвийн төлөвлөлт, зарцуулалтыг хэр зэрэг сонирхдог, төсөвт ажилтнуудын оролцоог хэрхэн хангаж байгааг гүнзгийрүүлэн шинжлэхэд 2 өнцгөөр тайлбарлах хандлага ажилтнуудын өгсөн мэдээллээр илэрч байна. *Нэгдүгээрт*, байгууллагын төсөв бол ажилтнуудад төдийлөн хамааралгүй, удирдлага, санхүү, эдийн засагчдын мэдэх асуудал *хоёрдугаарт*, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тоног төхөөрөмж, хөдөлмөр хамгааллын хувцас хэрэглэл, эрүүл мэндийн асуудлаар харъяалагддаг нэгжийн удирдлагад саналаа илэрхийлдэг гэсэн үндэслэлээр тайлбарласан. Энэхүү баримтаас харвал ажилтнуудын оролцоо идэвхтэй болон сул түвшинд байгааг харж болно.

Шигтгээ 6.4

Төсөвт ажилчид нэг их оролцоод байдаггүй. Бидний саналыг ахлан ажиллаж байгаа хүмүүс маань дамжуулдаг. Бид төсөв мөнгөнөөс холуур байдаг. Төсөвт санал бодлоо хэлдэг. Гэхдээ дарга нар л мэднэ ш дээ. Төсөв мөнгөний талаар би сайн мэдэхгүй. Саналаа бол хэлдэг, худалдаж авах хэрэгцээтэй зүйлүүдээ ахлагчдаа хэлдэг. Жендэрт зарцуулах төсөвтэй болох хэрэгтэй, тэгж байж байгууллага дахь жендэрийн асуудлууд шийдэгдэнэ.

Фокус бүлгийн ярилцлага, Дорнод аймаг, ДБЦДС, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд
Эрчим хүчний салбар маш их алдагдалтай ажиллаж байна. Тэгэхээр төсөв байхгүй. Эмнэлгийн зардал өсөөд байдаг. Ажилчдаа эрүүл байлгахын тулд үүнтэй өрсөлдөхүйц төсөв манайх гаргадаг. Төсөв яагаад хангалтгүй байна гэхээр яам нь хасаад байна, алдагдалтай ажиллаад байгаад их учир байна. Бид маш хямд цахилгаан үйлдвэрлэдэг.

Фокус бүлгийн ярилцлага, Улаанбаатар хот, ДЦС 4, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд
Томилолтын зардал хүрэлцдэггүй тул монтерууд өөрсдөө илүүг нь гаргаад л явдаг. Алба хэлтсийн дарга нар нь ИТА нарын түвшинд санал бодлоо солилцоод энэ жил ийм урсгал зардал гарахаар байна г.м-ээр саналаа өгдөг. Алба хэлтсээр нэгтгээд компанийн хэмжээнд яригдаад, эдийн засагч эцсийн нэгтгэл хийдэг.

Фокус бүлгийн ярилцлага, Өмнөговь аймаг, ӨБЦДС, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд

ЖЭТБХТХ-д зааснаар жендэрийн үзэл баримтлалыг бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх үүрэг хариуцлага мэднэ гэсэн хариултыг УБЦТС, ДЦС 4, ӨБЦТС ТӨХК-ийн удирдах ажилтан, захиргаа хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд өгчээ. Гэсэн хэдий ч удирдах болон захиргааны ажилтнууд ЖЭТБХТХ, хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийг хангалттай сайн судлаагүй, ажилтнуудын 73.4 хувь мэдэхгүй, 80 гаруй хувь нь жендэрийн сургалтад оролцоогүй, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах агуулга бүхий сургалтад хамрагдах сонирхлоо илэрхийлсэн нь мэдлэг ойлголт хангалтгүйг давхар баталгаажуулж байна. Хүйсээс хамаарсан ялгаа ажиглагдаж байгаа нь эрэгтэй ажилтантай харьцуулахад жендэрийн агуулгаарх сургалт нөлөөллийн үйл ажиллагаанд хамрагдсан хувь доогуур ч, хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байгаа хувийн жин эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд 10 орчим пунктээр илүү дүр зураг ажиглагдаж байна.

Байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд удирдлагын манлайлал, бүх түвшний ажилтан, албан хаагчдын ойлголт хандлага, хүчин чармайлтаас ихээхэн шалтгаалдаг болохыг олон судалгааны үр дүн нотолдог.

ДОЛОО. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

Тус бүлэгт *нэгдүгээрт*, эрчим хүчний салбарт хөдөлмөр эрхлэх адил тэгш боломж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд хангагдсан эсэх, *хоёрдугаарт*, албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал, *гуравдугаарт*, цалин хөлсний жендэрийн ялгаа, үнэлгээ, *дөрөвдүгээрт*, ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангах, *тавдугаарт*, ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлд хамаарах асуудлуудыг авч үзнэ. Энэхүү бүлгийг бичихдээ ААНБ-ын стандартчлагдсан ярилцлага, ажилтны асуулга, баримт бичгийн дүн шинжилгээний мэдээлэлд тулгуурлав.

7.1 Эрчим хүчний салбарт хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хориглосон байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүйс, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглосон бөгөөд иргэнийг ажилд авахдаа ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглож, ийм төрлийн асуултад ажилтан нь хариулах үүрэггүй болохыг тодорхойлсон.

Шигтгээ 7.1. Ажил олгогчийн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үүргүүд:

- 11.1 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоох, мөн жирэмсэн, хүүхэд асарсан болон гэр бүлийн байдлын шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглох;
- 11.3.2 Ажлын байрны сул орон тооны зар мэдээнд хүйсийг онцлон дурдахгүй, эсхүл аль нэг хүйсийг давуу гэж үзсэн агуулгыг тусгахгүй байх;
- 11.3.3 Иргэнийг ажилд авахдаа цөөн тоотой хүйсийн хүнийг сонгох;
- 11.3.7 Мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтын дүнгээр ажилд орж чадаагүй иргэний хүсэлтээр тухайн шалгалт, сонгон шалгаруулалтаар эсрэг хүйсийн хүнийг ажилд авсан үндэслэлийг бичгээр гаргаж өгөх;
- 11.3.8 Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас нийт ажилтны гуравны нэгээс доошгүйг чөлөөлөх тохиолдолд чөлөөлөгдөх ажилтнуудын хүйсийн харьцааг ажилласан хугацаанаас нь үл хамааран нийт ажилтны хүйсийн харьцаатай адил тогтоох зэрэг болно.

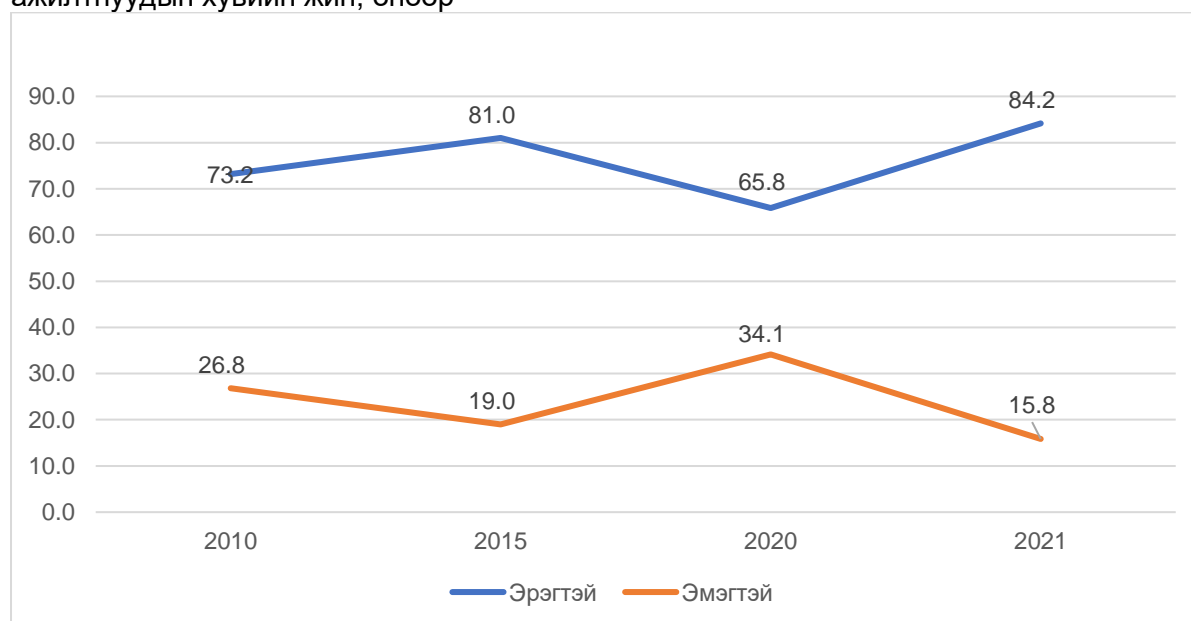
Эх сурвалж: ЖЭТБХ тухай хууль (2011)

ЖЭТБХ тухай хуулийн 4.1.5-д “жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг; 4.1.6-д “жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүйсэд хамааралгүй аливаа стандарт, хэм хэмжээ, үйлдэл нь хүнийг эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэхийг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Түүнчлэн тус хуулийн 7.1-д “эрэгтэй, эмэгтэй хүний нийгэм, гэр бүлийн харилцаанд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээр тусгай арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхгүй” хэмээн заасан. Эрчим хүчний салбарт нэг талаас удирдлага, инженер техникийн зэрэг эрэгтэйчүүд зонхилдог ажлын байранд хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээг тусгай арга хэмжээ гэж үзэж болно. Гэхдээ тус салбарт ийм тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхээр зорьсон тодорхой бодлого, арга хэмжээ үгүй байна.

ҮСХ-ны 2021 оны мэдээгээр цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт 18.5 мянган хүн ажиллаж байгаагийн **84.2%** нь эрэгтэй, **15.8** хувь нь эмэгтэй байгаа нь эрэгтэйчүүд давамгайлан ажилладаг салбар болохыг харуулж байна. Олон улсын эрчим хүчний агентлагийн мэдээлж

буйгаар тус байгууллагын гишүүн улс орнуудын хэмжээнд уламжлалт эрчим хүчний салбарт ажиллагчдын 22 хувь, сэргээгдэх эрчим хүчинд 30 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд байна⁶. Сүүлийн 10 жилийн (2010-2021 он) хугацаанд нийт ажиллагчдын тоо 49.4 хувиар өссөн бөгөөд эрэгтэйчүүдийн тоо байнга өссөн атлаа эмэгтэйчүүдийн тоо 2021 оны байдлаар 2010 оныхтой харьцуулахад 12 хувиар буурсан дүн ажиглагдав. ҮСХ нь “цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт”-ыг эдийн засгийн нэгэн салбар хэмээн тооцож хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик мэдээллийг гаргадаг, гэхдээ мэргэжилтнүүдийн тэмдэглэснээр энэхүү мэдээлэл нь зөвхөн эрчим хүчний салбарын гэж үзэх боломжгүй юм. ЭХЯ-наас ЖҮХ-нд хүргүүлсэн 2021 оны тайланд дурдсанаар, нийт 32 үйлдвэр компанийн 11619 ажилтан албан хаагчдаас 8412, буюу 72.3 хувь нь эрэгтэй, 3.201 буюу 27.7 хувь нь эмэгтэй ажилтан албан хаагчид байна⁷. Энэхүү дүн мэдээ нь эрэгтэй давамгайлсан салбар болохыг дахин нотолж байна.

Зураг 7.1 Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт ажилладаг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын хувийн жин, оноор⁸



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын түвшинд хүйсийн тэнцвэрийг авч үзвэл төрийн захиргааны төв байгууллагын хувьд тэнцвэртэй, төрийн өмчит компаниудын хувьд нийт ажиллагчдын 21 хувь нь эмэгтэйчүүд, 79 хувь нь эрэгтэйчүүд ажиллаж байна. Энэ дүнг Олон улсын эрчим хүчний агентлагийн мэдээлэлтэй харьцуулахад ойролцоо түвшинд илэрч байна. Бүсийн эрчим хүчний сүлжээ байгууллагуудын хувьд тэнцвэрт байдал руу дөхсөн, харин ДЦС-д 78 хувьд эрэгтэйчүүд ажиллаж байна. Ийнхүү эрчим хүчний салбар дахь хүйсийн тэнцвэрт байдал нь ААНБ-ын чиг үүрэг, ажил мэргэжлийн үүрэгтэй нь уялдаж ялгаатай илэрч байна. Ерөнхийдөө, эмэгтэй ажиллагчдын хувийн жинг нэмэгдүүлэхэд сэргээгдэх эрчим хүчний үйлдвэрлэл, хөдөлмөр хөнгөвчлөх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах инноваци чухал үүрэгтэй юм.

Эрчим хүчний салбарт ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэртэй байдал дээд боловсрол, техникийн болон мэргэжлийн боловсролд тус мэргэжлээр элсэн суралцагч, төгсөгчдийн хүйсийн харьцаанаас хамаарна. Энэ салбарын мэргэжилтэй боловсон хүчинг бэлтгэхдээ жендэрийн тэнцвэртэй байдлыг хангахад хэр зэрэг анхаарч байгааг авч үзье. Мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх тухайд, 2019-2020 оны хичээлийн жилийн байдлаар бүх төрлийн инженер, инженерчлэлийн чиглэлээр суралцагчдын 71 хувийг эрэгтэй, 29 хувийг эмэгтэй оюутан эзэлж

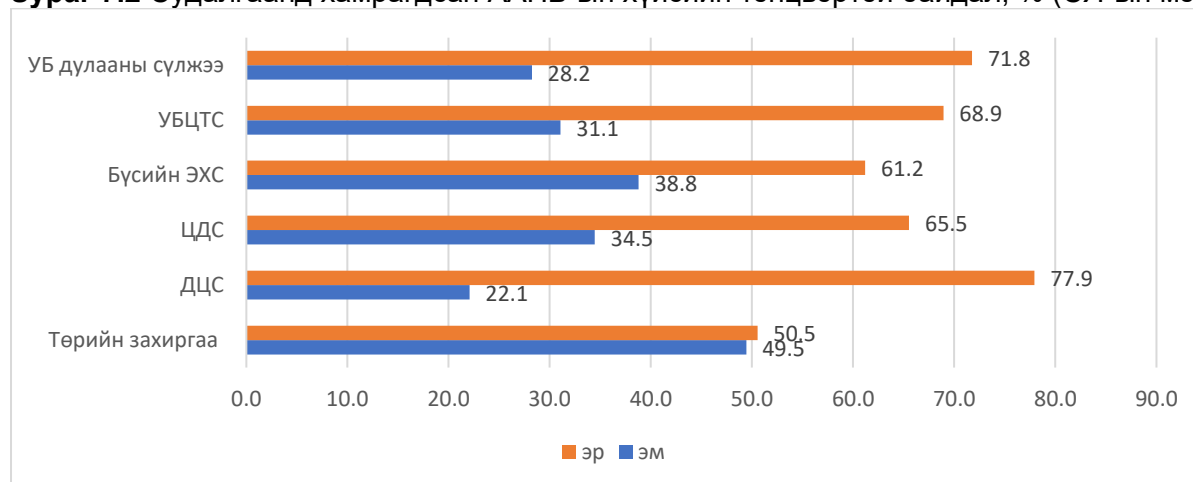
⁶ <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender>

⁷ ЭХЯ (2021) ЭХЯ-ны жендэрийн тэгш байдлын тайлан. Хэвлэгдээгүй.

⁸ 1212.mn

байна⁹. Харин ТМБСБ-д 2021 оны байдлаар техникийн боловсролын чиглэлээр суралцагчдын 39.3 хувь нь эмэгтэй байна¹⁰. Үндэсний хэмжээнд их, дээд сургуульд оюутан элсүүлэх талаар мөрдөж буй бодлого, холбогдох эрх зүйн актад эрэгтэй, эмэгтэй элсэгчдийг “уламжлалт бус мэргэжил” сонгохыг дэмжсэн хийгээд үл дэмжсэн агуулга бүхий тодорхой бодлого, зохицуулалт байхгүй байгаа ч¹¹ БШУ-ны салбарын жендэрийн бодлогод ийм агуулга бүхий зорилт, арга хэмжээг тусгасан. Мөн тодорхой сургалтын байгууллагууд энэ асуудалд анхаарч эхэлсэн бөгөөд ГМТИС нь инженерчлэл, техник, технологийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөртөө эмэгтэй элсэгчдийн хувийн жинг хамгийн багадаа 30 хувь байлгах аар зорьж ажиллаж байна. Түүнчлэн, ТМБСБ-ын түвшинд ГОУХН-ийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжиж буй төсөлд хамрагдсан сургуулиудад эмэгтэй элсэгчийн тоог нэмэгдүүлэхтэй холбоотой (тэтгэлэг олгох, хувцас, сургалтын хэрэглэгдэхүүн олгох) арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлсний дүнд эмэгтэй суралцагчдын тоо өсөж байна¹². 2021-2022 оны хичээлийн жилийн байдлаар ШУТИС-ийн ЭХС-д суралцагчдын 22.2 хувь нь эмэгтэй бөгөөд одоогоор тус сургуулийн хэмжээнд охидын элсэлтийг дэмжсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлээгүй байна¹³. Иймд шинжлэх ухаан, технологи, инженерчлэл, математик /STEM/ -ийн чиглэлд, тэр дундаа эрчим хүчний мэргэжлийн хөтөлбөр дэх эмэгтэй суралцагчдыг элсэн суралцахыг дэмжих ажлыг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.

Зураг 7.2 Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хүйсийн тэнцвэртэй байдал, % (СЯ-ын мэдээлэл)



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын дотоод эрх зүйн баримт бичигт дүн шинжилгээ хийж үзэхэд бүгд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрх, хүйсээр болон холбогдох бусад шинжээр ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлсэн зохицуулалт бүхий, мөн нээлттэй ажлын байрыг зарлахдаа тодорхой хүйсийн хүнийг “давууд үзэх” тухай зохицуулалт үгүй байна. Гэхдээ ААНБ-ын ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-ын үеэр бүх байгууллагад “эрчим хүчний салбар бол эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажиллахаас аргагүй салбар, зарим ажилд эрэгтэй хүн ажиллахаас өөр аргагүй, зарим ажилд хүйс заах шаардлага гардаг” гэхчлэн яригдсан. Түүнчлэн ажилтнаас авсан асуулгын судалгааны дүнгээс харахад нийт оролцогчдын дөрөвний нэг (хүйсийн ялгаагүйгээр) нь “нээлттэй ажлын байрыг зарлахдаа хүйс заадаг” гэж хариулжээ. Хэдийгээр албан ёсны эрх зүйн баримт бичиг талаас ажлын байранд ажилтанг ажиллуулахдаа “тодорхой хүйсийг давууд үзсэн” зохицуулалт үгүй ч, албан бусаар практикт үндэслэн зарим ажлын байранд зөвхөн “эрэгтэй” хүн сонгож ажиллуулж байна. Хэрвээ тус салбарын тодорхой ажлын байрны нөхцөл, шаардлага, гүйцэтгэх үүргийг эмэгтэй хүн бүр биелүүлж чадах эсэх,

⁹ ҮСХ, НҮБХАС, ШХА (2020) Жендэрийн тэгш бус байдал. Улаанбаатар. 62 дугаар тал

¹⁰ 1212.mn

¹¹ БСШУСЯ, АХБ (2017) Дээд боловсролын хууль эрх, бодлогын баримт бичигт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ. УБ., 17 дугаар тал

¹² ГОУХН (2022) ТМБСБ дахь жендэрийн аудит. Судалгааны тайлан. Улаанбаатар \хэвлэгдээгүй\

¹³ ЭХС-ийн хөтөлбөрийн албаны мэдээлэл (2021-2022 хичээлийн жил)

ажлын нөхцөл нь эмэгтэй (ялангуяа жирэмсэн, бага насны хүүхэдтэй эмэгтэй), эрэгтэй хүний эрүүл мэндэд хор нөлөө үзүүлэх эсэхийг ажлын байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тогтоон, тодорхой төрлийн хүйсийн хүнийг ажиллуулахаар шийдсэн тохиолдолд ялгаварлан гадуурхалт болохгүй. Гэвч ийм төрлийн судалгаа, үр дүнд нь тулгуурлан гаргасан зохицуулалттай ААНБ судалгааны явцад таарсангүй. Тодорхой хүйс заах нь ялгаварлан гадуурхалт болох байх гэсэн ойлголт бүх ААНБ-д илэрсэн бөгөөд ерөнхийдөө уг асуудалд ойлголтын зөрүүтэй байдал ажиглагдлаа.

Шигтгээ 7.2

Манай станцын засварын зарим ажлыг эмэгтэй хүн үнэхээр барахгүй. Маш их бяр хүч зарцуулна, мөн нөхцөл нь хүнд, хэт халуун гэх мэт. Ямар нэг техник ашиглан тэдгээр ажлыг хөнгөвчлөх боломж бий эсэхийг мэдэхгүй байна. Гэхдээ эдгээр ажил нь эмэгтэй хүнд тохирохгүй гэдгийг судалж тогтоосон эсэхийг мэдэхгүй, хүнд учраас эмэгтэй хүн хийж чадахгүй байх гэж бодож байна.

ДЦС-ын ажилтнуудтай хийсэн бүлгийн ярилцлагаас

Матриц 7.1 Ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх болон тодорхой ажлын байранд тодорхой хүйсийн хүнийг ажиллуулах тухай зохицуулалт

№	Байгууллагын нэр	Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх зохицуулалт бий эсэх	Нээлттэй ажлын байранд хүйс заахтай холбогдох зохицуулалт
1	ДБЭХС ТӨХК	Тийм	байхгүй
2	ББЭХС	Тийм	Байхгүй
3	Улаанбаатар ЦТС ТӨХК	Тийм	Байхгүй
4	УБДТСтанц	Тийм	байхгүй
5	ЦДҮС ТӨХК	Тийм	байхгүй
6	ЭДДЦС	Тийм	байхгүй
7	ЭХЯ	Тийм	байхгүй
8	"ДЦС-4" ТӨХК	Тийм	Байхгүй
9	ӨБЦТС	Тийм	Байхгүй

Эх сурвалж: ААНБ-ын баримт бичгийн шинжилгээ, СЯ-ын мэдээллээс

Судалгаанд хамрагдсан бүхий л байгууллагын холбогдох журамд “ажлын байр”-ыг олон нийтэд нээлттэйгээр зарлана гэсэн зохицуулалт тусгагджээ. Гэхдээ эдгээр байгууллагын ажилтнуудын 63.4 хувь, байгууллагын стандартчлагдсан ярилцлагын 88.6 хувьд ажлын байрыг нээлттэйгээр зарладаг гэж хариулсан байна. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 24.9 хувь, ингэхдээ эрэгтэй хүнийг авах тухай (97.6%) зааж оруулсан байдаг гэжээ. Зарим байгууллагын ажилтнуудын бүлгийн ярилцлагын үеэр болон эрх зүйн баримт бичигт эцэг эхийн ажил мэргэжил, ажлын байрыг өвлүүлэхийг дэмжсэн зохицуулалт байдаг нь бас илэрлээ. Хэдийгээр энэ нь ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд анхаарч байгаа хэдий ч ААНБ-д ажил эрхлэх сонирхол бүхий бусад иргэдэд тэгш боломж бүрдүүлэхийг хязгаарлаж байна. Эрчим хүчний мэргэжилтэй бус, мэргэжлийн бус, дахин бэлтгэгдэхээс аргагүйд хүрсэн ажилтнуудын тоо ихсэх зэргээр уг “давуу байдал” олгосон зохицуулалт нь ААНБ-ын хүний нөөцийн хүрээнд сөрөг үр дагавар бий болгоод байгаа аж.

Хүснэгт 7.1 Ажлын байрны зар, жендэрийн зохицуулалт (хувиар)

Судалгааны эх сурвалж	Ажлын байр нээлттэй зарладаг эсэх	Ажлын байранд хүйс заадаг эсэх	Хэрэв хүйс заадаг бол ямар хүйс заадаг
Ажилтны асуулга	63.4	24.9	Эрэгтэй- 97.6
ААНБ-ын стандартчлагдсан ярилцлага	88.8	0.0	

Шигтгээ 7.3

Компанид 20 ба түүнээс дээш жил ажилласан ажилтны хүсэлтийг үндэслэн мэргэжлийг залгамжлуулах зорилгоор төрсөн нэг хүүхдийг мэргэжил, эрүүл мэндээр тэнцсэн тохиолдолд хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, цалин олгоно. Нийт суларсан орон тооны 30 хувиас хэтрэхгүй байна.

ТӨХК-ийн ҮЭ-тэй байгуулсан Хамтын гэрээнээс.

Судалгаанд оролцсон эмэгтэй ажилтнуудын 12.2 хувь, эрэгтэй ажилтнуудын 2.5 хувь нь тухайн байгууллагад ажилд орох өргөдөл гаргах үед хүйсээс нь хамааруулан ажилд авахаас цааргалж байсан гэж хариулсан бөгөөд гэрээ байгуулах үед нь эмэгтэй ажилтнуудын 11.5 хувьд нөхөн үржихүй (гэрлэх, жирэмслэх, хүүхэд болон бусдыг асрах гэх мэт) -н эрхээ эдлэхээс зайлсхийх тухай анхааруулга ажил олгогчийн зүгээс өгч байжээ. Энэхүү баримт нь эрчим хүчний салбарт судалгаа шинжилгээнд үндэслээгүйгээр (судалгаа хийгдээгүй тухай өмнө дурдсан) эмэгтэй гориллогчийг ажилд авахаас татгалзах, гэрээ байгууллаа гэхэд нөхөн үржихүйн эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхээс татгалзахыг шаардах зэргээр хүйсийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарах зөрчил практикт буйг харуулж байна. Эрчим хүчний салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүн хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж бүрдсэн эсэх тухай эдгээр баримт нь энэ чиглэлд ажил олгогч болон ажилтнуудын мэдлэг, мэдээлэл, хандлагад өөрчлөлт гаргах шаардлага буйг нотолж байна.

7.2 Албан тушаалын бүтэц, хөдөлгөөн дэх жендэрийн асуудал

Шигтгээ 7.4

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

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

Эх сурвалж: ЖЭТБХ тухай хууль (2011)

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д удирдах буюу менежерээр ажиллагчдын 85 хувь нь эрэгтэй, 15 хувь нь эмэгтэй, инженерүүдийн 70 хувь нь эрэгтэй, 30 хувь нь эмэгтэй, нарийн мэргэжлийн техникийн ажилтнуудын 83 хувь нь эрэгтэй, 17 хувь нь эмэгтэй, энгийн ажилтнуудын 67 хувь нь эрэгтэй, 33 хувь нь эмэгтэй, харин бусад төрлийн ажил мэргэжлүүдэд тэр дундаа цагаан захтай туслах болон үйлчилгээний чиглэлийн хөх захтай ажилтнуудын дунд эмэгтэйчүүд 40-өөс дээш хувь эзэлсэн харьцангуй тэнцвэртэй төлөвтэй байна.

Хүснэгт 7.2 Ажил мэргэжлийн бүлгүүд, хүйсээр, хувиар

	Эмэгтэй ажилтан	Эрэгтэй ажилтан
Удирдлагын буюу менежер	14.7	85.3
Нарийн мэргэжлийн инженер	30.1	69.9
Гүйцэтгэх, техникийн, туслах (оюуны)	41.4	58.6

Нарийн мэргэжлийн ажилчин	17.1	82.9
Үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчин (тогооч гэх мэт)	46.6	53.4
Энгийн ажилчин (цэвэрлэгч, жижүүр гэх мэт)	33.2	66.8

Техникийн мэргэжилтэй ажилтнуудын мэргэжлийн зэрэг болон төрийн захиргааны ажилтнуудын албан тушаалын зэрэглэлийн дунжийг хүйсээр шинжилж үзэхэд техникийн мэргэжилтэй эрэгтэй ажилтны мэргэжлийн зэргийн дундаж эмэгтэйнхээс 0.12, төрийн захиргааны эрэгтэй албан хаагчийн албан тушаалын зэрэглэл эмэгтэйнхээс 2 пунктээр тус тус өндөр байна.

Хүснэгт 7.3 Мэргэжлийн зэрэг, албан тушаалын зэрэглэл, хүйсээр, дунджаар

	Техникийн мэргэжилтэй ажилтны мэргэжлийн зэрэг	Төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын зэрэглэл
Эрэгтэй	4.08	6
Эмэгтэй	3.96	4

Эрчим хүчний мэргэжил эзэмшсэн эмэгтэйчүүд инженер болон менежерийн түвшинд ажиллах, мэргэжлийн зэрэг, албан тушаалын зэрэглэлээ ахиулах боломж хэр байгаа вэ гэсэн асуудал дэвшигдэж байна. Үүнтэй холбоотойгоор ААНБ-ууд нээлттэй ажлын байр болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, мэргэшлийн ур чадварыг ахиулах сургалт дотооддоо нээлттэй зарладаг эсэхийг тодруулав. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд 100 хувь нээлттэй ажлын байр болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, чадавхжуулах сургалтыг нээлттэй зарладаг. ТӨХК-иудад ямар нэг шалтгаанаар ажлаасаа 3-аас дээш сар хөндийрсөн тохиолдолд сургалтад хамрагдан, зохих шалгалт өгч байж өмнө нь эрхэлж байсан ажилдаа эргэн орох нөхцөл бүрдүүлдэг нь жирэмсэн, амаржсан, хүүхэд асарсан шалтгаанаар ажлаас хөндийрсөнтэй холбогдон үүсэх, чадамжаар хоцрохгүй байлгах, ажлын байрны аюулгүй ажиллагааны талаар дахин бэлтгэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх юм. Түүнчлэн, ЭДДЦС-ын тухайд “жирэмсний болон хүүхдээ асрах чөлөөнөөс ороход давтан бэлдэнэ” хэмээн тухайлан зааж өгсөн байв.

Харин судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувьд эмэгтэйчүүдийг менежментийн буюу удирдах түвшинд болон албан тушаалын зэрэглэл ахиулахад анхаарсан тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэхгүй байна. УБДТС-ын хувьд энэ чиглэлд ажил хэрэгжүүлэхээр тухайлан анхаарч эхэлж байгаагаа стандартчлагдсан ярилцлагын үеэр илэрхийлсэн.

Матриц 7.2 Албан тушаал, чадавхжилтын бодлого, байгууллагын төрлөөр

Асуулт/ байгууллагын төрөл	Дотооддоо нээлттэй ажлын байрыг зарладаг эсэх	Мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, чадавхжуулах сургалтыг нээлттэй зарладаг эсэх	Жирэмсэн, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн ажилдаа ороход давтан бэлдэх сургалтыг зохион байгуулдаг эсэх	Эмэгтэйчүүдийг менежментийн буюу удирдах түвшинд болон албан тушаалын зэрэглэл ахиулахад анхаарсан тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг эсэх
1. ДБЭХС ТӨХК	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
2. ББЭХС	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
3. Улаанбаатар ЦТС ТӨХК	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
4. УБДТС станц	Тийм	Тийм	Тийм	Төлөвлөж байгаа

5. ЦДҮС ТӨХК	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
6. ЭДДЦС	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
7. ЭХЯ	Тийм	Тийм	Үгүй	Үгүй
8. "ДЦС-4" ТӨХК	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
9. ӨБЦТС	Тийм	Тийм	Тийм	Үгүй
<i>Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл</i>				

Шигтгээ 7.5

ЖЭТБХ тухай хуулийн 11.2, 1163.9 дэх заалтын дагуу жирэмсний, хүүхдээ асрах чөлөөнөөс эргэн орсон ажилтныг давтан сургалтад хамруулна.

ЭДДЦС-ын Дотоод журмаас

3 ба түүнээс дээш сарын хугацаагаар тухайн албан тушаалд ажиллаагүй ажилтныг 14 хоногоос 3 сар хүртэлх хугацаанд дагалдуулан ажиллуулж, техник ашиглалт, аюулгүй ажиллагааны дүрмийн мэдлэгийн шалгалт өгсний дараа бие даан ажиллуулна.

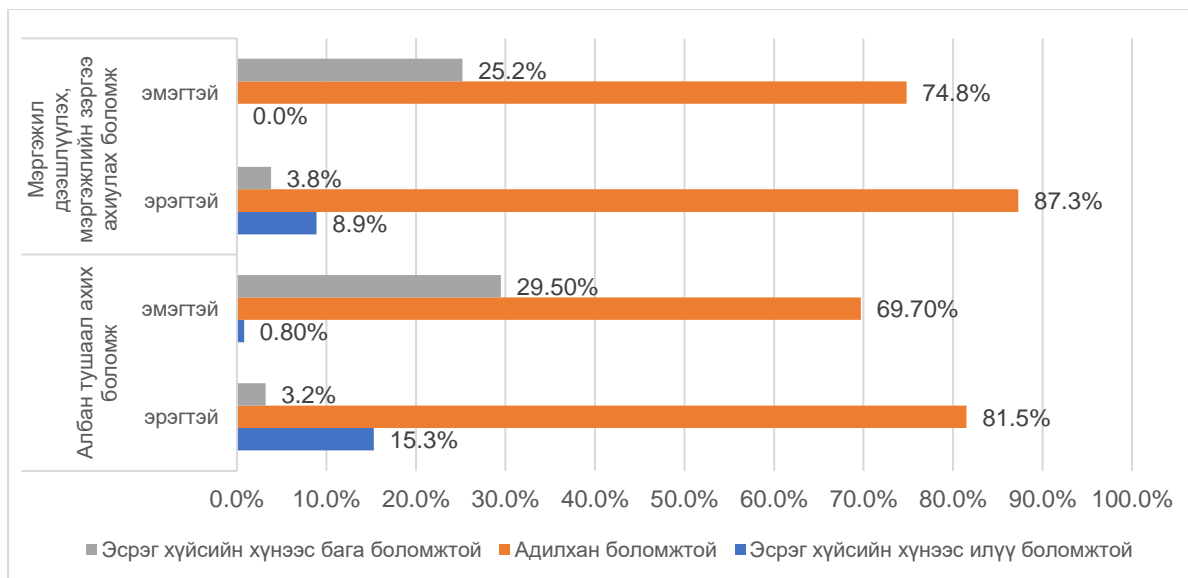
ЦДҮС-ний Дотоод журмаас

Стандартчлагдсан ярилцлагаар судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд бүгд дотооддоо нээлттэй ажлын байрыг зарладаг гэж хариулсан бол судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 44.4 хувь, тэр дундаа эмэгтэй оролцогчдын 47.5 хувь нь нээлттэй зарладаггүй гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд байгууллагынхаа ажлын байрны дотоод шилжих хөдөлгөөний нээлттэй байдалд сэтгэл хангалуун бус болох нь тал орчим хувьд, тэр дундаа эмэгтэйчүүдэд илүүтэй илэрч байна. Ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-ын үеэр төрийн захиргааны байгууллага төдийгүй төрийн өмчит компанид удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, томилгоо шударга бус, улс төрийн намаас хамааралтай, мерит зарчимд тулгуурладаггүй хэмээн шүүмжлэлтэй хандсан бөгөөд энэхүү шударга бус нөхцөл нь эмэгтэй ажилтнуудын удирдах албан тушаалд ахих боломжийг хязгаарладаг гэж дүгнэж байв. Эдгээр баримт нь ААНБ дотоодод ажлын байр, албан тушаалын зарын нээлттэй байдал, сонгон шалгаруулалт, томилгооны шударга байдлыг ахиулахад анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

Судалгаанд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь албан тушаал ахих, мэргэжил дээшлүүлэх адил боломжтой гэж хариулжээ. Гэхдээ эмэгтэй ажилтнуудын 30 хувь нь албан тушаал ахихад, 25 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэжлийн зэргээ ахиулахад эсрэг хүйсийн хүнээс бага боломжтой гэж хариулсан бөгөөд ийм хариулт өгсөн эрэгтэйчүүдийн хувийн жингээс 8-10 дахин илүү байна ($X^2 = 49.671, p < .000^{14}$; $X^2 = 36.249, p < .000$). Харин “илүү боломжтой” гэсэн хариултыг эрэгтэйчүүдийн 9-15 хувь нь өгсөн аж. Ийнхүү эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд аль аль нь “эрэгтэйчүүдэд давуу боломж бий” гэдгийг илтгэх хариулт өгчээ. Тоон судалгааны энэхүү баримтыг ФБЯ-ын мэдээлэл давхар баталгаажуулсан буюу эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль аль нь “эрэгтэйчүүд давуу боломжтой” гэдэгтэй санал нэгдэж байв.

Зураг 7.3 Ажилтнуудын албан тушаал ахих, мэргэжил дээшлүүлэх боломжийн талаарх үнэлгээ, хүйсээр

¹⁴ Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд ямар ялгаа илэрч байгааг тодруулахдаа статистикийн Хи²-ийн шинжилгээ хийв. P утга нь тус шинжилгээгээр илэрч буй хамаарал нь статистикийн ач холбогдлын түвшинд илэрсэн эсэхийг илтгэнэ. P≤0.05 (судлаач урьдчилан санал болгосон) тохиолдолд статистик ач холбогдолтой гэж үзнэ.



ДЦС-ын ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-аар техникийн ажилтнуудын мэргэжлийн зэргийн дээд түвшин хүйсээр ялгаатай байдгийг онцолж байв. Тухайлбал, эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг ажлын байрны мэргэжлийн зэрэг дээд тал нь 3 хүртэл байхад эрэгтэйчүүд голлон ажилладаг зарим ажлын байрны мэргэжлийн зэрэг 5-аас дээш байдаг хэмээн тэмдэглэж байв.

7.3 Цалин хөлсний ялгаа, үнэлэн дүгнэх байдал, холбогдох асуудал

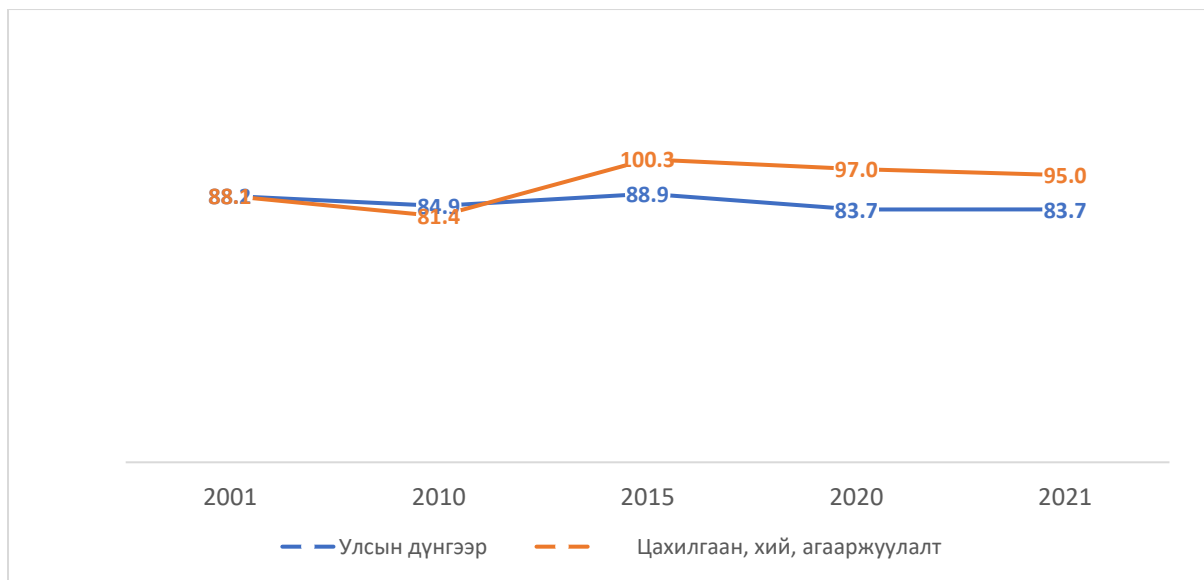
ҮСХ-ны 2021 оны мэдээллээс¹⁵ харахад цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбар нь дундаж цалингийн улсын дүнгээс 20.5 хувиар өндөр цалин хөлс ажилтнууддаа олгодог аж. Эндээс цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүг тооцоход 2021 оны байдлаар улсын дунджаар 83.7 байхад цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбарынхны хувьд 95 байгаа бөгөөд 2001 онтой харьцуулахад 8 пунктээр буурсан дүн үзүүллээ. Өөрөөр хэлбэл, тус салбарт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн цалин 2001 онд эрэгтэйчүүдийнхээс 12 хувиар бага байсан бол 20 жилийн дараа 5 хувь болж буурсан байна. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын дундаж цалингийн хүйсээр ангилсан мэдээллээс жендэрийн цалингийн зөрүүг тооцоход 92.3 хувьтай илэрлээ. Тодруулбал, судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын эмэгтэй ажилтнууд дунджаар эрэгтэй ажилтны цалингийн 92.3-тай тэнцэх цалин авч байна. Судалгаанд хамрагдсан арван ажилтан бүрийн 8 нь адил ачаалал, үүрэг хүлээж буй эсрэг хүйсийн ажилтантай адил хэмжээний цалин хөлс авч чадаж байгаа гэж хариулсан бөгөөд “адил байж чадахгүй байгаа” гэсэн эрэгтэй ажилтнуудын хувийн жин эмэгтэйчүүдийнхээс ялимгүй өндөр илэрлээ.

Цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүүтэй байдал нь жендэрийн тэгш байдал хэр зэрэг хангагдсан болохыг харуулах чухал ач холбогдолтой баримт юм. Энэхүү зөрүүтэй байдал нь ажил мэргэжлийн жендэрийн босоо болон хөндлөн чиглэлийн тусгаарлалт (gender segregation), ажил мэргэжлийн үнэ цэнтэй холбогдох жендэрийн хэвшмэл үзэлтэй басхүү холбогддог.

Зураг 7.4 Дундаж цалин дахь жендэрийн зөрүү, 2001-2021 он (ҮСХ)¹⁶

¹⁵ 1212.mn

¹⁶ 1212.mn



Мэдээлэл цуглуулах явцад ААНБ-д цалин хөлсний жөндөрийн зөрүүтэй байдлын талаар мэдээлэл цуглуулдаггүй, дүн шинжилгээ хийдэггүй төлөв нийтлэг ажиглагдсан бөгөөд зарим байгууллагаас энэ тухай мэдээлэл авахад хамгийн удаан цаг зарцуулсан, “эн тэнцүү” гэсэн мэдээллийг шууд өгсөн гэх зэргээр цуглуулахад бэрхшээл учруулж байсан мэдээллийн төрөл юм. Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.3.4-т “адил хөдөлмөр буюу адил чанарын ажил эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил цалин хөлс олгох, ижил нөхцөл тогтоохтой холбогдсон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах” -ыг ажил олгогчийн үүрэг хэмээн хуульчилсан. Гэвч цалин хөлсний хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулахад учирсан бэрхшээл нь дээр дурдсан хуулийн заалт хэр хэмжээнд хэрэгжиж байгааг харуулна.

Үүнийг батлах бас нэгэн баримт бол ААНБ-аас авсан СЯ-ын мэдээллээс харахад судалгаанд хамрагдсан ААНБ-аас “адил чанарын ажилд адил хэмжээний цалин хөлс олгож буй эсэхэд үнэлгээ хийдэг эсэх” -ийг асуухад бүгд “Үгүй” гэж хариулсан нь юм. Үнэлгээ хийхгүй байгаагаа гурван хариултын хүрээнд хуваагдан хариулж байгаа ч бүгдэд энэ чиглэлийн мэдлэг ойлголт дутмаг байдал илэрч байна.

Матриц 7.3 Адил ажилд ажил хэмжээний цалин хөлс олгож буйд үнэлгээ хийдэг эсэх, үндэслэл

	Адил ажилд ажил хэмжээний цалин хөлс олгож буйд үнэлгээ хийдэг эсэх	Үнэлгээ хийхгүй байгаа үндэслэл
ДБЭХС ТӨХК	Үгүй	Яаж хийхээ мэдэхгүй байгаа тул
ЭДЦС	Үгүй	Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй
ЭХЯ	Үгүй	Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй
ЦДҮС	Үгүй	Үнэлгээ хийх ёстойгоо мэдэхгүй байгаа тул

УБЦТС	Үгүй	Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй
ӨБЦТС	Үгүй	Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй
ББЭХ-ний систем ТӨХК	Үгүй	Яаж хийхээ мэдэхгүй байгаа тул
ТЭЦ-IV	Үгүй	Үнэлгээ хийх ёстойгоо мэдэхгүй байгаа тул
УБ дулааны сүлжээ	Үгүй	Ижил хэмжээний цалин хөлс олгож байгаа учир шаардлагагүй
<i>Эх сурвалж: ААНБ-ын СЯ-ын мэдээлэл</i>		

Хэдийгээр эрчим хүчний салбарт ажиллагчдын цалин хөлсний зөрүү улсын дунджаас доогуур боловч ААНБ-д хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх байдал сул, “адил ажил”, түүний үнэлгээний талаарх мэдлэг ойлголт дутмаг, ур чадвар хомс болохыг дээд дурдсан баримтууд харуулж байна.

7.4 Ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад хамаарах асуудлууд

Ажлын байрны орчин жөндөрийн нийцэмжтэй байх нэгэн чухал нөхцөл бол ажилтнууддаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх боломжийг бүрдүүлсэн уян хатан арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг байх явдал юм.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын зөвхөн 22.2 хувийнх нь Дотоод журам болон Хамтын гэрээнд “хүүхэд асрах чөлөө” -г эцэг эхийн хэн нь ч авч болох боломжийг бүрдүүлсэн зохицуулалт байгаа бол бусад байгууллагууд болон салбарын Тарифын хэлэлцээрт энэ талаар тухайлан анхаараагүй байна. Харин хүүхэд төрсний дараагаар эцэгт цалинтай чөлөө олгох боломжийг бүх байгууллага бүрдүүлж ажиллаж байна. Салбарын Тарифын хэлэлцээр (2021-2022) -т “Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтанд жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр мөнгөн тэтгэмж олгох” -оор заасан бөгөөд 4 ААНБ Хамтын гэрээнд энэ талаар нарийвчлан оруулсан байна. Тэр дундаа ЭДДЦС-ын хувьд сар бүр 100,000 төгрөг олгохоор шийдвэрлэжээ. Энэхүү арга хэмжээ нь ажилтны гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг салбарын болоод ААНБ-ын зүгээс үнэлгээжүүлэхэд санаачилгатай ажиллаж буйг нотолж байна. Гэхдээ хүүхдээ асарч буй ажилтанд ийм дэмжлэг үзүүлж байгаа хэдий ч “хүүхэд төрүүлсэн эхийг хүүхдээ 2 жил асарч өсгөсний дараа ажилд эргүүлэн авна” гэх зэрэг хууль давсан зохицуулалтыг ганц нэг байгууллага дотоод журамдаа тусгасан байгааг өөрчилж, хуульд нийцүүлэх шаардлагатай.

Матриц 7.4 Бага насны хүүхэд асрах чөлөөтэй холбоотой зохицуулалтууд

Байгууллагын нэр	Хүүхэд асрах чөлөөг эцэг эхийн хэн нь ч авах боломжийг бүрдүүлэх	Хүүхэд төрсний дараа эцэгт цалинтай чөлөө олгох	Хүүхдээ асарч буй эх /эцэг/-т нэмэлтээр мөнгөн тэтгэмж олгох
ДБЭХС	Байхгүй	Байгаа	Амаржсаны дараах 5 сартайд нь эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр нэг удаа олгоно.
ББЭХС	Байхгүй	Байгаа	
УБЦТС	Байхгүй	Байгаа	

УБДТС	Байхгүй	Байгаа	
ЦДҮС	Байхгүй, ганц бие эцэг, эх 3 хүртэлх жилийн хүүхэд асрах чөлөө авах эрхтэй.	Байгаа	3 хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа ажилтан /эх эсвэл эцэг/-д жил тутамд 500,000 төг олгоно
ЭДДЦС	Байхгүй	Байгаа	3 хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа ажилтанд сар бүр 100,000 төгрөг олгоно
ЭХЯ	Бий	Байгаа	Байхгүй
ДЦС-4	Бий	Байгаа	3 хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа ажилтанд /эх эсвэл эцэг/ жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр мөнгөн тэтгэмж олгоно
ӨБЦТС	Бий	Байгаа	Жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмжтэй, хүүхэд асрах чөлөөтэй эхэд нарийн мэргэжлийн эмчийн үзлэгт 1 удаа хамруулж, хавар намрын улиралд витаминаар хангана
Эрчим хүчний 2021-2022 оны тарифын хэлэлцээрээр	Тухайлан заагаагүй	Тухайлан заагаагүй	Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтанд жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсий доод хэмжээгээр мөнгөн тэтгэмж олгоно.
<i>Эх сурвалж: ААНБ-ын баримтын шинжилгээний мэдээлэл</i>			

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн гэрээний олон төрлийг хуульчилсан. Энэхүү зохицуулалтыг судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын гуравны нэг нь өөрийн Дотоод журамдаа тусгаж, жирэмсэн, бага насны хүүхэдтэй ажилтанд гэр бүлийн үүргээ биелүүлэх нөхцөл бүрдүүлэх үүнээс уян хатан цагаар ажиллах болон зайнаас ажил үүргээ биелүүлэх боломж олгоход ААНБ-ын тал гаруй хувь нь анхаарч ажиллаж байгаа нь сайшаалтай байна. Дашрамд дурдахад Ковид-19 цар тахлын хөл хорионы үеэр гаргасан түр зохицуулалт нь ажил олгогч талд ажилтныхаа ажил-гэр бүлийн үүргээ хослуулах боломж олгох үүрэг хүлээдэг болохыг ойлгож, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэхэд нэгэн алхам болжээ. Түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн үүнд хамаарах өөрчлөлт нь ажилтан, ажил олгогчийн мэдлэг, хандлага, зан үйлийг өөрчлөхөд хувь нэмэр оруулж байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдав. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудаас гуравны нэг нь ажилтнуудынхаа сургууль, цэцэрлэгийн насны хүүхэдтэй холбоотой арга хэмжээг санаачлан хэрэгжүүлж эхлээд байна. *Нээдүгээрт*, байгууллага ажилтнуудынхаа хүүхдийг сургуулийн өмнөх боловсролд хамруулахаар цэцэрлэгтэй Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан ажиллах, *хоёрдугаарт*, дэргэдээ цэцэрлэг байгуулахаар зорих, *гуравдугаарт*, сургууль, цэцэрлэгт хүүхдээ хүргэж өгөх, авах боломж олгох зэргээр анхаарч ажиллаж байна. Гэвч УБ хотод байрлах төдийгүй хөдөө орон нутгийн ААНБ-ын ажилтнуудын хувьд хүүхдээ сургууль, цэцэрлэгт хүргэж өгөх, авах цагийн хуваарьтай ажил, түр завсарлагааны цагийн хуваарь уялддаггүй бэрхшээл нийтлэг тулгарч байна. Бүх ААНБ ажилтныхаа гэр бүлд чиглэсэн асуудалд их, бага хэмжээнд анхаарч ажиллаж байгаа бөгөөд гуравны хоёр нь уламжлалт хэлбэр (ажилтныхаа зовлон, жаргалаас хуваалцаж чөлөө олгох, мөнгөн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг) -ийн дэмжлэг үзүүлж байгаа бол цөөн тооны байгууллагад жирэмсэн болон бага насны хүүхэдтэй ажилтныг “ээлжээр болон илүү цагаар ажиллуулахыг хориглох”, хөнгөн ажлын байранд шилжүүлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж эхэлжээ.

Матриц 7.5 Ажил-гэр бүлийн үүргийг тэнцвэржүүлэхэд хамаарах зохицуулалтууд

Нэр	Хөдөлмөрийн гэрээний олон төрлөөс сонгон байгуулах тухай зохицуулалт	Бага насны хүүхэдтэй ажилтны ажлын цагийг уян хатан болгох зохицуулалт	Сургууль, цэцэрлэгийн дэмжлэгийн зохицуулалт	Гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхтэй холбоотой бусад зохицуулалт
ДБЭХС	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу	Цэцэрлэгтэй болох зорилго тавьж ажиллаж байгаа	Уламжлалт зохицуулалт
ББЭХС	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу	Ковидын үед түр зохицуулалт	Байхгүй	Уламжлалт зохицуулалт
УБЦТС	байхгүй	Жирэмсэн эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ эсвэл зайнаас ажиллах. Ажил олгогч ажил амралтын цагийг зохицуулах, ажил эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх	28-р цэцэрлэгт сургуулийн өмнөх боловсрол эзэмшүүлэх цэцэрлэгт 50 хүртэлх хүүхдийг хамруулна.	Жирэмсэн эмэгтэй, 8 хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй эцэг ганц бие эцэг эхийг зөвшөөрөөгүй бол шөнийн буюу илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно. Жирэмсэн эмэгтэйн сүүлийн саруудад ажилтны хүсэлтээр хөнгөн ажлын байранд шилжүүлнэ.
УБДТС	байхгүй	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу	Хүүхдээ сургууль, цэцэрлэгт хүргэх, авахад дэмжлэг үзүүлэх	Уламжлалт зохицуулалт
ЦДҮС	байхгүй	байхгүй	байхгүй	Уламжлалт зохицуулалт
ЭДДЦС	байхгүй	байхгүй	байхгүй	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан Ажил олгогчийн үүрэг хүлээнэ.
ЭХЯ	байхгүй	Жирэмсэн болон 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй албан хаагч өөрөө хүсэлт гаргасан тохиолдолд 7 хоногийн 1-3 удаа зайнаас ажиллах боломжоор хангаж болно	байхгүй	Уламжлалт зохицуулалт

ДЦС-4	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу	Ургийг 6 сараас дээш хугацаанд тээж байгаа /жирэмсэн/ ажилтны ажлын цагийг эрүүл мэндийн байдал, эмнэлгийн тодорхойлолтыг үндэслэн 2 цагаар хорогдуулж болно.	байхгүй	Уламжлалт зохицуулалт
ӨБЦТС	байхгүй	байхгүй	байхгүй	Уламжлалт зохицуулалт

Эх сурвалж: ААНБ-ын баримтын шинжилгээний мэдээлэл

Ажилтан гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхийг уртасгасан цагаар ажиллах, ажлын бус цагаар гэнэт дуудаж ажиллуулах зэрэг нь хязгаарлаж байдаг. Гэтэл эрчим хүчний салбарт зарим ажлыг ээлжээр болон уртасгасан цагаар ажиллуулахаас аргагүй, гэнэтийн дуудлагаар ажиллуулах зэрэг тохиолдол нэлээд гардаг онцлогтой. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын хариулснаар өдөрт дунджаар 8.8 буюу цаг орчим хугацаагаар илүү хугацаанд ажилладаг аж. Энэ нь хүйсээр ялгаатай буюу эрэгтэй ажилтан эмэгтэй ажилтнаас 0.2 цагаар илүү ажиллаж байна. ААНБ-ын гүйцэтгэх чиг үүргээс хамааран илүү цагаар ажиллах явдал хамаарч байна. Тодруулбал, УБДТС-ний ажилтнууд (хүйсийн ялгаа – 0.1) хамгийн их хугацааны илүү цагийг (2.7 цагаар илүү), ДЦС-4-ийн ажилтнууд дунджаар 1.4-өөр илүү цагийг ажлыг өдөрт гүйцэтгэж байна. Харин ЭХЯ-нд эмэгтэй ажилтнууд эрэгтэйгээсээ 0.2-оор илүү цагаар ажиллаж байгаа бол ДЦС-4-ийн эрэгтэй ажилтнууд эмэгтэйгээсээ бараг 2 цагаар илүү ажиллаж байна (**Хүснэгт 7.4**). Хамгийн их илүү цагаар ажилладаг хоёр байгууллагад хамгийн цөөн эмэгтэй ажилладаг онцлог басхүү ажиглагдав.

Судалгаанд хамрагдсан эрэгтэй ажилтнуудын хувьд илүү, уртасгасан цагаар ажиллах, ажлын бус цагаар ажлаас дуудаж ажиллуулах явдал эмэгтэй ажилтнаас илүүтэй тохиолддог болохыг асуулгын судалгааны баримт бас харуулж байна. Энэ бүхэнтэй холбоотойгоор судалгаанд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дийлэнх олонх нь гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулах боломж хомс хэмээн дүгнэж байна (**Хүснэгт 7.5**).

Хүснэгт 7.4 Ажлын дундаж цаг, ААНБ-аар, хүйсээр

Байгууллагын нэр	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Зөрүү
1. Баруун бүсийн эрчим хүчний систем	8.4	8.4	8.3	0.1
2. Цахилгаан дамжуулах үндэсний сүлжээ	8.1	8.4	7.7	0.7
3. ДБЭХС "ТӨХК"	8.4	8.3	8.5	0.2
4. ДЦС-4 ТӨХК	9.4	10.1	8.3	1.8
5. Өмнөд Бүсийн Цахилгаан Түгээх Станц	8.5	8.6	8.3	0.3
6. УБДТС	10.7	10.8	10.7	0.1
7. УБЦТС ТӨХК	8.6	8.8	8.5	0.3
8. ЭДДС ТӨХК	8.6	8.7	8.6	0.1
9. Эрчим Хүчний Яам	8.8	8.7	8.9	-0.2
Бүгд	8.8	8.9	8.7	0.2

Эх сурвалж: Ажилтны асуулгын мэдээлэл

Илүү цагаар ажилладаг ажилтнуудын 27 хувь нь илүү цагийн ажлын хөлсөө авч чаддаг, дийлэнх нь нөхөж амардаг, 10 гаруй хувь нь юу ч олгодоггүй гэсэн хариулт өгсөн бөгөөд биеэр амрах хийгээд юу ч авдаггүй гэсэн хариулт өгсөн эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдын хувийн жингийн зөрүү 10 гаруй хувиар илэрч байна. ФБЯ-ын үеэр эрэгтэй ажилтнуудын дунд илүү цагаар ажиллах тохиолдолд нэмэгдэл хөлс олгохыг илүүтэй дэмжсэн, биеэр амрах болсонд дургүйцэж байв. ФБЯ-д оролцогч эрэгтэйчүүд илүү цагаар ажиллах замаар сарын дундаж цалин хөлс өндөр гардаг байсныг олзуурхаж, өмнөх үетэй харьцуулахад ажилтнууд олноор нэмж авснаар бидний орлого буурч байна хэмээн дургүйцлээ илэрхийлж байв. Харин эмэгтэй ажилтнууд ажил үүргээ хэрэгжүүлэхээр илүү цагаар ажилладаг боловч илүү цагийн хөлс олгодоггүй, биеэр ч амраадаггүйд нь дургүйцэнгүй хандаж байв. Ийнхүү жөндөрийн уламжлалт дүр үүргээс хамаарсан ялгаатай хандлага илүү цагийн хөдөлмөрт илэрлээ.

Эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны онцлог нь өрх толгойлсон эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах шаардлагыг дэвшүүлж байна. ААНБ-ын бодлого, эрх зүйн баримт бичигт хийсэн шинжилгээнээс харахад зөвхөн нэг байгууллага л “16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эцэг, эхийг зөвшөөрөөгүй бол шөнийн буюу илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно” гэсэн зохицуулалттай аж. Харин судалгаанд оролцсон ажилтнуудын тал гаруй хувь нь энэхүү хэрэгцээний онцлогийг харгалзсан зохицуулалт бий гэж хариулсан, гэхдээ “байхгүй” гэж хариулсан эмэгтэйчүүдийн хувийн жин эрэгтэйчүүдээс бараг 2 дахин өндөр байна. Ажлын бус цагаар ажлаас дуудаж ажиллуулах нь хувийн сэтгэл зүй болон гэр бүлийн уур амьсгалд сөрөг нөлөө үзүүлдэг гэж эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдын дийлэнх нь үзэж байна.

Хүснэгт 7.5 Гэр бүлдээ анхаарал хандуулахад нөлөөлдөг асуудлууд, хүйсээр

Илүү, уртасгасан цагаар ажиллах		байнга	хааяа	бараг үгүй
	эрэгтэй	14.9%	76.4%	8.7%
	эмэгтэй	12.0%	65.6%	22.4%
Илүү цагаар ажилласан тохиолдолд илүү цагийн нэмэгдэл хөлсөө авч чаддаг эсэх		хөлс олгодог	биеэр амраадаг	юу ч олгодоггүй
	эрэгтэй	26.8%	62.1%	11.1%
	эмэгтэй	28.3%	49.6%	22.1%
Та гэр бүлдээ хангалттай цаг зарцуулдаг эсэх		ихэвчлэн хангалттай	заримдаа хангалттай	огт хангалтгүй
	эрэгтэй	27.5%	63.1%	9.4%
	эмэгтэй	28.8%	60.8%	10.4%
Өрх толгойлсон эрэгтэй, эмэгтэй албан хаагчдын тулгамдсан асуудлыг нь харгалзан үзсэн зохицуулалт бий эсэх		байгаа	байхгүй	мэдэхгүй
	эрэгтэй	57.1%	11.8%	31.1%
	эмэгтэй	48.0%	22.4%	29.6%
Ажлын бус цагаар шаардлагатай үед ажлаас дуудах тохиолдол		маш олон	цөөн биш	маш цөөн
	эрэгтэй	13.7%	41.6%	44.7%
	эмэгтэй	4.8%	28.8%	66.4%
Ажлын бус цагаар шаардлагатай үед ажлаас дуудаж ажиллуулахын хувийн сэтгэл зүйн болон гэр бүлийн уур амьсгалд үзүүлэх нөлөө		их нөлөөлдөг	бага зэрэг нөлөөлдөг	нөлөөлдөггүй
	эрэгтэй	14.30%	57.10%	28.60%
	эмэгтэй	16.80%	49.60%	33.60%
Эх сурвалж: Ажилтны асуулгын мэдээлэл				

Ажилтнуудын хувийн дүгнэлтээр судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн 19 хувь, эрэгтэйчүүдийн 12 хувь нь гэр бүлийн үүргээ гүйцэтгэх боломжоор хангагдаагүй, эмэгтэйчүүдийн 68 хувь, эрэгтэйчүүдийн 49 хувь нь ажлын уян хатан цагаар ажиллах боломжгүй гэж үзжээ. Энэхүү дүгнэлт ААНБ-аар харилцан адилгүй илэрч байна. Ялангуяа байршлын хувьд Улаанбаатар хотноо байрладаг ААНБ-ын хувьд энэ чиглэлд анхаарах шаардлагатай нь Хүснэгт 7.6-аас ажиглагдлаа.

Хүснэгт 7.6 Гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэх болон уян хатан цагаар ажиллах боломжийг ажил олгогч хэрхэн бүрдүүлсэн тухай дүгнэлт (үгүй гэсэн хариултаар)

ААНБ-ын нэр	Гэр бүл дэх үүргээ гүйцэтгэх боломжоор хангагдаагүй		Уян хатан цагаар ажиллах боломжгүй	
	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй
1. ББЭХС ТӨХК	0.0%	4.3%	62.5%	17.4%
2. ЦДҮС ТӨХК	5.9%	13.0%	52.9%	69.6%
3. ДБЭХС ТӨХК	27.3%	21.1%	75.0%	55.6%
4. ДЦС-4 ТӨХК	16.7%	5.6%	58.3%	55.6%
5. ӨБЦТС ТӨХК	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%
6. УБДТС ТӨХК	13.3%	26.7%	86.7%	46.7%
7. УБЦТС ТӨХК	36.0%	25.0%	80.0%	62.5%
8. ЭДДЦС ТӨХК	0.0%	9.5%	88.9%	33.3%
9. ЭХЯ	35.3%	0.0%	58.8%	64.3%
Дундаж/ Бүгд	18.5%	11.8%	68.0%	48.8%

Ийнхүү салбарын хэмжээнд ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангах чиглэлд жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, зохицуулалт үгүйлэгдэж байна.

7.5 Ажлын нөхцөлд хамаарах асуудлууд

Судалгаанд оролцсон ААНБ-ын нийт ажиллагчдын 57.0 хувь нь хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг бөгөөд хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдын дийлэнх олонх (82.4%) нь эрэгтэйчүүд байна. Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2004 оны 77 дугаар тушаалаар батлагдсан “тэтгэврийг хөнгөлттэй тогтоох газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил мэргэжлийн жагсаалт”-ын газрын дорхоос бусад хүнд, хортой, халуун нөхцөлд эрчим хүчний салбарын зарим ажлын байр хамаарч байна.

Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны А/223 тоот тушаалаар баталсан “Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийх журам”-ын дагуу ажлын нөхцөлийг үнэлдэг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 31.2 дахь хэсэг болон тус журамд зааснаар ажлын байр шинээр бий болгох, тухайн ажлын байрны чиглэл, нөхцөл өөрчлөгдөх бүрд, химийн хорт болон аюултай бодис агуулсан түүхий эд, материал ашиглан үйл ажиллагаа явуулж байгаа бол жилд нэгээс доошгүй удаа ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг ажил олгогч хийлгэх ёстой. Гэтэл бодит амьдрал дээр үнэлгээний тариф өндөр байдгаас ажил олгогчид журамд заасны дагуу үнэлгээг тухай бүрд хийлгэж чадахгүй байна. Энэ нь хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа атлаа хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарсан нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ, байгууллагаас үзүүлж буй үйлчилгээ, дэмжлэгт хамрагдаж чадахгүй гадна үлдэхэд хүргэж байна. Мөн эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн нөхцөлийг үнэлж буй аргачлал бусад салбарынхаас ялгаатай байгаагаас зарим ажлын байр хэвийн бус хөдөлмөрийн нөхцөлтөйд тооцогддоггүй бөгөөд эмэгтэй ажилтнууд харьцангуй олон ажилладаг ажлын байранд уг асуудал түлхүү дэвшигдэж байна. Ийнхүү ажлын нөхцөлтэй холбогдох нэг гол асуудал бол хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг салбарын түвшинд дахин хийлгэж, хэвийн бус ажлын байрны жагсаалт, ангиллыг шинэчлэх, үнэлгээний тарифыг бууруулахад анхаарах шаардлага тавигдаж

байгаа бөгөөд энэ нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрүүл, аюулгүй нөхцөлд ажиллах эрхийг хангах, эрүүл мэнд, амь насанд нөлөөлөх сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой.

Шигтгээ 7.6

Хэвийн бус гэдэг ерөнхий ойлголт. Манай станцад хүнд, хортой, халуун гэдэг нөхцөл байгаа. Албан тушаал бүгд энэ нөхцөлөөрөө ялгаатай гарчихсан байгаа. Хуучин үнэлгээгээр явдаг, энэ асуудлаар салбарын хэмжээнд хөдөлмөрийн нөхцөлийг дахин үнэлэх хэрэгтэй байна. Жишээ нь, нэг нөхцөлд ажиллаад байгаа хэрнээ зуухныхан халуун, турбиныхан хүнд нөхцөлд багтдаг. Түүнчлэн үнэлгээ хийдэг цөөн газар байдаг, өндөр үнэтэй хийдэг, энэ нь бидэнд хүнд тусаж байна. Шинэ ажлын байр бий болсон бол заавал үнэлгээ хийх ёстой. Өндөр үнэтэйгээс хийлгэж чадахгүй нөхцөлд ч ордог. Бусад салбарт хэвийн бус нөхцөлд орчихсон хүмүүс манайд ордоггүй. Хяналт шинжилгээ, судалгаагаар ямар ч техник технологи ашигласан, химийн бодистой ажилласан хэвээрээ, хүнд, хортой, халуун нөхцөлд өдөр тутам ажилладаг хэрнээ хэвийн нөхцөлд багтдаггүй гээд олон ажлын байранд ийм асуудал бий. Хамгаалах хэрэгсэлтэй ажилласан ч дам нөлөө байгаа хэвээрээ байдаг. Иймээс салбарын түвшинд үүнд анхаарах ёстой, энэ нь жендэртэй холбоотой гэж үзэж байна. Цаашлаад ажилтнуудын дундаж наслалтад нөлөөлөх тул.

ДЦС-ын ажилтнуудтай хийсэн бүлгийн ярилцлагаас.

ФБЯ-д оролцсон ажилтнууд эрчим хүчний салбарын ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөл, түүний зан үйл хийгээд эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөө, ажлын хувцасны талаарх сэтгэгдэл, санаа бодлоо хуваалцсан. Ажилтнуудын нэлээд хэсэг нь хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж, уртгасгасан хугацаагаар амарч, эрт тэтгэвэрт гарах боломж бүрддэг ч хөдөлмөрийн нөхцөлөөс үл хамааран бүх ажилтнууд урт хугацаанд үзүүлэх хуримтлагдсан нөлөөллөөр эрүүл мэндийн хувьд олон төрлийн мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд нэрвэгдэх эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллаж байна. Тоосжилттой, чимээ ихтэй, хэт халуун эсвэл гадаа хүйтэнд, өндөрт, соронзон орны нөлөөлөлтэй зэрэг хэвийн бус нөхцөлд эрэгтэйчүүд зонхилон ажиллаж байгаатай зэрэгцэн цөөн тооны эмэгтэйчүүд мөн ажиллаж байна. Гэхдээ ажлын хөдөлмөрийн нөхцөлийн эрэгтэй, эмэгтэйчүүд (ялангуяа жирэмсэн, хөхүүл эмэгтэй) -д үзүүлэх нөлөөний талаар нарийвчилсан үнэлгээ хийх шаардлагатай байна. Хэдийгээр дээр дурдсан нөхцөлд ажилладаггүй ч байнгын утсаар ярьдаг, уур бухимдалтай, сэтгэц, зан үйлийн хувьд харилцан адилгүй иргэд үйлчлүүлэгчидтэй харилцдаг ажлын байранд эмэгтэйчүүд зонхилон ажилладаг бөгөөд тэдэнд эрүүл мэнд, зан үйлийн нөлөө басхүү ажиглагдаж байна. Хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах талаар ААНБ анхаарч байгаа ч техник технологийн хоцрогдолтой байдал, хөрөнгө оруулалтын дутмаг байдал, үнэ тарифыг төрөөс хатуу тогтоосон байдал зэргээс улбаатайгаар ажилтнуудынхаа эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, эрсдлийг багасгах, сааруулахуйц орчны өөрчлөлт хийх, үйлчилгээ, арга хэмжээг нэвтрүүлэх, даван туулахад туслах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж чадахгүй байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн нөхцөлөөс ажилтанд үзүүлж буй нөлөө, салбарын ажиллагсдын дундаж наслалтыг судалсан судалгааг хийх шаардлагатайг ажилтнууд цохон тэмдэглэж байв.

Матриц 7.6 Ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл, нөлөөллийн талаарх төсөөлөл, үнэлгээ

Ажлын нөхцөлийн онцлог	Зан үйлд үзүүлэх нөлөө	Эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл	Ажлын хувцас
1. Тоосжилт их 2. Чимээ их 3. Химийн бодистой ажилладаг, хортой 4. Хэт халуун 5. Өндөрт ажилладаг	1. Буруу хооллолт 2. Нойр солигдох 3. Стресс тэх 4. Бухимдалтай болох	1. Гэмтэх, амь нас хохирох 2. Зүрх судасны өвчин 3. Хоол боловсруулах эрхтний өвчлөл 4. Сонсгол муудах, чих үрэвсэх 5. Уушиг муудах	1. Ажлын комбинзон шээхэд хүндрэлтэй 2. Агаар нэвтрүүлдэггүй 3. Гутал нь чийг татуулдаг 4. Халуунд халуун, хүйтэнд хүйтэн гутал 5. Хэрэглээ даадаггүй, хэврэг 6. Суулт, оноо байхгүй тул шувтардаг

6. Гадаа халуун эсвэл хүйтэн нөхцөлд 7. Соронзон орны нөлөөлөл бүхий орчин		6. Нурууны суулт, мурийх гэх мэт 7. Бөөр, шээсний замын өвчлөл 8. Харшил 9. Үргүйдэл 10. Үс цайрах гэх мэт	7. Хэмжээндээ байдаггүй, нэг бол нуруу гарна, эсвэл хэт урт бүсэлхийтэй 8. Сард 1 удаа чихэвч, 1 удаа бээлий олгодог гэх мэт
<i>Эх сурвалж: Ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-ын тэмдэглэлээс</i>			

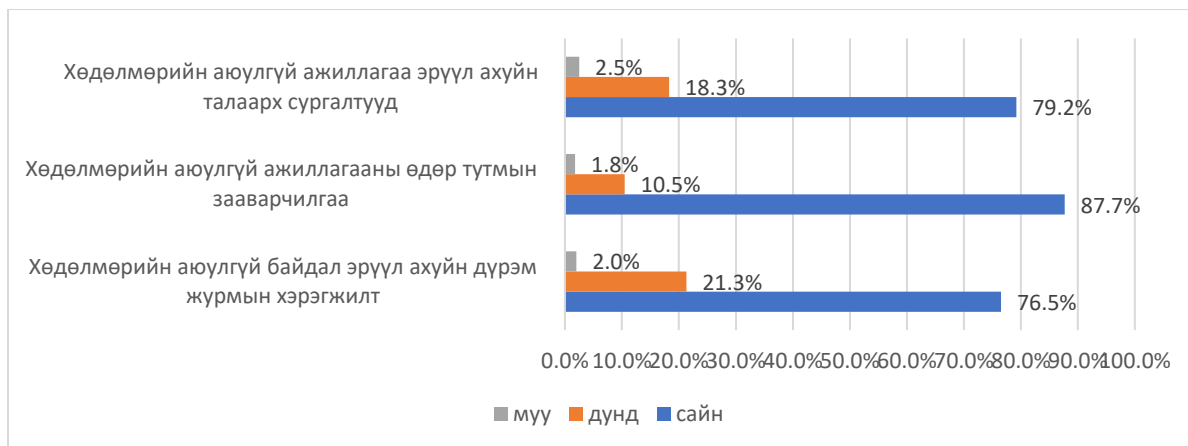
Эрчим хүчний салбарт мэргэжлээс шалтгаалах өвчин үүсэх эрсдэл бий гэж судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 87 хувь нь үзсэн байна. Ажилтнуудын 83 хувь нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчин үүсэхээс сэргийлж ажил олгогчийн зүгээс дараах төрлийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг гэж хариулжээ. Үүнд:

1. Эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд тогтмол хамруулах
2. Хор саармагжуулах болон дархлаа дэмжих бүтээгдэхүүн олгох
3. Эмнэлэг, сувилалд хэвтэж эмчлүүлэх
4. ХАБЭА-н хувцас хэрэглэлээр хангах, зааварчилгаа, сургалтад хамруулах
5. Шинэ технологи нэвтрүүлэх, хуурай мананцар үүсгэх гэх мэт.

Салбарын тарифын хэлэлцээрт төдийгүй ААНБ бүрийн Хамтын гэрээнд ажилтнуудыг эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамруулах талаар тусгажээ. Ингэхдээ эрэгтэй, эмэгтэй хүний хүйсийн онцлогийг харгалзсан эрүүл мэндийн үйлчилгээнд нэг байгууллагаас бусад ААНБ ажилтнуудаа хамруулж байгаа нь сайшаалтай. Ажилтнуудын хариулснаар ажил олгогч нь жил тутам эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулдаг, эмэгтэй ажилтнуудын 81 хувь, эрэгтэй ажилтнуудын 69 хувь нь хүйсийн онцлог бүхий үзлэг, шинжилгээнд хамрагдаж чаддаг гэжээ. Гэвч үзлэг, шинжилгээний багцыг сонголттой болгох, эрүүл мэндийн байгууллагаа сонгож үйлчлүүлэх боломжийг бүрдүүлэх, хувь ажилтны хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчлөх шаардлага байгааг ажилтнуудын зүгээс илэрхийлж байв.

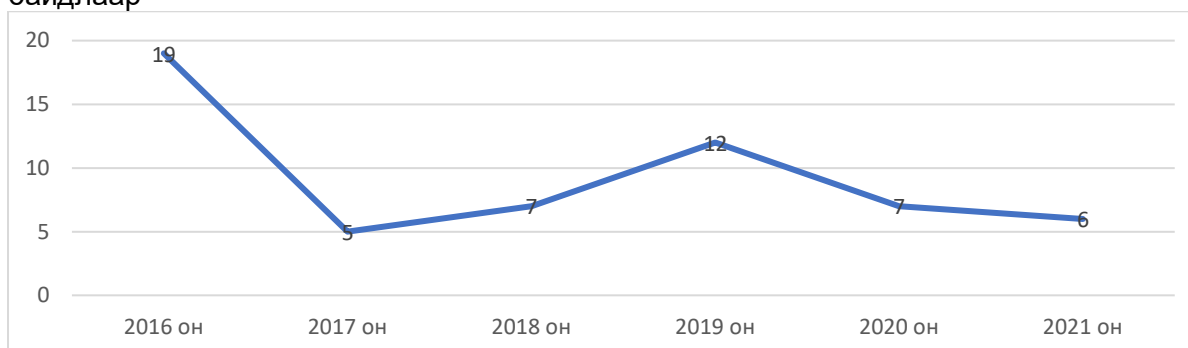
Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын дийлэнх олонх нь өөрийн байгууллага дахь ХАБЭА-н дүрэм журмын хэрэгжилт, өдөр тутмын зааварчилгаа, сургалтын талаар “сайн” хэмээн үнэлсэн бөгөөд энэ нь хүйсээс үл хамаарч байна. ААНБ-аас цуглуулсан мэдээллээс харахад дунджаар 560 орчим сая төгрөг буюу нийт төсвийн 1 хувьтай тэнцэх хөрөнгийг ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд зарцуулж байна. Судалгаанд хамрагдсан бүх компанид ХАБЭА-н үйл ажиллагаа хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу тусгайлан тоноглож, бэлтгэсэн кабинет бүхий, ХАБЭА-аар мэргэжиж бэлгэгдсэн мэргэжилтэн ажиллуулдаг зэргээр холбогдох хууль тогтоомж, стандартын дагуу ажиллаж буй төлөв нийтлэг ажиглагдав. Гэхдээ сард 1 удаа чихэвч, 1 удаа бээлий өгдөг нь хангалтгүй байгаа тул ХАБЭА-н хангамжийг сайжруулах шаардлагатайг онцолсон.

Зураг 7.5 ААНБ дахь ХАБЭА-н үйл ажиллагааны үнэлгээ, ажилтны асуулгын дүн



ҮСХ-ны мэдээллээр цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбарт гарсан осолдогчдын тоо 2016 онтой харьцуулахад буурч байна. Цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбарын тохиолдлын нийт тоог хамгийн олон хүн осолдсон салбартай харьцуулахад 2021 оны байдлаар 7 дахин бага түвшинд байна. 2016 оны осолдогчдын 26 хувь, 2017 онд осолдогчдын 40 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан бол 2018-2020 онд нэг ч эмэгтэй тохиолдол гараагүй, харин 2021 онд нэг эмэгтэй (17%) осолдсон буюу гол төлөв эрэгтэйчүүд өртөж байна. Энэхүү баримт эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, амь насанд илүү эрсдэлтэй болохыг нотолж байна.

Зураг 7.6 Цахилгаан, хий, агааржуулалтын салбарт осолдогчдын тоо, 2016-2021 оны байдлаар¹⁷



Ажилтнуудаас осолд өртсөн тохиолдолд ажил олгогчоос тэтгэмж, нөхөн олговор авах зохицуулалт ААНБ-д нь бий эсэхийг тодруулахад 63 хувь нь бий, 34 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан. Цаашлаад осолд орсон тохиолдолд тэтгэмж нөхөн олговор авахаар хэнд хандахаа мэддэг эсэхийг тодруулахад 44 хувь нь сайн мэднэ, 41 хувь нь дунд зэрэг мэднэ гэж хариулсан ба хүйсээр ялгаа бараг ажиглагдаагүй. Эдгээр баримт нь ажилтнуудын осолд өртсөн тохиолдлын тэтгэмж, нөхөн олговрын талаарх мэдлэг, мэдээллийг сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Хүснэгт 7.7 Осолд өртсөн тохиолдолд тэтгэмж, нөхөн олговрын зохицуулалтын талаар ажилтны мэдээлэл бүхий байдал

	байдаг	байхгүй	мэдэхгүй
Осолд өртсөн тохиолдолд ажил олгогчоос тэтгэмж, нөхөн олговор авах зохицуулалт	62.6%	3.1%	34.3%
	сайн	дунд	муу

¹⁷ 1212.mn

Осолд орсон тохиолдолд тэтгэмж нөхөн олговор авахаар хэнд хандахаа мэддэг эсэх	43.9%	41.1%	15.1%
<i>Эх сурвалж. Ажилтны асуулгын дүн</i>			

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-аас төрийн захиргааны төв байгууллагаас бусдад нь Үйлдвэрчний эвлэл ажиллаж байна. Харин асуулгын судалгаанд оролцогч нийт ажилтны 58 хувь нь Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн, гишүүнчлэл бүхий эрэгтэйчүүдийн хувийн жин эмэгтэй оролцогчдынхоос ялимгүй өндөр байна. Гишүүнчлэлтэй ажилтнуудын 88.2 хувь нь өөрийн байгууллагын Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд сэтгэл хангалуун гэдгээ илэрхийлжээ. Энэ нь хүйсээр ялгаатай илэрсэнгүй.

Эрчим хүчний салбарт Үйлдвэрчний эвлэл чухал үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь хоёр жил тутам байгуулж буй Тарифын хэлэлцээр, түүнд тусгагдсан ажилтнуудын эрх ашгийг хангаж хамгаалахад чиглэсэн арга хэмжээнээс харагдаж байна. ААНБ дахь Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага хийгээд салбарын хэмжээний байгууллага хоорондын хамтын ажиллагаа харьцангуй сайн, нэгж байгууллагын ажилтны хэрэгцээ сонирхол өөрийн байгууллагаар дамжуулан Тарифын хэлэлцээрт тусгагдах боломж бүрдэж байна. Тус салбарын ихэнх ААНБ нь төрийн өмчит байгаа нь Үйлдвэрчний эвлэлийн институт нөлөө бүхий хэвээр байхад сайнаар нөлөөлж байх боломжтой. Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдын эрх ашиг Засгийн газрын бодлого, шийдвэрээс хамаарсан төвлөрсөн шинжтэй ч төрийн бусад албан хаагчдын хүртдэг урамшуулал, дэмжлэгийн гадна үлддэг онцлогтойг салбарын ҮЭ-ийн зүгээс анхаарах шаардлагатай.

НАЙМ. ААНБ ДАХЬ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖИЛ

2021 оны 7 сарын 2-нд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 5, 6, 7, 8-р зүйлүүдэд ажлын байранд аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглож, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах, шийдвэрлэх асуудлыг тодорхой тусгасан. Хуулиар бүх ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм болон хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгах шаардлагатай болсон.

Шигтгээ 8.1 Дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх

- Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.
- Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль. 2021

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6, 11, 15, 24 дүгээр зүйлд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох, ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтын талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх асуудлыг тусгасан.

Шигтгээ 8.2

- Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно.
- Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна.
- Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараахь арга хэмжээ авна.
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгана.
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлнэ.
- Бэлгийн дарамтын талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэж, Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулиар хамгаална.

Эх сурвалж: ЖЭТБХ тухай хууль, 2011

2021 оны 7-р сард Хөдөлмөр, Нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, Хүний эрхийн Үндэсний комиссын хамтарсан тушаалаар Төрийн байгууллага болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн зааврыг баталсан.

8.1 ААНБ дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт

Стандартчилагдсан ярилцлагад хамрагдсан байгууллагуудын 77.8 хувь нь ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн дотоод болон Ёс зүйн дүрэмд тусгасан бол 22.2 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн заалтыг хэрэгжүүлээгүй байна. Хуульд заасан аливаа дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх, хэнд хэрхэн хандах, хэрхэн гомдол гаргах зэрэг тодорхой заалтуудыг дүрэм журамдаа тусгах ёстойг ажилтнууд мэдэж байгаа нь фокус бүлгийн ярилцлагын үеэр харагдлаа. Гэхдээ Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан АББД болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөрийг судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 77.2 хувь нь боловсруулж хэрэгжүүлээгүй байна.

Хүснэгт 8.1 Ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалт байгаа эсэх

		ЭХЯ	ББЭХС	ДБЭХС	ДЦС-4	УБДС	ӨБЦТС	УБЦТС	ЦДУС	ЭДЦС	Нийт
1	Ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалт байгаа эсэх	+	-	+	+	+	+	+	-	+	(+) 77,8 (-) 22.2
2	АББД-ын асуудлаар гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх журам, зохицуулалт	+	-	-	+	+	-	+	+	-	(+) 57.1 (-) 42.9
3	Бэлгийн болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлдэг эсэх	-	-	-	+	-	-	-	-	+	(+) 22.2 (-) 77.8
<i>Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй</i>											

Эх сурвалж: Стандартчилагдсан ярилцлага

Шигтгээ 8.3

Дүрэм журам, ёс зүйн дүрэм зэрэгт тусгагдсан байгаа. Дотоод журамдаа жендэрийн асуудлыг дэлгэрэнгүйгээр оруулаагүй. ЖЭТБХ тухай хуульд заасныг баримталж хэрэгжүүлнэ гэсэн л заалт байдаг. Нарийвчлан тусгаад, хэнд хэрхэн хандах, тэдгээр нь хэрхэн гомдол гаргах зэргээ тодорхой л зохицуулсан байх ёстой юм билээ. Хамгаалах орчин нь бүрдээгүй болохоор жендэрийн асуудлууд нуугдмал болоод байна. Хаа сайгүй камер байгаа гэсэн чинь үгүй юм байна лээ.

ЭДЦС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

ХДЖ-д АББД-тай холбоотой тодорхой заалтууд бий, түүний дагуу ХДЖ Хүний нөөц, бүтээмжийн мэргэжилтэн нь ажилтнуудаас АББД-тай холбоотой санал асуумжийг жилд 1-ээс доошгүй удаа авч, түүнд хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн дараа жилийн байгууллагын үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөөнд холбогдох арга хэмжээг тусгаж хэрэгжүүлнэ гэж заасан.

ӨБЦТС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцаанд эрүүл мэнд болон бие махбодод халдсан үйлдэл, хэн нэгнээр хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэл, хэн нэгний ялгаварлан гадуурхсан зэрэг үйлдэлд 70.3-93 хувь нь өртөөгүй боловч 7-29.7 хувь нь өртсөн. Гэхдээ хэн нэгнээр хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэлд арай түлхүү өртдөг байна. Эдгээр дарамтад өртсөн тохиолдлыг нэгтгэн, хүйсээр шинжилбэл, эрэгтэй ажилтнуудын 29.8 хувь, эмэгтэй ажилтнуудын 40.0 хувь ямар нэг төрлийн дарамтад өртжээ. Ажил мэргэжлийн байр сууриар авч үзэхэд хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах төрлийн дарамтад оюуны туслах, техникийн түвшний ажилтан болон удирдах ажилтнууд, харин ялгаварлан гадуурхсан үйлдэлд оюуны туслах, техникийн түвшний ажилтан болон

үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчид, бие махбод, эрүүл мэндэд халдах үйлдэлд нарийн мэргэжлийн инженер, мэргэжлийн техникийн болон үйлчилгээний мэргэжлийн ажилтнууд бусадтай харьцуулахад арай илүүтэй өртөх хандлагатай болох нь судалгаагаар илрэв. Ажлын байрны дарамтыг удирдах ажилтнаас ажилтанд чиглэсэн байдаг гэсэн зөрүүтэй ойлголт дээрх баримтаар няцаагдаж байгаа бөгөөд тэр дундаа эмэгтэй удирдах ажилтнууд тодорхой төрлийн дарамтад илүүтэй өртдөг аж. Тодруулбал, доромжлох, нэр төрд халдахад судалгаанд оролцсон эмэгтэй удирдах ажилтнуудын 60.0 хувь, ялгаварлан гадуурхалтад тэдний 30 хувь нь өртсөн болохыг бид тодруулав. Эрэгтэй удирдах ажилтанг хүлээн зөвшөөрөх атлаа эмэгтэй удирдлагыг үл зөвшөөрөх, дорд үзэх хандлага байдаг нь жендэрийн хэвшмэл үзлийн илрэл юм. УБЦТС, УБДС, ББЭХС, ӨБЦТС, ДБЭХС, ЭДЦС зэрэг байгууллагуудад аливаа төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, дарамтын үйлдэл бусад байгууллагатай харьцуулахад их гарчээ.

Хүснэгт 8.2 Хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа хэлбэрийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн ажилтнууд, хүйсээр

ААНБ	Хөдөлмөрийн харилцаанд эрүүл мэнд болон бие махбод, эд хөрөнгөд халдсан үйлдэлд өртсөн (n=20)			Хөдөлмөрийн харилцаанд хэн нэгнээр хэл амаар доромжлуулах, нэр хүндэд халдах үйлдэлд өртсөн (n=85)			Хөдөлмөрийн харилцаанд хэн нэгний ялгаварлан гадуурхсан үйлдэлд (ажлаар шахах, нэмэлт цалин хөлс олгохгүй байх, боломж олгохгүй байх, ад шоо үзэх г.м)-д өртсөн (n=51)		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт
ББЭХС	13	0	9.7	21.7	37.5	25.8	30.4	25	29
ДБЭХС	0	8.3	3.2	21.1	41.7	29	21.1	25	22.6
ДЦС-4	5.6	0	3.3	11.1	41.7	23.3	0	16.7	6.7
ӨБЦТС	15	0	10	40	20	33.3	15	0	10
УБДС	6.7	26.7	16.7	40	60	50	20	26.7	23.3
УБЦТС	37.5	12	18.2	50	52	51.5	37.5	28	30.3
ЦДҮС	0	0	0	26.1	11.8	20	13	17.6	15
ЭДЦС	0	11.1	3.3	19	22.2	20	14.3	11.1	13.3
ЭХЯ	0	0	0	14.3	17.6	16.1	7.1	11.8	9.7
Хувь	6.8	7.2	7	25.5	35.2	29.7	16.8	19.2	17.8
Дундаж	16.4 хувь эрэгтэй, 20.5 хувь эмэгтэй								

Эх сурвалж: Ажилчдын асуулга

Эдгээр дарамтад өртсөн ажилтнуудын 92.4 хувь нь хэн нэгэн субъектэд гомдол гаргаагүй бол 7.6 хувь нь гомдол гаргажээ. Гомдол гаргагчдыг хүйсээр авч үзвэл 55.5 хувь нь эрэгтэй, 45.5 хувь нь эмэгтэй ажилтан байжээ. Гомдол гаргасан ажилтнуудын 61.5 хувь нь гомдлыг шийдвэрлэсэн байдалд сэтгэл ханамжгүй байна.

Хүснэгт 8.3 Ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад өртөж гомдол гаргасан ажилтнууд (n=9)

ААНБ	Аль нэгэн дарамтад өртөж хэн нэгэн субъектэд гомдол гаргасан			Гомдлыг шийдвэрлэсэн байдалд сэтгэл ханамжтай эсэх		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Сэтгэл ханамжтай	Зарим талаар сэтгэл ханамжтай	Сэтгэл ханамжгүй
ББЭХС	1		1			1
ДЦС-4		2	2		1	1
УБЦТС	1	2	3	1		2
ЭДЦС	3		3		1	2
Хувь	55.5	45.5	100	11.1	22.2	66.6

Хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа нэг дарамтад өртсөн хэрнээ гомдол гаргаагүй ажилтнуудын 57.8 хувь нь ямар ч нэмэргүй, 14.1 хувь нь хэнд хаана хандахаа мэдэхгүй, 7.8 хувь нь гомдол гаргахаас айсан, 6.3 хувь нь гомдол гаргахаас ичсэн, 14.1 хувь нь гомдол гаргахыг хүсээгүй гэжээ.

8.2 ААНБ дахь ажлын байрны бэлгийн дарамт

Эрчим хүчний салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлж ажилладаг онцлогтой холбогдсон ажлын байрны бэлгийн дарамт байдгийг тоон болон чанарын судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд тэмдэглэсэн юм. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 96.5 хувь нь АББД-д өртөөгүй, 0.7 хувь нь мэдэхгүй, 2.8 хувь нь өртсөн байна. Хүйсээр авч үзвэл нийт эрэгтэй ажилтны 1.2 хувь нь (n=2), нийт эмэгтэй ажилтны 4.8 хувь нь (n=6) АББД-д өртжээ. АББД-д өртсөн нийт ажилтны 87.5%-д нь удирдах түвшний ажилтны зүгээс тохиолдсон байна. Хүйсээр үзвэл, АББД өртсөн эмэгтэйчүүдийн 50 хувь нь удирдах ажилтны, 12.5 хувь нь хамтран ажиллагчийн зүгээс, харин эрэгтэйчүүдийн 37.5 хувь нь удирдах ажилтны зүгээс ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөж байна. Судлагдсан ДБЭХС, ӨБЦТС, ЭДЦС-дад АББД-ын тохиолдол илэрсэнгүй.

Хүснэгт 8.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал (n=8), хүйсээр

	ААБД-д өртсөн			Хэний зүгээс АББД-д өртсөн				Нийт
				Удирдах ажилтан		Хамтран ажиллагч		
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	
ББЭХС	1		1	1				1
ДЦС-4		1	1				1	1
УБДС	1	1	2	1	1			2
УБЦТС		2	2	1	1			2
ЦДҮС		1	1		1			1
ЭХЯ		1	1		1			1
Нийт	2	6	8	3	4		1	8
Хувь	25	75	100	37.5	50		12.5	100

Шигтгээ 8.4

Ажлын байранд хүйсээс хамаарсан хошигнох, маазрах тохиолдол хааяа гардаг. Үе үеэсээ хамаарч ярианы сэдэв өөр байдаг. Дээд үеийнхэн тийм яриа гаргах тохиолдол элбэг байдаг.

УБДС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

АББД-д өртсөн ажилтнуудын 62.5 хувь нь гомдол гаргаагүй бол 37.5 хувь нь гомдол гаргахдаа байгууллагын Ёс зүйн хороо, Маргаан таслах комисс, Захиргаа хүний нөөцийн хэлтэст ханджээ. Эдгээр субъектийн гомдлын дагуу авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнд 66.7 хувь нь сэтгэл хангалуун, 33.3 хувь нь сэтгэл ханамжгүй үлджээ.

Хүснэгт 8.5 АББД-д өртсөн ажилтнууд гомдол гаргасан болон гаргаагүй шалтгаан

ААНБ	Гомдол гаргасан (n=3)		Гомдол гаргаагүй шалтгаан (n=5)				
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хэнд, хаана хандахаа мэдэхгүй	Гомдол гаргахаас айсан	Гомдол гаргахаас ичсэн	Ямар ч нэмэргүй гэж бодсон	Шийдвэрлэх зохицуулалт байхгүй

ББЭХС	1						
ДЦС-4				1			
УБДС		1				1	
УБЦТС		1	1				
ЦДҮС					1		
ЭХЯ							1
Хувь	33.3	66.7	20	20	20	20	20

АББД-д өртсөн хэдий боловч гомдол гаргаагүй ажилтнуудын 20 хувь нь хэнд, хаана хандахаа мэдэхгүй, 40 хувь нь гомдол гаргахаас айсан, ичсэн, 20 хувь нь ямар ч нэмэргүй гэж бодсон, 20 хувь нь шийдвэрлэх зохицуулалт байхгүй гэсэн шалтгаануудыг дурджээ. Хүйсээр шинжилбэл, АББД-д өртсөн ч гомдол гаргаагүй эмэгтэйчүүдийн 40 хувь нь айж ичсэн бол эрэгтэйчүүд хандаад ямар ч нэмэргүй гэж бодсон байна.

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

Шигтгээ 8.4

АББД-тай холбоотой гомдол гаргах үе шат зураглалыг танилцуулж тэмдэглэл үйлдэж гарын үсэг зурж баталгаажуулдаг. Хүний нөөц, бүтээмжийн мэргэжилтэн нь бүх ажилтан болон шинээр ажилд орж байгаа ажилтанд байгууллагын бодлого үйл ажиллагаа, соёл дэг журам, харилцааны асуудлаар бэлтгэл сургалтыг зохион байгуулах үүрэгтэй ба сургалтын агуулгад жендэрийн эрх тэгш байдал, АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах тогтолцооны талаарх мэдээлэл багтсан байна. Ажилтан бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж АББД үзүүлсэн бол хөдөлмөрийн гэрээ цуцлана. АББД-тай холбоотой гомдол мэдээллийг байгууллагын түвшинд хүлээн авч шийдвэрлэх тусгай зохицуулалт бүхий бүлэг ХДЖ-д бий.

ӨБЦТС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

ХДЖ-ийн 6.12-р зүйлд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдол мэдээллийг хянан шийдвэрлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг тусгасан байдаг.

ДЦС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Ажилтны асуулгын судалгааны дүнгээр бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх асуудлаар сургалт зохион байгуулдаггүй гэж ажиллагчдын 88.6 орчим хувь хариулсан бол ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг сургалт зохион байгуулсан байгууллагын хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамт, харилцааны ёс зүй, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн боловсрол, ХАБЭА, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн тухай ойлголт, мэдлэг, хандлага сэдвээр ИНБ-аас нэг удаагийн арга хэмжээ хэлбэрээр зохион байгуулж байна.

Хүснэгт 8.6 АББД болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт зохион байгуулдаг эсэх

ААНБ	Эрэгтэй		Эмэгтэй	
	Үгүй	Тийм	Үгүй	Тийм
ББЭХС	90.9	9.1	100	
ДБЭХС	100		100	
ДЦС-4	100		100	
ӨБЦТС	85	15	90	10
УБДС	100		100	
УБЦТС	100		95.5	4.5

ЦДҮС	82.4	17.6	83.3	16.7
ЭДЦС	90.5	9.5	77.8	22.2
ЭХЯ	45.5	54.5	100	
Хувь	85.7	14.3	92.4	7.6

Зарим байгууллагын ажилтнуудын бүлгийн ярилцлагын үеэр ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар мэдлэг мэдээлэл дутуугаас түүнд өртсөнөө ч мэдэхгүй, ажлын байрны бэлгийн дарамтын илрэх олон янзын хэлбэрүүдийн талаар ч мэдэхгүй ажилтнууд байгаа нь харагдлаа.

Шигтгээ 8.5

Яг би өртчихөв үү гэсэн мэдрэмж төрөөгүй. Маазраа энээ тэрээ бол байгаа, бид дарамт гэж хүлээж авдаггүй болохоор, тэгсхийгээд өнгөрчихдөг, тэгээд эрэгтэйлэг болсон байна.

ЭДЦС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Би 30 жил ажиллаж байна. Ажиллахдаа тийм юманд лав өртөөгүй. Сонсож ч байгаагүй. Залуу хүүхдүүдэд маань харин яадаг юм бол мэдэхгүй. Тийм юм сонсож мэдэрч байгаагүй юм байна. Манай ажлын хувьд ер нь гайгүй тоглоом даадаг юм болов уу даа.

ЦДҮС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

ЕС. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ (ЖЕНДЭРИЙН МЭДЛЭГ, ХАНДЛАГА), МЭДЭЭЛЛИЙН МЕНЕЖМЕНТ, ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭН ДЭХ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДЛУУД

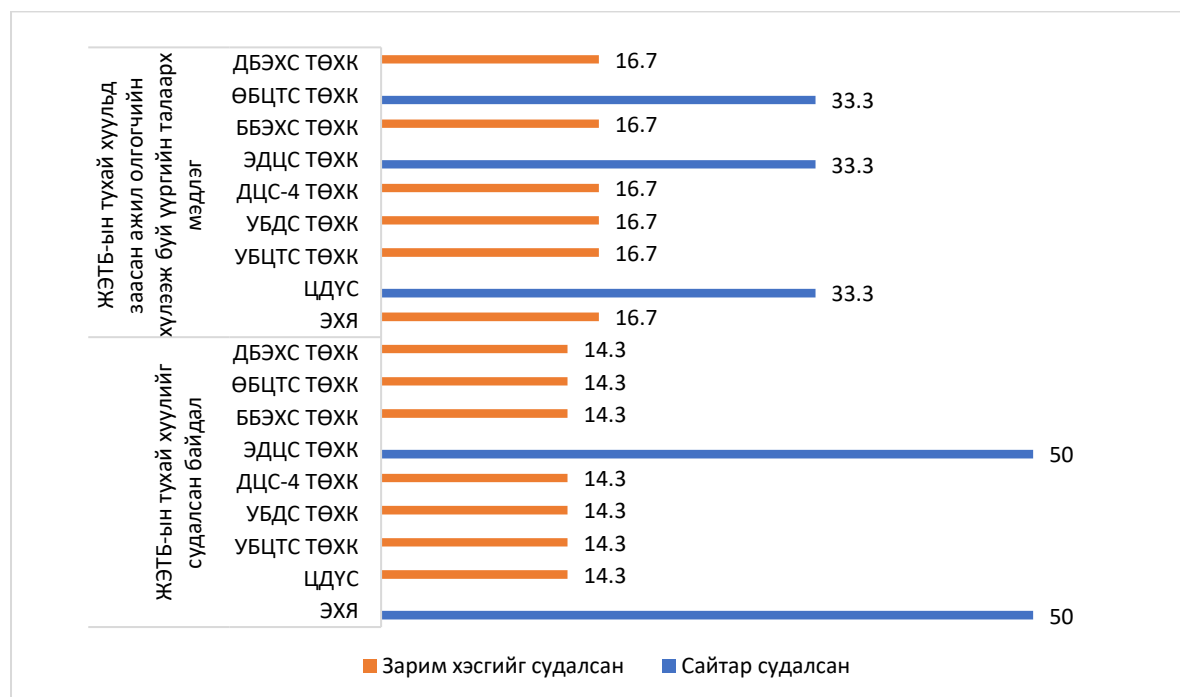
Энэхүү бүлэгт эрчим хүчний салбарын ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг, ойлголт, жендэрт ээлтэй соёлын орчин, мэдээллийн менежмент, хяналт шинжилгээ үнэлгээний тогтолцоог эрх зүй, бодлогын баримт бичгийн шинжилгээ болон жендэрийн аудитын арга зүйгээр судалсан үр дүнг танилцуулна.

9.1 Эрчим хүчний салбарын ажилтнуудын жендэрийн мэдлэг, ойлголт

Аливаа бодлого, шийдвэрт жендэрийн үзэл баримтлал тусгагдах нь удирдлага, шийдвэр гаргагчид болон ажилтнуудын жендэрийн талаарх ойлголт хандлагаас хамаардаг. Байгууллагын удирдлага, ажилтан, мэргэжилтнүүдийн жендэрийн ойлголт хандлагыг шинжиллээ.

Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтний жендэрийн ойлголт, хандлага Төрийн захиргааны төв байгууллага (ЭХЯ) болон эрчим хүчний салбарын ЦДҮС, ЭДЦС ТӨХК, ӨБЦТС ТӨХК -ийн удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд ЖЭТБ-ын тухай хууль болон хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийн талаар хангалттай сайн мэдэж байна. Гэвч үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагын 77.8 хувь нь ЖЭТБ-ын тухай хуулийн талаар бүрэн гүйцэд ойлголтгүй байгаа нь ажиглагдлаа. Нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд ЖЭТБ-ын тухай хууль болон хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийн талаар түлхүү судалсан байна.

Зураг 9.1 ЖЭТБ-ын тухай хууль болон хуульд заасан ажил олгогчийн үүргийн талаарх мэдлэг



Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

Хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр 77.8 хувь нь ямар нэгэн сургалтад хамрагдаагүй, харин 22.2 хувь нь сургалтад хамрагдсанаас ихэнх нь УБЦТС, ЭДЦС-ийн удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд байна. Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтан,

мэргэжилтнүүд жендэрийн тухай ойлголт, жендэрийн эрх тэгш байдал, АББД, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл, эрүүл мэнд, ёс зүйн сургалтуудад хамрагдсан байна.

Жендэрийн хэвшмэл буюу өрөөсгөл хандлагын нөлөөг судлахын тулд ажил олгогчоос нээлттэй ажлын байр болон удирдах албан тушаалд аль нэг хүйсийг давууд үзсэн байдлыг харахад 55.6-88.9 хувь нь хүйс харгалзахгүй гэж хариулсан хэдий ч 11.1 хувь нь удирдлага/менежерийн, 44.4 хувь нь нарийн мэргэжлийн ИТА, 22.2 хувь нь гүйцэтгэх, техникийн, 33.3 хувь нь нарийн мэргэжлийн ажилчны ажилд эрэгтэй хүйсийг түлхүү сонгоно гэсэн бол 22.2 хувь нь үйлчилгээний мэргэжлийн ажилчин (тогооч), 11.1 хувь нь энгийн ажилчин (цэвэрлэгч)-ы ажилд эмэгтэйг илүүд үзсэн байна. Үүнээс үзэхэд эрчим хүчний салбарт удирдах болон ИТА-ны ажлын байранд эрэгтэйг, үйлчилгээ, энгийн ажилчны ажлын байранд эмэгтэйг сонгон шалгаруулж ажилд авах сонирхол байгаа нь жендэрийн хувьд ялгаатай хандлага байгааг харуулж байна. Энэ хандлага нь ажиллах хүчний ажил мэргэжлийн бүтцэд нөлөөлсөн байна (Бүлэг 7).

Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн дийлэнх (88.9 хувь) нь аль нэг хүйсийг давууд үзэхгүйгээр удирдах албан тушаалд сонгохыг дэмжсэн эерэг хандлагатай байгаа бөгөөд ЦДҮС-ний удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд эмэгтэй ажилтанг удирдах албан тушаалд сонгож дэвшүүлэх сонирхолтой байгаа нь харагдлаа.

Хүснэгт 9.1 Удирдах албан тушаалд аль хүйсийн ажилтныг сонгож албан тушаал ахиулах талаарх байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн хандлага (хувиар)

Судлагдсан байгууллага	Эмэгтэйг сонгоно	Эрэгтэйг сонгоно	Адил хандана
ЭХЯ	0	0	12.5
ЦДҮС	11.1	0	0
УБЦТС	0	0	12.5
УБДС	0	0	12.5
ДЦС-4	0	0	12.5
ЭДЦС	0	0	12.5
ББЭХС	0	0	12.5
ӨБЦТС	0	0	12.5
ДБЭХС	0	0	12.5
Нийт	11.1	0	88.9

Эх сурвалж: Стандартлагдсан ярилцлага

Удирдах ажил, албан тушаалд адил тэгш өрсөлдөх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс эрэгтэй, эмэгтэй хүний нэр заавал дэвшүүлэх, удирдлагын бүрэлдэхүүн, дэд зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүнд хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах үүднээс ЖЭТБХТХ-д заасан хүйсийн төлөөлөлд тогтоосон квотыг хангасан байх заалт, зохицуулалтыг таниулж сурталчлах, хэрэгжүүлэх шаардлагатай нь судалгааны явцад ажиглагдлаа.

Хүснэгт 9.2 Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтний жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг хэр зэрэг бүрдсэнд хариулсан байдал (хувиар)

Байгууллага	Хангалттай бүрдсэн	Бүрдээгүй	Мэдэхгүй
ЭХЯ	0	0	11.1
ЦДҮС	0	11.1	0
УБЦТС	0	11.1	0
УБДС	11.1	0	0
ДЦС-4	0	11.1	0
ЭДЦС	11.1	0	0
ББЭХС	0	11.1	0
ӨБЦТС	0	11.1	0
ДБЭХС	0	11.1	0
Нийт	22.2	66.7	11.1

Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

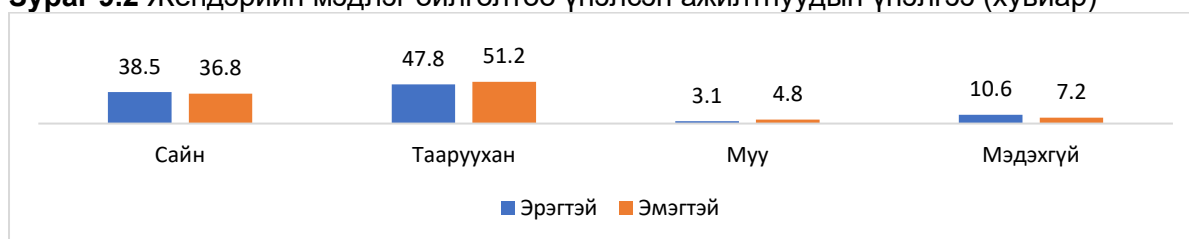
Байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтний 66.7 хувь нь жендэрийн талаарх ойлголт мэдлэг бүрдээгүй, 11.1 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан нь жендэрийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, чадавх бэхжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлагатайг харуулж байна.

Байгууллагын ажилтнуудын жендэрийн ойлголт, хандлага.

Фокус бүлгийн ярилцлагад хамрагдсан 9 байгууллагын 54 ажилтны ихэнх нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдал, хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүйсийн тэгш харилцааг жендэр гэж ойлгож байгаа бол цөөнх нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны тэгш байдлыг хангах, эрэгтэй эмэгтэй хүний хэрэгцээг харгалзах, адил сонгох боломж олгох хэмээн үзсэн байна. Түүнчлэн жендэр нь эмэгтэйчүүдийн давуу оролцоог хангах явдал хэмээн үзэх ажилтнууд байна.

Асуулгын судалгаанд хамрагдсан 9 байгууллагын 286 ажилтны гуравны нэг нь жендэрийн мэдлэгээ сайн, бараг тал нь тааруу, 13 хувь нь муу болон мэдэхгүй хэмээн үнэлсэн. Ажилтны үнэлгээг хүйсээр авч үзэхэд эрэгтэй ажилтны хувь эмэгтэйдээс 1.7 пунктээр жендэрийн мэдлэгээ илүү сайн хэмээн үзжээ.

Зураг 9.2 Жендэрийн мэдлэг ойлголтоо үнэлсэн ажилтнуудын үнэлгээ (хувиар)



Судлагдсан ажилтны 73.4 хувь нь ЖЭТБХТХ-ийн талаар мэдэхгүй хэмээн хариулсан ба уг хуулийн талаар мэдээлэлтэй хариулагчдыг хүйсээр шинжлэхэд эмэгтэйчүүдийн 32 хувь, эрэгтэйчүүдийн 22.4 хувийг тус тус эзэлж байна. ЭХЯ-ны ажилтнуудын 64.5 хувь ЖЭТБХ тухай хуулийн талаар мэдээлэлтэй байгаагаараа тэргүүлж байгаа бол ББЭХС, УБЦТС, ДБЭХС-ийн ажилтнууд бусад байгууллагын ажилтнуудыг бодвол харьцангуй доогуур мэдээлэлтэй байна.

Хүснэгт 9.3 Судлагдсан байгууллагуудын ажилтнуудын ЖЭТБХ тухай хуулийн талаарх мэдээлэлтэй байдал

Судлагдсан байгууллага	Мэднэ	Мэдэхгүй	Нийт
ЭХЯ	64.5	35.5	100
ЦДҮС	32.5	67.5	100
УБЦТС	12.1	87.9	100
УБДС	26.7	73.3	100
ДЦС-4	23.3	76.7	100
ЭДЦС	30	70	100
ББЭХС	9.7	90.3	100
ӨБЦТС	26.7	73.3	100
ДБЭХС	12.9	87.1	100
Нийт	26.6	73.4	100.0

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын 286 ажилтны 11.2 хувь нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдаж чадавхаа дээшлүүлжээ. Хүйсээр шинжлэхэд ялгаа илэрсэнгүй. Судлагдсан ажилтнуудын 78.5 хувь нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр сургалтад хамрагдах хүсэлтэй байгаагаас хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүдийн 87.1 хувь,

эрэгтэйчүүдийн 71.9 хувь нь жендэрт холбогдох агуулгаар сургалтад хамрагдах сонирхолтойгоо илэрхийлжээ.

Үнэлгээнээс үзэхэд ажилтнуудад зориулж жендэрийн агуулгаар сургалтууд зохион байгуулдаг ч байгууллагын дотоод сургалтын төлөвлөгөөнд тусган төлөвлөж, төсөвлөхгүй байна. Түүнчлэн ажилтнуудын албан тушаал, ажлын чиг үүрэг, хэрэгцээнд тулгуурлаж ЖЭТБ-ыг хангахад чиглэсэн сургалтууд зохион байгуулах шаардлагатай байна. Ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-аар УБЦТС-ийн хэрэглэгчдэд үйлчлэх төвийн операторын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд ажилладаг. Үйлчлүүлэгчдийн зүгээс хэл амаар доромжлох, загнах, шаардах зэргээр сэтгэл санааны стресс дарамтад оруулж ажлын байрны халшралд хүргэдэг учраас байгууллагын зүгээс тэдэнд зориулж сэтгэл заслын үйлчилгээ үзүүлэх, сэтгэл зүйн сургалтуудад хамруулсан сайн туршлагыг эрчим хүчний бусад байгууллагууд нэвтрүүлэх боломжтой юм.

Ажилтнуудын 76.6-85 хувь нь гэр бүлд эхнэр нөхрийн хүлээх үүрэг болох мөнгө олж, гэр бүлийн гишүүдээ тэжээх, хүүхэд асрах, амьдарч буй сууц, машин гээд өмч хөрөнгөө эзэмших, хоол хийх, гэр цэвэрлэх, гэр бүлийнхнээ асран халамжлах зэрэг гэрийн ажил хийх, гэр бүл, өрхийн хэмжээний шийдвэр гаргах зэрэг ажлыг хамтдаа гүйцэтгэх ёстой гэж үзсэн байна. Харин мөнгө олж гэр бүлээ тэжээх, амьдарч буй сууц, машин гээд өмч хөрөнгөө эзэмших, гэр бүл, өрхийн хэмжээний шийдвэр гаргах үүргийг эрэгтэйд илүүтэй ногдуулж байхад хүүхэд асрах, хоол хийх, гэр цэвэрлэх, гэр бүлийн гишүүдээ асран халамжлах зэрэг ажлыг эмэгтэйд түлхүү оногдуулсан жендэрийн хэвшмэл үзэлтэй ажилтнууд тодорхой хэмжээнд илэрлээ.

Хүснэгт 9.4 Гэр бүлийн гишүүдийн үүргийн талаарх ажилтнуудын хандлага

	Гэр бүлийн гишүүдийн үүрэг	Нөхөр	Эхнэр
1.	Мөнгө олж, гэр бүлийн гишүүдээ тэжээх	20.3	2.1
2.	Хүүхэд асрах	0.7	19.6
3.	Амьдарч буй сууц, машин гээд өмч хөрөнгөө эзэмших	10.5	3.8
4.	Хоол хийх, гэр цэвэрлэх, гэр бүлийнхнийгээ асран халамжлах зэрэг гэрийн ажлыг хийх	0.3	21.7
5.	Гэр бүл, өрхийн хэмжээний шийдвэрийг гаргах	9.1	4.9

9.2 Эрчим хүчний салбар дахь жендэрт ээлтэй соёлын орчин

Судалгаанд хамрагдсан 9 байгууллага Хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрэм, Хамтын гэрээ, Хөдөлмөрийн гэрээ, Хүний нөөцийн бодлого, бусад баримт бичгүүдэд ажиллагчдын харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээнд холбогдох зохицуулалт бүхий арга хэмжээг тусгажээ.

ЭХЯ-ны хувьд 2019 оны Монгол Улсын Засгийн газрын 33-р тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” болон 2019 оны 8 сарын 8-нд Эрчим хүчний сайдын 196-р тушаалаар баталсан “Эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм” -ийг баримталж байна.

ААНБ-ын ёс зүйн дүрэмд ажиллагчдын хоорондын харилцаа, биеэ зөв авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусгаж, хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэх, хов жив, хэрүүл маргаан гаргах зэрэг үл хүндэтгэх үйлдэл, харилцааг хориглосон заалт оруулсныг Хүснэгт 9.5-аас харж болно.

Хүснэгт 9.5 Байгууллагын ёс зүйн дүрэмд ажилтнуудын харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулсан байдал

	ААНБ	Баримт бичиг	Заалт

1.	ЭХЯ	Эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм 2.2.9, 2.2.10, 2.2.11	Төрийн үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн хандлагаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх; Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг дарамтлах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглох; Жендэрийн ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас ангид байх
2.	ЦДҮС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 4.1, 4.5	Ажилтан харилцан биенээ, хамт олноо болон бусдыг хүндэтгэж, өөр хоорондоо нөхөрсөг, хамтач, ажил хэрэгч харилцаатай байх, Бусдад нэр хоч өгөх, этгээд байдлаар хошигнож марзагнасан үйлдлээр бусдын эрх чөлөө нэр хүндэд халдахыг цээрлэх
3.	УБЦТС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 5.3, 5.12, 5.13	Бусдыг үлгэрлэн дагуулах байдлаар зөв соёлч боловсноор биеэ авч явах, ямагт манлайлагч байх, Ажлын байранд бүдүүлэг зан авир гаргах, зүй бус хэллэг хэрэглэх, бусдыг доромжлох, хэрүүл зодоон гаргахыг цээрлэнэ. Ажилтан биеэ зүй бусаар авч явах, бусдыг илтээр гутаан доромжлох, нэр хүндийг нь унагах, хамт олны нэгдмэл байдлыг алдагдуулах үйлдэл гаргахгүй ажиллана.
4.	УБДС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 2.1.2, 3.3.2, 3.3.3	Аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, удирдлага, хамт олноо хүндэтгэж харьцах Ажилтнууд хамт олны эвсэг, ажил хэрэгч уур амьсгалыг бүрдүүлж, багаар хамтран ажиллах, мөн бие биедээ ажлын шаардлага тавьж шүүмжилж болно. Эрүүл ухаалаг амьдралын зарчим, хэв шинжийг мөрдөн, хов жив, сул яриа ярихгүй байх
5.	ДЦС-4 ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 2.2.9, 2.2.10, 2.2.11	Бусдыг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн хандлагаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх; Албан тушаалын бүрэн эрхээ ашиглан бусдыг дарамтлах, доромжлох, хавчин боогдуулах, албан тушаалын хүчирхийлэл үзүүлэх, хавчин гадуурхахгүй байх Жендэрийн ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас ангид байх
6.	ЭДЦС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 2.2.8, 2.2.9	Үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн хандлагаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх; Албан тушаалын бүрэн эрхээ ашиглан бусдыг дарамтлах, эрхшээлдээ байлгах, хавчин гадуурхахгүй байх Жендэрийн ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамтаас ангид байх
7.	ББЭХС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 2.3.2, 2.3.3, 2.3.12	Үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, эрүүл мэндийн байдал, бэлгийн хандлагаар нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх; Албан тушаалын бүрэн эрхээ ашиглан бусдыг дарамтлах, эрхшээлдээ байлгах, хавчин гадуурхахгүй байх

			Зохисгүй бүдүүлэг үг яриа, хэрэглэх, хууль бус, бусдын эрхийг зөрчсөн үйлдэл гаргах
8.	ӨБЦТС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 3.1.7, 3.1.18, 3.1.19	Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ гадны байгууллага, иргэд, хамтран ажиллагсадтайгаа эелдэг, адил тэгш, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй харилцах Хамт олны дунд элдэв хов жив, хэрүүл маргаан үүсгэх, нэр төр, албан тушаал хөөцөлдсөн үйлдэл гаргахгүй байх Ажилтнууд нь бусдад нэр хоч өгөх, албан ажилдаа хэрэглэх, этгээд байдлаар хошигнож марзагнасан бусдын эрх чөлөө, нэр хүндэд халдахыг цээрлэх
9.	ДБЭХС ТӨХК	Ёс зүйн дүрэм 2.6, 2.13	Бусадтай ямагт эвсэг, хүндэтгэлтэй, соёлч боловсон харилцаж, бие биедээ үлгэр дууриал, анхаарал халамжтай, ёс суртахууны хэм хэмжээг баримталж хандана. Хэн нэгний нэр хүндийг унагах үүднээс хамт олны дунд худал хуурмаг цуурхал, хов жив, хэрүүл маргаан үүсгэх тараах зэрэг ёс зүйгүй үйлдэл гаргахыг хориглоно.

Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтэн нарын 66.7 хувь, ажилтнуудын 53,1 хувь нь хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжилсон, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг, хөдөлгөөн, дүрслэл хааяа нэг гардаг, 4.9 хувь нь энэ үзэгдэл түгээмэл гардаг хэмээн хариулсан байна. Судлагдсан ААНБ-ын ажилтнуудтай хийсэн ФБЯ-аар хамт олны дунд хүйсээс хамаарсан таагүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үг хэллэг, яриа хөөрөө дэлгэх, тоглоом шоглоомоор ичээх, нэр хоч өгөх, тохуурхах, биеийн эмзэг хэсгүүдэд хүрэх үйлдэл тохиолддогийг тэмдэглэсэн. Эндээс харахад эрчим хүчний салбарт ажиллагчдын баримтлах ёс зүйн дүрэмд бие биенээ хүндэтгэх, бие биенээ доромжлохгүй байх, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэхгүй байх ёстой гэсэн ёс зүйн хэм хэмжээний зохицуулалт байгаа боловч түүнийг мөрдүүлэх, хяналт тавих, ухуулан таниулах, сургалт зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагаа дутагдалтай байгаа нь ажиглагдлаа.

Хүснэгт 9.6 Хамт олны дунд хэн нэгнийг тоглоом наргианы байдлаар доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үйлдэл гаргадаг байдал(хувиар)

ААНБ	Түгээмэл		Хааяа		Огт үгүй	
	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй	эрэгтэй	эмэгтэй
ББЭХС		25	65.2	50	34.8	25
ДБЭХС			52.6	58.3	47.4	41.7
ДЦС-4		8.3	66.7	50	33.3	41.7
ӨБЦТС	5.0		20	40	75	60
УБДТС	6.7	20	60	60	33.3	20
УБЦТС	12.5	8	50	76	37.5	16
ЦДҮС		5.9	43.5	47.1	56.5	47.1
ЭДЦС			57.1	88.9	42.9	11.1
ЭХЯ	7.1	5.9	28.6	41.2	64.3	52.9
Хувь	2.5	8	49.7	57.6	47.2	34.4
Нийт	4.9		53.1		41.9	

Эх сурвалж: Ажилтны асуулга

Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан ААНБ-ын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд 100 хувь жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэг ашиглахад анхаарсан зохицуулалтын шаардлага байхгүй гэж хариулсан бол жендэрийн хэвшмэл үзэл, өрөөсгөл хандлагыг илэрхийлсэн үг, хэллэг, зураг дүрслэл ашиглахыг хориглосон зохицуулалт байхгүй гэж ажилтнуудын 78 хувь үзсэнийг хүйсээр авч үзвэл нийт оролцогч эрэгтэйн 71.4 хувь, нийт оролцогч эмэгтэйн 86.4 хувь нь байна. Тиймээс судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд ёс зүйн дүрэм журамдаа жендэрийн мэдрэмжтэй хэл яриа, үг хэллэг ашиглаж оруулах шаардлагатай байна. Хэдийгээр зарим ААНБ ёс зүйн

дүрэмдээ жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгасан боловч ажилтнууддаа ойлгуулан таниулж мөрдүүлэх нь тааруу байна.

Эрчим хүчний салбарын ААНБ-ын материаллаг орчныг судлахдаа ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, ариун цэврийн өрөө зэргийг ажиглалтын судалгааны үр дүнгээр авч үзлээ.

Ажиглалтын явцад ААНБ-ууд ажилтнууддаа шаардлагатай багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжөөр хангах, ажлын байранд хүчирхийлэл, эрсдэлээс сэргийлж чадах материаллаг нөхцөлийг бүрдүүлэхэд сайн анхаарсан боловч ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, машин техникт хамаарах төсвийн шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд эмэгтэй ажилтнуудын оролцоо сул байгаа нь ажиглагдлаа.

Хүснэгт 9.7 Ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хангамж

		ЭХЯ	ББЭХС	ДБЭХС	ДЦС-4	УБДТС	ӨБЦТС	УБЦТС	ЦДҮС	ЭДЦС	Нийт
1	Ажилтан бүр шаардлагатай багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+) 9, (-) 0
2	Эрэгтэй хүн бүр өөрийн онцлогт тохирсон ажлын таатай хувцсаар хангагдсан эсэх		+	-	+	+	+	-	+	+	(+) 6, (-) 2
3	Эмэгтэй хүн бүр өөрийн онцлогт тохирсон ажлын таатай хувцсаар хангагдсан эсэх		+	-	+	+	+	+	+	+	(+) 7, (-) 1
4	Ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, машин техникт хамаарах төсвийн шийдвэр гаргахад эрэгтэй хүн оролцдог эсэх	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+) 9, (-) 0
5	Ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, машин техникийг ашиглах тухай шийдвэр гаргахад эмэгтэй хүн оролцдог эсэх	+	+	-	+	+	+	+	-	+	(+) 7, (-) 2
6	Ажлын байранд хүчирхийлэл, эрсдэлээс сэргийлж чадах материаллаг нөхцөлийг бүрдүүлсэн эсэх (гэрэлтүүлэг, орон байр, өрөө, тасалгаа, гэр-ажил хооронд зорчих г.м)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+) 9, (-) 0
<i>Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй</i>											

Эх сурвалж: Судалгааны ажиглалтын мэдээлэл

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд бүгд хүйсээр ангилсан ариун цэврийн өрөөтэй, гэхдээ орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй 2 ААНБ үйлдвэрлэлийн талбартаа хүйсээр ангилсан ариун цэврийн байгууламжгүй байна. Түүнчлэн ихэнх ААНБ-уудад ХБИ-д зориулсан ариун цэврийн байгууламж байхгүй байна.

Шигтгээ 9.2

Ариун цэврийн өрөө эрэгтэй эмэгтэй ангилагдсан, дотроо ангилагдсан. Тэр нь хүрэлцээгүй. Хоёрхон өрөөтэй. Стандарт муу, хүрэлцээгүй. Суултууртай, шээлтүүргүй, саван, гарын ариутгагч байгаа, дотроо өлгүүртэй, утасны тавиуртай. ХБИ-д зориулсан ариун цэврийн өрөө байхгүй.

ӨБЦТС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Энэ манай цехийн хувьд зуны 3 сард улам дорддог. Учир нь зуны улиралд төслийн ажилчид ирж байрлан ажилладаг. Энэ үед бие засах газрын хүрэлцээ болон ариун цэвэр хүнд болдог. Манайх засварын цех эрчүүд их ирдэг учраас нэлээд бохир болдог. Бие засах өрөөг хүйсээр ангилж тусдаа байлгах хэрэгтэй байна.

ДБЭХС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Судлагдсан зарим ААНБ-ын оффис, үйлдвэрлэлийн талбарт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй ч зай талбай бага, ариун цэврийн цаасаар хангагдаагүй, түгжээ цоожгүй, өлгүүргүй, хувийн нууцлал хангагдаагүй зэрэг жендэрийн нийцтэй материаллаг орчин нөхцөл бүрдээгүй байна. Тиймээс ариун цэврийн өрөө эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн буюу эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүд тусдаа ариун цэврийн байгууламжтай, түүнийг ашиглах боломжоор хангагдсан, тооны хувьд хүртээмжтэй, эрүүл ахуйн нөхцөл хангагдсан жендэрийн мэдрэмжтэй орчинг бүрдүүлэхэд ААНБ-ын удирдлага анхаарах шаардлагатай.

Хүснэгт 9.8 Хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй эсэх

Байгууллагууд	ЭХЯ	ББЭХС	ДБЭХС	ДЦС-4	УБДТС	ӨБЦТС	УБЦТС	ЦДҮС	ЭДЦС	Нийт
1 Байрлах байр хүйсээр ангилагдсан		-	-	+	+	-	+	-	+	(+) 4, (-) 4
2 Бие засах газар хүйсээр ангилагдсан	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+) 9, (-) 0
3 Бие засах газар үйлдвэрлэлийн талбарт хүйсээр ангилагдсан		-	-	+	+	+	+	+	+	(+) 6, (-) 2
4 Ариун цэврийн өрөө, бие засах газар эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эсэх	+	+	-	+	+	+	+	-	+	(+) 7, (-) 2
5 Усанд орох өрөө хүйсээр ангилагдсан		-	-	+	+	-	-	-	+	(+) 3, (-) 5
6 Хувцас солих өрөө хүйсээр ангилагдсан		+	-	+	+	-	-	-	+	(+) 4, (-) 4
<i>Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй</i>										

Эх сурвалж: Судалгааны ажиглалтын мэдээлэл

Зураг 9.3 Ариун цэврийн өрөө



Ажиглалтын дүнгээр усанд орох болон хувцас солих өрөө ялангуяа орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-уудад хүйсээр ангилагдаагүй байгаа нь жендэрт ээлгүй байгааг илэрхийлж байна.

Зураг 9.4 Усанд орох, хувцас солих, угаалгын өрөө



Жендэрийн хариуцлагатай материаллаг орчинд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын онцлог ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан чөлөөт цагаа өнгөрөөх, хөгжих, боловсрох, мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлсэн орчин нөхцөл ордог. Судлагдсан ихэнх ААНБ-уудад ажилтнуудынхаа чөлөөт цагаа өнгөрөөх таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор биеийн тамир спортын заал, талбай, фитнес заал, спортын хэрэглэгдэхүүн, теннисний өрөөг тохижуулсан байна. ААНБ-ууд ажилтнуудын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх, соёлын өдөрлөгт оролцох, урлаг спортоор өрсөлдөх, биеийн тамир, спортоор хичээллэх, бялдаржуулахад санаачлагатай, идэвхтэй ажилладаг болохыг чанарын судалгааны үр дүн илтгэж байна.

Зураг 9.5 Ажилтнуудын алжаал тайлах орчин нөхцөл, хэрэгсэл

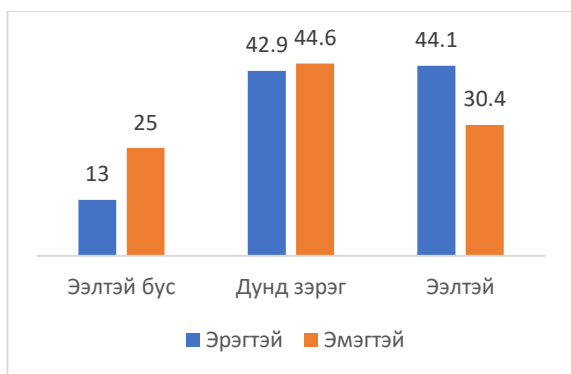


Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажилтнуудаар өөрийн байгууллагыг жендэрт хэр зэрэг ээлтэй болохыг үнэлүүлэхэд 38.1 хувь нь ээлтэй, 43.7 хувь нь дунд зэрэг, 18.2 хувь нь ээлгүй гэж үнэлжээ. ЭХЯ (61.3%) болон ЦДҮС (57.5%) -ийн ажилтнуудын талаас илүү хувь нь байгууллагаа жендэрт ээлтэй гэж үзжээ. Хүйсээр шинжилбэл, дөрвөн эмэгтэйн нэг болон 10 эрэгтэйн нэг нь байгууллагаа жендэрт ээлгүй, ажилтнуудын бараг тал нь дунд зэрэг гэж үнэлснээс харахад эрчим хүчний салбарт жендэрт ээлтэй орчныг бүрдүүлэхэд анхаарсан бодлого боловсруулах шаардлагатайг илэрхийлнэ.

Зураг 9.6 Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал, хүйсээр (ажилтны асуулга)

Хүснэгт 9.9 Байгууллагын жендэрт ээлтэй байдал, байгууллагаар

ААНБ	Ээлтэй бус	Дунд зэрэг	Ээлтэй	Дүн
ББЭХС	35.4	32.3	32.3	100
ДБЭХС	16.2	38.6	45.2	100
ДЦС-4	13.3	66.7	20	100
ӨБЦТС	0	53.3	46.7	100
УБДТС	33.3	50	16.7	100



УБЦТС	36.3	42.4	21.2	100
ЦДҮС	10	32.5	57.5	100
ЭДЦС	6.6	56.7	36.7	100
ЭХЯ	12.9	25.8	61.3	100
Нийт	18.2	43.7	38.1	100

9.3 Мэдээллийн менежмент

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, сан, жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, мэдээлэл, боловсрол олгох ном, гарын авлага бий эсэх, хэвлэл мэдээллийн стратегид жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжиж буй хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагаас татгалзах, хориглох тухай тусгайлсан заалт бий эсэхийг тодрууллаа.

Судлагдсан ААНБ-ын 77.8 хувь нь жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, ном, гарын авлага зэрэг материалаар хангагдаагүй, 22.2 хувь нь хангагдсан хэмээн хариулсан ба үүнд сургалтаар тараагдсан ном, гарын авлага, товхимол, слайд зэргийг нэрлэсэн. Эдгээр байгууллагуудын 88.9 хувь нь номын сан, мэдээллийн танхимтай байхад 11.1 хувьд нь байхгүй байгааг анхаарч, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх, ажилтнуудыг чадавхжуулах, хөгжүүлэх, жендэрийн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн хариуцлагатай орчныг бүрдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Судлагдсан ААНБ-ууд бүгд цахим хуудас, мэдээлэл солилцох түгээх интрасистемтэй бөгөөд нийгмийн сүлжээндээ байгууллагын хэмжээнд зохион байгуулагдсан үйл ажиллагаа, арга хэмжээ болон цаг үеийн мэдээ, мэдээллийг түргэн шуурхай оруулж, байршуулж байгаа боловч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн агуулга болон хүйсээр ангилсан мэдээлэл цөөн байна.

Хүснэгт 9.10 Судлагдсан байгууллагуудын мэдээллийн менежмент

№	Байгууллага	Жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах бэлэн мэдээллийн сан	Номын сан, мэдээллийн танхимтай	Цахим хуудас	Сонин, сэтгүүл	Мэдээлэл солилцох түгээх интрасистем
1.	ББЭХС	-	-	+	+	+
2.	ДБЭХС	-	-	+	+	+
3.	ДЦС-4	+	-	+	+	+
4.	ӨБЦТС	-	-	+	+	+
5.	УБДТС	+	-	+	-	+
6.	УБЦТС	-	+	+	+	+
7.	ЦДҮС	-	-	+	+	+
8.	ЭДЦС	-	-	+	-	+
9.	ЭХЯ	-	-	+	-	+
	Нийт	22.2/77.8	88.9/11.1	100	66.7/33.3	100
	Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй					

Эх сурвалж: Стандарчлагдсан ярилцлага

Дотоодын мэдээлэл солилцох түгээх интрасистем нь удирдлагын шийдвэр, зар, мэдээллийг түргэн шуурхай хүргэх, санал бодлоо солилцоход ач холбогдолтой ч ажилтнуудын бараг 80.8 хувь нь байгууллагын цахим хуудас, сонин, дотоод сүлжээгээр жендэрийн эрх тэгш байдалд

холбогдох мэдээллийг авч байгаагүй байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хувьд удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд жендэрийн мэдлэг ойлголт олгох зорилгоор дээр дурдсан сувгийг ашиглах боломжтой юм байна гэдгээ илэрхийлж байна.

Хүснэгт 9.11 Цахим эх сурвалж дахь жендэрийн тэнцвэртэй байдал

	Байгууллагууд	ЭХЯ	ББЭХС	ДБЭХС	ДЦС-4	УБДТС	ӨБЦТС	УБЦТС	ЦДҮС	ЭДЦС
1	Байгууллагын цахим хуудас, пейж хуудсанд жендэртэй холбоотой мэдээлэл нийтэлсэн эсэх	+	-	-	-	+	-	+	-	-
2	Байгууллагын цахим хуудас, пейж хуудсанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тухай мэдээлэл тэнцвэртэй байгаа эсэх	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Байгууллагын цахим хуудас, пейж хуудсанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний зурган мэдээлэл тэнцвэртэй байгаа эсэх	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй</i>										

Эх сурвалж: Байгууллагын цахим, фейсбүүк хуудас

Байгууллагын цахим болон фейсбүүк хуудаст тавигдсан эрэгтэй, эмэгтэй хүний зурган мэдээллийг шинжлэхэд эрэгтэй хүний зураг эмэгтэйдээс 4-6 дахин илүү олон нийтлэгдсэн нь хүйсийн тэнцвэртэй мэдээлэл алдагдсаныг харуулж байна.

Шигтгээ 9.3

ЭХЯ-ны фейсбүүк хуудаст хамгийн сүүлд тавигдсан 200 фото зургийн 35 хувь нь эрэгтэй, 9 хувь нь эмэгтэй, 26 хувь нь хүний зураггүй мэдээлэл байна.

ДЦС-4 фейсбүүк хуудаст хамгийн сүүлд тавигдсан 200 фото зургийн 72.5 хувь нь эрэгтэй, 12.5 хувь нь эмэгтэй, 15 хувь нь хүний зураггүй мэдээлэл байна.

ББЭХС-ийн фейсбүүк хуудаст хамгийн сүүлд тавигдсан 200 фото зургийн 26 хувь нь эрэгтэй, 4 хувь нь эмэгтэй, 70 хувь нь хүний зураггүй мэдээлэл байна.

Байгууллагын фейсбүүк хуудас

Судлагдсан нийт байгууллагын 66.7 хувь нь сонин сэтгүүл ашиглан салбарын байгууллага, орон нутгийн захиргаа болон олон нийтэд үйл ажиллагаагаа хүргэж байгаа боловч хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан зөвхөн ЭХЯ жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдлэг, боловсрол олгох чиглэлд Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх 16 өдрийн аяны талаарх мэдээллийг түгээсэн байна. Судлагдсан байгууллагууд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан жендэрт хамаарах сэдэв агуулгыг нийтэлдэг ч жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг дэмжиж буй хэвшмэл ойлголт, өрөөсгөл хандлагаас татгалзах, хориглох тухай тусгайлсан хэвлэл мэдээллийн стратегитай байгууллага байсангүй.

9.4 Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын төлөө зорьж буй бодлого эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ямар үр дүн, үр нөлөөтэй байгаа болон төлөвлөсний дагуу хэрэгжиж байгаа эсэхийг нягтлан, улмаар бодлогын үр шимийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адил тэгшээр хүртэх боломжийг нэмэгдүүлэх арга зам, хувилбарыг олж харахад хяналт шинжилгээ, үнэлгээ тусалдаг. Нөгөө талаас хяналт шинжилгээ нь жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүдээрээ дамжуулан аливаа бодлогыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг тогтооход зохих хувь нэмэр оруулахаар зорьж, хэрэгжүүлэхэд нь түлхэц үзүүлдэг. Аливаа бодлого, хөтөлбөр, арга хэмжээний хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн

агуулгыг тусгахаас гадна байгууллагад жендэрийн эерэг соёлыг төлөвшүүлэх, эрх тэгш байдлыг тогтоох зорилгоор хяналт шинжилгээ, үнэлгээг ашигладаг¹⁸.

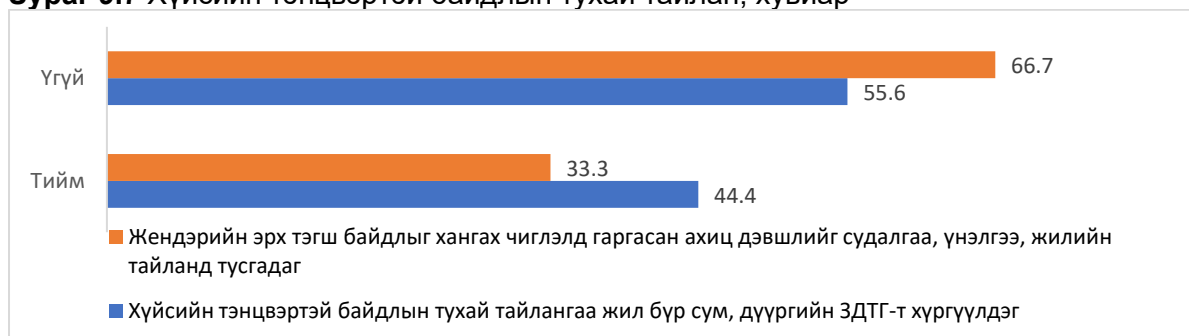
ЭХЯ нь Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 12 сарын 9-ний өдрийн 206-р тогтоолоор баталсан Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журмыг баримтлан ажиллаж, бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийн тайлан, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан, төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн биелэлтийн тайлан, хууль тогтоомж, тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилтийн тайлан, яамны жилийн үйл ажиллагааны үнэлгээний дүн, бодлогын баримт бичгийн үр нөлөөний үнэлгээний дүн, ил тод байдлын шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгжилтийн тайлангууд гаргаж байгаагаас зөвхөн төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн биелэлтийн тайланд л хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглаж байна¹⁹.

Түүнчлэн ЖЭТБХТХ-ийн дагуу төрийн захиргааны төв болон түүний харъяа бусад байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдын мэдээг дараах 2 маягтаар ЖҮХ-нд хүргүүлж байна.

- Маягт-1: Төрийн захиргааны төв байгууллага болон харъяа бусад байгууллагад ажиллагчдын хүйсийн тэнцвэрт байдлын мэдээ
- Маягт- 2: Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харъяа агентлагуудын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комиссын бүрэлдэхүүний хүйсийн тэнцвэрт байдлын жилийн мэдээ²⁰

ЖЭТБХТХ-ийн 11.3.10-т зааснаар аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт хүргүүлэх ёстой боловч судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын ихэнх (55.6%) нь хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлангаа жил бүр сум, дүүргийн ЗДТГ-т хүргүүлдэггүйгээс гадна жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд гаргасан ахиц дэвшлийг судалгаа, үнэлгээ, жилийн тайланд тусгадаггүй (66.7%) байна.

Зураг 9.7 Хүйсийн тэнцвэртэй байдлын тухай тайлан, хувиар



Эрчим хүчний салбарын ААНБ-уудын хяналт шинжилгээ, дотоод аудитын мэргэжилтнүүд байгууллагынхаа ажилтнуудын хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулж ХШҮ-нд ашиглах, ЖЭТБ-ыг хангах шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх, ахиц дэвшил, өсөлт бууралт зэрэг өөрчлөлтийн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, цаашдын бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, төсөвлөлтөд тусгах шаардлагатай.

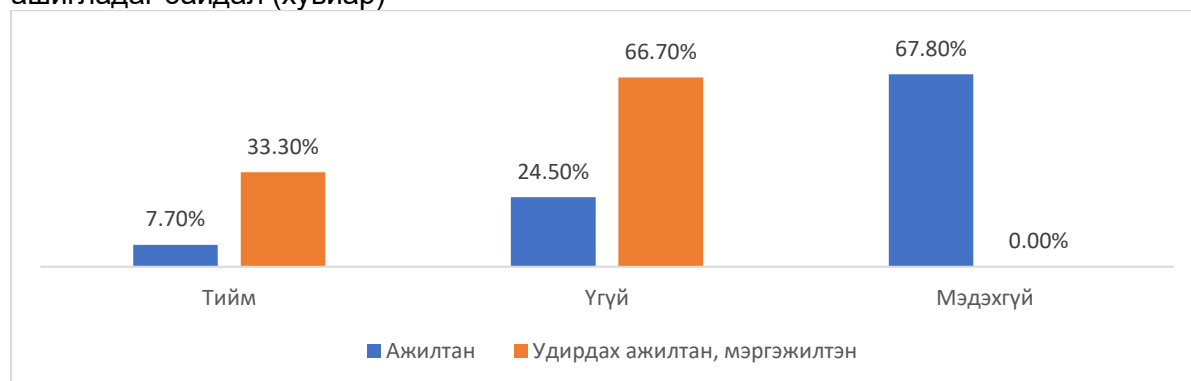
¹⁸ GIZ, БСШУСЯ, МУБИС (2016) Боловсрол дахь жендэр

¹⁹ МУЗГ (2020) Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам

²⁰ ЭХЯ (2021) ЭХЯ-ны жендэрийн тэгш байдлын тайлан. Хэвлэгдээгүй.

Стандартчлагдсан ярилцлагад хамрагдсан 9 байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд 66.7 хувь, ажилтнууд 24.5 хувь нь дотоод хяналт шинжилгээ, үнэлгээндээ хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр цуглуулан ашигладаггүй гэж хариулсан бол 67.8 хувь нь энэ талаарх ойлголтгүй байна.

Зураг 9.8 Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг системтэйгээр ашигладаг байдал (хувиар)



Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлт ашигладаггүйгээ судлагдсан удирдах ажилтнуудын 77.8 хувь нь хүлээн зөвшөөрсөн хариулт өгчээ. Ажилтнуудын болон байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилт, гүйцэтгэлд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээс бүрдсэн холимог баг (70.9%) хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийдэг байна.

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүд салбарын болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, гүйцэтгэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлт болон хүйсээр ангилсан мэдээллийг ажилдаа хэрхэн ашиглах талаарх ойлголт мэдлэг тааруу байна.

Шигтгээ 9.5

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо сул, судалгаанууд авдаг ч нас, хүйсийн ангиллын мэдээллийг ашиглах нь бага байдаг.

ЦДҮС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүд ашигладаггүй. Хүйсээр ангилсан шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүй.

УБЦТС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Захиргаан дээр нас, хүйс, боловсролоор гаргаж ирдэг. Ажилласан жилээр, алба хэлтсээр гарна. Аудит явдаг, аудитор нь чиг үүргийнхээ дагуу тус тусынх нь хийдэг үйл ажиллагаа, чиглэл, программ зэргийг шаардлага хангаж байна уу гэдгийг шалгадаг.

ӨБЦТС-ийн ажилтнуудтай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас

Хүснэгт 9.12 Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлт ашигладаг эсэх

№	Байгууллага	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашигладаг	Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хүрээнд жендэрт холбогдох шалгуур үзүүлэлт	Жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход оруулах үүрэг хариуцлагаа удирдлага болон бүх ажилтнууд мэдэж байгаа эсэх

1.	ББЭХС	-	-	-
2.	ДБЭХС	+	-	-
3.	ДЦС-4	+	+	+
4.	ӨБЦТС	-	-	+
5.	УБДТС	+	-	-
6.	УБЦТС	-	+	+
7.	ЦДҮС	-	-	-
8.	ЭДЦС	-	-	-
9.	ЭХЯ	+	-	-
	Нийт	4/5	2/7	3/6
<i>Тайлбар: (+) тийм, (-) үгүй</i>				
<i>Эх сурвалж: Стандартчлагдсан ярилцлагын мэдээлэл</i>				

ЖЭТБ-ыг тогтооход эерэг хувь нэмэр оруулах дараах шалгуур үзүүлэлтүүдийг хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд нэвтрүүлэх боломжтой юм. Тухайлбал:

- Нийгмийн тодорхой бүлгийн хүмүүс /хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ажилтан/-д үйлчлэх зориулалтын шат, ариун цэврийн өрөөтэй байх
- Ажилтны ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлэх
- ХАБЭА-н шаардлагыг бүрэн хангасан байх
- Мэдээллийн болон уншлагын танхим, номын сантай байх
- Вэб сайттай байх ба мэдээлэл тогтмол шинэчлэгддэг байх
- Ажилтнууд багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан байх
- Стандарт хангасан цайны газартай байх
- Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтан бүртэй бүрэн байгуулсан байх
- Ажилтнуудын хөгжлийг дэмжих хөтөлбөртэй байх
- Нийгэм, соёл, спортын арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулж хэвшсэн байх
- Ажилтан эрхээ эдлэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлсэн байх
- Төсвийн төлөвлөлтөд ажилтны санал бодлыг тусгах боломжоор хангах
- АББД-ын гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх тогтолцоотой байх
- Ажилтнуудыг мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, чадавхжуулах
- Сургалт, зааварчилгаа, мэргэжил арга зүйн зөвлөмж өгөх
- Ажилтнуудын хүүхдийн цэцэрлэгт хамрагдалтыг дэмжих
- Нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөртэй байх.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Нэг. Бодлого, эрх зүйн орчны хувьд:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд төрийн захиргааны төв байгууллага нь салбарын бодлого, ерөнхий төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөлд жендэрийн мэдрэмжтэй болгох арга зүйг нэвтрүүлэх үүрэг хүлээхээр хуульчилсан. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрүүд болон Жендэрийн Үндэсний Хорооноос саяхан баталсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө /2022-2031/” нь эрчим хүчний салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх эрх зүйн хийгээд бодлогын үндэслэл болж байна.

Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд гарсан бодлогын олон арга хэмжээ нь *нэгдүгээрт*, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээг хангах, *хоёрдугаарт*, нийгмийн бүлгүүдэд эрчим хүчний хүртээмжийг нэмэгдүүлж, чадавхын ялгааг харгалзсан үнэ тарифын бодлогыг хэрэгжүүлэх гэснээрээ жендэрийн мэдрэмжтэй байна. 1995 оноос хойш Эрчим хүчний салбарт хэрэгжүүлсэн бодлогын шийдэлд халамжийн бодлого нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг болж байсан гэдэг нь харагдаж байна. Гэхдээ энэ нь эрчим хүчний салбарынхны нийгмийн асуудал болон жендэрийн асуудалд шаардлагатай санхүүжилтыг шийдвэрлэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Зөвлөмж:

- Эрчим хүчний аливаа бодлого, арга хэмжээний хувьд жендэрийн зайлшгүй харгалзвал зохих шаардлагуудыг тодорхойлон тусгадаг байх,
- ЖЭТБХ тухай хууль болон үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулах үндсэн шаардлагуудыг боловсруулах,
- Салбарын хууль тогтоомжийг жендэрийн агуулгатай болгон шинэчлэх,
- Салбарын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийн мэргэжилтнүүдийн жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх чадавхыг хөгжүүлэх зэрэг болно.

Хоёр. Үйлчилгээний хүртээмж, чанарын хувьд

Судалгаанд хамрагдсан 10 өрх тутмын 1 нь цахилгааны, 10 өрх тутмын 6 нь дулаан хангамжийн асуудалтай байна. Тэр дундаа эмэгтэй тэргүүнтэй өрхөд эрэгтэй тэргүүнтэй өрхөөс илүү дулааны хангамжийн асуудал илэрлээ. Өрхийн тэргүүний хүйсээс өрхийн орлого хамаарч ($r=.3$, $p<.000$) байгаа бөгөөд өрхийн орлогоос сууцны төрөл ($r=.2$, $p<.000$), цахилгааны үнэ тарифтаа сэтгэл ханамжтай байх ($r=.2$, $p<.001$), халаалтаа шийдсэн байдал ($r=-.6$, $p<.002$) хамаарч байна. Өрхийн тэргүүний боловсрол өндөр байх хэрээр дулааны нэгдсэн системд холбогдож, цахилгааны шугамын болон халаалтын найдвартай байдал, эвдрэлд илүүтэй анхаардаг байна ($r=-.3$, $p<.002$).

Өрхийн сууцны төрөл болон цахилгааны үнэ тарифт сэтгэл ханамжтай байх байдал урвуу, сул хамааралтай, тухайлбал орон сууцны нөхцөл байдал сайжрахын хэрээр цахилгааны төлбөрт гол төлөв сэтгэл хангалуун биш болох төлөвтэй байна.

ААНБ-ын хувьд эрчим хүчний үйлчилгээний хүртээмж, чанарт тэдгээрийн байршил ($r=.3$, $p<.000$) нөлөөтэй байна. ААНБ-ын өмчлөлийн хэлбэрээр цахилгаан, дулааны хэрэгцээгээ хангах боломж, төлбөр, халаалтын системд эвдрэл гарснаар сул зогсох, эд хөрөнгөд хохирол гарах, халаалтын засвар үйлчилгээ, үнэ тариф, зардал, үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал ($r=.3$, $p=.001$) -ын үнэлгээ ялгаатай илрэв.

Цахилгааны үйлчилгээтэй холбоотой, шийдвэрлэх шаардлагатай 9 асуудлын 8, дулааны үйлчилгээтэй холбоотой 6 асуудлын 5-ыг эмэгтэйчүүд илүүтэй анхаардаг дүн ажиглагдав. Цахилгааны үйлчилгээнд цахилгаан шугам сүлжээнд холбуулах, ямар үйлчилгээ авахыг

шийдэх, халаалт, халуун усны алдагдал, эвдрэл гэмтэл зэрэг асуудлыг хөөцөлдөх гэсэн 3 асуудлыг эрэгтэйчүүд шийддэг гэж хоёр иргэний нэг нь үзэж байна.

Иргэд цахилгааны хүчдэлийн түвшин, өрхийн хэрэгцээг хангаж буй байдал, цахилгааны найдвартай байдал, цахилгааны нийтийн сүлжээнд холбуулах боломжид маш их сэтгэл хангалуун (хүйсээс үл хамааран) гэж хариулж байна. Харин цахилгааны үнэ тариф, засвар үйлчилгээ, нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр, хэрэглэгчийн цахим систем, хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд сэтгэл хангалуун бус байгаагаа (хүйсээс үл хамааран) илэрхийллээ.

Орон нутгийн иргэдийн хувьд цахилгааны хүчдэл муу, иргэдэд мэдээлэхгүйгээр цахилгаан тасалдаг, цахилгааны үнэ тариф өндөр, цахилгааны шугам, шонгийн засвар үйлчилгээ тааруутай холбон цахилгааны үйлчилгээний чанар, хүртээмж тааруу (хүйсээс үл хамааран) гэж үзэв. Түүнчлэн ахуйн болон үйлдвэрлэлийн зориулалттай техник, тоног төхөөрөмж ашиглах боломж хязгаарлагдмал гэжээ.

ААНБ-ын хувьд цахилгааны хүчдэл хүрэхгүй байх, цахилгаан тасрах, цахилгааны төлбөрөө төлж чадахгүйд хүрэх, цахилгааны хэлбэлзлээс техник хэрэгсэл эвдрэх, цахилгааны хүчдэлээс бүрэн хүчин чадлаараа ажиллахгүйд хүрэх зэрэг асуудал гарч байна. Цахилгааны хүчдэлийн түвшин, ААНБ-ын хэрэгцээг хангаж буй байдал, цахилгааны эх үүсвэрийн найдвартай байдал, цахилгааны төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах боломж зэрэгт сэтгэл хангалуун байна. ААНБ-ын хувьд засвар үйлчилгээ, нийтийн сүлжээнд холбуулах төлбөр, хэрэглэгчийн цахим систем, хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд сэтгэл ханамжийн түвшин 15,0-20,0 хувиар буурч байна. Үнэ тарифт сэтгэл ханамжийн түвшин 48.8 хувь хүртэл буурч байна. Халаалт доголдох, халуун ус тасрах, шугамд эвдрэл гарах бэрхшээл ААНБ-д тохиолдож байна. Энэ бүгдэд хүйсээс хамаарах хамаарал ажиглагдсангүй.

Иргэд, ААНБ-ууд халаалт, халуун усны хангамж, халаалтын найдвартай байдал, засвар үйлчилгээ, халаалтын төвлөрсөн сүлжээнд холбуулах зардал, үнэ тариф, үйлчилгээний шуурхай байдал, хэрэглэгчдийн цахим систем, хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээллийн тогтолцоонд зарим талаараа сэтгэл хангалуун байгаагаа илэрхийлсэн. Энэ нь дулааны үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үнэ тарифийн талаарх сэтгэл ханамжийн байдал нь үйлчилгээний нөхцөл байдлаас хамаарч өөрчлөгдөх магадлалтайг илтгэнэ. Энэ бүгдэд хүйсээс хамаарах хамаарал ажиглагдсангүй.

Зөвлөмж:

- Цахилгааны үнэ, тариф, цахилгааны шугамын засвар, үйлчилгээг сайжруулах, шинэчлэх, цахилгааны хүчдэлийг нэмэгдүүлэх, үйлчилгээнд ХАБЭА-г мөрдөх талаар олон нийттэй харилцах (үнэ тариф, сэргээгдэх эрчим хүч, цахилгаан тасрах, хэрэглэгчийн санал гомдол авах зэрэг) чиглэлд анхаарч ажиллах;
- Хэрэглэгчдэд үйлчлэх үйлчилгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ахмад настан зэрэг нийгмийн бүлгүүдийн онцлогийг харгалзсан үйлчилгээг нэвтрүүлэх;
- Гэр, байшинг стандартын дагуу дулаалж дулаан алдагдлыг бууруулах, улмаар эрчим хүч хэмнэх чиглэлд өрх, ААНБ-тэй хамтран ажиллах үйл ажиллагааг жендэрийн мэдрэмжтэй явуулах;
- Төрийн байгууллага, иргэд, ААНБ-ын сэргээгдэх эрчим хүч ашиглах талаарх мэдлэг ойлголт, хандлагыг нэмэгдүүлэх чиглэлд онцгой анхаарч ажиллах;
- Бичил, жижиг, дунд бизнесийн үйл ажиллагаа тогтвортой эрхлэхэд цахилгааны хүчдэлийн түвшинг нэмэгдүүлэх, дэд станцуудыг бүсчилж хөгжүүлэх, энэ чиглэлд эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих тусгай арга хэмжээ хэрэгжүүлэх боломж буйг судлах, нэвтрүүлэх;
- Орон нутагт шөнийн цахилгаан хэрэглэх, түүний үнийг тэглэх, хөнгөлөлттэй үнэ тарифын

үйлчилгээг хэрэглэгчийн санал бодол, тооцоо судалгаанд тулгуурлан тогтвортойгоор нэвтрүүлэх;

- Улаанбаатар хотын хүн амын нягтаршил өндөртэй алслагдсан захын дүүрэг, гэр хорооллын өрхүүдэд, баруун болон алслагдсан аймгуудад хүчдэлийн түвшинг нэмэх, шугам сүлжээ, техник технологийн шинэчлэл хийхийн зэрэгцээ сэргээгдэх эрчим хүчний боломжит эх үүсвэрүүд барих, дэвшилтэт, ногоон эрчим хүч ашиглах;
- Хөнгөлөлттэй үнэ тогтоох болон үнэ тэглэхдээ хавтгайруулах гэхээсээ ялгаатай нийгмийн бүлгүүдийн эрэгтэй, эмэгтэй хүний ялгаатай хэрэгцээ боломжийг харгалзсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

Гурав. Засаглал, удирдлага, ЖЭТБ-ыг хангах бүтцийн хувьд

Эрчим хүчний салбарын засаглал, удирдлагын бүрэлдэхүүнд эрэгтэйчүүд давамгайлж байна. Төрийн захиргааны төв байгууллагын түвшинд төрийн албан дахь тусгай арга хэмжээний талаарх ЖЭТБХ тухай хуулийн холбогдох заалт хэрэгжихгүй байна.

Төрийн захиргааны төв байгууллага болон Улаанбаатар, бүсийн ТӨХК-иудын удирдах албан тушаалд эрэгтэйчүүд давамгайлсан удирдлагын бүрэлдэхүүн ажиллаж байна. Эрчим хүчний салбар бол эрэгтэйчүүдийн салбар гэсэн жендэрийн хэвшмэл үзэл хүчтэй илэрч байгаа нь эмэгтэй удирдлагын манлайллыг сулруулахад хүргэх юм. Компанийн дүрэмд ТӨХК-иудын ТУЗ-ын гишүүдийг сонгон шалгаруулах шалгуур үзүүлэлт, шаардлагад хүйсийн тэнцвэрийг хангах зохицуулалт байхгүй. Эрчим хүчний салбарын удирдлага засаглалын түвшин дэх оролцоог хангах үзэл баримтлалын хүрээнд ТУЗ-ийн гишүүнд хараат бус 3 гишүүн байхаар зохицуулалттай ч сонгон шалгаруулалтад хэрэглэгч, мэргэжлийн холбоод, ИНБ-ын төлөөлөл оролцож болох зохицуулалт тодорхойгүй байна.

ЖЭТБХ тухай хуулиар тогтоосон ажил олгогчийн үүрэг, ЖЭТБ-ын ойлголт хангалтгүйг илтгэх үр дүн гарч байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх хүчин чармайлт гаргахгүй байхад нөлөөлж байна. Байгууллагын түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, шийдвэр гаргах үйл явцад ажилтнуудын оролцоог хангахад удирдлагын хүчин чармайлт, манлайлал, ажилтнуудын чадавх энэ чиглэлд хэр зэрэг бүрдсэнээс ихээхэн хамаардгийг олон улсын туршлага харуулдаг. Энэ талын ойлголт сулаас, тухайлбал төсвийн төлөвлөлтөд оролцох, санал гаргах үйл явцыг зөвхөн дарга, удирдлага, эдийн засаг, санхүүгийн мэргэжилтнүүдэд хамаатуулах хандлага гаргах зэргээр оролцоо сулрах, нөгөө талаас байгууллагын зүгээс бодит, үр дүнтэй оролцоог бий болгон ажиллах чадавх дутагдаж байгаагаар тайлбарлахаар байна.

Эрчим хүчний салбарт жендэрийн талаар баримтлах тусгайлсан бодлого байхгүй ч, төрийн захиргааны төв байгууллагад ЖЭТБХТХ-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд Жендэрийн салбар зөвлөлийг байгуулж, жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан, АХБ, ЖҮХ зэрэг төр, ОУБ-уудын дэмжлэгтэйгээр тус салбарт баримтлах жендэрийн бодлоготой болох, чадавхыг хөгжүүлэх чиглэлд ажиллаж байна. Гэхдээ эрчим хүчний салбарын байгууллагуудад ЖЭТБ-ыг хангах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн дүн шинжилгээнд тулгуурлаагүй, ажилтнуудын оролцоог хангах талаар сул анхаарч байна.

Чанарын судалгааны дүнгээр, байгууллагын төсвийн хуваарилалтад жендэрийн эрх тэгш байдлын зорилт, үйл ажиллагаа тусгагддаггүй, төсвийн зарцуулалтад жендэрийн дүн шинжилгээ хийгээгүй, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын тэн хагас нь төсвийн төлөвлөлтийн үйл явцад оролцох боломж бүрдээгүй байна.

Зөвлөмж:

- Төрийн захиргааны төв байгууллагын түвшинд ЖЭТБХ тухай хуульд заасан тусгай арга хэмжээ, квотын заалтын хэрэгжилтийг хангах. Салбарын жендэрийн бодлого, үйл

ажиллагааны төлөвлөгөөнд шийдвэр гаргагчдын хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах арга хэмжээ, үйл ажиллагааг төлөвлөж хэрэгжүүлэх, урамшуулал болон хяналтын механизм нэвтрүүлэх арга хэмжээг ЭХЯ-ны ЖСЗ-ийн төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх.

- Аливаа ажлын хэсэг, зөвлөл, эвлэл, комиссын бүрэлдэхүүнийг ЖЭТБХ тухай хуульд үндэслэн тогтоох зохицуулахад чиглэсэн арга хэмжээ авах. Ажлын хэсэг, зөвлөл, эвлэл, комиссын бүрэлдэхүүнд тэгш эрхийн буюу үл ялгаварлан гадуурхах зарчим хэрэгжиж байгаа эсэхэд үнэлгээ өгөх эрх, үүрэг бүхий субъект оролцох ёстойг журамлах.
- Компанийн дүрэмд төрийн өмчит ХК-ийн ТУЗ-ийн бүрэлдэхүүн, гүйцэтгэх удирдлагыг сонгон шалгаруулах шалгуур, шаардлагыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр боловсруулахад нь дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх, энэ чиглэлд ЖҮХ-той хамтран ажиллах.
- ТӨХК-ийн ТУЗ-ийн хараат бус гишүүнийг сонгон шалгаруулах шалгуурт олон талуудын оролцоог хангах чиглэлд хэрэглэгч/ үйлчлүүлэгчийн төлөөлөл, салбарын мэргэжлийн холбоод, ИНБ-ыг нэр дэвшүүлэхээр зохицуулалт тусгах боломжтой. Компанийн тухай хуулиар төр 100 хувь хувьцаа эзэмшигч хэдий ч тэгш эрхийн үүднээс эрчим хүч хэрэглэгч/ үйлчлүүлэгчийн төлөөллийг шийдвэр гаргахад оролцуулахад анхаарах.
- Эрчим хүчний салбарын удирдлага, засаглалын түвшинд эмэгтэйчүүдийг бэлтгэх, эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжсэн урт хугацааны хөтөлбөрийг ЖҮХ, ОУБ, тус салбарын эмэгтэйчүүдийн ИНБ-тай хамтран хэрэгжүүлэх.
- ЖЭТБХ тухай хууль, тус хууль дахь ажил олгогчийн үүргийн талаарх ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, сурталчлах, удирдамж, зааварчилгаагаар хангах зэрэг чадавхжуулах үйл ажиллагааг ЖҮХ-той хамтран хэрэгжүүлэх.
- Эрчим хүчний салбарын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлтийн үйл явцад бодитой, үр дүнтэй оролцоог хангахад чиглүүлэн байгууллагын дотоод дахь сургалтын хөтөлбөрт ажилтнуудыг чадавхжуулах, тэднийг оролцуулах аргачлал, удирдамж нэвтрүүлэх.
- Байгууллагын түвшинд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг нэвтрүүлэх хүрээнд төсвийн саналыг боловсуулахдаа жендэрийн удирдамж, маягт ашиглах, энэ чиглэлд ЖҮХ, Сангийн яамтай хамтран ажиллах.

Дөрөв. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хувьд

Хэдийгээр эрчим хүчний салбарт албан ёсны бичиг баримтын хувьд хориглосон ч ажилтанг ажилд авах шатанд хүйсээр ялгаварлах явдал байна гэдгийг нотлох дараах баримт илэрлээ.

Үүнд:

- Судалгаанд хамрагдсан арван эмэгтэй тутмын нэг нь “эмэгтэй” хүйсээсээ болж ажилд орж чадаагүй, тэдгээрийн нөхөн үржихүйн үүрэгтэй холбоотой анхааруулгыг ажил олгогч өгч байжээ.
- Хэдийгээр албан ёсны эрх зүйн баримт бичигт аль нэг хүйсийг давууд үзсэн зохицуулалт үгүй ч, зарим ажлын байранд зөвхөн “эрэгтэй” хүн сонгон ажиллуулж байна. Энэ нь ажлын байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тогтоосон бус, практикт үндэслэж байна. Хэрэв судалгаагаар “эмэгтэй” хүн ажиллахад хүндрэлтэй, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй гэж тогтоосон тохиолдолд ялгаварлан гадуурхалт болохгүй юм. Гэвч ажил олгогчдын дунд энэ талаар ойлголтын зөрүүтэй байна.
- Ажлын байрны зар бүх ААНБ-д нээлттэй боловч ажилтнуудын үр хүүхдэд өгсөн давуу эрхийн зохицуулалт зарим байгууллагад хэрэгждэг бөгөөд энэ нь ажилд орохоор сонирхож буй, зохих шаардлагыг биелүүлж чадах бүхий л хүнд нээлттэй байх зарчимтай зөрчилдөж байна.
- Ажлын байранд цөөн тоогоор ажиллаж буй хүйсийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх чиглэлд салбарын хэмжээнд, ААНБ-ын түвшинд анхаарахгүй байна.

Эрчим хүчний салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажиллаж байна. Энэ салбарт эмэгтэйчүүдийн ажилладаг ажлын байр хязгаарлагдмал бөгөөд албан тушаал болоод мэргэжлийн зэрэглэл ахих тусам буюу шийдвэр гаргах, хяналт тавих эрх мэдэл бүхий ажлын байранд эрэгтэйчүүд

давамгайлж байна. Харин цагаан захтай туслах болон үйлчилгээний хөх захтангуудын ажлын байранд арай олон тооны (40-өөс дээш хувь) эмэгтэйчүүд ажиллаж байна. Түүнчлэн, техникийн ажилтны мэргэжлийн зэрэг болон төрийн албан хаагчийн зэрэглэлийн дунджаар эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс давуу байна. Хэдийгээр мэргэжил дээшлүүлэх боломжоор адил тэгш, хүүхэд асрах болон 3-аас дээш сарын чөлөөнөөс буцаж орсон ажилтнуудыг давтан бэлтгэх зэргээр албан тушаал, мэргэжлийн зэргээ ахиулах боломж эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд олгогдсон боловч дараах шударга бус нөхцөл нь эмэгтэй ажилтнуудын удирдах албан тушаалд ахих боломжийг хязгаарлах юм. Үүнд:

- Ажлын байр, албан тушаалын зарын мэдээлэл дотооддоо хумигдмал
- Сонгон шалгаруулалт мерит зарчимд тулгуурладаггүй
- Улс төрийн намаас хамааралтай
- Эмэгтэй ажилтанг дэмжсэн тусгай арга хэмжээ, хөтөлбөр хэрэгжүүлдэггүй зэрэг болно.

Эрчим хүчний салбар нь улсын дунджаас 20 гаруй хувиар өндөр цалин олгодог салбар бөгөөд цалин хөлс дэх жендэрийн зөрүү 92.3 хувь буюу зарим салбартай харьцуулахад зөрүү бага. Энэ нь эрэгтэй ажилтны авч байгаа цалингийн 92.3 хувьтай тэнцэх хэмжээний цалинг эмэгтэй ажилтан авдаг гэсэн үг юм. Тус зөрүүнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй ажил, мэргэжлийн зэргийн болон зарим ажил мэргэжлийн үнэ цэнийн талаарх хэвшмэл үзэл нөлөөлж байна гэж дүгнэх үндэслэл байна. Учир нь ААНБ-ын түвшинд цалин хөлсний хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлдэггүй, ашигладаггүй, “адил ажил”-ын талаар зөрүүтэй ойлголттой, ажлын байрны дүн шинжилгээ хийдэггүйтэй холбогдоно.

Хүүхэд асрах хөдөлмөрийг үнэлгээжүүлэхэд салбарын хэмжээнд төдийгүй ААНБ-ууд санаачилга гарган ажиллаж байна. Түүнчлэн, ажил-гэр бүлийн үүргийн тэнцвэрийг хангахад зарим ААНБ-ууд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагатай хамтарч ажиллах, хөдөлмөрийн гэрээний олон талт хувилбаруудыг хүлээн зөвшөөрөх, зайны хэлбэрээр ажиллах боломж бүрдүүлэх, ажлын цагийн уян хатан хуваариар ажиллуулах, ажлын цаг хорогдуулах, хөнгөн ажилд шилжүүлэх, хүүхэд төрсний дараа эцэгт цалинтай чөлөө олгох, ганц бие эцэг, эхийн онцлог хэрэгцээг харгалзах зэргээр анхаарч ажиллаж байна. Гэхдээ гэр бүлийн үүргийг зөвхөн эхэд хамаатуулах, уян хатан цагаар ажиллах боломж олгохоос татгалзах, амаржсаны дараагаар ажилдаа эргэн орохыг нь хязгаарлах зэрэг асуудал зарим ААНБ-д илэрлээ. Эрчим хүчний салбар илүү цагаар, гэнэтийн дуудлагаар ажиллах шаардлагатай байдаг зэргээр гэр бүлийн үүргээ биелүүлэхэд ажилтанд хүндрэл учруулдаг онцлогтой. Энэхүү салбарын хөдөлмөрийн нөхцөлийн онцлог нь эрэгтэйчүүдэд илүү нөлөөтэй байна. Ээлжийн, зайлшгүй дуудлага бүхий ажлын байранд ажиллагчдын ажлын цагийн дундаж хэмжээ өндөр бөгөөд ийм шинж бүхий ажил дээр эмэгтэй хүн бага ажиллаж байгаа нь өрхийн жендэрийн хөдөлмөрийн хуваарьтай холбогдоно. Энэ нь эцэг хүний үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх үүргийн хэрэгжилтийг хязгаарлаж байна. Сүүлийн жилүүдэд цалин хөлс дорвитой нэмээгүйгээс эрэгтэй ажилтнуудын илүү цагаар ажиллах сонирхол нэмэгдэж, энэ нь гэр бүл, үр хүүхэддээ зарцуулах цагийг бууруулах жендэрийн сөрөг нөлөө үзүүлэх юм. Түүнчлэн, төрийн захиргааны байгууллагын эмэгтэйчүүд илүү цагаар ажиллаж байгаа нь гэр бүлийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д ажиллагчдын тал гаруй хувь нь хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд, тэр дундаа хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдын дийлэнх олонх нь эрэгтэйчүүд байна. 2016 оноос хойш тус салбар дахь осолдогчдын тоо буурч байгаагийн зэрэгцээ эмэгтэйчүүд өртөх нь харьцангуй бага илэрлээ. Тус салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, амь насанд илүү эрсдэлтэйг баримтууд харуулж байна.

Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн сөрөг нөлөөг бууруулах үүднээс ААНБ бүр эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд тогтмол хамруулах, хор саармагжуулах болон дархлаа дэмжих бүтээгдэхүүн олгох, эмнэлэг, сувилалд хэвтэж эмчлүүлэх, ХАБЭА-н хувцас хэрэглэлээр хангах, зааварчилгаа, сургалтад хамруулах, шинэ технологи нэвтрүүлэх, хуурай мананцар үүсгэх

зэргээр анхаарч ажиллаж байна. Гэхдээ техник технологийн хоцрогдолтой байдал, хөрөнгө оруулалтын дутмаг байдал, үнэ тарифыг төрөөс хатуу тогтоосон байдал зэргээс улбаатайгаар ажилтнуудынхаа эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулах, эрсдлийг багасгах, сааруулахууц орчны өөрчлөлт хийх, үйлчилгээ, арга хэмжээг нэвтрүүлэх, даван туулахад туслах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж чадахгүй байна.

Эрчим хүчний салбарт Үйлдвэрчний эвлэл ажилтнуудын эрх ашгийг хангах, хамгаалах чиглэлд үр дүнтэй ажиллаж байна. Үйлдвэрчний эвлэлийн институтээр дамжуулан эрх ашгаа ажил олгогчдын шийдвэрт тусгуулах боломж нэгж байгууллага дахь ажилтнуудад олгогдсон байна.

Зөвлөмж:

- Ажлын байрны үнэлгээ хийх замаар эмэгтэйчүүд (жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй гэх мэтчлэн ялгаатайгаар) ажиллахад ээлгүй ажлын байр байгаа бол түүнийг тодорхойлж, зарлан, үүнээс бусад ажлын байранд эмэгтэй хүн ажиллах боломж бүрдүүлэх;
- Эрчим хүчний салбарын мэргэжилтэн бэлтгэхдээ охид, эмэгтэйчүүдийг бэлтгэх чиглэлд мэргэжил сонголтын шатнаас анхаарч, ялангуяа ШУТИС, ТМБСБ-ын элсэлтийн бодлогод тусгай арга хэмжээг тусган нэвтрүүлэх;
- Инноваци, техник технологийн дэвшлийг ажлын байранд нэвтрүүлэх, сэргээгдэх эрчим хүчний салбарын хөгжлийг дэмжих замаар охид, эмэгтэйчүүдийн ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх;
- Практик дахь хүйсээр ялгаварласан үйлдлийг арилгахын тулд ажил олгогч, ажилтнуудын мэдлэг ойлголтыг сайжруулах;
- Байгууллагын ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамаарч аль нэг хүйсийн хүнийг сонгохоор тогтоогоогүй нөхцөлд хэн нэгэнд давуу байдал олгосон шударга бус зохицуулалтыг хасах;
- ААНБ-ууд ажлын байр, албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын нээлттэй, шударга байдлыг сайжруулах;
- Салбарын эмэгтэй ажилтны манлайллыг хөгжүүлэх хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд анхаарах;
- Цалин хөлс болон ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд анхаарч, бодлого төлөвлөлтөд ашиглах чадамжийг хөгжүүлэх,
- Адил болон адил бус үнэ цэн бүхий ажлын байрыг тодорхойлох судалгаа хийж, цалин хөлсний шударга нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Гэр бүлийн үүргийг зөвхөн эмэгтэй ажилтанд хамааруулах хандлагыг залруулахад анхаарч, ажил-гэр бүлийн үүргийг тэнцвэржүүлэх арга замуудыг ААНБ-д жигд нэвтрүүлэх;
- Ажилтнуудын цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх нь гэр бүл, үр хүүхэддээ зарцуулах цагийг ихэсгэх нөхцөл болох бөгөөд ер нь ААНБ-ын зүгээс ажилтныхаа гэр бүлийн харилцаанд үзүүлэх эерэг нөлөөллийг өсгөх чиглэлд судалгаанд түшиглэсэн арга хэмжээг төлөвлөж мэргэшсэн байгууллага, иргэнтэй хамтарч ажиллах;
- Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг салбарын түвшинд дахин хийлгэж, хэвийн бус ажлын байрны жагсаалт, ангиллыг тухай бүр шинэчилж ажиллах,
- Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний тарифыг бууруулахад анхаарах;
- Техник технологийн дэвшлийг ашиглах зэргээр орчны өөрчлөлтийг үе шаттай хийж, аль болох эрүүл аюулгүй орчинг бүрдүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг төлөвлөж зарцуулах,
- Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс үүдэлтэй сэтгэл зүйн дарамтыг бууруулах, зан үйлийг өөрчлөхөд чиглэсэн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх;
- ХАБЭА-н хувьд холбогдох хууль тогтоомж, стандартын дагуу ажиллаж байгаа төлөв нийтлэг байгаа боловч сард 1 удаа чихэвч, 1 удаа бээлий өгдөг гэх зэргээр хангалтгүй байгаа ХАБЭА-н хангамжийг сайжруулах эдгээр болно.

Тав. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах тогтолцооны хувьд:

Судлагдсан байгууллагуудын ихэнх нь ажлын байрны аливаа хэлбэрийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зохицуулалттай боловч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөрийг тэдгээрийн ихэнх нь боловсруулж хэрэгжүүлээгүй байна. Ажилтны асуулгын судалгааны дүнгээр бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх асуудлаар сургалт зохион байгуулдаггүй гэж ажиллагчдын дийлэнх нь хариулсан.

Хөдөлмөрийн харилцаанд эрүүл мэнд болон бие махбодод халдсан үйлдэл, хэн нэгний хэл амаар доромжлох, нэр хүндэд халдах, ялгаварлан гадуурхсан зэрэг үйлдэлд таван хүний нэг нь өртөж байна. Түүнчлэн судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 3 орчим хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байгаагаас эмэгтэйчүүд түлхүү удирдах түвшний ажилтны зүгээс өртжээ. Тухайлбал, АББД-д өртсөн эмэгтэйчүүдийн 87.5 хувь нь удирдах ажилтны, 12.5 хувь нь хамтран ажиллагчийн зүгээс өртсөн байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтнуудын ихэнх нь гомдлыг шийдвэрлэсэн арга хэмжээнд сэтгэл ханамжгүй үлдсэнээ илэрхийлсэн.

Зөвлөмж:

- Байгууллагууд бүх ажилтандаа ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамтаас урьдчилан сэргийлэх тухай ойлголт мэдлэгийг өгөх, чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, оролцооны аргад тулгуурлан үр дүнтэй зохион байгуулах;
- Төрийн байгууллага болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн зааврыг ашиглан хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусгах;
- Байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт эдгээр сэдвийг оруулж, ажилтан бүрт мэдээлэл хүргэж, ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамтад өртсөн тохиолдолд эрх бүхий албан тушаалтанд гомдол гаргах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх арга замаа мэддэг, ханддаг, асуудлаа шийдвэрлүүлдэг, ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх мэдлэгтэй болгоход анхаарах;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамт болон бусад дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд удирдлагын хүчин чармайлт ихээхэн чухал учраас удирдах ажилтнуудын мэдлэг ойлголтыг сайжруулах;
- Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай гомдлыг хүлээн авах, хариу арга хэмжээ авах, мэдээллийг нэгтгэх тогтолцоог төлөвшүүлэх үүднээс холбогдох зохицуулалт, бүтцийг хөгжүүлэхэд тууштай анхаарч, ахиц дэвшил гаргах;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргасан ажилтны хувийн нууцлалыг хангах, хохирлыг тооцох зохицуулалтыг байгууллагын эрх зүйн баримт бичигт тусгаж, хохирогч давхар хохирохгүй байх бүх талын арга хэмжээг авах;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах сургалт сурталчилгаа, гомдол барагдуулах бүтцийг бий болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд удирдлагын баг, ёс зүйн зөвлөл болон холбогдох нэгж, мэргэжилтэн хуулиар олгогдсон чиг үүргээ хэрэгжүүлж ажиллах зэрэг болно.

Зургаа. Байгууллагын соёл, мэдээллийн менежмент, хяналт шинжилгээний тогтолцооны хувьд:

Үнэлгээнд хамрагдсан 9 байгууллагын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн дийлэнх нь ЖЭТБХ тухай хууль, түүнд заасан ажил олгогчийн хүлээж буй үүргийн талаар хангалттай мэдлэг, ойлголтгүй бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр ямар нэгэн сургалтад хамрагдаагүй байна. Мөн ажилтнуудын олонх нь жендэрийн талаарх ойлголт тааруу, 73.4 хувь нь ЖЭТБХТХ-ийн талаар огт мэдэхгүй байгаа ба тэдний 90 орчим хувь нь ямар нэгэн сургалтад оролцоогүй байна.

Судлагдсан ААНБ-ууд бүгд ёс зүйн дүрэмтэй, түүндээ ажиллагчдын хоорондын харилцаа, биеэ зөв авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг тусгаж, хамт олны дунд хэн нэгнийг доромжлох, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэх, үл хүндэтгэх үйлдэл зэрэг харилцааг хориглосон заалт оруулсан хэдий ч хүйсээс хамаарсан таагүй сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үг хэллэг, яриа хөөрөө дэлгэх, тоглоом шоглоомоор ичээх, нэр хоч өгөх, тохуурхах, биеийн эмзэг хэсгүүдэд хүрэх үйлдэл багагүй тохиолдож байна.

Судлагдсан ААНБ-уудын ажилтан бүр шаардлагатай багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжөөр хангагдах, ажлын байранд хүчирхийлэл, эрсдэлээс сэргийлж чадах материаллаг нөхцөлийг бүрдүүлсэн боловч ажлын байрны материаллаг орчин нөхцөл, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, машин техникт хамаарах төсвийн шийдвэр гаргахад эмэгтэй ажилтнуудын оролцоо сул байна.

ААНБ-ын оффис, үйлдвэрлэлийн талбарт хүйсээр ангилагдсан ариун цэврийн өрөөтэй ч зай талбай бага, ариун цэврийн цаасаар хангагдаагүй, түгжээ цоожгүй, өлгүүргүй, хувийн нууцлал хангагдаагүй, ХБИ-д зориулсан ариун цэврийн өрөө байхгүй зэрэг жендэрийн нийцтэй материаллаг орчин нөхцөл бүрдээгүй байна.

ААНБ-ын ихэнх нь жендэрийн эрх тэгш байдалд хамаарах шууд ашиглахад бэлэн мэдээллийн тойм, ном, гарын авлага зэрэг материалаар хангагдаагүй, аливаа мэдээллийг байгууллагын цахим хуудас болон нийгмийн сүлжээгээрээ тогтмол нээлттэй, ил тод хүргэдэг ч жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн агуулга цөөн. Хүйсийн тэнцвэртэйгээр мэдээлэл түгээхэд анхаарахгүй байна.

Эрчим хүчний салбарын ААНБ-уудад хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо бүрэлдээгүйгээс хамааран жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах, хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашиглах, жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, ахиц дэвшлийг хянаж, байгууллагын цаашдын бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, үйл ажиллагаандаа тусгах мэдлэг мэдээлэл дутмаг байна.

Зөвлөмж:

- Байгууллагын бүх түвшний ажилтнуудад чиглэсэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сургалтын хөтөлбөр боловсруулан, сургалтад хамруулах;
- Байгууллагын удирдах ажилтан, хүний нөөцийн, дотоод аудитын болон төсөв санхүүгийн мэргэжилтнүүдийг жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааг төлөвлөх, төсөвлөх, хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх зэрэг чадавх бэхжүүлэх сургалтад хамруулах;
- Эрчим хүчний салбарт ажиллагчдын баримтлах ёс зүйн дүрэмд заасан бие биенээ хүндэтгэх, бие биенээ доромжлохгүй байх, эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэхээр үг, хэллэг хэлэхгүй байх ёс зүйн хэм хэмжээний зохицуулалтыг ухуулан таниулах, төрөл бүрийн сургалт сурталчилгаа зохион байгуулах зэргээр хэрэгжилтийг хангуулах, хяналт тавих;
- Ёс зүйн хорооны ажиллах журмыг баталж, үйл ажиллагааг тогтмолжуулах;

- Ариун цэврийн өрөө эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн буюу эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүд тусдаа ариун цэврийн байгууламжтай, ХБИ-д зориулсан ариун цэврийн өрөөтэй, түүнийг ашиглах боломжоор хангагдсан, тооны хувьд хүртээмжтэй, эрүүл ахуйн нөхцөл хангагдсан зэргээр жендэрийн мэдрэмжтэй орчинг бүрдүүлэх;
- ААНБ-ууд цахим хуудас, фейсбүүк, дотоод интрасистем болон бусад сувгуудаа ашиглан жендэрийн мэдлэг боловсрол олгох;
- Цахим хуудас, нийгмийн сүлжээнд хүйсээр ангилсан болон хүйсийн тэнцвэрт мэдээллийг байршуулах;
- Байгууллагуудын номын сан, мэдээллийн танхимын үйл ажиллагаанд анхаарч, ном, гарын авлагын баяжилт хийх, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх, ажилтнуудыг чадавхжуулах, хөгжүүлэх, жендэрийн ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй орчныг бүрдүүлэхэд анхаарах;
- Жендэрийн мэдрэмжтэй хэвлэл мэдээллийн стратегийг ААНБ-ын дүрэм журмын хүрээнд тусгах;
- ХШҮ-нд байгууллагын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтныг оролцуулах, жендэрт хамаарах шалгуур үзүүлэлтийг нэгтгэх, хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах хүрээгээ тодорхойлох зэргээр жендэрийн мэдрэмжтэй хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх зэрэг болно.

НОМ ЗҮЙ

Судалгааны бүтээл

1. БСШУСЯ, ШХА, МУБИС (2016) Боловсрол дахь жендэр. Улаанбаатар
2. БСШУСЯ, АХБ (2017) Дээд боловсролын хууль эрх, бодлогын баримт бичигт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ. УБ., 17 дугаар тал
3. ГОУХН (2022) ТМБСБ дахь жендэрийн аудит. Судалгааны тайлан. Улаанбаатар \хэвлэгдээгүй\
4. МУЗГ (2020) Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам. Улаанбаатар
5. ҮСХ, НҮБХАС, ШХА (2020) Жендэрийн тэгш бус байдал. Улаанбаатар. 62 дугаар тал
6. ЭХЯ, 2021, ЖЭТБХ үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлан. Хэвлэгдээгүй
7. ХЗҮХ (2015) Олон улсын гэрээг шүүхэд хэрэглэх нь Улаанбаатар
8. www. 1212.mn – үндэсний статистикийн хорооны нээлттэй мэдээллийн сан

Хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгүүд

А. Хуулийн жагсаалт

эх сурвалж: <https://www.legalinfo.mn>

№	Нэрс	Огноо
1	Монгол Улсын Үндсэн хууль	1992 оны 01 дүгээр сарын 13
2	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	2011 оны 02 дугаар сарын 02
3	Эрчим хүчний тухай	2001 оны 02 дугаар сарын 01
4	Эрчим хүч хэмнэлтийн тухай	2015 оны 11 дүгээр сарын 26
5	Сэргээгдэх эрчим хүчний тухай	2007 оны 01 дүгээр сарын 11

6	Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нүүрсний төлбөрийн тухай	1995 оны 01 дүгээр сарын 16
7	Эрчим хүчний тухай хууль /1995 оны/ хүчингүй болсонд тооцох тухай	2001 оны 02 сарын 01

Б. Бодлогын болон бусад баримт бичгийн жагсаалт

эх сурвалж: <https://www.legalinfo.mn>

№	Нэрс	Огноо	Дугаар
Улсын их хурлын тогтоол			
1	Эрчим хүчний тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай	2001 оны 2 дугаар сарын 01	№ 18
2	Түлш, эрчим хүчний салбарын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2010 оны 12 дугаар сарын 09	№ 72
3	Эрчим хүчний тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай хуулийн төсөл буцаах тухай	2015 оны 11 дүгээр сарын 19	№ 98
4	Эрчим хүчний тухай хууль батлагдсантай холбогдуулан авах зарим арга хэмжээний тухай	1995 оны 12 дугаар сарын 01	№ 80
5	Өөрийн хөрөнгөөр гүйцэтгэн дараа төлөгдөх нөхцөлтэйгээр барих авто зам, эрчим хүчний барилга байгууламжийн жагсаалт батлах тухай	2008 оны 05 дугаар сарын 23	№ 47
Засгийн газрын тогтоол			
1.	Эрчим хүчний хөгжлийн төв байгуулах тухай	2012 оны 9 дүгээр сарын 22	№ 51
2.	Төлөвлөгөө батлах тухай (эрчим хүчний салбар)	2011 оны 4 дүгээр сарын 27	№ 139
3.	Зарим сумыг эрчим хүчний эх үүсвэрт холбох тухай	2014 оны 8 дугаар сарын 20	№ 266
4.	Баруун бүсийн эрчим хүчний өрийг шийдвэрлэх тухай	1998 оны 11 дүгээр сарын 25	№ 215
5.	Эрчим хүчний зохицуулах хорооны дүрэм батлах тухай	2016 оны 2 дугаар сарын 29	№ 132
6.	Эрчим хүчний салбарын өвөлжилтийн бэлтгэл хангах тухай	2013 оны 5 дугаар сарын 18	№ 186
7.	Дүрэм шинэчлэн батлах тухай(цахилгаан, дулааны эрчим хүч)	2020 оны 3 дугаар сарын 18	№ 97
8..	Баруун бүсийн эрчим хүчний талаар авах арга хэмжээний тухай	1999 оны 04 дүгээр сарын 28	№.70
9.	Эрчим хүчний хангамжийг сайжруулах зарим арга хэмжээний тухай	1997 оны 5 дугаар сарын 14	№ 120
10.	Журам батлах тухай/цахилгаан эрчим хүчний тарифын хөнгөлөлт/	2017 оны 7 дугаар сарын 4	№ 199
11.	Эрчим хүчний өр авлагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2000 оны 10 дугаар сарын 19	№ 160

12.	Эрчим хүчний тогтвортой хөгжлийн стратеги төлөвлөгөө батлах тухай	2002 оны 7 дугаар сарын 4	№ 140
13.	Хэрэглэгчдэд түгээх эрчим хүч, усыг тоолуураар хэмжиж тооцох тухай	1995 оны 5 дугаар сарын 10	№ 67
14.	Түлш, эрчим хүчний үйлдвэрийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	1994 оны 6 дугаар сарын 17	№ 112
15.	Түлш, эрчим хүчний үйлдвэрүүдийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2009 оны 1 дүгээр сарын 21	№ 20
16.	Түлш, эрчим хүчний үйлдвэрүүдийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	1994 оны 10 дугаар сарын 12	№ 177
17.	Түлш, эрчим хүчний үйлдвэрүүдийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2006 оны 6 дугаар сарын 21	№ 141
18.	Баруун бүсийн эрчим хүчний хангалтын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	1996 оны 7 дугаар сарын 8	№ 159
19.	Гэрээ шууд байгуулан хэрэгжүүлэх эрчим хүчний төслийн жагсаалт батлах тухай	2009 оны 9 дүгээр сарын 16	№ 283
20.	2007 онд гэрээ шууд байгуулан хэрэгжүүлэх эрчим хүчний төсөл, арга хэмжээний тухай	2007 оны 9 дүгээр сарын 5	№ 220
21.	Эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит үйлдвэрийн газруудад бүтцийн өөрчлөлт хийх тухай	2001 оны 7 дугаар сарын 9	№ 164
22.	Түлш, эрчим хүчний 1993-1994 оны өвлийн бэлтгэлийг хангах зарим арга хэмжээний тухай	1993 оны 3 дугаар сарын 5	№ 35
23.	Баруун бүсийн эрчим хүчний хангамжийг сайжруулах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2005 оны 12 дугаар сарын 21	№ 258
24.	Төвийн районы түлш, эрчим хүчний үйлдвэрүүдийн өвлийн бэлтгэлийг хангах зарим арга хэмжээний тухай	1996 оны 8 дугаар сарын 27	№ 208
25.	Эрчим хүчний салбарын 2009-2010 оны өвөлжилтийн бэлтгэл ажлын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2009 оны 9 дүгээр сарын 23	№ 295
26.	Түлш, эрчим хүчний салбарын 2002-2003 оны өвөлжилтийн бэлтгэл ажлыг хангах зарим арга хэмжээний тухай	2002 оны 6 дугаар сарын 26	№ 125
27.	Түлш, эрчим хүчний салбарын 2011-2012 оны өвөлжилтийн бэлтгэл ажлыг хангах зарим арга хэмжээний тухай	2011 оны 6 дугаар сарын 22	№ 194
28.	Түлш, эрчим хүчний салбарын 2012-2013 оны өвөлжилтийн бэлтгэл ажлыг хангах зарим арга хэмжээний тухай	2012 оны 07 дугаар сарын 18	№ 240
29.	Түлш, эрчим хүчний салбарын 2010-2011 оны өвөлжилтийн бэлтгэл ажлыг хангах зарим арга хэмжээний тухай	2010 оны 7 дугаар сарын 7	№ 188
30.	Төвийн эрчим хүчний системийн үйлдвэрүүдийн өвлийн бэлтгэлийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	1996 оны 5 дугаар сарын 21	№ 123
31.	Түлш, эрчим хүчний үйлдвэр, компанийн өвөлжилтийн бэлтгэл ажлыг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	2010 оны 11 дүгээр сарын 10	№ 291
32.	Жагсаалт батлах тухай	2018 оны 5 дугаар сарын 30	№ 157

	(гаалийн болон НӨАТ-аас чөлөөлөх агаар цэвэршүүлэгч, эрчим хүчний хэмнэлттэй халаагч төхөөрөмжийн жагсаалт)		
33.	Журам батлах тухай /эрчим хүчний хөгжил, стратегийн болон нормативын баримт бичиг боловсруулах, эрчим хүчний нөөцийн үндэсний балансыг тооцоолохтой холбогдох зардлыг санхүүжүүлэх/	2016 оны 5 дугаар сарын 31	№ 295
34.	Эрчим хүчний яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаарыг шинэчлэн батлах тухай	2020 оны 9 дүгээр сарын 2	№ 94
35.	Жагсаалт батлах тухай /гааль, НӨАТ-аас чөлөөлөх сэргээгдэх эрчим хүчний судалгаа шинжилгээний болон үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмж, дагалдах хэрэгсэл, сэлбэг/	2016 оны 4 дүгээр сарын 4	№198
36.	Тогтоолын хавсралт шинэчлэн батлах тухай (эрчим хүчний аудит хийх, эрчим хүчний аудитын байгууллага болон эрчим хүчний мэргэжлийн байгууллагад тавих шаардлага, тэдгээрийг магадлан итгэмжлэх, үүрэг хүлээсэн хэрэглэгчийг тодорхойлох, үүрэг хүлээсэн хэрэглэгчийн эрчим хүч хэмнэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө, тэдгээрийг боловсруулах аргачлал, хэрэгжилтийг тайлагнах журам)	2019 оны 5 дугаар сарын 1	№ 181
37.	Журам батлах тухай /эрчим хүчний хөгжил, стратегийн болон нормативын баримт бичиг боловсруулах, эрчим хүчний нөөцийн үндэсний балансыг тооцоолохтой холбогдох зардлыг санхүүжүүлэх/	2015 оны 9 дүгээр сарын 7	№ 360
38.	Хэлэлцээр батлах тухай /ОХУ-тай атомын эрчим хүчийг энх тайвны зорилгоор ашиглах салбарт хамтран ажиллах тухай/	2003 оны 6 дугаар сарын 18	№ 150
39.	Хөтөлбөр батлах тухай /сэргээгдэх эрчим хүч ашиглан хөдөөг цахилгаан эрчим хүчээр хангах “100 000 нарны гэр” үндэсний хөтөлбөр/	1999 оны 10 дугаар сарын 6	№ 158
40.	Эрчим хүчний салбарыг үр ашигтай ажиллуулах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай	1998 оны 7 дугаар сарын 31	№ 136
41.	2007 онд гэрээ шууд байгуулан хэрэгжүүлэх эрчим хүчний төсөл, арга хэмжээний тухай	2007 оны 3 дугаар сарын 7	№ 50
Сайдын тушаал / Хөгжлийн салбарын хувьд /			
1.	Журам батлах тухай /эрчим хүчний барилга байгууламж барих/	2019 оны 05 дугаар сарын 01	№ 125
2.	Дүрэм шинэчлэн батлах тухай /дулааны эрчим хүчийг хэмжих, тооцох/	2021 оны 08 дугаар сарын 05	№ а/146
3.	Тушаал дүрэм шинэчлэн батлах тухай / дулааны эрчим хүчийг хэмжих, тооцох дүрэм/	2007 оны 10 дугаар сарын 19	№ 82

4	Журам батлах тухай /сэргээгдэх эрчим хүчний үүсгүүр барих төсөл шалгаруулалтын журам/	2020 оны 4 дүгээр сарын 15	№ 100
5	Дүрэм батлах тухай /эрчим хүчний тоног төхөөрөмж, байгууламжийн техник ашиглалтыг дүрэм/	2003 оны 6 дугаар сарын 06	№ 125
6	Журам батлах тухай /"эрчим хүчний барилга байгууламжийн зураг төсөлд магадлал хийх журам"/	2015 оны 12 дугаар сарын 28	№ 188
7	Дүрэм батлах тухай /эрчим хүчний ажилтны дунд зохиох аюулгүй ажиллагааны ажлын үндсэн дүрэм/	2014 оны 8 дугаар сарын 22	№ 102
8.	Журам батлах тухай /цахилгаан эрчим хүч хэрэглэгчийн цахилгаан хангамжийн найдваржилтын зэрэглэл/	2003 оны 5 дугаар сарын 27	№ 112
9	Нормативын баримт бичиг батлах тухай /эрчим хүчний тоноглол, тоног төхөөрөмжийн материал зарцуулалтын/	2019 оны 6 дугаар сарын 25	№ 169
10	Журам батлах тухай /эрчим хүчний барилга байгууламж, тоног төхөөрөмжийн угсралт, засварын ажлын журам/	2005 оны 11 дүгээр сарын 10	№ 87
11	Журам шинэчлэн батлах тухай /хэрэглэгчийн сэргээгдэх эрчим хүчний үүсгүүрээс үйлдвэрлэсэн эрчим хүчийг түгээх сүлжээнд нийлүүлэх/	2020 оны 08 дугаар сарын 14	№ 159
12	Журам шинэчлэн батлах тухай /давагдашгүй хүчин зүйлийн шинжтэй нөхцөл байдал үүсэх тохиолдолд түлш, эрчим хүчний хангамжийн талаар/	2019 оны 06 дугаар сарын 10	№ 158
13	Барилгын норм ба дүрэм батлах тухай /цахилгаан техникийн тоноглол хэрэгсэл, дулааны эрчим хүчний тоног төхөөрөмжийн тохируулга, ус хангамж, ариутгах татуургын байгууламж	2016 оны 4 дүгээр сарын 28	№ 75
Засаг даргын захирамж / засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн хувьд /			
1.	Халаалтын хугацааг шинэчлэн тогтоох тухай /Баян-өлгий аймгийн Засаг даргын захирамж/	2012 оны 5 дугаар сарын 1	№ 257
2.	Халаалтын улирал эхлэх, дуусах хугацааг тогтоох тухай / Завхан аймгийн Засаг даргын захирамж/	2016 оны 9 дүгээр сарын 12	№ а/228