



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



ҮНДЭСНИЙ СУДАЛГАА
ЗӨВЛӨГӨӨНИЙ ТӨВ

► **Монгол Улсын барилгын салбар дахь
хөдөлмөрийн нөхцөл:**
Тоон болон чанарын судалгааны дүн



- ▶ **Монгол Улсын барилгын салбар дахь
хөдөлмөрийн нөхцөл:
Тоон ба чанарын судалгааны дүн**



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Энэхүү хэвлэлийг Creative Commons Attribution 4.0 Олон улсын тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд олон нийтэд нээлттэй байршуулсан болно (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд уг тайланг дахин ашиглах, нийтэд түгээх, нэмж өөрчлөх, хөгжүүлэх боломжтой. Ингэхдээ ОУХБ-ыг хэвлэлийн анхны хувилбарыг эзэмшигч гэдгийг тодорхой тусгаж өгнө. Дахин ашиглах, нийтэд түгээх, нэмж өөрчлөх, хөгжүүлэх тохиолдолд ОУХБ-ын логог ашиглахыг хориглоно.

Зохиогч – Хэвлэлийг дараах байдлаар эшлэнэ: ОУХБ, Монгол Улс дахь барилгын салбарын хөдөлмөрийн нөхцөлийн судалгаа, Женев: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, 2025. ©ОУХБ.

Орчуулга – Энэхүү хэвлэлийг орчуулсан тохиолдолд дараах тайлбарыг заавал оруулсан байх ёстой: Энэ нь ОУХБ-ын зохиогчийн эрх бүхий бүтээлийн орчуулга юм. ОУХБ нь энэхүү орчуулгыг бэлтгэж, хянаж, батлаагүй бөгөөд ОУХБ-ын албан ёсны орчуулга биш юм. Тус хувилбарын агуулга, үнэн зөв байдлыг ОУХБ хариуцахгүй бөгөөд орчуулан гаргасан зохиогчид бүрэн хариуцна.

Өөрчлөлт – Хэвлэлийн агуулгыг өөрчлөн гаргасан тохиолдолд дараах тайлбарыг заавал оруулна: Энэхүү бүтээл нь ОУХБ-аас гаргасан зохиогчийн эрх бүхий бүтээлийг өөрчлөн боловсруулсан хувилбар юм. ОУХБ нь энэхүү хувилбарыг бэлтгэж, хянаж, батлаагүй бөгөөд ОУХБ-аас албан ёсоор өөрчлөн боловсруулсан хувилбар биш болно. Тус хувилбарын агуулга, үнэн зөв байдлыг ОУХБ хариуцахгүй бөгөөд өөрчлөн гаргасан зохиогчид бүрэн хариуцна.

Гуравдагч талын материал – Энэхүү тусгай зөвшөөрөл нь бүтээлд тусгагдсан ОУХБ-ын бус зохиогчийн эрхтэй хэсэгт хамаарахгүй. Хэрэв тус хэвлэлд эшлэгдсэн гуравдагч талын зохиогчийн эрх бүхий материалыг ашиглах бол эзэмших эрх болон аливаа зөрчлийн асуудлаар зөвхөн тухайн зохиогчид хандана.

Тусгай зөвшөөрлийн дагуу үүссэн, эвийн журмаар шийдвэрлэх боломжгүй аливаа маргааныг НҮБ-ын Олон Улсын Худалдааны Эрхийн Комиссын Арбитрын журмын дагуу арбитрын шүүхэд шилжүүлнэ. Маргааныг арбитрын шүүх эцэслэн шийдэх бөгөөд талууд шийдвэрийг биелүүлэх үүрэгтэй.

Зохиогчийн эрх болон тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой аливаа асуудлаар ОУХБ-ын Хэвлэлийн албанд (Зохиогчийн эрх ба тусгай зөвшөөрөл) rights@ilo.org хаягаар хандана уу. ОУХБ-ын хэвлэл болон дижитал бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг дараах холбоосоор авах боломжтой: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220429709 (хэвлэмэл); 9789220429716 (веб PDF)

Энэхүү хэвлэлийн англи хэл дээрх хувилбар: Labour conditions in Mongolia's construction sector: Insights from mixed-method research, Geneva and Ulaanbaatar: International Labour Office, 2025. © ILO.

ISBN: 9789220429686 (print); 9789220429693 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/INMA2972>

ОУХБ-ын мэдээллийн сан, хэвлэлд ашиглагдсан материал нь НҮБ-ын зарчимд нийцсэн бөгөөд ОУХБ-ын аливаа улс орон, нутаг дэвсгэрийн эрх зүйн байдал, эрх мэдэл, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаарын талаарх илэрхийлсэн байр суурь, илэрхийлэл биш болно. www.ilo.org/disclaimer.

Хэвлэлд тусгагдсан үзэл, санаа бодол нь зөвхөн зохиогчийнх бөгөөд ОУХБ-ын үзэл, санаа бодол, эсвэл бодлого биш юм.

Байгууллага, бүтээгдэхүүн, үйл явцыг эш татах нь ОУХБ-аас албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн гэсэн утгыг илэрхийлэхгүй. Мөн бусад байгууллага, бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь хүлээн зөвшөөрөөгүйн шинж биш юм.

Монгол Улсад хэвлэв.

Хавтасны зураг: Барилгачин ажлын талбартаа. Б.Инжинааш/ОУХБ 2024

► Талархал

Энэхүү тайланг ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан хэлтсийн Судалгаа, үнэлгээний нэгжийн бодлогын судлаач Мария Габриелла Бреглиягийн удирдамж зөвлөмжийн дагуу Үндэсний судалгаа, зөвлөгөөний төв (Эн Ар Си Си) хийж гүйцэтгэлээ. Эн Ар Си Си судалгааны багийн гишүүд: Батчулууны Алтанцэцэг, Батбэхийн Соёлмаа, Батчулууны Хишигсайхан, Батболдын Энх-Очир, Батжаргалын Хуншагай, Чилхаасүрэнгийн Ариунаа.

Судалгааны ажилд ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчооны ажилтан Амгалангийн Лхагвадэмбэрэл, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан хэлтсийн мэргэжилтэн Анна Б. Кис, ОУХБ-ын Бангкок дахь Зохистой Хөдөлмөрийн техникийн дэмжлэгийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн Алайн Пельс, ОУХБ-ын Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хариуцсан хэлтсийн мэргэжилтэн Росинда Силва нар үнэтэй санал, зөвлөмжөө өгсөнд талархал илэрхийлье.

► Агуулга

Хүснэгтийн жагсаалт	6
Зургийн жагсаалт	7
► 1.Оршил	8
► 2.Суурь мэдээлэл	10
2.1. Барилгын салбар ба түүний ажиллах хүчний тойм	10
2.1.1. Ажиллагсдын шинж чанар.....	12
► 3.Арга зүй.....	16
3.1. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын шинж чанар.....	16
3.2. Тоон судалгаа.....	17
3.2.1. Ажиллагсдаас авсан асуулгын судалгаа	17
3.2.2. Ажил олгогчдын судалгаа	18
3.3. Чанарын судалгаа.....	19
3.3.1. Ажиллагсад болон ажил олгогчидтой хийсэн гүнзгийрүүлсэн ярилцлагууд.....	19
► 4. Мэдээлэл цуглуулах үйл явц	22
4.1. Судалгааны баг.....	22
4.2. Сургалт ба хяналт	22
4.3. Тоон мэдээлэл цуглуулалт	23
4.4. Чанарын мэдээлэл цуглуулалт	23
4.5. Мэдээллийн чанар.....	24
4.6. Судалгааны ёс зүй.....	25
4.7. Мэдээлэл цуглуулалттай холбоотой асуудлууд.....	26
► 5. Барилгын салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл	27
5.1. Барилгын салбарын ажлын онцлог, ажил үүрэг	27
5.1.1. Гэрээ байгуулах	31
5.1.2. Ажлын цаг.....	36
5.1.3.Цалин.....	38
5.2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	43
5.3. Ажиллагсдын судалгаа	43
5.4. Ажил олгогчдын судалгаа	49

5.5. Албадан хөдөлмөр.....	51
5.5.1.Олон улсын стандартаар тодорхойлсон албадан хөдөлмөр	52
5.5.2.Үндэсний хууль тогтоомжид суурилсан албадан хөдөлмөр	54
5.5.3.Албадлагын шинж	54
5.5.4.Албадах арга	56
5.5.5.Албадан хөдөлмөрийн зорилгоор хүн худалдаалах	57
5.5.6.Гэмт этгээдийн онцлог	59
5.5.7.Мэдэгдэл	60
5.6.Ажилд авах үйл явц	61
5.7.Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлцэл	62
▶ 6.Дүгнэлт.....	65
▶ 7.Зөвлөмж	68
▶ 8. Ашигласан материал.....	70
▶ 9. Хавсралт	71

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Барилгын салбарын аж ахуйн нэгж болон ажиллагсдын тоо, аймгаар .	12
Хүснэгт 2. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчид ба ажиллагсад, байршлаар.....	15
Хүснэгт 3. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд: Байршлаар.....	16
Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд: Гэрээний зохицуулалт	17
Хүснэгт 5. Ажиллагсдын тоо, гэрээний төрлөөр	17
Хүснэгт 6. Ажиллагсдын шинж чанар	18
Хүснэгт 7. Ажил олгогчдын шинж чанар.....	19
Хүснэгт 8. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага: Ажил олгогчдын болон ажиллагсдын шинж чанар	20
Хүснэгт 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр, хүн ам зүйн үзүүлэлтээр	28
Хүснэгт 10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл, ажил олгогчийн шинж чанараар	29
Хүснэгт 11. Гэрээний төрөл, ажиллагсдын шинж чанараар	32
Хүснэгт 12. Гэрээний төрөл, ажил олгогч болон ажиллагсдын төрлөөр.....	33
Хүснэгт 13. Ажил олгогчдын судалгаанаас гарсан гэрээний байдал	33
Хүснэгт 14. Ажил олгогчийн урамшуулал гэрээний төрлөөр	35
Хүснэгт 15. Өдөрт ажилласан цаг ба долоо хоногт ажилласан өдөр	36
Хүснэгт 16. Сарын цалин, ажиллагсад ба ажил эрхлэлтийн шинж чанараар.....	39
Хүснэгт 17. Цалин авах хуваарь, ажиллагсад болон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинж чанараар	41
Хүснэгт 18. Гэрээний зохицуулалтад ХАБЭМ-ийн стандартыг тусгасан байдал, хуулийн этгээд болон гүйцэтгэгчийн төрлөөр.....	50
Хүснэгт 19. Албадан хөдөлмөр (олон улсын стандарт), хүн ам зүйн үзүүлэлтээр....	52
Хүснэгт 20. Албадан хөдөлмөр, ажил олгогч болон ажлын шинж чанараар.....	53
Хүснэгт 21. Олон улсын стандартаар тодорхойлсон албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсдын ажлын нөхцөл.....	54
Хүснэгт 22. Албадлагын нөхцөлүүд	54
Хүснэгт 23. Ажиллагсдад учирсан албадлагын төрлүүд.....	56
Хүснэгт 24. Албадан хөдөлмөрийн хүний наймаа	58
Хүснэгт 25. Нас, боловсролоор хүний наймаанд өртсөн байдал.....	58
Хүснэгт 26. Хүний наймаа ажил олгогч, ажлын нөхцөлөөр.....	59
Хүснэгт 27. Мэдэгдэхгүй байх шалтгаан	60

► Зургийн жагсаалт

Зураг 1. Аж ахуйн нэгжүүдийн тархалт, ажиллагсдын тоогоор, 2023 он.....	10
Зураг 2. Барилгын салбарын ажил эрхлэлт	11
Зураг 3. Монгол Улсын барилгын ажил гүйцэтгэлийн бүтэц.....	14
Зураг 4. Барилгын ажиллагсдын насны бүтэц, 2023 он	14
Зураг 5. Барилга дээр хийдэг ажлууд, гэрээний төрлөөр	30
Зураг 6. Цалингийн хоцрогдол, ажиллагсдын болон ажил эрхлэлтийн шинж чанараар	42
Зураг 7. Барилгын талбай дээр ямар нэг зүйл тохиолдсон үед ажилтан хэнд мэдэгддэг вэ?.....	44
Зураг 8. ХАБЭМ-ийн үнэлгээ, сургалтад хамрагдах байдал, аж ахуйн нэгжийн төрөл ба байршлаар	44
Зураг 9. Хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх байдал, боловсролын түвшнээр	46
Зураг 10. Хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх байдал, ажил эрхлэлтийн нөхцөлөөр.....	47
Зураг 11. Хамгаалалтын хэрэгслийн нийлүүлэлт, ажил олгогчийн төрлөөр.....	48
Зураг 12. Хамгаалах хэрэгсэл ашиглах зааварчилгааны хүртээмж, ажил эрхлэлтийн төрлөөр.....	49
Зураг 13. Ажиллагсдын шинж чанараар албадан хөдөлмөр.....	55
Зураг 14. Ажил хайх аргууд	61
Зураг 15. Ажил хайх арга, албадан хөдөлмөрийн байдлаар	62
Зураг 16. Үйлдвэрчний эвлэлтэй ажлын байр, бүс нутаг ба байгууллагын хэлбэрээр	63
Зураг 17. Ажилтан үйлдвэрчний эвлэлд харьяалагдаж байгаа эсэх?.....	64

► 1. Оршил

Монгол Улс 2005 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) “Албадан хөдөлмөрийн тухай 29-р конвенц (1930)”, ба “Албадан хөдөлмөр цуцлалтын тухай 105-р конвенц (1957)”-ийг соёрхон баталснаар албадан хөдөлмөрийг хориглох, устгах амлалтаа дахин баталгаажуулсан юм. Үүний дараагаас үндэсний хууль тогтоомжоо эдгээр конвенцод нийцүүлэх чиглэлээр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсээр байна.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ) ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр албадан хөдөлмөр байгаа эсэх болон тархалтыг үнэлэх зорилгоор 2022 оны Ажиллах хүчний судалгаанд шинэ модуль нэмж туршилтын судалгаа хийсэн. Хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөр байгаа болох нь судалгаагаар тогтоогдсон бөгөөд 3,600 насанд хүрсэн хүн (эсвэл 1000 насанд хүрсэн хүн тутамд 2) өнгөрсөн гурван жилийн аль нэг үед албадан хөдөлмөр эрхэлж байсан нь тогтоогдсон байна. Гэвч уг судалгаанд өрхөөс гадуур ажлын байрандаа эсвэл байгууллагын байранд амьдардаг ажилчид, шилжин суурьшигч зэрэг албадан хөдөлмөрт илүү өртөмтгий хүмүүсийг хамруулаагүй төдийгүй албадан хөдөлмөрийг салбараар нь тооцоолоогүй.¹

Энэхүү мэдээллийн дутмаг байдлыг арилгах, албадан хөдөлмөрийн эсрэг үндэсний хүчин чармайлтыг ахиулахад чиглэсэн судалгааны тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох үндэсний хэлэлцүүлгийг ОУХБ 2024 оны 3-р сард зохион байгуулсан юм. Уг хэлэлцүүлгээр барилгын салбарын албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг анхаарах гол чиглэл хэмээн тодорхойлсон.

Барилгын салбар нь олон улсад албадан хөдөлмөр эрхлэлтээр хамгийн өндөр эрсдэлтэй гурав дахь салбар бөгөөд дэлхийн хэмжээнд 2.8 сая барилгын ажилчид албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь албадан хөдөлмөр эрхэлж буй насанд хүрэгчдийн 16.3 хувийг эзэлж байна.²

Монгол Улсад барилгын салбарын албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл хомс байдаг. Барилгын салбарт залуучууд, туслах ажилчид, түр ажилчид, болон шилжин суурьшигчид албадан хөдөлмөр эрхлэх өндөр эрсдэлтэй байдаг ба барилгын туслан гүйцэтгэх гэрээний харилцаанд туслах ажиллагсдын дунд голдуу боолчлолын харилцаа үүсдэг болохыг судалгаа харуулж байна.³ Түүгээр ч зогсохгүй барилгын болон уул уурхайн хэдэн арван мянган хятад ажилчдыг Хятадын хөдөлмөрийн агентлагаар дамжуулан Монгол Улсад жуулчны визээр нэвтрүүлж, Монгол ажил олгогчдод заран, ирэхэд нь паспортыг нь хураан авч байсан талаар мэдээллүүд байдаг.⁴ Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын (ХЭҮК) мэдээлснээр 2023 онд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой 182 гомдлын 3 нь албадан хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой байна. Түүнчлэн Бизнес, хүний эрхийн үндэсний суурь үнэлгээгээр⁵ барилгын салбарын онлайн судалгаанд оролцогчдын 81 хувь нь илүү цагийн цалин аваагүй бол 69 хувь нь цалингаа хугацаанд нь аваагүй байжээ. Энэ хүрээнд 29 дүгээр конвенцод нийцэж байгаа эсэхийг үнэлэх зорилгоор Монгол Улсын барилгын салбарт хөдөлмөрийн нөхцөлийн судалгаа хийхийг ОУХБ дэмжсэн юм.

¹ ҮСХ. Ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, 2022

² ОУХБ, “Walk Free” сан, and Олон улсын Шилжилт Хөдөлгөөний Байгууллага (ОУШХБ), Орчин үеийн боолчлолын дэлхийн үнэлгээ: Албадан хөдөлмөр ба албадан гэрлэлт, Женев, 2022 он.

³ ОУХБ. Монгол дахь Албадан хөдөлмөртэй холбоотой Хамрах хүрээний судалгаа, (Нийтлэгдээгүй)

⁴ ОУХБ. Монголын бодлогын товч танилцуулга: Албадан хөдөлмөр, 2016 он: CEACR [Тайлбар \(ilo.org\)](https://ilo.org), 2022 он

⁵ https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/02/BHR-NBA-in-Mongolia-report-2022.ENG_.pdf

Судалгаа нь холимог арга зүйг ашигласан бөгөөд барилгын салбарын албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг төлөөлөх үнэлгээ хийгээгүй. Гэсэн хэдий ч энэхүү судалгаа нь салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын талаар иж бүрэн ойлголт өгөх юм.

Судалгаанд хамрагдсан 220 ажилчны 32 нь олон улсын тодорхойлолтоор албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа⁶ нь энэ салбарт албадан хөдөлмөр оршин байгааг харуулж байна. Түүнчлэн хүүхдийн хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөгийн нөхцөл байгаа төдийгүй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) стандартыг дагаж мөрддөг байдал тааруухан байгааг уг судалгаа онцолсон. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, ажиллагсдын эрх баригчдад итгэх итгэл сул, мөлжлөгийн нөхцөл нь барилгын салбарын онцлог гэх итгэл үнэмшил нь нөхцөл байдлыг улам даамжруулж байна. Үйлдвэрчний эвлэл бараг байхгүй, ялангуяа албан бус ажиллагсдын дунд байхгүй байгаа нь ажиллагсдын эрх ашгаа хамгаалах, ажиллах нөхцөлөө сайжруулахыг шаардах чадавхыг хязгаарладаг.

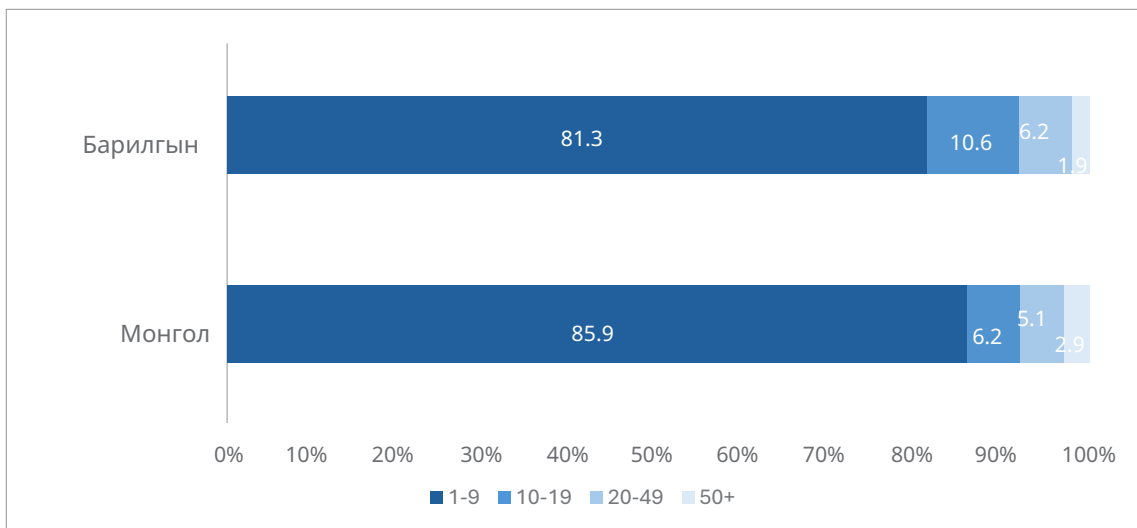
⁶ Албадан хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг дараах холбоосоор орж үзэх боломжтой, <https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons/what-forced-labour>

► 2. Суурь мэдээлэл

2.1 Барилгын салбар ба түүний ажиллах хүчний тойм

Үндэсний статистикийн хорооны (ҮСХ) мэдээлснээр 2023 онд барилгын салбарт нийт 79,821 хүн ажиллаж, 8,280 аж ахуйн нэгж үйл ажиллагаа явуулж байна. Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний 6.1 хувь, гадаад ажиллагсдын 15.6 хувь барилгын салбарт ажилладаг. Тус салбар нь нийт аж ахуйн нэгжийн 8.6 хувийг эзэлдэг бөгөөд арав хүрэхгүй ажилтантай жижиг аж ахуйн нэгжүүд (81.3 хувь) давамгайлж, 10-19 ажилтантай аж ахуйн нэгжүүд (10.6 хувь) удаалж байна (зураг 1).

► Зураг 1. Аж ахуйн нэгжүүдийн тархалт, ажиллагсдын тоогоор, 2023 он

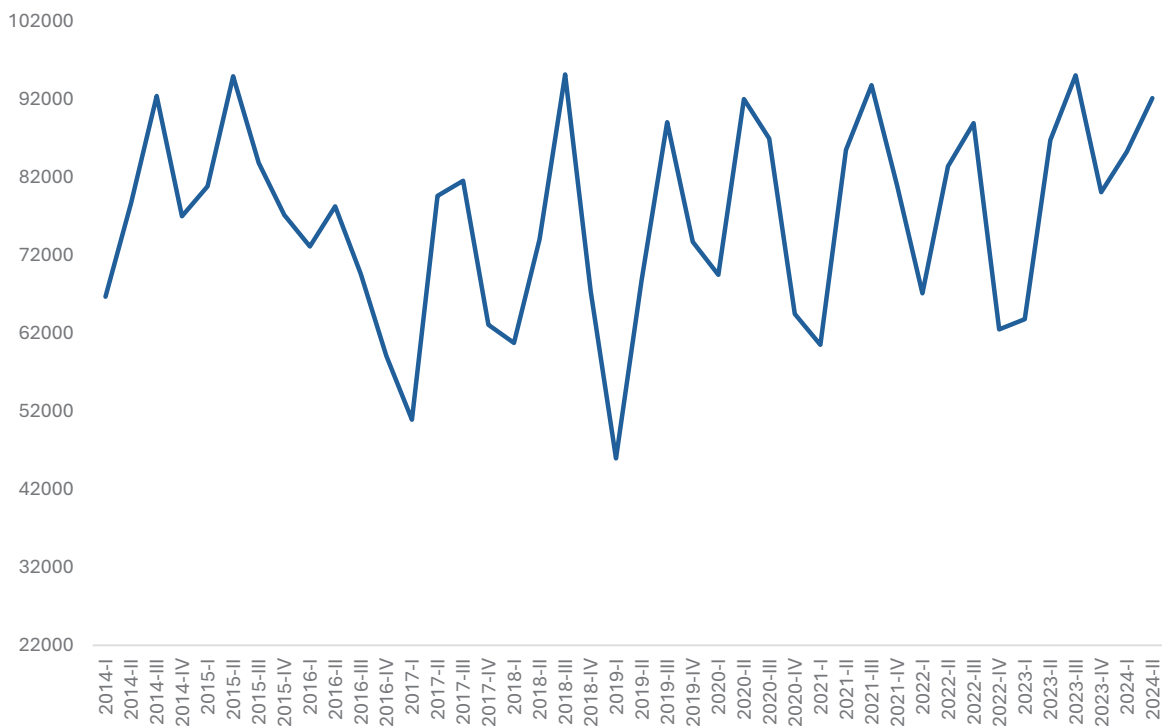


Эх сурвалж: ҮСХ (Үндэсний статистикийн хороо). 2023 он. Статистик мэдээллийн сан: www.1212.mn

Барилгын салбар нь улирлын шинж чанартай бөгөөд үйл ажиллагаа нь хоёр ба гуравдугаар улиралд идэвхжиж оргилдоо хүрдэг бол нэг ба дөрөвдүгээр улиралд удааширдаг болохыг зураг 2-т харуулсан. Тухайлбал, 2023 оны гуравдугаар улиралд ажиллагсдын тоо 95,027 байсан нь нэгдүгээр улирлынхаас 63,776 хоёр дахин их байна. Түүнчлэн барилгын салбарын ажилчид дулааны улиралд илүү урт цагаар ажилладаг.⁷

⁷ НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, [Бизнесийн үйл ажиллагааны хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөл: Суурь судалгааны тайлан 2022](#).

► Зураг 2. Барилгын салбарын ажил эрхлэлт



Эх сурвалж: ҮСХ (Үндэсний статистикийн хороо). 2023 он. Статистик мэдээллийн сан: www.1212.mn

Барилгын салбарын үйл ажиллагаа Улаанбаатар хотод ихээхэн төвлөрдөг бөгөөд салбарын нийт ажиллагсдын дөрөвний гурав, аж ахуйн нэгжийн тавны дөрвөөс илүү нь Улаанбаатарт байна (хүснэгт 1).

► Хүснэгт 1. Барилгын салбарын аж ахуйн нэгж болон ажиллагсдын тоо, аймгаар

Аж ахуйн нэгж			Ажилтнууд	
	Ажиглалтын тоо	%	Ажиглалтын тоо	%
Улаанбаатар	6 857	82.64	61 394	74.80
Орхон	201	2.42	2 334	2.84
Дархан-Уул	137	1.65	3 443	4.19
Өмнөговь	120	1.45	217	0.26
Баянхонгор	106	1.28	1 541	1.88
Ховд	99	1.19	1 417	1.73
Өвөрхангай	87	1.05	1 244	1.52
Хөвсгөл	77	0.93	1 264	1.54
Дорнод	76	0.92	548	0.67
Увс	73	0.88	1 409	1.72
Баян-Өлгий	63	0.76	1 611	1.96
Төв	61	0.74	872	1.06
Хэнтий	53	0.64	263	0.32
Завхан	51	0.61	485	0.59
Дорноговь	44	0.53	342	0.42
Говь-Алтай	37	0.45	662	0.81
Сэлэнгэ	36	0.43	643	0.78
Архангай	35	0.42	964	1.17
Булган	27	0.33	381	0.46
Сүхбаатар	24	0.29	157	0.19
Дундговь	20	0.24	358	0.44
Говьсүмбэр	13	0.16	527	0.64
Монгол улс	8 297	100	82 076	100

Эх сурвалж: YCX (Үндэсний статистикийн хороо). 2023 он. Статистик мэдээллийн сан: www.1212.mn

Барилгын салбарт туслан гүйцэтгэгч ажиллуулдаг практик дэлхий нийтээр түгээмэл байдаг⁸ бөгөөд Монгол Улсад ч ялгаагүй болохыг ярилцлагад хамрагдсан мэргэжилтнүүд баталсан.

Туслан гүйцэтгэх гэрээ түгээмэл байгаа нь ихэнхдээ гэрээлэгчдийн үүрэг, хариуцлагыг тодорхойгүй болгож, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөмтгий байдал нэмэгдэх, хөдөлмөр хамгаалал, тэтгэмж муудах, эрсдэлтэй хөдөлмөр эрхлэлт болон ажлын баталгаагүй байдал зэрэг үр дагаврыг ажилчдад авчирдаг. Барилгын салбарт ерөнхий гүйцэтгэгч, тусгай зөвшөөрөлтэй туслан гүйцэтгэгч,

⁸ R.M. Choudhry ба бусад., "Пакистаны барилгын салбар дахь туслан гүйцэтгэх практик", Барилгын инженерчлэл ба менежментийн сэтгүүл 138, 12 дугаар (2012): 1353-1359; A.H. Abdullah, "Барилгын салбар дахь туслан гүйцэтгэх практикийн тойм", Байгаль орчны шинжлэх ухаан ба нөөцийн менежментийн сэтгүүл 6, 1 дүгээр (2014): 23-33.

туслан гүйцэтгэгч гэсэн доод тал нь гурван давхарга байна (зураг 3). Ерөнхий гүйцэтгэгч нь барилгын төслийн захиалагчтай гэрээ байгуулж, барилгын ажлыг бүхэлд нь хариуцдаг компани юм. Ажиллагсдын тоо, төслийн цар хүрээнээс хамааран ерөнхий гүйцэтгэгч нь туслан гүйцэтгэгчтэй гэрээ байгуулж болно. *Тусгай зөвшөөрөлтэй туслан гүйцэтгэгчид* нь сантехник, цахилгаан, техникийн бусад ажил гэх мэт тусгайлсан ажил гүйцэтгэх тусгай зөвшөөрөлтэй компаниуд юм. Харин *туслан гүйцэтгэгчид* нь тусгай зөвшөөрөлгүйгээр үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд голдуу жижиг бригадууд байдаг. Гэрээний зохицуулалттай тогтолцооны хамгийн сүүлд бригадууд байдаг.

*Бригад гэдэг нь өрлөг, мужаан, сантехник, гагнуур, карказ угсралт*⁹ гэх мэт барилгын бүх төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг, дунджаар дөрвөн гишүүнтэй (гэхдээ 10-20 гишүүнтэй болж өргөжих боломжтой) албан бус нэгж юм. Албан бус нэгжийн хувьд тэд ямар ч татвар, нийгмийн даатгал төлдөггүй¹⁰ бөгөөд мэргэжилтнүүдийн ярилцлагад дурдсанаар ажилчид нь хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил, мөлжлөгт өртөмтгий байдаг.

Барилгын салбарт тулгараад байгаа тулгамдсан асуудлуудын нэг нь туслан гүйцэтгэгчидтэй байгуулж буй гэрээ. Том аж ахуйн нэгжүүд тендерээр барилгын төслийг ерөнхий гүйцэтгэгчээр аваад туслан гүйцэтгэгчтэй гэрээлэлт энэ нь дамаа өөр нэг туслан гүйцэтгэгчтэй гэрээлчихдэг. Хана өрөх, цахилгаан холбох, шал хийх гэх мэт өөр өөр ажлуудаа хийлгэх бүрд дэд гэрээ хийсээр зөвхөн нэг барилгын төсөл гэхэд бараг 100 туслан гүйцэтгэгч байх боломжтой. Энэ байдал нь олон барилгын компаниудын дунд хариуцлага эзэнгүйдэх нөхцөл үүсгэдэг.

*Тухайлбал, нэг туслан гүйцэтгэгч осолд орлоо гэхэд хэн хариуцах вэ гээд асуудал үүсдэг. Ийм асуудлуудыг шийдвэрлэх зорилгоор 2015 онд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан*¹¹. Уг өөрчлөлтийн дагуу аливаа гэрээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг ерөнхий болоод туслан гүйцэтгэгчийн хэн нь хариуцахыг тодорхой заахаар тусгасан. Хэрэв гэрээнд энэ тухай тодорхой заагаагүй бол захиалагчтай анх гэрээ байгуулсан ерөнхий гүйцэтгэгч хариуцлага хүлээнэ.

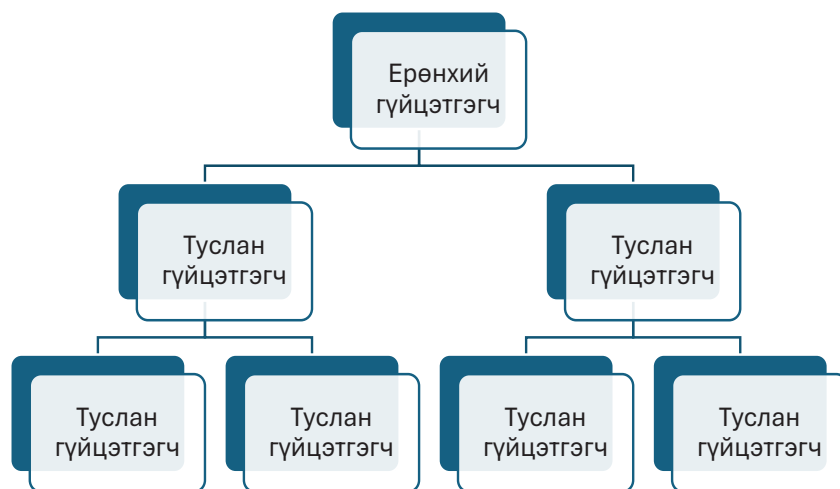
*Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны
Хөдөлмөрийн хяналтын газрын дарга*

⁹ Карказ гэдэг нь барилгын үндсэн хүрээ/бүтцийг хэлдэг бөгөөд үүнд даацын байгууламж багтсан боловч шал, дээвэр, цонх гэх мэт зүйлсийг оруулаагүй болно.

¹⁰ Жэрэс ОУТББ, *Барилгын салбарын бичил, жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллага, бригадуудын мэдээллийн санг бүрдүүлэх судалгааны тайлан* 2019.

¹¹ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуулийн 28.3 дугаар заалт. 2015 он.

► Зураг 3. Монгол Улсын барилгын ажил гүйцэтгэлийн бүтэц

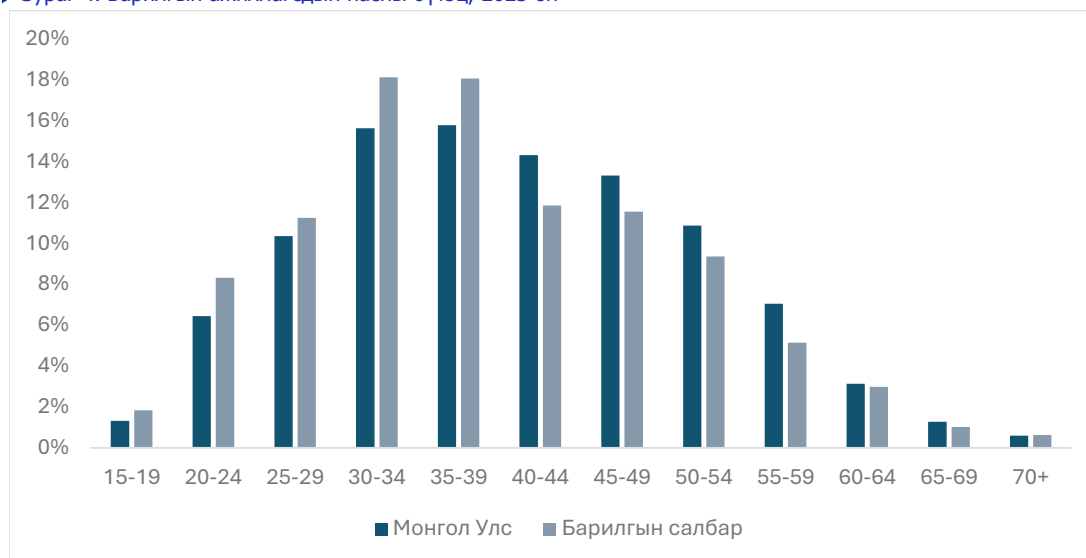


2.1.1 Ажиллагсдын шинж чанар

Барилгын салбарт эрэгтэй ажилчид давамгайлдаг бөгөөд 2022, 2023 онд нийт ажиллах хүчний 82.9 хувь ба 83.1 хувь нь тус тус эрэгтэйчүүд байна. Энэхүү жендэрийн гажуудал нь хэвшмэл ойлголт, тусгаарлагдсан ариун цэврийн байгууламж хангалтгүй, албан бус болон гэр бүлийн сүлжээгээр ажилд авах журамтай холбоотой¹².

Барилгын салбарт залуу ажилчид (15-25 насныхан) улсын дунджаас их (барилгын салбарт 10.1 хувь, Монголд дунджаар 7.8 хувь) бөгөөд 15-19 насны өсвөр үеийнхэн (1.8 хувь) илүү ажиллаж байна (зураг 4). Үүнээс үзвэл барилгын салбарт насанд хүрээгүй хүүхдийг ажиллуулахыг хориглодог хэдий ч,¹³ зурагт хүүхдийн хөдөлмөр байгааг илтгэж байгааг сануулах нь зүйтэй.¹⁴

► Зураг 4. Барилгын ажиллагсдын насны бүтэц, 2023 он



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны Статистик мэдээллийн сан: www.1212.mn

¹² GLZ, "It's a Man's World"? How to Overcome Gender Bias in the Mongolian Construction Sector, 2021.

¹³ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаал.

¹⁴ ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарын тухай 138-р конвенц (1937), Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182-р конвенц (1999)-д хүүхдийн хөдөлмөр гэж үндэсний хууль тогтоомжид тогтоосон насны доод хэмжээнээс доогуур хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн аюултай үнэ төлбөргүй үйлчилгээ, хүүхдийн тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр гэж тодорхойлсон.

► 3. Арга зүй

Судалгаанд холимог арга зүйг ашигласан. Судлагдсан байдлын судалгаа, гол мэдээлэгч нартай хийсэн ярилцлага зэрэг нь¹⁵ судалгааны дизайнд чухал ач холбогдолтой мэдээллийг цуглуулж, олон улсын хэмжилтийн стандарт, шилдэг туршлагад нийцсэн цогц, контекст мэдрэмжтэй судалгааны хүрээг тодорхойлоход дэмжлэг болсон.

Барилгын салбарын 41 аж ахуйн нэгжийн 220 ажилчдаас асуулгаар тоон судалгаа авсан бөгөөд, 41 ажил олгогчоос богино асуулгаар мэдээлэл цуглуулсан. Барилгын салбарыг статистикийн хувьд төлөөлдөггүй ч, эдгээр судалгаа нь барилгын салбарын хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар үнэ цэнтэй ойлголт өгдөг: аж ахуйн нэгжүүдийг өөр өөр аймгаас сонгон авсан бөгөөд ялгаатай шинж чанартай болохыг 3.1-р хэсэгт дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно. Чанарын мэдээллийг 9 ажил олгогч, 36 ажилтантай гүнзгийрүүлэн ярилцлага хийх замаар цуглуулсан (хүснэгт 2). Түүгээр ч зогсохгүй талбарын дэлгэрэнгүй тэмдэглэл, ажиглалтууд нь дүн шинжилгээг гүнзгийрүүлж, үр дүнг олон талаас нь шалгахад тусалсан.

► Хүснэгт 2. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчид ба ажиллагсад, байршлаар

	Ажил олгогчдын тоо		Ажиллагсдын тоо	
	Судалгаанд хамрагдсан	Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага	Судалгаанд хамрагдсан	Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага
Улаанбаатар	30	5	150	26
Орхон	5	2	35	5
Өмнөговь	6	2	35	5
Нийт	41	9	220	36

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Талбарын судалгааг 2024 оны 10-р сарын 7-ноос 11-р сарын 13-ныг хүртэл зургаан долоо хоногийн хугацаанд зохион байгуулсан бөгөөд цаг агаар хүйтэрч барилгын салбарын үйл ажиллагаа зогсохоос өмнө дуусгасан. Судалгааны баг Орхон, Өмнөговь аймгуудад 2024 оны 10-р сарын 7-ноос 10-р сарын 17-ны хооронд хоёр долоо хоногийн хугацаанд 5 аж ахуйн нэгжийг хамарсан судалгаа хийсэн бөгөөд Улаанбаатар хотын хувьд 30 аж ахуйн нэгжийг оролцуулсан илүү том түүврийг хамруулж, 2024 оны 10 дугаар сарын 7-ноос 11 дүгээр сарын 13-ны хооронд зохион байгуулсан.

¹⁵ Гол мэдээлэгчид нь Монгол дахь албадан хөдөлмөртэй холбоотой асуудлаар тусгай мэдлэгтэй хоёр судлаач; Хөдөлмөр, шилжилт хөдөлгөөн, барилгын салбарын чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллага, түүнчлэн ажилд зуучлах агентлаг, ажил олгогчдын болон ажилчдын байгууллагууд, нийгмийн ажилтан, төрийн бус байгууллага (ТББ)-аас цагаач ажиллагсдын эрх, халамжийн чиглэлээр ажилладаг найман мэргэжилтэн; холбогдох байгууллагуудын гол оролцогч талууд (Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны хөдөлмөрийн хяналтын газрын дарга, Барилгын салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн дарга).

3.1 Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын шинж чанар

2-р хэсэгт дурдсанчлан барилгын салбарт ажиллаж буй аж ахуйн нэгж, ажиллагсдын дийлэнх хувь нь Улаанбаатар хотод байдаг ба түүний дараа Орхон, Дархан-Уул, Өмнөговь ордог.

Дархан-Уул, Орхон нь байршил (хойд тал), суурьшлын түүх, хүн амын нягтаршил зэргээрээ ижил төстэй бөгөөд Монгол Улсын хоёр, гурав дахь том хотууд юм. Нөгөөтээгүүр Өмнөговь бол шинээр хотожсон суурин бөгөөд сүүлийн үед олон бүтээн байгуулалт өрнөж байна. Тиймээс бид судалгаанд Улаанбаатар, Орхон (Дархан- Уул аймагтай харьцуулахад илүү олон байгууллага барилгын салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг) болон Өмнөговь аймгийг сонгосон.

Ингэснээр энэхүү судалгаа нь бүс нутаг, хотын ялгааг харуулсан, барилгын салбар дахь ажил олгогчид болон ажиллагсдын янз бүрийн туршлагын талаар үнэ цэнтэй ойлголт өгөх боломжийг олгосон.

Бид нийтийн зориулалттай барилга (жишээлбэл номын сан, үйлчилгээний барилга, сургууль), худалдааны болон орон сууцны барилгад голлон анхаарсан. Учир нь Монголд ийм төрлийн барилгын ажил хамгийн түгээмэл бөгөөд ихэвчлэн их хэмжээний ажиллах хүч шаардагддаг тул албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх боломжийг нэмэгдүүлдэг.

Төрөл бүрийн гэрээний зохицуулалт болон байгууллагын зохион байгуулалтыг хамрахуйцаар аж ахуйн нэгжүүдийг сонгосон бөгөөд үүнд 30 хязгаарлагдмал хариуцлагатай компаниуд (ХХК), 11 албан бус бригад багтаж байна (хүснэгт 3). Аж ахуйн нэгжүүд дунджаар 2014 онд байгуулагдсан.

▶ Хүснэгт 3. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд: Байршлаар

Байршил	Байгууллагын төрөл	Ажиглалтууд	Дундаж ажлын туршлага (жилээр)
Орхон	Албан бус бригад	2	4.5
	ХХК	3	17.5
Улаанбаатар	Албан бус бригад	9	5.8
	ХХК	21	10.7
Өмнөговь	ХХК	6	11.5
Нийт	Албан бус бригад	11	5.5
	ХХК	30	11.3

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгаанд хамрагдсан 41 аж ахуйн нэгжийн 25 нь барилгын ажлын тусгай зөвшөөрөлтэй бөгөөд дундаж зөвшөөрлийн тоо нь 3.9 байна (хүснэгт 4). Мөн 19 ерөнхий гүйцэтгэгч, 3 туслан гүйцэтгэгч нар доороо туслан гүйцэтгэгчтэй бөгөөд дунджаар 3.3 туслан гүйцэтгэгчид ажиллаж байна (хүснэгт А1).

▶ Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд: Гэрээний зохицуулалт

		Ажиглалт
Гэрээний зохицуулалт	Ерөнхий гүйцэтгэгч	24
	Тусгай гүйцэтгэгчид	1
	Туслан гүйцэтгэгчид	16
	Эдгээрээс албан бус бригадууд	11
Нийт		41

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Ерөнхий гүйцэтгэгчид хамгийн олон (24.7) ажиллагсадтай бөгөөд дунджаар 14.7 байнгын ажилтан, 10.1 түр ажилтантай байна. Тусгай туслан гүйцэтгэгчид ихэвчлэн түр ажиллагсдыг ажиллуулдаг бөгөөд дунджаар 13 ажилтны 10 нь түр ажилтан байна. Туслан гүйцэтгэгчид дунджаар 8.4 ажилтан ажиллуулдаг бөгөөд байнгын болон түр ажилтны хувьд ижил бүтэцтэй байгаа бол албан бус бригад (ажиллагсдын тооны хувьд жижиг аж ахуйн нэгжүүд) дунджаар 3.7 байнгын ажилтан, 3.2 түр ажилтан ажиллуулдаг байна (хүснэгт 5).

▶ Хүснэгт 5. Ажиллагсдын тоо, гэрээний төрлөөр

		Ажиллагсдын тоо (дундаж)	Байнгын ажиллагсдын тоо (дундаж)	Түр ажиллагсдын тоо (дундаж)
Гэрээний зохицуулалт	Ерөнхий гүйцэтгэгч	24.7	14.7	10.1
	Тусгай гүйцэтгэгчид	13.0	3.0	10.0
	Туслан гүйцэтгэгчид	8.4	4.1	4.2
	Эдгээрээс албан бус бригадууд	6.9	3.7	3.2

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

3.2 Тоон судалгаа

3.2.1 Ажиллагсдаас авсан асуулгын судалгаа

Ажиллагсдаас авсан судалгааны гол зорилго нь тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг үнэлэх, мөн албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа эсэхийг тодорхойлох байв. Судалгаанд нийт 220 барилгын ажиллагсад хамрагдсаны 219 нь Монгол, 1 нь БНХАУ-ын иргэн байсан. Судалгаанд хамрагдсан 219 Монгол хүнээс 187 нь халх үндэстэн, үлдсэн нь бусад үндэстэн, ястан байсан. Энэ нь Монгол Улсын олон янзын угсаатны бүтцийг төлөөлж байна (хүснэгт 6). Түүвэрт хамрагдсан ажиллагсдын 43.6 хувь нь дотооддоо шилжилт хөдөлгөөн хийсэн хүмүүс байв.

Хүйсийн байдлыг харвал 37 эмэгтэй, 183 эрэгтэй ажиллагсад хамрагдсан бөгөөд насны хувьд 16-гаас 65 настай байв. Ажиллагсдын дундаж нас 37 байгаа нь нас насны төлөөлөл хамрагдсаныг илэрхийлж байна.

Ярилцлагад хамрагдсан ажиллагсдын ихэнх нь дээд боловсролтой, бараг гуравны нэг (29.6 хувь) нь бакалаврын зэрэгтэй, 64.5 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой; ердөө 5 хувь нь техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой.

▶ Хүснэгт 6. Ажиллагсдын шинж чанар

Ажиглалтын тоо			%
Хүйс	Эрэгтэй	37	16.8
	Эмэгтэй	183	83.2
Нас	15-17 нас	6	2.7
	18-24 нас	27	12.3
	25-34 нас	66	30.0
	35-44 нас	66	30.0
	45-54 нас	35	15.9
	55 + нас	20	9.1
Яс үндэс	Халх	187	85.4
	Бусад	33	14.6
Боловсролын түвшин	Бакалавр ба түүнээс дээш	65	29.6
	Техникийн болон мэргэжлийн	11	5.0
	Суурь	142	64.5
	Бага ба боловсролгүй	2	0.9
Шилжих хөдөлгөөн	Олон улсын цагаач	1	0.5
	Дотоод цагаач	96	43.6
	Цагаач бус	123	55.9
Нийт		220	100.0

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

3.2.2 Ажил олгогчдын судалгаа

Ажил олгогчидтой хийсэн ярилцлагын гол зорилго нь тэдний үйл ажиллагааны мөн чанар, цар хүрээ, татвар, нийгмийн даатгалын хамрагдалт, ажилд авах практик, албадан хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэж болзошгүй нөхцөл байдлыг тодруулах байв. Судалгаанд оролцогчдын бараг 44 хувь нь компанийн захирал эсвэл инженер (43.9 хувь), 19.5 хувь нь багийн эсвэл бригадын ахлагч, 10 орчим хувь нь менежерүүд (9.8 хувь) байсан. Нэг тохиолдолд нягтлан бодогч нь компаниа төлөөлөн судалгаа өгсөн (хүснэгт 7). Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын бараг 60 хувь нь барилга угсралтын ажил,

гадна хүрээний ажил хийдэг (58.5 хувь) гэж мэдээлсэн бол 56.1 хувь нь дотоод засал, засал чимэглэлийн ажилд оролцдог байна. Ойролцоогоор 32-40 хувь нь суурийн болон талбайн ажил, цахилгаан, сантехник, механикийн ажлыг гүйцэтгэсэн нь эдгээр ажлыг туслан гүйцэтгэгчээр хийлгэх нь түгээмэл байгааг харуулж байна.

► Хүснэгт 7. Ажил олгогчдын шинж чанар

		Ажиглалтын тоо	%
Албан тушаал	Бригадын ахлагч	8	19.5
	Инженер	18	43.9
	Менежер	4	9.8
	Нягтлан бодогч	1	0.02
	Гүйцэтгэх захирал	18	43.9
Барилгын ажлын төрөл	Суурь	13	31.7
	Барилгын хүрээ	24	58.5
	Гадна барилгын ажил	17	41.5
	Цахилгаан, сантехник, механик	16	39.0
	Интерьер	23	56.1
Ажил олгогч татвар төлдөг эсэх	Тийм	29	70.7
	Үгүй	12	29.3
Ажил олгогч нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг эсэх	Тийм	28	68.3
	Үгүй	13	31.7
Туслан гүйцэтгэгч хөлсөлдөг эсэх	Тийм	22	52.7
	Үгүй	19	46.3
Туслан гүйцэтгэгчийн тоо	Дундаж	3.3	
	Минимум	1	
	Максимум	8	
Байнгын эмэгтэй ажиллагсад	Дундаж	2.7	
	Байнгын ажиллагсдын хувь		19.9
25-аас доош насны байнгын ажиллагсад	Дундаж	1.4	
	Байнгын ажиллагсдын хувь		19.5
18 нас хүрээгүй байнгын ажиллагсад	Дундаж	0	
	Байнгын ажиллагсдын хувь		0
Нийт		41	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

3.3 Чанарын судалгаа

3.3.1 Ажиллагсад болон ажил олгогчидтой хийсэн гүнзгийрүүлсэн ярилцлагууд

Чанарын судалгааны хүрээнд 36 барилгын ажиллагсад, 9 ажил олгогч (7 нь албан бизнесийн, 2 нь албан бус бригадын)-той гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийлээ. Туршлага болон үзэл бодлын янз бүрийн төлөөлөлтэй ярилцахын тулд ялгаатай байршлуудаас ажиллагсад болон ажил олгогчдыг сонгож ярилцсан. Орхон болон Өмнөговь аймгуудаас тус бүр таван ажиллагсад, хоёр ажил олгогч сонгосон бөгөөд үлдсэн оролцогчдыг Улаанбаатараас бүрдүүлсэн (хүснэгт 8).

▶ Хүснэгт 8. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага: Ажил олгогчдын болон ажиллагсдын шинж чанар

		Ажил олгогчдын тоо	Ажиллагсдын тоо
Хүйс	Эрэгтэй	5	30
	Эмэгтэй	4	6
Нас	15-17 нас	n/a	0
	18-24 нас	n/a	5
	25-34 нас	n/a	9
	35-44 нас	n/a	12
	45-54 нас	n/a	5
	55 + нас	n/a	5
Яс үндэс	Халх	n/a	30
	Бусад	n/a	6
Боловсролын түвшин	Бакалавр ба түүнээс дээш	n/a	14
	Техникийн болон мэргэжлийн	n/a	4
	Бүрэн дунд	n/a	14
	Суурь	n/a	4
	Бага ба боловсролгүй	n/a	0
Шилжих хөдөлгөөн	Дотооддоо шилжсэн	n/a	12
	Шилжээгүй		24
Бизнесийн хэлбэр	Компани, ХХК	7	22
	Албан бус бригад	2	14
Байршил	Орхон	2	5
	Өмнөговь	2	5
	Улаанбаатар	7	26
Нийт		9	36

Тайлбар: n/a = мэдээлэл байхгүй
Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад орох ажиллагсдыг сонгохдоо тоон судалгааны мэдээлэлд үндэслэсэн. Тодруулбал, албадан хөдөлмөрт өртсөн байж болзошгүй шинжийг мэдээлсэн ажиллагсдыг юуны түрүүнд сонгож, гүнзгийрүүлсэн ярилцлагаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг зорьсон болно. Ярилцлага өгсөн 36 ажиллагсдын 21 нь албан ёсны бүртгэлтэй компанид, 15 нь албан бус бригадад ажилладаг.

Ярилцлагын орчныг нээлттэй, итгэл төрүүлэхүйц байлгах үүднээс гүнзгийрүүлсэн ярилцлагуудыг барилгын талбараас өөр газарт цаг товлож хийсэн. Оролцогчийн тав тух, өөрийнх нь сонголтоос шалтгаалан ярилцлагыг аль болох үзэл бодолд нөлөөлөхгүй байх орчинд нүүр тулсан байдлаар эсвэл цахимаар зохион байгуулсан. Ингэснээр ажиллагсдыг өөрсдийн туршлагаа хуваалцахдаа биеэ барихгүй, нээлттэй байх боломжийг олгосон.

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын мэдээллийг чанарын мэдээлэл боловсруулдаг NVivo программ ашиглан боловсрууллаа. Уг программ нь ярилцлагын протоколуудыг системтэйгээр кодолж, нарийвчилсан шинжилгээ хийх боломжийг олгодог.

► 4. Мэдээлэл цуглуулах үйл явц

4.1 Судалгааны баг

Судалгааны талбарын ажлыг таван хүний бүрэлдэхүүнтэй (нэг эрэгтэй, дөрвөн эмэгтэй) судлаачдын баг гүйцэтгэсэн. Багийн ихэнх гишүүд өмнө нь ижил төстэй судалгаанд оролцож байсан туршлагатай байсан нь судалгааг саадгүй гүйцэтгэхэд чухал нөлөө үзүүлсэн. Мөн багийн нэг судлаач барилгын салбарын мэргэжилтнүүдтэй мэргэжлийн харилцаа, холбоотой байсан нь судалгааны явцад салбарын талаар ойлголттой болох мөн оролцогч талуудтай холбогдоход ихээхэн тустай байв.

Судалгааны арга зүй болон өгөгдлийг шинжлэх хүрээг Үндэсний Судалгаа Зөвлөгөөний Төвийн (Эн Ар Си Си) ахлах судлаач нягтлан боловсруулж, хяналт тавин ажилласан. Энэ нь тоон мэдээлэл цуглуулах, тайлагнах ажлыг оновчтой, чанартай гүйцэтгэх үндэс суурь болсон. Арга зүйг ОУХБ-ын мэргэжилтнүүд хянан баталснаар олон улсын судалгааны стандарттай нийцэж буйг мөн баталгаажуулсан.

4.2 Сургалт ба хяналт

Төслийн эхэнд ОУХБ-ын мэргэжилтнүүд судалгааны багийн гишүүдэд албадан хөдөлмөрийн талаар ойлголт өгөх сургалт явуулсан. Үүний дараа Эн Ар Си Си нь судалгааны багийн нийт гишүүдэд дата цуглуулах хоёр өдрийн эрчимжүүлсэн сургалт зохион байгуулав. Уг сургалт туршилтын судалгааны өмнө (2024 оны 9-р сарын 30) болон дараа (2024 оны 10-р сарын 4) явагдсан.

Сургалтыг судалгааны үйл явцад гарч болох гол асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх, багийг чанарын өндөр түвшинд тоон мэдээлэл цуглуулахад шаардлагатай ур чадвар, мэдлэгээр хангах зорилгоор зохион байгуулсан. Сургалт нь дараах зорилготой байсан:

1. Kobotoolbox ашиглах техникийн ур чадварыг эзэмших: Багийн гишүүд судалгааг цахимаар авах хэрэгсэл болох KoboToolbox-ийг ашиглах практик дадлага хийсэн. Энэ хүрээнд өгөгдөл цуглуулах үйл явцад нийтлэг тулгарах техникийн асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэхийг мөн заасан.
2. Судалгааны асуулгатай танил болох: Судлаачид шинэчилсэн, сайжруулсан асуулгатай танилцаж, бүтэц, агуулга, зорилгыг бүрэн ойлгосон.
3. Судалгааг хэрэгжүүлэх удирдамж: Сургалтаар туршилтын үе шатанд гарсан бэрхшээлүүдийг шийдвэрлэх арга замыг онцгойлон тайлбарлаж дэлгэрэнгүй зааварчилгаа өгсөн.
4. Мэдээллийн үнэн зөв байдлыг хангах: Өгөгдлийн нарийвчлалтай байдлыг хадгалахын тулд алгасах логикийг зөв хэрэглэх, хариултуудыг дэс дараатайгаар кодлох, эмзэг мэдээлэлтэй болгоомжтой харьцахын ач холбогдлыг судлаачдад таниулсан.
5. Ёс зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэх: Судалгаанд оролцогчийн мэдээллийн нууцлалыг хангах, эмзэг мэдээллийг хамгаалах, судалгааны явцад оролцогчдын эрхийг хүндлэх зэрэг судалгааны ёс зүйн хэм хэмжээ баримтлахад сургалаа.

Сургалтыг Эн Ар Си Си-ийн ахлах судлаач зохион байгуулж, удирдан чиглүүлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэсэн. Тэрээр судалгааны багийн бүх гишүүдийг сайтар бэлтгэж, судалгааны зорилгод нийцсэн нэгдмэл ойлголттой болгож, үүргээ үр дүнтэй биелүүлэх чадвартай болгож бэлтгэсэн.

Энэхүү цогц сургалт нь судалгааны ажлыг мэргэжлийн түвшинд, үнэн зөв, ёс зүйтэйгээр гүйцэтгэх үндэс суурийг тавьсан.

4.3 Тоон мэдээлэл цуглуулалт

Тоон мэдээлэл цуглуулах асуулгыг ОУХБ болон Эн Ар Си Си хамтран боловсруулсан ба барилгын салбарын ажиллагсадтай биечлэн болон утсаар ярилцлага хийх хэлбэрээр мэдээлэл цуглуулсан. Асуулгын зорилго нь ОУХБ-аас тодорхойлсны дагуу албадан хөдөлмөрийн шинж тэмдгүүдийг илрүүлэхэд шаардлагатай дэлгэрэнгүй мэдээллийг бүрэн цуглуулах байв.¹⁶

Судалгааны асуулгыг хэд хэдэн үе шаттайгаар боловсруулсан. Асуулгын эхний төслүүдийг ОУХБ-ын мэргэжилтнүүд болон судалгааны баг хамтран боловсруулж олон улсын стандарт, төслийн зорилготой нийцүүлэхийн тулд нарийвчлан засаж, сайжруулсан. Санал асуулгын эхний төслийг боловсруулсны дараа өгөгдөл оруулахад гарах алдааг багасгахын тулд KoboToolbox платформыг ашиглан цахим асуулга бэлтгэсэн. Уг платформын тодорхой, найдвартай байдал, тухайн салбарт ашиглах боломжтой эсэхийг үнэлэхийн тулд судлаачид хэд хэдэн удаа туршилт хийв.

Найдвартай, үр ашигтай мэдээлэл цуглуулах хэрэгсэл болох KoboToolbox платформыг ашиглан туршилтын судалгааг 2024 оны 10-р сарын 1-ээс 10-р сарын 3-ны хооронд гурван өдрийн турш зохион байгууллаа. Туршилтын судалгааг Эн Ар Си Си-ийн 5 судлаач нийт 20 оролцогчоос авсан. Оролцогчдын тал нь барилгын салбарын ажиллагсад байсан бол үлдсэн нь хяналтын бүлэг буюу үсрэлт, ач холбогдол, нийцтэй байдлыг шалгах зорилгоор тухайн нөхцөл байдлыг таамагласан байдлаар хариулсан.

Туршилтын үр дүнд зарим асуултуудыг нэмэх эсвэл хасах зэргээр асуулгыг зассаны дараа эцэслэн баталсан. Асуулгын ихэнх нь хаалттай асуултууд байсан бөгөөд тоон мэдээлэлд статистик шинжилгээ хийхэд тохиромжтой байдлаар олон сонголттой болон скаляр хариултуудтай байв. Мөн тоон мэдээллийг баяжуулах зорилгоор цөөн тооны нээлттэй, чанарын асуултуудыг багтаасан. Эдгээр асуултууд нь судлаачдад судалгааны үр дүнг тайлбарлахад шаардлагатай дэлгэрэнгүй, судалгааны асуудалд нийцсэн ойлголтыг олж авах боломжийг олгосон.

4.4 Чанарын мэдээлэл цуглуулалт

Стандартчилсан асуулгаас гадна судалгааны баг цөөн тооны ажиллагсадтай давтан гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийсэн. Эдгээр ярилцлага нь ажиллагсад ажилд орох, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг нарийвчлан судлах, мөн судалгаанд чухал ач холбогдолтой зарим асуудлуудыг сэдэвчлэн судлах боломжийг олгосон. Энэ аргачлал нь асуулгаас гарах тоон өгөгдөлд агуулагдаж буй нарийн төвөгтэй, олон талт шинж байдлын талаар илүү гүнзгийн ойлгоход тус болсон.

¹⁶ ОУХБ, [Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour](#), Хөдөлмөрийн статистикчдын олон улсын 20-р бага хурал, 2018; ОУХБ, [Hard to See, Harder to Count: Handbook on Forced Labour Surveys](#), 2024.

Чанарын нэмэлт мэдээллийг ярилцлагын аргаас гадна олон төрлийн нэмэлт аргачлалаар цуглуулсан. Судалгааны баг мэдээлэл цуглуулах явцад талбарын дэлгэрэнгүй тэмдэглэл хийж ажиглалтыг баримтжуулж, асуулгад бүрэн тусгагдаагүй байж болзошгүй нөхцөл байдал, үгэн бус харилцаа, хүрээлэн буй орчны хүчин зүйлсийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг цуглуулсан. Эдгээр ажиглалтууд нь дүн шинжилгээг гүнзгийрүүлж, үр дүнг илүү оновчтой болгоход тусалсан.

Мөн судалгааны баг нь хөдөлмөрийн байгууллагын төлөөлөгчид, салбарын мэргэжилтнүүд, олон нийтийн удирдлагууд зэрэг гол оролцогч талуудтай нээлттэй хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулсан. Эдгээр хэлэлцүүлгүүд нь барилгын салбарын хэтийн төлөв, нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл өгч барилгын салбар дахь ажиллагсдын туршлагад нөлөөлж буй бүтцийн болон системийн хүчин зүйлийн талаар илүү өргөн ойлголттой болоход тус болсон.

4.5 Мэдээллийн чанар

Судалгааны баг мэдээлэл цуглуулалтын эхний шатаас эхлэн дүн шинжилгээ хийх хүртэл өгөгдлийг тогтмол хянаж, цэвэрлэж ажилласан.

Kobotoolbox платформ ашиглан мэдээлэл цуглуулсан бөгөөд энэ нь цуглуулж буй тоон өгөгдлийг бодит цаг хугацаанд хянах боломж олгосон. Ингэснээр мэдээлэл хянагчид мэдээлэл цуглуулалтын явцад зөрчил, дутуу хариулт эсвэл алдаа гарахад цаг алдалгүй засаж ажилласан. Асуудлыг газар дээр нь шийдвэрлэхийн тулд судлаачдад цаг тухайд санал зөвлөмж өгснөөр алдаатай эсвэл дутуу мэдээлэл орох эрсдэлийг багасгасан.

Мэдээлэл цуглуулалт хийсэн өдрийн төгсгөлд багийн гишүүд шинээр орсон мэдээлэлд дараах шалгуурын дагуу хяналт хийсэн:

Бүрэн байдал- Шаардлагатай бүх талбаруудыг бүрэн бөглөсөн эсэхийг шалгах;

Логик уялдаатай байдал болон нийцэл- Хариултуудын дараалал болон уялдааг нягтлах, ялангуяа алгасах логик (skip logic) хэрэглэсэн асуултуудын хувьд;

Кодын алдааг засах: Урьдчилан кодолсон болон ангилсан хариултуудад алдаа байгаа эсэхийг илрүүлж, залруулах.

Мэдээлэл цуглуулалтын дараа үүссэн мэдээллийн санг дахин гүнзгий цэвэрлэж, нарийвчлалыг улам сайжруулсан. Үүнд дараах ажлууд багтсан:

Давхардал арилгах- давхардсан хариултыг илрүүлж, устгах

Хэт их эсвэл бага утгуудыг нягтлах- хэт их, бага, эсвэл хэвийн бус утгуудыг дахин шалгаж, алдаатай эсэхийг тодорхойлох

Стандартчилал- мэдээллийн формат, кодчиллыг жигд болгож, нийцлийг хангах

Тоон мэдээллийн үнэн зөвийг баталгаажуулахын тулд судалгааны баг асуулгын хариултуудыг талбарын тэмдэглэл, ярилцлагын үед хийсэн бичлэг зэрэг чанарын өгөгдөлтэй харьцуулан тулгаж шалгав. Энэ нь зөрүүтэй эсвэл тодорхойгүй хариултуудын цаад шалтгааныг ойлгоход тусалсан.

Мэдээлэл цэвэрлэх явцад багийн хэд хэдэн гишүүн ахлах судлаачийн хяналт дор хамтран ажилласан. Ийнхүү хамтран ажилласан нь аливаа алдаа орхигдох магадлалыг бууруулж, төслийн арга зүйд нийцүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн.

Цуглуулсан тоон өгөгдлийг тогтмол хянан шалгаж, цэвэрлэснээр судалгааны баг өгөгдлийг үнэн зөв, найдвартай байлгаж нарийн шинжилгээ хийхэд бэлэн болгож чадсан. Эдгээр арга хэмжээнүүд нь судалгааны мэдээллийн үнэн бодит байдлыг нэмэгдүүлж улмаар судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдлыг бэхжүүлсэн.

4.6 Судалгааны ёс зүй

Энэхүү судалгааг төлөвлөх болон хэрэгжүүлэх бүх үе шатанд судалгаанд оролцогчдын эрхийг хамгаалах, судалгааны бодит, шударга байдлыг хангах ёс зүйн зарчмуудыг чухалчилсан. Судалгаа нь олон улсын ёс зүйн хэм хэмжээг баримталж, нэн ялангуяа нууцлалыг хадгалахад онцгой анхаарсан.

- 1. Оролцогчдоос зөвшөөрөл авах:** Судалгаанд оролцохын өмнө оролцогчдод судалгааны зорилго, судалгаа өгөхийн ач холбогдол, оролцогчийн эрхийн талаар бүрэн мэдээлэл өгсөн. Энэхүү мэдээллийг ойлгомжтой, хүртээмжтэй байдлаар өгсөн бөгөөд судалгааны оролцоо нь сайн дурын үндсэн дээр явагдсан. Судалгаанд оролцогч бүрд судалгаанаас хүссэн үедээ ямар ч үр дагаваргүйгээр гарах сонголтыг өгсөн.
- 2. Хувийн мэдээллийн хамгаалалт:** Оролцогчдын хувь хүний мэдээллийг хамгаалах нь судалгааны эн тэргүүний зорилт байв. Судалгаанд оролцсон хувь хүний мэдээллийг тодорхойлох боломжгүй байх үүднээс бүх өгөгдлийг нууцалсан. Таних боломжтой өгөгдлийг мэдээлэл хамгаалах протоколын дагуу хассан эсвэл өөр газар найдвартай хадгалсан. Ийм эмзэг мэдээлэлд зөвхөн зөвшөөрөл бүхий судлаачид нэвтрэх эрхтэй байхаар хязгаарласан.
- 3. Эмзэг сэдэвтэй харьцах:** Судалгааны шинж чанараас хамааран уг судалгаа нь албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөгийн үзүүлэлтүүд зэрэг эмзэг сэдвүүдийг хамарсан. Судлаачдыг эдгээр сэдвүүдэд мэдрэмжтэй, мэргэжлийн өндөр түвшинд, хүндэтгэлтэй хандах талаар тусгайлан сургаж, оролцогчид аюулгүй орчинд судалгаа өгөх нөхцөлийг бүрдүүлсэн.
- 4. Хохирлыг багасгах:** Оролцогчдод судалгаанд оролцсоноос үүдэн сэтгэл зүйн, нийгмийн, эсвэл эдийн засгийн аливаа хор хохирол учрахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авсан. Үүнд сэтгэлзүйн дарамт үүсгэж болзошгүй асуултуудыг болгоомжтойгоор найруулах, оролцогчдын өгсөн мэдээллээс болж өс хонзон өвөрлөх, ялгаварлан гадуурхалтад өртөх зэрэг эрсдэлд оруулахгүй байх нөхцөлийг хангах зэрэг багтана. Нэмж дурдахад, судалгаанд оролцсон бүх ажил олгогч болон ажиллагсдад албадан хөдөлмөрийн талаарх мэдээлэл бүхий дэвтэр болон бал тараасан.

Судалгааны бүх үе шатанд эдгээр ёс зүйн зарчмуудыг баримталснаар оролцогчдын нэр төр, эрх ашгийг хүндэтгэхийн зэрэгцээ бодит, найдвартай үр дүнд хүрэхийг зорьсон.

4.7 Мэдээлэл цуглуулалттай холбоотой асуудлууд

Мэдээлэл цуглуулах явцад тулгарсан хүндрэл, бэрхшээлүүдийг доор дурдав:

- Барилгын компаниуд болон ажиллагсад судалгаанд оролцохоос татгалзах тохиолдол олонтоо гарсан тул судлаачид олон төрлийн арга ашигласан. Судлаачид барилгын талбайд биечлэн очиж, оролцохыг зөвшөөрсөн ажиллагсад болон байгууллагуудтай ярилцлага хийсэн. Мөн судалгааны баг хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудаар дамжуулан гомдол гаргасан ажиллагсадтай холбогдсон ба албадан хөдөлмөр эрхэлж байж болзошгүй бусад ажилтныг тодорхойлохын тулд цасан бөмбөлгийн аргыг ашиглалаа.

- Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь бусад барилгын албадан хөдөлмөрт өртсөн байж болзошгүй хүмүүсийг танихгүй байсан тул цасан бөмбөлгийн түүвэрлэлтийн арга үр дүнгүй байсан. Цасан бөмбөлгийн аргаар олсон цөөн хүмүүстэй холбогдоход судалгаанд оролцохоос татгалзсан эсвэл утасны дуудлагад хариу өгөөгүй. Иймд, судлаачид барилгын сайтууд дээр очиж судалгаагаа танилцуулж, оролцох боломжтой эсэхийг лавлаж, оролцохоор зөвшөөрсөн ажил олгогч болон ажиллагсдаас судалгаа авсан.
- Ажил олгогчидтой гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийхээр тохирсон цаг, өдөр маш их өөрчлөгдсөн.
- Утсаар судалгаа авах явцад ажилтны ээлж тарахыг хүлээж, шөнийн 11 цагт хүртэл судалгаа авах шаардлага тулгарсан.
- Судалгааны багийг барилгын хяналт хариуцсан менежер ажиллагсдын ажлыг саатуулж байна гэж үзэн, барилгын талбайгаас явахыг шаардсан тохиолдол гарч байсан нь судалгааны хүрээг хязгаарласан.
- Албадан хөдөлмөрийн талаарх асуултууд болон тусламж эрсэн эсэхийг асуухад зарим оролцогчид бухимдаж дургүйцсэн.
- Цагаач ажиллагсадтай ярилцлага хийхээр холбогдоход ажиллагсад өөрсдөө болон тэдний удирдлага судалгаанд хамрагдахаас татгалзсан тул хүндрэлтэй байсан. Судалгааны багийнхан Хятад ажиллагсад ажиллаж буй дөрвөн барилгын талбайд орчуулагчтай хамт очиж судалгаанд оролцохыг санал болгосон. Судалгааны зорилгыг тайлбарласны дараа зөвхөн нэг ажилчин судалгаанд оролцохыг зөвшөөрч, бусад ажиллагсад татгалзсан.

► 5. Барилгын салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл

5.1. Барилгын салбарын ажлын онцлог, ажил үүрэг

Ярилцлагад хамрагдсан ажиллагсдын 40.4 хувь нь байнгын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг бол ажиллагсдын дийлэнх нь улирлын (33.2 хувь) болон түр ажил (26.3 хувь) буюу байнгын бус гэрээгээр ажиллаж байгаа нь ярилцлагад хамрагдсан хүмүүсийн дунд тогтвортой ажлын байр хомс байгааг харуулж байна. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү байнгын ажил эрхлэх магадлалтай бөгөөд энэ нь тэд ихэвчлэн улирлаас үл хамааран жилийн турш ажиллах боломжтой дотоод засал чимэглэлийн чиглэлээр мэргэшсэн байдагтай холбоотой юм.

Судалгааны үр дүнгээс харахад насанд хүрсэн (25-54 насны) ажиллагсад байнгын ажилтай байх магадлал өндөр байдаг бол харин залуу (18-24 насны) ажиллагсад түр (44.4 хувь) эсвэл улирлын (37 хувь) чанартай ажил эрхлэх хандлагатай байлаа. Цагаач болон цагаач бус ажиллагсдын хооронд байнгын ажил эрхлэлтийн хувьд мэдэгдэхүйц ялгаа байхгүй байна (хүснэгт 9).

Дээд боловсролтой ажиллагсад байнгын ажилтай байх магадлал түр ажилтай байхаас гурав дахин илүү, улирлын чанартай ажилтай байхаас тав дахин илүү байна. Харин бүрэн дунд боловсролтой ажиллагсдын дунд улирлын ажил эрхэлдэг хувь (41.5 хувь) өндөр байгаа ч боловсролын төвшнөөс хамаарсан хөдөлмөрийн хэлбэрийн ялгаа бакалаврын зэрэгтэй ажиллагсдынхтай харьцуулахад илүү бага байв.

Эдгээр үр дүнг тайлбарлаж болох зарим нэг зүйлс гүнзгийрүүлсэн ярилцлагуудаас харагдсан. Юуны өмнө барилгын тусгай зөвшөөрөл авахын тулд барилгын компаниуд бүтэн цагийн инженертэй байх шаардлагатай болдог учир компаниудын үндсэн ажиллагсдын нэлээд хувийг инженерүүд эзэлж байна. Хоёрдугаарт, барилгын ажил хийхэд шаардлагатай ур чадварыг эзэмшихэд албан ёсны сургуульд сурах нь хангалтгүй байдаг байна. Тиймээс нэлээд олон ажиллагсад ажлын талбар дээр туршлагатай ажилтнаар заалгах замаар ур чадвар эзэмших нь түгээмэл ажээ. Ингэж ур чадвар эзэмших нь илүү өндөр цалинтай ажил эрхлэх боломж олгодог бөгөөд зарим ажилтнууд дагалдан, барилгын туслах ажилтнаар ажиллаж эхлээд аажмаар тусгай ур чадвартай ажилтан болдог байна.

Ажил олгогчид үүнийг хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд техник, мэргэжлийн сургууль төгсөгчдөд шаардлагатай ур чадвар дутмаг байдаг гэдгийг онцолж байв.

► Хүснэгт 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр, хүн ам зүйн үзүүлэлтээр

		Байнгын		Түр		Улирлын		Нийт	
		Ажиглалт-ын тоо	%		%		%	Ажиглалт-ын тоо	%
Хүйс	Эрэгтэй	66	36.1	52	28.4	65	35.5	183	100
	Эмэгтэй	23	62.2	6	16.2	8	21.6	37	100
Нас	15-17	3	50.0	1	16.7	2	33.3	6	100
	18-24	5	18.5	12	44.4	10	37.0	27	100
	25-34	32	48.5	14	21.2	20	30.3	66	100
	35-44	28	42.4	17	25.8	21	31.8	66	100
	45-54	15	42.9	6	17.1	14	40.0	35	100
	55 +	6	30.0	8	40.0	6	30.0	20	100
Үндэс угсаа	Халх	77	41.2	52	27.8	58	31.0	187	100
	Бусад	12	36.4	6	18.2	15	45.4	33	100
Боловсрол	Бакалавр ба түүнээс дээш	42	64.6	14	21.5	9	13.8	65	100
	Техникийн болон	3	27.3	4	36.4	4	36.4	11	100
	Бүрэн дунд	44	31.0	39	27.5	59	41.5	142	100
	Бага, суурь	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100
Шилжилт хөдөлгөөн	Цагаач	1		0	0.0	0	0.0	1	100
	Шилжин суурьшигч	39	40.6	28	29.2	29	30.2	96	100
	Байнгын оршин суугч	49	39.8	30	24.4	44	35.8	123	100
Нийт		89	40.4	58	26.4	73	33.2	220	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

АЖИЛЛАГСАД...

“Би барилгын өрлөг хийдэг. Миний хувьд 13 наснаас эхэлж аавыгаа дагаж цемент зуурах гэх мэтээр барилгын туслах хийж байгаад өрлөг хийж сурсан. Одоогоор би хана дүүргэлт хийх, блок болон тоосгон өрлөг хийж байна.”

“Миний анхны мэргэжил сувилагч бөгөөд нөхөр маань анагаахын чиглэлээр сурсан. Барилгын дотор заслын ажлыг өөрсдөө хийж байгаад сурснаас хойш бид 2 барилгын салбарт ажиллаад 10 жил болж байна.”

“Миний анхны мэргэжил дүрс оношилгооны техникч. Одоо бол би барилга угсралтын ажил хийдэг. Миний хувьд албан ёсны сургуульд сураагүй, хүмүүсийн хийж байгааг харж байгаад сурсан.”

АЖИЛ ОЛГОГЧИД....

“Бид дадлагажигч ажиллуулж үзсэн бөгөөд залуу хүмүүс ур чадвар, өрсөлдөх байдлын хувьд гологддог. Нарийн ур чадвар шаардсан ажил хийж чаддаггүй учраас голдуу цэвэрлэгээний ажил хийдэг. Техник, мэргэжлийн сургуулийн оюутнууд энгийн замаскийн зуурмаг бэлдэж чаддаггүй. Нөгөө талаас ерөнхий гүйцэтгэгч компаниуд залуучуудаар барилгын туслахын ажил хийлгээд ур чадвараа сайжруулах боломж олгодоггүй. Гэхдээ залуучуудын дунд ур чадвараа сайжруулаад, улмаар мэргэжилдээ гаргууд болох сонирхол бага байдаг.”

Ажил эрхлэлтийн хэлбэрийн хувьд, 65 ажилтан (29.5 хувь) албан бус бригадад ажилладаг бол 155 ажилтан (70.5 хувь) бүртгэлтэй барилгын компанид ажилладаг гэж хариулжээ. Орхон болон Өмнөговь аймгийн ажиллагсад Улаанбаатар дахь ажиллагсадтай харьцуулахад байнгын гэрээтэй ажил хийх магадлал илүү өндөр байгааг доорх хүснэгтэд харууллаа (хүснэгт 10). Үүнд Өмнөговь аймгаас судалгаанд хамрагдсан бүх ажиллагсад албан ёсоор бүртгэлтэй компанид ажиллаж байсан нь нөлөөлжээ (хүснэгт 10).

Ерөнхий гүйцэтгэгч компанид ажиллагсад туслан гүйцэтгэгч компанийн ажиллагсадтай харьцуулахад байнгын гэрээтэй байх нь илүү бөгөөд энэ нь бүх ерөнхий гүйцэтгэгчид албан ёсны бүртгэлтэй байдагтай холбоотой юм. Үүнтэй адил, албан бус бригадын ажиллагсад ихэвчлэн түр буюу улирлын чанартай хөдөлмөр эрхэлдэг байна (хүснэгт 10).

► Хүснэгт 10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл, ажил олгогчийн шинж чанараар

		Байнгын		Түр		Улирлын		Нийт	
			%	Ажиглал- тын тоо	%	Ажиглал- тын тоо	%	Ажиглал- тын тоо	%
Аж ахуйн нэгжийн байршил	Орхон	15	44.1	9	26.5	10	29.4	34	100
	Өмнөговь	19	52.8	5	13.9	12	33.3	36	100
	Улаанбаатар	55	36.7	44	29.3	51	34.0	150	100
Аж ахуйн нэгжийн төрөл	Ерөнхий гүйцэтгэгч	36	38.7	26	28.0	31	33.3	93	100
	Туслан гүйцэтгэгч	13	30.2	17	39.5	13	30.2	43	100
	Компани/ХХК	71	45.8	34	21.9	50	32.3	155	100
	Албан бус бригадууд	18	27.7	24	36.9	23	35.4	65	100

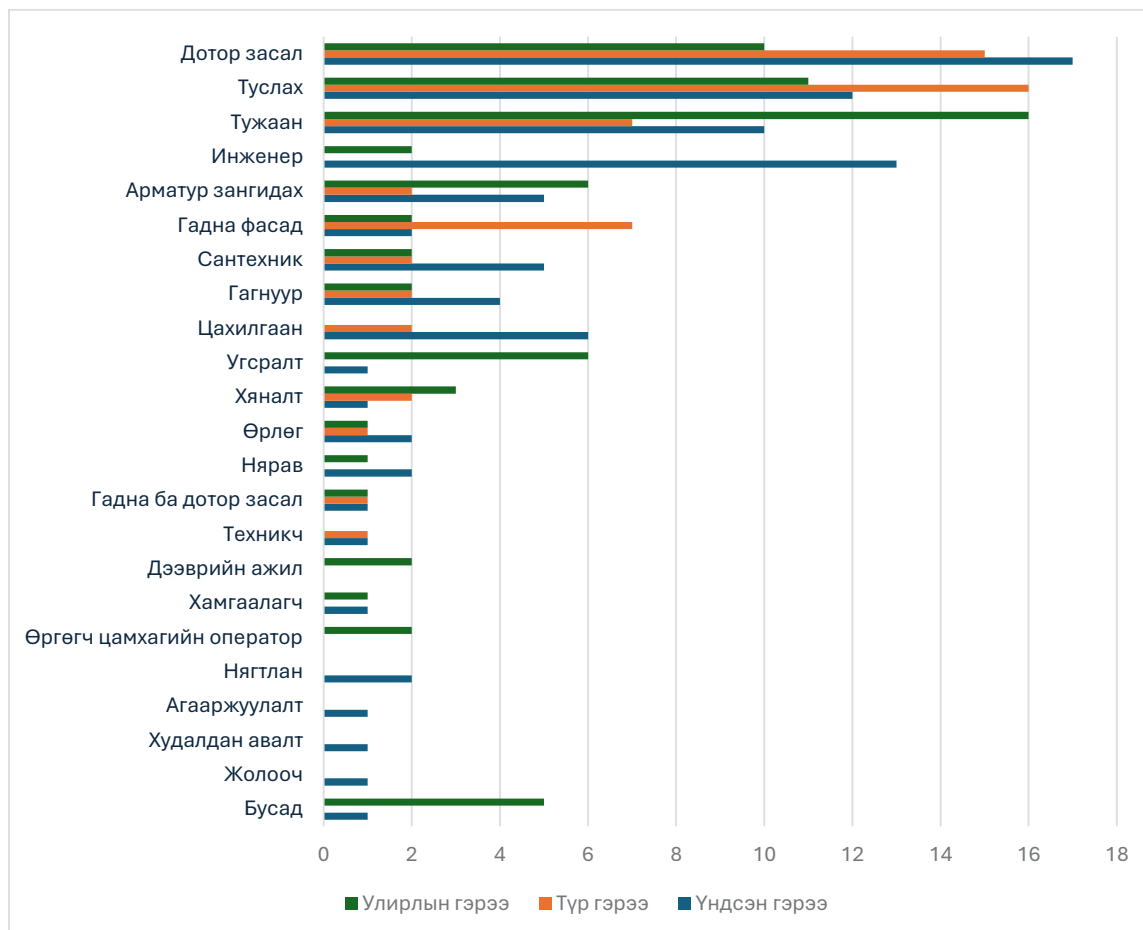
Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагсад барилгын олон төрлийн үйл ажиллагаанд оролцдог бөгөөд үүнд нийтийн барилгын төсөл (жишээлбэл, номын сан, үйлчилгээний барилга, сургууль гэх мэт), орон сууц, хувийн байшин барих, гадна болон дотоод засал чимэглэл, цонх суурилуулалт зэрэг орно.

Тэд дотоод болон гадна заслын ажил, барилгын туслах ажил, мужаан, арматур угсралт зэрэг олон төрлийн ажил гүйцэтгэдэг (зураг 5). Эдгээрээс дотоод заслын ажил нь хамгийн түгээмэл байдаг бөгөөд туслах болон мужааны ажил мөн түгээмэл байна.

Дотоод засал чимэглэлийн ажилд оролцож буй ажиллагсад байнгын гэрээтэй байх магадлал өндөр байдаг бол барилгын туслахаар ажилладаг хүмүүс ихэвчлэн түр гэрээгээр ажилладаг. Үүний зэрэгцээ мужаанууд улирлын чанартай гэрээгээр ажиллах магадлал өндөр байна.

► Зураг 5. Барилга дээр хийгддэг ажлууд, гэрээний төрлөөр



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024

Ажиллагсадтай хийсэн гүнзгийрүүлсэн ярилцлагаас ажиглахад барилгын ажиллагсдын дийлэнх нь бүтцийн инженер, цахилгаан, сантехник, өрлөг, дотор засал, замаск болон мужаан гэх зэрэг тодорхой ажил үүргийн хуваарьтай болох нь ажиглагдлаа.

Барилгын туслах ажил хийдэг хүмүүсийн хувьд хэрэгтэй материалуудыг зөөх, цемент зуурмаг бэлдэх болон ур чадвартай ажиллагсдаа туслах ажил ихэвчлэн хийдэг ажээ. Ур чадвартай ажиллагсад барилгын төслүүд дээр өөрсдийн эзэмшсэн чадварын дагуу ажлаа хийдэг бол ур чадваргүй ажиллагсад ихэвчлэн янз бүрийн барилгын туслах ажил хийдэг учраас ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байдаг байна.

Ажиллагсад олон төрлийн ур чадвартай байх нь шаардлагатай үед аль ч төрлийн ажилд хөрвөх боломжтой учраас барилгын ажилд өндөр үнэлгээтэй байдаг. Гэвч энэ нь хугацаа шахуу, хүний нөөц дутагдсан үед анх хийхээр тохирсон ажлаасаа өөр ажил хийх болдог учир ажилтандаа зарим талаар сул тал болдог.

АЖИЛЛАГСАД...

“Би одоохондоо мужаан хийж байна. Өвөл бол би дотор засал болон замаск хийдэг.”

“Анх барилгын салбарт жолооч хийж эхэлснээс хойш туслах, замаск, өрлөг гээд байж болох бүх л ажлыг нь хийсээр ирлээ. Миний хувьд албан ёсны мэргэжлийн боловсрол эзэмшээгүй. Намайг залуу байхад жолооч гэдэг мэргэжил гэж тооцогддог байсан. Барилгын ажлыг дан дадлага хийж байгаад сурсан.”

“Би барилгын туслахаар ажилладаг. Миний хувьд хар, цагаан замаск, цемент, цавуу гээд бүх төрлийн зуурмагийг бэлддэг. Мөн хэрэгтэй тоног төхөөрөмжийг өдөртөө маш олон удаа дээш, доош зөөдөг.”

5.1.1 Гэрээ байгуулах

Барилгын салбарын хөдөлмөрийн харилцаанд албан ёсны гэрээ хэлцэл дутагдалтай байна. Судалгаанд хамрагдсан 220 ажилтны зөвхөн 89 нь (40.5 хувь) ажил үүрэг, ажлын цаг, цалинг тодорхой заасан гэрээг бичгээр байгуулсан гэж хариулжээ. Судалгаанд оролцогчдын талаас илүү нь аман гэрээ байгуулсан байсан бол 16 ажилтан (7.3 хувь) огт гэрээгүй ажилладаг байна. Эмэгтэй ажиллагсад эрэгтэй ажиллагсадтай харьцуулахад бичгээр гэрээ байгуулах магадлал өндөр байдаг: энэ нь тэдний дотоод засал чимэглэлийн чиглэлээр мэргэшсэнтэй холбоотой байж болох бөгөөд тэдэнд илүү байнгын ажлын байртай байх боломжийг олгодог (5.1-р хэсэгт дурдсанчлан). Ялангуяа 18-24 насны (66.7 хувь) залуу ажиллагсдын дунд аман гэрээ хэлцэл хийх нь түгээмэл байна. Шилжилт хөдөлгөөний байдал, үндэс угсааны хувьд мэдэгдэхүйц ялгаа байхгүй байв (хүснэгт 11).

▶ Хүснэгт 11. Гэрээний төрөл, ажиллагсдын шинж чанараар

		Бичгэн гэрээ		Аман гэрээ		Гэрээ байгуулаагүй	
		Ажиглал- тын тоо	%	Ажиглал- тын тоо	%	Ажиглал- тын тоо	%
Хүйс	Эрэгтэй	67	36.6	101	55.2	15	8.2
	Эмэгтэй	22	59.5	14	37.8	1	2.7
Нас	15-17	3	50.0	3	50.0	0	0.0
	18-24	6	22.2	18	66.7	3	11.1
	25-34	31	47.0	27	40.9	8	12.1
	35-44	26	39.4	38	57.6	2	3.0
	45-54	15	42.9	20	57.1	0	0.0
	55 +	8	40.0	9	45.0	3	15.0
Үндэс угсаа	Халх	74	39.6	99	52.9	14	7.5
	Бусад	15	46.9	16	48.5	2	6.1
Боловсрол	Бакалавр ба түүнээс дээш	39	60.0	22	33.8	4	6.2
	Техникийн болон мэргэжлийн	3	27.3	6	54.5	2	18.2
	Бүрэн дунд	47	33.1	87	61.3	8	5.6
	Бага, суурь	0	0.0	0	0.0	2	100.0
Шилжилт хөдөлгөөн	Цагаач	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	Шилжин суурьшигч	41	42.7	48	50.0	7	7.3
	Байнгын оршин суугч	48	39.0	66	53.7	9	7.3
Нийт		89	40.5	115	52.3	16	7.3

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдлын хувьд байнгын болон түр ажиллагсдын хооронд томоохон ялгаа байна. Байнгын ажиллагсдын дийлэнх нь (59.6 хувь) нь бичгээр гэрээ байгуулсан бол түр болон улирлын чанартай ажиллагсад түлхүү аман гэрээ байгуулдаг байна (харгалзан 63.8 хувь ба 61.6 хувь) (хүснэгт 12).

▶ Хүснэгт 12. Гэрээний төрөл, ажил олгогч болон ажиллагсдын төрлөөр

		Бичгэн гэрээ		Аман гэрээ		Гэрээ байгуулаагүй	
		Ажиглалтын тоо	%	Ажиглалтын тоо	%	Ажиглалтын тоо	%
Аж ахуйн нэгжийн байршил	Орхон	19	55.9	13	38.2	2	5.9
	Өмнөговь	26	72.2	9	25.0	1	2.8
	Улаанбаатар	44	29.3	93	62.0	13	8.7
Аж ахуйн нэгжийн төрөл	Ерөнхий гүйцэтгэгч	42	45.2	41	44.1	10	10.8
	Тусгай зөвшөөрөлтэй гэрээлэгч	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Туслан гүйцэтгэгч	10	23.3	30	69.8	3	7.0
Ажлын төрөл	Байнгын	53	59.6	33	37.1	3	3.4
	Түр	13	22.4	37	63.8	8	13.8
	Улирлын	23	31.5	45	61.6	5	6.8
Нийт		89	40.5	115	52.3	16	7.3

Тайлбар: n/a = мэдээлэл байхгүй
 Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024

Эдгээр үр дүнг ажил олгогчид мөн баталж байгаа бөгөөд тэд түр ажиллагсдаас илүүтэйгээр байнгын ажиллагсадтайгаа бичгэн гэрээ байгуулахыг илүүд үздэг гэж хариулсан. Ажил олгогчдын судалгааны үр дүнгээр 28 компани (ХХК) байнгын ажиллагсадтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан гэсэн бол зөвхөн нэг л албан бус бригад байнгын гэрээ байгуулсан байна (хүснэгт 13).

▶ Хүснэгт 13. Ажил олгогчдын судалгаанаас гарсан гэрээний байдал

		Ажиглалтын тоо
Байнгын ажиллагсадтай байгуулсан гэрээ	Бүх ажил олгогчид	29
	Компани/ХХК	28
	Албан бус бригад	1
Түр ажиллагсадтай байгуулсан гэрээ	Бүх ажил олгогчид	4
	Компани/ХХК	4
	Албан бус бригад	0

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Барилгын салбарт албан бус аман гэрээ хийх асуудал байна. Ярилцлага өгсөн оролцогчдоос дөрвөн хүн аман гэрээгээр тохиролцож ажил гүйцэтгэсэн туршлагаа хуваалцав. Тэдний хоёр нь аман гэрээний улмаас хохирсон бол хоёр нь ямар нэг асуудалгүй байсан байна. Хохирсон гэх хоёр хүний нэг нь албадан хөдөлмөр эрхэлсэн бөгөөд албан ёсны гэрээгүй байсны улмаас хэргийн талаар албан ёсны шугамаар мэдээлээгүй, эцэст нь хэргийг орхисон ажээ. Харин нөгөө нэг хохирогч албан ёсны гэрээгээр ажлаа эхэлсэн ч явцын дунд аман гэрээгээр хийсэн нэмэлт ажлын хөлсөө авч чадаагүй байна.

АЖИЛЛАГСАД...

“Миний хувьд цалингаа өгөхгүй долоо хонохоор нь тэр ажлаа хаяад явсан удаа байгаа. Тэр үед аман гэрээ байгуулсан байсан учраас албан ёсоор асуудлаа шийдүүлэхэд амжилтгүй болох байх гэж бодоод тэр асуудлыг хөөцөлдөлгүй орхисон.”

“Би аман гэрээгээр тохирч ажиллаж байгаа. Миний хувьд аман гэрээнээс буцах тохиолдол гарч байгаагүй. Магадгүй ажилчин нь ур чадваргүй үед ажил олгогч нь цалингаа өгөхгүй байх, дутуу өгөх тохиолдол гарахыг үгүйсгэхгүй.”

“Миний хувьд өөрийн хүүхэд, ах дүү нараа хөдөөгөөс авчраад бригад болоод гүйцэтгэсэн ажлын хөлс 30 сая төгрөгийн авлагаа нэг компаниас авч чадахгүй явж байна. Уг ажил нь 5 давхраас 9 давхар хүртэлх хэсэгт засал хийх ажил байсан. Гэрээг бичгээр хийсэн. Гэрээлсэн ажлаа хугацаанаас нь өмнө хийж дуусгахад 10 дахь давхрын заслыг хийж өгөх хүсэлт тавьсан бөгөөд энэ нэмэлт ажлыг амаар тохирч хийсэн. Нэмэлт ажлын хөлсөө өгөхгүй болохоор нь шүүхдэхэд бичгээр байгуулсан гэрээг захиалагч тал үзүүлээд л дууссан.”

Ярилцлага өгсөн ажиллагсдаас гэрээтэй холбоотой хөндсөн бас нэг асуудал нь туслан гүйцэтгэгчээр ажилладаг жижиг бригадууд эсвэл хувь хүмүүстэй давхар гэрээлдэг асуудал байлаа. Жижиг бригад хэлбэрээр ажилладаг хувь хүмүүс татварын дарамтын улмаас албан ёсны аж ахуйн нэгжээр бүртгүүлээгүй байдаг бөгөөд туслан гүйцэтгэгчээр ажиллахдаа хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулдаг. Ийм гэрээнд хэдийгээр ажлын даалгавар болон ажлын хөлс гэх мэт зүйлсээ заадаг ч барилгын тусгай зөвшөөрөлтэй аж ахуйн нэгжтэй байгуулах гэрээтэй харьцуулахад ХАБЭМ болон бусад төрлийн хариуцлагыг тусгахгүй байх боломжтой юм. Ийм маягаар олон туслан гүйцэтгэгчид орсноор дунд нь ажиллагсдын ХАБЭМ зөрчигдөх болон албадан хөдөлмөрийн шинжтэй нөхцөл үүсдэг байна.

Нэг төрлийн үйл ажиллагаагаар дагнасан аж ахуйн нэгж болон жижиг бригадуудтай туслан гүйцэтгэгчийн гэрээ байгуулж ажиллах нь барилгын салбарын онцлог шинж чанар юм. Нэг ерөнхий гүйцэтгэгч компани нь туслан гүйцэтгэгчидтэй гэрээ байгууллаа гэхэд туслан гүйцэтгэгчид нь дараагийн туслан гүйцэтгэгчтэй гэрээлэх зэргээр олон шаттай гэрээ байгуулж ажилласнаар дунд нь гэрээний нөхцөл зөрчигдөх байдал үүсэж буйг ажиллагсад болон ажил олгогчдын аль аль нь хөндөж байв. Нөгөөтээгүүр гэрээний нөхцөл зөрчигдлөө гэхэд асуудлыг хууль, шүүхийн байгууллагаар шийдүүлэхэд цаг хугацаа их ордог, төвөгтэй байдаг учраас гэрээ нь хамгаалалт болж тэр бүр чаддаггүй байна.

АЖИЛЛАГСАД....

“Туслан гүйцэтгэгч компанийн үндсэн ажилтан ямар нэг байдлаар гэмтэх юм бол компанийн эрхийг цуцлах хүртэл арга хэмжээ авдаг. ХАБЭМ-ийн шаардлага өндөр байдаг учраас туслан гүйцэтгэгч компаниудад олон үндсэн ажилтан байдаггүй. Тийм учраас туслан гүйцэтгэгчид бид нар шиг хувиараа ажиллаад явж байгаа хүмүүсийг ажиллуулах сонирхолтой байдаг. Учир нь бид нар туслан гүйцэтгэгчийн туслах бригадаар ороод ажилладаг учраас гэмтэх, бэртэх асуудал гарахад туслан гүйцэтгэгчид бид ХАБЭМ заагаад гарын үсэг зуруулсан гээд өнгөрдөг. Ерөнхий гүйцэтгэгч компанитай тохиролцоогүй бригадуудтай ажиллаж байгаа учраас аман гэрээгээр л ажилладаг. Туслан гүйцэтгэгчид ХАБЭМ сахихгүй, хариуцлагаас зугтах гэж л бидэн шиг бригадуудыг ажиллуулдаг.”

“Барилгын салбарт анхаарах нэг чухал асуудал бол захиалагч, ерөнхий гүйцэтгэгч, туслан гүйцэтгэгч, бригадуудын хоорондын шатлал, харилцааг ойлгомжтой болгох юм. Журам байдаг байх, гэхдээ тэр нь амьдрал дээр хэрэгждэггүй. Захиалагч, гүйцэтгэгч хоёр НӨАТ төлөгч аж ахуйн нэгж тул албан ёсоор гэрээ байгуулдаг. Гэтэл найдвартай, ах дүүгээрээ нийлсэн бие даасан бригад орж ажиллах болоход бүртгэлгүй тул оролцох боломжгүй бэрхшээлтэй тулгардаг. Тэдний хувьд аж ахуйн нэгж болоход татвар дарамт болдог. Аж ахуйн нэгжүүд дээр хяналт шалгалт ирэхэд ямар нэг байдлаар гэрээ байх ёстой учраас бригадууд хувь хүний ханшаараа хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажилладаг.”

Албан ёсоор хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажиллагсад өөрсдөө сайн дурын даатгалд хамрагдаагүй бол нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгал төлөгдөхгүй, улмаар тэтгэвэр тогтоолгох боломжгүй болох зэргээр нийгмийн хамгааллын гадуур үлдэж болзошгүй гэдгийг дурдах нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсад гэрээтэй ажиллагсадтай харьцуулахад нийгмийн даатгал, цалинтай амралт болон цалинтай чөлөө авах нь харьцангуй бага байгааг **Хүснэгт 14-с харж болно**. Тэр ч бүү хэл хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллагсдын дунд эдгээр урамшууллыг авдаггүй хүмүүс цөөнгүй байна.

► Хүснэгт 14. Ажил олгогчийн урамшуулал гэрээний төрлөөр

		Албан ёсны гэрээтэй		Аман гэрээтэй		Гэрээгүй	
		Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%
Ажил олгогч нийгмийн даатгалыг төлдөг эсэх	Тийм	48	82.8	8	13.8	2	3.4
	Үгүй	41	25.3	107	66.0	14	8.6
Ажил олгогч амралтын мөнгө олгодог эсэх	Тийм	23	88.5	3	11.5	0	0
	Үгүй	66	34.0	112	57.7	16	8.3
Ажил олгогч цалинтай чөлөө олгодог эсэх	Тийм	27	90.0	3	10.0	0	0
	Үгүй	62	32.6	112	58.9	16	8.5
Нийт		89	40.5	115	52.3	16	7.2

5.1.2. Ажлын цаг

Монгол Улс олон улсын стандартад нийцүүлэн өдрийн ажлын цагийг 8 цаг байхаар тогтоосон (долоо хоногт 40 цаг). 2022 оноос хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын цаг, ажиллагсдын хамгааллын чиглэлээр олон зохицуулалт тусгагдсан. Өмнөх хуулиар зөвхөн насанд хүрээгүй хүмүүсийн ажлын цагийн дээд хязгаар тогтоосон байсан. Харин шинэ Хөдөлмөрийн тухай хуулиар насанд хүрэгчид долоо хоногт дээд тал нь 56, өдөрт 4 цаг илүү цагаар ажиллахаар хязгаарласан.¹⁷ Хэдийгээр долоо хоногт ажиллах дээд цагийг нэвтрүүлсэн нь ахиц дэвшил хэдий ч ОУХБ-ын долоо хоногт 48 цаг байх стандартад нийцэхгүй байна.¹⁹ Мөн түүнчлэн, барилгын салбарын ажиллагсад хуульд заасан ажлын цагийн дээд хязгаараас давсан илүү цагаар ажиллах нь нийтлэг байна. Түүвэр судалгаанд оролцсон ажиллагсад өдөрт дунджаар 9.6 цаг, долоо хоногт 6.3 өдөр ажилладаг. Талаас илүү нь өдөрт 10 ба түүнээс дээш цагаар долоо хоногийн бүх өдрүүдэд ажиллаж байна. Ингэснээр долоо хоногийн дундаж ажлын цаг 60.9 болж хуульд заасан 56 цагийн дээд хязгаараас нэлээд олон цагаар илүү байна.

Улаанбаатар, Орхон болон Өмнөговь аймгийн ажиллагсдын хувьд бага зэргийн ялгаа байгааг эс тооцвол ажлын цагийн дүр зураг ерөнхийдөө төстэй байв. Мөн түүнчлэн, ийнхүү илүү цагаар ажиллах нь албан болон албан бус бизнесүүдийн хувьд ялгаагүй байгаа нь анхаарал татахаар байгаа юм.

Ажиллагсдын яс үндэс, шилжсэн эсэх болон хүйсээс хамаарч ажлын цагийн ялгаа байхгүй боловч боловсролын түвшин доогуур ажиллагсад илүү олон цагаар ажиллах хандлага ажиглагдлаа.

► Хүснэгт 15. Өдөрт ажилласан цаг ба долоо хоногт ажилласан өдөр

		Өдөрт ажилласан цаг			Долоо хоногт ажилласан өдөр	
		Тоо	Дундаж	Медиан	Дундаж	Медиан
Хүйс	Эмэгтэй	37	9.5	10	5.9	6
	Эрэгтэй	183	9.7	10	6.4	7
Нас	15-17 нас	6	9	10	5.5	5.5
	18-24 нас	27	9.9	10	6.1	6
	25-34 нас	66	9.5	10	6.3	6.5
	35-44 нас	66	9.5	9	6.4	7
	45-54 нас	35	9.9	10	6.3	7
	55 + нас	20	9.9	10	6.4	7
Яс, үндэс	Халх	187	9.5	10	6.3	6
	Бусад	33	10.0	10	6.4	7

17 Монгол Улсын Засгийн газар, Хөдөлмөрийн хууль, 2021
 18 ОУХБ-ын ажлын цагийн конвенц (No 1), 1919

Боловсрол	Бакалавр ба түүнээс дээш	65	9.1	9	6.1	6
	Техникийн болон мэргэжлийн	11	9.4	9	5.9	6
	Бүрэн дунд	142	9.9	10	6.4	7
	Бага ба түүнээс доош	2	14	14	7	7
Шилжих хөдөлгөөн	Гадаадаас ирсэн	1	10	10	7	7
	Дотооддоо шилжсэн	96	9.6	10	6.4	7
	Шилжээгүй	123	9.7	10	6.2	6
Байршил	Орхон	34	9.6	8.5	6.0	6
	Улаанбаатар	150	9.7	10	6.3	7
	Өмнөговь	36	9.4	10	6.4	7
Ажил олгогчдын төрөл	Албан ёсны	155	9.6	10	6.3	6
	Албан бус	65	9.6	10	6.4	7
Ажлын төрөл	Байнгын	89	9.2	9	6.0	6
	Түр	58	9.7	10	6.4	7
	Улирлын	73	10.1	10	6.5	7
Нийт		220	9.6	10	6.3	7

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Долоо хоногийн ажилласан цаг үндсэн, түр болон улирлын гэрээтэй ажилладаг хүмүүсийн хувьд нэлээд ялгаатай нь ажиглагдлаа. Үндсэн ажилтнаар ажилладаг хүмүүсийн хувьд 54 байхад түр болон улирлын гэрээтэй ажилладаг хүмүүсийн хувьд 63 цаг байна.

Ярилцлага өгсөн ажиллагсдаас найман хүн барилгын ажлын цаг урт, илүү цагаар ажилладаг нь сул тал гэж үзэж байв. Бригадын зохион байгуулалтад орж ажиллахаар ажлын цаг уян хатан байдаг нь давуу тал гэж үзэх хүн ч байна.

Ажлын цагтай холбоотой бас нэг онцлох зүйл нь шинэ хөдөлмөрийн хуульд долоо хоногийн ажлын цаг илүү цаг ороод 56 байхаар заасныг ажиллагсад сайшааж буй явдал юм. Ярилцлага өгсөн хүмүүсээс хоёр ч хүн энэхүү шинэ хуулиар илүү цагийн хязгаарлалт тавьсан нь тэдний ажиллах нөхцөлд эерэг нөлөө үзүүлсэн болохыг дурджээ.

АЖИЛЛАГСАД...

“Барилгын салбарт бригад болоод орсон тохиолдолд давуу тал болдог. Учир нь ажлын цаг баримтлахгүй, цалин мөнгөө хүссэн цагтаа бригадын даргадаа хэлээд авдаг. Цалин өссөн бөгөөд ур чадвартай хүмүүс нь бригад болоод бие даан ажиллаад явдаг.”

“Бусад салбартай харьцуулахад ажлын нөхцөл маш муу. Миний хувьд их хэцүү байсан. Ажлын цаг маш их. Долоо хоногийн долоон өдөр ажиллана.”

“Ажлын нөхцөл гайгүй. Гэхдээ намайг анх хэлснээсээ олон цагаар ажиллуулах тохиолдол гарч байсан. Өдөрт 8-9 цаг ажиллана гэж тохирсон ч ихэнхдээ 10 цаг ажилладаг байсан.”

“Барилгын салбарын ажил хүйтэн, чийгтэй орчинд олон цагаар ажилладаг сул талтай.”

“Урьд нь олон цагаар ажиллуулдаг байсан. Харин сүүлд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар 2024 оны 1 сараас илүү цаг ороод 56 цаг ажиллах ёстой гэж зааж өгснөөр хамаагүй дээрдээд байна. Үүнээс өмнө бид хагас, бүтэн сайнгүй өдөр бүр 12 цаг хүртэл ажилладаг байсан.”

“Урьд нь орой үдэшгүй, хагас, бүтэн сайнгүй ажилладаг байсан. Илүү цагаар сунаж ажиллуулдаг нь хэрээс хэтэрсэн байсан. Сүүлд Хөдөлмөрийн хуульд 7 хоногт 56 цаг ажиллах ёстой гэж заасан нь зөв заалт. Одоо долоо хоногт 40 цаг ажиллаж байгаа гэхдээ шаардлагатай үед нэмж ажилладаг ч 56 цагаа баримталдаг. Зарим хүн хагас сайн өдөр ажиллахаар л байгаа. Хагас, бүтэн сайнгүй ажилладаг байгаад болиулснаар зарим хүн шокт орсон нь бий. Одоо бол цалин, ажлын цаг нь гайгүй болсон.”

5.1.3 Цалин

Ажиллагсдын дийлэнх нь (66.8 хувь) цалингаа хэлэлцэн тохиролцдог бол цөөнгүй хэсэг нь (30.5 хувь) ажил олгогчийн тогтоосон цалинг авдаг байна. Барилгын салбарын ажиллагсдын сарын дундаж цалин 3.05 сая төгрөг бөгөөд нийт ажиллагсдын тал нь 2.5 сая төгрөгөөс дээш цалин авдаг. Гүйцэтгэж буй ажил үүргийг харгалзахгүйгээр авч үзвэл, албан ёсны бүртгэлтэй компанид ажиллагсдын дундаж цалин нь албан бус байгууллагад ажиллагсдаас 13.5 хувиар бага байна. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын үр дүнгээс харахад, албан ёсны бүртгэлтэй компанид байнгын гэрээтэй ажилладаг ажиллагсад өвлийн улиралд сул зогсолтын үед тогтмол цалин авдаг нь дундаж цалинг бууруулах нэг шалтгаан байж болох юм. Зарим ажиллагсад энэ сул зогсолттой хугацаанд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин авдаг гэж дурдсан. Эмэгтэй ажиллагсдын сарын дундаж цалин нь гүйцэтгэж буй ажлыг харгалзахгүйгээр авч үзвэл дунджаар эрэгтэйчүүдийн авдаг цалингийн 88.1 хувьтай тэнцэж байна. Насны хувьд 35–44 насныхан хамгийн өндөр цалин авдаг бол 15–17 насныхан хамгийн бага орлоготой. Сонирхолтой нь, бүрэн дунд боловсролтой (ахлах сургууль төгссөн) ажиллагсдын дундаж цалин нь бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой ажиллагсдынхаас 16.4 хувиар өндөр байв.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагсдын дундаас найман хүн (Орхон аймагт нэг, Өмнөговь аймагт гурав, Улаанбаатарт дөрөв) огт цалин авдаггүй буюу сарын орлого нь тэг байна. Эдгээрийг хасаж тооцвол сарын дундаж цалин 3.05 сая төгрөг байв. Мөн ажиллагсдын бараг бүгд (96.8 хувь) цалингаа банкны дансаар авдаг бол таван хүн (2.3 хувь) бэлнээр авдаг гэжээ (хүснэгт 16).

Хүснэгт 16. Сарын цалин, ажиллагсад ба ажил эрхлэлтийн шинж чанараар

Сарын цалин 1 000 төгрөгөөр				
		Ажиглалтын тоо	Дундаж	Медиан
Хүйс	Эрэгтэй	37	2 741.9	2 300
	Эмэгтэй	183	3 113.4	2 700
Нас	15–17	6	1 308.3	1 375
	18–24	27	2 874.1	2 700
	25–34	66	2 957.6	2 500
	35–44	66	3 337.1	3 000
	45–54	35	3 254.3	3 000
	55+	20	2 820	2 500
Үндэс угсаа	Халх	187	2 992.5	2 500
	Бусад	33	3 253.4	3 000
Боловсрол	Бакалавр ба түүнээс дээш	65	2 774.6	2 300
	Техникийн болон мэргэжлийн	11	2 490.9	2 400
	Бүрэн дунд	142	3 229.2	3 000
	Бага, суурь	2	2 450.0	2 450
Шилжилт хөдөлгөөн	Цагаач	1	7 500.0	7 500
	Шилжин суурьшигч	96	3 100.0	2 800
	Байнгын оршин суугч	123	2 976.4	2 500
Байршил	Орхон	34	2 889.7	2 200
	Улаанбаатар	150	3 037.7	3 000
	Өмнөговь	36	3 258.3	2 500
Ажил олгогчдын төрөл	Албан ёсны	155	2 916.8	2 500
	Албан бус	65	3 370.6	3 000
Ажлын төрөл	Байнгын	89	2 917.4	2 500
	Түр	58	2 959.5	2 775
	Улирлын	73	3 286.3	3 000
	Нийт	220	3 051.0	2 500

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Цалинтай холбоотой асуудалд ажиллагсад болон ажил олгогч нар янз бүрийн байр суурьтай байдаг нь гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын үеэр ажиглагдсан. Барилгын салбарын цалин бусад салбартай харьцуулахад өндөр гэж зарим ажиллагсад үзэж байхад ажлын хүнд, хортой нөхцөл болон эрсдэлтэй байдлыг тооцож үзвэл цалин бага гэж зарим нь үзэж байна. Мөн түүнчлэн, зарим ажиллагсад цалин нэлээд бага хэр нь ажлын цаг урт гэх мэт санал илэрхийлж байв.

Ажиллагсад болон ажил олгогчид аль аль нь цалингийн үнэлгээг бодитой байлгахад тодорхойгүй асуудал байгааг дурдсан. Ажиллагсдын цалинг мэргэшил, ур чадварын үнэлгээ, ажлын гүйцэтгэл болон чанарт суурилж бодитой тогтоох нь нэлээд бэрхшээлтэй байдаг бололтой. Тухайлбал, хүнд хортой нөхцөл болон эрсдэлтэй ажил гүйцэтгэснийг хэрхэн шударгаар үнэлэх талаар ойлголт хязгаарлагдмал байна. Зарим ажиллагсад цалин нь өндөр ч гэлээ хүнд хортой бөгөөд эрсдэлтэй ажлын нөхцөлийг нь харгалзаж үзвэл илүү өндөр байх ёстой гэж үзэж байна.

Түүгээр ч зогсохгүй чанарын хяналт сул үед чанаргүй гүйцэтгэлтэй ажил хийх нөхцөл бүрдэж, улмаар өндөр ур чадвартай ажилтнууд доогуур үнэлэгдэж, ерөнхийдөө ажлын чанарт сөргөөр нөлөөлдөг гэж мэдээлсэн.

АЖИЛЛАГСАД...

“Монголын барилгын салбарын нөхцөл байдал нэг үеэ бодоход сайн болж байна. Том байгууллагууд цалингаа өгч чадаж байна. Бусад салбарыг бодоход барилгын салбарын цалин нь харьцангуй өндөр.”

“Цалин хөлс бол өндөртөө орно шүү. Уул уурхайн л яг ард ордог.”

“Би арав гаруй жил барилга дээр ажиллаж байгаа учраас ажлаа мэднэ. Зөвхөн үнэлгээ өндөртэй учраас хийж байгаа. Мөнгө хэрэгтэй учраас эрсдэлтэй ажил хийж байгаа юм.”

“Барилгын салбарын цалинг янз бүрийн суутгал байхгүй тул гар дээрээ бөөн мөнгө авч байгаа тул өндөр гээд байгаа юм. Барилгын талбай дээр өндрөөс унах, гадна болон дотор талд бүдэрч унах, халтирах зэрэг эрсдэлтэй газар ажиллаж байгаа хүмүүст бага мөнгө шүү дээ.”

“Манай ажлын нэг цагийн тариф маш бага. Бидний нэг цагийн цалин 15,000 төгрөг байхад бусад цехүүдийн цагийн цалин 25,000 төгрөг байдаг. Цалингийн зөрүү ихтэй. Бидний цалинг монголын цалин хөлс тогтоох тарифаар тооцоход өндөр гэж байгаа юм. Гэхдээ уул уурхай дагасан барилгын салбарт ажиллаж байгаа болон ажлын нөхцөл эрүүл мэндэд хортой зэргийг тооцвол арай ялгаатай.”

“Мужааны ажлын үнэлгээ маш их ялгаатай байдаг. Барилгын салбарт боловсон хүчин сайн бэлддэггүй учраас үнэлгээ бага. Мужааныг гэхэд гэрчилгээтэй болгоод зэрэглэл тогтоож, тэр зэрэглэлийн дагуу цалинг нь өсгөх хэрэгтэй. Тэгэхгүй болохоор хэн дуртай нь өөрийгөө мужаан гэж ирээд тодорхойлох боломжгүйгээр өндөр үнэ хэлээд байдаг.”

АЖИЛ ОЛГОГЧИД...

“Байгууллагад хүмүүсийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний систем болон цалин хөлсний үнэлгээний систем хэрэгтэй байна гэж хардаг. Одоогоор албан бус ажилладаг “би чадна”-ууд болон мэргэжил, ур чадвартай хүмүүс адилхан үнэлгээтэй. “Би чадна”-ууд ур чадвартай хүмүүстэйгээ харьцуулахад хамаагүй хурдан ажлаа дуусгадаг ч чанаргүй хийдэг.”

Цалинг ихэвчлэн ямар нэг суутгалгүйгээр бүрэн олгодог. Гэсэн хэдий ч найман ажиллагсад (3.6 хувь) цалингаасаа хасуулсан гэж хариулсан. Цалингаас суутгал хийх гол шалтгаан нь тоног төхөөрөмж болон материалд учруулсан хохирлыг барагдуулах (4 тохиолдол) байв. Суутгалын дундаж хэмжээ нь тухайн ажилтны

сарын цалингийн 33.5 хувь байсан ч энэ нь 10-аас 73.1 хувийн хооронд ихээхэн хэлбэлзэлтэй байна.

Ажиллагсдын дийлэнх нь (158 хүн буюу 71.8 хувь) тогтсон хуваарийн дагуу цалингаа авдаг. Үүнээс хоёр долоо хоног тутамд цалингаа авах нь хамгийн түгээмэл (46.2 хувь) бөгөөд өдөр бүр (21.5 хувь) болон сардаа (19.6 хувь) нэг удаа цалингаа авах нь удаалж байна. Харин 28.2 хувь буюу 62 ажиллагсад тогтсон хуваарьгүйгээр цалингаа авдаг бөгөөд тэдний ихэнх нь (58 хүн буюу 93.5 хувь) гүйцэтгэсэн ажлын бүтээмжээрээ цалинждаг ажээ. Улаанбаатар хотод ажиллагсдын 78.6 хувь нь тогтсон хуваарийн дагуу цалин авдаг бол Өмнөговь болон Орхон аймагт энэ хувь харгалзан 66.7 хувь ба 50 хувь байна (хүснэгт 17).

► Хүснэгт 17. Цалин авах хуваарь, ажиллагсад болон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинж чанараар

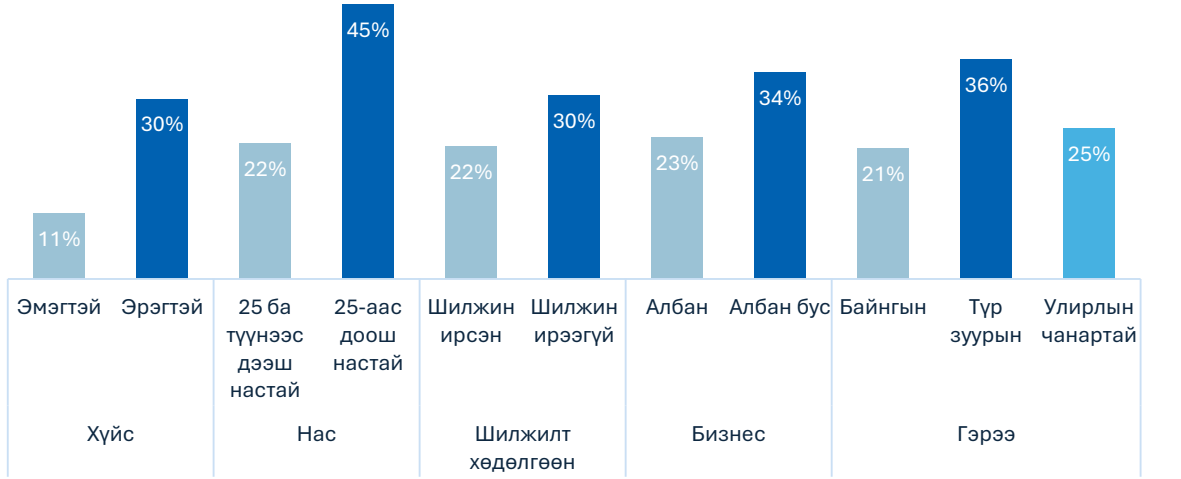
		Тогтмол		Тогтмол бус	
		Ажиглалтын тоо.	%	Ажиглалтын тоо.	%
Хүйс	Эрэгтэй	31	83.8	6	16.2
	Эмэгтэй	127	69.4	56	30.6
Нас	15–17	4	66.7	2	33.3
	18–24	21	77.8	6	22.2
	25–34	53	80.3	13	19.7
	35–44	46	69.7	20	30.3
	45–54	22	62.9	13	37.1
	55 +	12	60.0	8	40.0
Үндэс угсаа	Халх	131	70.1	56	29.9
	Бусад	27	81.3	6	18.7
Боловсрол	Бакалавр ба түүнээс дээш	49	75.4	16	24.6
	Техникийн болон мэргэжлийн	90	73.2	33	26.8
	Бүрэн дунд	19	63.3	11	36.7
	Бага, суурь	0	0	2	100
Шилжилт хөдөлгөөн	Цагаач	1	100.0	0	0
	Шилжин суурьшигч	67	69.8	29	30.2
	Байнгын оршин суугч	90	73.2	33	26.8
Байршил	Орхон	17	50.0	17	50.0
	Улаанбаатар	117	78.0	33	22.0
	Өмнөговь	24	66.7	12	33.3
Ажил олгогчдын төрөл	Албан ёсны	115	74.2	40	25.8
	Албан бус	43	66.2	22	33.8
Ажлын төрөл	Байнгын	76	85.4	13	14.6
	Түр	33	56.9	25	43.1
	Улирлын	49	67.1	24	32.9
	Нийт	158	71.8	62	28.2

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Ажил олгогч болон ажиллагсдын судалгаанаас харахад барилгын салбарт цалин хоцрох асуудал өргөн тархсан нь анхаарал татаж байна. Ажиллагсдын дөрөвний нэгээс илүү (26.4 хувь) нь цалин хоцорч ордог гэсэн бөгөөд энэ нь албан ёсны компаниудад (24.2 хувь) ч, албан бус бизнесүүдэд (31.0 хувь) ч тохиолддог. Ажил олгогчдын судалгаагаар 46.3 хувь (19 ажил олгогч) нь ажиллагсдын цалинг хугацаанд нь олгоход саад учирдаг гэж хариулсан. Цалинг хоцроох гол шалтгаан (72.2 хувь) нь ерөнхий гүйцэтгэгч эсвэл захиалагч талаас төлбөрөө хугацаандаа хийхгүй байх явдал юм. Гэвч ерөнхий гүйцэтгэгч болон туслан гүйцэтгэгчдийн хооронд энэ асуудал ялгаатай байна — ажиллагсдын цалин хоцрох тохиолдол туслан гүйцэтгэгчдийн дунд маш түгээмэл (70.6 хувь) байдаг бол ерөнхий гүйцэтгэгчдийн хувьд энэ харьцангуй бага (29.2 хувь).

Түүнчлэн, 14.6 хувь буюу зургаан ажил олгогч компанид өртэй ажиллагсад байгаа гэж хариулжээ. Цалинг хоцроох тохиолдол ялгаатай бүлгүүдэд харилцан адилгүй байна. Ялангуяа залуу ажиллагсдын дунд цалинг нь хоцроох тохиолдол (45 хувь) ахмад ажиллагсдаас (22 хувь) хоёр дахин их байгаа нь санаа зовоосон үзүүлэлт юм. Мөн эрэгтэй ажиллагсдын 30 хувь нь цалингаа хугацаандаа авч чаддаггүй байхад эмэгтэйчүүдийн хувьд энэ үзүүлэлт 11 хувь байна. Албан бус байгууллагад ажиллагсдын цалин хоцролт илүү өндөр байгаа бол түр болон улирлын чанартай ажиллагсад байнгын ажиллагсдаас илүүтэйгээр энэ асуудалтай тулгарч байна (зураг 6).

► Зураг 6. Цалингийн хоцрогдол, ажиллагсдын болон ажил эрхлэлтийн шинж чанараар, хувиар



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Барилгын салбарт цалин хөлсийг тохирсон хугацаандаа өгөхгүй байх, дутуу олгох эсвэл огт өгөхгүй тохиолдлууд нийтлэг байсны улмаас сүүлийн үед цалингаа өдрөөр авдаг жишиг түгээмэл болжээ. Энэ байдлыг ажиллагсад эергээр хүлээж авч байгаа бол ажил олгогчдын хувьд хүний нөөц тогтворгүй байх эрсдэл бий болсныг бодуштай.

АЖИЛ ОЛГОГЧИД...

“Барилгын салбарт цалинг сард нэг удаа өгдөг байхгүй бол хүмүүс цалингаа авчхаад яваад өгдөг. Ажилчид тогтвортой ажилладаггүй. Зарим нь өдрийн хоолоо идчихээд л алга болчихдог.”

5.2 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд

Барилгын салбар дахь ХАБЭМ-ийн нөхцөл байдал нь Монгол Улсад тулгамдсан асуудлуудын нэг хэвээр байна. Судалгааны үеэр хийсэн талбарын ажиглалт, ярилцлагуудаас харахад ажиллагсад болон ажил олгогчдын аль аль нь аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг бүрэн хэрэгжүүлж, мөрдөж чадахгүй байгааг хүлээн зөвшөөрсөн. Аюулгүй ажиллагааны ач холбогдлын талаар нийтлэг ойлголт байгаа ч түүнийг бодитоор хэрэгжүүлэхэд анхаарахгүй байгаа нь ажиллагсдыг осолд оруулах, эрүүл мэндээрээ хохирох эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын дүрэм журмыг чанд мөрдүүлэх, хэрэгжилтийг сайжруулах, хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх, ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих соёлыг төлөвшүүлэх хэрэгтэй.

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага өгсөн 36 ажилтнаас 23 нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдаагүй талаар санаа зовж буйгаа илэрхийлсэн нь ажиллагсдын хувьд энэ асуудал хамгийн чухалд тооцогдож байгааг харуулж байна. Тэдний хувьд барилгын салбар нь эрсдэл өндөртэй, эрүүл мэндэд хортой орчин бөгөөд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хяналт, шалгалт, хэрэгжилт маш сул байгаа гэж үзсэн.

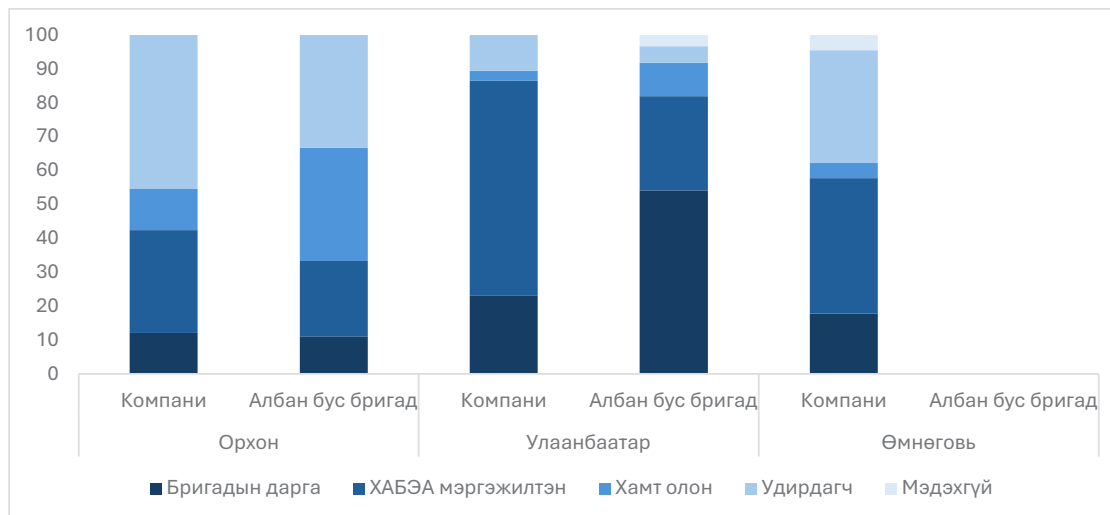
5.3 Ажиллагсдын судалгаа

Нийт 220 ажилтнаас 11 нь ажлын байран дээрээ бэртэж гэмтэж байсан гэж хариулсан (Хүснэгт А3) бол 20 нь хамтран ажиллагсад нь ажил дээрээ бэртэж байсныг харсан гэж мэдүүлжээ. Осолд өртсөн ажиллагсад (11) нь дотор, гадна засал, гагнуур зэрэг төрөл бүрийн ажил эрхэлж байсан. Судалгаанд хамрагдсан гурван бүс нутагт байнгын ажлын байран дээр ажиллагсад нь илүү олон тоогоор ослын тохиолдлыг харсан (Хүснэгт А3) гэж мэдээлсэн нь барилгын талбай дээр удаан хугацаанд ажиллаж байгаатай холбоотой байх магадлалтай. Харин түр ажиллагсад ихэвчлэн богино хугацаанд ажиллах хандлагатай тул ослын тохиолдлыг бага харсан байх боломжтой.

Осол болсон үед хэнд ханддаг талаар асуултад ажиллагсдын хариулт ажил олгогчийн хэлбэрээс хамааран ихээхэн ялгаатай байв. Ослыг мэдээлэхдээ компанид ажиллагсад ихэвчлэн даргадаа, ахлахдаа, эсвэл ХАБЭМ хариуцсан ажилтанд мэдэгддэг нь байгууллагын түвшинд аюулгүй ажиллагааны тодорхой бүтэц, журам

хэрэгждэгтэй холбоотой. Харин албан бус бригадын ажиллагсад осол гарвал багийн ахлагчид шууд мэдэгддэг. Бригадын ахлагч нь ихэвчлэн ажлын байрны асуудал, тэр дундаа осол аваарыг шийдвэрлэх гол холбоо барих хүн болдог нь албан бус тайлагнах бүтэцтэй болохыг илтгэнэ (Зураг 7).

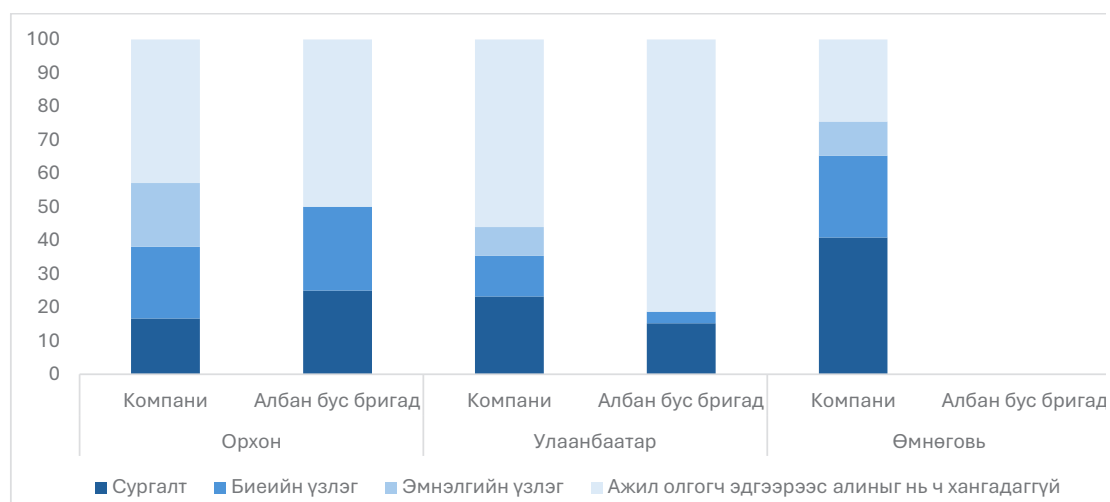
► Зураг 7. Барилгын талбай дээр ямар нэг зүйл тохиолдсон үед ажилтан хэнд мэдэгддэг вэ?



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Улаанбаатар хотод ажиллаж буй ажиллагсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) асуудал үүсэх үед ХАБЭМ хариуцсан ажилтанд мэдэгдэх хандлага илүүтэй (55.3 хувь) байдаг бол хөдөө орон нутгийн ажиллагсдын хувьд энэ хувь харьцангуй бага байна (Орхон – 35.3 хувь, Өмнөговь – 50 хувь). Энэ хандлага нь компанид ажиллаж буй ажиллагсдын дунд илүү тод ажиглагддаг бөгөөд хот суурин газруудад ХАБЭМ мэргэжилтнүүдэд хандах боломж илүү байдаг, мөн аюулгүй ажиллагааны журам, бүтэц тогтсон байдгаас шалтгаалдаг. Харин хөдөө орон нутгийн ажиллагсад албан бус бүтэц бүхий тайлагналын арга барилд илүү тулгуурладаг нь тухайн орчинд ХАБЭМ мэргэжилтний хүртээмж хязгаарлагдмал болон ажлын байрны дадал, зохион байгуулалтын ялгаатай байдалтай холбоотой байж болно.

► Зураг 8. ХАБЭМ-ийн үнэлгээ, сургалтад хамрагдах байдал, аж ахуйн нэгжийн төрөл ба байршлаар



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Барилгын компаниуд ажил олгогч хувь хүмүүстэй харьцуулахад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахад илүү санаачилгатай ажилладаг. Тэд ажиллагсдаа ажилд орохоос өмнө болон ажлын явцад үзлэгт хамруулж, аюулгүй ажиллагааны талаар сургалт зохион байгуулдаг. Энэ нь компанийн бодлого, журамд суурилсан, ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалтын илрэл юм. Гэсэн хэдий ч зарим компаниуд эдгээр арга хэмжээг бүрэн авдаггүй нь аюулгүй ажиллагааны тал дээр хүчин чармайлт хангалтгүй хэвээр байгааг харуулж байна (зураг 8).

Харин албан бус ажил олгогчид урьдчилан сэргийлэх эдгээр арга хэмжээнд бага анхаарал хандуулдаг нь ажиллагсдыг эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлд илүү өртөмтгий болгодог. Улаанбаатар хотод ажиллаж буй албан бус бригадын ажиллагсдад ХАБЭМ-ийн үнэлгээ, сургалт ноцтой дутагдаж байна. Тэд ихэнхдээ ямар ч албан ёсны сургалт авдаггүй бөгөөд эмнэлгийн үзлэгт хамрагдах нь маш ховор буюу огт байдаггүй. Урьдчилан сэргийлэх эдгээр арга хэмжээний дутагдалтай байдал нь осол, эрүүл мэндийн асуудлын эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгаа тул барилгын салбарт тавих хяналт шалгалт, аюулгүй ажиллагааны стандартын хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

ХАБЭМ-ийн сургалт, зааварчилгаа дутмаг бөгөөд гарын үсэг зуруулах төдийгөөр аргалаад өнгөрөх тохиолдол түгээмэл бололтой. Ярилцлага өгсөн зарим ажиллагсдын дүгнэлтээр голдуу түр гэрээгээр (өдрөөр гэрээлэх гэх мэт) ажиллуулдаг жижиг бригадууд ХАБЭМ-ийн зардлыг хэмнэх сонирхолтой байдаг нь үүний нэг шалтгаан болдог аж. Нөгөөтээгүүр, төрийн зүгээс хийгддэг мэргэжлийн хяналт сул, хөндлөнгийн хяналт зохих түвшинд хийгддэггүй нь үүнд нөлөөлдөг гэж үзэж байна.

Ярилцлага өгсөн хүмүүсийн дийлэнх (36 хүнээс 24) нь ажлын зарим нэг таагүй нөхцөлийг барилгын салбарт ажиллахын сул тал хэмээсэн. Тухайлбал, байр сууц, ажлын урт цаг, баригдаж дуусаагүй, бие засах газаргүй барилгын дотор байрлаж ажиллах, цаг агаарын хүнд нөхцөлд ажиллах болон хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлд ажилладаг зэргийг дурдаж байв. Зарим оролцогчид нарийн тоосжилт ихтэй, хүйтэн, чийгтэй орчинд олон цагаар ажиллах нь эрүүл мэндэд нь хортой нөлөө үзүүлдэг гэсэн юм. Тоосжилт болон хортой бодисын улмаас астма, харшил тусах эрсдэл өндөртэй.

Барилгын заслын ажил хийдэг ажиллагсад будаг, замаск зэрэг барилгын материалын чанар муугаас ажиллагсад эрүүл мэндээр хохирох эрсдэл өндөр байдгийг онцолж байв. Орчин үед барилгын материал хүний биед хоргүй, чанартай болсон гэсэн шалтгаанаар ажлын орчин биед хоргүй гэж дүгнэдэг нь өрөөсгөл болохыг зарим оролцогчид ярьсан.

АЖИЛЛАГСАД...

“Манай ажлын нөхцөл их муу. Хүйтэнд гадаа олон цагаар ажиллана. Бөөр, давсаг их өвддөг. Зун арай гайгүй боловч тоос шороо ихтэй гэхээр ер нь хэцүү.”

“Бидний ашигладаг материал чанар муутай, хоцрогдсон байдаг. Материалыг шалгадаг төхөөрөмжөөр шалгаад хүний биед хоргүй, эрүүл гэж дүгнэсэн. Гэтэл хэд хэдэн ажиллагсдын хоолой өвдсөн. Мөн нэг жирэмсэн эмэгтэй эмнэлэгт хэвтсэн.

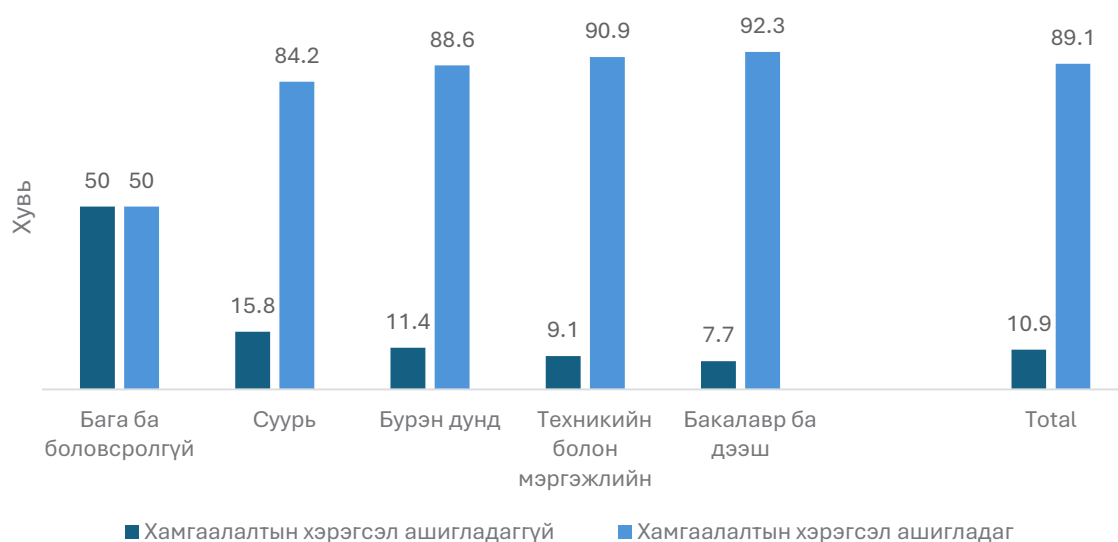
Зөвхөн ажил олгогч талаас ажлын байрны нөхцөлд хийгдэж буй хяналт, шалгалтын дүгнэлтэд би хувьдаа итгэдэггүй.”

“Барилгын ажиллагсад барилга дотроо байрлаж ажиллах нь түгээмэл байдаг. Тоостой орчинд хооллох, бие засах газаргүй байрлах нь их таагүй байдаг.”

“Ажлын нөхцөл муу. Бие засах газаргүй барилгад байрлахаар эмэгтэйчүүдэд ялангуяа их хэцүү. Дотор заслын ажиллагсдын хувьд тоос, будгийн үнэр эрүүл мэндэд нь их муу нөлөөтэй. Дулаан нь ороогүй барилгад олон цагаар ажиллах тохиолдол бас гардаг.”

“Би Улаанбаатараас ирсэн. Энд Өмнөговьд надад байрлах байрыг гаргаж өгсөн. Нэг гэрт 5 ажилтан байрлаж байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаасаа нөхцөл нь шаардлага хангахааргүй байна. Туслан гүйцэтгэгч нь ажлын нөхцөлөө хариуцаж байгаа.”

► Зураг 9. Хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх байдал, боловсролын түвшнээр

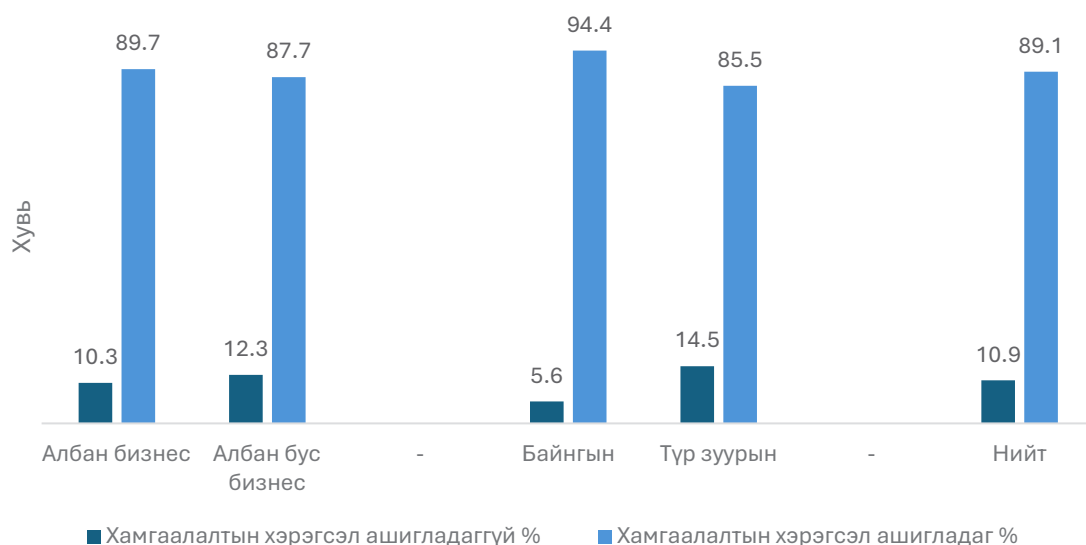


Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгаанд хамрагдсан ихэнх ажилтан хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэдэг гэж хариулсан (зураг 9). Шинж чанараар авч үзвэл ажиллагсдын хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх байдал боловсролын түвшнээр мэдэгдэхүйц ялгаатай байна: Судалгаанд хамрагдсан гурван бүс нутагт өндөр боловсролтой ажиллагсад бага болон түүнээс доош боловсролтой ажиллагсадтай харьцуулахад хамгаалалтын хувцас өмсөх магадлал өндөр байна. Энэхүү хандлага нь боловсролын түвшин нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, хувийн хамгаалах хэрэгслийн ач холбогдлын талаарх мэдлэг, ухамсарт эерэг нөлөөтэй байж болзошгүйг харуулж байна. Мөн энэ нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг эрхэмлэдэг соёлыг төлөвшүүлэхэд боловсролын үр нөлөө чухал болохыг илтгэнэ. Үүний эсрэгээр, боловсрол багатай ажиллагсдад ажлын байран дээрх гэмтэл бэртлээс урьдчилан сэргийлэхэд хамгаалах хэрэгслийн ач холбогдлыг таниулахын тулд нэмэлт сургалт, сурталчилгаа хийх нь ашиг тустай байж болох юм.



► Зураг 10. Хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх байдал, ажил эрхлэлтийн нөхцөлөөр

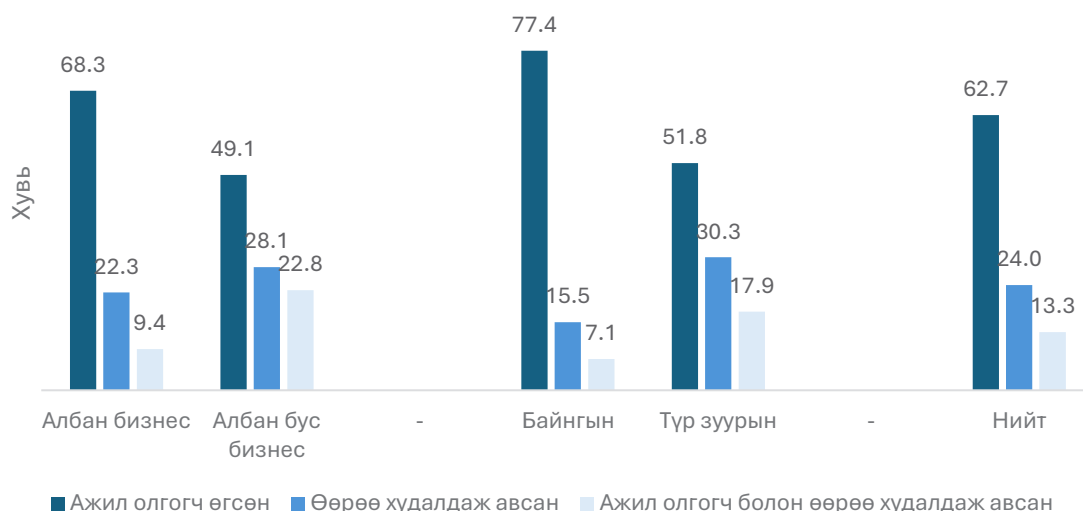


Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгааны үр дүнгээс харахад албан болон албан бус бизнесийн хувьд хамгаалах хэрэгслийн хэрэглээ төстэй байгаа ч хөдөлмөр эрхлэлтийн төрлөөр ялгаатай байна (зураг 10). Байнгын ажиллагсад нь түр болон улирлын ажил эрхэлж буй ажиллагсдаас илүү хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэдэг. Ялангуяа Орхон аймагт энэ ялгаа илүү тодорхой байгаа ба тус бүс нутагт хамгаалах хэрэгслийн хэрэглээний түвшин дунджаас доогуур байна (82.4 хувь ба 89.1 хувь, хавсралт 1-ийн хүснэгт А4-г үзнэ үү). Энэ нь хамгаалах хэрэгсэл байнгын ажиллагсдад илүү хүртээмжтэй байж, мөн ажлын байрны аюулгүй ажиллагааны дэг журмыг дагадаг болохыг харуулж байна.

Судалгаа нь ажил олгогчийн хэлбэрээс шалтгаалж хамгаалах хэрэгсэл олгох арга барилд ялгаа байгааг мөн онцолж байна. Компанид ажиллагсдын дийлэнх нь (68.3 хувь) хамгаалах хэрэгслийг шууд ажил олгогчоосоо авдаг нь аюулгүй ажиллагааг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалттай арга барил байгааг харуулж байна. Харин албан бус ажил олгогчийн харьяанд ажиллагсдын 49.1 хувь нь хамгаалах хэрэгслийг бүрэн эсвэл хэсэгчлэн өөрсдөө худалдан авдаг байна (зураг 11). Энэ нь ажиллагсдад нэмэлт санхүүгийн дарамт үүсгээд зогсохгүй, шаардлага хангахгүй буюу стандартын бус хэрэгсэл хэрэглэх магадлалыг нэмэгдүүлж, ажил дээрх аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлдөг (хүснэгт А5).

► Зураг 11. Хамгаалалтын хэрэгслийн нийлүүлэлт, ажил олгогчийн төрлөөр



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Олон давхар, өндөр барилга болон барилгын талбай шаардлагатай хамгаалалтын төхөөрөмжгүй байдаг талаар хэд хэдэн хүн дурдсан. Нэг оролцогч хамгаалалтын бүсгүйгээр барилгын өндөр давхарт ажилласан тухайгаа, ийм аюултай нөхцөлд ажиллана гэдгээ анх ажилд орохдоо мэдээгүй болохоо хэлсэн.

Гүнзгийрүүлэн ярилцсан хүмүүсийн үзэж байгаагаар хамгаалах хэрэгсэл, өндрийн шат, хувцасны стандартад ихээхэн дутагдал байдаг ажээ. Багаж, тоног төхөөрөмжийн чанар муу, хуучирсан, эвдэрхий байх нь түгээмэл байдаг байна. Мөн зарим тохиолдолд эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй, чанаргүй барилгын материал ашиглах болдог тухайгаа ажиллагсад дурдаж байв.

АЖИЛЛАГСАД...

“Би 16 давхраас дүүжин өргүүрээр дүүжигнэж ажил хийдэг учраас дандаа аюултай нөхцөлд ажилладаг. Манай компанид дүүжин өргүүр гацах, гэнэт хэдэн алхмаар огцом унах гээд гэнэтийн асуудал их гарна. Тийм техник дээр бетонон хана руу хүчтэй өрөмдлөг хийж дулааны хөөс тогтоодог. Миний өмнө ажиллаж байсан компани ХАБЭМ дээр маш их анхаарч ажилладаг. Дүүжин өргүүрийн тосолгоо, ослын бүс зэргийг тогтмол шинэчилж өгдөг байсан. Энд болохоор мөнгө төгрөг нь болдоггүй юм болов уу. ХАБЭМ-ийн хэрэгсэл, багаж техникийн бүрэн бүтэн байдал муу.”

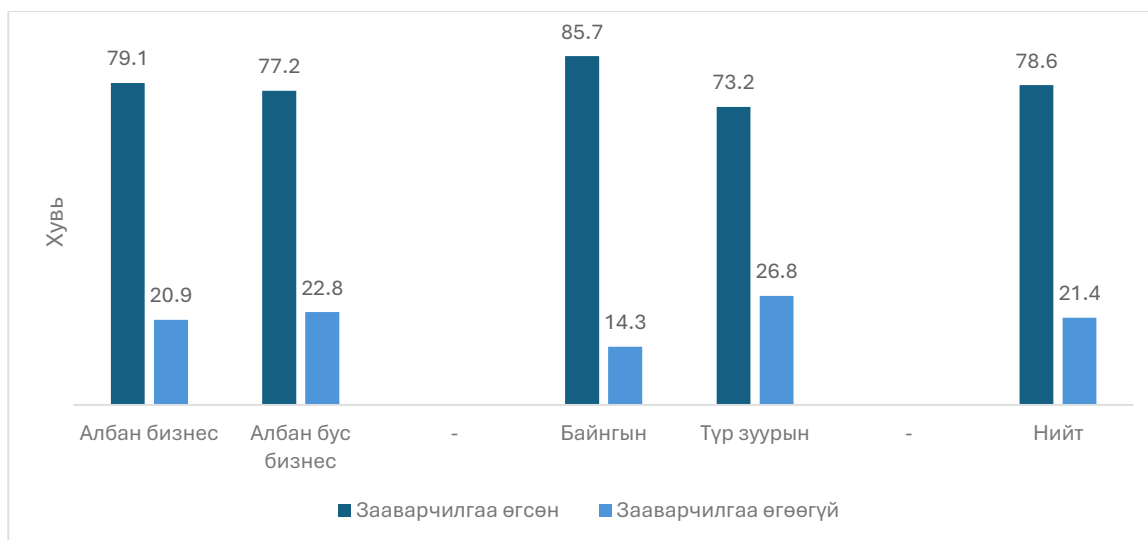
“Намайг 3 давхарт хамгаалалтын бүсгүйгээр ажиллуулсан. Хэрэв тэгж аюултай нөхцөлд ажиллуулахыг мэдсэн бол би энэ ажилд орохгүй байсан.”

“Миний ажил эрсдэл ихтэй. Багаж хэрэгслийг тасралтгүй солих ёстой байтал заавал эвдэрч муудсан, алга болсон үед сольж авч өгдөг. Бид чинь онцгой нөхцөлд цахилгааны системийн эгзэгтэй шинж чанараас шалтгаалан хурдан ажлаа дуусгах дарамттай тулгардаг. Энэ нь олон цагаар ажиллахад ядрахад хүргэдэг.”

“ХАБЭМ-ийн хэрэгслийг стандартын дагуу олгохгүй. Аюулгүйн зааварчилгаа өдөр бүр өгдөг гэдэг нь худлаа. Өдөр бүр ХАБЭМ-ийн дэвтэр дээр зүгээр л гарын үсэг зуруулдаг. Харин том групп, компаниуд ХАБЭМ-ийн сургалт явуулдаг.”

“ХАБЭМ-ийн багаж хэрэгслийн стандарт гэж байдаг. Хамгийн эхлээд хувийн хамгаалалтын хэрэгслийн стандарт гэж байна. Үүнийг улирал болгон шинэчилж өгнө. Хамгаалах хэрэгслийг улирал бүр шинэчлэх, салбараас хамаарч багажийг тухай бүр нь шинэчлэх асуудал байна. Компаниуд үүн дээр хөрөнгө, мөнгө гаргах тал дээр асуудал гаргадаг л юм.”

► Зураг 12. Хамгаалах хэрэгсэл ашиглах зааварчилгааны хүртээмж, ажил эрхлэлтийн төрлөөр



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгааны үр дүнгээс харахад хамгаалах хэрэгсэл хэрхэн ашиглах талаар ажиллагсдын тавны нэгээс илүү нь (22 хувь) зааварчилгаа авдаггүй байна. Энэ нь Улаанбаатар (20 хувь) болон Өмнөговь (18.2 хувь) аймагт төстэй байгаа бол Орхон аймагт (32.1 хувь) илүү өндөр байв (хавсралт 1-ийн хүснэгт А 6).

Албан ёсны бүртгэлтэй байгууллагад ажилладаг ажиллагсад албан бустай харьцуулахад хамгаалах хэрэгслийг зөв ашиглах тухай зааварчилгаа авах магадлал өндөр байдаг байна (зураг 12 ба хавсралт 1-ийн хүснэгт А 6). Үүнтэй адилаар, байнгын гэрээтэй ажиллагсад түр болон улирлын чанартай ажиллагсадтай харьцуулахад хамгаалах хэрэгслийн хэрэглээний талаар илүү дэлгэрэнгүй заавар авдаг (зураг 12 ба хавсралт 1-ийн хүснэгт А 6).

Эдгээр үр дүнгээс харахад албан ба байнгын хөдөлмөр эрхлэлт нь ажиллагсад аюулгүй ажиллагааны дэг журмыг мөрдөх, сургалтад хамрагдах боломжийг олгодог болохыг харуулж байгаа бол түр болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нь ажиллагсдын эмзэг байдлыг улам хурцатгаж байгааг харуулж байна.

5.4 Ажил олгогчдын судалгаа

Судалгааны үеэр ажил олгогчдоос барилгын төслүүдэд ХАБЭМ-ийн стандартыг хэрхэн хангаж байгаа талаар асуусан. Ихэнх ажил олгогчид гэрээний заалтаар дамжуулан уг асуудлыг зохицуулдаг гэж мэдэгдсэн. Тодруулбал, гэрээнд ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн заавал багтаасан байх шаардлагатай гэсэн заалт оруулах нь нийтлэг практик бөгөөд энэ нь төслийн туршид аюулгүй байдлыг хянах, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг мөрдүүлэх үүрэгтэй байдаг (хүснэгт 18).

Мөн компани болон албан бус бригадын төлөөлөл гэрээнд аюулгүй байдлын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хадгалах үүрэг бүрэн хэмжээгээр гүйцэтгэгчид (компанийн доор ажиллах туслан гүйцэтгэгч эсвэл албан бус бригад) ногдож байгааг тодорхой заасан байдаг гэж онцолсон. Ийм зохицуулалт нь ажлын байран дахь аюулгүй байдлын хариуцлагыг шууд гүйцэтгэгчид шилжүүлж, тэднийг холбогдох протокол мөрдөх, эрсдэл бууруулах үүрэгтэй болгодог (хүснэгт 18).

▶ Хүснэгт 18. Гэрээний зохицуулалтад ХАБЭМ-ийн стандартыг тусгасан байдал, хуулийн этгээд болон гүйцэтгэгчийн төрлөөр

	Компани				Албан бус бригад			
	Ерөнхий гүйцэтгэгч		Туслан гүйцэтгэгч		Ерөнхий гүйцэтгэгч		Туслан гүйцэтгэгч	
	Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%
ХАБЭМ-ийг гэрээнд заасан	4	18	2	33	n/a	n/a	3	43
Гэрээний дагуу ХАБЭМ-ийн инженертэй байх ёстой	8	36	1	17	n/a	n/a	0	0
Ерөнхий гэрээлэгчийн үүрэг	n/a	n/a	0	0	n/a	n/a	2	29
ХАБЭМ-ийн инженертэй	10	45	3	50	n/a	n/a	2	29
	22	100	6	100	-	-	7	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

АЖИЛ ОЛГОГЧИД...

“ХАБЭМ-ийн хувьд манай компани гэрээ хариуцсан ажилтан, хүний нөөцийн мэргэжилтэн болон тухайлсан асуудал хариуцсан үүрэг бүхий ажилтнуудтай. Тиймээс гэрээтэй холбоотой ямар нэг асуудал байдаггүй.”

“ХАБЭМ-ийн нөхцөлийг гэрээнд хэрхэн тусгадаг талаар би тодорхой мэдэхгүй байна. Учир нь энэ тухай онцгойлон тусгаад байдаггүй болохоор мэдэхгүй байна. Ерөнхий гүйцэтгэгч компани туслан гүйцэтгэгчид компанитай гэрээлдэг бөгөөд туслан гүйцэтгэгч нь бригадуудыг туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулдаг. Туслан гүйцэтгэгч болон бригадууд хоорондын гэрээнд ХАБЭМ-ийн заалтууд тэр бүр тусгагдаад байдаггүй.”

Хэдийгээр энэ стратеги нь хариуцлагыг нэмэгдүүлэх тал дээр анхаарсан боловч, нөгөө талаас гэрээлэгч талууд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын арга хэмжээг цогцоор нь хэрэгжүүлэх нөөц, мэдлэг дутмаг байгаа үед тэдэнд хангалттай хяналт тавьж, гэрээний нөхцөлийг хангуулах нь учир дутагдалтай болох талтай. Энэхүү судалгаанаас гарч буй үр дүнгээс харахад гэрээлэгч талууд ХАБЭМ-ийн үүргээ хэрхэн

биелүүлж байгаад хяналт, үнэлгээ хийх нь ямар чухал болохыг харуулахаас гадна барилгын салбарт ХАБЭМ-ийн стандартыг хангуулахын тулд нэмэлт арга хэмжээнүүд авах шаардлагатай болохыг харуулж байна.

Барилгын салбарт ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн нэлээд дутмаг байхаас гадна ХАБЭМ хариуцсан мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, чадвар сул байдаг болохыг ажиллагсад, ажил олгогчид болон мэргэжилтний гээд өөр өөр талуудтай хийсэн ярилцлагуудад дурдагдсан.

АЖИЛ ОЛГОГЧИД....

“Барилга дээр нэг үеэ бодвол хамгаалалтын хэрэгсэл, каск зүүх шаардлага тавигддаг болсон. Гэхдээ өөрсдөө л хувцас хэрэглэлээ авна. Компаниас хангахгүй. Ерөнхий гүйцэтгэгч болон туслан гүйцэтгэгч компаниуд харилцан гэрээ хийхдээ ХАБЭМ-ийг аль нэг нь хариуцахаар заадаг. Ерөнхий гүйцэтгэгч ер нь гайгүй байдаг. Бригадууд л асуудалтай.”

“Манай компани өнгөрсөн жилээс ХАБЭМ-ийн асуудлаар мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээний компаниас үйлчилгээ авч эхэлсэн. Тэр байгууллага бичиг баримтаас эхлүүлээд талбайн үзлэг ирж хийнэ. Мэргэжлийн хяналтын байгууллага шиг хүрч ирээд талбайн хяналт тавьдаг. Тэгээд ямар нэг зөрчил илэрсэн үед бид нарт бичгээр мэдэгдэнэ. Бид нар зөрчлийг арилгаад дахин хянуулдаг. Энэ үйлчилгээнд шаардлагатай зардлаа зарцуулаад явж байна.”

5.5 Албадан хөдөлмөр

ОУХБ-ын “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 1930 оны 29-р конвенцод “ямар нэг торгууль, шийтгэл ногдуулахаар заналхийлж, тухайн хүн өөрийгөө сайн дураар санал болгоогүй байхад шаардах аливаа ажил эсвэл үйлчилгээ”-г албадан хөдөлмөр гэж тодорхойлсон.

Сайн дураар өөрийгөө санал болгоогүй ажил гэдэг нь тухайн ажилтны чөлөөтэй, мэдээлэлтэй зөвшөөрөлгүйгээр хийж буй аливаа ажлыг хэлнэ. Үүнд ашиглагддаг гол арга зам нь заналхийлэл, шийтгэл (ажилтны гэр бүл, хамт олон, танилууд руу чиглэсэн), бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэл, хөдөлгөөний хязгаарлалт, мөнгө, хөрөнгө, бичиг баримтыг нь хураах, цалин өгөхөөс татгалзах, өр зээлийг зохиомлоор бий болгох зэрэг багтдаг.¹⁹

Монгол Улс ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод 2005 онд нэгдэн орж, Үндсэн хууль (1992)-д хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй гэж заасан (16 дугаар зүйлийн 4 дэх заалт)²⁰. Мөн түүнчлэн, Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-аар албадан хөдөлмөрийг хориглож (8-р зүйл), ажиллагсдыг тэр ч байтугай албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид гэрээгүй байсан ч хамгаалагдахаар зохицуулсан нь чухал ахиц дэвшил юм.

¹⁹ ILO. 2024. *Hard to see, harder to count. Handbook on forced labour surveys*

²⁰ https://www.constituteproject.org/constitution/Mongolia_2001

Барилгын салбарт туслах ажиллагсад ихэвчлэн гэрээгүй ажилладаг тул энэ зохицуулалт онцгой ач холбогдолтой.

Мөн Эрүүгийн хуулиар албадан хөдөлмөрлүүлэхийг гэмт хэрэгт тооцсон. Гэвч 13.13 дугаар зүйлд,

цалин хөлсгүйгээр бусдад хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, илт хохиролтой болзол, нөхцөл тулгаж, эсхүл хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, гэр бүлийн таагүй орчин, амьдрал ахуйн бусад хүнд байдлыг далимдуулан эрхшээлдээ оруулж хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ гэж заасан.²¹

Өөрөөр хэлбэл, цалин хөлсгүй ажиллахаас гадна бодит буюу шийтгэнэ гэх заналхийллийн доор албадан ажил хийснийг (ОУХБ-ын 29-р конвенцын дагуу) үндэсний хууль тогтоомжоор гэмт хэрэгт тооцох ёстой.

Тиймээс олон улсын стандарт болон үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн албадан хөдөлмөрийн хоёр үзүүлэлтийг гаргасан.

5.5.1 Олон улсын стандартаар тодорхойлсон албадан хөдөлмөр

Судалгаанд оролцсон 220 ажилтнаас 50 нь сайн дураараа бус ажил хийсэн, 35 нь ямар нэгэн хэлбэрийн албадлага мэдэрсэн гэж хариулсан бөгөөд энэ нь олон улсын стандартын дагуу нийт 32 албадан хөдөлмөрийн тохиолдол бүртгэгдсэн (14.5 хувь) гэсэн үг юм хүснэгт 19). Насны хувьд 18–44 насны эрэгтэйчүүд албадан хөдөлмөрт өртөх нь түгээмэл байгаа бөгөөд боловсролын түвшин өндөр байх нь тэднийг хамгаалж чадахгүй байна.

²¹ <https://legalinfo.mn/mn/detail/11634>



Хүснэгт 19. Албадан хөдөлмөр (олон улсын стандарт), хүн ам зүйн үзүүлэлтээр

		Албадан хөдөлмөр эрхэлсэн		Албадан хөдөлмөр эрхлээгүй		Бүх ажилтан	
		Ажиглал-тын тоо	%		%	Ажиглал-тын тоо	%
Хүйс	Эрэгтэй	31	17	152	83%	183	100
	Эмэгтэй	1	3	36	97	37	100
Нас	15–17 настай	0	0	6	100	6	100
	18–24 настай	8	30	19	70	27	100
	25–34 настай	9	14	57	86	66	100
	35–44 настай	10	15	56	85	66	100
	45–54 настай	3	9	32	91	35	100
	55+ настай	2	10	18	90	20	100
Үндэс угсаа	Халх	27	14	160	86	187	100
	Бусад	5	15	28	85	33	100
Боловсрол	Их, дээд боловсрол	10	15	55	85	65	100
	Техникийн болон мэргэжлийн	3	27	8	73	11	100
Бүрэн дунд		19	13.4	123	87	142	100
Бага буюу багаас доош боловсрол		0	0	2	100	2	100
Шилжин суурьших байдал	Олон улсын цагаач	0	0	1	100	1	100
	Дотоод цагаач	7	7	89	93	96	100
	Цагаач бус	25	20	98	80	123	100
Нийт		32	14.5	188	85.5	220	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Албадан хөдөлмөр Улаанбаатарт хамгийн их (31 тохиолдол), Орхонд огт бүртгэгдээгүй. Түр болон улирлын чанартай ажил эрхэлдэг хүмүүсийн дунд албадан хөдөлмөрт өртөх нь тогтмол ажил эрхэлдэг хүмүүсээс өндөр байна. Гэрээний хувьд албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүсийн ихэнх нь аман гэрээтэй (32 хүнээс 23) бөгөөд гэрээгүй хүмүүсийн 12.5 хувь нь албадан хөдөлмөрт өртжээ (хүснэгт 20).

► Хүснэгт 20. Албадан хөдөлмөр, ажил олгогч болон ажлын шинж чанараар

		Албадан хөдөлмөрт өртсөн		Албадан хөдөлмөр эрхлээгүй		Бүх ажилтан	
		Ажиглал-тын тоо	%	Ажиглал-тын тоо	%		
Байгууллагын байршил	Орхон	0	0	34	100	34	100
	Улаанбаатар	31	21	119	79	150	100
	Өмнөговь	1	3	35	97	36	100
Байгууллагын төрөл	Ерөнхий гүйцэтгэгч	6	6	87	94	93	100
	Тусгай	0	-	0	-	0	100
	Туслан гүйцэтгэгч	2	5	41	95	43	100
	Албан бус бригад	24	29	60	71	84	100
Ажлын төрөл	Байнгын	11	12	78	88	89	100
	Түр зуурын	10	17	48	83	58	100
	Улирлын чанартай	11	15	62	85	73	100
Гэрээний зохицуулалт	Бичгээр гэрээ хийсэн	7	8	82	92	89	100
	Аман гэрээ	23	20	92	80	115	100
	Гэрээ байхгүй	2	12.5	87.5	16	16	100
Нийт		32	14.5	188	85.5	220	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Ажлын нөхцөлийн хувьд албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүсийн орлого бага, ажиллах цаг урт байв. Харин тэд ажил дээр гэмтэл авах нь бусадтай харьцуулахад бага байв (хүснэгт 21).

► Хүснэгт 21. Олон улсын стандартаар тодорхойлсон албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсдын ажлын нөхцөл

	Албадан хөдөлмөрт өртсөн	Албадан хөдөлмөр эрхлээгүй
Бүх ажилтан	32	188
Сарын дундаж орлого (МНТ)	2 392	3 163
Өдөр тутмын ажлын дундаж цаг	10.2	9.5
Долоо хоногийн ажлын дундаж өдөр	6.5	6.3
Осол гэмтэлд өртөх (ажлын гэмтлийн талаар мэдээлсэн ажилтны тоо)	4	7

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

5.5.2. Үндэсний хууль тогтоомжид суурилсан албадан хөдөлмөр

Өмнө нь дурдсанчлан, үндэсний хууль тогтоомжоор ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтод цалин хөлсгүй байх нөхцөлийг нэмсэн байдаг. Олон улсын жишгээр албадан хөдөлмөр эрхэлж буй гэж үзсэн ажиллагсдын дунд зөвхөн хоёр тохиолдолд цалин хөлс аваагүй байна. Нэг нь ажил олгогчтой албан ёсны гэрээгүй, нөгөө нь гэрээтэй байсан.

Нэг ажилтан нь одоогийн байгууллагад албан ёсны гэрээгүй түр хугацаагаар ажиллаж байгаа бөгөөд өдөр бүр цалингаа авч байгаа ч өмнөх ажил олгогчоосоо цалингаа авч чадаагүй. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагаар өмнөх ажил олгогчийн нөхцөл байдал маш хүнд байсан тухай дурдсан. Тухайлбал, барилгын гуравдугаар давхарт хамгаалалтын бүсгүйгээр ажиллуулж, стандартын шаардлага хангахгүй байранд амьдруулж байжээ.

Нөгөө тохиолдолд нэгэн тэтгэвэрт гарсан инженерийг ажлын тусгай зөвшөөрлийн шаардлагыг хангахын тулд ажилд авсан ч нэг жилийн турш цалин олгоогүй байна. Тэр бээр албан ёсны гэрээтэй ч, цалингаа авна гэж итгэж хүлээсээр, бүтэн жилийн “цалингийн авлага” нь ажлаа орхих боломжгүй байдалд хүргэжээ.

5.5.3 Албадлагын шинж

Судалгаагаар ажиллагсад олон төрлийн албадлагын нөхцөлд ордог бөгөөд түгээмэл тохиолддог нь ажиллах байршил нь анх тохирсон газраас өөр байх, ажиллах нөхцөл нь урьдчилан тохирсноос илүү аюултай байх зэрэг юм (хүснэгт 22).

► Хүснэгт 22. Албадлагын нөхцөлүүд

Албадлагын нөхцөлүүд	Ажиглалтын тоо.	%
Өмнө нь тохиролцсоноос өөр байршил	20	62.5
Өмнө нь тохиролцсоноос илүү аюултай нөхцөл байдал	8	25.0
Ажлын нөхцөл нь амлаж байснаас өөр	7	21.9
Өмнө нь тохиролцоогүй нэмэлт ажлууд	6	18.7
Өмнө нь тохиролцсоноос илүү урт цаг	5	15.6

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Ажиллагсдын бүлгүүд дунд албадлагын түвшин харилцан адилгүй байв. Эрэгтэйчүүд, шилжин суурьшсан болон халх биш үндэстэн ястнууд илүү өндөр албадлагад өртжээ (зураг 13). Түр хугацааны болон албан бус бизнесийн ажиллагсад албадлагад илүү өртдөг.

► Зураг 13. Ажиллагсдын шинж чанараар албадан хөдөлмөр, хувиар



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагуудаар дарга, менежерүүд ажиллагсдаар хувийн ажил хийлгэх, улмаар бусад ажиллагсдын ачааллыг нэмэгдүүлэх нь түгээмэл гэж дурдагдсан. Зарим нь барилгын салбарын онцлог гэж үзэн, нэмэлт ажил үүргийг хүлээн зөвшөөрдөг байна.

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН КЭЙСТЭЙ АЖИЛЛАГСАД...

“Би тогтмол цалинтай үндсэн ажилтан. Харин ээлжийн амралтаараа өөр барилга дээр сантехникийн угсралт, холболтын ажил хийгээд мөнгөө авч чадахгүй байгаа. Барилгын салбарт цалингаа өгдөг ажил олгогч байхад өгдөггүй нь бас байна.”

“Барилгын ажил цалин өндөртэй ч цалингаа авахгүй байх эсвэл багыг авах тохиолдол их гардаг. Миний ажлын нөхцөл анх танилцуулснаас муу байсан. Анх амласан ажлын цагаас хамаагүй их цагаар ажиллуулсан. Өдөрт 13 цаг ажилладаг. Мөн өөр газруудад очиж их ажил хийдэг байсан.”

“Өмнөх ажлаасаа цалингаа өгөхгүй болохоор нь гарсан. Нийт 4 сая төгрөг авах ёстой байсан. Барилгын ажлын нөхцөл угаасаа өөрчлөгдөж болно. Заслын ажил нэмэлт ажил ихтэй хэр нь үнэлгээ багатай. Ажил нэмэгдсэн ч зарим хүмүүс анх тохирсон хөлсөөрөө ажиллах тохиолдол бий.”

“Би одоо нэг жил цалингаа аваагүй явж байна. НДШ, захиалагч, ханган нийлүүлэгчийн өр төлбөр нэхэгдээд байна гээд данс тооцоогоо үзүүлээд, зовлон тоочсоор байгаад цалин өгөхгүй нэг жил болж байгаа. Хүүхдүүд өрх тусгаарласан, эхнэр өндөр тэтгэвэр авдаг тулдаа л болж байна.”

“12-р ангиа төгсөх үед манай ангийн нэг хүүхэд, бас нэгээр дүү өөр нэг хүүхэд бид нар хөдөө гадна заслын 2, 3 хоног хийх ажил байна гэж яваад 23, 24 хоног ажилласан. Би ажлын хөлсөнд 3 сая төгрөг авахаар байсан ч 500 мянган төгрөг авсан. Мөнгөө авч чадахгүй, гэрийнхэндээ худал хэлсэн хүн болж эвгүй байдалд орсон.”

5.5.4 Албадах арга

Судалгаанд хамрагдсан нийт 35 ажилтан дараах байдлаар албадлагад өртсөн: хүчирхийлэх, тусгаарлах, ажлаас гадуур хяналт тавих, өрийн барьцаа, үндсэн хэрэгцээ (хоол, ус, нойр, эмчилгээ) хангаагүй, албадан гаргах, гэрээ цуцлах, бичиг баримт, цалингийн барьцаа, ажлын байранд тусгаарлах, мансууруулах бодис, архи санал болгох. Хамгийн түгээмэл нь цалин, хөлс, бусад тэтгэмжийг өгөхгүй байх (30 тохиолдол) юм. Зарим тохиолдолд ажлаас халах гэж сүрдүүлсэн (5), өрийн дарамтад оруулсан (4) байна (хүснэгт 23).

► Хүснэгт 23. Ажиллагсдад учирсан албадлагын төрлүүд

	Ажиглалтын тоо.	%
Албадан хөдөлмөр	32	100.0
Цалин, гэрээт гүйцэтгэгчийн төлбөр болон тэтгэмжийг олгоогүй	30	93.8
Ажлаас хална гэж сүрдүүлсэн	5	15.6
Санаатайгаар (цаашид) тохиролцоогүй эсвэл хэт их төлбөр, эсвэл ажлын байрны зөрчлийн улмаас өрөнд оруулах	4	12.5
Бүрэн тусгаарлагдсан бүс / газар, өөр ажлын сонголтгүй	2	6.3
Ажлын бус цагаар хяналт тавьдаг (жишээлбэл, гэр бүл, найз нөхөдтэйгөө холбоо тогтооход бэрхшээлтэй байх)	2	6.3
Ажлын бус цагаар ажлын байраа орхихыг хориглосон	2	6.3
Гэр бүлийн гишүүд бие махбодын хүчирхийлэлд эсвэл заналхийлэлд өртсөн	1	3.1
Бэлгийн хүчирхийлэлд эсвэл заналхийлэлд өртсөн	1	3.1
Хоол хүнс, ус, унтахыг хорино гэж заналхийлсэн	1	3.1
Эмнэлгийн тусламж авахыг хориглоно гэж заналхийлсэн	1	3.1

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад оролцсон хүмүүсийн ихэнх нь анх тохирсон цалингаасаа бага цалин авсан, бүр цалингаа огт аваагүй, эсвэл нэмэлт ажил хийсэн ч хөлсгүй байсан гэж мэдүүлжээ. Олон хүн ийм үйлдэл барилгын салбарт түгээмэл тохиолддог гэж хэлсэн. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад хамрагдсан, албадан хөдөлмөрт өртсөн 13 хүний дундаас 11 нь өөрийн хувийн туршлагаа хуваалцсан. Хамгийн түгээмэл асуудал нь цалингийн удаашрал байсан бөгөөд энэ нь бухимдал төрүүлж, эцэст нь ажиллагсдыг ажлаасаа гарахад хүргэжээ.

Зарим хүн ажил олгогчоор дамжуулан орон сууц авснаар өрөнд орж, үүний улмаас 5–10 жилийн турш ажлаа орхих боломжгүй байснаа ярьсан. Мөн зарим нь цалинг нь өгөөгүй ч ирээдүйд төлнө гэсэн горьдлогоор ажлаа үргэлжлүүлэн хийсээр, эцэст нь их хэмжээний авлагатай болж, ажил олгогчдоо уягдах болсон тухай ярьжээ. Өөр нэг хэсэг нь тусгай зөвшөөрөл авахад шаардлагатай инженерүүдийн бичиг баримтыг ажил олгогч хурааж, өгөхөөс татгалзсан тохиолдлуудыг дурдсан.

Ихэнх оролцогч эдгээр нөхцөл байдлыг зөвхөн өөрсдийн тохиолдол бус, салбарт нийтлэг байдаг үзэгдэл гэж тэмдэглэсэн байна. Харин зарим гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад оролцсон хүмүүсийн зүгээс тэдний байгууллагад ийм зүйл тохиолддоггүй гэж мэдүүлжээ.

Нөгөө талаас, ажил олгогчидтой хийсэн ярилцлагууд өөр өнцгийг илэрхийлсэн бөгөөд ажил олгогчдын зүгээс цалинг хойшлуулах, өгөхгүй байхыг зөвтгөх оролдлого ажиглагдсан. Жишээлбэл, зарим ажил олгогч ажиллагсад ажлын байранд тогтворгүй, тодорхой чадвар эзэмшмэгц ажлаа орхидог, эсвэл өдөр тутмын цалингаа аваад яваад өгдөг гэж мэдүүлсэн. Мөн үйлчлүүлэгчдийн зүгээс ажлын чанарт сэтгэл хангалуун бус байдал, эсвэл төлбөр төлөхөөс зайлсхийх шалтгаан тоочих зэрэг асуудлууд гардаг тухай дурдсан байна.

Туршлагатай, нэр хүндтэй томоохон гүйцэтгэгч компаниуд ийм хуурмаг арга барилыг харьцангуй бага ашигладаг бөгөөд нэр хүндээ хамгаалахад анхаардаг гэж ярилцлагад дурдагджээ.

Гэсэн ч, сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн хомсдол, өдөр тутмын цалингийн систем рүү шилжсэн явдал нь цалингаа авч чадахгүй байх тохиолдлыг бууруулсан гэж үзэж байна.

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН КЭЙСТЭЙ АЖИЛЛАГСАД...

“Би компаниасаа хувь лизингээр орон сууц худалдан авсан тул ажлаасаа ойрын 10 жилдээ гарч чадахгүй байх. 1,800,000 төгрөгийн цалингаас 1,000,000 нь байрны мөнгөнд суутгадаг. Мөн нийгмийн даатгалаа төлдөг учраас цалин гэж авдаггүй. Эхнэр цалин авдаг тулдаа болж байна...Энэ оролцогчоос өөр цалин сайтай ажилд ороод орон сууцныхаа лизингийг төлж болох уу гэж асуухад 10 жилийн гэрээ байгуулсан гэв.”

“Би нийгмийн даатгалаа нөхүүлж төлүүлэх санаатай бичиг баримтаа өгсөн. Компани тусгай зөвшөөрөл хүсэхэд олон жил ажилласан инженер шаардлагатай тул миний бичиг баримтыг ашигласан. Би гэхдээ өөр нэг газар тендерт оролцоход миний бичиг баримт хэрэг боллоо гэж хэлээд авсан.”

5.5.5 Албадан хөдөлмөрийн зорилгоор хүн худалдаалах

Албадан хөдөлмөрийн зорилгоор хүний худалдаалах гэдэг нь хүчээр буюу хуурч, хүмүүсийг элсүүлэх, тээвэрлэх, шилжүүлэх, орогнуулах, хүлээн авах үйлдэл бөгөөд олон улсын эрх зүйн дагуу албадан хөдөлмөрийн нэг хэлбэр юм (2000 оны Палермогийн Протокол).²²

Монгол Улс Палермогийн Протоколыг 2008 онд соёрхон баталсан. Үүнээс хойш Хүний наймаатай тэмцэх тухай хууль (2012), Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль (2013) батлагдаж, холбогдох Үндэсний дэд зөвлөл байгуулагдсан.

Судалгаагаар нийт 15 ажилтан албадан хөдөлмөрийн хүний наймаанд өртсөн бөгөөд энэ нь олон улсын жишгээр албадан хөдөлмөрийн хохирогчдын тал илүү хувийг эзэлж байна (хүснэгт 24). Тэдний ихэнх нь хууртагдаж эсвэл хүчээр элссэн.

22 Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага, Хүн худалдаалах гэмт хэрэг, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг худалдаалахыг урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, шийтгэх тухай протокол, хил дамнанас зохион байгуулалттай гэмт хэргийн эсрэг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын конвенцыг нэмэлт болгон баталсан, 2000 он, 3 дугаар зүйл.

► Хүснэгт 24. Албадан хөдөлмөрийн хүний наймаа

	Ажиглалтын тоо
Албадан эсвэл хууран мэхлэх замаар ажилд авсан	7
Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор тээвэрлэсэн.	–
Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор шилжүүлсэн эсвэл хүлээн авсан.	4
Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор хорьж, байрлуулсан.	4

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

18–24 болон 25–34 насны залуу ажиллагсад хамгийн их өртсөн. Бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой ажиллагсад өртөх магадлал нь бага боловсролтой ажиллагсадтай харьцуулахад бага байна (хүснэгт 25).

► Хүснэгт 25. Нас, боловсролоор хүний наймаанд өртсөн байдал

Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор хүний наймаанд өртсөн				Нийт албадан хөдөлмөр	
		Ажиглалтын тоо.	%	Ажиглалтын тоо.	%
Хүйс	Эрэгтэй	14	45	31	100
	Эмэгтэй	1	100	1	100
Нас	15–17 настай	0	–	0	100
	18–24 настай	5	63	8	100
	25–34 настай	4	44	9	100
	35–44 настай	2	20	10	100
	45–54 настай	2	67	3	100
	55+ настай	2	100	2	100
Үндэс угсаа	Халх	12	44	27	100
	Бусад	3	60	5	100
Боловсрол	Их, дээд боловсрол	4	40	10	100
	Техникийн болон мэргэжлийн	0	0	3	100
	Бүрэн дунд	11	58	19	100
	Бага буюу багаас доош боловсрол	0	–	0	100
Шилжин суурьших байдал	Олон улсын цагаач	0	–	0	100
	Дотоод цагаач	4	57	7	100
	Цагаач бус	11	44	25	100
Нийт		15	46.9	32	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Түр хугацааны гэрээтэй, туслан гүйцэтгэгчид ажиллагсад хүний наймаанд өртөх нь их байна. Албан ёсны гэрээтэй байгаа нь хамгаалалт болж чадахгүй — албадан хөдөлмөрт байсан долоон ажилтнаас дөрөв нь албадан хөдөлмөрийн хүний наймаанд өртсөн (хүснэгт 26).

► Хүснэгт 26. Хүний наймаа ажил олгогч, ажлын нөхцөлөөр

		Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор хүний наймаанд өртсөн		Нийт албадан хөдөлмөр	
		Ажиглалтын тоо.	%	Ажиглалтын тоо.	%
Байгууллагын байршил	Орхон	0		0	100
	Улаанбаатар	15	48	31	100
	Өмнөговь	0	0	1	100
Байгууллагын төрөл	Ерөнхий гүйцэтгэгч	3	50	6	100
	Тусгай зөвшөөрөлтэй гэрээлэгч	0		0	100
	Туслан гүйцэтгэгч	2	100	2	100
	Албан бус бригад	10	42	24	100
Ажлын төрөл	Байнгын	5	45	11	100
	Түр зуурын	5	50	10	100
	Улирлын чанартай	5	45	11	100
Гэрээний зохицуулалт	Бичгээр гэрээ хийсэн	4	57	7	100
	Аман Гэрээ	10	43	23	100
	Гэрээ байхгүй	1	50	2	100
Нийт		15	47	32	100

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

5.5.6 Гэмт этгээдийн шинж

Албадан хөдөлмөрийн гэмт этгээд голчлон ажил олгогчид (31) бөгөөд тэдний олонх нь (19) тухайн ажиллагсадтай өмнө нь танил байсан байна. Нэг тохиолдолд гэмт этгээд нь ажилд зуучлагч байжээ. Гэмт этгээдүүдийн дийлэнх нь эрэгтэй (30) бөгөөд ихэнх нь 40 ба түүнээс дээш насныхан (25). Мөн 30 нь Монгол иргэн бөгөөд албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсадтай ижил үндэстэн, угсаатан байжээ.

Албадан хөдөлмөрт өртсөн 9 ажилтны 6-гийнх нь ажил олгогч судалгааны хагас бүтцэт ярилцлагад оролцож, цалингаа өгөөгүй шалтгаанаа дараах байдлаар тайлбарласан: ажлаа бүрэн дуусгаагүй (1), үйлчлүүлэгчээс төлбөр ирээгүй (4), эсвэл

аль аль шалтгаанаар (1). Харин албадан хөдөлмөрийн хохирогчтой холбоотой нэг ажил олгогч л гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад оролцсон.

Тэр ажил олгогч 2000 оноос хойш барилгын салбарт ажиллаж байгаа бөгөөд албан бус бригадын даргаар ажилладаг. Тэр бээр ихэвчлэн өдрийн ажилчид авч ажиллуулдаг. Бригад нь албан ёсны бус хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулдаг ч бүтэн барилгын төслүүдийг удирддаг нь ярилцлагаар ил болсон. Жишээлбэл, тухайн үед тэрээр дөрвөн давхар оффис, худалдааны зориулалттай барилга дээр ажиллаж, гурван дотоод гэрээт ажилтантай хамтран ажиллаж байв. Гэсэн ч албан ёсны гэрээгүйгээр ажиллаж байсан бөгөөд үйлчлүүлэгч нь итгэж болох, танил хүн байсан тул асуудал гарахгүй гэж үзжээ. Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хэрхэн хангадаг талаар асуухад, энэ нь ихэвчлэн гэрээнд тусгагддаг гэж хэлсэн. Одоогоор ноцтой осол гараагүй ч бригадад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын инженер авах нь дэндүү өндөр зардалтай гэж дурдсан.

5.5.7. Мэдэгдэл

Албадан хөдөлмөрийн 32 хохирогчоос зөвхөн хоёр нь (цагдаа, нийгмийн даатгалын байгууллагад) албан ёсоор гомдол гаргасан байна. Ихэнх нь асуудлыг мэдэгдэх шаардлагагүй гэж үзсэн эсвэл өөрсдөө шийдэж чадна гэж итгэдэг. Зарим тохиолдолд (таван ажиллагсад) эрх баригчид асуудлыг шийдвэрлэж чадна гэдэгт итгэдэггүй ажээ (хүснэгт 27).

▶ Хүснэгт 27. Мэдэгдэхгүй байх шалтгаан

Албан ёсны байгууллагад мэдэгдээгүй шалтгаан	Ажиглалт
Асуудал хангалттай чухал эсвэл чухал биш байсан	13
Би үүнийг өөрөө амархан шийдэж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байсан	8
Би хаашаа явахаа мэдэхгүй байна	10
Би эрх баригчдад итгэдэггүй	1
Би тэднийг тусалж чадна гэж бодоогүй	4
Бусад	2

Тайлбар: Олон сонголт хийх боломжтой байсан бөгөөд ажилтнууд албан ёсны байгууллагад мэдээлээгүй хэд хэдэн шалтгааныг дурдсан болно.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Эдгээр 13 мэдэгдээгүй ажиллагсад дараах албадлагад өртсөн: гэр бүлийн гишүүн хүчирхийлэлд өртсөн болон хүчирхийлэлд өртөхөөр заналхийлсэн (1), бэлгийн хүчирхийлэл (1), ажлын цагаас гадуур хяналт тавьсан (1), өрөнд оруулсан, эсвэл ажлын байрны дүрэм зөрчсөн хэмээн үндэслэлгүй торгосон (1), цалинг нь олгоогүй (11), ажлаас халах заналхийлэл (2).

Цалингаа авч чадаагүй хохирсон гэсэн хүмүүс дунд албан ёсны шугамаар мэдээлсэн хоёр гурван хүн л байна. Мөн шүүхэд нэхэмжлэх гаргаад асуудлыг өөрийн талд шийдүүлсэн тохиолдол байхгүй. Ажиллагсдын дунд шүүхэд нэхэмжлэх гаргах нь цаг хугацаа алдана, өөрсдийнх нь талд шийдэгдэхгүй гэсэн хандлага түгээмэл байна. Зарим ажиллагсад мэдээлэхийн оронд ажлын багаж, хэрэгслээ буцааж өгөхгүй байх тохиолдол байдаг гэнэ.

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН КЭЙСТЭЙ АЖИЛЛАГСАД...

“Би авч чадаагүй цалингаа авах гэж хэд хэдэн удаа цалин өгөөч гэж ярилцаж байсан ч Мөнгө орохоор өгнө л гээд байдаг юм.”

“Цалингаа авах талаар зохих байгууллагад хандаагүй. Цагдаа тоохгүй. Би хоёр жилийн өмнө нэлээд их мөнгө ажил олгогч компаниас авах асуудлаар цагдаад хандсан. Олж өгөхгүй байсаар хэрэг нь хаагдлаа гэсэн.”

“Барилгын ажиллагсад мөнгөө авч чадахгүй бол хаяад явах, мөнгөнийхөө оронд багаж техникийг нь аваад явах тохиолдол байдаг.”

“Би цалингаа цагдаад хандаж үзсэн. Цагдаа бол иргэний хэрэг байна гээд тоодоггүй. Гэхдээ шүүх бол компанийн талд үйлчилдэг гэж сонссон. Шүүхээр үе шаттайгаар бага багаар төлөх шийдвэр гардаг гэсэн.”

“Цагдаад гомдол гаргалаа гэхэд захиалагч тал мөнгөтэй, том компаниуд юм чинь жижиг бригадуудын ажилд доголдол олоод буруутгаад өнгөрнө.”

5.6 Ажилд авах үйл явц

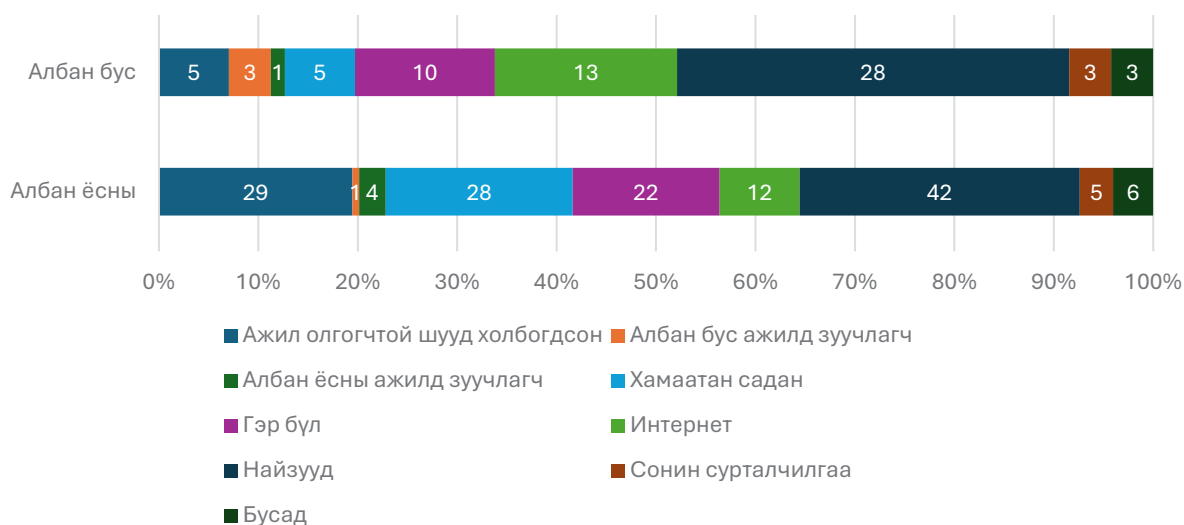
Албан болон албан бус байгууллагуудын ажилд авах арга барилд тодорхой ялгаа байна. Компаниуд голчлон зар сурталчилгаагаар ажилтан авдаг бол албан бус бригадууд танил талаараа ажилд авдаг.

Гэхдээ аль аль салбарт ажил хайгчид ихэвчлэн гэр бүл, төрөл садан, найз нөхдийн сүлжээгээр ажил хайдаг нь онцлог байв (зураг 14). Ажил олгогчдын талаас ч ийм хандлага ажиглагдсан — 56.1 хувь нь хувь хүний танил талаараа ажилтан авдаг бол зөвхөн 14.6 хувь нь албан ёсны нээлттэй зар, сонгон шалгаруулалтаар ажилд авдаг байна (зураг 14).

Албан ёсны байгууллагын ажиллагсдын хувьд ажил олгогчтой шууд холбогдох нь хоёр дахь түгээмэл арга байхад, албан бус ажиллагсад интернэтээр хайх нь хоёрдугаарт ордог.



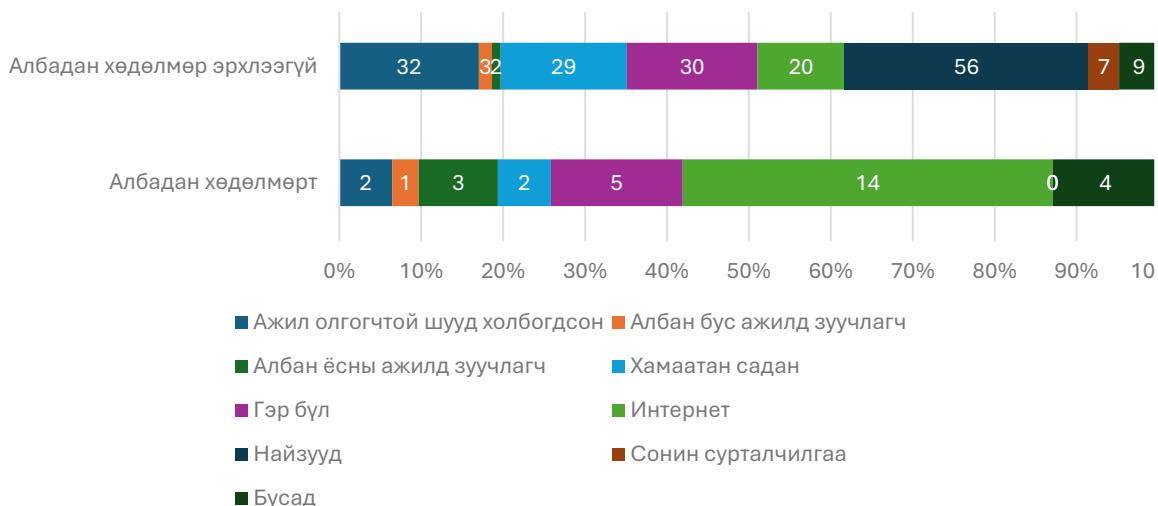
► Зураг 14. Ажил хайх аргууд



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Зураг 15-д албадан хөдөлмөрт өртсөн болон өртөөгүй ажиллагсдын ажил хайх аргыг харьцуулжээ. Интернет хайлт дээр ихээхэн зөрүү байна — албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүс интернет хайлт хийх магадлал өндөр. Энэ нь интернет хайлт буруу мэдээлэл болон хуурмаг зар сурталчилгаанд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж болохыг харуулж байна.

► Зураг 15. Ажил хайх арга, албадан хөдөлмөрийн байдлаар



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

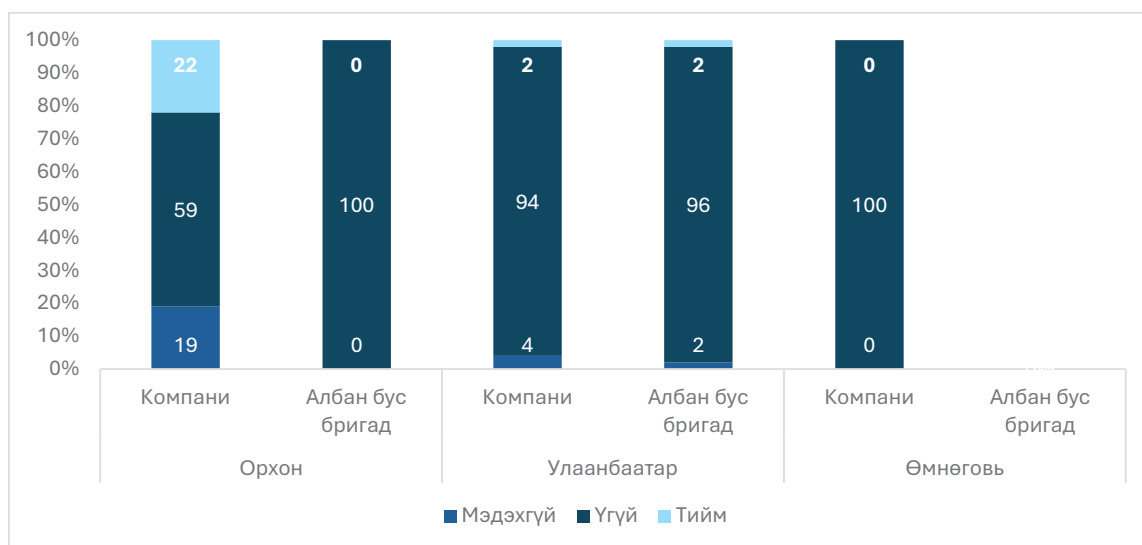
5.7 Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлцэл

Барилгын салбарын Үйлдвэрчний эвлэл ойролцоогоор 3,000 гишүүнтэй. Үйлдвэрчний эвлэлийн даргын хэлснээр, цөөн тооны байгууллагад л үйлдвэрчний эвлэл үйл ажиллагаа явуулж байна. Үйлдвэрчний эвлэл нь барилгын салбар дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудалд санаа зовниж, ажил олгогчидтой хамтран ажиллахыг оролдсон ч ажил олгогчид идэвхгүй хандсан.

2024 онд үйлдвэрчний эвлэл барилгын салбарын бригадуудыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн сургалтад урьсан ч хэдэн зуугаас ердөө арав гаруй бригад оролцжээ. Ажиллагсдын дунд хийсэн судалгаагаар ч адил үр дүн гарсан. Монгол улсын барилгын салбарт үйлдвэрчний эвлэл бараг байдаггүй. Ялангуяа Өмнөговь аймагт нэг ч ажилтан үйлдвэрчний эвлэлтэй гэж мэдээлээгүй нь зохион байгуулалттай ажилтны төлөөлөл бүрэн байхгүй байгааг харуулж байна (зураг 16).

Орхон аймагт компаниудад ажиллаж буй ажиллагсдын 22 хувь, Улаанбаатар хотод 2 хувь нь үйлдвэрчний эвлэл байдаг гэж мэдээлсэн боловч энэ нь маш бага хувь юм. Энэ нь компанид ажилладаг ажиллагсдын хувьд ч үйлдвэрчний эвлэл бүрэн тархаагүй болохыг илтгэнэ.

► Зураг 16. Үйлдвэрчний эвлэлтэй ажлын байр, бүс нутаг ба байгууллагын хэлбэрээр



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

Судалгааны үр дүн нь Монголын барилгын салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл маш бага байгааг харуулж байна (зураг 17). Энэ нь барилгын салбарт хамтын хэлэлцээ, ажиллагсдын эрх ашгийг төлөөлөх механизм бараг байхгүй байгааг илтгэнэ.

Үйлдвэрчний эвлэл байхгүй нь ажиллагсдын эрхийг хамгаалах, ажлын байрны

аюулгүй байдлыг сайжруулах, ажлын нөхцөл, цалингийн тухай хэлэлцэхэд сөргөөр нөлөөлж байна. Үйлдвэрчний эвлэлийн оролцоо сул байгаагаас болж ажиллагсад санаа бодлоо илэрхийлэх, хангалтгүй аюулгүй байдлын арга хэмжээ, шударга бус хөдөлмөрийн практик зэрэг системийн асуудлыг шийдвэрлэх боломжийг хязгаарлаж байж болзошгүй.

Тиймээс барилгын салбарт үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг хязгаарлаж буй хүчин зүйлсийг судалж, шийдвэрлэх шаардлагатай. Үүнд хууль эрх зүйн хүндрэл, ажил олгогчдын эсэргүүцэл, эсвэл ажиллагсдын ойлголт, мэдлэгийн дутагдал зэрэг багтаж болно. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх нь Монголын барилгын салбарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын нөхцөлийг сайжруулахад чухал хувь нэмэр оруулах юм.

▶ Зураг 17. Ажилтан үйлдвэрчний эвлэлд харьяалагдаж байгаа эсэх?



Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

► 6.Дүгнэлт

Монгол Улс 2005 онд ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн 29 болон 105-р конвенцуудыг соёрхон баталсан бөгөөд үндэсний хууль, тогтоомжуудыг эдгээр конвенцуудтай нийцүүлэх чиглэлээр бодитой арга хэмжээ авсаар ирлээ. Улмаар нотолгоонд суурилсан, зорилтот бодлогын арга хэмжээ боловсруулах хүрээнд албадан хөдөлмөрийг системтэйгээр үнэлж, судлахад дорвитой арга хэмжээ авсаар байна.

Энэхүү ажлын хүрээнд албадан хөдөлмөр байж болзошгүй тодорхой салбарт чиглэсэн, нотолгоонд суурилсан бодлого хэрэгжүүлэх зорилгоор барилгын салбарын албадан хөдөлмөрийг үнэлэх судалгааны ажлыг хийх шаардлагатай гэж тодорхойлсон билээ. Иймд Монгол Улс дахь барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл нь 29-р конвенцтой нийцтэй эсэхэд үнэлгээ хийх судалгаанд ОУХБ дэмжлэг үзүүлж ажиллалаа.

Хэдийгээр статистикийн хувьд төлөөлөх түүврээс судалгаа аваагүй боловч судалгаанд холимог буюу тоон болон чанарын судалгааны аргачлал ашигласнаар барилгын салбарт албадан хөдөлмөр байгааг нотлох үндэслэлийг гаргаж ирсэн бөгөөд хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар тодорхой дүр зургийг харууллаа. Ялангуяа ажиллагсдын хөдөлмөрийн эрх, ХАБЭМ-ийн нөхцөл болон шударга ёсны хүртээмжтэй байдалд ихээхэн ялгаа байгааг судалгааны үр дүн харууллаа. Тэр дундаа албан бус хөдөлмөрийн харилцаанд ийм ялгаатай байдал бүр ч илүү ажиглагдлаа. Улмаар хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахаар заасан салбаруудын нэг болох барилгын салбарт хүүхдийн хөдөлмөр байгаа нь анхаарал татаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагсдын дийлэнх нь улирлын (33.2 хувь) болон түр (26.4 хувь) гэрээгээр ажиллаж байгаа нь тогтвортой ажил эрхлэх нөхцөл, боломж муу байгааг харуулав. Бакалавр ба түүнээс дээш боловсролтой ажиллагсдын хувьд үндсэн ажилтнаар ажиллах хандлага илүүтэй байгаа нь барилгын компаниудад олгодог тусгай зөвшөөрөл нь үндсэн ажил эрхэлдэг инженертэй байхыг шаарддагтай холбоотой.

Судалгаанд оролцогсдын талаас илүү нь аман гэрээгээр ажил эрхэлдэг бол чамгүй олон ажиллагсад (16 хүн) огт гэрээгүй байгаа нь өргөн хүрээнд албан гэрээний харилцаа байхгүй, салбарын хэмжээнд хэрэгжилт хангалтгүй болохыг онцолж байна.

Шинэ хөдөлмөрийн хуулийн дагуу долоо хоногийн ажлын цагийн хязгаар 56 бөгөөд өдөрт илүү цаг ажиллахыг 4 хүртэл болгож хязгаарласан боловч барилгын салбарт илүү цаг ажиллах нь албан болон албан бусаас үл хамааран түгээмэл байна. Ялангуяа, түр болон улирлын гэрээтэй ажиллагсдын хувьд долоо хоногийн ажлын цаг 63 байгаа бол үндсэн ажилтны гэрээтэй хүмүүсийн хувьд 54 цаг байна.

Барилгын салбарын ажиллагсдын сарын дундаж цалин 3.05 сая төгрөг ба ажиллагсдын тал нь 2.5 ба түүнээс дээш төгрөгийн цалинтай. Албан секторт ажилладаг хүмүүсийн хувьд албан бус секторын хүмүүстэй харьцуулахад цалин нь дунджаар бага байгаа юм. Энэ нь албан бизнест үндсэн ажилтнаар ажилладаг хүмүүс ажил зогссон үедээ цалингаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр үргэлжлүүлэн авдагтай холбоотой. Барилгын салбарт цалинтай холбоотой анхаарал хандуулах гол асуудал нь цалинг хугацаанд нь өгдөггүй явдал болоод байна. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагсдын дөрөвний нэг нь цалингаа хугацаандаа аваагүй асуудалтай байх жишээтэй. Нөгөөтээгүүр, ажил олгогчид ерөнхий гүйцэтгэгч компаниуд туслан гүйцэтгэгчдэд ажил гүйцэтгүүлсэн хөлсийг цагт нь төлдөггүй байдлаас болж ажиллагсдын цалинг хугацаанд нь өгч чадахгүй болдог гэж тайлбарлаж байв.

Ажлын байранд осолдсон болон гэмтсэн тохиолдол цөөн байгаа боловч ХАБЭМ-ийн стандарт шаардлага хангахгүй байдал нийтлэг байгаад ажиллагсад нэлээд санаа зовдог нь гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын үеэр ажиглагдлаа. Тэдний хэлж буйгаар нарийн тоостой, хүйтэн, чийгтэй орчинд удаан хугацаагаар ажиллахаас гадна барилгын чанар муутай материал ашигладаг нь тэдний эрүүл мэндэд ноцтой эрсдэл учруулдаг байна. Мөн түүнчлэн, албан бус, жижиг бригадуудыг туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулах үед гол төлөв ХАБЭМ-ийн заалтгүй гэрээ байгуулснаар ХАБЭМ-ийн стандартыг зөрчих нь нийтлэг болжээ. Иймд ажиллагсдын эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг хамгаалах үүднээс ХАБЭМ-ийн стандартыг чанд мөрдүүлж, ажлын байрны хяналт шалгалтыг тогтмол хийж, улмаар барилгын материалын чанарын стандартыг тодорхой болгоход даруй анхаарал хандуулах шаардлагатай байна. Нөхцөл байдал ийм байхад хөдөлмөрийн хяналт, шалгалт хийх үүрэгтэй Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны хувьд хөдөлмөрийн хяналт, шалгалт хийх хүний нөөц болон бусад шаардлагатай нөөцийн дутагдалтай байгааг яамны мэргэжилтэн онцолж байв.

Судалгаанд хамрагдсан ихэнх ажиллагсад (220-иос 196 нь) хамгаалалтын хэрэгсэлтэйгээр ажилладаг байна. Боловсролын түвшин өндөр ажиллагсад хамгаалах хэрэгслийг илүүтэй ашиглаж байгаагаас үзэхэд боловсролын систем хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын ач холбогдол болон хувийн хамгаалах хэрэгсэлтэй ажиллах нь чухал гэдгийг ойлгоход нөлөөлдөг байна. Үндсэн ажилтны гэрээтэй ажиллагсад хамгаалах хэрэгсэлтэй ажиллах нь илүү бөгөөд ажил олгогч нь хамгаалах хэрэгслээр илүүтэй хангадаг. Тиймээс үндсэн ажилтнаар ажилладаг хүмүүс хувийн хамгаалах хэрэгслийн хангамж сайтай, ажлын байрны аюулгүй байдлын нөхцөл илүү сайн хангагдаж байна. Эсрэгээрээ албан бус бизнест ажилладаг хүмүүсийн хувьд хамгаалах хэрэгслээ өөрсдөө худалдаж авах нь илүүтэй бөгөөд энэ нь санхүүгийн дарамт болохоос гадна стандартын бус тоног, хэрэгсэл ашигласнаар ажлын байрны аюулгүй байдлыг алдагдуулж, эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгаа юм.

Энэхүү судалгаагаар олон улсын хөдөлмөрийн стандартад тодорхойлсноор “аливаа хүн өөрөө сайн дурын үндсэн дээр гүйцэтгэхийг санал болгоогүй байхад нь ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлж хийж гүйцэтгүүлсэн бүх ажил буюу үйлчилгээ” хэмээн тодорхойлсон албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдал барилгын салбарт байгааг харууллаа.²³

Монгол Улс ОУХБ-ын 29-р конвенцыг 2005 онд соёрхон баталсан бөгөөд 1992 онд баталсан үндсэн хуульдаа хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй (4-р хэсгийн 16-р зүйл) хэмээн зааснаар албадан хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрэн хориглосон. 2021 оны Хөдөлмөрийн хуульд энэхүү хуулийн заалтыг улам бататгаж албадан хөдөлмөрийг хориглосон (8-р зүйл) бөгөөд Эрүүгийн хуулийн 13.13-т зааснаар албадан хөдөлмөрийг гэмт хэрэг хэмээн үзэж торгууль, шийтгэлийг нь тодорхой тусгасан. Гэсэн хэдий ч Эрүүгийн хуульд албадлага эсвэл айлган сүрдүүлж албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийн сацуу цалин хөлсгүй ажиллуулах нь албадан хөдөлмөр байхаар заасан нь олон улсын стандарттай харьцуулахад цар хүрээг нь илүү хумьсан заалт юм.

Нийт судалгаанд хамрагдсан 220 ажиллагсдын 32 нь буюу нийт түүврийн 14.5 хувь нь олон улсын тодорхойлолтоор албадан хөдөлмөрийн тохиолдол болж байна. Нийт тохиолдлын дийлэнх (31) нь Улаанбаатар хотод байв. Эдгээр албадан хөдөлмөрийн тохиолдлуудаас хоёр нь ажлын хөлсөө аваагүй байгаа нь Эрүүгийн хуулийн 13.13 зүйлийн дагуу албадан хөдөлмөрийн хохирогч болж байгаа бол 15 оролцогчийн хувьд хүн худалдаалах, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртсөн гэж тодорхойлогдсон бөгөөд тэдний ихэнх нь ажилд орохдоо залилуулсан байна.

Албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсдын дийлэнх нь эрэгтэй, залуу хүмүүс байгаа ба хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй, жижиг хэмжээтэй албан бус бизнест ажиллах хандлагатай байна. Илүү урт цагаар ажиллахын сацуу бусдаасаа арай бага цалинтай байгаа юм.

Албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсдын хувьд сайн дурын биш ажил хийсэн тохиолдол голдуу нэгээс олон байна. Анх тохиролцсоноос өөр газар ажиллуулах, илүү аюултай нөхцөлд ажиллуулах зэрэг нөхцөлүүд түгээмэл байв. Сонирхолтой нь албадан хөдөлмөрт өртсөн гэх зарим оролцогчид анх тохирсноос өөр ажил үүргийг өөрчилж, ажил нэмж өгөх зэрэг нь барилгын салбарын онцлог гэж хүлээж авдаг ажээ. Хамгийн түгээмэл албадлагын хэлбэр нь ажлын хөлсийг өгөхгүй байх явдал байв. Ажил олгогчоосоо орон сууц авснаар 5-10 жил ажлаасаа гарч чадахгүй өрөнд ордог тухай зарим нь ярьсан бол инженер мэргэжилтэй хүмүүсийн бичиг баримтыг аваад өгдөггүй тохиолдлууд нэлээд байдаг тухай мөн онцолсон.

23 ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн 29-р конвенц, 1930 он

Албадан хөдөлмөрт өртсөн ажиллагсад ийм нөхцөлд ороогүй хүмүүстэй харьцуулахад ажлаа интернэтийн зараар илүүтэй олжээ. Интернэтээр ажил хайх нь худал мэдээлэл, хууран мэхлэлтэд өртөх явдалд хүргэж, улмаар албадан хөдөлмөрт өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг байж болзошгүй юм.

Нийт 32 албадан хөдөлмөрт өртсөн оролцогчдоос ердөө 2 нь цагдаа, нийгмийн даатгалын алба гэсэн албан ёсны газарт мэдэгдсэн байна. Албан ёсоор мэдэгдэхгүй байгаа гол шалтгаан нь албадан хөдөлмөрийн асуудлыг албан ёсны хуулийн байгууллагууд нухацтай авч үздэггүй эсвэл ямар нэг хөндлөнгийн нөлөөгүй асуудлыг шийдвэрлэдэггүй гэсэн ойлголттой байдагтай холбоотой байна. Мөн түүнчлэн, 5 хүн нь хууль, шүүхийн байгууллага асуудлыг үр дүнтэй шийднэ гэдэгт итгэдэггүй гэдгээ илэрхийлсэн.

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн хувьд Орхон аймгийг эс тооцвол үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл бараг байхгүй. Ялангуяа албан бус хөдөлмөрийн гэрээтэй хүмүүсийн хувьд үндсэндээ байхгүй байна. Энэ байдал нь ажиллагсдын өөрсдийн эрх ашгийн төлөө эвлэлдэн нэгдсэнээр эрхээ хамгаалах, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах, ажил олгогчдоор хөдөлмөрийн стандартыг мөрдүүлэх боломжийг нь бууруулж байгаа юм.

Энэхүү судалгаанаас барилгын салбарын зохистой хөдөлмөрийн нөхцөлийг хангах бодлогыг дэмжих, хууль, эрх зүйн хамгаалалтыг сайжруулах, хөдөлмөрийн хяналт үнэлгээг бэхжүүлэх, улмаар стандартыг мөрдүүлэх арга хэмжээг нэн даруй хэрэгжүүлэх шаардлагатай хэмээн дүгнэж байна.

► 7. Зөвлөмж

- Ажлын хөлсийг төлсөн эсэхээс үл хамааран бүхий л хэлбэрийн албадан хөдөлмөрийг олон улсын гэрээ конвенцын хүрээнд тодорхойлох. Ялангуяа, албадан хөдөлмөрийн тодорхойлолтыг ОУХБ-ын 29-р конвенцтой бүрэн нийцүүлэх үүднээс Эрүүгийн хуульд заасан тодорхойлолтыг эргэн хянах. Тодруулбал, цалин хөлсгүй ажилласан байх гэдэг заалтыг арилгаснаар ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлж хийж гүйцэтгүүлсэн бүх ажил буюу үйлчилгээ албадан хөдөлмөрийн нөхцөл болно.
- Улирлын болон түр гэрээгээр ажилладаг хүмүүсийг хуулийн хүрээнд хамгаалуулах, нийгмийн хамгааллын асуудлыг нь шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангуулах зэргээр эрхийг нь хамгаалахад анхаарал хандуулах. Үүнд гэрээний төрлөөс үл хамааран цалин хөлс, ажлын цаг болон хөдөлмөрийн хамгаалах хэрэгслийн хангамж нь ижил байх нөхцөлийг бүрдүүлэх. Тэдэнд чиглэсэн мэдлэг, мэдээллийг түгээх болон гомдол, мэдээлэл хүлээн авах механизмыг бий болгох нь эдгээр ажиллагсдын эрхийг хангахад чухал шаардлагатай байна.
- Хөдөлмөртэй холбоотой үндэсний хууль тогтоомжийг дагаж мөрдүүлэх механизмыг бэхжүүлэх. Ялангуяа ажлын цагийн зохицуулалт, ХАБЭМ-ийн стандартын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мөрдүүлэхэд анхаарах. Хөдөлмөрийн хяналт болон журмыг мөрдүүлэх механизмд албан ёсны ажлын байранд байдаг хамгаалалтаас гадуур үлддэг түр гэрээгээр ажилладаг ажиллагсдад тулгарч болох эрсдэлүүдийг тооцоолж, тусгах.
- Ажиллагсдын эрүүл мэнд болон сайн сайхан байдлыг хамгаалах үүднээс барилгын материалын чанарын стандартыг тодорхой болгох.
- Хөдөлмөрийн хяналтыг тогтмол, үр ашигтай хийхийн тулд хүний болон санхүүгийн нөөцийг үр ашигтайгаар хуваарилах. Энэ талаарх олон улсын сайн туршлагыг судалж үзэх.
- Албадан хөдөлмөрийн тухай ойлголт болон ХАБЭМ-ийн талаарх мэдлэг, мэдээллийг барилгын салбарын оролцогч талуудад түгээх. Ялангуяа ажиллагсдын энэ талаарх ойлголтыг сайжруулахад анхаарч, энгийн хялбар байдлаар мэдээллийг боловсруулж, түгээх.
- Нийгмийн сүлжээний сувгуудаар дамжуулан зардал багатай аргаар, аль болох олон хүнд хүрэх хэлбэрээр мэдлэг, мэдээллийг түгээх аргыг эрэлхийлэх, ажиллагсдад зохистой хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай мэдлэг, мэдээллийг цахим хэлбэрээр түгээх.

- Цахим ажлын зарын хяналт, зохицуулалтыг чангатгах. Мөн түүнчлэн, ажиллагсдыг хуурамч ажлын зарыг таньж мэддэг болгоход чиглэсэн мэдлэг, мэдээллийг түгээх.
- Хууль сахиулах байгууллагад итгэх итгэлийг бий болгоход анхаарч, хохирогч төвтэй гомдол, мэдээллийн механизмыг бий болгох. Албадан хөдөлмөрийн ноцтой байдал болон хохирол барагдуулах боломжит арга замуудын талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх.
- Ажиллагсад, албан бус бригадууд, том аж ахуйн нэгжүүд болон төрийн төлөөллүүдийг оролцуулсан хэлэлцүүлгээр ерөнхий болон туслан гүйцэтгэгчид гэрээ байгуулах үед үүсэж болох аливаа хөдөлмөрийн эрх зөрчигдөх асуудлыг тэнцвэртэй, шударга байдлаар шийдэх шийдлүүдийг боловсруулах.
- Албан бус бригадуудыг албан болгох хүрээнд бүртгэл, зохицуулалт, албан эдийн засагт орох асуудлыг багтаасан үр дүнтэй механизмыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх. Ингэснээр, хуулийн хамгаалалт авах нийгмийн даатгалд хамрагдах, хөдөлмөрийн стандартыг мөрдүүлэх боломжтой болно.
- Ажиллагсдын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг бэхжүүлэх, улмаар тэдний аюулгүй бөгөөд илүү тэгш хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангахын тулд үйлдвэрчний эвлэлийн хөгжлийг дэмжих шаардлагатай.

► 8. Ашигласан материал

НҮБХХ НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр). 2022. Бизнесийн үйл ажиллагааны хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөл: Суурь судалгааны тайлан

ҮСХ (Үндэсний статистикийн хороо). 2023 он. Статистик мэдээллийн сан: www.1212.mn.

Жэрэс ОУТББ, 2019 он, Барилгын салбарын бичил, жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллага, бригадуудын мэдээллийн санг бүрдүүлэх судалгааны тайлан.

———. 2024. Ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны үндсэн тайлан 2022 он

NSO (National Statistics Office of Mongolia). 2023. *Mongolian Statistical Information Service*.

www.1212.mn.

———. 2024. *Mongolian Labour Force and Forced Labour Survey 2022: Final Report*.

UNDP (United Nations Development Programme). 2022. *Business and Human Rights National Baseline Assessment*

Гадаад эх сурвалж:

Abdullahi, A. H. 2014. "Review of Subcontracting Practice in the Construction Industry". *Journal of Environmental Sciences and Resources Management* 6(1), 23–33.

CEACR (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations). 2022. *Country Profile, Mongolia. Comments Observation (CEACR)-adopted 2023, published 112nd ILC session (2024)*. Forced Labour Convention, 1930 (No.29) – Mongolia (Ratification: 2005)

Choudhry, R. M., J. W. Hinze, M. Arshad and H. F. Gabriel. 2012. "Subcontracting Practices in the Construction Industry of Pakistan". *Journal of Construction Engineering and Management* 138(12): 1353–1359.

GIZ. 2021. "It's a Man's World?" *How to Overcome Gender Bias in the Mongolian Construction Sector*.

ILO. 2016. *Mongolia Policy Brief: Forced Labour*.

———. 2018. *Guidelines concerning the Measurement of Forced Labour, 20th International Conference of Labour Statisticians, 10–19 October 2018, Geneva*.

———. 2024. *Hard to See, Harder to Count: Handbook on Forced Labour Surveys*.

———. Unpublished. "Scoping Study Related to Forced Labour in Mongolia".

ILO, Walk Free and IOM (International Organization for Migration). 2022. *Global*

▶ 9. Хавсралт

Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage.

▶ Хүснэгт А 1. Ажил олгогчдын нэмэлт тайлбар статистик мэдээлэл

	Ажиглалт				Дундаж	Хамгийн бага утга	Хамгийн их утга
Зөвшөөрлийн тоо	25	3.88	4	2.62		1	7
Нийт ажиллагсдын тоо	38	16.97	13	17.79		3	100
Түр зуурын ажиллагсдын хувь	38	0.4	0.48	0.32		0	0.83
Туслан гүйцэтгэгчдийн тоо	22	3.27	2.5	2.39		1	8

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

▶ Хүснэгт А 2. Ажилд авах сувгууд, ажил олгогч

Ажилд авах суваг	Ажиглалтын тоо.	%
Ажлын зараар, компанийн дүрмээр сонгох	6	14.6
Ажлын зараар, компанийн эзэд / өөрөө сонгох	19	46.3
Танилаараа дамжуулан	23	56.1
Бусад	4	9.8
Нийт	41	

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

► Хүснэгт А.3. Ажиллагсдын үйлдвэрлэлийн осолд өртөх байдал

		Үйлдвэрлэлийн гэмтэлгүй		Үйлдвэрлэлийн гэмтэл	
		Ажиглалтын тоо.	%	Ажиглалтын тоо.	%
Хүйс	Эрэгтэй	36	97.3	1	2.7
	Эмэгтэй	173	94.5	10	5.5
Нас	15-17 настай	6	100		
	18-24 настай	25	92.6	2	7.4
	25-34 настай	64	97.0	2	3.0
	35-44 настай	61	92.4	5	7.6
	45-54 настай	33	94.3	2	5.7
	55+ настай	20	100		
Үндэс угсаа	Халх	178	95.2	9	4.8
	Бусад	30	93.8	2	6.2
Боловсрол	Их, дээд боловсрол	65	100		
	Техникийн болон мэргэжлийн	10	90.9	1	9.1
	Бүрэн дунд	132	93.0	10	7.0
	Бага буюу багаас доош боловсрол	2	100		
Шилжин суурьших байдал	Олон улсын цагаач	1	100		
	Дотоод цагаач	92	95.8	4	4.2
	Цагаач бус	116	94.3	7	5.7
Байршил	Орхон	33	97.1	1	2.9
	УБ	141	94.0	9	6.0
	Өмнөговь	35	97.2	1	2.8
Ажил олгогчийн төрөл	Албан ёсны бизнес	149	96.1	6	3.9
	Албан бус бизнес	60	92.9	5	7.7
Ажлын төрөл	Байнгын	84	94.4	5	5.6
	Түр зуурын	125	95.4	6	4.6
Нийт		209		11	

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон өгөгдөл, 2024 он

► Хүснэгт А 4. Ажлын талбай дээрх ажиллагсдын хамгаалалтын хэрэгсэл ашиглах

		Хамгаалалтын хэрэгсэл ашигладаггүй		Хамгаалах хэрэгсэл ашигладаг	
		Ажиглалтын тоо.	%	Ажиглалтын тоо.	%
Хүйс	Эрэгтэй	2	5.4	35	94.6
	Эмэгтэй	22	12.0	161	88.0
Нас	15-17 настай			6	100.0
	18-24 настай	6	22.2	21	77.8
	25-34 настай	10	15.2	56	84.8
	35-44 настай	3	4.5	63	95.5
	45-54 настай	4	11.4	31	88.6
	55+ настай	1	5.0	19	95.0
Үндэс угсаа	Халх	19	10.2	168	89.8
	Бусад	5	15.6	27	84.4
Боловсрол	Их, дээд боловсрол	5	7.7	60	92.3
	Техникийн болон мэргэжлийн	1	9.1	10	90.9
	Бүрэн дунд	17	12.0	125	88.0
	Бага буюу багаас доош боловсрол	1	50.0	1	50.0
Шилжин суурьших байдал	Олон улсын цагаач			1	100.0
	Дотоод цагаач	12	12.5	84	87.5
	Цагаач бус	12	9.8	111	90.2
Байршил	Орхон	6	17.6	28	82.4
	УБ	15	10.0	135	90.0
	Өмнөговь	3	8.3	33	91.7
Ажил олгогчийн төрөл	Албан ёсны бизнес	16	12.3	139	89.7
	Албан бус бизнес	8	10.3	57	87.7
Ажлын төрөл	Байнгын	5	5.6	84	94.4
	Түр зуурын	19	14.5	112	85.5
Нийт			10.9	196	89.1

Эх сурвалж: Монгол Улсын Барилгын салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тоон

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА

НҮБ-ын байр, 604 тоот

Сүхбаатар дүүрэг

Улаанбаатар 14201, Монгол Улс

www.ilo.org/mongolia

(976) 11 320624

Эн Ар Си Си ХХК

Бизнесийн төв #502

Чингисийн өргөн чөлөө

Сүхбаатар дүүрэг

Улаанбаатар, Монгол Улс

www.nrcc.mn

(976) 77 007270

