

**Сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн
салбарын ажилтнуудын
хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын
судалгааны тайлан**

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Улаанбаатар хот
2019 он

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



Импрессум

“Сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын
хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан”

Нийтэлсэн: ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн Сангийн Монгол дахь суурин
төлөөлөгчийн газар

Холбоо барих: Чингисийн өргөн чөлөө 13

Ланд Марк төв 6-р давхар

Шуудангийн хайрцаг-831

Улаанбаатар хот

Утас: + 976 11 312892

Хэвлэсэн огноо: 2019 оны есдүгээр сар

Фэйсбүүк: [@fesmongolia](#)

Цахим шуудангийн хаяг: info@fes-mongolia.org

Internet: <http://www.fes-mongolia.org>

Эх бэлтгэл: ФЭС-ийн ажилтан Ё. Батболд

ISBN: 978-9919-9527-5-4

© Хуулбарлан ашиглахыг хориглоно.

Сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан

Энэхүү санал асуулгын судалгааг Фридрих-Эбертийн Сангийн санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Монголын Хэвлэлийн Хүрээлэн хэрэгжүүлэв.

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ	11
ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	13
1.СУДАЛГААНЫ ТУХАЙ	13
1.1 Судалгааны үндэслэл.....	13
1.2 Судалгааны зорилго, зорилт.....	14
1.3 Судлах зүйл	14
1.4 Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр	15
1.5 Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт.....	15
2. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	16
2.1 Нас, хүйс, боловсрол	16
2.2 Гэр бүлийн байдал	18
2.3 Орон сууцны нөхцөл	19
2.4 Ажилладаг салбар	20
3. ӨРХИЙН ЭДИЙН ЗАСАГ, САНХҮҮГИЙН БАЙДАЛ	22
4. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ.....	25
4.1 Ажил эрхлэлтийн байдал	25

4.2	Хөдөлмөрийн гэрээ	31
4.3	Ажлын цаг	33
4.4	Амралт эдлэх нөхцөл	36
4.5	Цалин хөлс	39
4.6	Нийгмийн даатгал, Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт	44
4.7	Хөдөлмөрийн эрх зүйн талаарх ойлголт мэдлэг	45
5.	АЖЛЫН БАЙРНЫ СЭТГЭЛ ХАНАМЖ	53
5.1	Сэтгэл ханамжийн байдал	53
5.2	Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалт	55
6.	МЭРГЭЖЛИЙН СУРГАЛТ, ӨӨРИЙГӨӨ ХӨГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖ	58
6.1	Сургалтын шаардлага, хэрэгцээ	58
6.2	Сургалтад хамрагдахад тулгардаг бэрхшээл ба дэмжлэг	59
7.	ҮЭБ-ИЙН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ, ТӨСӨӨЛӨЛ, ХАНДЛАГА	62
7.1	ҮЭБ –ын талаарх ойлголт	62
7.2	ҮЭБ-ын хэрэгцээ шаардлага, төсөөлөл	63
8.	ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ	68

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

ҮЭБ	Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага
ЭМД	Эрүүл мэндийн даатгал
НД	Нийгмийн даатгал
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага

Ажилтан, албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалж, тэдэнд үйлчлэх байгууллага (Монгол хэлний их тайлбар толь, 2015 он, ШУА-ын Хэл зохиолын хүрээлэн)

ХҮСНЭГТ, ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1:	Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн төрөл / тоогоор
Хүснэгт 2:	Ажиллаж буй салбар / насны бүтцээр
Хүснэгт 3:	Ажиллаж буй салбар/ албан тушаалаар
Хүснэгт 4:	Ажлаа сольсон шалтгаан
Хүснэгт 5:	Сарын дундаж цалин / насны бүтцээр
Хүснэгт 6:	Сарын дундаж цалин / албан тушаалаар
Хүснэгт 7:	Нэмэгдэл цалингийн төрөл
Хүснэгт 8:	Ямар төрлийн дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртдөг вэ? / хувиар
Хүснэгт 9:	ҮЭБ ямар үүрэг, хариуцлагатай байгууллага вэ?
Хүснэгт 10:	ҮЭБ бий болвол хамгийн түрүүнд ямар ажил хийх хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
График 1:	Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйсийн бүтэц
График 2:	Боловсролын түвшин
График 3:	Гэрлэлтийн байдал
График 4:	Гэрлэлтийн байдал / хүйсээр
График 5:	Орон сууцны нөхцөл
График 6:	Ажиллаж буй салбар
График 7:	Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр
График 8:	Өрхийн орлого
График 9:	Өрхийн орлого/ байршлаар
График 10:	Орлогын эх үүсвэр
График 11:	Өрхийн орлогын хүрэлцээ
График 12:	Өрхийн орлогын хүрэлцээ / байршлаар
График 13:	Ажлын байрны статус

- График 14: Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажилласан жил
- График 15: Хэвлэл мэдээллийн салбарт анх хэрхэн ажилд орсон эсэх
- График 16: Ажлын байраа сольсон давтамж
- График 17: Ажлын байраа сольсон давтамж / байршлаар
- График 18: Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл
- График 19: Хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнуудын гэрээний хугацаа
- График 20: Хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнууд нас, хүйсээр
- График 21: Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл / салбараар
- График 22: Үндсэн ажилтны гэрээний төрөл
- График 23: Хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсад / салбарт ажилласан жилээр
- График 24: Өдөрт ажилладаг цаг / нас, хүйсээр
- График 25: Өдөрт ажилладаг цаг / салбараар
- График 26: 7 хоногт ажилладаг цаг / байршил, албан тушаалаар
- График 27: 7 хоногт ажилладаг цаг / ажлын байрны статусаар
- График 28: Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд амралт нөхөж олгодог эсэх
- График 29: Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд цалин нөхөж олгодог эсэх
- График 30: Амралтын өдөр ажилласан ч цалин нөхөж олгогдоогүй / нас, хүйсээр
- График 31: Энэ байгууллагадаа 1-ээс дээш жилээр ажиллаж байгаа ажилчид ээлжийн амралтаа эдэлсэн байдал
- График 32: Энэ байгууллагадаа 1-ээс дээш жилээр ажиллаж байгаа ажилчид ээлжийн амралтаа эдэлсэн байдал / салбараар
- График 33: Энэ байгууллагадаа 1-ээс дээш жил ажилласан ч ээлжийн амралтаа эдэлж үзээгүй ажилчид / албан тушаалаар
- График 34: Сарын дундаж цалин / хүйсээр
- График 35: Сарын дундаж цалин / байршлаар
- График 36: Нэмэлт урамшууллын мөнгөн дүн / төгрөг, дунджаар

- График 37: НД, ЭМД төлдөг эсэх
- График 38: НД, ЭМД төлдөггүй ажиллагсад / салбараар
- График 39: Та Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийг мэдэх үү?
- График 40: Туршилтаар ажилласан эсэх / байршлаар
- График 41: Туршилтын хугацаанд цалинтай ажилласан эсэх / байршлаар
- График 42: Байгууллагын дотоод журам хуульд нийцдэг эсэх
- График 43: Хуульд нийцдэггүй ямар заалтууд байдаг эсэх
- График 44: Орон тооны цомхтгол хийхдээ ажилчиддаа урьдчилан мэдэгдсэн эсэх
- График 45: Хөдөлмөрийн гэрээн дээр орон тооны цомхтголоор гэрээг цуцлахдаа хэд хоногийн өмнө мэдэгдэх тухай заалт байдаг эсэх
- График 46: Танай байгууллагад ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд зөрчил, маргаан үүсч байсан уу?
- График 47: Ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд үүсч байсан зөрчил, маргааны шалтгаан / олон сонголттой / байршлаар
- График 48: Зөрчил маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн эсэх /олон сонголттой / байршлаар
- График 49: Дотоод зөрчил маргааны үед асуудал ихэвчлэн хэний талд шийдвэрлэгдсэн эсэх / байршлаар
- График 50: Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилчдын сэтгэл ханамж / газар зүйн байрлалаар
- График 51: Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилчдын сэтгэл ханамж / албан тушаалаар
- График 52: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан эсэх
- График 53: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүс / хүйсээр
- График 54: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүсийн албан тушаалын бүтэц
- График 55: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалт ихэвчлэн хэнээс ирдэг вэ?
- График 56: Мэргэжлийн дагуу сургалтад суух хэрэгцээ / хувиар
- График 57: Мэргэжлийн дагуу сургалтад суух хэрэгцээ байхгүй / ажилласан жилээр

- График 58: Ямар төрлийн сургалтад суух хэрэгцээ байна вэ?
- График 59: Сургалтад хамрагдахад ямар хүндрэл бэрхшээл гардаг болох / байршлаар
- График 60: Танай байгууллага ажилтнуудаа сургалтад хамруулахыг дэмждэг үү?
- График 61: Байгууллагаас сургалтад хамруулахад ямар дэмжлэг үзүүлдэг?
- График 62: Та байгууллагынхаа дэмжлэгтэй ямар нэг сургалтад хамрагдаж байсан уу?
- График 63: Та ҮЭБ-ын талаар сонсож байсан уу?
- График 64: ҮЭБ-тай холбоотой мэдээллийг хаанаас сонсож байсан бэ?
- График 65: Хэвлэл мэдээллийн салбарт тусгайлсан ҮЭБ байх шаардлагатай юу?
- График 66: ҮЭБ хэрхэн байгуулах талаар мэдэх үү?
- График 67: ҮЭБ байгуулах үйл явцад оролцох хүсэлтэй байна уу?
- График 68: Хэрэв ийм байгууллага байгуулагдвал гишүүнээр элсэх үү?
- График 69: Гишүүнчлэлийн төлбөр хураамж төлөх боломжтой эсэх

Өмнөх үг

Социализм төгсгөл болсны дараагаар монголчууд эрх чөлөөт нийгмийг цогцлоож эхэлсэн. Засгийн газрууд нь ардчилсан сонгуулийн үр дүнд сонгогддог, хүний эрхийг дээдэлдэг, иргэд нь үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрхээ эдэлдэг болсон. Дэлхийн бусад ардчилсан орнуудын нэгэн адил Монголд бие даасан, хараат бус хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, сэтгүүлчид чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Учир нь иргэд улс төр, нийгэмд өрнөж буй үйл явцын талаар цогц, хараат бус, найдвартай мэдээлэл авах эрхтэй.

Гэсэн хэдий ч хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд, сэтгүүлчид байнга шүүмжлэлд өртөж байдаг. Олон төрлийн телевизийн суваг, сонин, вебсайт, радио үйл ажиллагаа явуулдаг ч мэдээ, мэдээллийн чанар, сэтгүүлчдийн хараат бус байдалд эргэлзэх эргэлзээ байсаар байна.

Тэгвэл сэтгүүлчид өөрсдөө энэ талаар ямар бодолтой явдаг вэ? Тэд ямар нөхцөлд хөдөлмөрлөж байна вэ? Хэдийгээр сэтгүүлчид хэвлэл мэдээллийн бүх төрлийн хэрэгслээр судалгаа хийж, мэдээлэл бэлтгэж, тайлбар өгдөг хирнээ өөрсдөө ямар нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байгаа талаараа мэдээлэл муутай явж иржээ. Иймээс сэтгүүлчид өөрсдөө хөдөлмөрийн нөхцөлөө хэрхэн үнэлж байгааг судалсан энэхүү судалгааны үр дүнг анзаарч нэг уншаад үзээрэй. Учир нь өнөөгийн сэтгүүл зүйн салбарт ажиллаж буй сэтгүүлчид болон бусад ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах замаар Монголын сэтгүүл зүйд байнгын шүүмжлэлд өртөж байдаг, шүүмжлэхээс ч аргагүй олон асуудлыг шийдэх гарц нээгдэх ч юм билүү?

Фридрих-Эбертийн сангийн захиалгаар Монголын Хэвлэлийн Хүрээлэн 19 аймаг, Улаанбаатар хотын 260 хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн 1100 сэтгүүлчдээс тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл, байдлын талаар судалгаа авлаа. Судалгаагаар Монголын сэтгүүлчид ажлын ачаалал өндөртэй ч харьцангуй бага цалин хөлстэй, ирээдүйн баталгаа султай нөхцөлд ажиллаж байна гэдэг үр дүн гарлаа. Ихэнх тохиолдолд ажил олгогчийн зүгээс өдгөө хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн хуулийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, илүү цаг эсвэл амралтын өдөртэй холбоотой заалтуудыг дагаж мөрддөггүй, хууль зөрчдөг аж.

Судалгаагаар сэтгүүлчид болон салбарын бусад ажилтнууд хэдийгээр хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд ажиллаж байгаа ч ажил, мэргэжилдээ дуртай, эрхэлсэн ажилдаа сэтгэл хангалуун байдаг нь харагдаж байна. Сайн сэтгүүл зүйн суурь болсон идэвх зүтгэл, ажилдаа хэзээд бэлэн байх зэрэг мэргэжлийн онцлогтой холбоотой дэмжлэгээр хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд дутдаггүй байна. Өөрөөр хэлбэл, сэтгүүлзүйн чанарыг дээшлүүлж, Монголын ардчилалд бие даасан, хараат бус хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн оруулах хувь нэмрийг нэмэгдүүлэхийг хүсч байвал хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрлөх нөхцөлийг эрс сайжруулах шаардлагатай байна. Ажилчдын эрхийг хамгаалах, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах шалгарсан арга бол салбарын ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орж үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаа байгуулах гэдэг нь нэгэнт батлагдсан. Тиймээс хэвлэл мэдээллийн салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүн бүр эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулалтад орох талаар эргэцүүлж нэг сайн бодож үзэх нь зүйтэй.

Фридрих-Эберт сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгч

Доктор Нийлс Хегевиш

ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

2019 оны эхний байдлаар Монгол улсад 430 орчим хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл тогтмол үйл ажиллагаа явуулж буй. Эдгээрт 4500 орчим хүн ажиллаж байгаагаас сэтгүүл зүйн бүтээлч ажилтнууд буюу сэтгүүлч, сурвалжлагч, редактор 2100, шийдвэр гаргах түвшний буюу удирдах албан тушаалтан 670 байна. Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын 90 хувь нь Улаанбаатар хотод, 54 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Хүснэгт 1: Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн төрөл / тоогоор

Төрөл	Тоо
Сонин	88
Сэтгүүл	71
Радио, ФМ	48
Телевиз	127
Мэдээллийн сайт	100
Нийт	434

*"Монголын хэвлэл мэдээлэл – Өнөөдөр" 2018 судалгааны тайлан,
Хэвлэлийн Хүрээлэн, 2018 он*

1. СУДАЛГААНЫ ТУХАЙ

1.1 Судалгааны үндэслэл

Монголын хэвлэл мэдээллийн салбарын үндсэн асуудлуудын нэг болох сэтгүүлч хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах нь хэвлэл мэдээллийн салбарт тулгамдсан асуудлын нэг болоод байгаа билээ. Энэхүү нөхцөлд Монголын Хэвлэлийн Хүрээлэнгээс хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын

талаар өргөн хүрээний суурь мэдээлэл бүрдүүлэх ажлыг ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн Сангийн захиалга, санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүллээ. Манай улсад хэвлэл мэдээллийн салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг тусгайлан судалсан ямарваа нэгэн судалгаа байхгүй тул олон улсын туршлага, хэвлэл мэдээллийн үйл ажиллагааны онцлогийг харгалзаж, Хэвлэлийн Хүрээлэнгийн 20 гаруй жилийн мэргэжлийн судалгааны туршлагад үндэслэн тус судалгааны аргачлалыг боловсруулсан болно. Судалгааны хүрээнд хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын талаарх суурь мэдээлэл, ажиллагсдын ҮЭ-ийн талаарх ойлголт, хандлагыг тодруулахаас гадна бүрдүүлсэн мэдээллийг ажиллагсдын нас, хүйс, гэр бүлийн байдал, боловсрол, ажлын туршлага, эдийн засгийн нөхцөл байдал, газар зүйн байршил, ажилладаг салбар зэргээр харьцуулж нарийвчилсан мэдээллийг бүрдүүлсэн болно.

1.2 Судалгааны зорилго, зорилт

Монголын хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын талаарх суурь мэдээлэл бүрдүүлж, тус салбарын ажилтнуудын Үйлдвэрчний эвлэлийн талаарх ойлголт, хандлагыг тодруулахад оршино.

1.3 Судлах зүйл

- Сэтгүүлч хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын эдийн засгийн байдал (өрхийн орлого, орон сууцны байдал, өр, зээл)
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн байдал (хэвлэл мэдээллийн салбарт хувиараа бизнес эрхэлдэг эсэх, хөдөлмөрийн гэрээний төрөл)
- Ажил, хөдөлмөрийн нөхцөл (ажлын цаг, үргэлжлэх хугацаа, ачаалал, цалингийн түвшин, нэмэлт урамшуулал, даатгалд хамрагдсан байдал, ажлаас халагдах нөхцөл, хууль бусаар ажлаас халагдахад ямар нэгэн хамгаалалт байдаг эсэх, хэвлэл мэдээллийн салбарт анх ажилд хэрхэн орсон байдал, туршилтын хугацаагаар ажилласан нөхцөл)
- Ажлын байрны сэтгэл ханамж, ажлын байран дах ялгаварлан гадуурхалт
- Мэргэжлийн сургалт, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж (ажилд орох, өсөн дэвжихэд мэргэжлийн

- мэдлэг боловсрол хэр чухал бөгөөд хамааралтай байдал, ажлаа хийнгээ мэргэжлийн мэдлэг боловсролоо дээшлүүлж чаддаг эсэх, сургалтад хамрагдсан давтамж, нэр төрөл)
- Мэргэжлийн мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэхэд учирч буй саад бэрхшээл, сурч боловсрохтой холбоотой төлбөрийн асуудал (ажил олгогчоос сургалтын төлбөр төлдөг, дэмждэг эсэх)
 - Хэвлэл мэдээллийн салбарын ҮЭБ, түүний үүрэг, хариуцлага, шаардлага, хэрэгцээний тухай ойлголт, төсөөлөл.
 - Хэвлэл мэдээллийн салбарын ҮЭБ байгуулагдах үйл явцад оролцох хүсэлтэй эсэх байгуулагдвал гишүүнээр элсэх эсэх, гишүүнчлэлийн төлбөр хураамж төлөх бэлэн байдал

1.4 Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр

Судалгаанд Улаанбаатар хот болон 19 аймгийн 260 хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн 1100 сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдыг хамрууллаа. Түүврийн хэмжээ болон бүтцийг тогтоохдоо салбарын боловсон хүчний ерөнхий мэдээлэл болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн төрөл, ажиллагсдын нас, хүйс, газар зүйн байршил зэргийг харгалзан квотын аргаар сонгосон. Орон нутгийн мэдээллийн хэрэгслээс сонгохдоо тодорхой бүсчлэл (баруун, зүүн, төв)-ийг харгалзаж Архангай, Баян-Өлгий, Баянхонгор, Булган, Говь-Алтай, Дархан-Уул, Дорноговь, Дорнод, Дундговь, Орхон, Өвөрхангай, Өмнөговь, Сүхбаатар, Сэлэнгэ, Төв, Увс, Ховд, Хөвсгөл, Хэнтий аймгуудыг хамруулав.

Судалгааны үр дүн нь 95 хувийн итгэх түвшинтэй, 3 хувийн алдааны хязгаартайгаар эх олонлогийг төлөөлөх чадвартай болно.

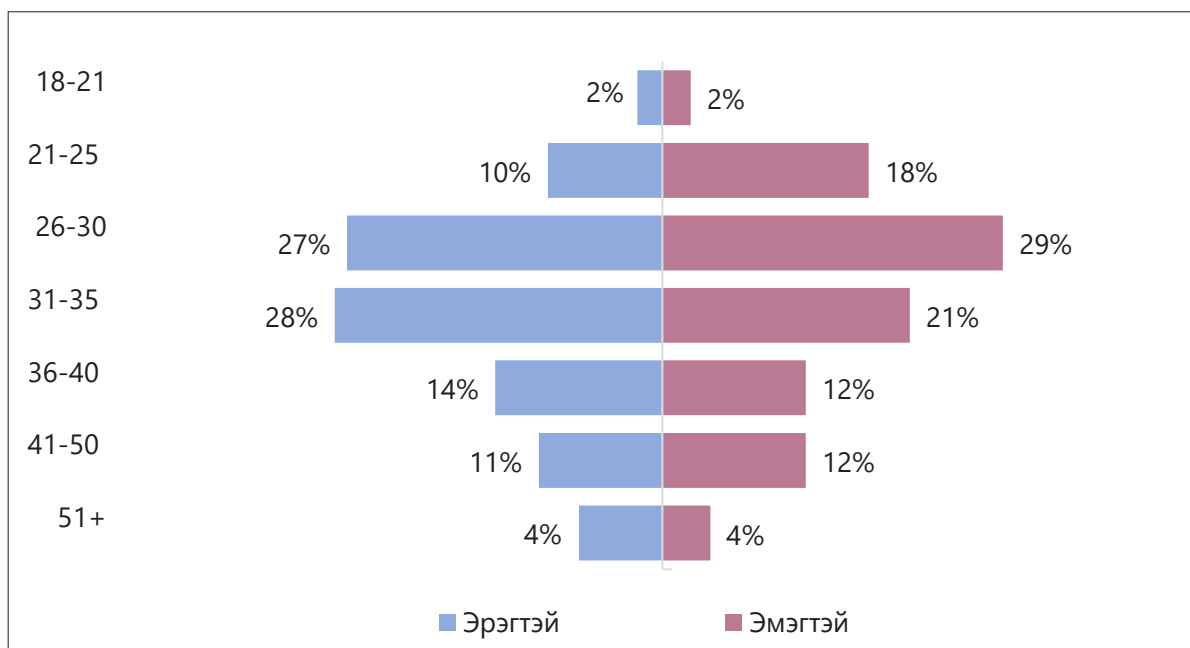
1.5 Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Судалгааны мэдээлэл бүрдүүлэх ажлыг стандартчилсан цахим асуулгад суурилсан ярилцлагын аргаар, мэргэжлийн судалгааны программ (CAPI - Computer Assisted Personal Interview) ашиглан гүйцэтгэв.

2. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

2.1 Нас, хүйс, боловсрол

График 1: Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйсийн бүтэц

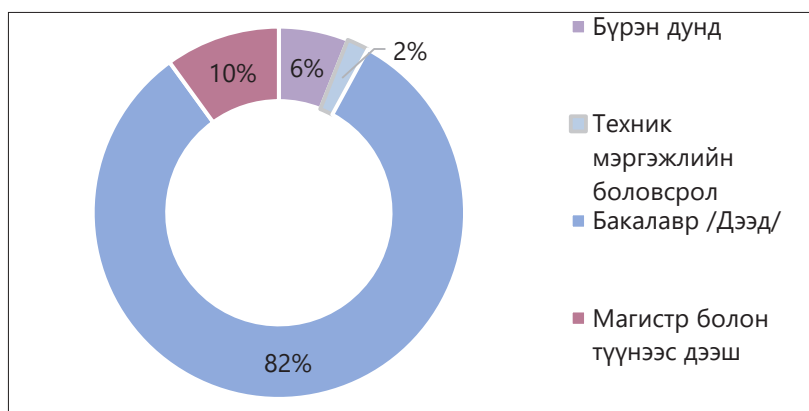


Судалгааны дүнгээс харахад хэвлэл мэдээллийн салбарт 26-35 насныхан дийлэнх хувийг эзэлж байна. Үүнээс эмэгтэйчүүд 26-30 насанд, эрэгтэйчүүд 31-35 насныхан олон байгаа бол бусад насныханд онцын ялгаа байсангүй. Салбараар нь харвал телевиз, радио, уламжлалт мэдээллийн хэрэгсэлд 26-30 насныхан, мэдээллийн сайтад 31-35 насныхан дийлэнх байлаа.

Хүснэгт 2: Ажиллаж буй салбар / насны бүтцээр

	18-21 настай	21-25 настай	26-30 настай	31-35 настай	36-40 настай	41-50 настай	51-60 настай	61+
Телевиз	2%	17%	32%	25%	12%	8%	3%	1%
Сонин, сэтгүүл	3%	12%	22%	16%	19%	18%	7%	4%
Радио, фм	1%	16%	26%	18%	12%	22%	1%	3%
Мэдээллийн сайт	2%	11%	27%	32%	11%	12%	3%	1%

График 2: Боловсролын түвшин

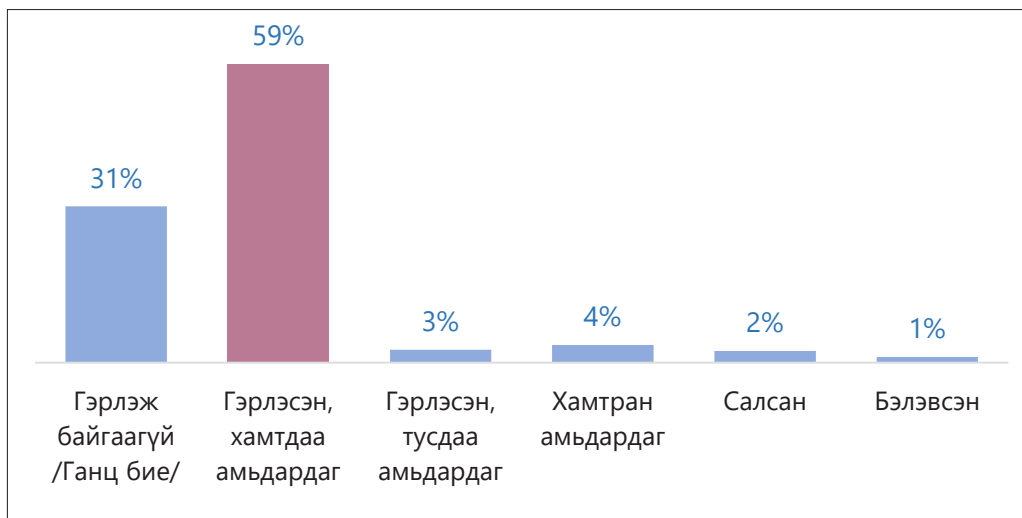


Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын дийлэнх нь дээд боловсролтой байна. Энэ нь ТВ, радио, онлайн салбарт ялгаагүй байгаа бол телевиз, хэвлэмэл мэдээллийн хэрэгсэлд бүрэн дунд боловсролтой хүн илүү олон ажиллаж байна.

2.2 Гэр бүлийн байдал

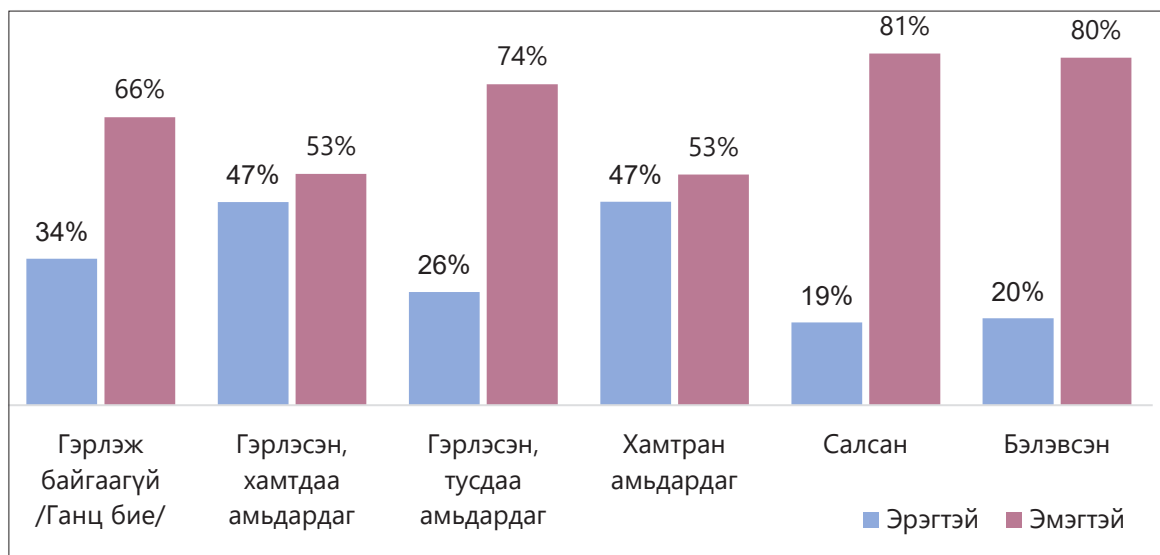
Гэр бүлийн хувьд 62 хувь нь гэрлэсэн, 31 хувь нь гэрлэж байгаагүй. Судалгаанд оролцогсдын 70 хувь нь хүүхэдтэй ба дунджаар 2 хүүхэдтэй байна. Хүүхэдтэй ажиллагсдын 54 хувь нь 26-35 насныхан байна.

График 3: Гэрлэлтийн байдал



Гэрлэлтийн байдлын хувьд ялангуяа салсан, бэлэвсэн, гэрлэсэн ч тусдаа амьдарч байгаа эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ өндөр байна. Гэрлэж байгаагүй гэж хариулсан хүмүүсийн тал орчим хувь нь 21-30 насны сэтгүүлч, уран бүтээлчид байна.

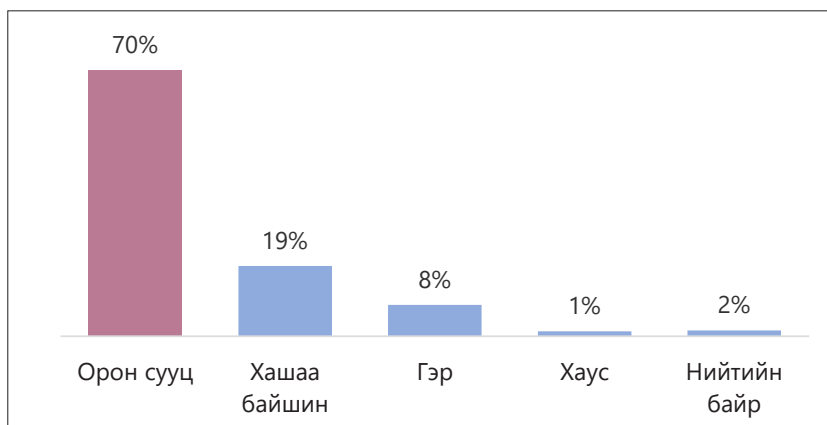
График 4: Гэрлэлтийн байдал / хүйсээр



2.3 Орон сууцны нөхцөл

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын гурван хүн тутмын хоёр нь орон сууцанд, таван хүн тутмын нэг нь хашаа байшинд амьдарч байна.

График 5: Орон сууцны нөхцөл



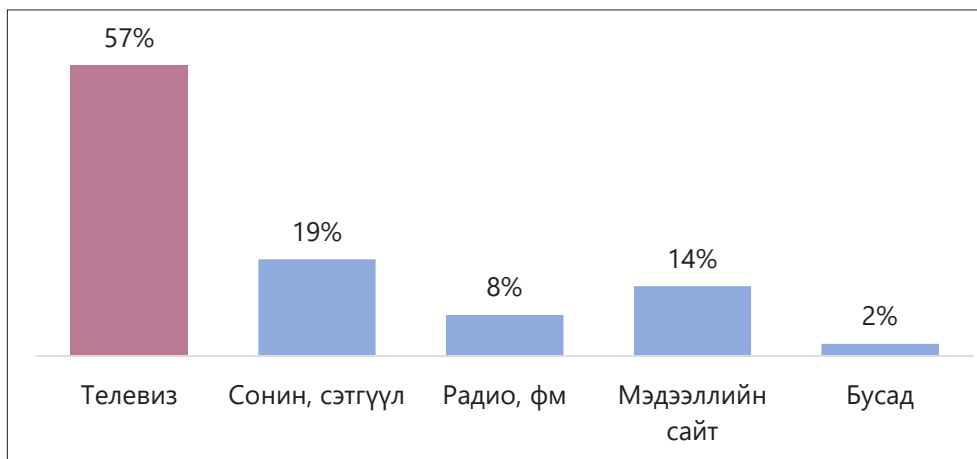
Амьдарч буй сууцны өмчлөлийн хувьд 61 хувь нь өөрийн эзэмшлийн, 25 хувь нь өөрийн эзэмшлийн биш ч үнэ төлбөргүйгээр, 4 хувь нь түрээсийн байранд амьдарч байна. 25 хүртэлх насны ажиллагсдын 45 хувь нь өөрийн эзэмшлийн биш ч үнэ төлбөргүй сууцанд амьдардаг гэж хариулжээ. Түрээсийн орон сууцанд амьдардаг ажиллагсдын 52 хувь нь сэтгүүлч, уран бүтээлчид, 19 хувь нь зураглаач техникийн ажилтан байна.

Орон сууцанд амьдарч буй ажиллагсдын 52 хувь нь 26-35 насныхан байгаа бол газар зүйн байршил, салбарын хувьд онцын ялгаа ажиглагдсангүй. Харин хашаа байшинд амьдардаг ажиллагсдын 50 хувь нь сэтгүүлч уран бүтээлчид байв.

2.4 Ажилладаг салбар

Судалгаанд оролцогсдын талаас илүү нь телевизийн салбарт, таван хүн тутмын нэг нь уламжлалт мэдээллийн хэрэгсэлд, зургаан хүн тутмын нэг нь мэдээллийн сайтад, арван хүн тутмын нэг нь радиод ажиллаж байна. Албан тушаалаар нь харвал сэтгүүлч, уран бүтээлчид 48 хувийг бүрдүүлж байна.

График 6: Ажиллаж буй салбар

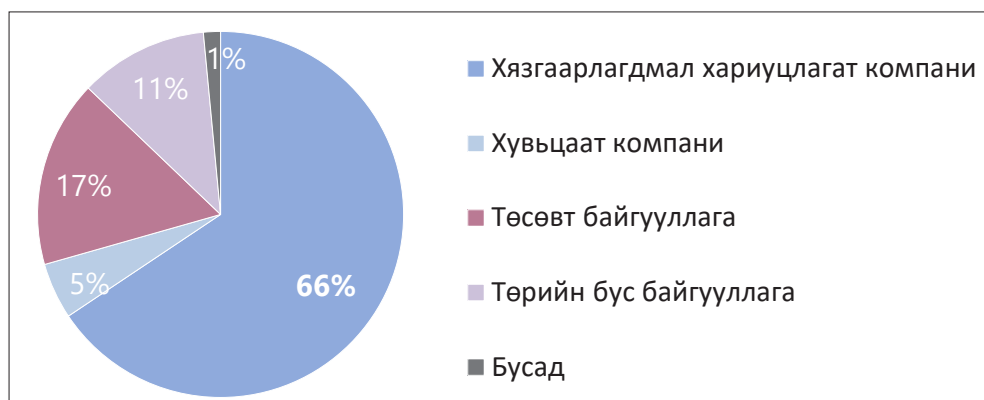


Хүснэгт 3: Ажиллаж буй салбар/ албан тушаалаар

Эрхэлж буй албан тушаал	Телевиз	Сонин, сэтгүүл	Радио, фм	Мэдээллийн сайт	Дунджаар
Сэтгүүлч, уран бүтээлч	43%	43%	64%	66%	48%
Зураглаач, техникийн ажилтнууд	22%	12%	3%	5%	16%
Нэвтрүүлэгч, хөтлөгч, дуу оруулагч, орчуулагч	9%	3%	12%	2%	7%
Алба хэлтэс, газрын дарга, орлогч эрхлэгч	7%	12%	7%	6%	8%
Ерөнхий эрхлэгч, захирал	4%	8%	7%	14%	6%
Захиргаа, үйлчилгээний ажилтан	15%	21%	7%	7%	14%
Хариулахаас татгалзсан	1%	1%	0%	0%	1%

Гурван хэвлэл мэдээллийн байгууллага тутмын хоёр нь хувийн эзэмшлийн статустай байна.

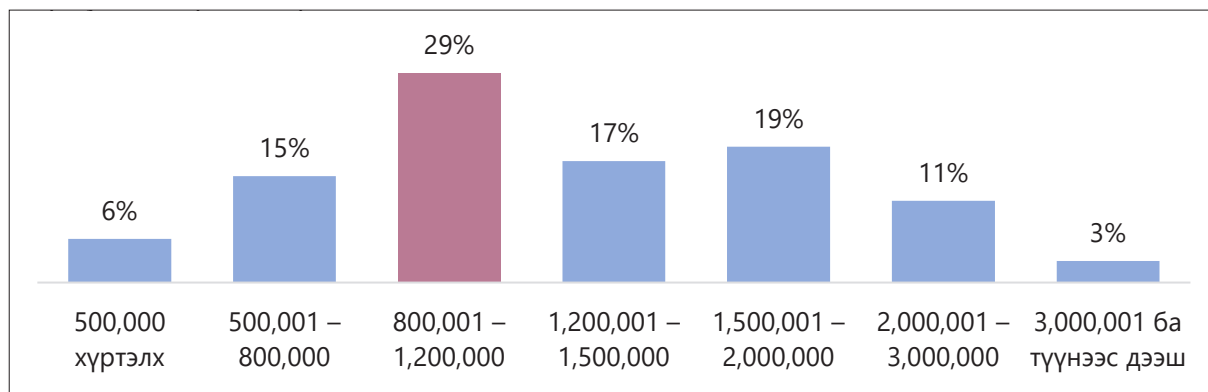
График 7: Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр



3. ӨРХИЙН ЭДИЙН ЗАСАГ, САНХҮҮГИЙН БАЙДАЛ

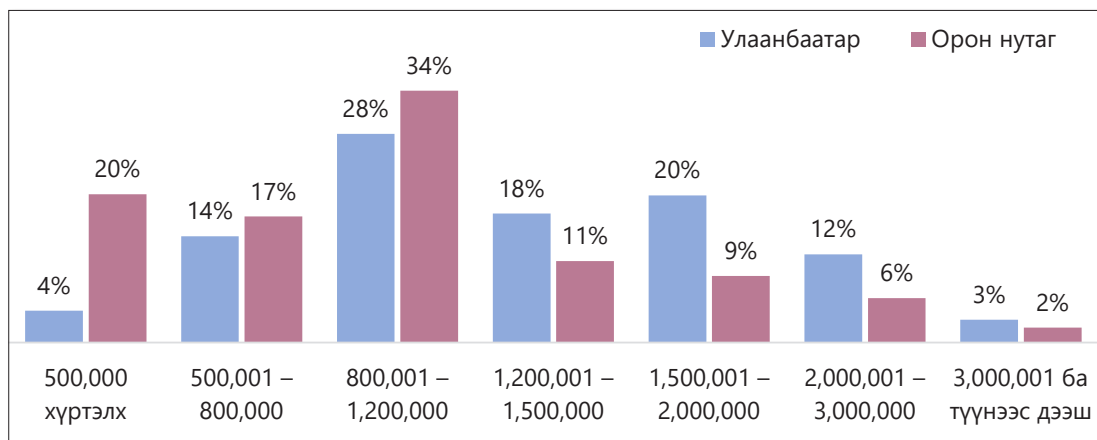
Судалгаанд оролцогсдын өрхийн гишүүдийн тоо дунджаар дөрөв, ажил эрхэлдэг гишүүдийн тоо дунджаар хоёр байна. Нийт судалгаанд хамрагдагсдын талынх нь өрхийн орлого 1,200,000 хүртэлх төгрөг байна. ҮСХ-ны 2018 оны IV улирлын тайланд дурдсанаар нэг өрхийн сарын дундаж орлого 1,201,880 төгрөг гэжээ. Энэхүү баримжаагаар үзвэл, хэлбэл хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын тал хувийнх нь өрхийн сарын дундаж орлого улсын дундаж хэмжээнд хүрэхгүй байна.

График 8: Өрхийн орлого



Газар зүйн байршлаар харвал Улаанбаатар болон орон нутагт ажиллагсдын гурван өрх тутмын нэг нь 800,000 – 1,200,000 хүртэлх төгрөгийн орлоготой, 500,000 төгрөг хүртэлх өрхийн орлоготой ажиллагсад орон нутагт дийлэнх байв.

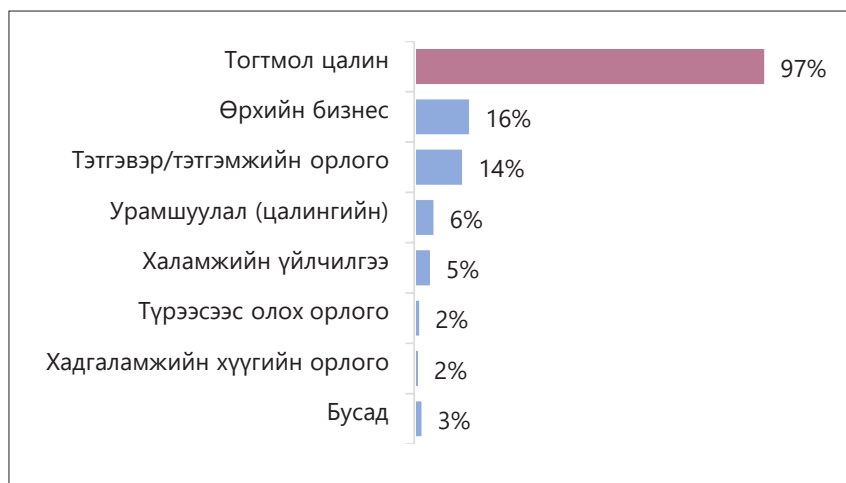
График 9: Өрхийн орлого/ байршлаар



Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын өрхийн орлогын эх үүсвэрийг тодруулахад 97 хувь нь тогтмол цалин, 16 хувь нь өрхийн бизнес, 14 хувь нь тэтгэвэр, тэтгэмжийн орлогоос, бусад хэлбэрээс 18 хувийг бүрдүүлдэг гэж хариулжээ.

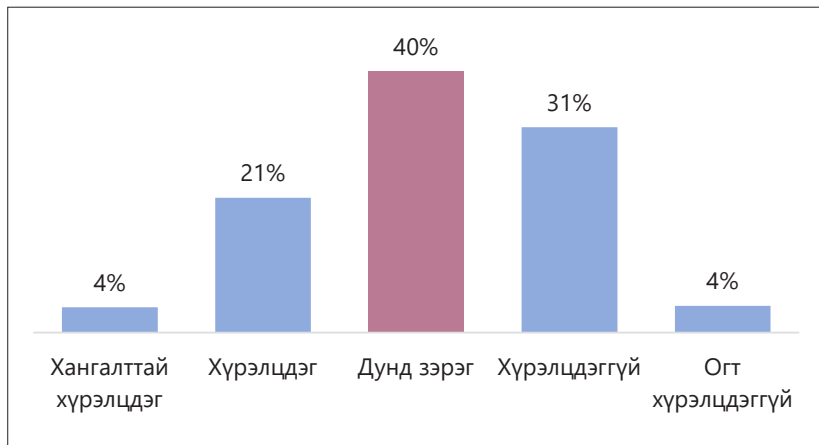
Үүнээс үзэхэд хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын өрхийн орлого улсын дунджаас бага хэдий ч, нэмэлт орлого олох, тухайлбал ажлын хажуугаар бизнес эрхлэх боломж хомс байна.

График 10: Орлогын эх үүсвэр



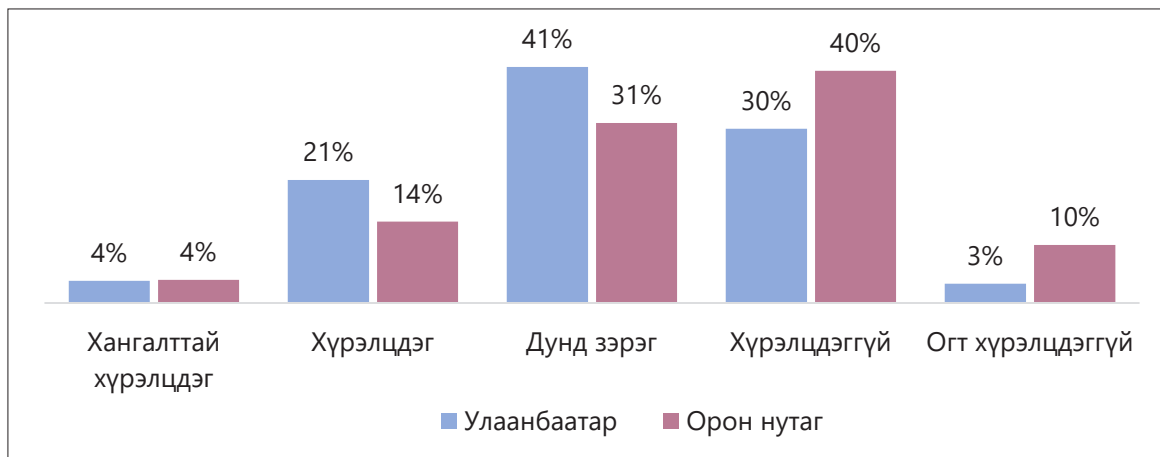
Таван өрх тутмын хоёр нь өрхийн орлогын хүрэлцээ дунд зэрэг, гурван өрх тутмын нэг нь өрхийн орлого хүрэлцдэггүй гэж хариулжээ.

График 11: Өрхийн орлогын хүрэлцээ



Өрхийн орлогын хүрэлцээг байршлаар нь харьцуулахад орон нутагт нөхцөл байдал хүнд байна. Тухайлбал, Улаанбаатар хотод өрхийн орлогын хүрэлцээ “дунд зэрэг” гэж дийлэнх нь үнэлсэн бол орон нутагт өрхийн орлого “хүрэлцдэггүй” гэж үнэлсэн нь илүү олон байв.

График 12: Өрхийн орлогын хүрэлцээ / байршлаар

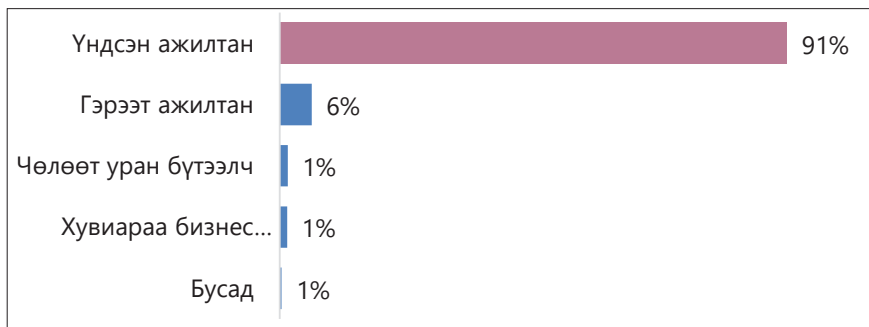


4. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

4.1 Ажил эрхлэлтийн байдал

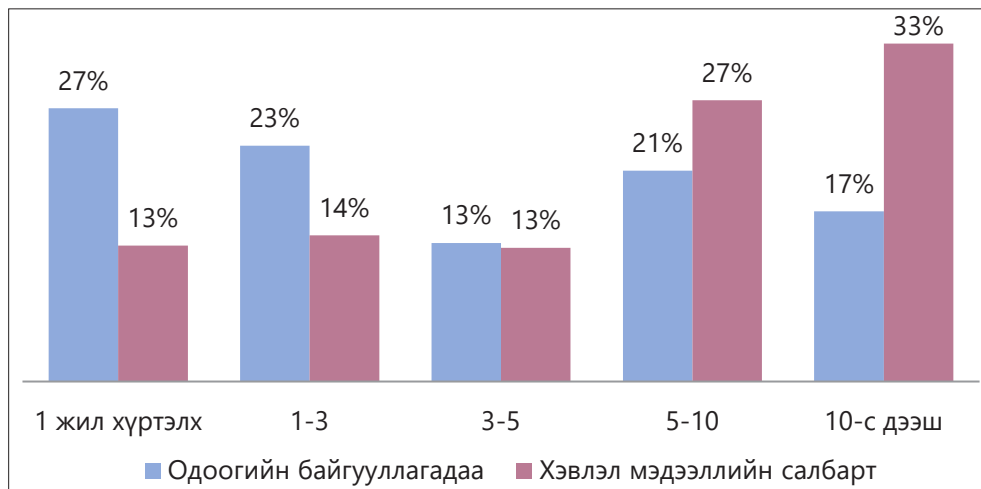
Ажлын байрны статусын хувьд 91 хувь нь үндсэн ажилтан, 6 хувь нь гэрээт ажилтан, чөлөөт уран бүтээлч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид (хэвлэл мэдээллийн салбарт) тус бүр 1 хувь байв. Үндсэн ажилтны 59 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. 18 – 30 насны залуу хүмүүс (түр) гэрээгээр ажиллах нь илүү түгээмэл байна (48%). Аль нэг байгууллагад шууд хамаарахгүйгээр чөлөөт уран бүтээлчээр ажиллах нь 31-35 насныханд болон эмэгтэйчүүдийн дунд бага зэрэг илүү байв. Телевизийн салбарт (түр) гэрээгээр ажиллуулах хандлага харьцангуй түгээмэл (60%) мөн чөлөөт уран бүтээлчээр ажиллах хандлага нь телевиз болон мэдээллийн сайтад илүү байна.

График 13: Ажлын байрны статус



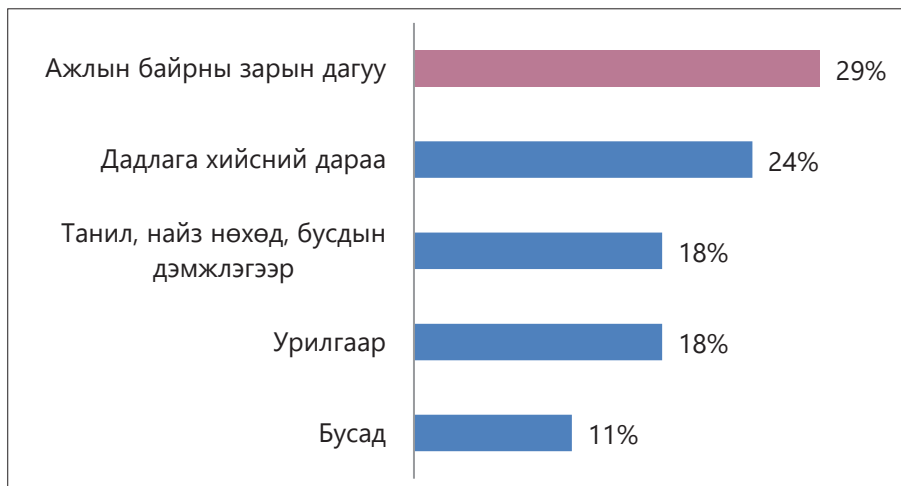
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын дийлэнх нь одоогийн байгууллагадаа 3 хүртэлх жил ажиллаж байгаа бол салбартаа ажилласан жил нь 5 -10 жил (27%), 10-с дээш жил ажиллагсад (33%) дийлэнх байна. Өөрөөр хэлбэл, аль нэг хэвлэл мэдээллийн байгууллагад дунджаар 3 жил ажиллаад ажлын байраа сольж байгаа ч энэ салбартаа тогтвортой ажилласан олон жилийн туршлагатай ажиллагсад хэвлэл мэдээллийн салбарт давамгайлж байгаа нь харагдаж байна. Салбараар нь харвал радио (42%), сонинд (39%) ажиллагсдын олонх нь тогтвортой буюу 10-с дээш жил ажилласан туршлагатай ажиллагсад байлаа.

График 14: Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажилласан жил



Хэвлэл мэдээллийн салбарт анх ажилд орохдоо ажлын байрны зарын дагуу орох нь хамгийн түгээмэл бөгөөд үүний дараа дадлага хийсэн байгууллагадаа үлдэж ажиллах нь цөөнгүй байна.

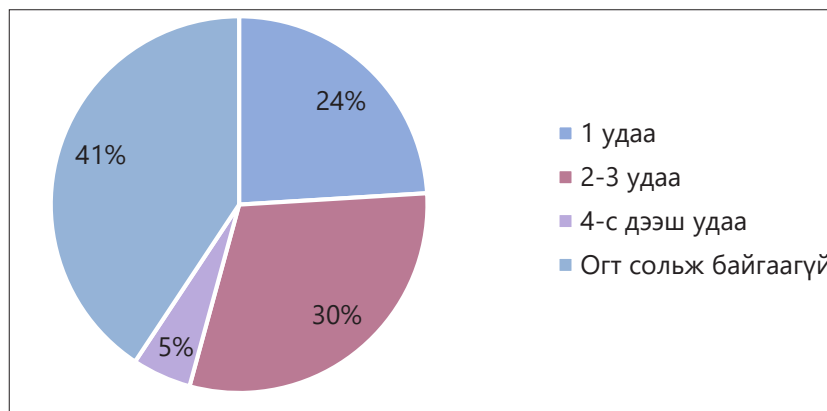
График 15: Хэвлэл мэдээллийн салбарт анх хэрхэн ажилд орсон эсэх



Ажлын байрны зарын дагуу ажил горилогчдын дунд 26-35 насныхан (58%) олон байгаа бол газар зүйн байршил, хүйсийн хувьд онцын ялгаагүй байлаа. Албан тушаалын хувьд сэтгүүлч (43%), захиргаа, үйлчилгээний ажилтангууд (21%) зарын дагуу ажилд орох нь түгээмэл байна. Харин дадлага хийсний дараа дөрвөн дадлагажигч тутмын нэг нь тухайн редакциядаа ажилд орж байгаа нь хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд залуу сэтгүүлчдийг сургаж ажилд авах нь түгээмэл байгааг илтгэж буй. Танил найз нөхөд, бусдын дэмжлэгтэй ажил горилогчдын дийлэнх нь 35 хүртэлх насны залуу хүмүүс (48%) байна. Газар зүйн байршил, салбар, хүйсийн хувьд онцын ялгаа харагдсангүй. Урилгаар ажил горилогчдын 55 хувь нь эмэгтэйчүүд, 61 хувь нь 26-35 насныхан байлаа.

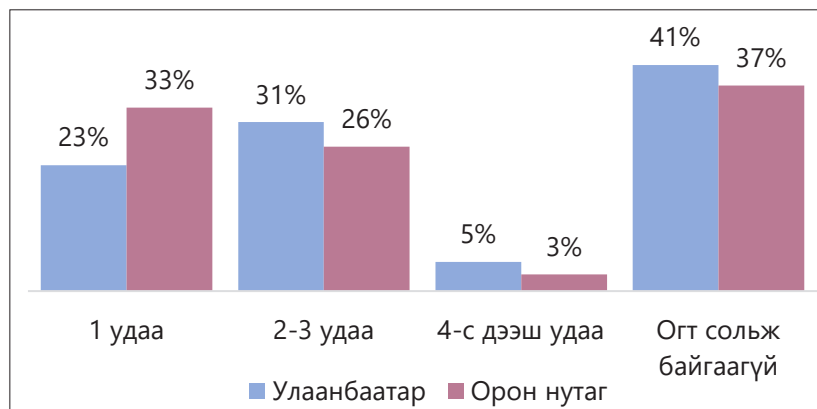
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын талаас илүү хувь нь (54%) 1-3 удаа ажлын байраа сольсон байна. Ажлын байраа огт сольж байгаагүй хүмүүсийн хувьд ихэнх нь 21-25 насныхан буюу тухайн байгууллагадаа ажилд ороод удаагүй байгаа шинэ залуу сэтгүүлчид байв.

График 16: Ажлын байраа
сольсон давтамж



Ялангуяа телевизийн салбарт ажлын байраа солих хандлага нэлээд түгээмэл буй нь ажиглагдав. Тухайлбал ажлын байраа дор хаяж 1-3 удаа сольсон хүн телевизэд ажиллагсдын 60 хувь, 4-өөс дээш ажлаа солигсод 45 хувийг эзэлжээ. Түүнчлэн 31 – 40 насны хоёр хүний нэг нь ажлын байраа 4-өөс дээш удаа сольжээ. Улаанбаатартай харьцуулахад орон нутагт ажлын байрны сэлгэлт харьцангуй бага байна.

График 17: Ажлын байраа
сольсон давтамж /байршлаар



Ажлаа сольсон шалтгаанд цалин хөлс бага, зарим тохиолдолд цалингаа өгөхгүй байх, өсөх дэвжих боломж тааруу, бүтцийн өөрчлөлтөд орсон, хамт ажиллагсад болон удирдах ажилтны зөрчил гэх мэт шалтгаанууд түгээмэл байна.

Хүснэгт 4: Ажлаа сольсон шалтгаан

Шалтгааны төрлүүд	Эзлэх хувь
Цалин хөлс бага, цалингаа өгөхгүй байсан	34%
Өсөн хөгжих боломжгүй, ирээдүйгүй	19%
Бүтцийн өөрчлөлтөнд орсон	15%
Хамт ажиллагсад, удирдах ажилтны зөрчил	10%
Гэр бүлийн асуудал, хувийн шалтгаанаар	10%
Ажлын орчин таалагдаагүй	8%
Энэ ажлаас үр дүн, сэтгэл ханамж аваагүй	7%
Хувиараа бизнес эрхлэхийн тулд	7%
Мэргэжлээрээ ажилд орох	6%
Эрүүл мэндийн байдал	5%
Хариулахаас татгалзсан	4%
Бусад	4%
Хувийн зан чанарт тохироогүй	3%

Байгууллага татан буугдсан	2%
Шинэ ажлын санал ирсэн	2%
Ур чадварын түвшинд нийцэхгүй	2%
Гадаадад ажиллах, суралцах	2%
Ажилдаа ирж, явахад урт хугацаа зарцуулдаг	1%
Сургуульд сурах	1%
Гэрээ, дадлагын хугацаа дууссан	1%
Шилжин суурьшсан	1%

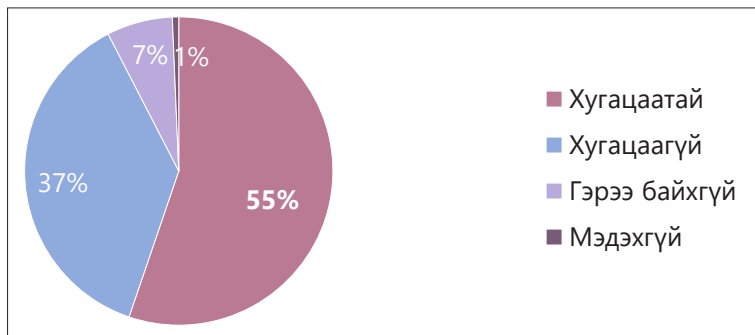
Шигтгээ 1: Бусад шалтгаанд

- Ажилд ороод ойрын 5 жилдээ хүүхэд гаргахгүй гэсэн гэрээтэй байгуулсан байсан хэдий ч жирэмсэн болоод ажлаасаа гарсан
- Улс төрчид хэвлэл мэдээллийн салбарт нөлөөлж, хараа хяналт тогтоосон учраас ажлаасаа гарсан
- Бэлтгэсэн мэдээлэлд цензүр тавьсан учир таалагдаагүй
- НД-ийн шимтгэл төлөхгүй байсан

4.2 Хөдөлмөрийн гэрээ

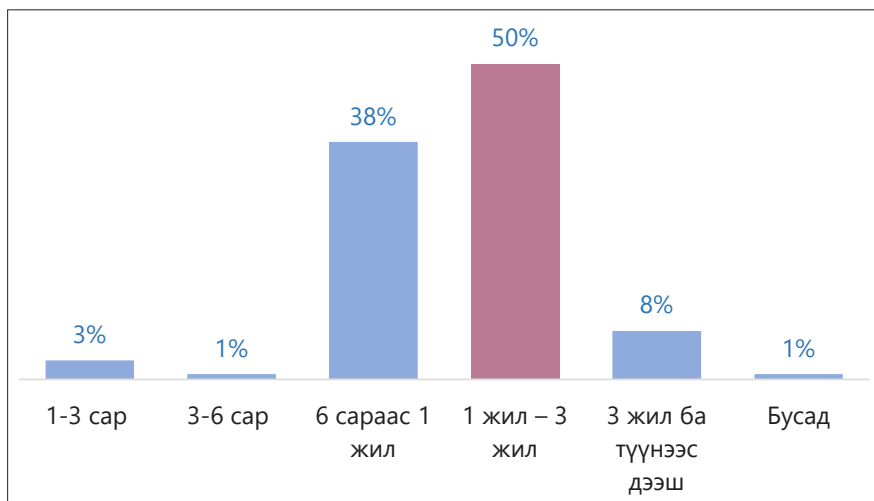
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын 92 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээтэй, 7 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээгүй, 1 хувь хөдөлмөрийн гэрээтэй эсэхээ хэлж мэдэхгүй ажил хөдөлмөр эрхэлж байна.

График 18: Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл



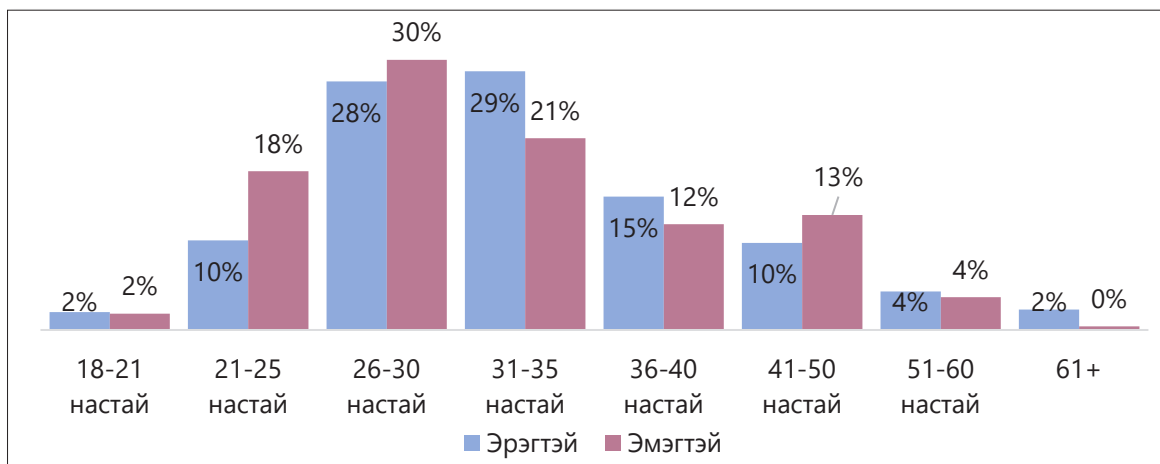
Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсдын хоёр хүн тутмын нэг нь 1-3 жил, гурван хүн тутмын нэг нь 6 сараас 1 жилийн хугацаатай гэрээ байгуулан ажилладаг гэж хариулжээ.

График 19: Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа



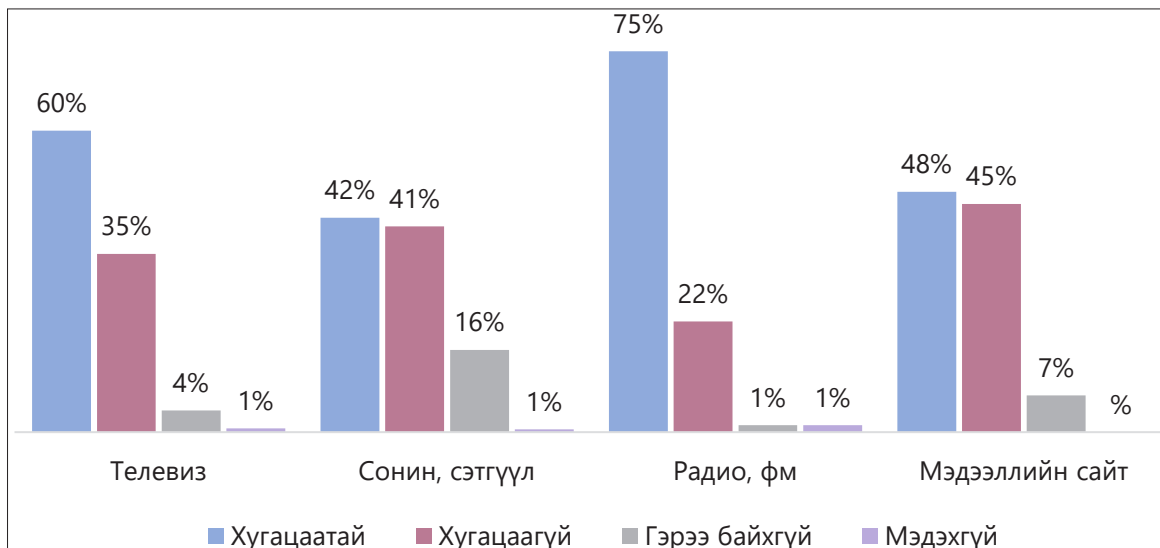
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүд 30 хүртэлх насандаа, мөн 41-ээс дээш насанд хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллах нь илүү түгээмэл бол 26 – 35 насны ангилалд хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн тоо давамгай байна.

График 20: Хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнууд нас, хүйсээр



Ажилладаг салбараар нь харвал радиод ажиллагсад хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллах нь илүү түгээмэл, сонин сэтгүүлд ажиллагсдын дунд гэрээгүй хүн олон байлаа.

График 21: Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл / салбараар



Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсдын 40 хувь хугацаагүй гэрээтэй ажилладаг. Хугацаагүй гэрээтэй ажиллагсдын 60 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байна.

Хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсдын 66 хувь нь эмэгтэйчүүд, 57 хувь нь 21-35 насныхан байгаа бол 45 хувь нь сэтгүүлч, 15 хувь нь зураглаач, техникийн ажилтан байлаа. Газар зүйн байршлын хувьд 3 хүн тутмын 2 нь нийслэлд ажиллаж байна. Хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсдын талаас илүү хувь нь телевизэд ажилладаг.

Үндсэн ажилтнуудын ихэнх нь (95%) хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллаж байгаа бол гэрээгүй ажиллагсдын тал нь (45%) сэтгүүлч, уран бүтээлчид байв. Харин тухайн байгууллагад тогтмол хэдий ч гэрээгүй ажиллагсад уламжлалт мэдээллийн хэрэгсэлд (48%) илүү олон байна. Мөн хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсдын дийлэнх нь (68%) тухайн байгууллагадаа 3 жил хүртэлх жил ажилласан 21-30 насныхан байна. Түүнчлэн гэрээгүй хүмүүсийн гуравны нэг нь тухайн салбарт 10-аас дээш ажилласан туршлагатай хүмүүс буй нь анхаарал татаж байна.

График 22: Үндсэн ажилтны гэрээний төрөл

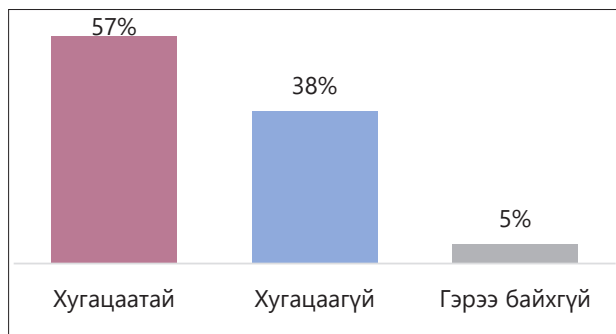
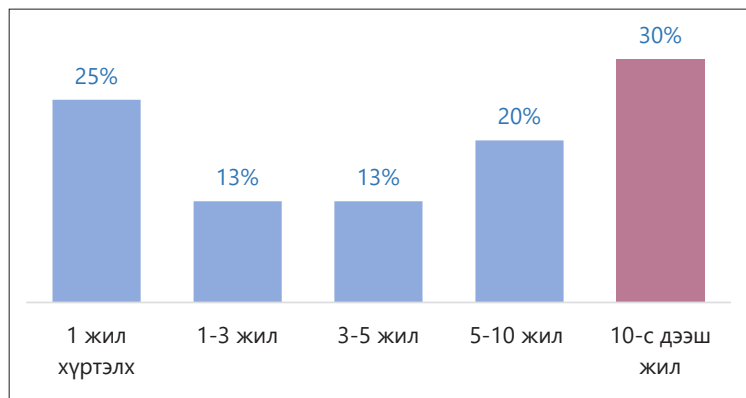


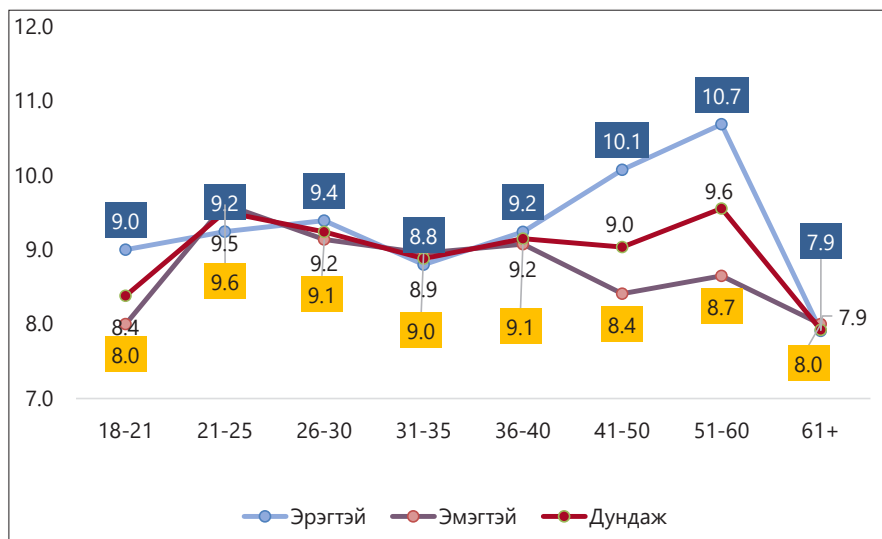
График 23: Хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллагсад/ салбарт ажилласан жилээр



4.3 Ажлын цаг

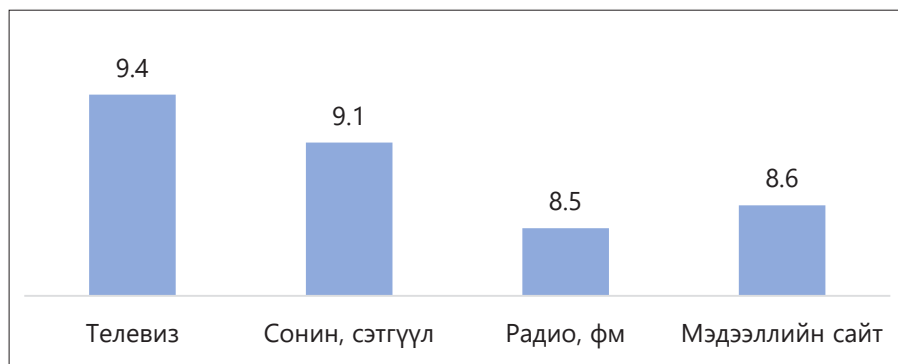
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсад өдөрт дунджаар 9.1 цаг ажиллаж байгаа нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд (5-р бүлгийн, 70-р зүйл, 70.2-р заалт) заасан хугацаанаас 1.1 цаг буюу 66 минутаар илүү байна. Хүйсийн хувьд эрэгтэйчүүд (9.3 цаг) эмэгтэйчүүдээс (9.0 цаг) 0.3 цаг буюу 20 минутаар илүү ажилладаг. Насны хувьд 41 - 60 насны эрэгтэйчүүд (10.1-10.7 цаг), 21-25 насны эмэгтэйчүүд (9.6 цаг) бусдаасаа илүү цагаар ажиллаж байгаа бол 18-21 насны эмэгтэйчүүд өдөрт дунджаар 8 цагаар хөдөлмөр эрхэлж байна.

График 24: Өдөрт ажилладаг цаг / нас, хүйсээр



Салбараар нь харвал телевиз, сонинд ажиллагсдын ажлын цаг илүү урт байна.

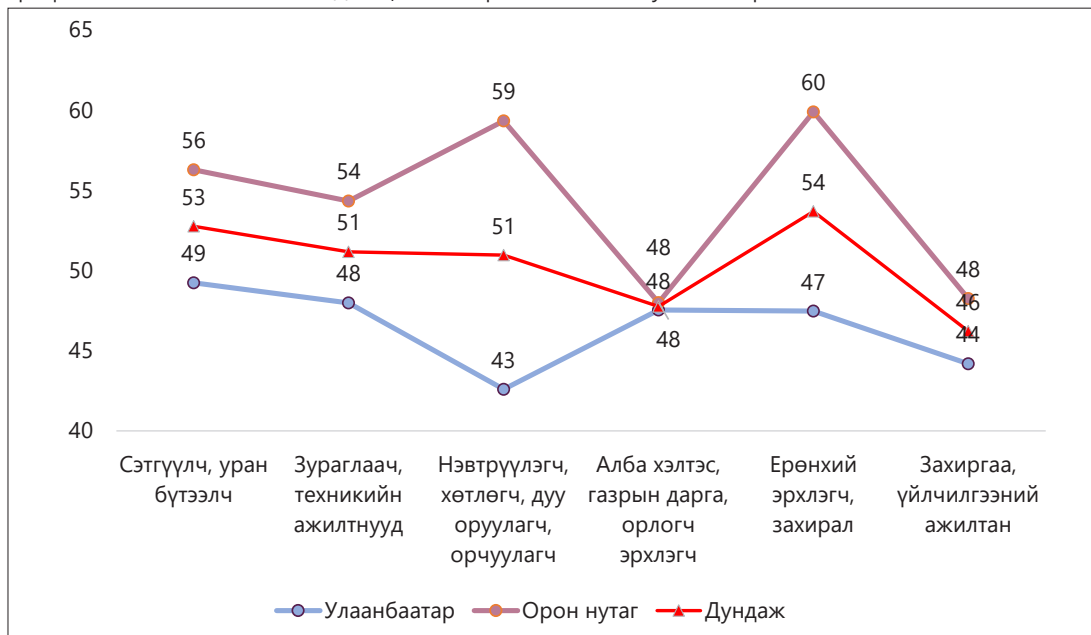
График 25: Өдөрт ажилладаг цаг / салбараар



Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсад 7 хоногт дунджаар 52 цаг буюу 7 хоногийн 6.5 өдөр ажиллаж байна.

Нийт ажиллагсдаас ерөнхий эрхлэгч, захирал мөн сэтгүүлч, уран бүтээлчид хамгийн олон цагаар ажилладаг. Газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт ажиллагсад 7 хоногт дунджаар 56 цаг буюу Улаанбаатарт ажиллагсдаас 8 цагаар илүү ажиллаж байна. Албан тушаалын хувьд Улаанбаатарт сэтгүүлч, уран бүтээлчид илүү олон цагаар ажиллаж, орон нутагт ерөнхий эрхлэгч, захирал олон цагаар ажиллаж байв. Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдаас Улаанбаатарт ажиллаж буй нэвтрүүлэгч, хөтлөгч, дуу оруулагч, орчуулагчид бусдаасаа хамгийн бага цагаар ажиллаж байгаа хэдий ч 7 хоногийн ердийн ажлын цагаас гурван цагаар илүү ажиллаж байгааг доорх графикаас харж болно.

График 26: 7 хоногт ажилладаг цаг / байршил, албан тушаалаар



Ажлын байрны статусын хувьд хэвлэл мэдээллийн салбарт хувиараа бизнес эрхлэгчид бусдаасаа олон цагаар ажиллаж, чөлөөт уран бүтээлчид бага цагаар ажилладаг.

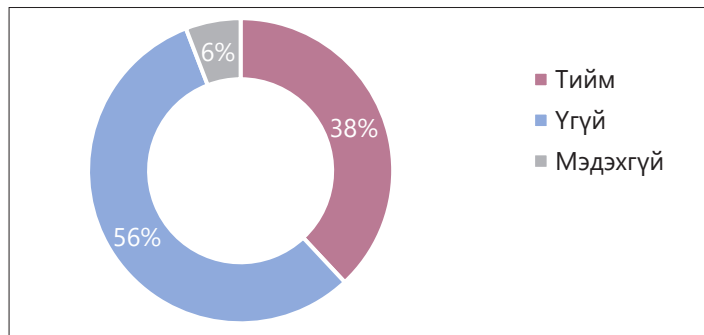
График 27: 7 хоногт ажилладаг цаг / ажлын байрны статусаар



4.4 Амралт эдлэх нөхцөл

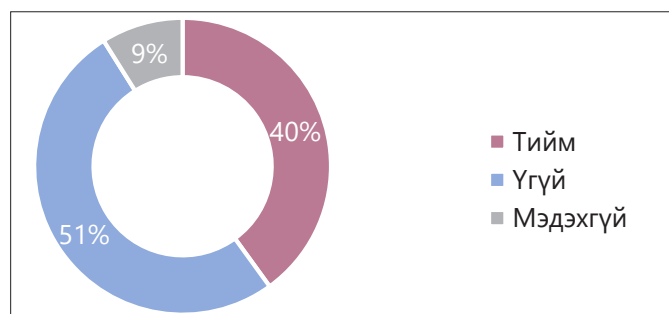
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын талаас илүү нь нийтээр амрах баярын өдрүүд болон амралтын өдрөөр ажилласан ч амралтаа нөхөж биеэр эдэлж чадахгүй байна.

График 28: Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд амралт нөхөж олгодог эсэх



Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилладаг хүмүүсийн тал хувь нь илүү ажилласан хөлсөө авдаггүй бол таван хүн тутмын хоёр нь амралтын өдөр ажилласан цалингаа нөхөж авдаг гэж хариулжээ. Харин арван хүн тутмын нэг нь амралтын өдрөөр ажилласны хөлсөө авдаг, эс авдгаа хэлж мэдэхгүй байлаа.

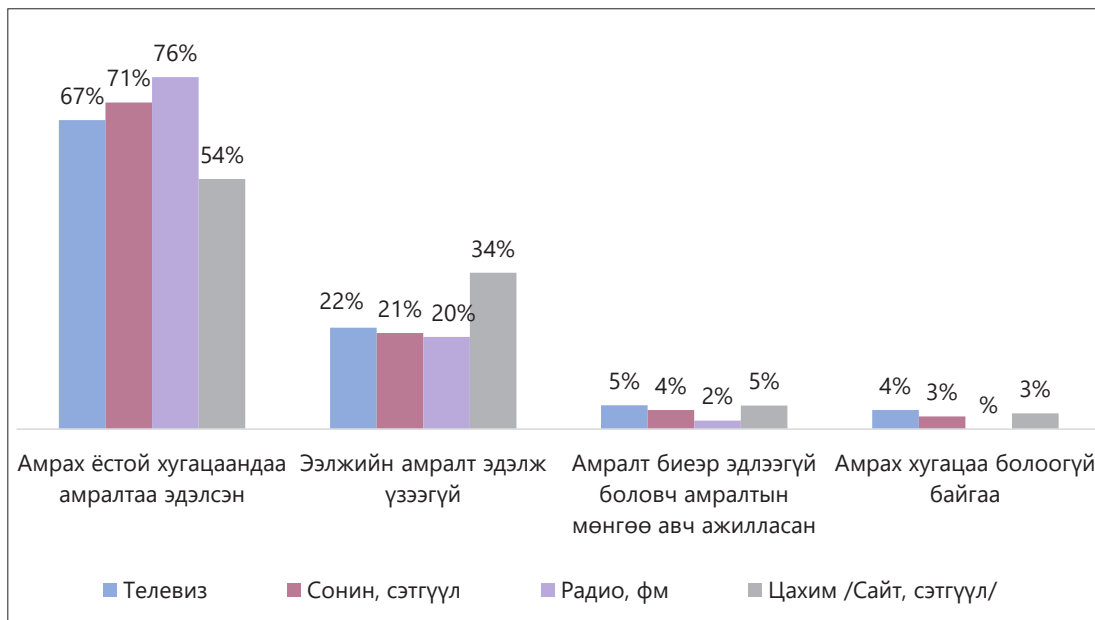
График 29: Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд цалин нөхөж олгодог эсэх



Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан ч илүү ажилласан цагийн хөлс олгодоггүй гэж хариулсан 30 хүртэлх насны эмэгтэйчүүд илүү олон байгаа бол 31-40 насны ангилалд эрэгтэйчүүд давамгайл байна.

Радио болон сонин, сэтгүүлд ажиллагсад ээлжийн амралтаа биеэр эдлэх нь түгээмэл байгаа бол мэдээллийн сайтад ажиллагсад ээлжийн амралтаа эдэлж үзээгүй тохиолдол цөөнгүй байв. Газар зүйн байршлын хувьд онцын ялгаа ажиглагдсангүй.

График 32: Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын ээлжийн амралтаа эдэлсэн байдал / салбараар



Албан тушаалын хувьд сэтгүүлч, уран бүтээлчид ээлжийн амралтаа эдэлж чадахгүй байх тохиолдол олон байлаа.

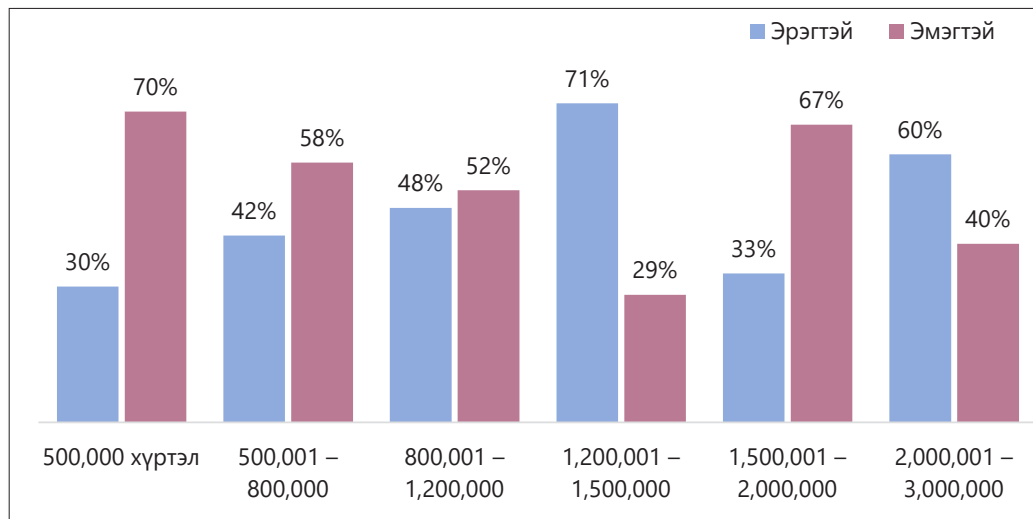
График 33: Ээлжийн амралтаа эдэлж үзээгүй ажилтнууд / албан тушаалаар



4.5 Цалин хөлс

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын сарын дундаж цалин 664,000 төгрөг (татварын дараах) байна. Энэ нь ҮСХ-ны 2019 оны I улирлын нийгэм эдийн засгийн тайланд дурдсанаар нэг ажилтанд ногдох сарын дундаж цалин 909,000 (татварын дараах) төгрөгөөс 245,000 төгрөгөөр бага байна. Түүнчлэн 1,200,000-аас доош цалинтай ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүд давамгайл, нэн ялангуяа 500,000 хүртэлх цалинтай эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдээс хоёр дахин илүү байна. Эсрэгээрээ, 1,200,000-1,500,00 төгрөгийн цалинтай эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 2.4 дахин илүү байгаа нь анхаарал татаж байна.

График 34: Сарын дундаж цалин / хүйсээр



500,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай ажиллагсад дунд 30 хүртэлх насныхан түгээмэл байгаа бол 500,000 – 800,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай ажиллагсад дунд 26-35 насныхан, 1,200,000 – 1,500,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай ажиллагсад дунд 31-35 насныхан олон, 2,000,000 дээш төгрөгийн цалинтай ажиллагсдыг 31-40 насныхан бүрдүүлж байна.

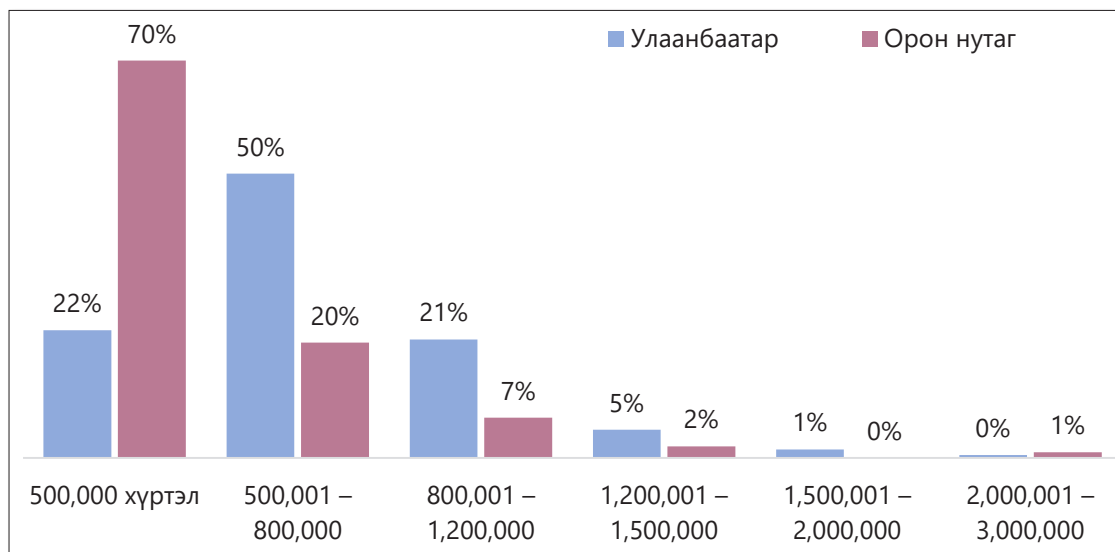
Хүснэгт 5: Сарын дундаж цалин / насны бүтцээр

Нас	500,000 хүртэл	500,001 – 800,000	800,001 – 1,200,000	1,200,001 – 1,500,000	1,500,001 – 2,000,000	2,000,001 – 3,000,000
18-21 настай	6%	1%	1%	0%	0%	0%
21-25 настай	23%	16%	4%	0%	0%	0%
26-30 настай	28%	33%	24%	10%	33%	0%
31-35 настай	19%	22%	33%	43%	17%	60%
36-40 настай	9%	11%	18%	29%	33%	40%
41-50 настай	8%	12%	15%	17%	8%	0%

51-60 настай	4%	4%	5%	2%	0%	0%
61+	2%	1%	2%	0%	8%	0%

Улаанбаатарт хоёр хүн тутмын нэг нь 500,000 – 800,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай бол орон нутагт гурван хүн тутмын хоёр нь 500,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай байгаа нь цалингийн зөрүү газар зүйн байршлын хувьд ялгаатай байгааг харуулж байна.

График 35: Сарын дундаж цалин / байршлаар



Үндсэн ажилтнуудын тал нь 500,000 – 800,000 хүртэлх, чөлөөт уран бүтээлчдийн тал нь 500,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай байв. Харин гэрээт ажилтан болон энэ салбарт хувиараа бизнес эрхлэгчдийн цалин онцын ялгаагүй байна. Албан тушаалын хувьд сэтгүүлч, уран бүтээлч, зураглаач техникийн ажилтан, захиргаа, үйлчилгээний ажилтны олонх нь 800,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай бол шийдвэр гаргах түвшний ажилтан 800,000-с дээш төгрөгийн цалинтай байх нь түгээмэл байна.

Хүснэгт 6: Сарын дундаж цалин / албан тушаалаар

	500,000 хүртэл	500,001 – 800,000	800,001 – 1,200,000	1,200,001 – 1,500,000	1,500,001 – 2,000,000	2,000,001 – 3,000,000
Сэтгүүлч, уран бүтээлч	29%	49%	17%	3%	1%	0%
Зураглаач, техникийн ажилтнууд	26%	56%	13%	3%	1%	0%
Нэвтрүүлэгч, хөтлөгч, дуу оруулагч, орчуулагч	35%	37%	24%	3%	0%	0%
Алба хэлтэс, газрын дарга, орлогч эрхлэгч	7%	32%	42%	17%	1%	0%
Ерөнхий эрхлэгч, захирал	23%	30%	25%	11%	7%	4%
Захиргаа, үйлчилгээний ажилтан	35%	46%	15%	2%	2%	0%

Цалингаас гадна нэмэлт урамшуулал авдаг эсэхийг тодруулахад гурван ажилтан тутмын хоёр нь цалингаас гадна нэмэлт урамшуулал авдаггүй аж.

Нэмэлт урамшуулал авч буй хүмүүсийн хувьд үр дүнгийн нэмэгдэл, бичвэр, бүтээлийн урамшуулал авч байна. Илүү цагаар болон амралтын өдөр ажилласны хөлс, шагнал урамшуулал, ажил хавсарсны нэмэгдэл хөлс гэх мэтээр нэмэлт урамшуулал авах нь ч цөөнгүй байлаа.

Хүснэгт 7: Нэмэгдэл цалингийн төрөл

Нэмэгдэл цалингийн төрөл	Хувь
Үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс	38%
Бичвэр, бүтээлийн урамшуулал	36%
Шагнал урамшуулал	23%

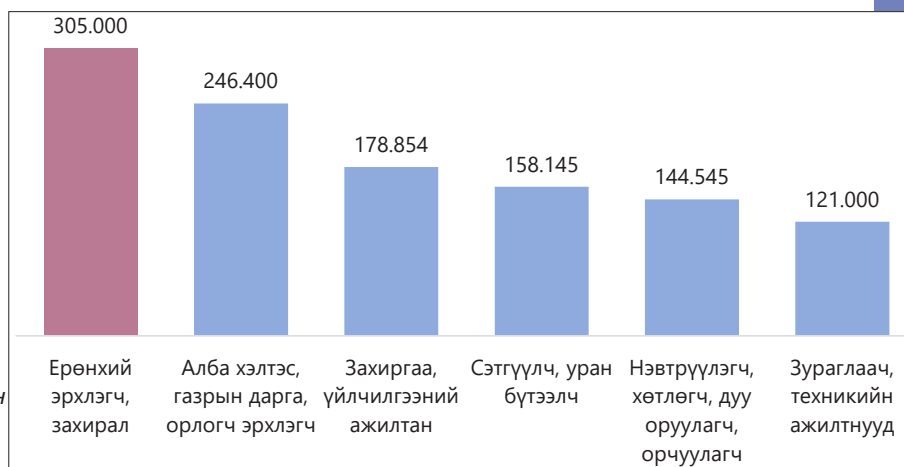
Илүү цагаар болон амралтын өдөр ажилласны мөнгө	22%
Ажил хавсарсны нэмэгдэл хөлс	14%
Улирлын болон жилийн урамшуулал	12%
Мэргэжлийн болон эрдмийн зэргийн нэмэгдэл	1%
Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажилдаа ирээгүй үеийн олговор	1%
Хууль бусаар халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговор	1%
Сул зогсолтын олговор	0%

Газар зүйн байршлаар Улаанбаатарт илүү цагаар болон амралтын өдөр ажилласны мөнгө, бичвэр, бүтээлийн урамшуулал өгөх нь харьцангуй түгээмэл байгаа бол орон нутагт үр дүнгийн нэмэгдэл, ажил хавсарсны нэмэгдэл хөлс өгөх нь давамгай байна.

Нэмэлт урамшуулал авдаг ажиллагсад дунджаар 173,500 төгрөгийг цалин дээрээ нэмж авч байна. Авч буй урамшууллыг мөнгөн дүнгээр нь харьцуулбал шийдвэр гаргах түвшний буюу удирдах албан тушаалтнуудын нэмэгдэл бусдаас өндөр дүнтэй байна.

График 36: Нэмэлт урамшууллын мөнгөн дүн / төгрөг, дунджаар

Нэмэлт урамшуулал авдаг гэж хариулсан ажиллагсдаас мөнгөн дүнг тооцов.

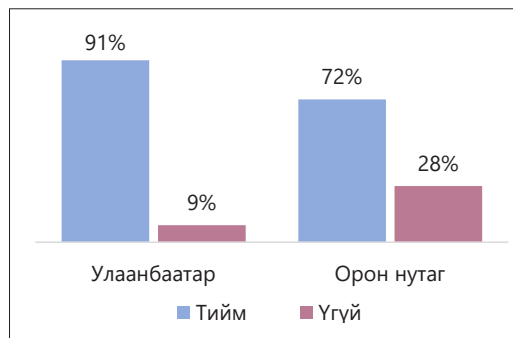


4.6 Нийгмийн даатгал, Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын 89 хувь нь НД, ЭМД-ын шимтгэлээ төлдөг гэж хариулжээ.

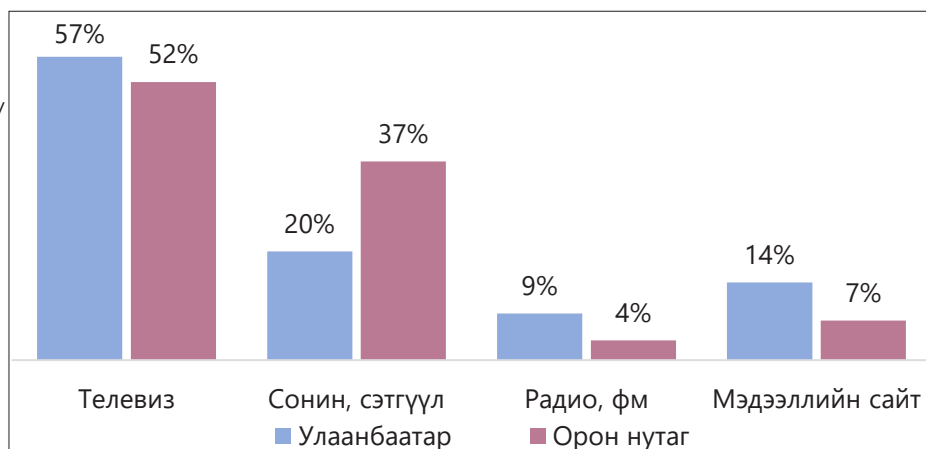
Орон нутагт ажиллагсдын гурван хүн тутмын нэг нь НД, ЭМД-ын шимтгэл төлдөггүй аж.

График 37: НД, ЭМД төлдөг эсэх



НД, ЭМД-ын шимтгэл төлдөггүй хүмүүсийн дунд сэтгүүлч, уран бүтээлчид (75%) болон эмэгтэйчүүд (62%) давамгай байна. Салбарын хувьд телевизийн салбарт ажиллагсад, мөн орон нутгийн сонин, сэтгүүлд ажиллагсдын НД, ЭМД-ын шимтгэлийг төлөхгүй байх нь түгээмэл байна. Цалингийн хэмжээгээр нь харвал шимтгэл төлдөггүй хоёр хүн тутмын нэг нь 500,000 хүртэлх төгрөгийн цалинтай байлаа.

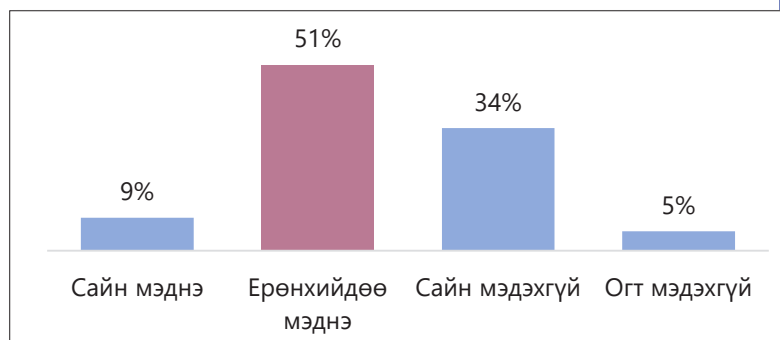
График 38: НД, ЭМД төлдөггүй ажиллагсад / салбараар



4.7 Хөдөлмөрийн эрх зүйн талаарх ойлголт мэдлэг

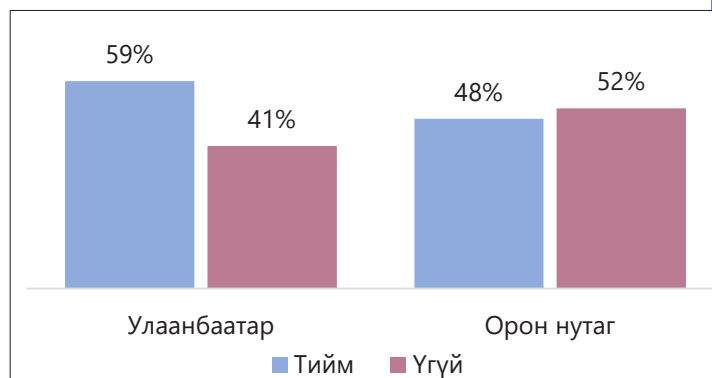
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаарх ойлголт мэдлэгийг тандсан асуултад хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын тал нь “Ерөнхийдөө мэднэ” гэж хариулсан бол гурван хүн тутмын нэг нь “Сайн мэдэхгүй” гэж хариулжээ. “Огт мэдэхгүй” гэж хариулсан ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүд болон сэтгүүлч, уран бүтээлч, захиргаа, үйлчилгээний ажилчид дийлэнх байлаа.

График 39: Та Монгол Улсын
Хөдөлмөрийн тухай хуулийг
мэдэх үү?



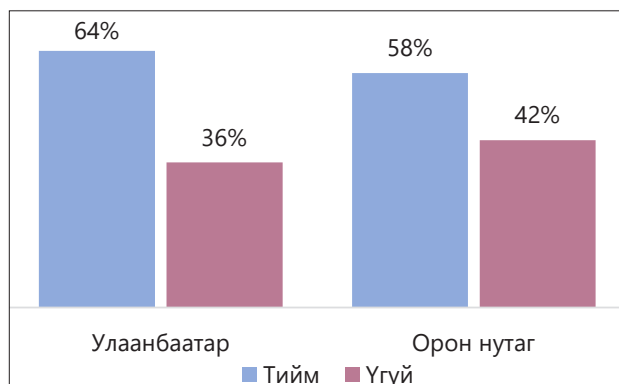
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдаас тухайн байгууллагад ажиллаж эхлэхдээ туршилтын хугацаагаар ажилласан эсэхийг асуухад 54 хувь нь “Тийм” гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл хоёр хүн тутмын нэг нь хэвлэл мэдээллийн байгууллагад шинээр ажилд орохдоо туршилтын хугацаагаар ажилладаг. Харин газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт ажиллагсад туршилтаар ажиллах нь бага байна.

График 40: Туршилтаар ажилласан эсэх /
байршлаар



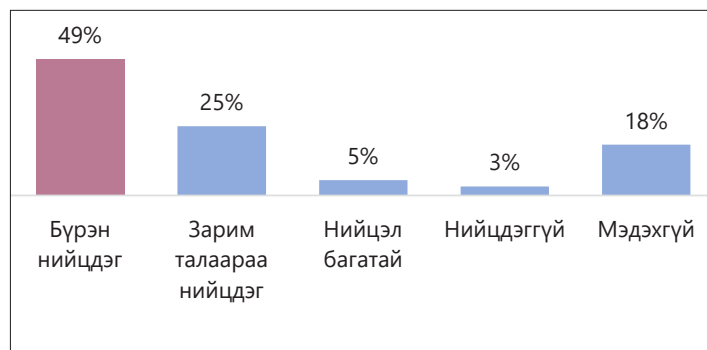
Туршилтаар ажилласан хүмүүсийн ихэнх нь (90%) 1-3 сараар ажиллажээ. Хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд (63%) давамгайлж байна. 6-аас дээш сарын туршилтын хугацаагаар ажилласан ажиллагсдын 60 хувь нь 26-35 насныхан, 57 хувь нь сэтгүүлч, уран бүтээлчид байв. Туршилтаар ажиллагсдын гурван хүн тутмын хоёр нь цалинтай ажилладаг. Улаанбаатартай харьцуулахад орон нутагт туршилтын хугацаандаа цалинтай ажиллах нь харьцангуй бага байна.

График 41: Туршилтын хугацаанд цалинтай ажилласан эсэх / байршлаар



“Танай байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамтай юу?” хэмээн асуухад ажиллагсдын 90 хувь нь “Тийм” гэж хариулжээ. Нийт ажиллагсдын тал нь байгууллагын дотоод журмыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зүйл заалтуудтай бүрэн нийцдэг гэж хариулсан бол зарим талаараа нийцдэг гэж хариулсан нь цөөнгүй байлаа.

График 42: Байгууллагын дотоод журам хуульд нийцдэг эсэх



Нийцдэггүй гэж хариулсан ажиллагсдын дунд сэтгүүлч, уран бүтээлчид илүү түгээмэл байна (49%). Хөдөлмөрийн тухай хуультай нийцдэггүй дотоод журмын ямар зүйл заалтуудын хувьд судалгаанд оролцогсдын 43 хувь нь илүү цагийн хөлс тооцож олгодоггүй гэж хариулжээ. Илүү цагийн хөлс тооцож олдоггүй гэж хариулсан ажиллагсдын хувьд газар зүйн байршил, нас хүйсээр онцын ялгаагүй ч албан тушаалын хувьд талаас нь илүү нь сэтгүүлч, уран бүтээлчид байлаа.

График 43: Хуульд нийцдэггүй ямар заалтууд байдаг эсэх



Бусад гэдэгт хуримтлал үүсгэх нэрийдлээр цалингаас нь шууд суутгал авах, дотоод журамтай ч журмаа дагаж мөрддөггүй гэх мэт хариултыг хамруулав.

Байгууллагын дотоод журам нь Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нийцдэггүй гэх хариултын нийтлэг жишээ:

Шигтгээ 2: Илүү цагтай холбоотой

- Илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд илүү цагийн хөлс төлнө гэсэн зүйл заалт байхгүй.
- Өглөө ажилд ирэхэд цагийн бүртгэл хийж ирц бүртгэдэг. Хоцорсон тохиолдол цалин хасдаг хэрнээ орой илүү цагаар ажиллахаар, илүү цагийн төлбөр тооцож олгодоггүй.
- Бүх нийтээр амралт, тэмдэглэлт баяр ёслолоор ажилласан тохиолдолд тухайн өдрийн ажлын хөлсийг 2 дахин илүү тооцож олгох ёстой боловч тооцож олгодоггүй.

Шигтгээ 3: Цалин хөлстэй холбоотой

- Цалин хугацаандаа буудаггүй
- Цалингийн задаргааг өгөхгүй байх
- Шөнө болон онцгой тохиолдолд ажилласан боловч цалин бодож олгодоггүй
- Цалин хасах заалтууд нь хэтэрхий хатуу, нөхцөл байдалтай уялддаггүй, хэт өндөр (40%) хувиар торгох заалттай
- Туршилтын хугацаанд ажиллахад цалин өгдөггүй

Шигтгээ 4: Ажлын ачаалал, ажилтны хариуцлага, ажлын байрны хангамжтай холбоотой

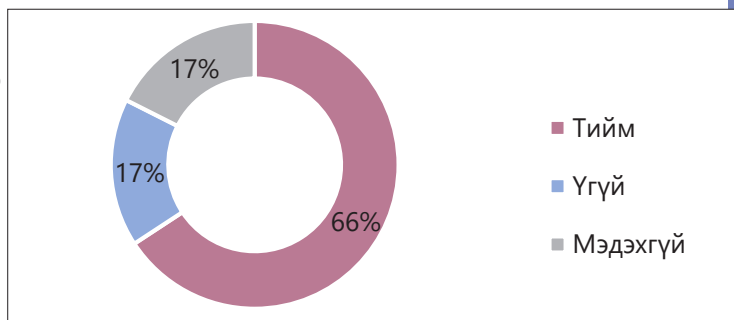
- Шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслээр хангаж өгдөггүй
- Томилолтын мөнгө өгдөггүй
- Зарим төрлийн алдаа гаргасан тохиолдолд шууд ажлаас халах хатуу заалттай
- Ажлаас гарахад 5 жилдээ энэ төрлийн ажил эрхэлж болохгүй гэсэн хатуу заалттай

Шигтгээ 5: Ээлжийн амралт, НД-тай холбоотой

- Ээлжийн амралтаа хугацаандаа эдэлдэггүй, амралт эдэлсэн нь амрах ёстой хугацаагаар амруулдаггүй
- Ээлжийн амралтын мөнгө олгохдоо хойрго, зарим тохиолдолд олгодоггүй
- НД-ийг үндсэн цалингаас бус хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр төлдөг
- НД-ийн шимтгэл төлдөггүй
- НД-ийн шимтгэл цалингаас суутгадаг ч НД-ийн дэвтэрт бичилт хийлгэж баталгаажуулаагүй байдаг

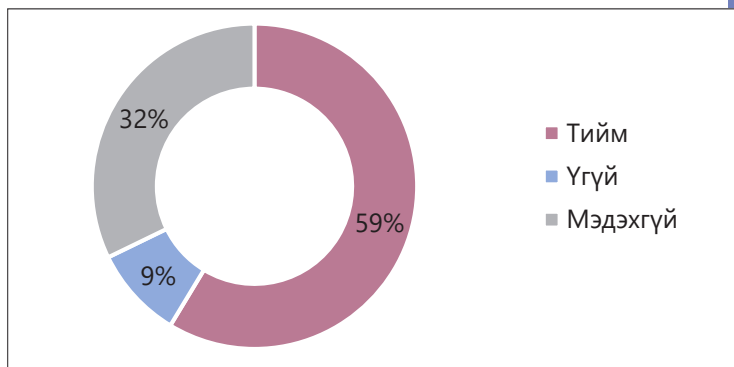
Танай байгууллага орон тооны цомхтгол хийхдээ ажиллагсдаа урьдчилж мэдэгддэг үү? гэж асуухад 17 хувь нь “Үгүй” гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл орон тооны цомхтгол хийх тухай мэдээллийг таван хүн тутмын нэгд нь урьдчилж мэдэгдээгүй байна. Урьдчилж мэдэгдээгүй тохиолдол нь сонин, сэтгүүлчид олон байгаа бол газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт олонх байна.

График 44: Орон тооны цомхтгол хийхдээ ажилтнуудад урьдчилан мэдэгддэг эсэх



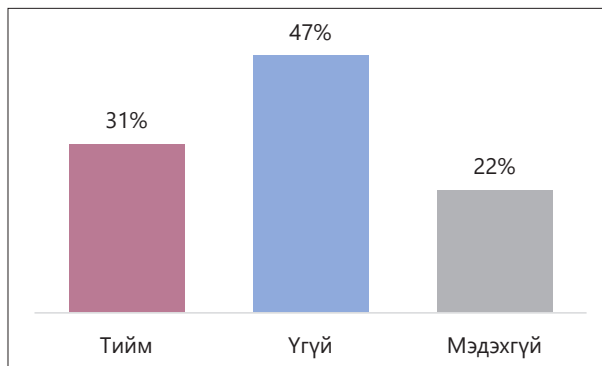
Харин хөдөлмөрийн гэрээн дээр орон тооны цомхтголоор хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан тохиолдолд урьдчилж мэдэгдэх заалт байдаг уу? гэж асуухад гурван хүн тутмын хоёр нь байдаг, гурван хүн тутмын нэг нь мэдэхгүй гэж хариулжээ. Энэхүү заалтаа дагаж мөрддөг эсэх дээр 85 хувь нь мөрддөг, 11 хувь нь мэдэхгүй, 4 хувь нь мөрддөггүй гэж хариулжээ.

График 45: Хөдөлмөрийн гэрээн дээр орон тооны цомхтголоор гэрээг цуцлахдаа хэд хоногийн өмнө мэдэгдэх тухай заалт байдаг эсэх



Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын гурван хүн тутмын нэг нь ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд зөрчил маргаан гардаг гэж үзсэн байна. Гарч буй зөрчил маргаан нь салбарын хувьд онцын ялгаагүй ч газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт илүү өндөр байна.

График 46: Танай байгууллагад ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд зөрчил, маргаан үүсч байсан уу?



Зөрчил маргааны шалтгааныг тодруулахад цалин хөлс, өдөр тутмын ажлын гүйцэтгэл, ажлын ачаалал, хувь хүн хоорондын үл ойлголцол, ажил амралтын цаг гэх мэттэй холбоотой байдаг аж.

Газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт цалин хөлс, ажлын ачаалал, ажил амралтын цаг, ахуй хангамжийн зөрчил маргаан Улаанбаатартай харьцуулахад олон гардаг гэжээ.

График 47: Ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд үүсч байсан зөрчил, маргааны шалтгаан / олон сонголттой / байршлаар

Маргааныг шийдвэрлэхдээ зөрчил маргаан үүсгэсэн эзэнтэй нь ярилцаж ойлголцох,



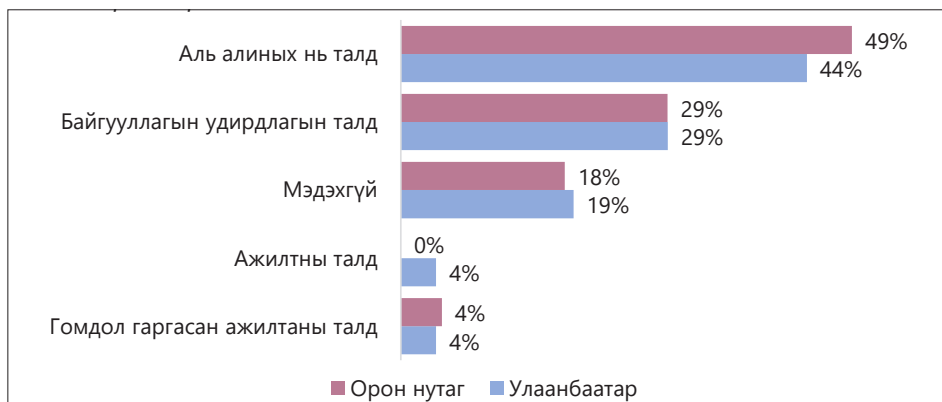
удирдлагын шийдвэрээр шийдэх нь түгээмэл байгаа бол орон нутагт Улаанбаатартай харьцуулахад маргаан үүсгэгчтэй ярилцаж ойлголцож шийдвэрлэх нь олон байна. Харин удирдлагын шийдвэрээр маргааныг шийдвэрлэх нь орон нутагтай харьцуулахад Улаанбаатарт хоёр дахин их байна.

График 48: Зөрчил маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн эсэх / олон сонголттой/ байршлаар



Дотоод зөрчил маргааныг шийдвэрлэхдээ аль алиных нь талд шийдвэрлэх нь түгээмэл байгаа ч гурван зөрчил тутмын нэг нь удирдлагын талд шийдвэрлэгдэж байна.

График 49: Дотоод зөрчил маргааны үед асуудал ихэвчлэн хэний талд шийдвэрлэгдсэн эсэх / байршлаар



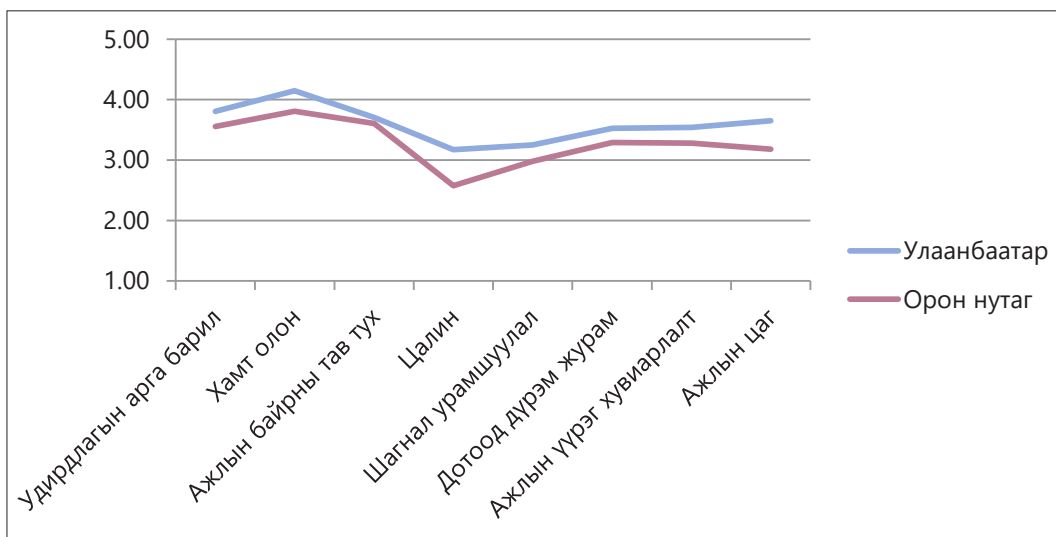
Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын гурван хүн тутмын нэгд нь хөдөлмөрийн харилцааны талаарх эрх зүйн зөвлөгөө авах шаардлага гардаг байна. Зөвлөгөө авах хэрэгцээ шаардлагатай ажиллагсдын дийлэнх нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, хуулийн шинэчлэл, хэрэглээний талаарх зөвлөгөөг авах шаардлагатай байна гэж хариулсан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар зөвлөгөө авах шаардлагатай ажиллагсдын 33 хувь нь цалин хөлс, илүү цагийн хөлстэй холбоотой зөвлөгөө авах хэрэгцээ шаардлага илэрхийлжээ.

5. АЖЛЫН БАЙРНЫ СЭТГЭЛ ХАНАМЖ

5.1 Сэтгэл ханамжийн байдал

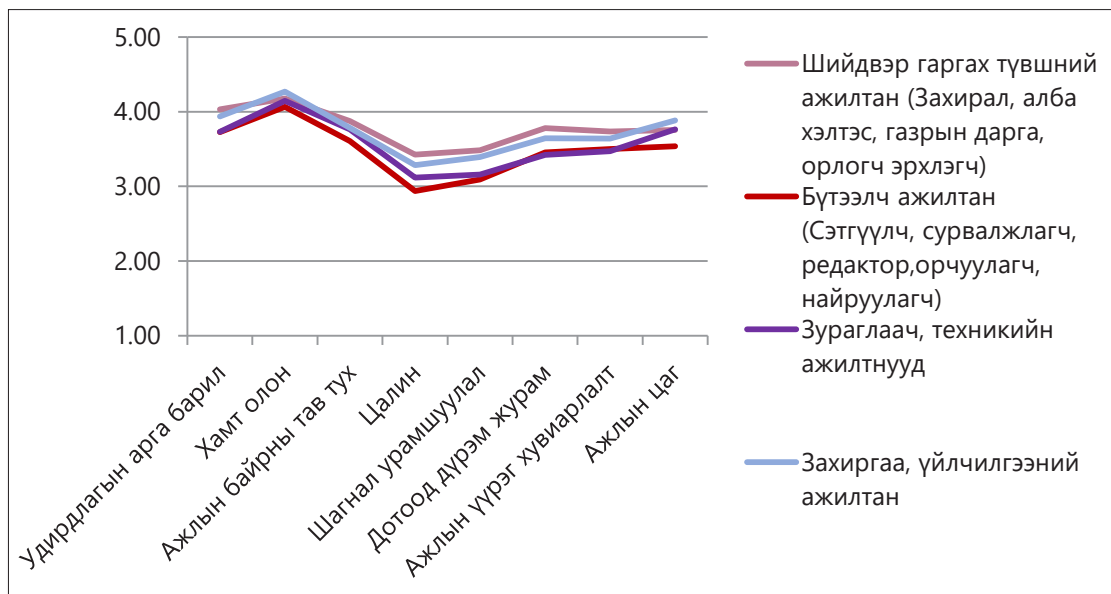
Судалгаанд оролцсон хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын ажлын байрны сэтгэл ханамж ямар байгааг тодруулах зорилгоор найман төрлийн шалгуурыг 1-5 хүртэл оноогоор үнэлүүлсэн болно. Үнэлгээний үр дүнгээс харахад, хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсад хамт олны уур амьсгалдаа хамгийн сэтгэл хангалуун байсан бол авч байгаа цалиндаа сэтгэл ханамж хамгийн муу байв. Тэр дундаа хөдөө орон нутагт ажиллаж буй сэтгүүлчид Улаанбаатар хотын мэргэжил нэгтнүүдээс ажлын байрны сэтгэл ханамж илүү доогуур байгаа нь харагдаж байлаа. Дэлгэрэнгүйг графикаас харна уу.

График 50: Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилчдын сэтгэл ханамж / газар зүйн байрлалаар



Судалгаанд оролцогчдын ажлын байрны сэтгэл ханамжийг албан тушаалаар нь авч үзвэл шийдвэр гаргах түвшний ажилтнуудын сэтгэл ханамж дундаас дээш буюу сайн байгаа бол бүтээлч ажилтан буюу сэтгүүлч, сурвалжлагч, редакторуудынх бусад албан тушаалтантай харьцуулахад илүү доогуур буюу дундаас доош байлаа. Хэвлэл мэдээллийн салбар тус бүрээр онцын ялгаа харагдахгүй байна.

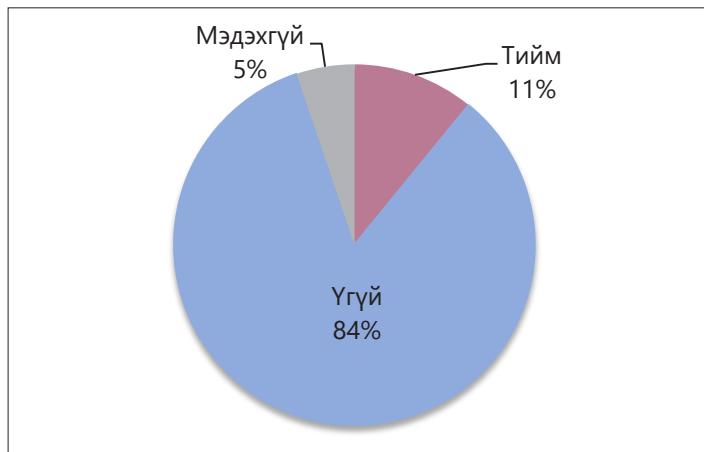
График 51: Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилчдын сэтгэл ханамж/албан тушаалаар



5.2 Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалт

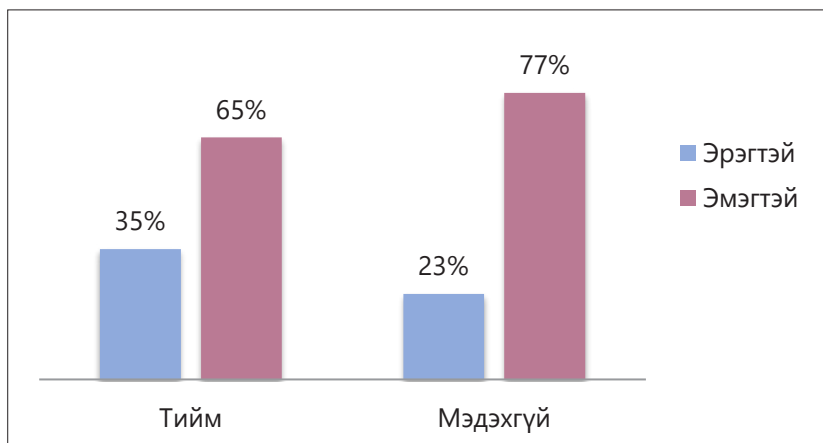
Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх олонх нь (84%) дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаагүй.

График 52: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан эсэх



Харин ямар нэгэн байдлаар дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүсийг нас, хүйсээр нь авч үзвэл эмэгтэйчүүд болон 30 хүртэлх насны залуучууд илүү их байв.

График 53: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүс /хүйсээр



Ямар төрлийн ялгаварлан гадуурхалтанд хамгийн их өртсөнийг тодруулбал үзэл бодлоор ялгаварлан гадуурхах явдлын хамгийн олон хүн дурджээ. Дэлгэрэнгүйг доорх хүснэгтээс харна уу.

Хүснэгт 8: Ямар төрлийн дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртдөг вэ? / хувиар

№	Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтын төрөл	Эзлэх хувь
1	Үзэл бодлоор ялгаварлан гадуурхах	58%
2	Хэл амаар доромжлох	41%
3	Нэвтрүүлэг, нийтлэл г.м хийсэн бүтээлээс болж гаднаас ирдэг дарамт	33%
4	Хардаж сэрдэх, заналхийлэх	22%
5	Санхүүгийн дарамт	20%
6	Насаар ялгаварлах	16%
7	Хүйсээр ялгаварлах	12%
8	Нийгмийн байдлаар ялгаварлан гадуурхах	9%
9	Мөрдөж мөшгөх, айлган сүрдүүлэх	7%
10	Ажлын байрны бэлгийн дарамт	4%
11	Бусад (бичих)	4%
12	Бие махбодийн дарамт	2%

Дарамт шахалтад хэн хамгийн их өртдөгийг тодруулахад 70 хувь нь сэтгүүлзүйн бүтээлч ажилтан байлаа.

График 54: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүсийн албан тушаалын бүтэц



Дээрх ялгаварлалт, дарамт шахалт ихэвчлэн хэнээс ирдэг вэ? хэмээн асуухад “надаас дээд албан тушаалтнаас” гэсэн хариулт хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байв. Дэлгэрэнгүйг графикаас үзнэ үү.

График 55: Дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалт ихэвчлэн хэнээс ирдэг вэ?

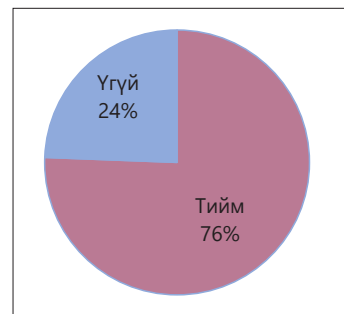


6. МЭРГЭЖЛИЙН СУРГАЛТ, ӨӨРИЙГӨӨ ХӨГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖ

6.1 Сургалтын шаардлага, хэрэгцээ

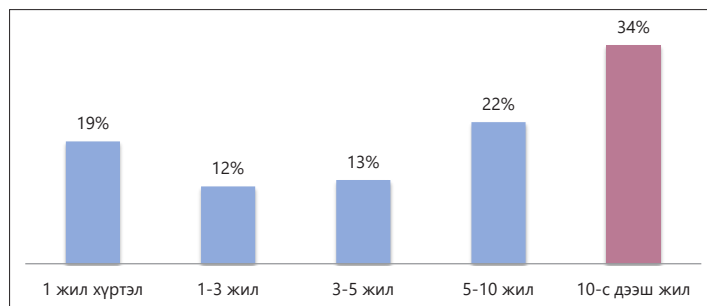
Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 76 хувь нь мэргэжлийн дагуу сургалтад суух шаардлага хэрэгцээгээ илэрхийлжээ. Өөрөөр хэлбэл 4 хүн тутмын 3 нь сургалтад суух хэрэгцээ байдаг гэж үзсэн байлаа.

График 56: Мэргэжлийн дагуу сургалтад суух хэрэгцээ /хувиар



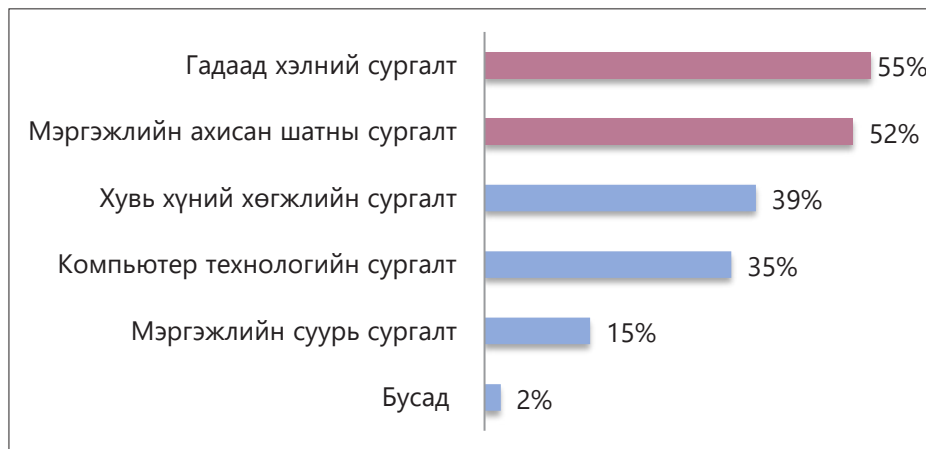
Сургалтад суух хэрэггүй гэж үзсэн хүмүүсийг хэвлэл мэдээллийн салбараар, хүйсээр харьцуулан харахад ялгаа үгүй байна. Харин хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд нийт ажилласан жилээр нь авч үзвэл олон жилийн ажлын туршлагатай байх тусмаа сургалтад суух хэрэгцээ шаардлага байхгүй гэж хариулах нь их байлаа. Графикаас дэлгэрүүлэн харна уу.

График 57: Мэргэжлийн дагуу сургалтад суух хэрэгцээ байхгүй / ажилласан жилээр



Ямар нэг сургалтад суух шаардлагатай гэж хариулсан хүмүүсийн тухайд гадаад хэлний сургалт, мэргэжлийн ахисан шатны сургалтын хэрэгцээ өндөр байв.

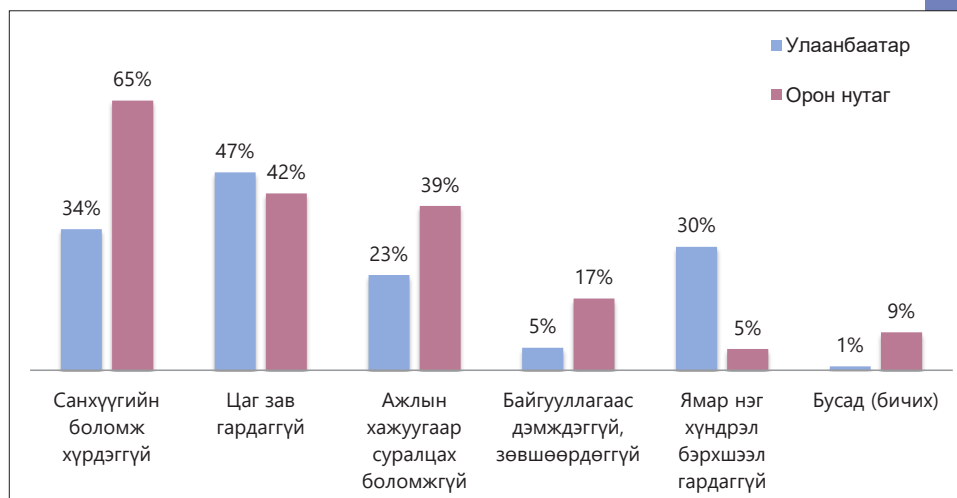
График 58: Ямар төрлийн сургалтад суух хэрэгцээ байна вэ?



6.2 Сургалтад хамрагдахад тулгардаг бэрхшээл ба дэмжлэг

Сургалтад хамрагдахад хамгийн их тулгардаг бэрхшээл нь (49%) санхүүгийн боломж хүрэхгүй байх явдал аж. Ялангуяа орон нутагт ажилладаг хүмүүсийн хувьд санхүүгийн боломж, ажлын хажуугаар суралцах боломж муу, байгууллагаас дэмжлэг, зөвшөөрөл авч чадахгүй байх явдал илүү түгээмэл байна. Харин Улаанбаатар хотынхны хувьд “цаг зав гардаггүй” гэсэн хариулт илүү өндөр хувьтай байлаа.

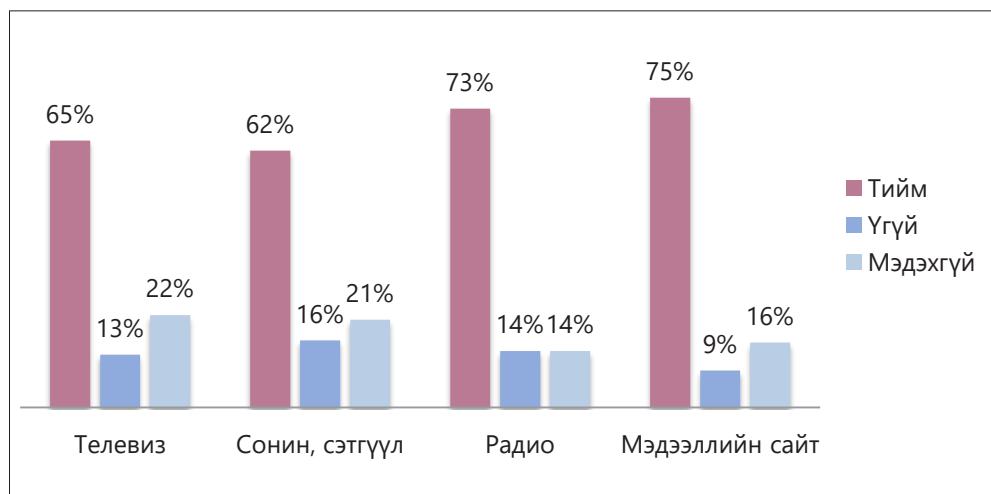
График 59: Сургалтад хамрагдахад ямар хүндрэл бэрхшээл гардаг болох /байршлаар



Хүндрэл бэрхшээл гардаггүй гэж хариулсан хүмүүсийн 88 хувь суралцах хугацаанд байгууллагаасаа ямар нэг байдлаар дэмжлэг авсан хүмүүс байсан бөгөөд дийлэнх нь эмэгтэйчүүд (63%) байна. Бусад гэж хариулсан хүмүүсийн дунд орон нутгийнхан давамгайлж байгаа бөгөөд сургалтад хамрагдаж чаддаггүй шалтгаан нь орон нутагт байдаг, мэдээлэл дутмагаас болдог гэсэн байлаа.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд ажилтнуудаа сургалтад хамруулах сонирхолтой байна. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн дунджаар 66 хувь нь “манай байгууллага сургалтад хамрагдахыг дэмждэг” хэмээв.

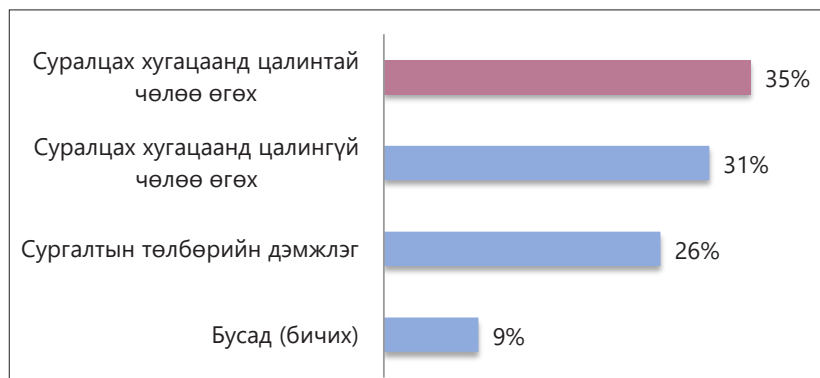
График 60: Танай байгууллага ажилтнуудаа сургалтад хамруулахыг дэмждэг үү?



Графикаас харахад радио болон мэдээллийн сайтынхан ажилтнуудаа сургалтад хамруулахыг илүү их дэмждэг нь харагдаж байна. Үгүй болон мэдэхгүй гэж хариулсан хүмүүсийн хувьд газар нутгийн байрлал болон албан тушаалын онцын ялгаа ажиглагдсангүй. Харин тухайн байгууллагад ажилласан жил нь бага байх тусам “үгүй” болон “мэдэхгүй” гэж хариулжээ. Тухайлбал үгүй, мэдэхгүй гэж хариулсан хүмүүсийн 59 хувь нь 3-аас доош жил ажиллаж байгаа хүмүүс байв.

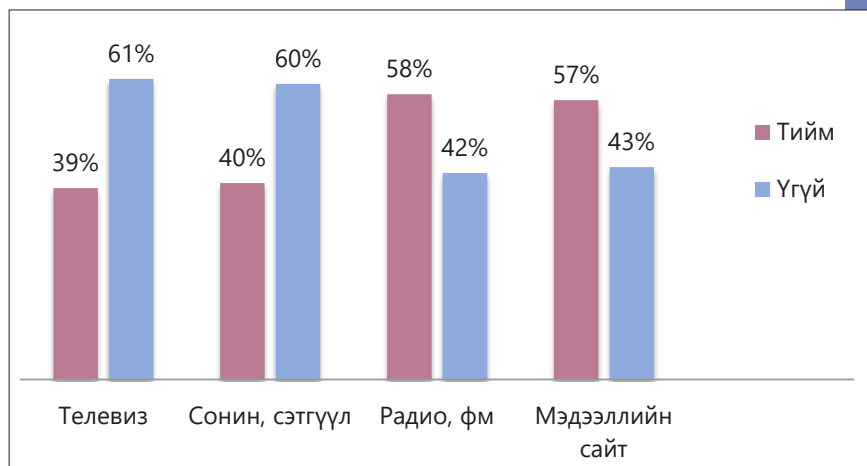
Хэвлэл мэдээллийн байгууллагаас үзүүлдэг хамгийн түгээмэл дэмжлэгийн төрөлд “цалинтай чөлөө олгох” явдал дурдагдаж байна.

График 61: Байгууллагаас сургалтад хамруулахад ямар дэмжлэг үзүүлдэг?



Байгууллагынхаа дэмжлэгтэйгээр сургалтад хамрагдсан хүмүүсийг хүйс, нас, албан тушаалаар харьцуулахад ялгаа харагдсангүй. Харин радио, фм болон мэдээллийн сайтын салбарт ажилладаг хүмүүсийг байгууллагаас нь сургалтад суралцахыг дэмжээд зогсохгүй ямар нэг байдлаар цалин, чөлөө, сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх байдал нь телевиз болон сонин, сэтгүүлийн салбараас их байв.

График 62: Та байгууллагынхаа дэмжлэгтэй ямар нэг сургалтад хамрагдаж байсан уу?

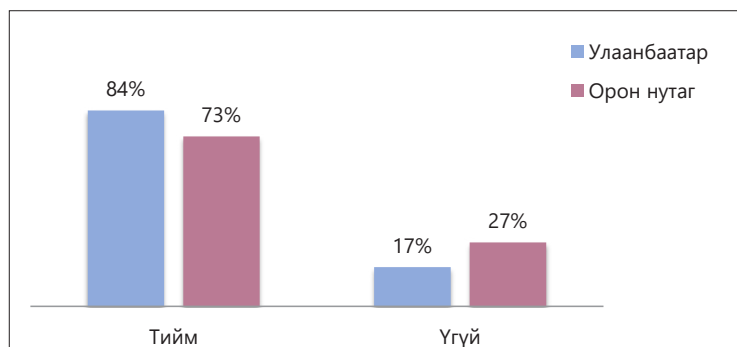


7. ҮЭБ-ИЙН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ, ТӨСӨӨЛӨЛ, ХАНДЛАГА

7.1 ҮЭБ –ын талаарх ойлголт

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын ажилтнуудын дийлэнх (78,5%) нь ҮЭБ-ын талаар сонсож байжээ. Газар нутгийн байршлаар нь авч үзвэл Улаанбаатарт ажиллаж буй хэвлэл мэдээллийн салбарынхан орон нутагт ажилладаг хүмүүсээс илүү их мэдээлэлтэй байна.

График 63: Та ҮЭБ-ын талаар сонсож байсан уу?



ҮЭБ-тай холбоотой мэдээллийг гурван хүн тутмын нэг нь хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээс авч байна. Дэлгэрэнгүйг графикаас харна уу.

График 64: ҮЭБ-тай холбоотой мэдээллийг хаанаас сонсож байсан бэ?



Үйлдвэрчний Эвлэлийн Хорооноос ҮЭБ-ын талаар мэдээлэл авч байсан хүмүүсийн дийлэнх нь телевизийнх, тэр дундаа МҮОНРТ-ийн ажилтнууд байв.

ҮЭБ гэдэг ямар үүрэг хариуцлагатай байгууллага болох тухай судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь зөв тодорхойлж чаджээ. Дэлгэрүүлэн доорх хүснэгтээс харна уу.

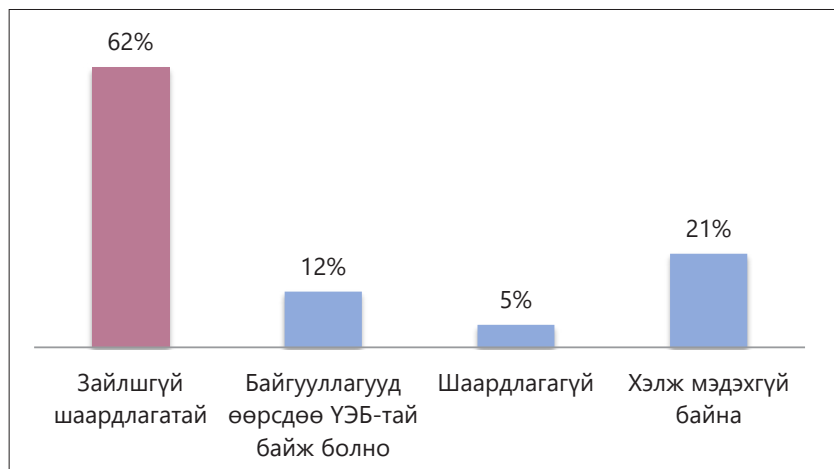
Хүснэгт 9: ҮЭБ ямар үүрэг, хариуцлагатай байгууллага вэ?

№	Хариулт	Эзлэх хувь
1	Ажилчдын эрх ашгийг хамгаалдаг байгууллага	63%
2	Хэлж мэдэхгүй байна	22%
3	Ажилчдын хөдөлмөрийн асуудлыг шийдвэрлэх	4%
4	Ажилчдын нийгмийн асуудлыг шийдэх	3%
5	Хариулт байхгүй	3%
6	Бусад	3%
7	Ажилчдын цалин хөлсийг тогтоох, дуу хоолойг сонсох	2%
8	Зөрчил маргааныг шийдвэрлэх, зохицуулах	1%

7.2 ҮЭБ-ын хэрэгцээ шаардлага, төсөөлөл

ХМХ салбарт тусгайлсан ҮЭБ зайлшгүй шаардлагатай гэж судалгаанд оролцогчдын 62 хувь нь үзэж байна. Томоохон буюу 50-аас дээш ажилтантай байгууллагад ажилладаг хүмүүс “байгууллага өөрөө ҮЭБ-тай байж болно” гэж хариулах нь түгээмэл (47 хувь) байв. Харин шаардлагагүй гэж хэлсэн хүмүүсийн 71 хувь нь олон жил буюу 5 –аас дээш жил ажилласан хүмүүс байлаа. Хэлж мэдэхгүй байна гэж хариулсан хүмүүсийг ажилласан жил, нас болон албан тушаалаар нь харьцуулахад онцын ялгаа харагдсангүй.

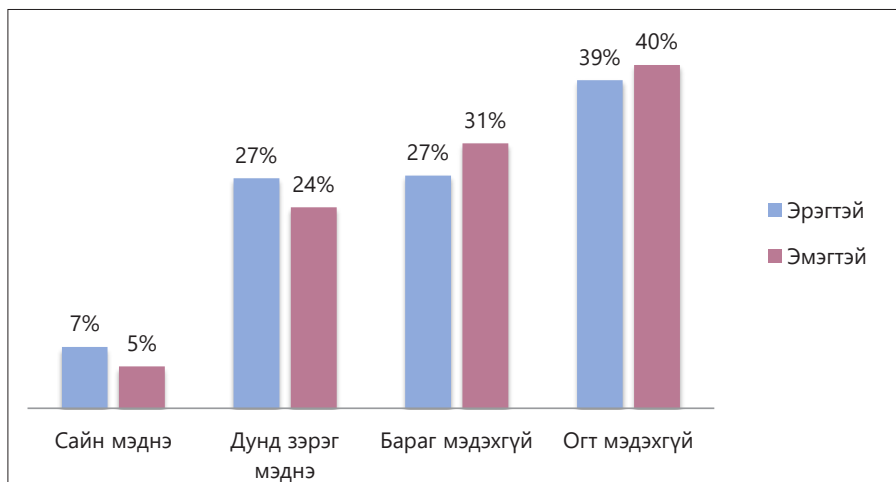
График 65: Хэвлэл мэдээллийн салбарт тусгайлсан ҮЭБ байх шаардлагатай юу?



ҮЭБ хэрхэн байгуулах талаарх мэдлэг хэвлэл мэдээллийн салбарынхны дунд ерөнхийдөө муу байв.

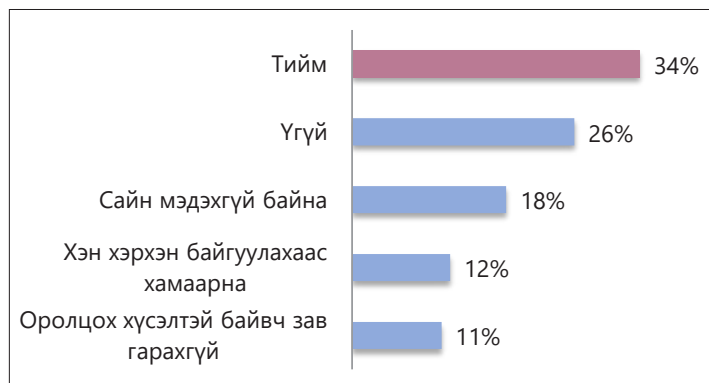
“Сайн мэднэ”, “дунд зэрэг мэднэ” гэж хариулсан хүмүүсийн дунд эрэгтэйчүүд илүү олон, “бараг мэдэхгүй”, “огт мэдэхгүй” гэж хариулсан нь эмэгтэйчүүд голдуу байв.

График 66: ҮЭБ хэрхэн байгуулах талаар мэдэх үү?



ҮЭБ байгуулах үйл явцад оролцох хүсэл гурван хүн тутмын нэгэнд байна. Графикаас дэлгэрүүлэн харна уу.

График 67: ҮЭБ байгуулах үйл явцад оролцох хүсэлтэй байна уу?



Оролцох хүсэл үгүй, сайн мэдэхгүй байна гэх хүмүүсийн хувьд нас, боловсролын түвшин, ажиллаж буй салбарын хувьд онцын ялгаа байсангүй. Мөн хэн хэрхэн байгуулахаас хамаарна гэж хариулсан хүмүүсийг хүйс, албан тушаал, насаар нь харьцуулан харахад ялгаа алга байлаа.

ҮЭБ байгуулагдвал хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын 54 хувь нь гишүүнээр элсэнэ гэсэн бөгөөд мэдэхгүй гэж хариулсан хүмүүсийг нас, хэвлэл мэдээллийн салбар болон боловсролын түвшингээр нь харьцуулан үзэхэд ялгаа харагдсангүй.

График 68: Хэрэв ийм байгууллага байгуулагдвал гишүүнээр элсэх үү?



Гишүүнчлэлийн төлбөр хураамж төлөх боломжтой эсэхэд 36 хувь нь тийм гэж хариулсан байна. Доорх графикаас дэлгэрүүлэн харна уу.

График 69: Гишүүнчлэлийн төлбөр хураамж төлөх боломжтой эсэх



Гишүүнчлэлийн төлбөр төлөх боломжтой гэж хариулсан хүмүүс дийлэнх нь 500 мянгаас дээш цалинтай хүмүүс байгаа бол (74%) үгүй гэж хариулж байгаа хүмүүсийн гурван хүн тутмын нэг нь (33%) 500 мянгаас доош цалинтай байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарын ҮЭБ бий болоод хамгийн түрүүнд ямар ажил хийх хэрэгтэй гэж бодож байгаа талаар тодруулахад, цалин хөлсний маргааныг шийдвэрлэх нь чухал гэж таван хүн тутмын нэг нь үзсэн боловч мэдэхгүй хэмээн хариулсан хүний тоо үүнээс илүү олон байв. Бусад гэсэн хариултад спортын ямар нэг тэмцээн уралдаан зохион байгуулах, уран бүтээлчдийн оюуны өмчийг хамгаалах, хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудыг төрөөс дэмждэг болгох, ҮЭБ-ын зорилгоо сайн таниулах, шударга ажиллах гэх мэт саналууд багтжээ.

Хүснэгт 10: ҮЭБ бий болвол хамгийн түрүүнд ямар ажил хийх хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?

Хариулт	Эзлэх хувь
Хэлж мэдэхгүй байна	29%
Ажилтнуудын цалин хөлсний маргааныг шийдвэрлэх	21%
Ажилтнуудын н эрх ашгийг хамгаалах	16%
Ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах, ажлын цаг хуулийн дагуу болгох	10%
Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдэх	9%
Ажиллах нөхцөлийг сайжруулах	3%
Суралцах, өөрийгөө хөгжүүлэх боломжоор хангах	2%
Хэвлэлийн эрх чөлөөг дэмжих, хараат бус байх эрхийг өгөх	2%
Ажлын байран дээрх дарамтын шийдэх	1%
Мэргэжлийн ур чадварт хяналт тавих, чанарыг сайжруулах	1%
Бусад	7%

8. ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын тал хувь нь өрхийн дундаж орлогоороо улсын дундаж хэмжээнд хүрэхгүй байна. Улаанбаатар болон орон нутагт ажиллагсдын гурван өрх тутмын нэг нь сард 800,000 – 1,200,000 хүртэлх төгрөгийн орлоготой байна.

Ажлын байрны статусын хувьд 91 хувь нь үндсэн ажилтан, 6 хувь нь гэрээт ажилтан, чөлөөт уран бүтээлч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид тус бүр 1 хувь байв. Үндсэн ажилтны 59 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Телевизийн салбарт түр гэрээгээр ажиллуулах хандлага түгээмэл (60%) байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын дийлэнх нь одоогийн байгууллагадаа 3 хүртэлх жил ажиллаж байна. Хэдийгээр нэг байгууллагад дунджаар 3 хүртэлх жил ажиллах хандлага түгээмэл буй ч, хэвлэл мэдээллийн салбарт тууштай ажиллах нь нийтлэг аж. Ялангуяа радио (42%) болон сонинд (39%) ажиллагсдын олонх нь тухайн салбартаа 10-с дээш жил ажиллажээ. Хоёр хүн тутмын нэг нь ажиллах хугацаандаа ажлын байраа сольж байсан, ялангуяа телевизийн салбарт нэг байгууллагаас нөгөөд “шилжиж” ажиллах явдал түгээмэл байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт анх ажилд орохдоо ажлын байрны зарын дагуу орох нь хамгийн түгээмэл бөгөөд үүний дараа дадлага хийсэн байгууллагадаа үлдэж ажиллах тохиолдол орж байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын 92 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээтэй, 7 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээгүй, 1 хувь хөдөлмөрийн гэрээтэй эсхээ хэлж мэдэхгүй ажил хөдөлмөр эрхэлж байна. Радиод хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтвортой ажиллах хандлага илүү түгээмэл бол сонин сэтгүүлд ажиллагсдын дунд гэрээгүй ажилтан олон байна. Гэрээгүй ажиллаж буй хүмүүсийн тал нь (45%) сэтгүүлч, уран бүтээлчид байв.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсад өдөрт дунджаар 9.1 цаг, 7 хоногт дунджаар 52 цаг буюу 7 хоногийн 6.5 өдөр ажиллаж байна.

Ялангуяа телевиз, сонинд ажиллагсдын ажлын цаг илүү урт, мөн ерөнхий эрхлэгч, захирал болон сэтгүүлчид олон цагаар ажилладаг. Газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт 7 хоногт дунджаар 56 цаг буюу Улаанбаатарт ажиллагсдаас 8 цагаар илүү ажилладаг. Албан тушаалын хувьд Улаанбаатарт сэтгүүлч, уран бүтээлчид илүү олон цагаар ажиллаж, орон нутагт ерөнхий эрхлэгч, захирал олон цагаар ажиллаж байв

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын талаас илүү нь нийтээр амрах баярын өдрүүд болон амралтын өдрөөр ажилласан ч амралтаа нөхөж биеэр эдэлж чаддаггүй. Нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан ажиллагсдын тал хувь нь цалингаа нөхөж авдаггүй.

Тус салбарт ажиллагсдын нэг ажилтанд ногдох сарын дундаж цалин 664,000 төгрөг (татварын дараах). Энэ нь ҮСХ-ны 2019 оны I улирлын нийгэм эдийн засгийн тайланд дурдсанаар нэг ажилтанд ногдох сарын дундаж цалин 909,000 (татварын дараах) төгрөгөөс 245,000 төгрөгөөр бага байгааг харуулж байна. 1,200,000-аас доош цалинтай ажиллагсдын дунд эмэгтэйчүүд давамгай байгаа бол 1,200,000-аас дээш, 2,000,000-аас дээш цалинтай ажиллагсад дунд эрэгтэйчүүд олон байна.

Энэ салбарт ажиллагсдын 89 хувь нь НД, ЭМД-ын шимтгэлээ төлдөг. Орон нутагт ажиллагсдын НД, ЭМД-ын шимтгэл төлөлт Улаанбаатартай харьцуулахад муу байна. НД, ЭМД-ын шимтгэл төлдөггүй хүмүүсийн дунд сэтгүүлч, уран бүтээлчид (75%) болон эмэгтэйчүүд (62%) давамгай байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын тал нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар “Ерөнхийдөө мэддэг” бол гурван хүн тутмын нэг нь “Сайн мэдэхгүй”.

Хоёр хүн тутмын нэг нь хэвлэл мэдээллийн байгууллагад шинээр ажилд орохдоо туршилтын хугацаагаар ажилладаг. Туршилтаар ажилласан ажиллагсдын 90% хувь нь 1-3 сараар цалинтай ажилладаг.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын 90 хувь нь хөдөлмөрийн дотоод журамтай. Нийт ажиллагсдын тал нь байгууллагын дотоод журмыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зүйл заалтуудтай бүрэн нийцдэг гэв. Нийцдэггүй гэж хариулсан ажиллагсдын дунд сэтгүүлч, уран бүтээлч (49%) илүү олон байна. Хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн тухай хуультай зөрчилддөг гол шалтгаан нь илүү цагийн цалин, хөлс тооцож олгодоггүйтэй холбоотой аж.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллага орон тооны цомхтгол хийх тухай мэдээллийг таван хүн тутмын нэгд нь урьдчилж мэдэгддэггүй. Урьдчилж мэдэгдээгүй тохиолдол нь сонин, сэтгүүлийн салбарт илүү олон байгаа бол газар зүйн байршлын хувьд орон нутагт түгээмэл байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсдын гурван хүн тутмын нэг нь ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд зөрчил маргаан гардаг гэж үзсэн байна. Цалин хөлс, өдөр тутмын ажлын гүйцэтгэл, ажлын ачаалал, хувь хүн хоорондын үл ойлголцол, ажил амралтын цаг гэх мэт шалтгаанууд түгээмэл байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын гурван хүн тутмын нэгд нь хөдөлмөрийн харилцааны талаарх эрх зүйн зөвлөгөө авах хэрэгцээ шаардлага гардаг. Зөвлөгөө авах хэрэгцээ шаардлагатай ажиллагсдын дийлэнх нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, хуулийн шинэчлэл, практик хэрэглээний талаарх зөвлөгөөг авах шаардлага хэрэгцээ илэрхийлж байна.

Хэвлэл мэдээллийн салбарт ажиллагсад хамт олны уур амьсгалд хамгийн сэтгэл хангалуун, авч байгаа цалиндаа сэтгэл ханамж хамгийн муу байна. Шийдвэр гаргах түвшний ажилтнуудын сэтгэл ханамж

дундаас дээш буюу сайн байгаа бол бүтээлч ажилтан буюу сэтгүүлч, сурвалжлагч, редакторуудынх бусад албан тушаалтантай харьцуулахад илүү доогуур буюу дундаас доош байлаа.

Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь (84%) дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаагүй. Ямар нэгэн байдлаар дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалтанд өртөж байсан хүмүүсийг нас, хүйсээр нь авч үзвэл эмэгтэйчүүд болон 30 хүртэлх насны залуучууд илүү их байв.

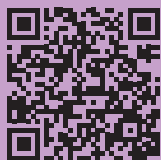
Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 76 хувь нь мэргэжлийн дагуу сургалтад суух шаардлага хэрэгцээ илэрхийлсэн бөгөөд гадаад хэлний сургалт, мэргэжлийн ахисан шатны сургалтын хэрэгцээ өндөр буйг онцолж байна.

Сургалтад хамрагдахад хамгийн их тулгардаг бэрхшээл нь (49%) санхүүгийн боломж хүрэхгүй байх явдал аж. Ялангуяа орон нутагт ажилладаг хүмүүсийн хувьд санхүүгийн боломж, ажлын хажуугаар суралцах боломж муу, байгууллагаас дэмжлэг, зөвшөөрөл авч чадахгүй байх явдал илүү түгээмэл байна. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд ажилтнуудаа сургалтад хамруулах сонирхолтой бөгөөд судалгаанд хамрагдагсдын 66 хувь нь “манай байгууллага сургалтад хамрагдахыг дэмждэг” гэжээ.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагын ажилтнууд ҮЭБ-ын талаар дийлэнх (78,5%) нь сонсож байсан бөгөөд ҮЭБ гэдэг ямар үүрэг хариуцлагатай байгууллага болох тухай мэдлэг харьцангуй сайн буюу судалгаанд оролцогчдын 63 хувь нь зөв тодорхойлжээ. ҮЭБ хэрхэн байгуулах талаарх мэдлэг нийт ажилчдын хувьд ерөнхийдөө муу байгаа ч байгуулах үйл явцад оролцох хүсэл гурван хүн тутмын нэгэнд байна. ҮЭБ байгуулагдвал хэвлэл мэдээллийн салбарын ажилтнуудын 54 хувь нь гишүүнээр элсэж орно гэжээ.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Фэйсбүүк: @fesmongolia
Цахим шуудан: info@fes-mongolia.org
Цахим хуудас: <http://www.fes-mongolia.org>



ISBN 978-9919-9527-5-4



9 789919 952754