



ТӨРӨӨС ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО 2016-2020 ОНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН



“Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төсөл

Улаанбаатар хот
2021 он



ТӨРӨӨС ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО 2016-2020 ОНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН



Европын Холбооны санхүүжилттэй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төсөл

Улаанбаатар хот, Монгол улс
2021 он

Энэхүү тайланд “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ” судалгаанаас гарсан үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмж зэргийг багтаасан бөгөөд Европын холбооны санхүүжилтээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд хийв.

Ерөнхий зүйл:

Энэхүү тайлан нь Европын холбоо (ЕХ)-ны санхүүжилтээр хэвлэгдсэн болно. Тайлангийн агуулга зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд ЕХ болон НҮБХХ-ийн албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. ЕХ, НҮБХХ энэхүү тайланд гарсан тоо баримтын үнэн зөв эсэхийг баталгаажуулахгүй бөгөөд тоо баримтыг ашигласнаар гарах үр дагаварыг хариуцахгүй.

НҮБХХ-ийг тодорхой дурдсан тохиолдолд хувийн болон ашгийн бус зорилгоор энэхүү бүтээлээс иш татаж буюу хэсэгчлэн хуулбарлан ашиглаж болно. НҮБХХ-ийн зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү хэвлэлийг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашиг олох хэрэгсэл болгохыг хориглоно.

© 2021 United Nations Development Programme.

Зохиогчийн бүх эрхийг хамгаалсан.


“ТӨРӨӨС ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО 2016-2020 ОНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ” СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН




Багийн бүрэлдэхүүн:

- П.Цэрэнбазар (Багийн ахлагч, Нийгмийн шинжлэх ухааны доктор)
- М.Чимэддорж (Зөвлөх, Бизнесийн удирдлага, Төрийн бодлогын магистр)
- Г.Эрдэнэ, (Багийн гишүүн, Статистикч магистр, эдийн засгийн ухааны докторант)
- Г.Баярмаа (Багийн гишүүд, Дэд профессор, Докторант)
- Н.Тэгшжаргал, (Багийн гишүүн, Хүний нөөцийн мэргэшсэн зөвлөх, Эдийн засаг, бизнесийн удирдлагын бакалавр)
- Т.Түмэнчимэг (Багийн гишүүн, Эдийн засгийн онолын бакалавр)
- Б.Төгөлдөр (Багийн гишүүн, Эдийн засгийн онолын бакалавр)

ЭС АЙ СИ ЭЙ ХХК

 80080158
70126009

 Монгол Улс, Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, 8-р хороо,
Бага тойруу, Ж.Самбуугийн гудамж, Блюмон оффис, 7 давхар

 www.sica.mn

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР	5
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ.....	7
ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ	8
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ.....	10
ӨМНӨХ ҮГ	11
БҮЛЭГ 1. БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН	12
1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, эрх зүйн орчин	12
1.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрэх үр дүн.....	15
БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ	17
2.1 Үнэлгээний арга зүй.....	17
2.2 Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт	17
2.3 Мэдээлэл боловсруулалт	19
2.4 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал	19
БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ, ҮР ДҮН	20
3.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийн байдал	20
3.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын шалгуур үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилт	29
3.2.1 Ажиллах хүчний нөөц ашиглалттай холбоотой шалгуур үзүүлэлтүүд хангагдсан байдал	31
3.2.2 Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөний үзүүлэлтүүдийн хангагдсан байдал	33
3.2.3 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шалгуур үзүүлэлтүүдийн хангагдсан байдал	36
3.3 ТХЗ болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх тоо мэдээлэл, зарим үзүүлэлтийн өөрчлөлт	37
3.4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцогч талуудын үүрэг оролцоо.....	45
БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТӨСӨЛ, ХӨТӨЛБӨРҮҮДИЙН ХЭРЭГЖИЛТ	48
4.1 Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр.....	49
4.2 Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр.....	54
4.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр.....	56
4.4 Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр.....	60
4.5 Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр.....	62
4.6 Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үр чадвар олгох хөтөлбөр.....	65
4.7 Жижиг зээл	68
4.8 Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилттэй холбоотой оролцогч талуудын судалгааны үр дүн	72
4.8.1 Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгаа албан хаагчдаас авсан судалгааны үр дүн	72
4.8.2 Хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдээс авсан судалгааны үр дүн	80

БҮЛЭГ 5. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГО, ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД	
АНХААРАХ АСУУДАЛ, ГАДААД ОРНЫ САЙН ТУРШЛАГА	85
5.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын талаар олон улсын сайн туршлага	85
5.2 COVID-19 халдварын эсрэг авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний жишээ	87
5.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд тулгарч буй асуудлууд	89
БҮЛЭГ 6. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	94
ДОЛОО. ХАВСРАЛТ	100
7.1 Бодлогын гол зорилтуудын хэрэгжилт	100
7.1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилт	100
7.1.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилт	104
7.1.3 Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилт	107
7.1.4 Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилт	109
7.1.5 Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилт	112
7.2 Бодлогын дэд зорилтуудын хэрэгжилт	114
7.2.1 Бодлогын үндсэн зорилт-1	114
7.2.2 Бодлогын үндсэн зорилт-2	139
7.2.3 Бодлогын үндсэн зорилт-3	146
7.2.4 Бодлогын үндсэн зорилт-4	146
7.2.5 Бодлогын үндсэн зорилт-5	152
7.3 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтот үзүүлэлтүүд-1	158
7.4 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтот үзүүлэлтүүд-2	160
7.5 Ашигласан материалын жагсаалт	163

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

ААН	Аж ахуй нэгж
ААНБ	Аж, ахуй нэгж байгууллага
ААНОАТ	Аж ахуй нэгжийн орлогын албан татвар
АБДХ	Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
АМЗҮХХ	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр
АНУ	Америкийн нэгдсэн улс
АШУҮИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
БАЗТ	Бүсийн арга зүйн төв
ББСБ	Банк бус санхүүгийн байгууллага
БНХАУ	Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
БОАЖЯ	Байгаль орчин аялал жуулчлалын яам
БШУЯ	Боловсрол шинжлэх ухааны яам
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЖДБЭ	Жижиг дунд бизнес эрхлэгч
ЗГ	Засгийн газар
ЗХЭГБДХ	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
ИТА	Инженер техникийн ажилтан
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МБСБ	Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллага
МБСҮТ	Мэргэжлийн боловсрол сургалт үнэлгээний төв
МБСҮМАЗТ	Мэргэжлийн боловсролт сургалтын үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн баг
МСҮТ	Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв
МХЭДХ	Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
МХЕГ	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
МУ	Монгол Улс
МУАБНДҮ	Монгол Улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэх дэмжлэг үзүүлэх
МУБИС	Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль
МУИС	Монгол Улсын Их Сургууль
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НДГ	Нийгмийн даатгалын газар
НМХГ	Нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газар
НХТ	Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо
НХЭГ	Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар
ОАА	Ойн аж ахуй
ОУБ	Олон улсын байгууллага
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОХУ	Оросын Холбооны Улс
СХЗГ	Стандарт, хэмжил зүйн газар
СХД	Сонгинохайрхан дүүрэг
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТЕГ	Тагнуулын ерөнхий газар
ТУЗ	Төлөөлөн удирдах зөвлөл

ТҮЦ	Төрийн үйлчилгээний цахим
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
ТХЭТББ	Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого
ТЭЗҮ	Техник эдийн засгийн үндэслэл
УИХ	Улсын их хурал
ҮОМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ҮЭМҮ	Үндэсний эрүүл мэндийн үйлчилгээ
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХААИС	Хөдөө аж ахуйн их сургууль
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХАБЭМТ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХБИХЭДХ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
ХБНГУ	Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс
ХБХ	Хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр
ХБХЭУЧОХ	Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
ХЗЗ	Хөдөлмөрийн зах зээл
ХНХСИ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХУД	Хан-Уул дүүрэг
ХХААХҮЯ	Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яам
ХХОАТ	Хувь хүний орлогын албан татвар
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар
ХХҮГ	Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар
ХЭА	Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй
ХЭДС	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан
ХЭДХ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
ХС	Халамжийн сан
ХЭҮЗ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл
ХЯ	Хөдөлмөрийн яам /хуучнаар/
ХШҮ	Хяналт шалгалт үнэлгээ
ХЭҮЗ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл
ШУТ	Шинжлэх ухаан технологи
ШУТИС	Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагааны хөгжлийн байгууллага

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Бодлогын шалгуур үзүүлэлт	16
Хүснэгт 2. Ганцаарчилсан ярилцлагын оролцогчид.....	18
Хүснэгт 3. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 1-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар.....	21
Хүснэгт 4. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 2-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар.....	23
Хүснэгт 5. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 3-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар.....	25
Хүснэгт 6. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 4-ийн дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар	27
Хүснэгт 7. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 5-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар.....	28
Хүснэгт 8. Бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн хангагдсан байдал.....	30
Хүснэгт 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлт	40
Хүснэгт 10. Зарим төрийн захиргааны төв байгууллагын оролцооны байдалд өгсөн үнэлгээ.....	45
Хүснэгт 11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд.....	48
Хүснэгт 12. АБДХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	49
Хүснэгт 13. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн өөрчлөлт	50
Хүснэгт 14. АБДХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, бий болгосон ажлын байраар ...	52
Хүснэгт 15. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээний мэдээлэл, 2016-2020 он	52
Хүснэгт 16. АМЗҮХХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	54
Хүснэгт 17. АМЗҮХХ-ийн өөрчлөлт.....	54
Хүснэгт 18. АМЗҮХХ хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан мөнгөн дүн, 2016-2020 он.....	55
Хүснэгт 19. ХБИХЭДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	57
Хүснэгт 20. ХБИХЭДХ-ийн өөрчлөлт.....	57
Хүснэгт 21. ХБИХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан мөнгөн дүн, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он.....	59
Хүснэгт 22. МХЭДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	60
Хүснэгт 23. МХЭДХ-ийн өөрчлөлт	61
Хүснэгт 24. МХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он.....	61
Хүснэгт 25. ЗХЭГБДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	62
Хүснэгт 26. ЗХЭГБДХ-ийн өөрчлөлт.....	63
Хүснэгт 27. ЗХЭГБДХ, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он.....	64
Хүснэгт 28. ХБХЭУЧОХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	66
Хүснэгт 29. ХБХЭУЧОХ, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он.....	66
Хүснэгт 30. ХЭДС-аас 2012-2018 онуудад олгосон жижиг зээл /тэрбум.төг/	69
Хүснэгт 31. ХЭДС-аас олгогдсон жижиг зээл, 2017-2020 он.....	70
Хүснэгт 32. Хөтөлбөрийн хэрэгжилттэй холбоотой тулгамдаж буй асуудал	72
Хүснэгт 33. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд олгох санхүүгийн дэмжлэгийн өөрчлөлт.....	76
Хүснэгт 34. ЗХЭГБДХ-ийн "Старт ап" арга хэмжээнд олгох санхүүгийн дэмжлэгийн өөрчлөлт ...	76
Хүснэгт 35. Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн жишээ /ХУД-ийн ХХҮХ/	77
Хүснэгт 36. ХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн өөрчлөлт, ахиц дэвшил, хөтөлбөр тус бүрээр.....	81

Хүснэгт 37. ХЭДХ-үүдийн давуу тал	82
Хүснэгт 38. ХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он	100
Хүснэгт 39. ХЭДХ-үүдийн орлого, зардлын төлөвлөгөө, гүйцэтгэл.....	100
Хүснэгт 40. Ядуурлын хамралтын хүрээ, хувиар.....	101
Хүснэгт 41. Жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан хүн, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он тус бүрээр	105
Хүснэгт 42. Мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хэрэгжүүлэх үй ажиллагаа	108
Хүснэгт 43. Гарц, орц болон хөдөлмөрийн бүтээмж, 2015-2020, индекс 2015=100.0.....	111
Хүснэгт 44. ХЭД сангийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төслийн хүрээнд олгосон зээлийн мэдээлэл	119
Хүснэгт 45. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан хүн, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он тус бүрээр	124
Хүснэгт 46. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээний хэрэгжилт, 2016-2020 он тус бүрээр	125
Хүснэгт 47. ААНОАТ-ын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, тэрбум төгрөгөөр.....	133
Хүснэгт 48. ХХОАТ-аас чөлөөлөх тухай хуулиар иргэдэд олгосон татварын дэмжлэг, тэрбум төгрөгөөр	133
Хүснэгт 49. Татварын алданги, торгуулиас чөлөөлөх тухай хуулиар татвар төлөгчдөд олгосон дэмжлэг	133
Хүснэгт 50. Ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлсөн нийт хувь хэмжээ.....	134
Хүснэгт 51. Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөгдсөн ажил олгогч, даатгуулагчийн тоо, чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хэмжээ.....	135
Хүснэгт 52. Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг авсан ажил олгогч, даатгуулагчийн тоо, дэмжлэгийн дүн.....	135
Хүснэгт 53. ДДӨТАУ-д хамаарах боловсруулах салбарын үйлдвэрлэл ISIC 4.0	138
Хүснэгт 54. ХБХЭУЧОХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр	144
Хүснэгт 55. Ажилгүйдэл, ядуурлын хувь, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр.....	144
Хүснэгт 56. Үйл ажиллагаа явуулж буй ШУТ-ийн салбарт хамаарах ААНБ-ийн мэдээлэл.....	152

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын дэд зорилтуудын хэрэгжилтэд өгсөн үнэлгээ.....	20
График 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт	
График 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт	22
График 4. Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт	25
График 5. Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт.....	26

График 6.	Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт	28
График 7.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт, хувиар ...	29
График 8.	Хүн ам, мянган хүнээр	32
График 9.	Хөдөлмөрийн насны хүн ам, мянган хүнээр	32
График 10.	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, мянган хүнээр	33
График 11.	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хувиар	33
График 12.	ДНБ, тэрбум төгрөгөөр	34
График 13.	1 хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ, мянган төгрөгөөр	35
График 14.	Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар	35
График 15.	Дундаж цалин, мянган төгрөгөөр	36
График 16.	Ажиллагчдын тоо, мянган хүнээр	36
График 17.	Мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь	37
График 18.	Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо, мянган хүнээр	37
График 19.	ТХЗ-ийн хүрээнд тооцох зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд	39
График 20.	Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, 2016-2019 он, мянган төгрөгөөр	40
График 21.	Удирдах албан тушаалд ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2016-2019 оноор	41
График 22.	Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь, 2016-2019 он тус бүрээр	41
График 23.	Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (долоо хоногт 48 цагаас илүү), хүйсээр, 2016-2019 он тус бүрээр	42
График 24.	ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь, 2016-2019 он тус бүрээр	42
График 25.	Бага цалинтай ажиллагчдын хувь, 2016-2019 он тус бүрээр	43
График 26.	Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа (эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь), 2016-2019 оноор	44
График 27.	2012-2018 оны жижиг зээлийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэл, сая төгрөгөөр	70
График 28.	Төсөл хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал, хувиар	73
График 29.	Төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдамж, төсөв дүүргийн хэлтсүүд дээр эцэслэгдэн ирсэн байдал	73
График 30.	Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн хувь /ХУД-ийн ХХҮХ-ийн жишээгээр/	78
График 31.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн өөрчлөлт, ахиц дэвшил	80
График 32.	Хөтөлбөр үр дүнтэй хэрэгжсэн эсэх	81
График 33.	ХЭДХ-ийн хэрэгжилтийг сайжруулах талаарх иргэдийн санаа бодол	83
График 34.	ХЭДХ-үүдийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудал тулгарч байсан эсэх	83
График 35.	ХЭДХ-үүдийг цаашид хэрэгжүүлэх эсэх талаарх иргэдийн санаа бодол	84
График 36.	Дундаж цалин болон бүтээмжийн корреляци хамаарал	112
График 37.	Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцаалсан хөрөнгө, 2016-2020 он	114
График 38.	Ажилд зуучлах үйлчилгээ	115
График 39.	1 хүнд оногдох ДНБ-ий хэмжээ, их наяд төгрөгөөр	118
График 40.	2017-2020 онуудад хийгдсэн улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын хэмжээ, тэрбум төгрөгөөр	119
График 41.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хувиар	120
График 42.	Ажиллагчдын тоо, мян.хүн	120
График 43.	ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр	123

График 44. Ажиллагчдын бүтэц, эдийн засгийн салбараар	127
График 45. Ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн салбарын ангиллаар, мян хүн.....	128
График 46. 2016 болон 2020 оны ажиллагчдын тооны өөрчлөлт, мян.хүн	129
График 47. Ажиллагчдын тооны бүтэц, хувиар	134
График 48. ДНБ-д эзлэх цалин, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээ, хувиар	149
График 49. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин буюу 1 ажиллагчид ногдох ДНБ-ийн хэмжээ, 2015 оны үнээр, сая төгрөг	150
График 50. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин буюу 1 ажиллагчид ногдох ДНБ-ийн өөрчлөлт, 2020 оныг суурь 2016 онтой харьцуулсан хувиар, салбараар 2015 оны үнээр.....	151
График 51. Улсын хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн тоо, 2016-2020 он.....	157

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээний хэмжигдэхүүн.....	17
Зураг 2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаа	18
Зураг 3. ХЭДС-аас жижиг зээл олгох механизм.....	68
Зураг 4. Шүүхийн журмаар эргэн төлүүлэх явц.....	79
Зураг 5. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин болон медиан цалин, улирлаар, мянган төгрөгөөр.....	110
Зураг 6. Ажиллагчид, цалин хөлсний бүлгээр, дүнд эзлэх хувиар, 2020 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар.....	111
Зураг 7. Бодит цалингийн индекс (2015.IV=100%), улирлаар, хувиар.....	111

ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөр эрхлэлт нь иргэдийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, орлогын түвшин, амьдралын чанараа дээшлүүлэх үндсэн баталгаа, улс орны хөгжлийн үндэс болж байдаг. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4-т “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” хэмээн заасан байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлт нь хөгжлийн бодлогын тэргүүлэх чиглэл болж үе үеийн Засгийн газар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд анхаарал хандуулсаар ирсэн. Гэсэн хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт болох ажиллагчдын тоо, ажилгүйдлийн түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид гэх мэт гол үзүүлэлтэд төдийлөн өөрчлөлт гарахгүй байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2026 батлагдсан ба эхний үе шат 2016-2020 онд хэрэгжиж дууссантай холбоотой энэхүү үнэлгээний ажлыг гүйцэтгэлээ. Олон улсыг хамарсан COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр хүн амын болон улс орны нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдалд хүнд сорилт тулгарч буй энэ цаг хугацаанд хэрэгжилтийн үнэлгээг хийж буй нь үр дүнд тодорхой нөлөөллийг үүсгэж байлаа. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилготой хэрэгжиж буй уг бодлогын хэрэгжилтийг үнэлснээр дараагийн үе шатны ажлыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ гэж итгэж байна.

Судалгааны үр дүн нь бодлогыг хэрэгжилтийг хангах хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны ач холбогдол, үр дүн, үр нөлөө болон хэрэгжилтийн тогтвортой байдлын талаар нотолгоонд суурилан бодит үр дүнг тодорхойлж, холбогдох зөвлөмж, дүгнэлт гаргахад чиглэгдсэн.

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд хамтран ажилласан НҮБ-ийн хөгжлийн хөтөлбөрийн “ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн баг, судалгаанд шаардлагатай мэдээллээр хангасан ХНХЯ болон бусад яам, агентлаг, аймаг дүүргүүдийн ХХҮГ-ын нийт ажилтнууд, шинжээч болон иргэдийн төлөөлөлд талархлаа илэрхийлье.



1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГО, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Улс орны амьдралд тулгамдсан тодорхой асуудлыг судалж, шийдэх арга замыг тодорхойлон үр нөлөөнд хүргэх нь бодлого боловсруулахын гол зорилго юм. Харин энэхүү бодлого, зорилгоо зорилт болгон төлөвлөж хэрэгжүүлэхдээ ахиц дэвшил, эерэг өөрчлөлтөд хүрсэн эсэхийг үнэлж дүгнэх нь хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцооны үндсэн үүрэг байдаг.

Монгол Улс хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенц, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 88 дугаар конвенц, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 181 дүгээр конвенцод тус тус нэгдэн орсон. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенцын 1 дүгээр зүйлд “Гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшнийг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ” гэж заасан чиг үүргийг Монгол Улс хүлээсэн байдаг¹ Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (ТХЭТББ)-ыг хэрэгжүүлсэн эхний үе шат буюу 2016-2020 онд тавьсан зорилгод хүрэх эрх зүйн орчны өөрчлөлтийг судалж үзэхэд дараах байдалтай байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомж нь Үндсэн хуулийн арван зургаадугаар зүйлд тунхагласан иргэн хүн “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрх”-ээ баталгаатай эдлэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн гол хуулиудын нэг юм.

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг 2001 он хүртэл Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулж ирсний зэрэгцээ ажилгүй иргэдийг ажлын байраар хангах бодлогыг “Ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хэрэгжүүлж байсан ч хөрөнгө санхүү, эрх зүйн орчин бүрдээгүйгээс уг хөтөлбөрийн хэрэгжилт төдийлөн хангалттай үр дүн гараагүй байна. Мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу хуримтлагдсан шимтгэлээс ажилгүй иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд зарцуулдаг байсан боловч ихэнх тохиолдолд үргүй зарлага болдог дутагдалтай байжээ.

Монгол улсад хөдөлмөрийн насны хүн ам 2000 оны эхний байдлаар 1279.3 мянга болж, ажилгүй хүн гэсэн тодорхойлолт шалгуураар бүртгэгдсэн ажилгүйчүүдийн тоо жил бүр нэмэгдэж, ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсан. Энэхүү нөхцөл байдалтай уялдуулан Монгол Улсын Их Хурлаас Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай анхны хуулийг 2001 онд баталсан бөгөөд хуулийн зорилго нь тухайн үеийн ажилгүй, мөн ажил эрхлэх хүсэл сонирхолтой иргэдийг дэмжих, тэдгээрийг ажилд зуучлан, ажлын байрны сул орон тоог нөхөх үндсэн дээр аж ахуйн нэгж байгууллагыг дэмжихэд чиглэгдсэн.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр” Засгийн газрын 2002 оны 92 дугаар тогтоолоор батлагдсанаар Монгол Улс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгайлсан бодлоготой болсон юм.

¹ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ, х39

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль 2001 онд батлагдсанаас хойш дэлхий нийтийг хамарсан санхүү эдийн засгийн хямралын нөхцөлд ажлын байр хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх нөхцөл байдалтай уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг 2011 онд УИХ-аар баталсан. Үүний үр дүнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг уян хатан төлөвлөж хэрэгжүүлэх, хуулийг хэрэгжүүлэхэд өмнө гарч байсан зарим хүндрэл бэрхшээлийг шийдэх зарим нааштай эрх зүйн зохицуулалт тусгагдсан байна.

Мөн 2011, 2012, 2014 онд Төсвийн тухай болон бусад холбогдох хуульд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийн дагуу 2012 онд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага шинээр бий болсонтой уялдуулан нэмэлт, өөрчлөлтүүд оржээ.

“Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, зохистой хөдөлмөр, хувийн бизнес эрхлэх мэдлэг, ур чадвартай залуу үеийг төлөвшүүлж, ажилгүйдлийн түвшнийг бууруулах” зорилт дэвшүүлсэн билээ. Ийнхүү төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихдээ хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшнийг хангах, ажиллах хүчийг хөрөнгө оруулалт, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн иргэний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл судалгааг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх зэрэг бодлогын чиглэлийг баримталж байна². Мөн 2016 онд Засгийн газраас “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2026)” баталсан.

Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих богино хугацааны бодлого, арга хэмжээнүүд нь Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрүүдэд тусгалаа олж, улс орны нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх жил бүрийн үндсэн чиглэл, төсвийн хуулиудад тусгагдаж ирсэн. Тухайлбал, Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн ур чадвар, мэргэшилтэй ажилтны тоог нэмэгдүүлэх замаар хүн амын орлогыг дээшлүүлэн дундаж давхаргын хүрээг нэмэгдүүлж, иргэдийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулна гэсэн зорилт тавьсан байна. Нөгөөтээгүүр, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь тодорхой салбаруудад хамаарах бодлогын арга хэмжээгээр, тухайлбал, жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх, малчид, хоршоодын хөгжлийг дэмжих, аж үйлдвэр болон хөнгөн үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл, экспортын баримжаат үйлдвэрлэлийг дэмжих, мэргэжлийн сургалтын тогтолцоог зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх зэрэг бодлогоор дамжин хэрэгждэг.

Гэвч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тулгамдаж байгаа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Мөн олон улсын түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлогын шинэ баримт бичгүүд батлагдсан болон манай улсын эрх зүйн хүрээнд тодорхой өөрчлөлтүүд бий болсон байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг хэрэгжүүлэх явцад өмнө нь уг хуульд оруулсан зарим нэгэн нэмэлт, өөрчлөлтүүд тухайлбал, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулагдах хөрөнгийг өөр зүйлд зарцуулах, төрийн захиргаа, үйлчилгээний төв, орон нутгийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын эрх, үүргийн хуваарилалт оновчгүй зохицуулагдсан зэрэг зөрчил дутагдал гарсан байна. Иймд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг боловсронгуй болгож, хамрах хүрээг өргөжүүлэн хөдөлмөрийн зах зээл, ажиллах хүчний өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх асуудлууд үүссэнийг Европын Холбооноос хэрэгжүүлж буй “Монгол улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл”-ийн хүрээнд хийгдсэн “Монгол улсын уул уурхайн бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ”-нд авч үзсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль нь 2001 онд батлагдсанаас хойш нийт 12 удаа өөрчлөлт орсон бөгөөд сүүлд 2016 онд

2 ҮХГ, НҮБ “Монгол улсын хөгжлийн нэгдсэн төлөвлөлтийг хийх нийтлэг аргачлал (Тайлан V), УБ, 2018

өөрчлөлт орсон. Үүнээс хойш 7 жилийн хугацаанд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуультай холбогдуулан Засгийн газрын тогтоолууд батлагдсан.

Монгол Улс нь “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 88 дугаар конвенц”-ийг 2016 онд соёрхон баталсан. Мөн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 181 дүгээр конвенц”-ийг 2015 онд соёрхон баталсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд Монгол Улс нэгдэн орсон /2015/ ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 88, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенцод заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх үндэсний сүлжээг бүрдүүлж хөгжүүлэх, үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг нэмэгдүүлэх, удирдлага зохион байгуулалт, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх талаар үндэсний хууль тогтоомжид тусгах шаардлага тавигдаж байна

Монгол улсын Засгийн газраас 2016 оны 5 дугаар сард “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ыг (Засгийн газрын 320 дугаар тогтоол) баталсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын ерөнхий хүрээ болсон юм. Энэхүү баримт бичиг нь НҮБ-ын 70-р Ерөнхий Ассамблейн зарласан “Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030”-д заасан 17 зорилгыг дэмжих зорилготой. Энэхүү баримт бичгийн үндсэн зорилго нь “хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангахын тулд зохистой ажлын байр бий болгож, тогтвортой байдлыг хангах, үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх, эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг дэмжих замаар тэнцвэржүүлэх” явдал юм.

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Гадаадад ажиллах хүч илгээх, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох тухай, Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн тодорхой заалтуудаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль эрх зүйн тогтолцоо бүрдэж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээ, хэрэгжүүлэх төсөл хөтөлбөрүүдийн үндсэн чиглэлүүд, идэвхтэй хөдөлмөрийн зах зээлийн арга хэмжээг санхүүжүүлэх гол механизм, түүний эх үүсвэрийн талаар хуульчлан зохицуулжээ. Мөн, Монгол Улсын их хурлаас 2015 оны 11 сарын 26-нд Монгол улсын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх үүднээс “Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль”-ийг баталсан байна. Уг хууль нь үндэсний, бүсийн болон салбарын түвшинд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлтийг бий болгох, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжих, урт, богино, дунд хугацааны уялдаа холбоог хангах зорилготой. Энэхүү хуулийн гол санаа нь хүрч болохуйц хөгжлийн зорилго болон орчин үеийн төлөвлөлтийн арга барилд үндэслэн хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох явдал юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр дээрх хууль, эрх зүйн орчин үйлчилж байгаагийн хамт 2019 оны 159 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”, 2019 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс баталсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
3. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
4. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
6. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх

Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах зорилтуудын хэрэгжилтийг хангах “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”-ийг Монгол улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 159 тоот тогтоолоор батлагдсан.

Уг хөтөлбөрт Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-д тусгагдсан “Ядуурлын бүх төрлийг эцэс болгоно”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, зохистой хөдөлмөр, хувийн бизнес эрхлэх мэдлэг, ур чадвартай залуу үеийг төлөвшүүлж, ажилгүйдлийн түвшнийг бууруулна” гэсэн зорилтууд, Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгагдсан “Гэр бүлийг дэмжин тэтгэх, иргэн бүр эрүүл, боловсролтой, ажилтай, орлоготой байх нөхцөл бүрдүүлэхэд бүх талаар анхаарч, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулан, хүн амын дундаж орлоготой хэсгийг нэмэгдүүлж, иргэдийнхээ амьжиргааг сайжруулах” гэсэн зорилтууд, “Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”-д дэвшүүлсэн 22-27 дугаар зорилтууд ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэж байна.

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлого нь “Хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ядуурлын түвшнийг бууруулах” зорилготой. Энэхүү зорилгодоо хүрэхийн тулд дараах 5 үндсэн зорилтыг дэвшүүлсэн байна.

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх
3. Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах
4. Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх
5. Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын үндэслэл, хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлохдоо ажилгүйдлийн түвшин бууруулах (i), ажиллах хүчний нөөцийн ашиглалт сайжруулах (ii), улмаар уламжлалт салбараас өндөр бүтээмжтэй эдийн засгийн салбаруудад шилжүүлэх (iii), ингэснээр зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх (iv) зэргийг онцолсон байна.

1.2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН ХҮРЭХ ҮР ДҮН

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ гэж тодорхойлжээ. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн хүмүүжил, ажил, мэргэжлийн зөв хандлага төлөвшиж, эдийн засгийн өсөлт, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцан хамаарал сайжирсан байна;
2. Ажил олгогчийг дэмжих механизм боловсронгуй болж, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшин, ногоон ажлын байр нэмэгдсэн байна;
3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүү багасаж, ажилгүйдлийн түвшин буурсан байна;

4. Хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхлыг идэвхжүүлсэн хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, дундаж цалингийн хэмжээ нэмэгдсэн байна;
5. Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчин олон улсын жишигт хүрч, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартын хэрэгжилт сайжирсан байна;
6. Ажиллах хүчний нөөцийг зохистой ашиглаж, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоо нэмэгдсэн байх бөгөөд ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин буурсан байна.

Мөн бодлогын үр дүнг дараах шалгуур үзүүлэлтээр үнэлнэ.

Хүснэгт 1. Бодлогын шалгуур үзүүлэлт

№	Шалгуур үзүүлэлт	2015	2020	2025	
1	Ажиллах хүчний нөөц ашиглалт	Хүн ам (мян.хүн)	3057.8	3301.9	3419.1
		Хөдөлмөрийн насны хүн ам (мян.хүн)	2022.9	2141.8	2344.9
		Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам (мян.хүн)	1243.9	1335.3	1463.0
		Ажиллах хүчний оролцооны түвшин (хувиар)	61.5	66.0	68.0
2	Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө	ДНБ (тэрбум.төг)	23166.8	35476.4	42209.9
		1 хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ (мян.төг)	7653.7	10744.4	12215.1
		Ажилгүйдлийн түвшин (хувиар)	7.5	5.6	5.0
		Дундаж цалин (мян.төг)	808.0	1383.9	1743.3
		Ногоон ажлын байрны эзлэх хувь	6.1	10.0	30.0
3	Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	Ажиллагчдын тоо (мян.хүн)	1151.2	1254.7	1355.7
		Албан хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь	50.6	65.7	70.0
		Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь	23.0	14.1	11.7
		Мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь	26.4	20.2	18.3
		Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо (мян.хүн)	1018.6	1129.3	1220.1



2.1. ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээг 2016-2020 хооронд буюу бодлогын баримт бичигт тусгасан эхний үе шатны хугацаанд гарсан эрх зүйн орчны өөрчлөлт, бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлсэн төсөл, хөтөлбөр, тэдгээрийн үр дүнгийн хүрээнд тодорхойллоо.

Үнэлгээний ажлыг гүйцэтгэх арга зүйн хувьд ажлын даалгаварт өгөгдсөн зорилтын дагуу /Монгол Улсын хянан шалгах үндсэн журмын баримтална/ Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг баримталлаа.

Бодлогын баримт бичгийн шалгуур үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилтийг тооцохдоо “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ын 6.2.1 дэх заалт “Бодлогын баримт бичигт хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ урьдчилан тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийг дараах аргачлалын дагуу хувиар илэрхийлэн үнэлнэ,” баримталсан.

Зураг 1. Шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээний хэмжигдэхүүн

$$\text{Хэрэгжилт} = \frac{\text{Хүрсэн түвшин} - \text{Суурь түвшин}}{\text{Зорилтот түвшин} - \text{Суурь түвшин}} \cdot 100\%$$

Бодлогын баримт бичгийн зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийг аргачлалын дагуу тооцож, зорилт, арга хэмжээний дундаж үнэлгээгээр бодлогын зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг дараах ангилалд шилжүүлэн тооцсон. Үүнд:

- “үр дүнтэй”-зорилт, арга хэмжээ нь оновчтой тодорхойлогдсон, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрсэн, удирдлага зохион байгуулалт сайн, үр дүн гарсан бол 100 хувь;
- “тодорхой үр дүнд хүрсэн”-зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрээгүй, тодорхой үр дүн гарч эхэлж байгаа, хэрэгжилт, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бол 70-99 хүртэл хувь;
- “эрчимжүүлэх шаардлагатай”-зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтод чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай бол 31-69 хүртэл хувь;
- “үр дүнгүй”-зорилт, арга хэмжээг илүү сайн тодорхойлох шаардлагатай, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, төсөв хөрөнгийг үр дүнтэй зарцуулж чадаагүй, удирдлага зохион байгуулалт хангалтгүй бол 0-30 хүртэл хувь.

2.2. СУДАЛГААНЫ МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАЛТ

Албан хэлбэрийн үнэлгээ нь дескриптив аргыг ашиглан бодлогын үр дүнгийн талаар үнэн, найдвартай мэдээлэл бий болгох арга бөгөөд хамгийн гол нь бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтын хэрэгжилтэд анхаардаг. Энэ аргыг эрх зүйн орчин, бодлогын баримт бичиг, бодлогын хүрээнд албан байдлаар дэвшүүлсэн зорилго, зорилтын хэрэгжилт, түүний үр дүн, үр ашиг буюу

бодлогын үнэ цэнийг тодорхой болгох зорилгоор ашиглана.³ Үнэлгээний өгөгдлийг бодлого боловсруулагч, захиргааны албан хаагчид болон хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн төлөөлөл зэрэг гол мэдээлэгчидтэй ярилцлага хийх замаар цуглуулсан.

Судалгаанд анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийн эх сурвалжийг ашигласан. “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ыг хэрэгжүүлэх түвшинд ажиллаж буй салбарын болон салбарын бус мэргэжилтнүүд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийх замаар анхдагч мэдээллийг, бодлогын хүрээнд хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн тайлан, эрх зүйн баримт бичиг, статистик мэдээг хоёрдогч эх сурвалж болох холбогдох мэргэжилтнүүд, ҮСХ-оос тус тус цуглуулсан.

Зураг 2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаа



Судалгааны ажилд шаардлагатай мэдээллийг баримт бичгийн судалгаа, тайлан эмхэтгэл, уулзалт ярилцлага, кэйс судлалын аргаар цуглуулсан. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын зорилттой уялдуулан эрх зүйн орчны өөрчлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөр, тэдгээрийн хэрэгжилт болон бусад үйл ажиллагааны тайлан, танилцуулга, статистик тоо мэдээлэл зэрэгт баримт бичгийн судалгаа хийсэн. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын шалгуур үзүүлэлт, тэдгээрийн хэрэгжилтийг ҮСХ болон ХНХЯ, ХХҮЕГ, ХНХСИ зэрэг төрийн байгууллагаас гаргасан албан ёсны статистикийн тоо мэдээлэл, судалгааны үр дүнд тулгуурлан ашигласан. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, тэдгээрийн үр дүнг хэмжих хүрээнд дэд хөтөлбөрүүдэд хамрагдсан иргэд, хэрэгжүүлэгч төрийн анхан шатны байгууллагын ажилтнуудтай ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулсан.

Ганцаарчилсан ярилцлагад салбарын болон бусад холбогдох яам, газар, орон нутгийн төрийн байгууллага, иргэдийн төлөөлөл зэрэг нийт 83 хүн хамруулсан болно.

Хүснэгт 2. Ганцаарчилсан ярилцлагын оролцогчид

№	Оролцогч талууд	Оролцогчийн тоо
1	Жижиг дунд үйлдвэрийн газар	1
2	Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	1
3	Үндэсний хөгжлийн газар	2
4	Гадаад харилцааны яам	1
5	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	1
6	БХЯ	1
7	СЯ	1
8	ЭХЯ	1
9	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар	1
10	Налайх дүүргийн ХХҮЕГ	1
11	Сонгинохайрхан дүүргийн ХХҮЕГ	1
12	Чингэлтэй дүүргийн ХХҮЕГ	1
13	Дундговь аймгийн ХХҮЕГ	1
14	Булган аймгийн ХХҮЕГ	1

3 Б.Нарантулга Ph.D нар, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ

15	Говь-Алтай аймгийн ХХҮЕГ	1
16	Төв аймгийн ХХҮЕГ	1
17	НДГ	1
18	ТЕГ	1
19	ХНХСИ	1
20	ХНХЯ	6
21	Аймаг, дүүргийн ХХҮГ, Сум, хорооны нийгмийн ажилтан, холбогдох ажилтан	25
22	Иргэдийн төлөөлөл	32

2.3. МЭДЭЭЛЭЛ БОЛОВСРУУЛАЛТ

Судалгааны хүрээнд цуглуулсан тоон болон чанарын мэдээллийг “Excel” болон “Dedoose” программын тусламжтай боловсрууллаа.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын үр дүнг хэмжихдээ бодлогын үнэлгээнд ашиглагддаг өмнөх болон дараах харьцуулалт, хязгаарлах хүчин зүйл, кросс секцийн шинжилгээ, бэрхшээлийн зураглал гаргах, симуляцийн шинжилгээний аргыг тус тус ашигласан. Цуглуулсан тоон мэдээллийг бодлогын зорилтын үндсэн шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгжилтийг үнэлэхэд ашигласан бол тайлан, холбогдох бусад бичиг баримтыг бодлогын зорилтын хэрэгжилтийн байдлыг үнэлэхэд ашигласан. Оролцогч тал, иргэдийн хүрээнд зохион байгуулсан уулзалтын мэдээллийг үр дүнг баталгаажуулах, тодруулах, дэмжлэг үзүүлэх хүрээнд оруулсан.

Бодлогын үнэлгээний хүрээнд цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэсэн урьдчилсан дүгнэлт болон ярилцлагын аргаар нэмж цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэн үнэлгээний бүрэн тайланг бэлтгэлээ.

2.4. СУДАЛГААНЫ ХЯЗГААРЛАГДМАЛ БАЙДАЛ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын үр дүнгийн үнэлгээг хийхдээ гол үр дүн нь гол зорилтот бүлэгтээ хэрхэн хүрч, ямар ахиц өөрчлөлт, үнэ цэнийг бий болгосныг авч үзэх шаардлагатай байдаг. Иймд бодлогын үр дүнг судлахад түгээмэл хэрэглэгддэг арга нь орон зай, цаг хугацаа болон тодорхой бүлгийн хувьд харьцуулалт хийх арга зүй болохыг Харвардын их сургуулийн судлаачид тодорхойлсон байдаг. Бодлогын бичиг баримтыг баталж хэрэгжүүлж эхлэх үе шатанд суурь судалгааг хийгээгүйгээс зорилтот бүлэгт ямар ахиц өөрчлөлт гарсан, ямар үнэ цэнэ бий болгосныг хэмжих боломж хязгаарлагдмал байлаа. Бодлогын бичиг баримтыг хэмжих шалгуур үзүүлэлт нь макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтээр тодорхойлогдсон байсан. Иймээс энэхүү үнэлгээнд иргэд болон ажил олгогчийн үйл ажиллагаанд гарсан өөрчлөлт, үр дүнг хэмжиж үнэлгээ өгөх боломж хязгаарлагдмал байснаас олон нийтийг хамарсан түүвэр судалгааг явуулах боломжгүй байлаа.



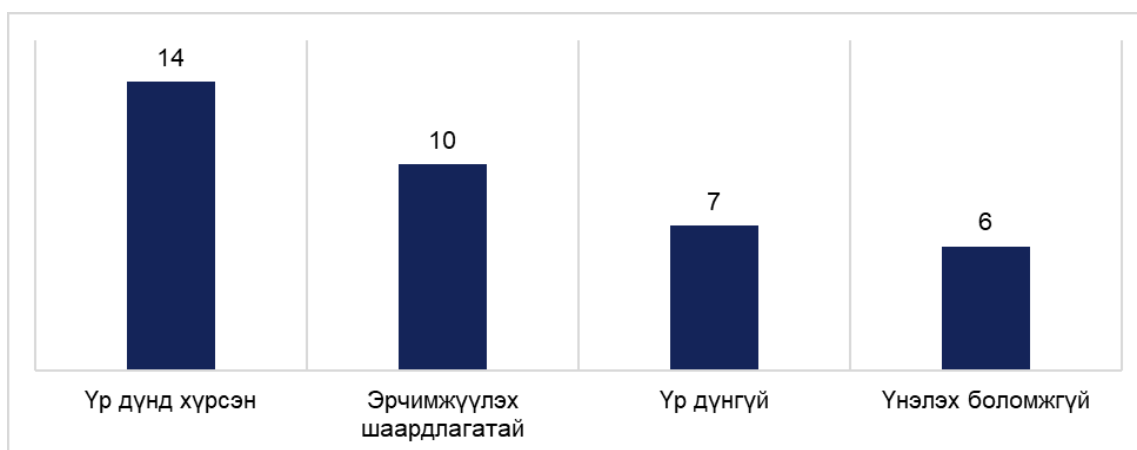
3.1. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН БАЙДАЛ

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үр дүнд бодлогын гол зорилтуудын хэрэгжилт ямар түвшинд байсан үр дүнг энэхүү хэсэгт авч үзлээ.

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого нь үндсэн 5 зорилт 37 дэд зорилтоос бүрдэх бөгөөд үнэлгээний ажлын хүрээнд дэд зорилт бүрд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан болон бусад мэдээлэлд үндэслэн үнэлгээг хийсэн. Үнэлгээг хийхдээ ямар нэгэн тоогоор үнэлэх боломжгүй байлаа. Тавьсан зорилтуудын хувьд хэрэгжилтийн үнэлгээг ямар нэгэн статистик тоо мэдээлэлд үндэслэн үнэлэх боломжтой зорилт бага байсан. Түүнчлэн тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд хийгдэх ажлын төлөвлөлт, хүрэх үр дүнг тодорхойлсон баримт бичиг байхгүй байсан зэргээс шалтгаалж хэрэгжилтийн түвшинд тоон үнэлгээ өгөх хүндрэлтэй байсан тул судлаачдын зүгээс чанарын үнэлгээг өгсөн болно. Энэхүү хэсэгт нэгтгэн дүгнэсэн үр дүнг оруулсан бөгөөд дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараагийн бүлгээс үзэж болно.

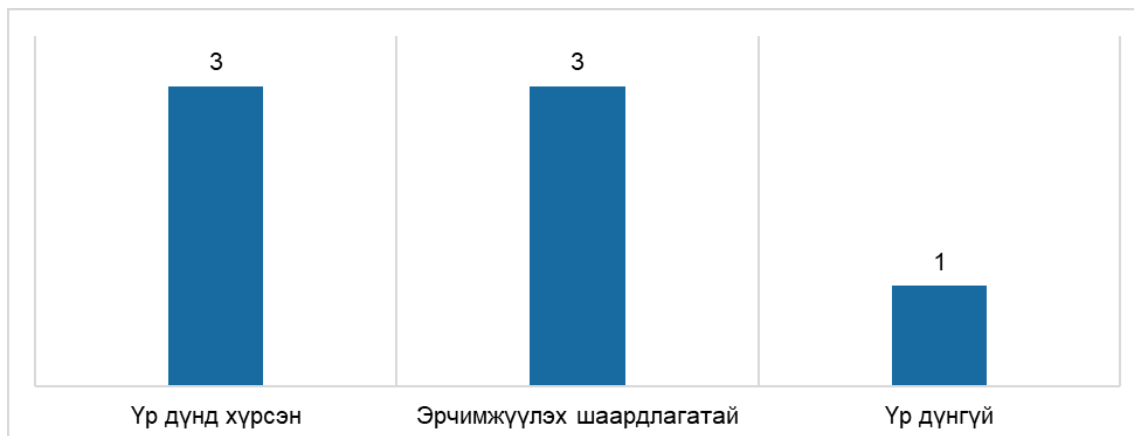
Нийт 37 дэд зорилтоос 31 дэд зорилтын хүрээнд ирүүлсэн тайлан мэдээлэл болон статистик тоо мэдээлэл, оролцогч талуудын ярилцлагын үр дүн зэрэгт үндэслэн хэрэгжилтийн байдалд чанарын үнэлгээ өгөх боломжтой гэж үзсэн. Эдгээр 31 дэд зорилтоос 14 дэд зорилт тавьсан зорилгоо хангаж чадаж байгаа буюу хэрэгжилтийн түвшин үр дүнд хүрсэн байна гэж судлаачдын зүгээс үзсэн. Харин 10 дэд зорилтыг эрчимжүүлэх шаардлагатай байгаа бол 7 дэд зорилтын хувьд тодорхой ажлууд зохион байгуулсан боловч төдийлөн үр дүнтэй болоогүй гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн. Харин 6 дэд үзүүлэлтийн хувьд үнэлгээ өгөх боломжгүй байлаа. Ирүүлсэн тайлангийн хүрээнд тухайн дэд зорилтуудыг хэрэгжүүлэхээр хийгдсэн арга хэмжээнүүд үндсэн тавьсан зорилттой нийцэхгүй, зарим дэд зорилтуудыг хэмжихэд хүндрэлтэй, үнэлгээ өгөх тоо мэдээлэл гардаггүй зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан үнэлгээг өгч чадаагүй болно.

График 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын дэд зорилтуудын хэрэгжилтэд өгсөн үнэлгээ



Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын зорилт 1-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах” гэж тусгасан ба энэхүү зорилтын хүрээнд 7 дэд зорилт дэвшүүлсэн байна. Эдгээр зорилтоос 3 дэд зорилт нь үр дүнд хүрсэн бол 3 дэд зорилтыг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна. Харин хэрэгжилтийн түвшин үр дүнгүй 1 дэд зорилт байлаа.

График 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт



Дараах хүснэгтээр бодлогын үндсэн зорилт 1-ын дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн үнэлгээний талаарх мэдээллийг харуулав.

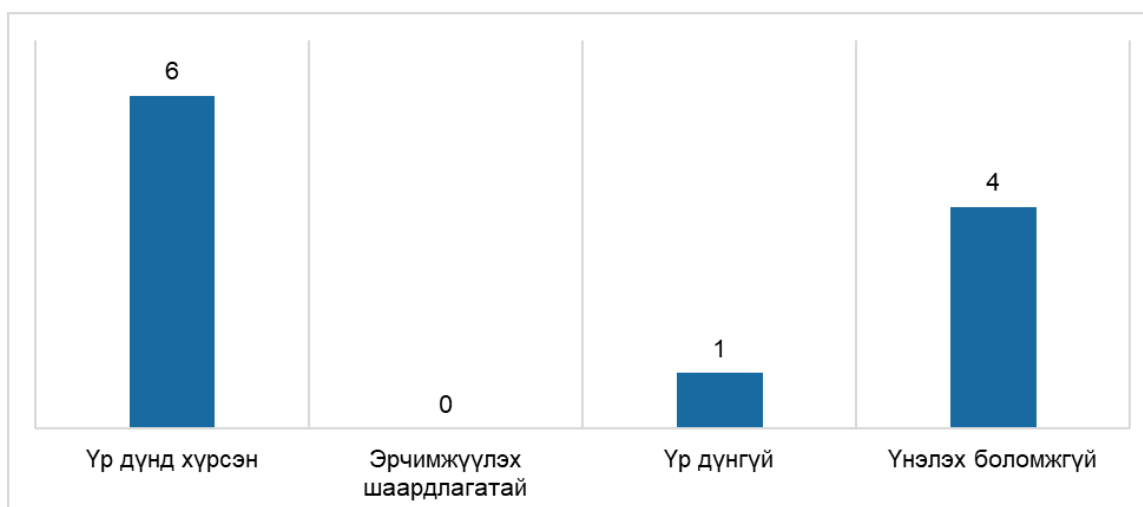
Хүснэгт 3. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 1-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар

№	Дэд зорилт	Үнэлгээ	Тайлбар
1.1	Сургалт, сурталчилгааны олон талт хэлбэрийг ашиглаж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
1.2	Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, судалгаанд үндэслэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хөгжлийн уялдааг хангасан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чадавхыг бэхжүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
1.3	Хөрөнгө оруулалт болон зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн түрээс, дэмжлэгтэй холбогдсон арга хэмжээг бүсчлэн ялгавартай хэрэгжүүлэх замаар алслагдсан болон эдийн засгийн сул хөгжилтэй бүс, орон нутагт зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх;	Үр дүнгүй	Ажиллагчдын тоо болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшний статистик тоон мэдээг харахад эдийн засгийн хувьд сул хөгжилтэй, алслагдсан бүс, орон нутагт зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх гэсэн зорилтын хэрэгжилтийг үр дүнд хүрсэн гэж үзэхэд хүндрэлтэй байна.
1.4	Бүс, орон нутаг, эдийн засгийн салбарт ажиллах хүчний төлөвлөлт, зохицуулалтыг сайжруулах;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Боловсрол, шинжлэх ухааны яамнаас нийт яамнуудаас тухайн салбарын хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн хэрэгцээний ойрын, дунд, урт хугацааны төлөвлөлтийн мэдээллийг авч нэгтгэн боловсруулж байна. Ингэснээр салбар тус бүрийн бодит мэдээлэл, судалгаанд үндэслэн тухайн салбарт хэрэгцээтэй байгаа боловсон хүчний эрэлт, хэрэгцээг дунд болон урт хугацаанд тодорхойлж, шаардлагатай хүний нөөцийг дээд боловсролын сургалтын байгууллагад бэлтгэх бодлогыг тодорхойлоход чиглэж ажиллаж байгаа ч тоон мэдээлэл тодорхой, нээлттэй бус байна.
1.5	Хөдөлмөрийн хүмүүжлийг бүх шатны боловсролын байгууллагаар дамжуулан олгож, ажил, мэргэжлийн зөв хандлагыг төлөвшүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.

1.6	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх тэгш оролцоог хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, тэдний аж ахуй эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх үр чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж дэмжлэг үзүүлэх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн ч үр дүнг үнэлэх ажил хийгдэхгүй байна
1.7	Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах, гадаад иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хүн амын аюулгүй байдлыг хангах болон мэргэжлийн өндөр үр чадвар, технологийг хөдөлмөрийн зах зээлд нутагшуулах бодлоготой уялдуулах.	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Засгийн газраас эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, байгууллагын нийт ажиллагсдын тоо, гадаадын хөрөнгө оруулалтын хэмжээнээс хамааруулан нийт ажиллагсдын тоонд гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг жил бүр тогтоодог. Үүний дагуу зөвшөөрөл олгогддог бөгөөд сүүлийн жилүүдэд буурсан үзүүлэлттэй байна.

Бодлогын үндсэн зорилт 2-т “Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх” гэж тусгасан ба зорилтын хүрээнд 11 дэд зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Үүнээс 6 нь үр дүнд хүрсэн, 1 нь үр дүнгүй байсан бол үлдсэн 4 нь үнэлэх боломжгүй зорилт байлаа.

График 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт



Дараах хүснэгтээр бодлогын үндсэн зорилт 2-ын дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн үнэлгээний талаарх мэдээллийг харуулав.

Хүснэгт 4. ТХЭТБ-ын үндсэн зорилт 2-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар

№	Дэд зорилт	Үнэлгээ	Тайлбар
2.1	Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг олон улсын жишигт нийцүүлж, хамрах хүрээг өргөжүүлэн хүртээмж, чанар, үр ашгийг нь дээшлүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
2.2	Ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбарыг татвар, зээл, хөрөнгө оруулалтын бодлогоор дэмжиж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
2.3	Хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн орчныг сайжруулах замаар ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг нь тасралтгүй хөгжүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
2.4	Бараа, ажил, үйлчилгээний худалдан авалтыг үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжихэд чиглүүлж, гадаадын зээл, тусламж, улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалтад зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг харгалзах тогтолцоог бүрдүүлэх;	Үнэлэх боломжгүй	Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтын үр дүнд улсын хэмжээнд хэдий хэмжээний ажлын байр бий болсон, энэхүү хөрөнгө оруулалтын сонгон шалгаруулалт нь зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг үүсгэсэн эсэх мэдээлэл тодорхойгүй байна. Одоогийн мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн орчинд энэхүү тогтолцоо бий болсон гэж үзэх үндэслэл алга байна.
2.5	Экспортын барааны татварыг буцаан олгох, импортын барааны гаалийн татварыг нэмэгдүүлэх, бараа, ажил, үйлчилгээг нь худалдан авах, мега төслүүдэд туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулах, даатгалд хамруулах зэрэг арга замаар жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
2.6	Эдийн засгийн хүндрэлийн үед татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн өрийн хуримтлагдсан хугацаа, ажилтны тоог харгалзан хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлэх замаар ажил олгогчид ажлын байраа тогтвортой хадгалахад нь дэмжлэг үзүүлэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
2.7	Хувиараа болон бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэх иргэдийн санаачилгыг зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэх замаар дэмжих эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж чадавхжуулах;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.

2.8	Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ногоон ажлын байрны үнэлэмжийг дээшлүүлж эрэлт, нийлүүлэлтийг дэмжих;	Үр дүнгүй	Энэхүү бодлогын үнэлгээг хийж байх хугацаанд дээрх 2014 болон 2017 онуудад хийгдсэн ногоон ажлын байрны зураглал болон Байгаль орчны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байр гэсэн 2 судалгаанаас өөр ногоон ажлын байртай холбоотой дорвитой хийгдсэн судалгаа байхгүй байлаа. Түүнчлэн ногоон ажлын байрыг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй ажил төдийлөн хангалттай түвшинд байхгүй байна. ЭХЯ-аас хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд 435 байнгын ногоон ажлын байр бий болгосон гэснээс өөр ногоон ажлын байртай холбоотой тоо мэдээлэл байсангүй.
2.9	Экспортын болон өндөр технологийн үйлдвэрлэлд хөрөнгө оруулах замаар ногоон ажлын байр олноор бий болгох;	Үнэлэх боломжгүй	Энэхүү дэд зорилтод заасан “Экспортын болон өндөр технологийн үйлдвэрлэлд хөрөнгө оруулах замаар ногоон ажлын байр олноор бий болгох” зорилтын хүрээнд экспортыг дэмжих, өндөр технологийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлд МУ-ын ЗГ-аас анхаарч тодорхой ажлууд зохион байгуулж буй хэдий ч үүний үр дүнд ногоон ажлын байр бий болсон эсэх асуудлыг энэ удаад үнэлэх боломж байхгүй байлаа.
2.10	Бүтээн байгуулалтын төсөл, хөтөлбөрийг орон нутгийн хөгжил, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг нэмэгдүүлэхэд эергээр нөлөөлөхөөр зохион байгуулж, хэрэгжилт, хяналтыг сайжруулах;	Үнэлэх боломжгүй	Өнөөгийн түвшинд бүтээн байгуулалтын төсөл, хөтөлбөрийг орон нутгийн хөгжил, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг нэмэгдүүлэхэд эергээр нөлөөлөхөөр зохион байгуулж, хэрэгжилт, хяналтыг сайжруулах чиглэлд тодорхой зохион байгуулсан ажил, хүрсэн үр дүнгийн талаар мэдээлэл дутмагаас энэхүү дэд зорилтын хэрэгжилтийг үнэлэх боломжгүй байлаа.
2.11	Ажиллах хүчний бүс, орон нутаг, эдийн засгийн салбар, ажил, мэргэжил хооронд дотоод шилжих хөдөлгөөнийг уян хатан, оновчтой зохицуулах замаар ажиллах хүчний нөөцийг үр дүнтэй ашиглах.	Үнэлэх боломжгүй	Шилжилт хөдөлгөөн нь богино хугацаанд өсөн нэмэгдэж байгаа хотын захын хорооллуудад нийгмийн үйлчилгээний асуудлыг шийдвэрлэж чадаагүйгээс хотын төв рүү нягтрал ихэссэн хэвээр байна. Зорилтод тусгагдсаны дагуу оновчтой зохицуулалт хийсэн тодорхой мэдээлэлгүй мөн хүний нөөцийн үр дүнтэй ашиглалтын талаар хийгдсэн ажлууд хангалтгүй байна.

Бодлогын үндсэн зорилт 3-т “Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах” гэж тусгасан ба зорилтын хүрээнд 9 дэд зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Үүнээс 3 нь үр дүн хүрсэн, 3 нь эрчимжүүлэх шаардлагатай, 2 нь үр дүнгүй байсан бол үлдсэн 1-ийг үнэлэх боломжгүй зорилт байлаа.

График 4. Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт



Дараах хүснэгтээр бодлогын үндсэн зорилт 3-ын дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн үнэлгээний талаарх мэдээллийг харуулав.

Хүснэгт 5. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 3-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар

№	Дэд зорилт	Үнэлгээ	Тайлбар
3.1	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоог нэмэгдүүлэх зорилгоор дээд болон техник, мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын хөтөлбөрийн агуулгыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтээр тодорхойлж, үр дүнг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнээр тооцдог болох;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол сургалтын байгууллагуудад 2020-2021 оны хичээлийн жилд 19734 суралцагч төгссөн. Төгсөгчдийн 8987 буюу 45.5% нь шууд ажлын байртай, 1217 буюу 6.2% нь дараагийн шатны сургалтын байгууллагад дэвшин суралцсан байгаа учраас ХЗЗ эрэлтийг зөв тодорхойлоогүй байгаа тул эрчимжүүлэх шаардлагатай гэж үнэлэв
3.2	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээ, ажил олгогчийн захиалгад нийцүүлэн гадаад улсад мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол эзэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулах;	Үнэлэх боломжгүй	ХНХСИ-ээс жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгааг явуулж байгаа ба энэхүү судалгааны үр дүнгээр ирэх жилүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт ямар байх, ажил олгогчийн захиалга бүхий ажлын байрны мэдээллийг тодруулж байна. Харин хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтэд нийцүүлэн гадаад улсад мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр зохион байгуулсан ажлын тайлан мэдээлэл байсангүй.
3.3	Оюутан, сурагчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх дадлагын бүх хэлбэрийг дэмжих тогтолцоог бий болгох;	Үр дүнгүй	Оюутан сурагчдын хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх дадлагын бүх хэлбэрийг дэмжих тусгайлсан тогтолцоо боловсруулагдаагүй мөн жил бүр тогтмол дэмжин ажилласан ажил хийгдээгүй байна.
3.4	Төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв нь цагийн ажлын байрыг оюутнуудад нээлттэй танилцуулж, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй оюутнуудын бүртгэл хөтлөх, хөдөлмөрийн хувийн бирж болон холбогдох байгууллагууд оюутныг цагийн ажилд зуучлахтай холбоотой мэдээллийг залуучуудын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын мэдээллийн санд хүргүүлэх, оюутныг цагийн хөдөлмөр эрхлэлтэд зуучлах зэрэг ажлыг хийж байна.

3.5	Оюутан, сурагчдад аж ахуй эрхлэх ур чадвар эзэмшүүлж, ажлын байр бий болгох санаачилгыг дэмжих;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
3.6	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурлан сургалтын байгууллагыг бүсчлэн зохион байгуулж, сургалт, үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох, дадлагын чанарыг сайжруулах замаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйлчилгээг чанаржуулах;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
3.7	Ажилгүй иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, давтан сургах, хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах;	Үр дүнгүй	Ажилгүй иргэдийг ХБХ-р дамжуулан мэргэжил олгож, чадавхжуулах үйл ажиллагааг жил бүр зохион байгуулж байгаа ч энэ нь ядуурал болон ажилгүйдлийн түвшнийг бууруулах нөлөө төдийлөн үзүүлэхгүй байна.
3.8	Цэргийн хугацаат албан хаагчдыг энх цагийн бүтээн байгуулалтад оролцуулж, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
3.9	Гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа монгол иргэдийн эрхийг хамгаалж, гадаадын өндөр хөгжилтэй оронд мэргэжил, ур чадвараа дээшлүүлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх.	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Монгол Улсын хувьд ОХУ, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Бүгд Найрамдах Казахстан Улс, Бүгд Найрамдах Унгар Улстай тус тус нийгмийн хамгааллын салбарын хэлэлцээрийг байгуулсан нь Монгол Улсын иргэд хамгийн ихээр хөдөлмөр эрхэлж, оршин сууж байгаа улсууд байгаа ч тоон мэдээлэл хангалтгүй байна

Бодлогын үндсэн зорилт 4-т “Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх” гэж тусгасан ба зорилтын хүрээнд 4 дэд зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Үүнээс 4 дэд зорилт бүгд эрчимжүүлэх шаардлагатай гэж үнэлжээ.

График 5. Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт



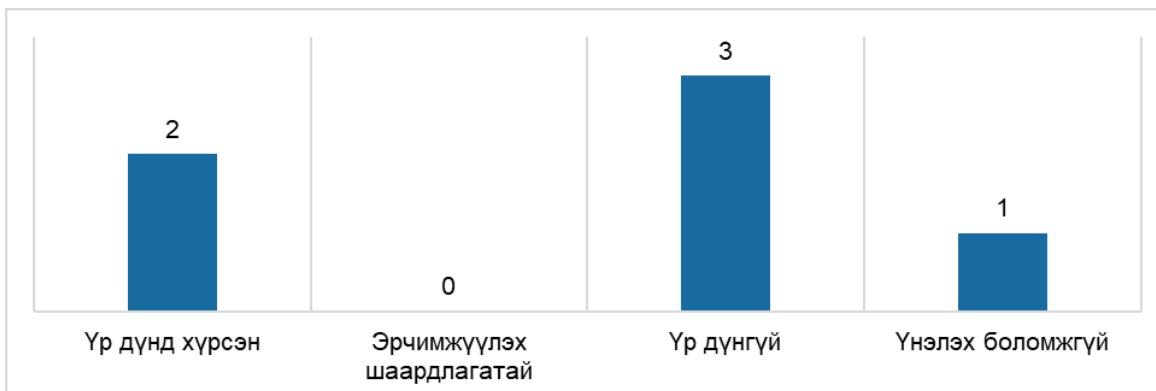
Дараах хүснэгтээр бодлогын үндсэн зорилт 4-ын дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн үнэлгээний талаарх мэдээллийг харуулав.

Хүснэгт 6. ТХЭТБ-ын үндсэн зорилт 4-ийн дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар

№	Дэд зорилт	Үнэлгээ	Тайлбар
4.1	Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бий болгож, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхлыг идэвхжүүлэх;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	ХНХЯ, Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын зарим албан хаагчдын урамшууллыг ажлын үр дүн, гүйцэтгэлтэй уялдуулан олгох аргачлал, журмын төсөл боловсруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж байна. Энэ арга хэмжээний хүрээнд ОУХБ-тай хамтран ажиллахаар 2021 оны 2 дугаар сард 40327489/0 тоот гэрээг байгуулсан. ЭМЯ, БШУЯ зэрэг яамтай тодорхой чиглэлд хамтран ажилласан хэдий ч нийт салбарын хувьд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа учир дутагдалтай. Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад цалин, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлтэй холбоотой зохицуулалтууд тодорхой хэмжээнд туссан.
4.2	Ажил, мэргэжлийн үндэсний ангиллыг нэг мөр болгон хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын үнэлгээтэй уялдуулах замаар хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлж, ажилтны хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт, YAMAT-08-ыг салбаруудаар ээлж дараатай шинэчлэн боловсруулж байгаа ч ажилтны хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлж ажилласан хэсэгт тодорхой тайлан мэдээ байхгүй байна.
4.3	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын эзлэх хувийг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн өсөлтийн үр шимийг баялаг бүтээгчид тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх;	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	2020 онд манай улсын ДНБ-ий хэмжээ 37.4 их наяд төгрөг болж өмнөх оноос 1.03 хувиар буурсан үзүүлэлттэй гарсан. Харин цалин, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээ 11.1 их наяд төгрөг болж ДНБ-ий 29.5 хувийг эзэлж байгаа ба энэ үзүүлэлт өмнөх оноос 10.3 хувиар, суурь 2016 онтой харьцуулахад 61.8 хувиар тус тус өссөн байна. Харин эдийн засгийн өсөлтийн үр шимийг баялаг бүтээгчид тэгш хүртэх боломж бүрдсэн эсэх талд мэдээлэл дутмаг байна.
4.4	Үйлдвэржилт, шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, инновац болон хөдөлмөрийн сахилга бат, ухамсраар дамжуулан хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх.	Эрчимжүүлэх шаардлагатай	ААН байгууллагуудад шинжлэх ухаан, технологи, инновацын түвшин ямар хэмжээнд байгаа, үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаарх тоо мэдээлэл байхгүй байна. ҮСХ-ны мэдээллээр 2020 онд нэг ажиллагчид оногдох ДНБ-ий хэмжээ 2015 оны үнээр 21.6 сая төгрөг болсон ба энэ нь өмнөх оноос 1.4 сая төгрөгөөр буурсан хэдий ч суурь 2016 оны үзүүлэлттэй харьцуулахад 2.6 сая төгрөг буюу 13.6 хувиар өссөн үр дүнг үзүүлсэн байна. Энэхүү дэд зорилт бүтээмжийн хувьд дэвшил гарсан хэдий ч гол агуулга нь үйлдвэржилт, шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, инновац болон хөдөлмөрийн сахилга бат, ухамсраар дамжуулан хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлсөн эсэх асуудал тодорхойгүй байлаа

Бодлогын үндсэн зорилт 5-д “Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх” гэж тусгасан ба зорилтын хүрээнд 6 дэд зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Үүнээс 2 нь хэрэгжилтийн түвшин үр дүнд хүрсэн, 3 нь хэрэгжилтийн түвшин үр дүнгүй, 1 нь үнэлэх боломжгүй зорилт байлаа.

График 6. Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн дэд зорилтуудын биелэлт



Дараах хүснэгтээр бодлогын үндсэн зорилт 5-ын дэд зорилтуудын хэрэгжилтийн үнэлгээний талаарх мэдээллийг харуулав.

Хүснэгт 7. ТХЭТББ-ын үндсэн зорилт 5-ын дэд зорилтуудын үнэлгээ, тайлбар

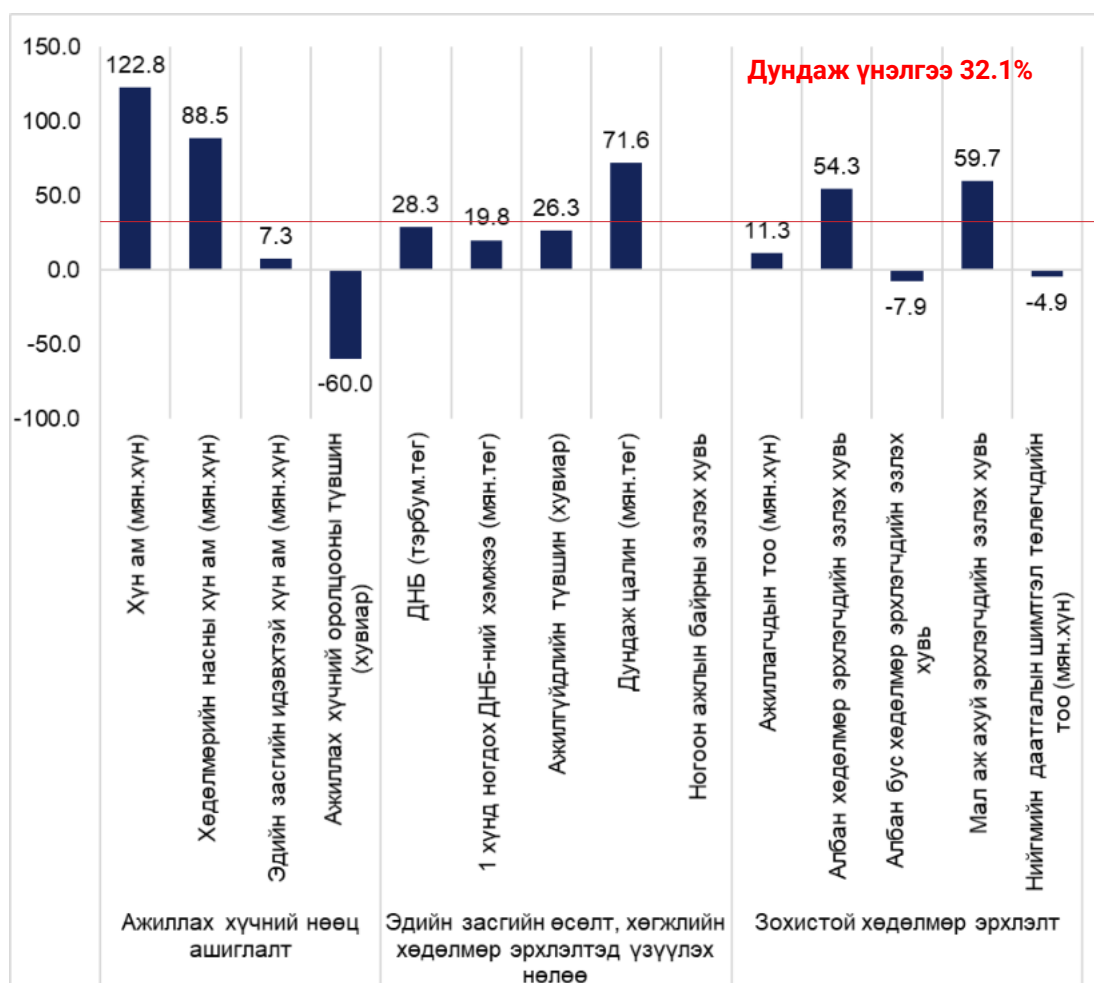
№	Дэд зорилт	Үнэлгээ	Тайлбар
5.1	Хөдөлмөрийн харилцааны хамрах хүрээг өргөжүүлж, ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшин, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах чиглэлээр эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.
5.2	Төр, хувийн хэвшил, нийгмийн түншлэлд тулгуурласан хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах замаар ажил олгогч, ажилтны нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх;	Үнэлэх боломжгүй	Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт байгууллагын хамтын ажиллагаагаар хяналт явуулах байдлаар ажил олгогчийн нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны мэдээлэл байхгүй байлаа. Энэхүү дэд зорилтод ажил олгогч болон ажилтны нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлийн үйл ажиллагаа тусгагдсан байсан ба эдгээр асуудлыг нэн ялангуяа ажилтны нийгмийн хариуцлага гэсэн ойлголтыг үнэлэх дүгнэхэд хүндрэлтэй байсан. Ажил олгогч байгууллагууд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлэн үйл ажиллагааны тайланг нэгтгэн хүлээн авдаг байгууллага байхгүй, энэ талаар гарсан үр дүнг хэмжих боломж бололцоо байхгүй учир энэхүү дэд зорилтыг хэмжих боломжгүй байлаа.
5.3	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон хууль тогтоомж, стандартыг олон улсын жишигт нийцүүлж чадавхыг бэхжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх зан үйлийг төлөвшүүлэх зэргээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн тохиолдлыг бууруулах;	Үр дүнд хүрсэн	Дэд зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажлууд хангалттай хэрэгжсэн.

5.4	Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалыг шинээр бий болгож, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тогтолцоог боловсронгуй болгох;	Үр дүнгүй	Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалыг шинээр бий болгох ажил хийгдээгүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тогтолцоо "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга"-д тусгахаар ажилласан байна. Энэхүү зорилтын хүрээнд хэрэгжсэн ажлын гүйцэтгэл хангалтгүй байна.
5.5	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадварт тохирох техник, тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байрыг эрх зүйн зохицуулалтаар дэмжих;	Үр дүнгүй	"Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хууль" хуульд зааснаас өөрөөр ХБИ-ний хөдөлмөрийн чадварт тохирох техник, тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байрны эрх зүйн орчин боловсруулагдаагүй байна.
5.6	Хөдөлмөрийн насны иргэдийн бүртгэлийг цахим хэлбэрт шилжүүлж, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах.	Үр дүнгүй	Хөдөлмөрийн насны бүх иргэдийн бүртгэлийн нэгдсэн мэдээллийн сан үүсгэх ажлын чиглэлээр тодорхой ажил хийгдээгүй.

3.2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮДИЙН ХЭРЭГЖИЛТ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр дүнг хэмжих үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт нь ажиллах хүчний нөөц ашиглалт, эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн 3 бүлгийн 14 дэд үзүүлэлтээр тодорхойлогдсон. Үнэлгээний шалгуур болох 14 үзүүлэлтийн биелэлтийн байдлыг доорх графикаар харууллаа.

График 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт, хувиар



Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг хэмжих үндсэн 14 шалгуур үзүүлэлтийн хувьд 1 үзүүлэлтээс /Ногоон ажлын байрны эзлэх хувь/ бусад 13 үзүүлэлтийн хувьд гүйцэтгэлийг үнэлэх боломжтой тоо мэдээлэлд суурилсан байсан ба ҮСХ-оос гаргасан албан ёсны статистикийн тоо мэдээлэлд тулгуурлан гүйцэтгэлийг үнэлсэн.

Үнэлгээг хийсэн 13 шалгуур үзүүлэлтээс 1 үзүүлэлт нь үр дүнтэй, 2 үзүүлэлт нь тодорхой үр дүнд хүрсэн, 2 үзүүлэлт нь эрчимжүүлэх шаардлагатай, 8 үзүүлэлт нь үр дүнгүй гэж тус тус үнэлгээтэй байна.

Хүн амын тоо гэсэн ганц үзүүлэлтийн хэрэгжилт үр дүнтэй буюу 100.0-аас дээш хувьтай биелсэн байлаа. Хөдөлмөрийн насны хүн ам болон дундаж цалин гэсэн шалгуур үзүүлэлтүүд нь 70.0-99.0 хувийн хооронд буюу хэрэгжилтийн түвшин тодорхой үр дүнд хүрсэн гэсэн үнэлгээтэй байна. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой албан хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь болон мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь гэсэн үзүүлэлтүүд 31-69 хүртэлх хувийн хооронд байгаа буюу тус шалгуур үзүүлэлтийн хэрэгжилтийн түвшин нь эрчимжүүлэх шаардлагатай гэсэн үнэлгээтэй байна. Харин үлдсэн 8 шалгуур үзүүлэлт болох эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, ДНБ, 1 хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээ, ажилгүйдлийн түвшин, ажилчдын тоо, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь мөн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо нь 30.0-аас доош хувьтай буюу үр дүнгүй гэсэн үнэлгээтэй байна. Сүүлийн 2 жил орчим дэлхий нийтээр COVID-19 цар тахалд нэрвэгдэн хүн амын эрүүл мэнд болон улс орны эдийн засгийн бүхий л салбарт гүн хямрал нүүрлэж байгаа нь манай улсыг ч тойрч гарсангүй. Энэхүү гэнэтийн хүчин зүйлээс шалтгаалан манай улсын эдийн засагт хүндрэл учирч, ААНБ-ын үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөөллийг маш их үзүүлж буй нь энэхүү хөтөлбөрийн гол зорилтуудын биелэлт хангалтгүй гарахад нөлөөлсөн нь тодорхой.

2020 оны байдлаар үнэлгээг тооцох боломжгүй байсан ганц үзүүлэлт болох ногоон ажлын байрны эзлэх хувийн жингийн талаар ямар нэгэн тоо мэдээлэл байхгүй байсан. ҮСХ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн гол мэдээллийн эх үүсвэр болох АХС-нд нэмэлт модуль зүүх буюу нэмэлт асуулт хавсарган ногоон ажлын байрны судалгааг 2014 болон 2016 онд хийсэн ба үүнээс хойш хийгээгүй байгаа нь энэхүү үзүүлэлтийн үр дүнг тооцох боломжгүй болгож байлаа. Бодлогыг үнэлэх ажлын хүрээнд ирүүлсэн тайлан мэдээлэлд зарим газруудаас ногоон ажлын байрны талаар зарим тоо мэдээлэл ирж байсан боловч үндэсний хэмжээний биш, суурь шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнтэй таарахгүй тул авч ашиглахаас татгалзсан болно.

Доорх хүснэгтээр суурь 2015 оны түвшин, 2020 оны зорилтот түвшин мөн 2020 оны одоогийн түвшнийг тус бүр харьцуулан харууллаа.

Хүснэгт 8. Бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн хангагдсан байдал

№	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь он 2015	Зорилтот түвшин 2020*	2020 оны гүйцэтгэл
1	Ажиллах хүчний нөөц ашиглалт			
	Хүн ам (мян.хүн)	3057.8	3301.9	3357.5
	Хөдөлмөрийн насны хүн ам (мян. хүн)	2022.9	2141.8	2128.1
	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам (мян.хүн)	1243.9	1335.3	1250.6
	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин (хувиар)	61.5	66.0	58.8
2	Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө			
	ДНБ (тэрбум.төг)	23166.8	35476.4	26655.4
	1 хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээ (мян.төг)	7653.7	10744.4	8264.8
	Ажилгүйдлийн түвшин (хувиар)	7.5	5.6	7.0
	Дундаж цалин (мян.төг)	808.0	1383.9	1220.6
	Ногоон ажлын байрны эзлэх хувь	6.1	10.0	-

3	Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	Ажиллагчдын тоо (мян.хүн)	1151.2	1254.7	1162.9
		Албан хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь	50.6	65.7	58.8
		Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь	23.0	14.1	23.7
		Мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь	26.4	20.2	22.7
		Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо (мян.хүн)	1018.6	1129.3	1013.2

Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын эхний үе шат буюу 2016-2020 он хүртэл хугацаанд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүн статистик тоон үзүүлэлт талаасаа хангалтгүй үр дүнг бидэнд авчирсан боловч энэхүү бодлого хэрэгжиж байснаараа тодорхой ахиц дэвшил бий болгосон. цар тахлын энэ нэн хүнд нөхцөлийг даван туулахад тодорхой үүрэг нөлөө үзүүлсэн нь тодорхой. Иймд хөтөлбөрийн зорилт, түүнийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн ажил, түүний үр дүнг зорилт тус бүрээр авч үзэж тайлангийн хавсралт бүлэгт оруулсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийн сонголтын хувьд эргэн харах шаардлагатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын суурь шалгуур үзүүлэлтийг ТХЗ-той уялдуулсан хүртээмжтэй, тогтвортой, илүү хурдацтай өсөлтийг бий болгож чадах даван туулах чадвар бүхий төрөлжсөн эдийн засгийг хөгжүүлэх, ядуурлыг бууруулах, тэгш бус байдлыг арилгах замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгод нийцүүлэн боловсруулах нь зүйтэй. “Эрх чөлөө, шударга ёс, аюулгүй байдал, хувь хүний нэр хүндийг дээдэлсэн орчинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нэгэн ижил зохистой, бүтээмжтэй ажиллах боломж олгох”-ыг зохистой хөдөлмөр гэж ОУХБ-аас тодорхойлж, олон улсад хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Энэ хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахдаа албан ёсны статистикийн тоо мэдээлэлтэй уялдуулах нь зүйтэй. Ингэхдээ хөдөлмөр эрхлэлтийн гол үзүүлэлтүүдийг жендер, насны бүтэц, байршил гэх мэт тухайн асуудлаар бодитой хэмжиж, харьцуулахуйц тоо мэдээлэлд тулгуурлах нь зүйтэй.

Бодлогын эхний үе шат хэрэгжиж байсан 5 жилийн хугацаанд үндсэн шалгуур үзүүлэлтүүдэд ямар өөрчлөлт гарч байсан нэн ялангуяа сүүлийн 2 жилийн хугацаанд гарсан өөрчлөлтийг дараах дэд бүлэгт нарийвчлан авч үзлээ.

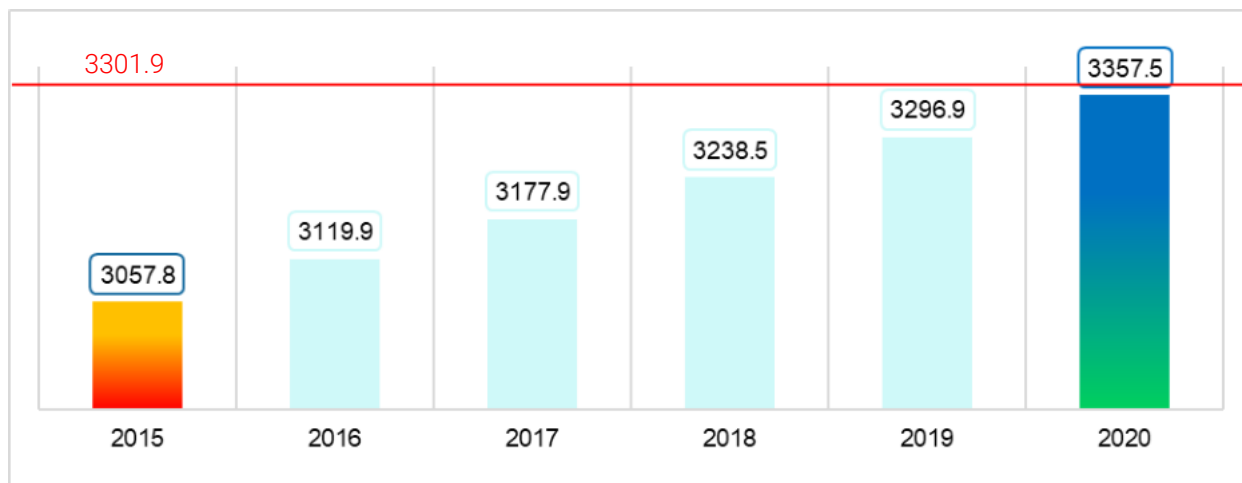
3.2.1. Ажиллах хүчний нөөц ашиглалттай холбоотой шалгуур үзүүлэлтүүд хангагдсан байдал

Хөдөлмөр эрхлэхэд нөлөө үзүүлдэг эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдалтай холбоотой үзүүлэлтүүдийг орчны үзүүлэлт гэж нэрлэдэг. Эдгээр үзүүлэлтүүд нь зохистой хөдөлмөрийг шууд хэмжихгүй ч түүнд нөлөөлөх эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдлын талаарх мэдээллийг хэрэглэгчдэд хүргэдэг⁴. Статистикийн үзүүлэлтүүд нь үндэсний хэмжээний албан ёсны мэдээллийн эх үүсвэрээс гарган авсан тоон үзүүлэлтүүд байдаг тул ҮСХ-ны албан ёсны тоо мэдээллийг ашигласан.

Ажиллах хүчний нөөц ашиглалттай холбоотой шалгуур үзүүлэлт болох хүн амын тоо нь суурь 2015 онд 3057.8 мянга байсан ба 2020 онд 3301.9 мянга болно гэж зорилт тавьжээ. 2020 оны статистикийг харахад зорилтод түвшинд хүрсэн буюу 3357.5 мянган хүн амтай болсон байна. Иймд тус шалгуур үзүүлэлт зорилтот түвшинд хүрч чадсан байна.

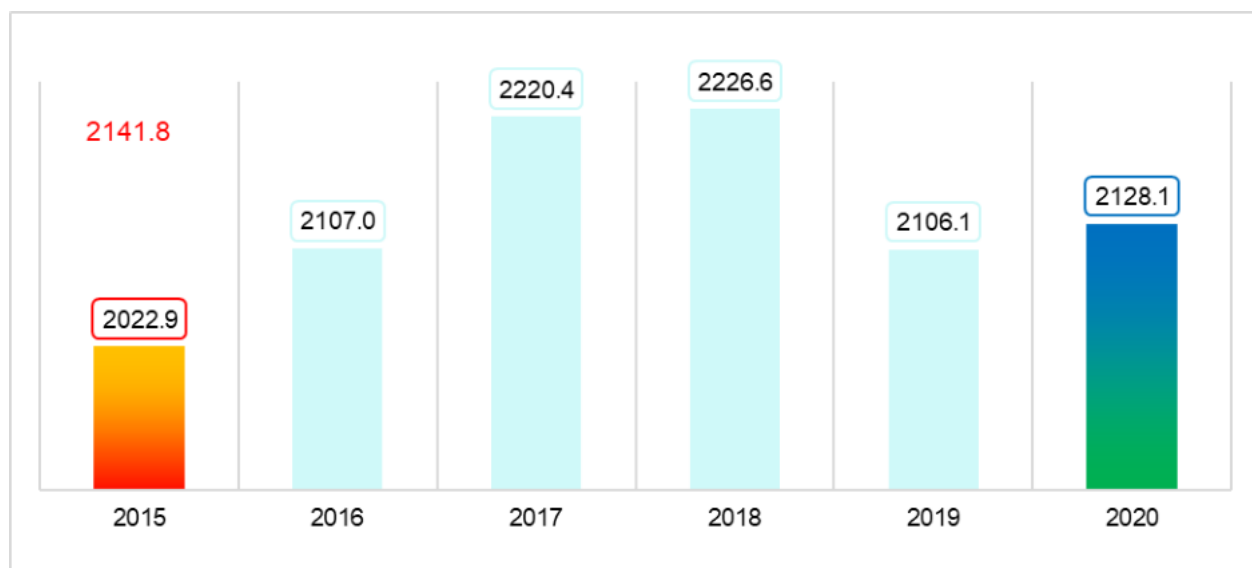
4 Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, улс орны төлөв байдал, ҮСХ, 2019 он х 28

График 8. Хүн ам, мянган хүнээр



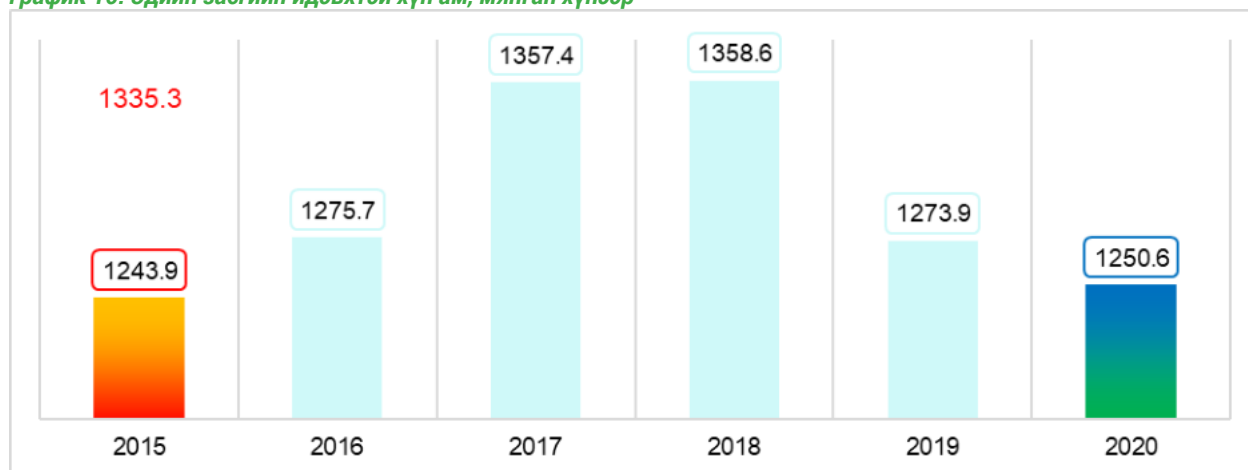
Хөдөлмөрийн насны хүн ам суурь онд 2022.9 мянга байсан бол 2020 онд 2128.1 мянга буюу зорилтот түвшнээс 13.7 мянган хүнээр бага түвшинд байна. 2019 оноос Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтийг олон улсын жишигт нийцүүлж шинэчлэн мөрдөж эхэлсэнтэй холбоотой хөдөлмөрийн насны хүн ам болон эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоонд аргачлалаас шалтгаалан үр дүн өөрчлөгдсөн. Үүнээс шалтгаалан энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн үр дүн зорилтот төлөвлөсөн хэмжээнд хүрээгүй байна. Тус үзүүлэлтийн шалгуур хангагдаагүй байна.

График 9. Хөдөлмөрийн насны хүн ам, мянган хүнээр



Харин эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын хувьд 2015 онд 1243.9 мянган хүн байсан бол 2020 онд 1250.6 мянган хүн болж өсжээ. Энэ нь 2020 оны зорилтот түвшнээс 84.7 мянган хүнээр бага байна. Иймд тус үзүүлэлтийн шалгуур хангагдаагүй байна. Цаашид эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын үзүүлэлтийг “Хөдөлмөрийн статистик үзүүлэлтийг тооцох арга зүй”-д нийцүүлэн холбогдох үзүүлэлтээр илэрхийлэх нь зүйтэй.

График 10. Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, мянган хүнээр



Дээрх 3 үзүүлэлт нь улс орны хөдөлмөрийн нөөц чадамжийг илэрхийлэх гол үзүүлэлт ба эдгээр үзүүлэлтэд гарч буй өөрчлөлт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад үндсэн үзүүлэлтийн үр дүнд тодорхой нөлөөллийг үзүүлдэг.

Эдийн засагт хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн эзлэх хувь хэмжээг илэрхийлдэг үзүүлэлт болох ажиллах хүчний оролцооны түвшин суурь онд 61.5 хувь байсан. Бодлогын хэрэгжилтээр дамжуулан тус үзүүлэлтийг 2020 онд 66.0 хувь болгоно гэж зорьсон ч 2020 оны байдлаар 58.8 хувьтай байна. Энэ нь суурь оноосоо 2.7 хувиар буурсан бол зорилтот түвшнээс 7.2 хувиар бага байв. Сүүлийн 5 жилийн динамикийн харахад ажиллах хүчний оролцооны түвшин үзүүлэлтэд төдийлөн өөрчлөлт гараагүй тогтмол хувь хэмжээтэй явж ирсэн байна. Эдийн засагт томоохон хэмжээний өсөлт бий болоогүй, хөдөлмөрийн хөлс болон иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх хүсэл эрмэлзэлд төдийлөн нөлөөлөл үзүүлээгүй, хууль эрх зүйн шинэчлэлээр тэтгэврийн насыг өөрчлөөгүй тохиолдолд тус үзүүлэлтэд богино хугацаанд өөрчлөлт төдийлөн гардаггүй. Иймд тус үзүүлэлтийн зорилтот түвшнийг тогтоохдоо бодитой хандаагүй гэж үзэж болохоор байна.

График 11. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хувиар



3.2.2. Эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөний үзүүлэлтүүдийн хангагдсан байдал

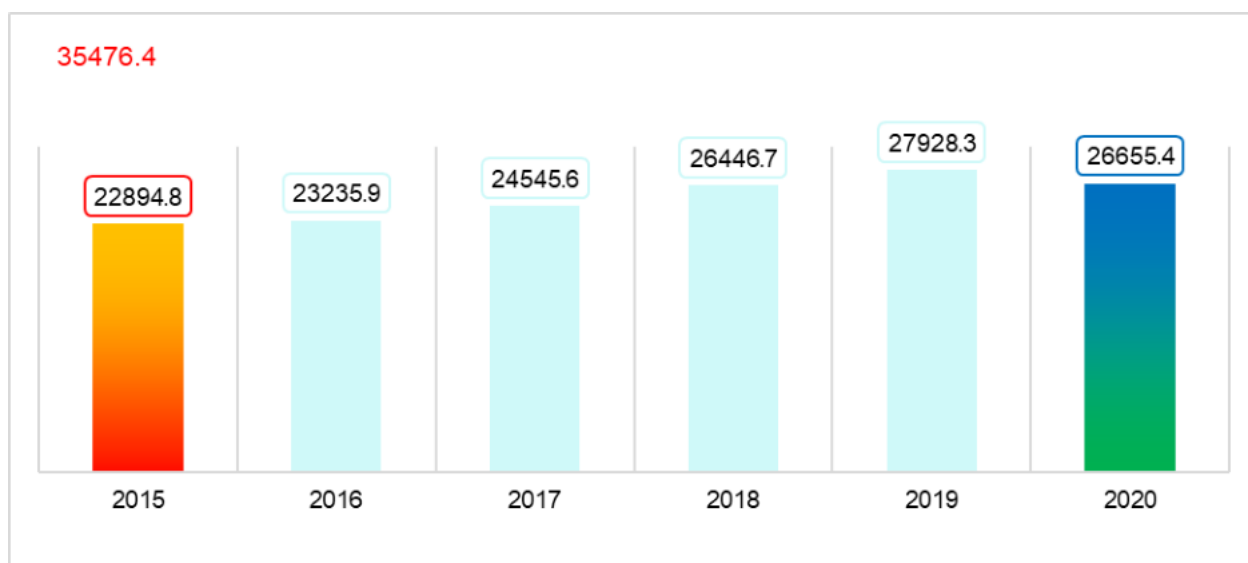
Энэхүү бүлэгт ДНБ-ийн хэмжээ болон 1 хүнд оногдох ДНБ-ий хэмжээ, ажилгүйдлийн түвшин, дундаж цалингийн мэдээллийг шалгуур үзүүлэлтээр сонгон авсан байна.

Сүүлийн 25 жилийн хугацаанд Монгол Улс ардчиллын тогтолцоонд идэвхтэй шилжин, нэг хүнд ногдох ДНБ гурав дахин өсөж, сургуульд хамрагдалт нэмэгдэж, эх, нялхсын эндэгдэл огцом

буурсан⁵. Манай улсын эдийн засаг хэдий өсөлттэй явж ирсэн түүхтэй хэдий ч сүүлийн жилүүдэд гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт хурдацтай буурах, түүхий эдийн үнэ унах, БНХАУ-ын эдийн засгийн өсөлт саарах зэргээр гадаад орчин таагүй болсон нь ДНБ-ний жилийн өсөлтийг сааруулж байна. Үүний үр дүнд иргэдийн орлого буурах, ажилгүйдэл нэмэгдэх зэрэг сөрөг нөлөөлөл учирсаар байна.

Эдийн засгийн өсөлтийн гол үзүүлэлт болох ДНБ нь суурь онд 22894.8 тэрбум төгрөг байсан ба тус бодлогын зорилтот үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар 2020 онд 35476.4 тэрбум төгрөг болно гэж төлөвлөсөн байна. 2020 онд энэхүү үзүүлэлт 26655.7 тэрбум төгрөгт хүрсэн нь суурь оноос 3760.6 тэрбум төгрөгөөр өссөн боловч зорилтот түвшнээс 8821.0 тэрбум төгрөгөөр бага байна. 2016-2019 оны хугацаанд ДНБ-ий жилийн дундаж өсөлт 5.1 хувьтай гарсан бол бодлогын баримт бичигт жилийн дундаж өсөлтийг 11.6 хувиар, суурь оноос 55.2 хувиар өсөхөөр төсөөлсөн байна. Энэ нь бодлогын баримт бичгийг баталж байх цаг хугацаанд эдийн засгийн өсөлтийг өөдрөгөөр төсөөлсөн, бий болох эрсдэлийг тооцоогүй байдал ажиглагдаж байна.

График 12. ДНБ, тэрбум төгрөгөөр

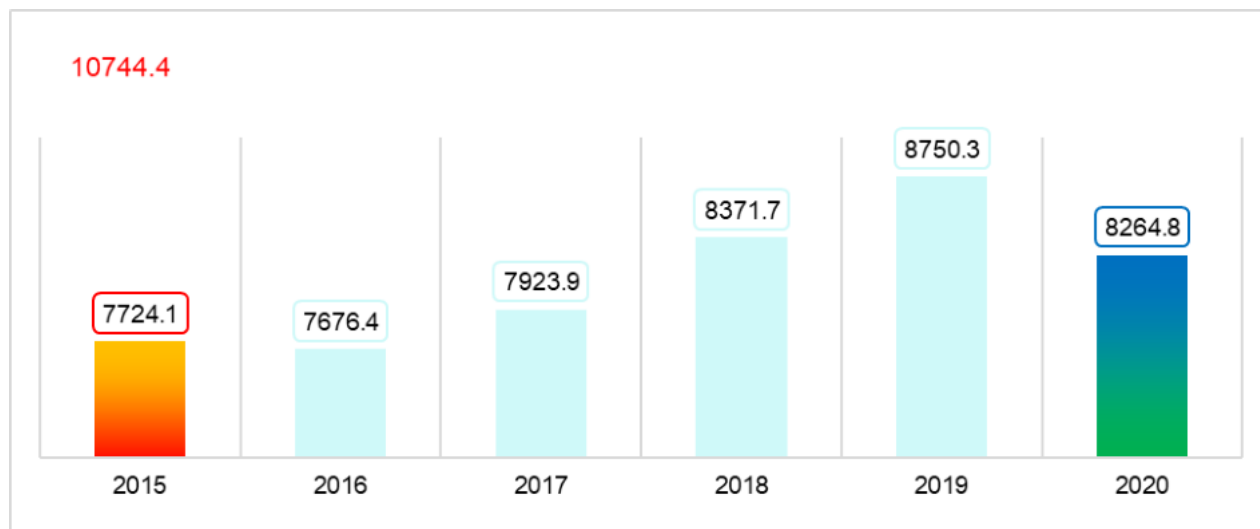


Хүн амын амьжиргааны түвшнийг илэрхийлэх гол үзүүлэлт болох 1 хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээний хувьд суурь онд 7724.1 мянган төгрөг байсан бөгөөд 2020 онд 10744.4 мянган төгрөг болно гэж зорьсон ч 2020 оны байдлаар 8264.8 мянган төгрөг буюу суурь оноос 540.7 мянган төгрөгөөр өссөн ч зорилтот түвшнээс 2281.6 мянган төгрөгөөр бага байна. Энэ үзүүлэлт ДНБ-ий нэгэн адил эдийн засгийг өөдрөгөөр төсөөлсөн тооцоонд үндэслэсэнтэй холбоотой буюу бодит үр дүн биелэх боломжгүй байсан гэж үзэж байна. Хэдий COVID-19 эдийн засгийн өсөлтөд багагүй хүндрэлийг бий болгосон хэдий ч COVID-19-гүй байсан нөхцөл байдалд ч энэхүү түвшинд хүрэх боломж хязгаарлагдмал байсан гэж судлаачдын зүгээс үзэж байна. 2016-2020 он хүртэл 5 жилийн хугацаанд 1 хүнд оногдох ДНБ-ийн өсөлтийн 39.1 хувиар жил тутам дунджаар 6-8 хувиар өсөхөөр тооцоолсон байна. Бодит байдалд жил тутам 4.4 хувиар өссөн үр дүнг үзүүлсэн байна. 2019-2020 онуудад COVID-19 цар тахлын нөлөө байгаагүй, ДНБ-ийн хэмжээ буурахгүй өмнөх жилүүдийн дундаж түвшинтэй ижил хэмжээнд өснө гэж тооцоолсон ч зорилтот түвшинд хүрэх боломжгүй байна.

Нэг хүнд ногдох ДНБ-ээс гадна нэг ажилтанд оногдох ДНБ-ий үзүүлэлтийг шалгуур үзүүлэлтэд оруулах нь зүйтэй. Энэ нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг хэмждэг гол үзүүлэлт болдог. Хөдөлмөрийн бүтээмж нь эдийн засгийн гүйцэтгэлийн үндсэн хэмжүүр бөгөөд тухайн улсын эдийн засгийн өсөлт, өрсөлдөх чадвар, хүн амын амьжиргааны түвшинтэй харилцан хамааралтай.

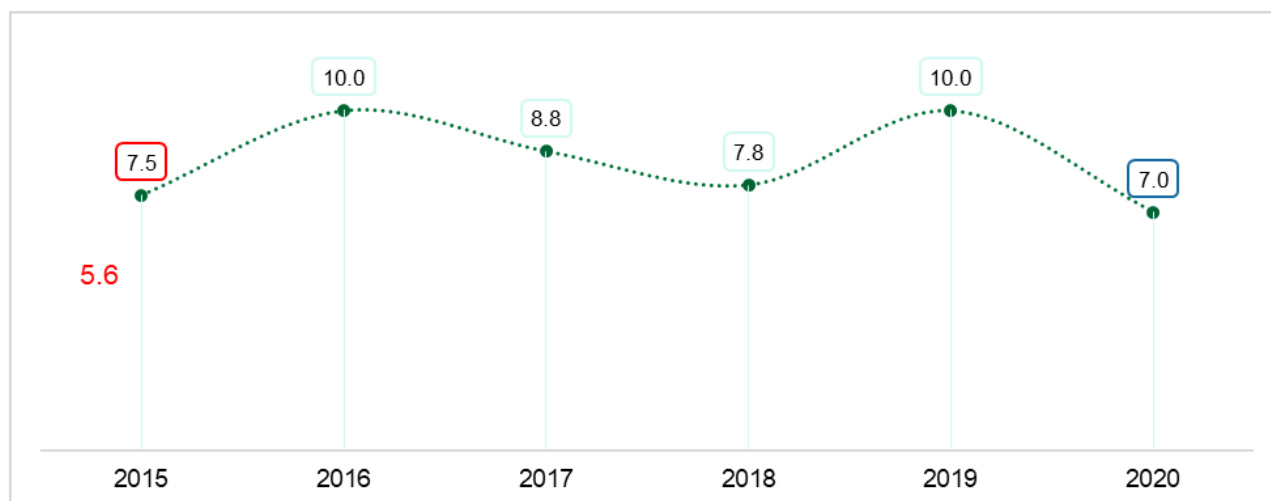
⁵ Дэлхийн банкны тайлан, огноо тодорхойгүй.

График 13. 1 хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээ, мянган төгрөгөөр



Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн гол үзүүлэлтийг ажилгүйдлийн түвшнээр хэмжиж байна. Сүүлийн жилүүдэд эдийн засагчид ажилгүйдлийн түвшнийг эдийн засгийн эрүүл мэндийн тодорхойлогч гол үзүүлэлт гэж харах болсон. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого хэрэгжиж эхэлсэн цаг хугацаанд ажилгүйдлийн түвшинд хэлбэлзэл харьцангуй их гарсан байна. Тухайлбал 2015 онд 7.5 хувь байсан бол 2016 онд 10.0 хувь болон өсөж улмаар 2017 онд 8.8 хувь, 2018 онд 7.8 хувь болон буурсан хэдий ч 2019 онд 10.0 хувь болон буцаж өсөж улмаар 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар 7.0 хувьтай гарсан байна. Бодлогын шалгуур үзүүлэлтэд ажилгүйдлийн түвшнийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүүг багасгах замаар 5.6 хувь болгон бууруулна гэж зорьсон хэдий ч зорилтоо биелүүлж чадаагүй үр дүн гарсан байна. 2016 болон 2017 онд COVID-19-ийн хүчин зүйл байхгүй байсан хэдий ч ажилгүйдлийн түвшинд өөрчлөлт гаргаж чадаагүй харин ч эсрэгээр өссөн нь манай улсын эдийн засагт ахиц дэвшил гарч чадаагүйтэй холбоотой. Сүүлийн 2 жилийн үзүүлэлт COVID-19 цар тахлын нөлөөлөл голлон нөлөөлж түүнээс үүдэлтэй эдийн засгийн хүндрэл гол шалтгаан болсон нь тодорхой.

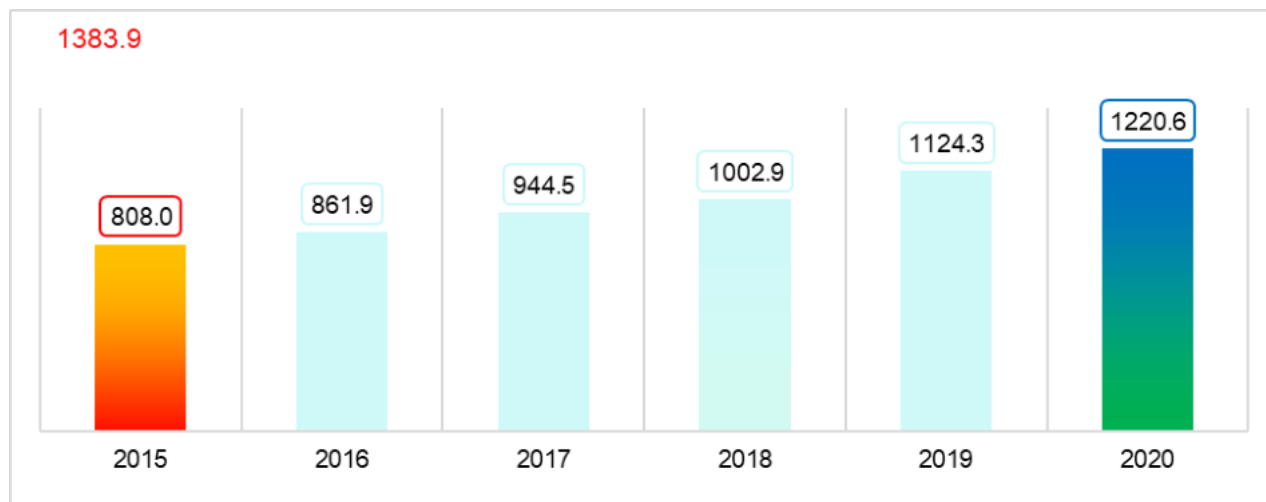
График 14. Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар



Бодлогын өөр нэгэн шалгуур үзүүлэлт нь дундаж цалин бөгөөд суурь онд 808.0 мянган төгрөг байжээ. Тус үзүүлэлтийг иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхлыг идэвхжүүлэн хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар 1383.9 мянган төгрөг болгоно гэж зорьсон ба 2020 оны статистик мэдээллийн байдлаар 1220.6 мянган төгрөг буюу

зорилтот түвшнээс 163.3 мянган төгрөгөөр бага түвшинд байна. Иймд тус үзүүлэлтийн шалгуур хангагдаагүй байна.

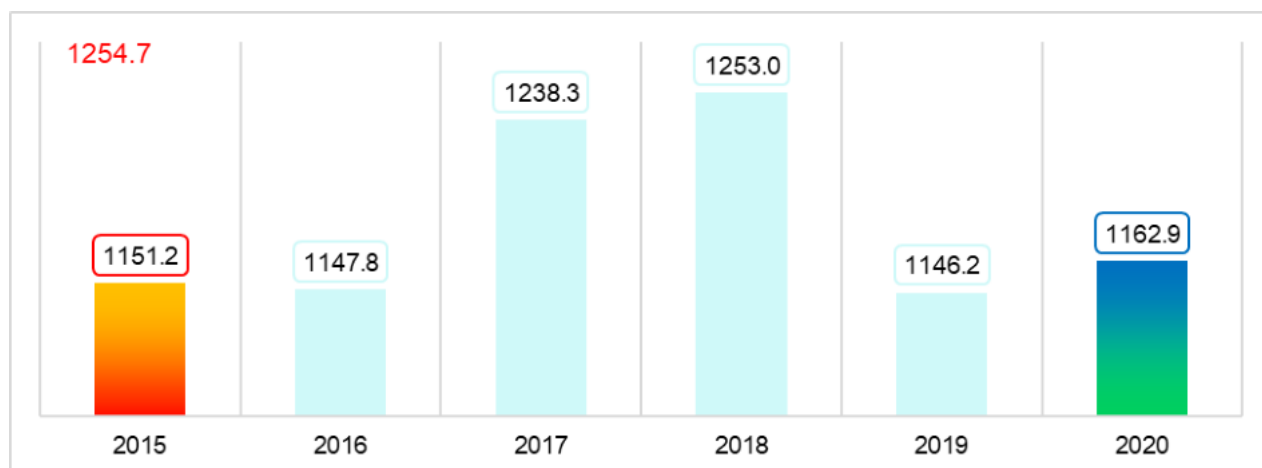
График 15. Дундаж цалин, мянган төгрөгөөр



3.3.3. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шалгуур үзүүлэлтүүдийн хангагдсан байдал

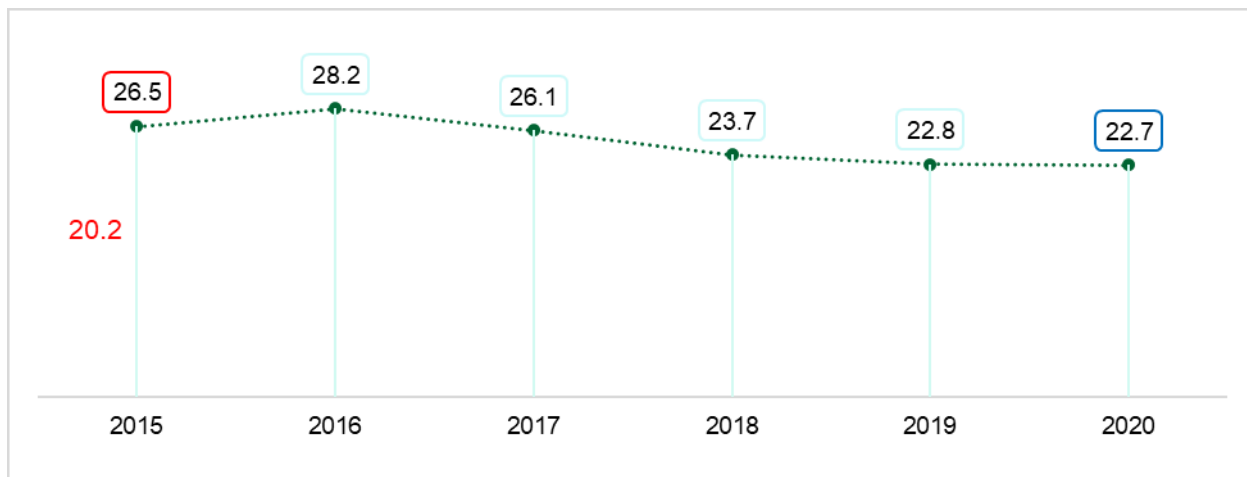
Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шалгуур үзүүлэлт болох ажиллагчдын тоо нь суурь онд 1151.2 мянга байсан ба 2020 оны зорилтот түвшинд 1254.7 мянга болно гэж зорьжээ. 2020 оны статистикийг харахад зорилтот түвшнээс 91.8 мянгаар бага буюу 1162.9 мянган ажиллагчид байна. Иймд тус үзүүлэлтийн шалгуур хангагдаагүй байна. 2018 он хүртэлх хугацаанд ажиллагчдын тоо өсөлттэй байсан хэдий ч 2019 онд эрс буурч 2016 оны түвшинд хүрсэн нь цар тахлын сөрөг нөлөөллийг илэрхийлсэн үзүүлэлт гэж үзэж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод ажиллагчдын тоог 2020 онд 1254.7 мянганд хүргэх зорилт үндсэндээ 2018 онд биелсэн хэдий ч энэхүү үр дүнг сүүлийн 2 жилд хадгалж чадалгүй сүүлийн 2 жил дараалан бууралттай гарсан байгаа нь эдийн засагт албан хөдөлмөр эрхлэх байдалд ахиц дэвшил гараагүйг харуулж байна.

График 16. Ажиллагчдын тоо, мянган хүнээр



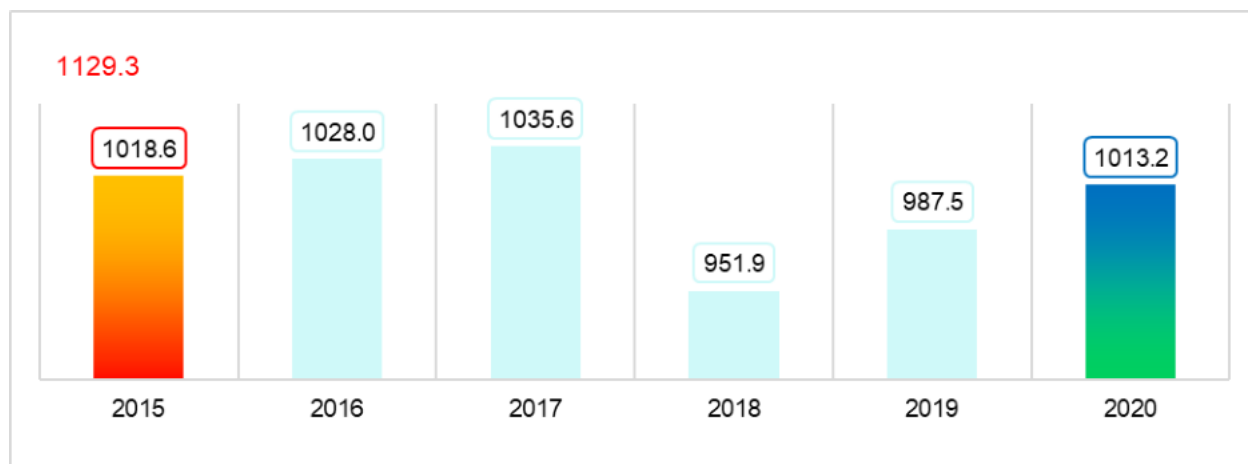
Мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь 2015 онд 26.5 хувь байсан бол 2020 онд 22.7 хувь болон буурсан байна. Энэ нь 2020 оны зорилтот түвшнээс 2.5 хувиар илүү байгаа учир тус үзүүлэлтийн шалгуур хангагдаагүй байна. Сүүлийн 5 жилийн статистик мэдээллээс харахад мал аж ахуй эрхлэгчдийн тоо жил ирэх бүр багассаар байна. Цаашид мал аж ахуй эрхлэгчдийн тоог төдийлөн өсгөх статистикт анхаарах бус харин малчдын ахуй амьдралыг сайжруулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, мал аж ахуйг эрчимжүүлэх, залуу малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар анхаарч дээрх үзүүлэлтээр үр дүнг хэмжих нь зүйтэй гэж үзэж байна.

График 17. Мал аж ахуй эрхлэгчдийн эзлэх хувь



Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн гол үзүүлэлт болох албан хөдөлмөр эрхлэгчдийг илэрхийлэх нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо бодлогын хэрэгжилтийн үе шатанд төдийлөн өөрчлөлт ороогүй байна. Тухайлбал суурь 2015 онд 1018.6 мянга байсан бол 2020 онд 1013.2 болж буурсан байна. Энэ нь 2020 оны зорилтот түвшнээс 116.1 мянган хүнээр бага байгаа ба шалгуур үзүүлэлтийн зорилтыг хангаж чадаагүй үр дүнг үзүүлсэн байна.

График 18. Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн тоо, мянган хүнээр



Улс орны эдийн засгийн өсөлт, ажиллагчдын тооны өөрчлөлттэй шууд хамааралтай үзүүлэлт учир эдийн засагт төдийлөн ахиц гараагүй, ажиллагчдын тоонд төдийлөн өөрчлөлт гараагүй үед энэхүү үзүүлэлт сайжрах боломжгүй. Нөгөө талд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжүүлэх бодлогод ахиц дэвшил гарч чадаагүй байгааг илэрхийлж байна.

3.3. ТХЗ БОЛОН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ТОО МЭДЭЭЛЭЛ, ЗАРИМ ҮЗҮҮЛЭЛТИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

Энэхүү хэсэгт зохистой хөдөлмөрийн хэрэгжилтийн дүн шинжилгээнд ашиглах статистик тоо мэдээллийн олдоц, хэрэгцээг тодорхойлж орууллаа. 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт дэлхий нийтийн өмнө тулгарч буй томоохон асуудлууд болох ядуурал, шударга бус байдал, тэгш бус байдлыг арилгахад чиглэсэн хөгжлийн 17 зорилгыг 169 зорилтын хамт тодорхойлсон байдаг. Тогтвортой хөгжлийн наймдугаар зорилго нь тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийг уриалсан. Монгол Улсын Улсын их хурал 2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн

үзэл баримтлал – 2030” стратегийн баримт бичгийг баталсан бөгөөд энэ нь Монгол Улсын дараачийн 15 жилийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж байгаа юм. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын Нийгмийн тогтвортой хөгжил бүлэгт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих асуудлыг тусгасан байдаг. ТХЗ-д тусгагдсан зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийг Монгол Улсын хэмжээнд тооцох үйл ажиллагаа үндсэн чиг үүргийн дагуу ҮСХ-нд хамаарах ба ОУХБ-аас 2017-2018 онд “Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг тооцоолох, хяналт шинжилгээ хийж, тайлагнах үндэсний статистикийн чадавхыг бэхжүүлэх” хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлсэн байна.

Монгол Улсад албан ёсны хөдөлмөрийн статистикийг ҮСХ-оос боловсруулан гаргаж байна. Мэдээллийн эх үүсвэр нь дараах тооллого судалгаанд үндэслэгдэж байна. Үүнд:

1. Хүн ам, орон сууцны тооллого, 10 жил тутам
2. Ажиллах хүчний судалгаа, улирал тутам
3. Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа, сар бүр
4. Захиргааны тоо мэдээлэл, Яам, агентлагаас гарган ирүүлдэг захиргааны статистик мэдээлэл
5. ААНБ-ын жилийн эцсийн статистик тоо мэдээлэл

Хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой үндсэн үзүүлэлтүүдийг АХС-аас тооцон гаргаж байна. Энэхүү судалгааны арга зүйг олон улсын зөвлөмжид тулгуурлан боловсруулсан ба ОУХБ-тай хамтран ойлголт, тодорхойлолт, аргачлалыг Хөдөлмөрийн статистикийн олон улсын 19-р бага хурлаас (2013) баталсан олон улсын стандарт болон “Ажил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын статистикийн тухай тогтоол”-ын зөвлөмжүүдтэй уялдуулах зэргээр сайжруулалтыг хийж ажиллаж байна. Энэхүү судалгааг зарим онд явуулахдаа нэмэлт модуль хавсаргаж Хүүхдийн хөдөлмөрийн, Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн, Ногоон ажлын байрны судалгааны мэдээллийг бий болгосон байна.

Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны А/09, А/08 хамтарсан тушаалаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтүүдийг тооцох аргачлалыг шинэчлэн баталж, 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдүүлж эхэлсэн бөгөөд энэхүү аргачлалыг баталснаар мэдээллийн чанар сайжирч, хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бодлого хөтөлбөрийн үр дүнг үнэлэх, нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийх, төрийн оновчтой бодлого боловсруулах зэрэг ач холбогдолтой болсон.

Түүнчлэн шинэ ажлын байранд ажилд орсон иргэдийн статистикийн мэдээллийн маягт, гадаад улс орнуудаас хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч, мэргэжилтний статистикийн мэдээллийн маягыг тус тус шинэчлэн 2019 оны 4 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдүүлж эхэлсэн байна.

Үүнээс гадна ХНХЯ-ны дэргэдэх ХНХСИ нь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, цалин хөлс, хөдөлмөрийн норм болон хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгаа, шинжилгээ хийх, бодлогын зөвлөмж боловсруулах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. ХНХСИ нь дараах төрлийн судалгааг тодорхой цаг хугацааны давтамжтай гүйцэтгэж байна. Үүнд:

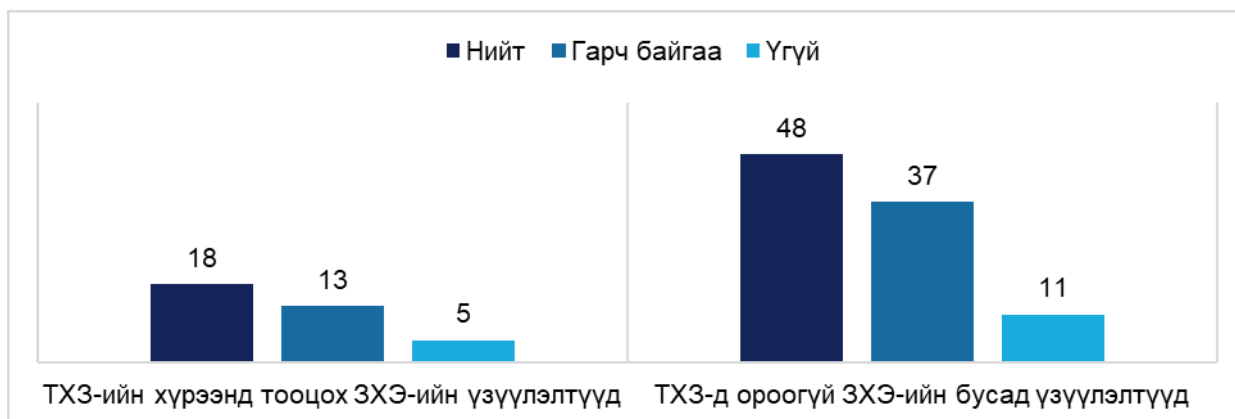
1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгаа, жил бүр
2. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, жил бүр
3. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа, жил бүр
4. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын статистикийн эмхэтгэл, жил бүр
5. Бусад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой сэдэвчилсэн судалгаа

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд хүн ам зүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл зэрэг зорилгын хэрэгжилтийн үр дүнг хянах, нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулах, оролцогч бүх талуудад хяналт тавих бололцоог олгосон цогц

үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох шаардлагатай байна. Энэ утгаараа, ТХЗ-ын хэрэгжилтийг хянах 244 үзүүлэлтийг тодорхойлсон бөгөөд үүнээс гуч орчим нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд хамааралтай байгаа билээ⁶.

ОУХБ-ын зөвлөхүүдийн судалгаагаар⁷, Монгол Улс одоогоор ТХЗ-ын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд ашиглаж буй зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийн 60 орчим хувийг тооцоолох боломжтой байгаа ч үзүүлэлтүүдийг тодорхой шинж чанараар нь задалж тооцоолж чадахгүй байна. Монгол Улсын хувьд зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүдийг тооцох боломжтой эсэх тухай мэдээллийг ҮСХ-оос нэгтгэн харуулсан үзүүлэлтийг доорх хүснэгтэд хураангуйлан харууллаа.

График 19. ТХЗ-ийн хүрээнд тооцох зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд



ҮСХ-оос ТХЗ-ийн хүрээнд тооцох зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн 18 үзүүлэлтээс одоогийн байдлаар 13 үзүүлэлтийг дээр дурдсан тооллого судалгааны үр дүнд тулгуурлан тооцож байгаа бол 5 үзүүлэлтийг гаргах боломжгүй байна. Харин ТХЗ-д ороогүй нийт 48 үзүүлэлтээс 37 үзүүлэлтийг гаргаж байна. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг хавсралт 1-т орууллаа.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжсэн цаг хугацаанд буюу 2016-2020 онд шалгуур үзүүлэлтэд ороогүй ҮСХ-ноос гаргадаг зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн тоо мэдээллийн өөрчлөлтийг доор үзүүлээ. Цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр нөлөөг тооцохдоо зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн тоо мэдээлэлд тулгуурлаж шалгуур үзүүлэлтийн бүрдүүлэх нь зүйтэй. Ингэснээр бодлогын зорилт бүр түүнтэй уялдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн тоо мэдээллээр хэмжих боломжийг бүрдүүлнэ.

ТХЗ-ийн зорилтод тусгагдсан зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим үзүүлэлтийг шинээр тооцдог болох хүрээнд 2019, 2020 онд цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч, боломжит ажиллах хүч, цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин, ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин зэрэг үзүүлэлтийг тооцож эхэлсэн байна. Манай улсын 2020 оны эдийн засаг, нийгмийн зарим үзүүлэлтүүд таагүй гарсан хэдий ч ажилгүй хүн амын тоо болон ажилгүйдлийн түвшин өмнөх 2019 оноос буурсан үзүүлэлттэй гарсан байна. Ажиллагчдын тоо нэмэгдээгүй, ажилгүй хүний тоо буурсан нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоог өсгөсөн байна. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоонд сургуульд суралцаж байгаа, гэрийн ажилтай, өндөр настан, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ажил хайх итгэл алдарсан зэрэг шалтгаанаар тухайн хугацаанд ажиллах хүчинд хамаарахгүй хөдөлмөрийн насны хүн амыг оруулдаг. Нэг жилийн дотор суралцаж буй, гэрийн ажилтай, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоонд томоохон өөрчлөлт орох боломжгүй учир ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам өссөн шалтгаан ажил хайх илтгэл алдарсан хүний тоо өссөнтэй холбоотой байх талтай. Ялангуяа сүүлийн жилд COVID-19 цар

⁶ ҮСХ, Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, улс орны төлөв байдал, 2019 х 27

⁷ Ганта болон Лхагвасүрэн, 2016 х 31

тахлын нөлөөгөөр ажилгүй иргэдийн тоо өссөн гэсэн албан бус мэдээлэл байдаг. ҮСХ-оос 2020 оны 11-р сард хийсэн “Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд Корона вируст Covid-19 халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл” 3 дах шатны тандалт судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-ын 10.2% нь Засгийн газраас “Бүх нийтийн болон Өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэг”-т шилжүүлсэнтэй холбоотойгоор үйл ажиллагаа нь хүндэрч, ажиллагчдаа цомхотгох арга хэмжээг авсан гэж хариулсан байна.

Хүснэгт 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлт

Үзүүлэлт	2016	2017	2018	2019	2020
Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч				15,098	5,157
Ажилгүй хүн	127,807	119,092	105,614	127,736	87,696
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	831,366	862,988	867,959	832,183	877,503
Боломжит ажиллах хүч				58,800	70,712
Бусад ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам				773,383	806,791
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, %	54.5	55.8	56.3	54.4	54.6
Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нийлмэл түвшин, %				15.1	12.4
Ажилгүйдлийн түвшин, %	10	8.8	7.8	10.0	7.0
Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин, %				11.2	7.4
Ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин, %				14.0	12.0

Эх сурвалж: ҮСХ

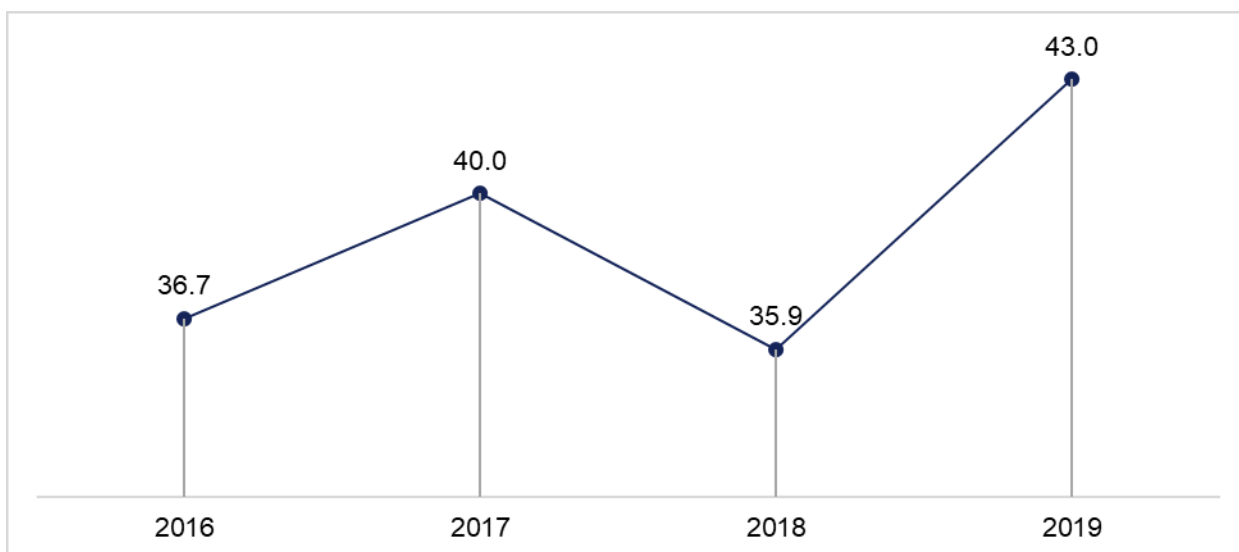
Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс 2016 онд улсын хэмжээнд 3.1 мянган төгрөг байсан бол 2019 онд 1.4 мянган төгрөгөөр нэмэгдэж 4.5 мянган төгрөг болж өсжээ. 2016 онд эрэгтэйчүүдийн цагийн дундаж цалин 3.3 мянган төгрөг байсан ба эмэгтэйчүүдийнхээс 0.3 мянган төгрөгөөр их байжээ. Харин 2019 онд эрэгтэйчүүдийн цагийн хөлс 4.7 мянган төгрөг ба эмэгтэйчүүдийнхээс 0.4 мянган төгрөгөөр илүү байна. Энэ нь зах зээл дээр эрэгтэйчүүдийг үнэлэх үнэлэмж эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байгааг харуулж байна.

График 20. Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, 2016-2019 он, мянган төгрөгөөр



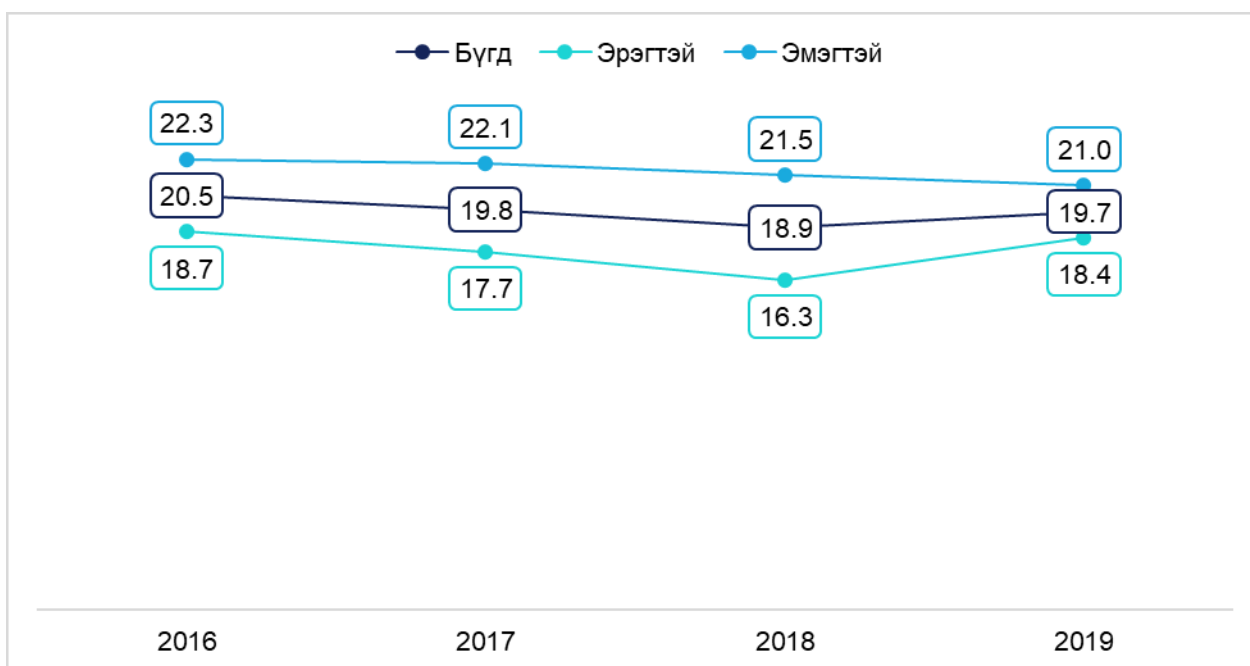
Эмэгтэйчүүдийн удирдах албан тушаалд ажиллах байдал 2016 онд 36.7 хувь байсан ба 2019 онд 43.0 хувь болж 6.3 хувиар нэмэгджээ. Энэ нь удирдах албан тушаалд жендерийн тэгш байдал хангагдаж буйг илэрхийлсэн үзүүлэлт болж байна.

График 21. Удирдах албан тушаалд ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2016-2019 оноор



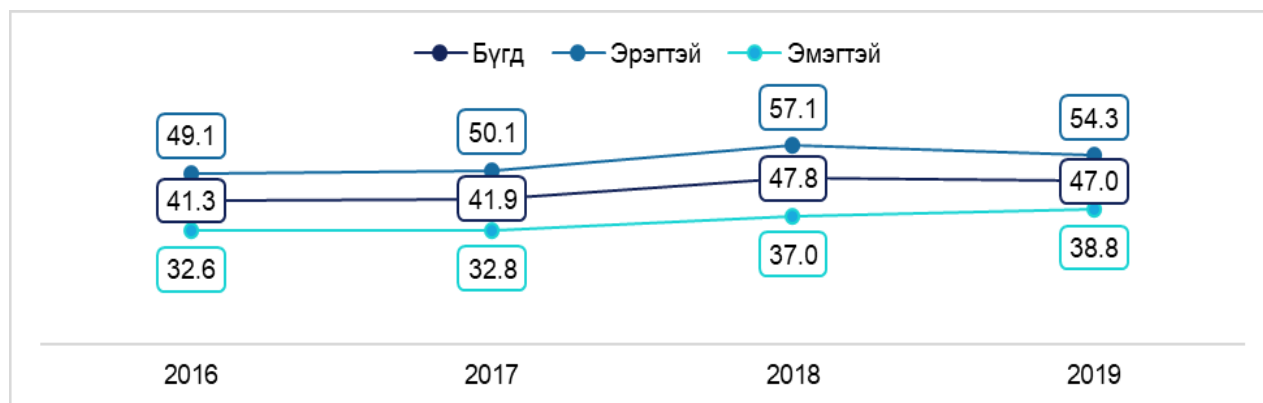
Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа 15-24 насны залуучууд 2016 онд улсын хэмжээнд 20.5 хувь байсан бол 2019 онд 19.7 хувь болж 0.8 хувиар буурчээ. Хүйсийн ялгаатай байдлыг харахад 2016 оноос хойш эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү боловсрол, сургалтад хамрагдаж эхэлжээ. Өөрөөр хэлбэл 2016 онд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 22.3 хувь байсан бол 2019 онд 21.0 хувь болж 1.3 хувиар буурсан байна. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд 2016 онд 18.7 хувь байсан бол 2019 онд 18.4 хувь болж 0.3 хувиар буурсан байна. Энэхүү үзүүлэлт сүүлийн жилүүдэд дараалан буурч гарч байгаа нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэх, сурч боловсрох идэвх сайжирч байгааг илэрхийлж байна.

График 22. Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа 15-24 насны залуучуудын эзлэх хувь, 2016-2019 он тус бүрээр



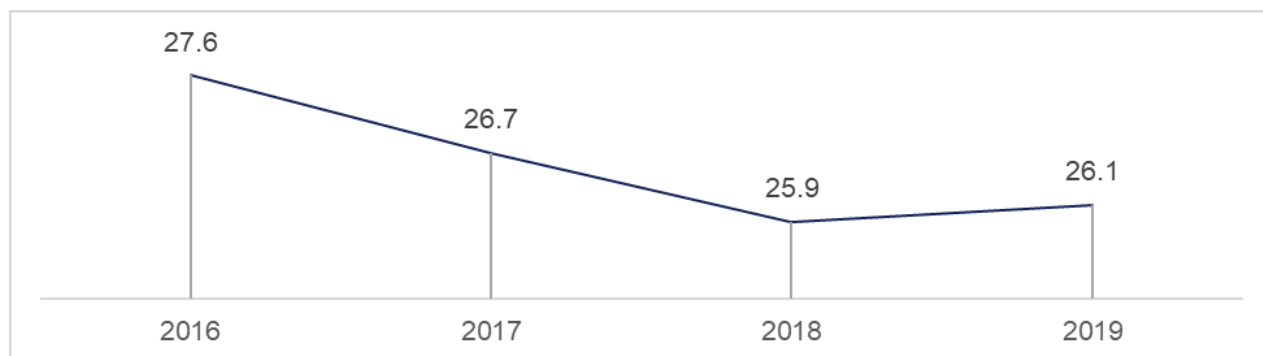
Долоо хоногт 48 цагаас илүү буюу илүү цагаар ажиллагчдын хувь 2016 онд улсын хэмжээнд 41.3 хувь байсан бол 2019 онд 47.0 хувь болж 5.7 хувиар нэмэгджээ. Хүйсийн ялгаатай байдлыг харахад эмэгтэйчүүдийн илүү цагаар ажиллах байдал эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өссөн байлаа. 2016 онд эрэгтэй ажиллагчдын илүү цагаар ажиллах байдал 49.1 хувь байсан бол 2019 онд 54.3 хувь болж 5.2 хувиар нэмэгджээ. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд 2016 онд 32.6 хувь байсан бол 2019 онд 38.8 хувь болж 6.2 хувиар нэмэгдсэн байна.

График 23. Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (долоо хоногт 48 цагаас илүү), хүйсээр, 2016-2019 он тус бүрээр



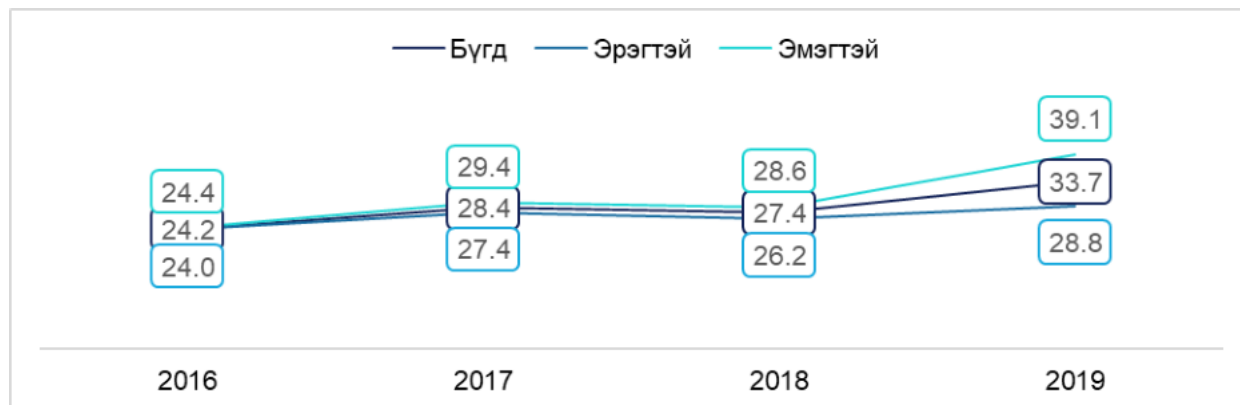
2016 онд ДНБ-д цалин, нийгмийн шилжүүлгийн эзлэх хувь 27.6 хувь байсан бол 2019 онд 26.1 хувь болж 1.5 хувиар буурчээ.

График 24. ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь, 2016-2019 он тус бүрээр



Улсын хэмжээнд 2016 онд бага цалинтай ажиллагчдын хувь 24.2 хувь байсан бол 2019 онд 33.7 хувь болж 9.5 хувиар нэмэгджээ. Эрэгтэй, эмэгтэй бага цалинтай ажиллагчдын хувь 2016 онд ялгаагүй 24.0 хувьтай байсан ба 2019 онд бага цалинтай эрэгтэй ажиллагчдын хувиас илүү бага цалинтай эмэгтэй ажиллагчдын хувь өссөн байна. Өөрөөр хэлбэл эмэгтэй ажиллагчдын хувь 14.7 хувиар, эрэгтэй ажиллагчдын хувь 4.8 хувиар тус тус өсжээ. Сүүлийн жилүүдэд бага цалинтай ажиллагчдын хувь өсөж байгаа нь сайнгүй үзүүлэлт юм. ААНБ-ууд ажилтнуудын цалинд жил бүр өөрчлөлт хийдэггүй, бага цалинтай ажлын байрны тоо буурахгүй байгааг илэрхийлж байна. Энэ нь хүн амын амьжиргааны түвшинд сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйлийн нэг болж байна.

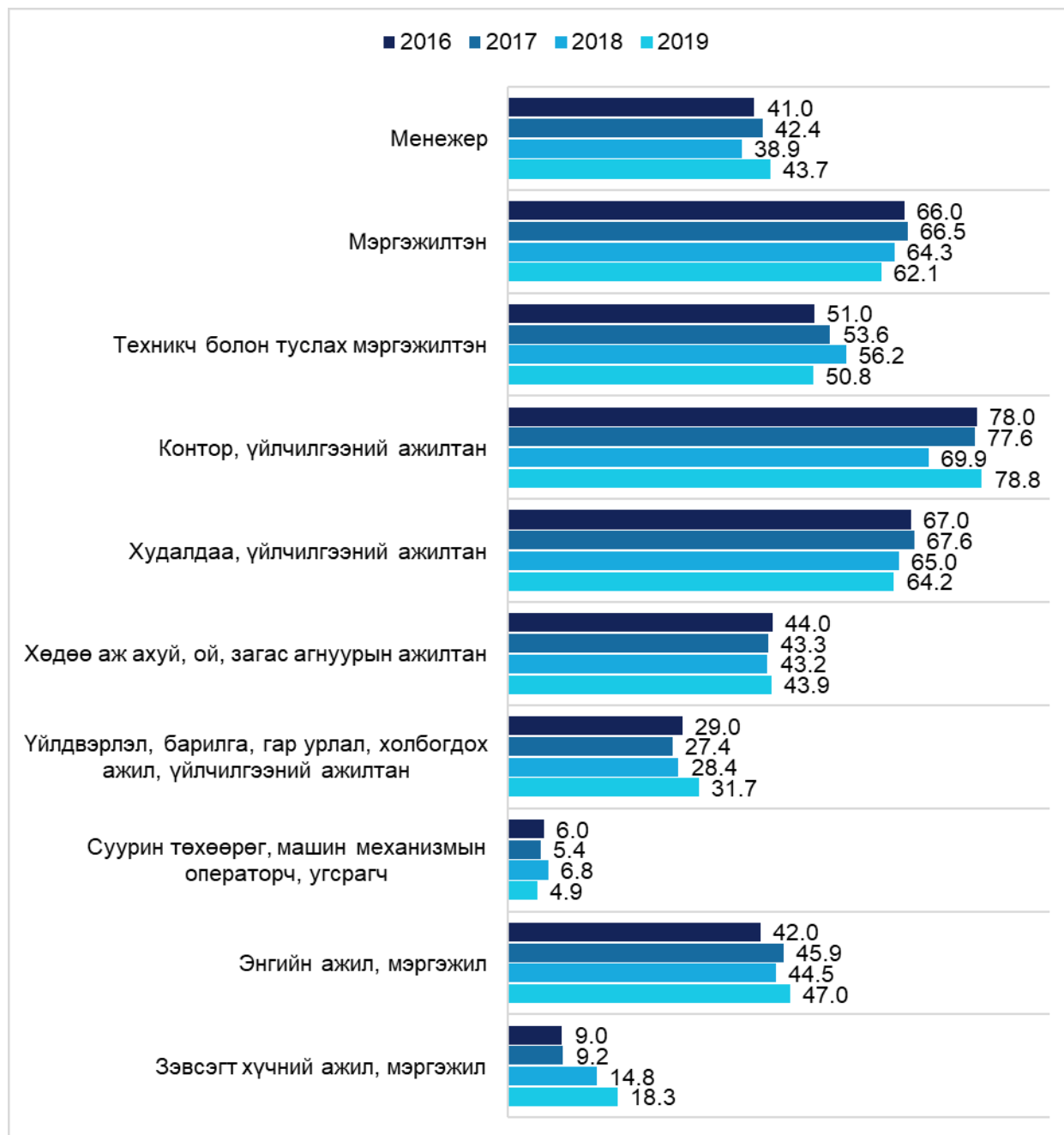
График 25. Бага цалинтай ажиллагчдын хувь, 2016-2019 он тус бүрээр



Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгааг эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар тодорхойлж харахад 2016 онд мэргэжилтэн, худалдаа үйлчилгээний ажилтан, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч мэргэжлээр ажиллаж байсан эмэгтэйчүүдийн хувь 2019 онд буурсан байгаа бол эсрэгээр, менежер, энгийн ажил мэргэжил, контор үйлчилгээний ажилтан, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан зэвсэгт хүчний ажил мэргэжлээр ажиллах эмэгтэйчүүдийн хувь өссөн байна.

Эмэгтэй ажилчдын 50.0-иас дээш хувь нь мэргэжилтэн, техникч болон туслах мэргэжилтэн, контор, үйлчилгээний ажилтан, худалдаа үйлчилгээний ажилтнаар ажиллаж байгаа бол эрэгтэйчүүдийн 50.0-иас дээш хувь нь менежер, хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч, энгийн ажил мэргэжил, зэвсэгт хүчний ажил мэргэжлээр ажиллаж байна.

График 26. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа (эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь), 2016-2019 оноор



Аливаа бодлого, хөтөлбөрт түүний хэрэгжилт нь нотолгоонд суурилсан байх нь нэн тэргүүнд хэрэгцээтэй бөгөөд бодлого боловсруулахдаа тоо мэдээллийг ашиглах, үнэлгээний үр дүн, баримтыг цааш түгээн дэлгэрүүлж байх нь чухал. Гэхдээ тоо мэдээлэл хангалтгүй бөгөөд чанарын хувьд тааруу байгаа нь хүндрэлтэй хэдий ч байгаа боломжид тулгуурлан цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд тусган ажиллах шаардлагатай. Цаашид бодлогын бичиг баримтын хэрэгжилтийг хэмжих, үнэлгээ дүгнэлт өгөх хүрээнд ТХЗ-ын зохистой хөдөлмөртэй холбоотой үзүүлэлтүүдийг орлого, хүйс, нас, арьс өнгө, яс үндэс, шилжих хөдөлгөөний статус, хөгжлийн бэрхшээл, газар зүйн байршил болон бусад шинж байдлаар нь задлах талд холбогдох байгууллагууд хамтран ажиллах шаардлагатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэхэд тохиромжтой манай улсын хэмжээнд тооцож гаргаж буй ТХЗ-ийн үзүүлэлтүүдийн хавсралт хэсэгт дэлгэрэнгүй тусгасан.

3.4. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН ҮҮРЭГ ОРОЛЦОО

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талуудын үүрэг оролцоо чухал юм. Бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд ХНХЯ тухайн асуудлыг хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага болон бусад холбогдох оролцогч талуудын бүрэн, үр дүнтэй оролцоог хангасан, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах шаардлагатай байдаг. Энэхүү үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь бодлогын зорилго, зорилтуудад тулгуурласан, тэдгээрийг илтгэсэн байхын зэрэгцээ бусад салбаруудын хөгжлийн зорилт, бодлоготой хэрхэн уялдаж, хэрхэн хэрэгжихийг тодорхойлсон байхаар боловсрогдсон байдаг. Харамсалтай нь төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын бичиг баримт батлагдан гараад хэрэгжээд дуусах хүртэлх хугацаанд төлөвлөгөө боловсруулагдаагүй байсан. Энэ нь оролцогч талуудын үүрэг оролцоог хангалтгүй, тодорхойгүй нөхцөлд оруулсан байлаа. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх нь зөвхөн салбарын яам болон агентлагийн үйл ажиллагаагаар хязгаарлагдах боломжгүй юм. Үндэсний хэмжээний, салбар дундын олон талт харилцан хамаарал бүхий байгууллагуудын оролцоог хангаж байж энэхүү үндэсний бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ.

Хүснэгт 10. Зарим төрийн захиргааны төв байгууллагын оролцооны байдалд өгсөн үнэлгээ

дд	Оролцогч талууд	Оролцооны байдал	Оролцогч талын үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээ /Их, дунд, бага/	Оролцооны байдалд өгсөн үнэлгээ /Их, дунд, бага/
Төрийн захиргааны төв байгууллага				
1	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам	Гол хэрэгжүүлэгч байгууллага. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлж, иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжих таатай орчин бий болгох үүрэг бүхий төрийн захиргааны төв байгууллага	Их	Дунд
2	Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	4.1.5 Хөдөлмөрийн хүмүүжлийг бүх шатны боловсролын байгууллагаар дамжуулан олгож, ажил, мэргэжлийн зөв хандлагыг төлөвшүүлэх; 4.3.3 Оюутан, сурагчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх дадлагын бүх хэлбэрийг дэмжих тогтолцоог бий болгох; 4.3.4 Төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих; 4.3.5 Оюутан, сурагчдад аж ахуй эрхлэх ур чадвар эзэмшүүлж, ажлын байр бий болгох санаачилгыг дэмжих; 4.3.6 Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурлан сургалтын байгууллагыг бүсчлэн зохион байгуулж, сургалт, үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох, дадлагын чанарыг сайжруулах замаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйлчилгээг чанаржуулах;	Их	Бага

3	Сангийн яам	4.2.2 Ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбарыг татвар, зээл, хөрөнгө оруулалтын бодлогоор дэмжиж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх; 4.2.4 Бараа, ажил, үйлчилгээний худалдан авалтыг үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжихэд чиглүүлж, гадаадын зээл, тусламж, улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалтад зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг харгалзах тогтолцоог бүрдүүлэх; 4.2.5 Экспортын барааны татварыг буцаан олгох, импортын барааны гаалийн татварыг нэмэгдүүлэх, бараа, ажил, үйлчилгээг нь худалдан авах, мега төслүүдэд туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулах, даатгалд хамруулах зэрэг арга замаар жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих;	Их	Бага
4	Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	4.2.8 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ногоон ажлын байрны үнэлэмжийг дээшлүүлж эрэлт, нийлүүлэлтийг дэмжих;	Дунд	Бага
5	Батлан хамгаалахын яам	4.3.8 Цэргийн хугацаат албан хаагчдыг энх цагийн бүтээн байгуулалтад оролцуулж, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх;	Дунд	Бага
6	Гадаад харилцааны яам	4.3.9 Гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа монгол иргэдийн эрхийг хамгаалж, гадаадын өндөр хөгжилтэй оронд мэргэжил, ур чадвараа дээшлүүлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх.	Дунд	Бага
7	Хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний ерөнхий газар	ТХЭТББ-ыг хэрэгжүүлэгч байгууллага. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлж, иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжих таатай орчин бий болгох чиг үүрэг бүхий гол байгууллага.	Их	Дунд
8	Төрийн өмчийн бодлого зохицуулалтын газар	4.2.4 Бараа, ажил, үйлчилгээний худалдан авалтыг үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжихэд чиглүүлж, гадаадын зээл, тусламж, улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалтад зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг харгалзах тогтолцоог бүрдүүлэх;	Дунд	Бага
9	Жижиг дунд үйлдвэрийн газар	4.2.5 Экспортын барааны татварыг буцаан олгох, импортын барааны гаалийн татварыг нэмэгдүүлэх, бараа, ажил, үйлчилгээг нь худалдан авах, мега төслүүдэд туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулах, даатгалд хамруулах зэрэг арга замаар жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих; 4.2.7 Хувиараа болон бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэх иргэдийн санаачилгыг зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэх замаар дэмжих эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж чадавхжуулах;	Их	Бага

Бодлогын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд оролцогч талуудын оролцоог дэмжих, институтийг чадавхжуулах, хувь хүмүүсийн болон байгууллагуудын чадавхыг бэхжүүлэх нь стратегийн үйл явцын чухал хэсэг байдаг. Бодлогын баримт бичиг хэрэгжиж эхэлсэн үе шатнаас оролцогч талуудын оролцоог хангах талд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт, уялдаа холбоотой ажиллаж чадаагүй байна гэж дүгнэж байна. Бодлогын хэрэгжилтэд оролцогч төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хувьд бодлогыг хэрэгжүүлэх тусгайлсан төлөвлөгөө боловсруулаагүй, гол

оролцогч талтай уялдаа холбоо муутай ажилласан байна. Төрийн захиргааны төв байгууллагуудын бодлогын хэрэгжилтийг хариуцаж буй албан хаагчид бодлого батлагдсанаас хойш солигдсон, үүнээс шалтгаалан өмнөх жилүүдийн тайлан, баримт бичгийн талаарх мэдээлэл хомс байсан зэрэг нь мэдээлэл цуглуулалтын үе шатанд тодорхой хэмжээний хүндрэл учруулж байлаа. Бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр оролцогч талуудаас ирүүлсэн тайлан, мэдээлэлд авсан арга хэмжээнүүд тухайн салбарын хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд явуулсан үйл ажиллагааг дурдсан байсан. Тухайн үйл ажиллагаа хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын зорилтыг хангах үйл ажиллагаатай нарийн уялдан байдал тодорхой харагдахгүй байсан нь нийтлэг байлаа.

Бусад оролцогч тал буюу орон нутгийн засаг захиргаа, хувийн хэвшил, олон улсын болон төрийн бус байгууллага, иргэдийн оролцоог тодорхойлж үнэлгээ дүгнэлт өгөхөд судлаачдын баг болгоомжилж хандсан. Тэдгээр оролцогч талын хувьд төрөөс хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа, санал санаачилгад тулгуурлах, санаачилгыг анхан шатанд хэрэгжүүлэх, хамтран ажиллах чиглэлд хязгаарлагдана гэж үзсэн. Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн чиг үүрэг бүхий байгууллагууд дээд байгууллагаас ирүүлсэн чиглэлийн хүрээнд өдөр тутмын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж ирсэн ба хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлд тусгайлан анхаарсан зүйл бага байсан. Орон нутгийн байгууллагуудын хувьд бодлогыг хэрэгжүүлэхэд зориулсан батлагдсан төсөв байхгүй, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө байхгүй, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нэгдсэн чиглэл байхгүй байсан.

Оролцогч талуудын хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа тухайн байгууллагын үндсэн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны цар хүрээнд хамаарахаас бодлогын бичиг баримтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ гэж дүгнэхэд өрөөсгөл байсан.



ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТӨСӨЛ, ХӨТӨЛБӨРҮҮДИЙН ХЭРЭГЖИЛТ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хүрээнд тодорхой зорилтот бүлгүүдэд чиглэгдсэн тус тусын онцлогтой хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсээр байгаа ба хөтөлбөрийн үр дүнг тодорхойлох зорилгоор хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн төлөөлөл болон энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх шатанд ажиллаж буй албан хаагчдын хүрээнд чанарын судалгааг явуулсан. Үндэсний хөтөлбөрийн гол үр дүн болон төсөлд хамтрагчид, албан хаагчдын судалгааны үр дүнг энэхүү бүлэгт оруулж өглөө.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс 2017 оны 1 дүгээр, 2019 оны 1 дүгээр, 2021 оны 1 дүгээр тогтоолоор “Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр”, “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих” хөтөлбөр болон Жижиг зээл олгох арга хэмжээг тус тусын онцлогтойгоор батлан хэрэгжүүлж байна.

Хүснэгт 11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд

№	Хөтөлбөрийн нэр	Зорилго
1	Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох	Иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалтад хамруулж хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн, ажлын байранд дадлагажуулах.
2	Ажлын байрыг дэмжих	Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр аж ахуй, бичил бизнес эрхлэн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэг, арга хэмжээнд хамруулж, ажлын байр бий болгох, ажил олгогчид урамшуулал олгох, ажлын байрыг хадгалах, ажил хайгч, оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийг түр ажлын байраар хангаж, орлого нэмэгдүүлэх
3	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх	Ахмад мэргэжилтнүүдийн ажил, хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, өсвөр хойч, залуу үеийнхэнд хөдөлмөрийн дадал олгох чиглэлээр ажиллуулж орлогын дэмжлэг үзүүлэх
4	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих
5	Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр	Залуу малчин, цөөн малтай иргэдэд мал маллагааны арга ажиллагааны болон аж ахуй эрхлэх ур чадвар олгох, малжуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлж өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх
6	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих	Залуучууд болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдийг аж ахуй, бизнес эрхлэх ур чадвар, шинэлэг санаанд тулгуурлан гарааны болон санхүүгийн дэмжлэг олгох, бизнесээ тогтвортой эрхлэхийг дэмжих арга хэмжээнд хамруулж ажлын байртай болгох

7	Жижиг зээл олгох арга хэмжээ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих сангаас олгох жижиг зээл нь өрхийн болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, хоршоо, нөхөрлөл байгуулах, өргөтгөх, үйл ажиллагаагаа тогтвортой хадгалах, ажлын байр шинээр бий болгох
---	------------------------------	--

Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын гарын авлага

Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг Монгол улсын хэмжээнд 21 аймгийн Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газар, 9 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс болон Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар хариуцан ажиллаж байна.

4.1. АЖЛЫН БАЙРЫГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нөхөрлөл, хоршоо бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэг, арга хэмжээнд хамруулж, ажлын байр бий болгох, ажил олгогчид урамшуулал олгох, ажлын байрыг хадгалах, ажил хайгч, оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийг түр ажлын байраар хангаж, орлого нэмэгдүүлэх зорилготой хэрэгжсэн.

Хөтөлбөрийн хүрээнд аж ахуй эрхлэлтийн сургалт, борлуулалтын дэмжлэг, ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн дэмжлэг, ажил олгогчийг дэмжих, нийтийг хамарсан ажил, бүлгийн зохион байгуулалттайгаар хүнсний ногоо тариалах, цагийн ажилд зуучлах арга хэмжээ, эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох, зохион байгуулалттай ажлын байрыг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг зохион байгуулсан байна.

Хүснэгт 12. АБДХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
2016	Хүний тоо	11,690
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	5,492,971.5
2017	Хүний тоо	36,466
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	11,615,916.7
2018	Хүний тоо	38,464
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	11,214,178.1
2019	Хүний тоо	45,728
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	13,741,806.1
2020	Хүний тоо	18,577
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	9,759,646.0

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд 2012 онд туршилтын байдлаар Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөр, ХЭҮЗ-ийн 2012 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн 04-р тогтоолоор “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих”, ХЭҮЗ-ийн 2014 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Аж ахуй эрхлэлтийг хөгжүүлэх хөтөлбөр”, ХЭҮЗ-ийн 2015 оны 02 дугаар сарын 12-ны өдрийн 07 дугаар тогтоолоор “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөр”, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 09 дүгээр тогтоолоор “Аж ахуй эрхлэх, бичил бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”, ХЭҮЗ-ийн 2017 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдрийн 01 дүгээр тогтоолоор “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, ХЭҮЗ-ийн 2018 оны 01 дүгээр сарын 19-ны өдрийн 01 дүгээр тогтоолоор “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийг тус тус баталсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 02 сарын 12-ны тогтоолоор Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээнд зарцуулсан хөрөнгийн 50 хувийг 24 сарын дотор

эргэн төлөх нөхцөл мөрдөгдөж байсныг 2015 оны 12 сарын 16-ны тогтоолоор Аж ахуй эрхлэх, бичил бизнесийг дэмжих хөтөлбөр болгон санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөхөөргүй болгон өөрчилснөөр 3.9 тэрбум төгрөгийг буцалтгүй байдлаар олгосон байна. Харин 2017 оны 1 сарын 27-ны өдрийн тогтоолоор энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд олгож буй дэмжлэгүүдийг 100 хувь эргэн төлөх зэрэг өөрчлөлтүүдийг байнга хийж байна.

Хүснэгт 13. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн өөрчлөлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2021 оны 01 дүгээр тогтоол
Хэрэгжих хугацаа		
2017-2018 он	2019-2020 он	2021-2022
Хөтөлбөрийн нэр		
Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	Цар тахлын үед аж ахуй эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг сэргээх хөтөлбөр
Хамрах хүрээ		
1. Аж ахуй, бичиг бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж буй иргэн 2. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч 3. Ажилгүй иргэн, орон нутгийн иргэдийн бүлэг, нутгийн захиргааны байгууллага, аж ахуйн нэгж 4. Ажил хайгч иргэд, их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын оюутан, суралцагч 5. Аж ахуй, бичил бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хүнсний ногоо тариалах хүсэлт гаргасан иргэн, иргэдийн бүлэг	1. Аж ахуй, бичиг бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж буй иргэн 2. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч 3. Ажилгүй иргэн, орон нутгийн иргэдийн бүлэг, нутгийн захиргааны байгууллага, аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага 4. Ажил хайгч иргэд, их, дээд сургуулийн оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагч 5. Аж ахуй, бичил бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хүнсний ногоо тариалах хүсэлт гаргасан иргэн, иргэдийн бүлэг	1. Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч 2. Нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч 3. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэн 4. Гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаад буцаж ирсэн иргэн 5. Малгүй болон цөөн малтай өрхийн гишүүн 6. Гэрээт малчин өрхийн гишүүн 7. Ажилгүй иргэн

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ		
1. Эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох 2. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт 3. Борлуулалтын болон ажлын байрны түрээсийн дэмжлэг үзүүлэх 4. Ажил олгогчид дэмжлэг олгох 5. Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулж, түр ажлын байраар хангах 6. Ажил хайгч иргэд, оюутан, суралцагчдыг цагийн ажилд зуучилж орлого нэмэгдүүлэх 7. Бүлгийн зохион байгуулалттайгаар хүнсний ногоо тариалах арга хэмжээг зохион байгуулж орлогын дэмжлэг үзүүлэх	1. Эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох 2. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт 3. Борлуулалтын болон ажлын байрны түрээсийн дэмжлэг үзүүлэх 4. Ажил олгогчид дэмжлэг 5. Нийтийг хамарсан ажил 6. Зохион байгуулалтай ажлыг байрыг дэмжих арга хэмжээ 7. Цагийн ажилд зуучлах 8. Бүлгийн зохион байгуулалттайгаар хүнсний ногоо тариалах	1. Иргэн аж ахуйн нэгжид санхүүгийн дэмжлэг олгох 1.1. Иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох 1.2. Богино хугацааны эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэг олгох 1.3. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах 2. Малчдыг малжуулах 2.1. Малчин өрхийг малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.2. Гэрээт малчин өрхийг малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.3. Мал маллах арга ухааны сургалт зохион байгуулах 3. Борлуулалтын дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээ 4. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээ 5. Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах

Гол өөрчлөлт: Санхүүгийн дэмжлэг: 2017-2018 онд 3 сая төгрөгийг 24 хүртэлх сарын хугацаатай, 2019-2020 онд 36 сарын хугацаатай 5 хүртэл сая төгрөг олгож байсан бол 2021-2021 онд богино хугацааны эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэгийг 150 хүртэл мянган төгрөгөөс эхлэн 1 сар хүртэл хугацаатай олгох бөгөөд хугацаандаа зээлийг эргэн төлсөн тохиолдол бүрд зээл авах боломжит хэмжээг нэмэгдүүлж 500 хүртэл мянган төгрөгийг хүүгүй, барьцаагүй, 100 хувийн эргэн төлөлттэйгөөр олгохоор болсон байна.

Борлуулалтын дэмжлэг: 2017-2018 онд ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн хөнгөлөлтөд хамрагдахад 12 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар түрээслэн үйл ажиллагаа явуулсан байх, түрээсийн хөнгөлөлтөд 36 сарын хугацаанд дахин хамрагдах боломжгүй байсан, 2019-2020 онд ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн хөнгөлөлтөд хамрагдахад 6 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар түрээслэн үйл ажиллагаа явуулсан байх, түрээсийн хөнгөлөлтөд 24 сарын хугацаанд дахин хамрагдах боломжгүй байсан бол 2021-2022 онд уг үйлчилгээ хасагдсан байна.

Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт 2020 онд 18577 иргэн хамрагдаж 9,8 тэрбум төгрөгийг зарцуулж 15032 иргэн ажлын байраар хангагдсан байна. Үүнийг арга хэмжээ тус бүрээр авч үзвэл:

- Аж ахуй эрхлэлтийн сургалтад 2581 иргэн хамрагдаж 75,255.0 мянган төгрөгийг;
- Борлуулалтын дэмжлэгт 628 иргэн хамрагдаж 139,560.0 мянган төгрөгийг;
- Ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээнд 186 иргэн хамрагдаж 113,257.0 мянган төгрөгийг;
- Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээнд 122 иргэн, 94 ажил олгогч хамрагдаж, 122 ажлын байр бий болж 519,265.0 мянган төгрөгийг;
- Нийтийг хамарсан ажилд 9664 иргэн хамрагдаж, 9664 иргэн ажлын байраар хангагдаж 1,991,007.0 мянган төгрөгийг;
- Бүлгийн зохион байгуулалттайгаар хүнсний ногоо тариалах арга хэмжээнд 2092 иргэн хамрагдаж, 2092 иргэн ажлын байраар хангагдаж 791,386.0 мянган төгрөгийг;
- Цагийн ажилд зуучлах арга хэмжээнд 1155 иргэн хамрагдаж, 880 иргэн ажлын байраар

хангагдаж 31,567.542 мянган төгрөгийг;

- Эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээнд 1548 иргэн хамрагдаж 1673 иргэн ажлын байраар хангагдаж 5,717,400.0 мянган төгрөгийг;
- Зохион байгуулалттай ажлын байрыг дэмжих арга хэмжээнд 601 иргэн хамрагдаж, 601 иргэн ажлын байраар хангагдаж 380,948.0 мянган төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

2016-2020 онд “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 150,925 хүн хамрагдсан байна. Үүний 57.0 хувь нь буюу 86,069 ажлын байр бий болсон бөгөөд 11,810 нь байнгын, 73,379 нь түр ажлын байр байлаа.

Хүснэгт 14. АБДХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, бий болгосон ажлын байраар

Он	Үзүүлэлт		
2016	Хүний тоо		11,690
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/		5,492,971.5
2017	Хүний тоо		36,466
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/		11,615,916.7
	Бий болсон ажлын байрны тоо		20,164
	Үүнээс:	Байнгын	2,939
Түр		17,225	
2018	Хүний тоо		38,464
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/		11,214,178
	Бий болсон ажлын байрны тоо		25,947
	Үүнээс:	Байнгын	2,753
Түр		23,194	
2019	Хүний тоо		45,728
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/		13,741,806
	Бий болсон ажлын байрны тоо		24,926
	Үүнээс:	Байнгын	3,722
Түр		21,204	
2020	Хүний тоо		18,577
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/		9,759,646
	Бий болсон ажлын байрны тоо		15,032
	Үүнээс:	Байнгын	2,396
Түр		11,756	
Нийт	Хамрагдсан хүний тоо		150,925
	Зарцуулсан хөрөнгө /мян.төг/		51,824,517.4
	Бий болсон ажлын байрны тоо		86,069
	Үүнээс	Байнгын	11,810
Түр		73,379	

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмцүүжээний хэрэгжилтээр “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-өөр дамжуулан 1400 гаруй хүн ажлын байраар хангагдсан байна.

Хүснэгт 15. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээний мэдээлэл, 2016-2020 он

№	Хөтөлбөр	1	2	Нийт
		ХБИХЭДХ	АБДХ	
2016	Ажил олгогчийн тоо	24	19	43
	Ажлын байраар хангагдсан хүний тоо	24	723	747
	Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	57,600.0	291,715.0	349,315.0
2017	Ажил олгогчийн тоо	98	143	241
	Ажлын байраар хангагдсан хүний тоо	213	207	420
	Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	721,126.0	531,647.0	1,252,773.0

2018	Ажил олгогчийн тоо	103	137	240
	Ажлын байраар хангагдсан хүний тоо	237	167	404
	Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,155,645.0	501,440.0	1,657,085.0
2019	Ажил олгогчийн тоо	110	140	250
	Ажлын байраар хангагдсан хүний тоо	226	202	428
	Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,047,307.0	669,881.9	1,717,188.9
2020	Ажил олгогчийн тоо	452	94	546
	Ажлын байраар хангагдсан хүний тоо	227	122	349
	Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,056,291.3	519,264.5	1,575,555.9

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Энэхүү хөтөлбөрт хамрагдсан зарим иргэдийн төлөөлөлтэй уулзалт чанарын судалгааг авсан. “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэд хөтөлбөрт хамрагдсанаар ажлын байраа хадгалж чадсан, шинээр ажлын байр бий болгосон, түүхий эдээ бөөнөөр, хямд үнээр худалдан авсан, техник, тоног төхөөрөмжөө сайжруулсан мөн компаниа бусдад таниулахад давуу талтай байсан гэдгийг дурдаж байлаа. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр халамжийн хэлтэс, газруудаас мэдээлэл авах, бичиг баримтаа бүрдүүлж өгөх зэрэг хөтөлбөрт хамрагдах үе шатуудад ямар нэгэн асуудал тулгараагүй, хүндрэлгүй байсан гэв. Иргэд тус хөтөлбөрийг цаашид хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байгаа ба дараах зүйлсийг сайжруулах шаардлагатайг онцолжээ. Үүнд:

- Санхүүжилтийн хэмжээг нэмэгдүүлэх
- Бизнес эрхлэгчдийн борлуулалтыг дэмжих үүднээс нэгдсэн арга хэмжээ, өдөрлөг зохион байгуулах шаардлагатай гэсэн бодол санаатай байлаа.

Хөтөлбөрт хамрагдсанаар ажлын байраа хадгалж үлдсэн мөн сургалтад хамрагдсанаар төслөө бичиж сурсан. Тухайн үед 3 сая төгрөгийн санхүүжилт авч, бараа бүтээгдэхүүнээ хямд өртгөөр бөөний үнээр авсан. Энэ нь миний борлуулалтын хэмжээг нэмж өгсөн ч одоогоор үйл ажиллагаа маань зогсонги байдалтай байна. Хөтөлбөрийн хувьд барьцаа хөрөнгөгүй хүмүүст бага хүүгээр санхүүжилт олгож байгаа нь давуу талтай санагдсан. Харин сайжруулалтын хувьд санхүүжилтийн дүнгээ нэмэх шаардлагатай санагддаг. Хэрвээ тэгж чадвал бидний үйл ажиллагаа илүү хурдан сэргэнэ. Санхүүжилт бага ч гэсэн хөтөлбөр үр ашгаа өгсөн гэж дүгнэж байна.

2020 оны хөтөлбөрт хамрагдсан, СХД, эмэгтэй, 43 нас

Борлуулалтын болон ажлын байрны түрээсийн дэмжлэг авч ажлын байраа хадгалж үлдэж чадсан. Ингэснээр үйл ажиллагаагаа бусдад таниулахад тус дэм болсон. Одоо үйл ажиллагаа тогтвортой явж байгаа, 2 ажлын байр шинээр бий болгож, хүн авсан. Хөтөлбөрт хамрагдах явцад ямар нэгэн хүндрэл бэрхшээл гараагүй, хүлээлтэд хүрч чадсан. Хүнээ зөв сонгоод дэмжлэг өгч чадвал ашиг тус ихтэй санагдсан. Цаашид тус хөтөлбөрийг хэрэгжээсэй гэж хүсэж байна.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 49 нас

Ажлын байраа хадгалж үлдсэн, одоо үйл ажиллагаа явагдаж байгаа ч цар тахалтай холбоотойгоор өмнөх үетэй харьцуулахад үр ашиг гараагүй. Одоогоор үйл ажиллагаа тогтворгүй байна. Хөтөлбөрийн давуу тал нь хүүгүй дэмжлэг олгосон ч сул тал нь үйл ажиллагаа дэмжсэн арга хэмжээ зохион байгуулаагүй. Зөвхөн санхүүгийн дэмжлэг олгоод зогсохгүй бараа, бүтээгдэхүүн зардаг бүх бизнес эрхлэгчдийг борлуулалт хийх дэмжлэгийг хүргэх үйл ажиллагаа зохион байгуулах хэрэгтэй санагдсан. Хөтөлбөрийн хувьд бүрэн дүүрэн үр дүнтэй байж чадаагүй.

2020 оны хөтөлбөрт хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 39 нас

Санхүүгийн дэмжлэг авснаар ажлын байраа хадгалж үлдсэн, зориулалтын тоног төхөөрөмжүүд авсан. Гар машинтай байсан бол цахилгаан машинтай болсон, энгийн индүүтэй байсан бол уурын индүүтэй болж чадсан. Ингэснээр ажил тасрахгүй, тогтмол орлоготой болж чадсан. Хөтөлбөрийн хувьд давуу тал нь өрхийн бизнес эрхэлдэг хүмүүсийг дэмжиж байгаа санагддаг. Сул талын хувьд байхгүй. Гол нь хүнээ зөв тодорхойлж санхүүжилт олгох хэрэгтэй санагдсан. Сургалтын хувьд онлайнгаар нь орох нь хүндрэлтэй байсан.

2021 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 38 нас

4.2. АХМАД МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨР

Ахмад мэргэжилтнүүдийн ажил, хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, өсвөр хойч, залуу үеийнхэнд хөдөлмөрийн дадал олгох чиглэлээр ажиллуулж орлогын дэмжлэг үзүүлэх зорилготой хэрэгжсэн байна. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөрт 2020 он д нийт 884 ахмад хамрагдаж 989,613.7 мянган төгрөг зарцуулсан байна.

Хүснэгт 16. АМЗҮХХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		АМЗҮХХ
2016	Хүний тоо	2,616
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	372,060.0
2017	Хүний тоо	2,278
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,319,461.6
2018	Хүний тоо	1,527
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,163,646.7
2019	Хүний тоо	1,342
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,283,928.6
2020	Хүний тоо	884
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	989,333.7

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөтөлбөрүүдийн хүрээнд олгодог санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэгүүдийн хувьд эргэн төлөлт хамгийн сайтай нь уг хөтөлбөр байдаг нь ахмад настнуудын хариуцлагатай байдлаас хамаардаг нь судалгааны дүнгээс харагддаг.

Хүснэгт 17. АМЗҮХХ-ийн өөрчлөлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2021 оны 01 дүгээр тогтоол
Хэрэгжих хугацаа		
2017-2018 он	2019-2020 он	2021-2022
Хөтөлбөрийн нэр		
Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр	Ахмадын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
Хамрах хүрээ		
1. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтэст хүсэлт гарган мэдээллийн санд бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны ахмад мэргэжилтнүүд 2. Ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллага, холбоод	1. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтэст хүсэлт гарган мэдээллийн санд бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны ахмад мэргэжилтнүүд 2. Ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллага, холбоод	1. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтэст хүсэлт гарган мэдээллийн санд бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны ахмад мэргэжилтнүүд 2. Ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллага, холбоод 3. Аж ахуй, өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэх зорилготой ахмад настан
Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ		
1. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 2. Үндэсний хэмжээнд ахмадын төрийн бус байгууллагуудаар зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 3. Эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх	1. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 2. Ахмадын төрийн бус байгууллагуудаар зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 3. Эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг олгох	1. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 2. Ахмадын төрийн бус байгууллагуудаар зөвлөх үйлчилгээг зохион байгуулах 3. Аж ахуй болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэхэд нь зориулан эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг олгох

2016-2020 онуудад “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 8,647 хүн хамрагдсан байна. Үүний 99.0 хувь нь букуу 8,567 ажлын байр бий болсон бөгөөд 1,530 нь байнгын, 7,037 нь түр ажлын байр байлаа.

Хүснэгт 18. АМЗҮХХ хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан мөнгөн дүн, 2016-2020 он

Он	Үзүүлэлт	
2016	Хүний тоо	
		2,616
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	
		372,060
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Түр/	
		2,503
2017	Хүний тоо	
		2,278
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	
		1,319,462
	Бий болсон ажлын байрны тоо	
		2,316
Үүнээс:	Байнгын	345
	Түр	1,971
2018	Хүний тоо	
		1,527
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	
		1,163,647
	Бий болсон ажлын байрны тоо	
		1,561
Үүнээс:	Байнгын	324
	Түр	1,237
2019	Хүний тоо	
		1,342
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	
		1,283,929
	Бий болсон ажлын байрны тоо	
		1,285
Үүнээс:	Байнгын	462
	Түр	823
2020	Хүний тоо	
		884
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	
		989,334
	Бий болсон ажлын байрны тоо	
		902
Үүнээс:	Байнгын	399
	Түр	503
Нийт	Хамрагдсан хүний тоо	
		24,714
	Зарцуулсан хөрөнгө /мян.төг/	
		16,192,195.5
	Бий болсон ажлын байрны тоо	
		7,273

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-т хамрагдсанаар иргэд бизнесээ эрхлэхтэй холбоотой дараах асуудлуудаа шийдвэрлэж чаджээ. Үүнд:

- Түүхий эд, материалаа худалдан авах;
- Тоног төхөөрөмжөө шинэчлэх;
- Ажилд шаардлагатай багажаа авах.

Анх хүссэн санхүүжилтийн хэмжээнээс бага санхүүжилт ирсэн. Мөн COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр үйл ажиллагаа нь төлөвлөсний дагуу тогтворжоогүй, ашиг орлого нь төлөвлөсний дагуу нэмэгдээгүй гэдгийг судалгаанд хамрагдсан бүх иргэд хэлж байлаа.

Хөтөлбөрийн давуу талыг санхүүгийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд шийдвэрлэн өгсөн, тэтгэврийн насны хүмүүсийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжиж өгсөн гэж дүгнэж байгаа бол сул талыг санхүүжилт хангалтгүй гэв. Цаашид мөнгөн дэмжлэг олгоод зогсохгүй цаашдын борлуулалт, хөгжил дэвшилд нь зөвлөгөө өгч, уялдаа холбоотой ажиллах хэрэгтэйг онцолж байлаа. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хувьд судалгаанд хамрагдсан иргэд цаашид хэрэгжих нь зөв гэсэн бодол санаатай байв.

Би өөрөө ажлын байртай 20, 30 жилийн туршид үйл ажиллагаагаа тасралтгүй явуулж байгаа. Материал авах гэсэн мөнгө дутаад байсан. Үйл ажиллагаа материал байвал явагддаг энэ асуудлаа шийдэж чадсан. Санхүүжилтийн хэмжээ бага байсан болохоор хүлээлтэд хүрч хэрэгжиж чадаагүй. Одоогоор хөдөлмөр эрхлэлт тогтвортой байгаа. Хөдөлмөр эрхлэгчдэд санхүүгийн тусламж үзүүлж байгаа нь давуу талтай ч санхүүжилт бага байгаа нь сул тал санхүүжилт бага байна. Энэ хөтөлбөрийг цаашид хэрэгжих хэрэгтэй гэж бодож байна. Цаашдаа юм хийж чадахгүй олон хүмүүст биш хүнээ зөв сонгож, ажлын байртай, тогтсон үйл ажиллагаатай хүмүүст өндөр санхүүжилт өгөх хэрэгтэй. Надад үр дүнгээ өгсөн.

2020 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 66 нас

Санхүүжилтийн мөнгөөр газар тариалангийн багаж авч, ажлын байраа хадгалж үлдэн, үйл ажиллагаагаа явуулах боломжтой болсон. Манай хороо захад байдаг тул хөтөлбөртэй холбоотой арга хэмжээ зохион байгуулж чадаагүй ч хөтөлбөрт хамрагдахад ямар нэгэн хүндрэл үүсээгүй. Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин санхүүжилт олгож байгаа нь энэ хөтөлбөрийн давуу тал гэж харж байгаа. Сул талын хувьд санхүүгийн дэмжлэгээ илүү хүртээмжтэй болгох хэрэгтэй. Цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Ажлын байр хадгалж үлдэхийн төлөө санхүүгийн дорвитой дэмжлэг үзүүлээд байвал өөрөөс гадна олон хүнд нэмэр болох юм шиг санагдсан. Ажлын байраа хадгалж үлдсэн нь хамгийн гол үр дүн болсон.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 67 нас

Гэртээ ажлын байртай учраас санхүүжилт аваад үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулж байгаа. Санхүүжилтээр бараа материал татаж авсан, үр ашиг болон үйл ажиллагаа хараахан тогтвортой болоогүй байна. Цар тахлаас болоод үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулж чадахгүй байгаа. Аймагт цар тахлын тархалт их байгаа тул ахиц дэвшил хараахан гараагүй л байна. Хөтөлбөрийн хувьд хүлээж байсан хүлээлтдээ хүрч чадсан. Хөтөлбөрт хамрагдсанаар санхүүгийн асуудлыг шийдэж өгч байгаа нь давуу талтай. Хөтөлбөрт хамрагдахад асуудал тулгараагүй. Хэрэгтэй хүндээ тус нэмэр болж байвал цаашид хэрэгжих хэрэгтэй гэж бодож байна. Миний хувьд хөтөлбөр үр дүнтэй байсан.

2021 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 63 настай

Хөтөлбөрөөр дамжуулан 1 сая төгрөгийн санхүүжилт авсан. Цар тахал гарсантай холбоотойгоор үйл ажиллагаа зогсонги байна. Санхүүжилтийн мөнгөөр оёдлын машин авснаар үйлдвэрлэл нэмэгдэж борлуулалт нэмэгдсэн. Төлөвлөсний дагуу ахицтай байж чадаагүй. Үүнд цар тахал болон хувийн асуудал нөлөөлсөн. Хөтөлбөрөөс хүлээж байсанчлан хүлээлтэд нийцсэн арга хэмжээ зохион байгуулагдаагүй. Одоо хөдөлмөр эрхлэлт тогтвортой гэхэд хүндрэлтэй байгаа. Харин хөтөлбөрт хамрагдахтай холбоотой асуудал үүсээгүй. Тэтгэврийн насны хүмүүс нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэхэд яг тохиромжтой үед нь дэмжлэг үзүүлж байгаа нь сайн хэрэг гэвч үзүүлж буй дэмжлэг нь хангалтгүй байна. Санхүүжилт 5 сая төгрөг хүсэхэд 1 сая төгрөг ирсэн нь хангалтгүй байсан. Энэхүү хөтөлбөрийг цаашид хэрэгжих хэрэгтэй гэж бодож байна. Цаашдаа үйл ажиллагаа явуулдаг хүмүүстэйгээ тогтмол харилцаатай байж борлуулалт болон цаашдын хөгжил дэвшилд нь зөвлөгөө өгч ажиллах хэрэгтэй мөн санхүүгийн дорвитой дэмжлэг өгвөл ажлын байр бий болгох, тоног төхөөрөмжөө нэмэх гэх олон зүйлийг хийх боломжтой болно.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эмэгтэй, 60 настай

4.3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР

Энэхүү хөтөлбөр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, тэдний аж ахуй эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж дэмжлэг үзүүлэх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой хэрэгжсэн байна.

Хүснэгт 19. ХБИХЭДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
2016	Хүний тоо	4,849
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	2,397,729.4
2017	Хүний тоо	5,782
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	3,227,764.0
2018	Хүний тоо	5,617
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	3,647,059.2
2019	Хүний тоо	5,622
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	3,542,732.1
2020	Хүний тоо	2,844
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	3,376,910.0

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн өөрчлөлтийн талаарх мэдээллийг дараахаар харуулж байна.

Хүснэгт 20. ХБИХЭДХ-ийн өөрчлөлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2021 оны 01 дүгээр тогтоол
Хэрэгжих хугацаа		
2017-2018 он	2019-2020 он	2021-2022
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
Хамрах хүрээ		
1. “Бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан”, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын хүчин төгөлдөр шийдвэртэй, бичгээр хандсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн 2. Байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эх 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч	1. “Бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан”, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын хүчин төгөлдөр шийдвэртэй, бичгээр хандсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн 2. Байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эх 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч	1. Эмнэлэг хөдөлмөр магадлах комиссын хүчин төгөлдөр шийдвэртэй, “Бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан” хүн 2. Байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эх 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч 4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр тогтвортой үйл ажиллагаа явуулдаг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж байгаа төрийн бус байгууллага

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ		
1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний аж ахуй, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2. Ажил олгогчийг дэмжих	1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний аж ахуй, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2. Ажил олгогчийг дэмжих	1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх 1.1. Хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээг зохион байгуулах 1.2. Дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах үйлчилгээг үзүүлэх 1.3. Ажлын байранд нь дадлагажуулах 1.4. ажлын байрны орчинд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны онцлогт нийцүүлэн хэрэгцээт тохируулгыг хийх 2. Санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.1. иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.2. Төрийн бус байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.3. Аж ахуйн нэгжид санхүүгийн дэмжлэг олгох 2.4. Ажлын байр хадгалах дэмжлэг үзүүлэх 2.5. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд ажлын байр бий болгосон ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх 4. Ажлын байрны түрээсийн төлбөрт дэмжлэг үзүүлэх 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах

Гол өөрчлөлтүүд: Зохион байгуулах арга хэмжээний хувьд ажлын байранд дадлагажуулах, ажлын байрны орчинд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны онцлогт нийцүүлэн хэрэгцээт тохируулгыг хийх арга хэмжээ 2021-2022 онуудад шинээр нэмэгдсэн

Санхүүгийн дэмжлэг: 2017-2019 онуудад 5 хүртэлх сая төгрөгийг 48 сарын хугацаанд 100 хувь эргэн төлдөг байсан бол 2020 онд 50 хувь нь буцалтгүй болж, 2021-2022 оны хөтөлбөрт эргэн төлөлтийн хугацааг 36 сар болгож багасгаж, төрийн бус байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг олгох, аж ахуйн нэгжид санхүүгийн дэмжлэг олгох, ажлын байр хадгалах дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээг шинээр нэмсэн.

Борлуулалтын дэмжлэг: 2017-2018 онуудад Ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн хөнгөлөлтөд хамрагдахад 12 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар түрээслэн үйл ажиллагаа явуулсан байх, 2019-2020 онуудад Ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн хөнгөлөлтөд хамрагдахад 6 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар түрээслэн үйл ажиллагаа явуулсан байх, 2021-2022 онуудад 6 сараас дээш тасралтгүй үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа ХБИ, аж ахуйн нэгж байгууллагын 2021 оны 1-6 дугаар сарыг дуустал хугацааны түрээсийн төлбөрийг "Ажлын байрны түрээсийн төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэх нэг сарын зардлын дээд хэмжээ"-ээр тооцож нэг удаагийн мөнгөн дэмжлэгийг сар бүр нөхөн олгохоор болсон.

Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээ: 2019-2020 онуудад Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг хангах, ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилго бүхий үйл ажиллагаа эрхэлдэг ашгийн бус төрийн бус байгууллагын ажлын байр бий болгох төсөлд 1 ажлын байранд 5 хүртэлх сая төгрөгөөр тооцон 30 хүртэл сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг олгохоор байсан бол 2021-2022 онуудад ХБИ-д тусгайлсан ажлын байр бий болгосон ТББ-ийн төслийг шалгаруулж 1 ажлын байрыг 10 сая төгрөгөөр барьцаагүй, хүүгүй 20 хүртэл сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөх нөхцөлгүйгээр, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн 1 дэх хэсэгт тогтоосон хувиас давсан хэмжээнд ХБИ-ийг 12 сараас доошгүй хугацаагаар байнгын ажлын байраар хангасан тохиолдолд хуулиар тогтоосон хувиас давсан ХБИ-ий тоогоор тус тус урамшууллыг нэг удаа олгох

заалтыг шинээр оруулсан байна.

2016-2020 онуудад “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 24,714 хүн хамрагдсан байна. Үүний 30.0 хувь нь буюу 7,273 ажлын байр бий болсон байна.

Хүснэгт 21. ХБИХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан мөнгөн дүн, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он

Он	Үзүүлэлт	
2016	Хүний тоо	4,849
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	2,397,729
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	2,186
2017	Хүний тоо	5,782
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	3,227,764
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,461
2018	Хүний тоо	5,617
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	3,647,059
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,376
2019	Хүний тоо	5,622
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	3,542,732
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,161
2020	Хүний тоо	2,844
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	3,376,911
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,089
Нийт	Хамрагдсан хүний тоо	24,714
	Зарцуулсан хөрөнгө /мян.төг/	16,192,195.5
	Бий болсон ажлын байрны тоо	7273

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэдийн үйл ажиллагаа нь тогтворжоогүй байна. Энэ нь бусад хөтөлбөрүүдийн адилаар COVID-19 цар тахалтай мөн хүссэн санхүүжилтээс дутуу санхүүжилт олгосон байдалтай нь холбогдож байна. Судалгаанд хамрагдсан иргэн бүр 5 сая төгрөгийн санхүүжилт хүссэн ч 1,0 сая төгрөг, 3,5 сая төгрөг, 4,0 сая төгрөгийг тус тус авсан байна. Олонд хүртээмжтэй байлгах зорилгоор хүссэн санхүүжилтийг нь багасгаж өгөх нь нэг талаараа зөв ч, зарим тохиолдолд иргэдийн төлөвлөсөн үйл ажиллагааг нь бүрэн хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд хөтөлбөрийн хамгийн том давуу тал нь бусад хөтөлбөрүүдтэй харьцуулахад авсан санхүүжилтийн 50,0 хувийг эргэн төлөхөд байгаа бол сул тал нь дээр дурдсан санхүүгийн асуудал байлаа. Иргэдийн зүгээс цаашид хөтөлбөрийн хэрэгжилттэй холбоотой дараах саналыг хэлж байлаа. Үүнд:

- Санхүүжилтийн хэмжээг нэмэгдүүлэх
- Хөтөлбөрийн талаарх мэдээллийг сайн хүргэх

Үйлчилгээгээ илүү түргэн шуурхай болгох тал дээр анхаарч ажиллах шаардлагатай гэж дүгнэжээ .

Ажлын байраа хадгалж үлдсэн. Санхүүжилт авснаар үйл ажиллагаандаа зориулан төхөөрөмж авснаар үйл ажиллагаагаа өргөжүүлсэн. Үйл ажиллагаа жоохон тогтворгүй байгаа. Тоног төхөөрөмж авсан нь маш том ахиц болсон. Цар тахалтай холбоотойгоор тогтворгүй байгаа. Хөтөлбөрт хамрагдахад асуудалгүй байсан. Санхүүжилтийн 50 хувь нь эргэн төлөгдөх учир давуу талтай. 5 сая төгрөг авах төсөл бичсэн гэтэл 3 сая 500 мянган төгрөг өгсөн нь төхөөрөмж авахад хүндрэлтэй байсан. Маш хэрэгтэй хөтөлбөр гэж үзэж байгаа. Санхүүгээ нэмэгдүүлбэл илүү ач тустай гэж бодож байна. Миний хувьд үр дүн одоохондоо гараагүй байна.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 52 нас, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

Үр чадвар гэвэл өөрөө төслөө бичиж сурсан. Үйл ажиллагааны хувьд түр зогсоосон. Ажлын байраа нэмэгдүүлэх зорилгоор 5 сая төгрөгийн санхүүжилт хүсээд 1 сая төгрөгийн санхүүжилт авсан энэ нь хангалтгүй байсан болохоор үр ашиг тийм их гараагүй. Ахиц дэвшил гараагүй учир нь бага санхүүжилт авсан тул хийх гэж байсан зүйлээ хийж чадаагүй. Хүлээлтэд хүрээгүй. Харин хөтөлбөрт хамрагдахад асуудалгүй байсан. Сул тал нь хөтөлбөрт оролцогчдын хүссэн санхүүг өгдөггүй, хамрагдахад цаг их шаардлагатай. Давуу тал нь хөтөлбөр санхүүгээ хангалттай өгч чадвал их давуу талтай. 5 сая төгрөгийн санхүүжилт хүсээд 1 сая төгрөгийн санхүүжилт авсан нь хангалтгүй байсан болохоор хүндрэлтэй байсан. Хэрэгжих хэрэгтэй, сайжруулах зүйл нь үйлчилгээгээ илүү түгэн шуурхай болговол зүгээр байна. Үр дүнтэй байж чадаагүй. Сургалтыг хангалттай ойлгож сурч чадсан мөн багш нар ойлгомжтой сайн зааж чадсан.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эмэгтэй, 30 настай, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

Санхүүгийн дэмжлэг авсанаар ажлын байраа хадгалж үлдэж чадсан. Үйл ажиллагаа явуулж эхлээгүй байгаа. Одоогийн байдлаар цар тахлын тархалт их байгаа тул үйл ажиллагаа явуулах боломжгүй байгаа. Хөтөлбөрөөс хүлээж байсан хүлээлт миний хүлээлтэд хүрсэн үйл ажиллагаа байж чадсан. Хөтөлбөрт хамрагдахад асуудалгүй байсан. Давуу тал нь хөдөлмөр эрхлэгчдэд 50 хувийн буцаан төлөх зээл, буцалтгүй тусламж үзүүлснээр маш их боломжийг олгож байгаа юм. 5 сая төгрөгийн төсөл хүсэхэд 4 сая төгрөгийг өгсөн нь хүндрэлтэй байсан. Учир нь олонд хүртээмжтэй байлгах үүднээс санхүүжилтээс хасаж олгосон. Үр өгөөжтэй хөтөлбөр цаашид хэрэгжих хэрэгтэй гэж бодож байна. Сайжруулах зүйл гэвэл зээлээ бүх хүнд гэж байхаар яг хэрэгтэй хүнд хүссэн санхүүжилтийн өгч мөн ард иргэдэд хөтөлбөрийн мэдээлэл болон төслийн талаарх ойлголтыг сайн олгох хэрэгтэй юм шиг санагдаж байгаа. Санхүүгийн асуудлыг шийдэж өгсөн нь надад маш их үр дүнтэй байсан.

2021 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 32 настай, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

4.4. МАЛЧДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР

Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар цөөн малтай болон малгүй иргэдийг ажлын байртай болгоход хөтөлбөрийн зорилго оршино. Хөтөлбөрийн хүрээнд малжуулах арга хэмжээ, аж ахуй эрхлэлт, мал маллах арга ажиллагааны сургалт, туршлага солилцох уулзалт, гэрээт малчин өрхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг зохион байгуулж байна.

Хүснэгт 22. МХЭДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		МХЭДХ
2016	Хүний тоо	4,032
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	4,292,337.4
2017	Хүний тоо	4,886
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	4,518,801.4
2018	Хүний тоо	6,637
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	5,702,685.3
2019	Хүний тоо	6,265
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	5,505,836.4
2020	Хүний тоо	1,598
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	2,374,210.2

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

2019-2020 онуудад хэрэгжсэн гэрээт малчин өрхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг 2021-2022 онуудад сум хороо бүрээс 1 өрхийг шалгаруулах журмаар хэрэгжүүлэх болсон.

Санхүүгийн дэмжлэг: 2017-2018 онуудад хөдөлмөрийн чадвартай 15-39 насны 2-оос доошгүй гишүүнтэй малчин өрхийг хамруулж эргэн төлөх хугацаа 24 сар, 2019-2020 онуудад Хөдөлмөрийн чадвартай 18-45 насны 2-оос доошгүй гишүүнтэй малчин өрхийг хамруулж, эргэн төлөх хугацаа 36 сар байсан бол 201-2022 онуудад 3 хүртэл сая төгрөгийг 36 сарын хугацаанд эргэн төлөх болгон зохицуулалт хийсэн.

Хүснэгт 23. МХЭДХ-ийн өөрчлөлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2021 оны 01 дүгээр тогтоол
Хэрэгжих хугацаа		
2017-2018 он	2019-2020 он	2021-2022
Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр	Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр	Малчдыг малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох
Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ		
1. Малчин өрхийг малжуулах 2. Мал маллагааны арга ажиллагаа, аж ахуй эрхлэлтийн сургалт, туршлага солилцох уулзалт, арга хэмжээг зохион байгуулах	1. Өрхийг малжуулах 2. Мал маллагааны арга ажиллагаа, аж ахуй эрхлэлтийн сургалт, туршлага солилцох уулзалт, арга хэмжээг зохион байгуулах 3. Гэрээт малчин өрхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих	1. Малгүй болон бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэл толгой малтай малчин өрхийг малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох 2. Улаанбаатар хотоос хөдөөд шилжиж суурьшиж, мал маллах хүсэлтэй өрхийг гэрээт малчнаар ажилд зуучилж, 2 жилийн хугацаанд тогтвортой ажиллуулах нөхцөлтэй малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох
Хамрах хүрээ		
1. Хөдөлмөрийн чадвартай, 15-39 насны 2-оос доошгүй гишүүнтэй, бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэл толгой малтай малчин өрх 2. 150 хүртэл толгой малтай бол 5 сая, 150-200 хүртэл толгой малтай бол 4 сая төгрөг 3. 50 хүртэл толгой малтай малчин өрх малжуулах хөтөлбөрт хамрагдах бол мал аж ахуй эрхлэх дадлага, туршлагатай дадлагажуулагч малчинтай байна	1. Хөдөлмөрийн чадвартай, 18-45 насны 2-оос доошгүй гишүүнтэй, малгүй болон бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэл толгой малтай малчин өрх	1. 18-45 насны 2-оос доошгүй гишүүнтэй, малгүй болон бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэл толгой малтай малчин өрх 2. Улаанбаатар хотоос хөдөөд шилжиж суурьшиж, мал маллах хүсэлтэй өрх

2016-2020 онуудад “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 23,418 хүн хамрагдаж, бүгд ажлын байртай болж чадсан байна. Нийт 22,393,870.6 мянган төгрөгийг зарцуулжээ.

Хүснэгт 24. МХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он

Он	Үзүүлэлт	
2016	Хүний тоо	4,032
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	4,292,337
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	4,032
2017	Хүний тоо	4,886
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	4,518,801
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	4,886
2018	Хүний тоо	6,637
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	5,702,685
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	6,637
2019	Хүний тоо	6,265
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	5,505,836
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	6,265

2020	Хүний тоо	1,598
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	2,374,210
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,598
Нийт	Хамрагдсан хүний тоо	23,418
	Зарцуулсан хөрөнгө	22,393,870.6
	Бий болсон ажлын байр	23,418

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсанаар иргэд малын тоогоо өсгөж, нэмэгдүүлж чадсан байна. Малчдын хувьд тус хөтөлбөрөөс хүртэж болох хамгийн том үр шим нь эм малын тоог өсгөх, малын тоо толгойг өсгөхөд оршино. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор ямар нэгэн асуудал тулгараагүй гэсэн бол хамрагдахтай холбоотойгоор мал худалдаж авах процесс хүндрэлтэй гэжээ. Цаашид тус хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай ба мал худалдаж авахдаа нэгдсэн журмаар авч байвал хүндрэлгүй байх болно гэдгийг дурдсан байна.

Мал маань өссөн. Хүлээлтэд хүрсэн хөтөлбөр байж чадсан. Хөтөлбөрт хамрагдахад ямар нэгэн асуудал байгаагүй. Өрхийг малтай болгож байгаа нь давуу тал харин би сул тал олж хараагүй. Цаашид энэ хөтөлбөрийг хэрэгжих хэрэгтэй гэж бодож байна. Малыг цаанаас нь шууд олгож байвал амар санагдсан. Би дандаа эм залуу мал авсан болохоор үр дүнтэй хэрэгжсэн гэж бодож байгаа.

2021 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 32 настай

Малын тоогоо нэмж чадсан. Хүлээлтэд хүрсэн хөтөлбөр байсан, бас ямар нэгэн асуудал үүсээгүй. Хөтөлбөрийн хувьд сул тал байгаагүй. Давуу тал гэвэл залуу малчдын амьжиргааны түвшнийг нэмэгдүүлж байгаа нь юм. Маш их хэрэгтэй хөтөлбөр шиг санагдсан. Малаа өөрөө олох нь хэцүү байдаг болохоор энэ асуудлыг шийдэж өгвөл зүгээр байна. Миний хувьд үр дүнтэй хэрэгжсэн.

2019 онд хамрагдсан, Төв аймаг, Баянчандмань сум, эмэгтэй, 32 настай

Үхэр аван малын тоогоо нэмсэн. Хөтөлбөр ерөнхийдөө дажгүй байсан, хамрагдахад асуудал байгаагүй. Давуу тал нь амьжиргааны түвшин нэмэгдүүлж байгаа, сул тал нь төсөв бага санагдсан. Төсвөө сайжруулах хэрэгтэй мөн малаа өөрсдөө олох нь хэцүү байдаг тул хэрэгжүүлж байгаа байгууллага нэгдсэн журмаар олоод өгдөг байвал зүгээр санагдсан.

2020 онд хамрагдсан, Төв аймаг, Баянчандмань сум, эмэгтэй, 25 настай

4.5. ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, ГАРААНЫ БИЗНЕСИЙГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР

Залуучуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамруулах, аж ахуй, бизнес эрхлэх ур чадвар, шинэлэг санаанд тулгуурлан гарааны дэмжлэг олгох, бизнесээ тогтвортой эрхлэхэд туслах замаар тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд хөтөлбөрийн зорилго оршиж байсан.

Хөтөлбөрийн хүрээнд гарааны бизнесийг дэмжих арга хэмжээ, аж ахуй эрхлэлтийн сургалт, борлуулалтын дэмжлэг, ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлтийн арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлж байна.

Хүснэгт 25. ЗХЭГБДХ, хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
2016	Хүний тоо	19,725
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	979,863.2
2017	Хүний тоо	4,281
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,715,697.3

2018	Хүний тоо	4,869
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	2,652,717.2
2019	Хүний тоо	8,177
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	5,193,509.3
2020	Хүний тоо	2,637
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,158,779.1

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Гол өөрчлөлт: Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ: 2017-2018 онд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг голлож байсан бол 2019-2020 онуудад залуучуудад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, аж ахуй эрхлэлтийн сургалтууд түлхүү хийгдсэн. 2021-2022 онуудад Залуучуудад ажлын дадал, туршлага эзэмшүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх, Шилдэг “Старт ап” залуучуудад санхүүгийн дэмжлэг олгох, Оюутан залуучуудыг цагийн ажилд зуучлах зэрэг үйлчилгээнүүдийг шинэлэг хэлбэрээр үзүүлэхээр болсон.

Санхүүгийн дэмжлэг: 2017-2018 онуудад 10 сая төгрөг 24 сарын хугацаанд эргэн төлөх, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төгсөгчид 3 сая төгрөг, бүлэгт 10 сая төгрөгийн дэмжлэгийг 24 сарын хугацаанд эргүүлэн төлөх, 2019-2020 онуудад 10 сая төгрөг 36 сарын хугацаанд эргэн төлөх байсан бол 2021-2022 онуудад, аймагт 1, дүүрэгт 2 “Старт ап” баг шалгаруулж Шилдэг “Старт ап” залуучуудын багт 10 сая төгрөг, эдгээр шалгарсан багуудаас улсын хэмжээнд шилдэг 3 “Старт ап” баг шалгаруулж нэгдүгээр байрт 20 сая, хоёрдугаар байрт 17 сая, гуравдугаар байрт 13 сая төгрөгийн эргэн төлөх нөхцөлгүй санхүүгийн дэмжлэг олгох болсон.

Хүснэгт 26. ЗХЭГБДХ-ийн өөрчлөлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2021 оны 01 дүгээр тогтоол
Хэрэгжих хугацаа		
2017-2018 он	2019-2020 он	2021-2022
Хөтөлбөрийн нэр		
Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг хөтөлбөр	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
Хамрах хүрээ		
Залуучууд, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчид	Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан Монгол Улсын иргэн, 15-34 насны залуучууд түүнчлэн их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагчид болон төгсөгчид	1. Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан Монгол Улсын иргэн, 15-34 насны ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн, ажил идэвхтэй хайж байгаа залуучууд 2. Их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөөд 3 хүртэл жил болж байгаа, эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажилласан туршлагагүй ажил хайж буй залуучууд 3. Их, дээд сургууль болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага 4. Аж ахуйн нэгж байгууллагууд
Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ		

1. Гарааны бизнесийг дэмжих	1. Залуучуудад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх	1. Залуучуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх
2. Эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох	2. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт	2. Залуучуудад ажлын дадал, туршлага эзэмшүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх
3. Борлуулалтын болон үйлдвэрлэлийн ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлт олгох	3. Гарааны бизнесийг дэмжих	3. Шилдэг “Старт-Ап” залуучуудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх
	4. Борлуулалтын болон үйлдвэрлэлийн ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлт олгох	4. Оюутан, залуучуудыг цагийн ажилд зуучлах

2016-2020 онуудад “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 39,689 хүн хамрагдсанаас 35.5 хувь нь буюу 14,070 нь ажлын байртай болсон байна. Үүний 2,800 нь байнгын, 11,270 нь түр ажлын байр байлаа.

Хүснэгт 27. ЗХЭГБДХ, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он

Он	Үзүүлэлт	
2016	Хүний тоо	19,725
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	979,863.2
	Бий болсон ажлын байрны тоо	11,724
2017	Хүний тоо	4,281
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	1,715,697.3
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	630
2018	Хүний тоо	4,869
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	2,652,717.2
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	687
2019	Хүний тоо	8,177
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	5,193,509.3
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	1,029
2020	Хүний тоо	2,637
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	1,158,779
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	202
Нийт	Хамрагдсан хүний тоо	39,689
	Зарцуулсан хөрөнгө /мян.төг/	11,700,566.1
	Бий болсон ажлын байр	14,070
	Байнгын	2,800
	Түр	11,270

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэдэд тус хөтөлбөр нь ашиг шимээ өгч чадсан гэж дүгнэжээ. Залуучуудын бизнесийн үйл ажиллагааны онцлогоос хамаараад зарим иргэдэд төлөвлөсний дагуу ахиц дэвшил гараагүй бол зарим залуучуудын хувьд амжилттай байсныг тус тус дурдсан байна. Залуучуудын гарааны бизнесийг дэмжиж, хөрөнгө оруулалт хийж байгаа нь хөтөлбөрийн хамгийн том давуу тал юм. Хөтөлбөрт хамрагдсан залуучуудын үйл ажиллагаанд COVID-19 цар тахал нөлөөлж байсан ч санхүүжилтээ төлөвлөгөөний дагуу зарцуулж чадсан байна. Ганцаарчилсан ярилцлагад хамрагдсан залуучуудын төлөөлөл тус хөтөлбөрт хамрагдахтай холбоотой асуудал тулгараагүй, цаашид хэрэгжих хэрэгтэй гэдэгт санал нэгтэй байв.

Орон нутгийн оролцогчдын хувьд тус хөтөлбөртэй холбоотой мэдээлэл хүргэлт хангалттай биш тул цаашид мэдээллийг хүртээмжтэй хүргэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай гэжээ.

Багаар ажиллах чадвар, бизнес модель гаргах ур чадваруудыг эзэмшсэн. Үйл ажиллагаагаа цар тахлаас болоод зогссон. 5 сая төгрөгийн санхүүжилт авсан. Цар тахал гарсан тул түр хугацаанд үйл ажиллагаа явуулсан. Өөрийн хүсэж байсан зүйлээ хийж чадсан. Санхүүжилт аван үйл ажиллагаагаа явуулна гэж тооцож байсан тэрэндээ хүрч чадсан. Хөтөлбөрт хамрагдахад асуудал үүсээгүй. Хөтөлбөрийн сул тал гээд байх юм байхгүй, залуучуудад боломж олгосон сайхан хөтөлбөр. Ямар ч хүндрэл тулгараагүй. Цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Сайжруулах зүйл харагдаагүй маш сайн үр өгөөжтэй хөтөлбөр болсон. Хэчнээн цар тахал гараад үйл ажиллагаа зогссон ч өөрийн зорьсон зүйлээ явуулж чадсандаа баяртай байгаа. Хөтөлбөрөөр дамжуулах орсон сургалтууд маш сайн ойлгомжтой байсан.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 35 нас

Сургалтаар дамжуулан эдийн засгийн тооцоолол хийж сурсан гэх зэргээр олон ур чадваруудыг эзэмшсэн. Үр ашиг гэвэл үйл ажиллагаа эхлэн одоо тогтвортой явагдаж байгаа. Өөрийн хүссэн төслөөр гарааны бизнес хийж эхлүүлж чадсан. Хөтөлбөрөөс хүлээж байсан хүлээлтэд бүрэн хүсэж чадсан. Хөдөлмөр эрхлэлт хавар, намрын улиралд л тогтвортой байдаг. Асуудал үүсээгүй. Бизнес эхлүүлж байгаа залуучуудад хөрөнгө оруулалт олгож байгаа нь давуу тал нь гэж харж байгаа. Сул тал гэвэл залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн мэдээлэл хөдөө орон нутгуудад сайн олддоггүй болохоор хүмүүс мэдээлэл авч чаддаггүй юм шиг санагдсан. Хөтөлбөрт хамрагдахад ямар ч хүндрэл тулгардаггүй. Цаашид хэрэгжих шаардлагатай. Сайжруулах зүйл гэвэл хөтөлбөрийн мэдээлэл хөдөө орон нутгуудад сайн олгох хэрэгтэй. Хөтөлбөр үр дүнтэй байсан, өөрийн гарааны бизнесээ эхлүүлж чадсан. Сургалт орсон багш нар хичээлээ маш сайн ойлгомжтой зааж байсан.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 27 нас

Модны хомсдолтой байгаа ч үйл ажиллагаа явуулж байгаа. Санхүүгийн дэмжлэг авснаар, үр ашиг тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэж чадсан. Өөрийн зорьж байсан үйл ажиллагааг эхлүүлж чадсан. Миний хувьд хөтөлбөр хүлээлтэд хүрч чадсан. Одоо үйл ажиллагаа тогтвортой явагдаж байгаа. Хөтөлбөрт сул тал байгаагүй. Давуу тал гэвэл гарааны бизнес эрхэлж байгаа хүмүүст санхүүжилт олгож байгаад нь баяртай байгаа. Хөтөлбөртэй холбоотой ямар ч хүндрэл тулгараагүй. Цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Сайжруулах зүйл байгаагүй. Үр дүнтэй хэрэгжсэн гэж бодож байна.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 32 нас

Үйл ажиллагаагаа эхлүүлж чадаагүй. Санхүүжилт аван бараа материал авах гэсэн ч цар тахал гаран улс орнууд хэлээ хааснаар таталт хийж чадаагүй. Ахиц дэвшил гараагүй. Энэ цэвэр цар тахалтай холбоотой. Хөдөлмөр эрхлэлт зогсонги байдалтай байгаа. Санхүүжилт гарааны бизнес эхлүүлж байгаа хүмүүст өгч байгаа нь давуу тал болж байгаа бол сул тал гэвэл хөтөлбөрт хамрагдсан хүмүүст сургалт болон мөнгө өгөөд л хаячиж байгаа нь юм шиг санагдсан. Бусдаар бол хөтөлбөрт хамрагдахад ямар ч хүндрэл тулгараагүй. Цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Хамрагдсан хүмүүстэйгээ хичээл орсон багш нар эргэх холбоотой байж асуудал дээр нь тусламж үзүүлдэг байвал их хэрэгтэй юм шиг санагдсан. Цар тахал гартал их үр дүнтэй байсан. Хичээлээ ойлгомжтой сайн зааж байсан. Төслөө хэрхэн бичих талаар болон бусад хөдөлмөр эрхлэгчидтэй танилцан эдийн засгийн тооцоолол хийж сурсан.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 26 нас

4.6. ХӨДӨЛМӨРТ БЭЛТГЭХ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН УР ЧАДВАР ОЛГОХ ХӨТӨЛБӨР

Энэ хөтөлбөр нь иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалтад хамруулж хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн, ажлын байранд дадлагажуулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой хэрэгжсэн.

Хөтөлбөрийн хүрээнд хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээ, мэргэжлийн болон давтан сургалт, үйлдвэрлэл дээрх сургалтуудыг зохион байгуулж байна.

Хүснэгт 28. ХБХЭУЧОХ-т хамрагдсан хүний тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2016	Хүний тоо	5,684
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,481,717.6
2017	Хүний тоо	9,631
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,137,668.9
2018	Хүний тоо	7,677
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,012,529.8
2019	Хүний тоо	7,353
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	886,615.9
2020	Хүний тоо	2,587
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	200,076.5

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Цар тахалтай холбоотой Нийгмийн хариуцлагатай төрийн байгууллагыг шалгаруулж өргөмжлөх, Нийгмийн хариуцлагатай хувийн хэвшлийг шалгаруулж, өргөмжлөх, Нийгмийн хариуцлагатай нөхөрлөл, хоршоог шалгаруулж өргөмжлөх зэргийг шинээр оруулсан.

Үр дүнгийн шалгуурын хувьд 2019-2020 онд арга хэмжээнд хамрагдсан иргэдийн 50-аас доошгүй хувь нь ажлын байртай болох, сургалтад хамрагдсан иргэдийн 50-аас доошгүй хувь нь чадамжийн гэрчилгээ авч, 40-өөс доошгүй хувь нь ажлын байртай болох, үйлдвэрлэл дээрх сургалтад хамрагдсан иргэдийн 40-өөс доошгүй хувь нь ажлын байртай болгох, аж ахуй эрхлэлтийн сургалтад хамрагдсан иргэдийн 60-аас доошгүй хувь нь аж ахуй эрхлэх ур чадвар нь дээшлэх зэрэг шалгуурыг тавьдаг байсан бол 2021-2022 онд хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээнд хамрагдсан иргэдийн 70-аас багагүй хувь нь нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай гишүүн, Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдагсдын 60-аас багагүй хувь нь нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай гишүүн байх өөрчлөлтийг тусгасан байна.

2016-2020 онд “Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр”-т нийслэлийн хэмжээнд нийт 32,932 хүн хамрагдсанаас 26.3 хувь нь буюу 8,654 нь ажлын байртай болсон байна.

Хүснэгт 29. ХБХЭУЧОХ, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, бий болгосон ажлын байр, 2016-2020 он

Он	Үзүүлэлт	
2016	Хүний тоо	5,684
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	1,481,717.6
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	3,264.0
2017	Хүний тоо	9,631.0
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	1,137,668.9
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	2,126.0
2018	Хүний тоо	7,677.0
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	1,012,529.8
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	2,058.0
2019	Хүний тоо	7,353.0
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	886,615.9
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	941.0
2020	Хүний тоо	2,587.0
	Гүйцэтгэл /мянган төгрөг/	200,076.5
	Бий болсон ажлын байрны тоо /Байнгын/	265.0

Нийт	Хамрагдсан хүний тоо	32,932
	Зарцуулсан хөрөнгө /мян.төг/	4,718,608.7
	Бий болсон ажлын байрны тоо	8,654

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр” нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бусад хөтөлбөрүүдээс ялгаатай нь санхүүгийн дэмжлэг бус иргэдэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, ажлын байрны харилцаа, ажилд орох уулзалт, хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой сургалтуудыг танхимаар болон дадлагын байраар дамжуулан хүргэдгээрээ онцлогтой юм.

Ярилцлагад хамрагдсан иргэд ажилд зуучлах уулзалтад бэлтгэх мөн мэргэжил олгох сургалтуудад хамрагдсан байна. Иргэд өөрсдийн нөхцөл байдлаасаа хамаараад хөтөлбөрт хамрагдсан ч ажлын байранд зуучлуулж чадаагүй одоог хүртэл ажил хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа бол бусад нь ажилд зуучлуулсан, ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа ахиц дэвшилтэй байна.

Хөтөлбөр хэрэгжихтэй холбоотой ямар нэгэн асуудал тулгараагүй, иргэдийг хөдөлмөр эрхлэх суурь боломжоор ханган, сургалтаар чиглүүлж, ажилд зуучилж өгч байгаа нь давуу тал гэдгийг дурдсан. Харин сул талын хувьд хөтөлбөрт хамрагдсан хүн бүрийг шууд ажлын байр руу шилжүүлж, ажилд зуучилж чаддаггүй мөн мэргэжил олгож буй сургалтын дадлагын хугацаа бага байдаг гэдгийг онцолсон байна. Иргэдийн хувьд хөтөлбөрийг цаашид хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэж үзжээ.

Ажилд зуучлах уулзалтад бэлтгэх сургалтад хамрагдсан. Хоёр өвчтэй хүүхэдтэй байнга асардаг болохоор ахиц дэвшил гараагүй. Ажлын байраар хангагдаж чадаагүй. Хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байгаа. Тогтосон ажил хийхэд тохиромжгүй учраас хөтөлбөр миний хүлээлтэд тийм ч сайн хүрээгүй. Харин хөтөлбөрт хамрагдахад асуудал үүсээгүй. Ажил хэрэгтэй хүнийг зааж чиглүүлэн сонирхолд нь тохирсон ажилд зуучилж өгч байгаа нь давуу тал гэж харсан. Сул тал нь бага хугацаатай шахуу юм шиг санагдсан. Ажил мэргэжилгүй хүмүүст тусалж дэмжин цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Сайжруулах зүйл гэвэл ажил хийж үзээгүй хүмүүс ажилдаа дасахгүй байгаагаас болон халагдах тохиолдол гардаг учир үүн дээр сайн анхаарах хэрэгтэй. Миний хувьд хөтөлбөр үр дүнтэй байж чадсан. Сургалт орж байсан багш нар маш сайн ойлгомжтой зааж байсан.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эмэгтэй, 42 нас

Хүнд машин механизмын талаарх ойлголттой болж чадсан. Ажлын байраар хангагдаж чадсан. Зуучилж өгсөн газарт 3 сар ажилласан. Хөдөлмөр эрхлэлт тогтвортой байгаа. Хүлээлтэд хүрсэн хөтөлбөр болсон. Давуу тал гэвэл цаг хугацааны хувьд маш хурдан шуурхай, зааж зүйлээ заагаад ажилд зуучилж байсан. Сул тал бол байгаагүй. Цаашид хэрэгжээсэй гэж хүсэж байна. Ажлын байр байхгүй олдсон ажлаа хийгээд явдаг хүмүүст ажлын байранд шууд зуучлаад өгдөг болохоор маш их хэрэг болдог юм шиг санагдсан. Сургалтын хугацааг урт болговол зүгээр санагдсан. Маш үр дүнтэй хэрэгжиж чадсан. Хичээл сайн ойлгомжтой байсан.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 22 нас

Ажилд ороогүй болохоор ахиц дэвшил юу ч гараагүй. Ажлын байраар хангагдаж чадаагүй. Одоогоор ажилгүй байгаа. Хөтөлбөрт хамрагдаад ажилд яг оруулж өгч чадаагүй учраас сул талтай, давуу талыг нь сайн хэлж мэдэхгүй байна. Цаашид хэрэгжвэл их зүгээр гол нь ажилд яг сайн зуучилж өгөх хэрэгтэй. Миний хувьд ямар ч үр дүн байгаагүй.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 32 нас

Хүнд машин механизмын талаар ойлголттой болж чадсан. Ажлын байраар хангагдаагүй. Хүлээлтэд бүрэн хүрж хэрэгжээгүй. Давуу тал нь мэргэжил олгох хөтөлбөрөөр анхан шатны мэдэгдэхүүн хүмүүст олгож байгаа бол сул тал гэвэл төгсөнгүүт нь шууд ажлын байраар хангаж чадаагүй. Цаашид хэрэгжих хэрэгтэй. Дадлагын хугацааг сунган цааш ажлын байраар хурдан баталгаатай хангаж өгөх хэрэгтэй. Шууд ажилд орж чадаагүй болохоор үр дүн нээх байгаагүй ч мэргэжилтэй болоход том хувь нэмэр болсон болохоор огт үр дүнгүй бол байгаагүй. Сургалт орж байсан багш нар маш сайн ойлгомжтой зааж байсан.

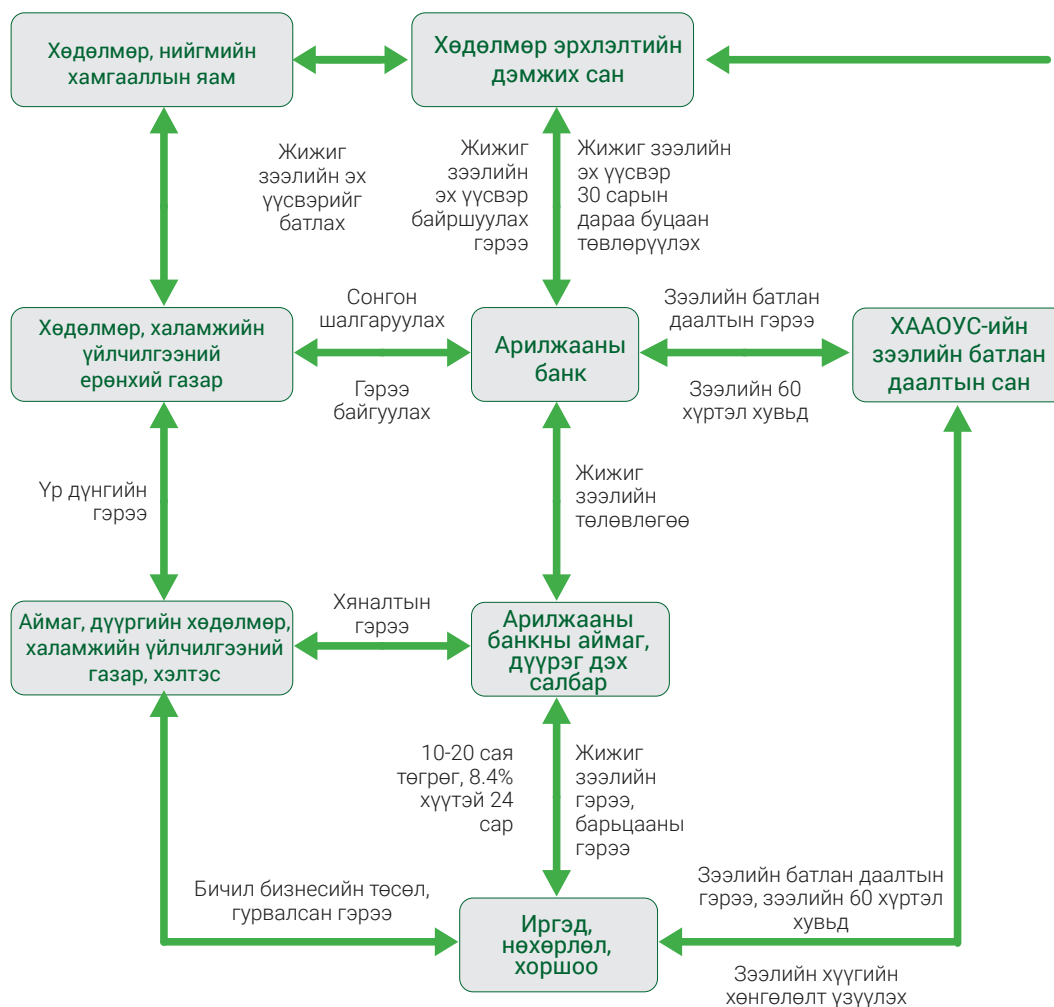
2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эмэгтэй, 40 нас

4.7 ЖИЖИГ ЗЭЭЛ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1-д заасан арга хэмжээнүүдийг нийгмийн зорилтот бүлгүүдэд чиглүүлэн банкаар дамжуулан бичил бизнес эрхлэгчдэд ажлын байр бий болгоход зориулж Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгож байна. Жижиг зээлийг 2002 оноос олгож эхэлсэн бөгөөд 2011 он хүртэл банк болон санхүүгийн байгууллагаар буюу ББСБ-аар дамжуулан олгож ирсэн байна. Засгийн газрын тогтоолоор 2002 он, 2006 онд ХЭДС-аас олгох жижиг зээлтэй холбоотой журам батлагдан мөрдөж ажилласан. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2011 онд батлагдсанаар жижиг зээлийн журамд 2011 онд өөрчлөлт орж, 2012 оноос эхлэн зөвхөн банкаар дамжуулан жижиг зээл олгохоор болсон байна. Мөн Засгийн газрын 2016 оны 276 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам”-ыг шинэчлэн батлан хэрэгжүүлж байна. (ХХҮЕГ, Танилцуулга, 2018)

Жижиг зээлийг малчин, ажилгүй иргэн, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдэд аймаг, дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүдийн тодорхойлолтыг үндэслэн орон нутагт сумдын, нийслэлд дүүргийн оролцогч банкны салбаруудаар олгож байна. Зээлийг олгохдоо банкны салбар нь аймаг, дүүргийн ХХҮХ-тэй хамтран ажиллах гэрээ байгуулсны дагуу үйлдвэрлэл үйлчилгээ эхлэн эрхлэх, түүнийгээ өргөжүүлэн ажлын байр шинээр бий болгох зорилгоор хувиараа болон өрхийн аж ахуй эрхлэх сонирхолтой иргэдийн төсөл ХХҮХ-ээр дэмжигдсэн тодорхойлолтыг үндэслэн банкны шалгуурыг хангаснаар жижиг зээлийг олгож байна. (ХХҮЕГ, Танилцуулга, 2018)

Зураг 3. ХЭДС-аас жижиг зээл олгох механизм



Эх сурвалж: Сангийн яам, 2018 он

2012-2018 оны хооронд нийт 108,900.0 сая төгрөгийн төсөв батлагдаж, 93,900.0 саяыг олгосон байна.

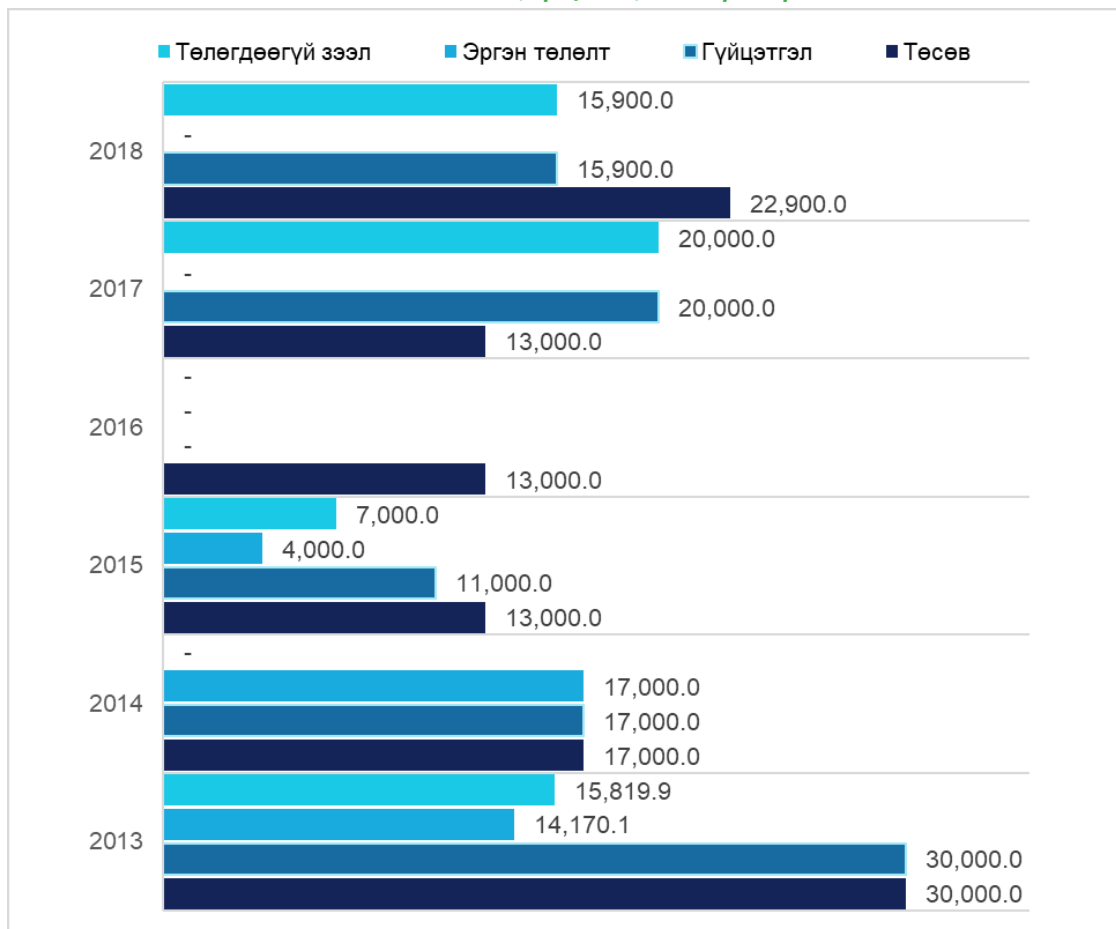
Хүснэгт 30. ХЭДС-аас 2012-2018 онуудад олгосон жижиг зээл /тэрбум.төг/

Он	Төсөв	Гүйцэтгэл	Эргэн төлөлт	Төлөгдөөгүй зээл	Тайлбар
2012	-	-	-	-	Төсөв батлагдаагүй.
2013	30.0	30.0	14.1	15.9	ЗГ-ын 2013 оны 250 дугаар тогтоолын дагуу ХНХЯ болон ХХААХҮЯ хооронд дамжуулан зээлдэх гэрээ байгуулж 17,000.0 сая төгрөгийн зээл олгосноос үндсэн зээлийн төлбөрт 1,180.1 сая төгрөг төлж, 15,819.9 сая төгрөгийн үндсэн зээл төлөгдөөгүй байна. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн хэлтсүүд арилжааны банкнуудтай гэрээ байгуулан 13,000.0 сая төгрөгийн зээл олгосон ба эргэн төлөлт хийгдсэн байна.
2014	17.0	17.0	17.0	-	Төрийн банканд 17,000.0 сая төгрөгийн зээл олгосон ба эргэн төлөгдсөн
2015	13.0	11.0	4.0	7.0	Төрийн банканд 4,000.0 сая төгрөгийн зээл олгосон ба эргэн төлөгдсөн, Капиталд банканд 7,000.0 сая төгрөгийн зээл олгосон эргэн төлөх хугацаа болсон боловч эргэн төлөөгүй байна.
2016	13,000.0				Төсөв батлагдаагүй.
2017	13,000.0	20,000.0		20,000.0	Голомт банканд 20,000.0 сая төгрөг жижиг зээл олгосон, 2019 онд эргэн төлөгдсөн
2018	22,900.0	15,900.0		15,900.0	Төрийн банканд 6,900.0, Хаан банканд 9,000.0 сая төгрөгийн жижиг зээл олгосон, 2021 онд эргэн төлөгдөнө.
Нийт	108,900.0	93,900.0	35,180.1	58,719.9	

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Жил тус бүрийн зээлийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийг харахад 2013, 2015, 2017, 2018 онд олгосон зээлийн 50.0 хувиас дээш хэсэг нь төлөгдөөгүй зээл байна. Харин гүйцэтгэл хамгийн сайн байгаа жил нь 2013 он байна.

График 27. 2012-2018 оны жижиг зээлийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэл, сая төгрөгөөр



Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2011 онд батлагдсанаар ЗГ-ын 2011 оны 375 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг олгох журам” шинэчлэн батлагдсан. Уг журмын дагуу өмнө нь ББСБ-аар олгож байсныг болиулж, зөвхөн банкаар дамжуулан жижиг зээл олгохоор заасан. Мөн ЗГ-ын 2016 оны 276 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам” дахин шинэчлэн батлагдсан байна. 2012 оноос хойш 5 арилжааны банкаар дамжуулан нийт 93.9 тэрбум төгрөгийн эх үүсвэрийг байршуулж, 71.2 тэрбум төгрөгийн зээлийг зээлдэгч иргэд, ААН-д хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр нэмэгдүүлэх зорилгоор олгосон. Зээлийн эргэн төлөлт 35.2 тэрбум төгрөг төлөгдөж, төлөгдөөгүй үлдсэн зээл 58.7 тэрбум төгрөг байна.⁸

Хүснэгт 31. ХЭДС-аас олгогдсон жижиг зээл, 2017-2020 он

Банкнуд	Он	Эх үүсвэрийн дүн		Олгосон зээлийн хэмжээ		Зээлийн эргэн төлөлтөөс олгосон зээлийн хэмжээ
		Санхүүжилт	Мөнгөн дүн	Хүний тоо	Мөнгөн дүн	
Голомт банк	2017	ХЭДС	20,000,000,000	1780	20,851,530,000	851,530,000
Дүн			20,000,000,000	1780		
Төрийн банк	2018	ХЭДС	6,900,000,000	936	7,984,574,000	1,084,574,000
Хаан банк	2018	ХЭДС	9,000,000,000	1037	10,331,682,675	1,331,682,675
Дүн			15,900,000,000	1973	18,316,256,675	
Төрийн банк	2019	Дэлхийн банк	3,990,000,000	496	4,447,272,000	457,272,000

8 ХХҮЕГ, 2018 тайлан

Хаан банк	2019	Дэлхийн банк	4,010,000,000	514	4,504,300,000	494,300,000
Дүн			8,000,000,000	1010	8,951,572,000	
Төрийн банк	2020	Дэлхийн банк	1,091,880,000	85	802,500,000	
Хаан банк	2020	Дэлхийн банк	1,132,620,000	44	395,900,000	
Дүн			2,224,500,000	129	1,198,400,000	
Нийт дүн			46,124,500,000	4892	49,317,758,675	4,219,358,675

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Үнэлгээний ажлын явцад уулзалт ярилцлагад хамрагдсан иргэдийн өгсөн мэдээллээс харахад ХЭДС-аас олгож буй жижиг зээлийн санхүүжилт авсан иргэд ихэвчлэн бараа материалаа бөөнөөр авах, техник тоног төхөөрөмж худалдан авах зорилгоор зээл авсан байна. Энэхүү жижиг зээлийн үйлчилгээ нь бэлэн мөнгөгүй, цаашид үйл ажиллагаагаа явуулахад хүндрэлтэй байгаа бизнес эрхлэгч нарт маш хэрэгтэй бөгөөд тэднийг дэмжих хамгийн оновчтой арга гэжээ.

Жижиг зээл авсан иргэдтэй ярилцлага хийхэд зээл авснаар ажлын байраа хадгалж чадсан, шинээр ажлын байр бий болгосон давуу талуудтай байна. Хөтөлбөрт хамрагдсан иргэд нь COVID-19 цар тахал гарсан үед зээл авсан учир тодорхой бэрхшээлүүд гарч байсныг дурдаж байв.

Зээл авах процессын хувьд барьцаа хөрөнгө шаардах, батлан даалт хийх хүн авч ирэх зэргийг шаардах нь хүндрэлтэй байсан ч иргэдийн хувьд энэхүү зээлийн үйлчилгээг цаашид өгөх шаардлагатай гэж үзэж байна. Цаашид санхүүжилтийн мөнгөн дүнг нэмэх мөн хүссэн санхүүжилтийг бүтнээр нь олгох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх хэрэгтэй гэжээ.

Зориулалтын дагуу тоног төхөөрөмж худалдаж авсан. Үйл ажиллагаа тогтворжин өрхийн орлог нэмэгдсэн. Түрээсийн ажлын байртай болсон. Бэлэн мөнгөгүй хүмүүст үйл ажиллагаа эрхлэхэд нь маш их хэрэгтэй тусламж болж байгаа гэж боддог. Санхүүгийн гачигдалтай байгаа хүмүүст тусламж үзүүлж байгаа нь их үр дүнтэй санагдсан.

2019 онд хамрагдсан, Төв аймгийн Баянчандмань сум, эмэгтэй, 42 нас

2021 онд 2 дах удаагаа жижиг зээлийн хөтөлбөрт хамрагдаж байна. Санхүүжилтээ зориулалтын дагуу ашиглаж чадсан. Бараа материал авахад зарцуулсан. Бараа материалаа өмөн нь бага багаар авдаг байсан бол зээл авснаар бөөнд нь бараа татаж аван борлуулалтаа нэмэгдүүлж чадсан. Мөн ажлын байраа хадгалж үлдэж чадсан. Өөрийн хашаа байшинг барьцаанд тавьж зээл авсан. Хөтөлбөр цааш үргэлжлэх хэрэгтэй. Өрхийн үйлдвэрлэл явуулдаг хүмүүст маш том боломж олгож байгаа. Жижиг дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих зээл бараг олддоггүй харин энэ хөтөлбөр нь жижиг дунд үйлдвэрлэлд боломж олгож байгаа юм.

2021 онд хамрагдсан, СХД, эрэгтэй, 58 нас

Цар тахар гараад санхүүжилтээ бүтэн ашиглаж чадаагүй. Эхний жил түүхий эд материалаа авч, ажлын байр бий болгосон. Цаашид энэ хөтөлбөр байвал зүгээр. Өвчин зовлон байхгүй болбол хүмүүст маш их хэрэгтэй зээл шиг санагддаг. Миний бодлоор тус хөтөлбөрийн үр ашиг нь 50-50 хувьтай байгаа санагддаг. Зарим хүмүүс зээл аваад юу ч хийхгүй байх тохиолдлууд гарч байгаа.

2019 онд хамрагдсан, Төв аймгийн Баянчандмань сум, эрэгтэй, 40 нас

Зориулалтын дагуу материал авахад зарцуулсан. Зээл аваад удаагүй цар тахал гарсан тул ахиц дэвшил гарж чадаагүй. Ажлын байраа хадгалж үлдэж чадсан гэж хэлж болно. Бага хэмжээний зээл байсан тул хүнээр батлан даалт гаргуулсан. Үйлдвэрлэлтэй хүний тоног төхөөрөмжийг батлан даалтад авчихгүй заавал хүн авчир гэдэг нь төвөгтэй байсан. Цаашид энэ зээлийг олгох хэрэгтэй. Санхүүгийн хэмжээг нэмэх хэрэгтэй байна.

2019 онд хамрагдсан, СХД, эмэгтэй, 47 нас

2019 онд анх удаа зээл авсан. 20 сая төгрөгийн санхүүжилт авах хүсэлтэй байсан ч 10 сая төгрөг авсан. Тоног төхөөрөмжөө авах гэтэл хүрээгүй мөн өвчний улмаас зориулалтын дагуу зарцуулж чадаагүй. Нэг ёсондоо ахиц дэвшил гараагүй. Ажлын байраа хадгалж үлдсэн. Барьцаа хөрөнгө шаардлагатай байдаг нь хүндрэлтэй байсан. Батлан даалтад орохын тулд хахуулийг их өгдөг гэж сонсоод гаргуулахаа больсон. Жижиг зээлийн хөтөлбөр байх шаардлагатай. Хүнээ зөв олж өгөх хүндээ хүссэн санхүүжилтийн өгдөг болбол их зүгээр байна. Бичил бизнес эрхлэгч нарт санхүүгийн тусламж үзүүлэх нь маш их хэрэгтэй хөтөлбөр болж байгаа.

2019 онд хамрагдсан, Булган аймаг, эрэгтэй, 39 нас

4.8. ХӨТӨЛБӨРҮҮДИЙН ХЭРЭГЖИЛТТЭЙ ХОЛБООТОЙ ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

4.8.1. Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгаа албан хаагчдаас авсан судалгааны үр дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгөөр хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг хангаж ажилладаг Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн албан хаагчдын төлөөллийг хамруулсан судалгааг хийсэн.

Хөтөлбөрийн боломжуудыг бүрэн дүүрэн ашиглахад тулгардаг асуудлын талаар тодруулах зорилготой энэхүү судалгааг нийслэлийн 9 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн албан хаагчдын хүрээнд хийсэн.

Хүснэгт 32. Хөтөлбөрийн хэрэгжилттэй холбоотой тулгамдаж буй асуудал

Ангилал	Тулгамдаж буй асуудал	Эзлэх хувь
Санхүүжилттэй холбоотой	Хөтөлбөр, төслийн зорилго болон батлагддаг төсөв нь зорилтот иргэдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцдэггүй	13%
	Төсөл, хөтөлбөр түүний хэрэгжүүлэх удирдамж, төсөв цаг хугацаандаа батлагддаггүй	5%
Хөтөлбөртэй холбоотой	Боловсон хүчний мэдлэг чадвар, байгууллагын үйл ажиллагааны чадавх сул	8%
	Дотоод хяналт сул	12%
	Хууль дүрэм, журмын өөрчлөлт их байгаа	12%
Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлттэй холбоотой	Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн асуудал	38%
	Авлагын бүртгэлийн асуудал	12%

Хөрөнгийн зарцуулалтад тавих явцын хяналт хангалтгүй, хэрэгжүүлж байгаа төсөл хөтөлбөр нь богино хугацааны, түр зуурын шинж чанартай байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын баталсан удирдамжийн дагуу аймаг, нийслэл дүүргийн ХХҮГ-ын ХЭДС-ийн үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шалгалтаар төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор холбогдох хууль, тогтоомж, журмыг зөрчсөн нийтлэг зөрчил дутагдал нь судалгааны үр дүнтэй таарч байлаа.

Судалгаагаар тулгамдсан асуудлын жагсаалтыг гаргахыг зорьсон. Асуудлын жагсаалтыг гаргахдаа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд суурилж хөтөлбөр тус бүрд тулгамдсан асуудлыг тодорхойлов.

9 дүүргийн аудитын болон хөндлөнгийн хяналт шалгалтын тайланг судлан хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн биелэлтийг тэмдэглэн харьцуулалт хийх замаар нийтлэг асуудлуудын жагсаалтыг гаргав.

График 28. Төсөл хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал, хувиар



Тулгамдаж буй асуудал 1:

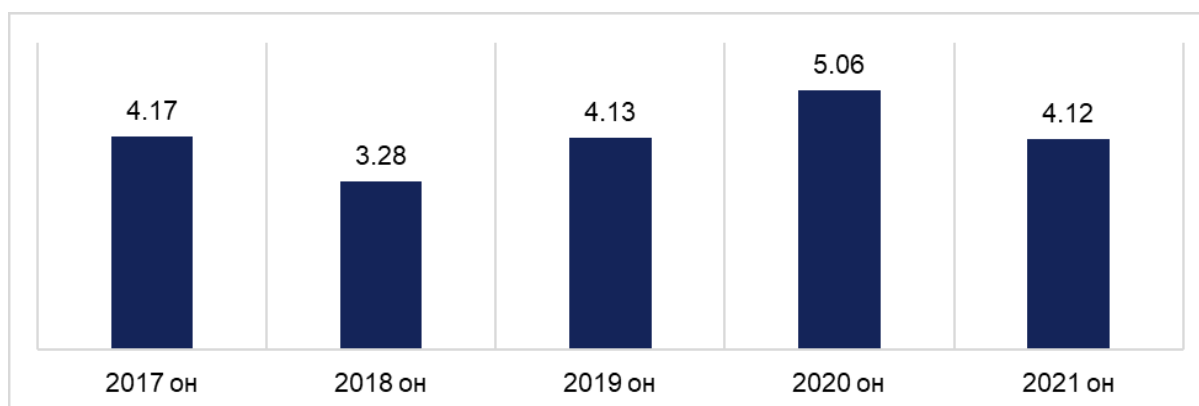
Төсөл, хөтөлбөр түүний хэрэгжүүлэх удирдамж, төсөв цаг хугацаандаа батлагддаггүй /5.0%/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хүрээнд хэрэгждэг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд 2 жил тутам шинэчлэгдэн батлагддаг. Хөтөлбөр батлагдах, хөтөлбөрүүдийн төсвийг хуваарилах, батлах зэрэг үйл ажиллагаанууд цаг хугацааны хувьд жил бүр 4 дүгээр сар хүргэх нь түгээмэл байна. Энэ нь хөтөлбөр, төслийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тулгарч байгаа бэрхшээлүүдийн нэг гэж судалгаанд хамрагдсан албан хаагчид үзсэн байна.

Ихэнх жилүүдэд санхүүжилт 4 дүгээр сард хийгдэж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд эхний 4 сард хэрэгжих боломжгүй, хөтөлбөрүүд хэрэгжээгүй хугацаанд зорилтот иргэд үйл ажиллагаанд хамрагдаж чадахгүй байна. Иргэдийн хувьд жилийн эхний хагаст их идэвхтэй байдаг бөгөөд зуны амралт, намрын хичээл сургуулийн үеүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төслүүдэд хамрагдах идэвх сулардаг.

Графикаас харахад эхний хагас жилийн идэвхтэй ихэнх хугацаанд нь төсөл, хөтөлбөр түүнийг хэрэгжүүлэх удирдамж, төсвийг хүлээсээр өнгөрөөж байгаа байдал жил бүр давтагдаж байна. Санхүүгийн жил эхэлмэгц хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүжилт, холбогдох журам, зааврыг цаг хугацаанд нь жигдрүүлж, хөтөлбөр, төслүүдийг оны эхнээс хэрэгжүүлж эхлэх нь чухал байна.

График 29. Төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдамж, төсөв дүүргийн хэлтсүүд дээр эцэслэгдэн ирсэн байдал



Тулгамдаж буй асуудал 2:

Боловсон хүчний мэдлэг чадвар, байгууллагын үйл ажиллагааны чадавх /8.0%/

Хөтөлбөр төслийг хэрэгжүүлж байгаа албан хаагчид гол асуудлуудаар орчин үеийн сургалтад хамрагддаггүй нь тулгамдсан асуудлын нэг болж байна. Ялангуяа үйлчлүүлэгчдэд үйлчилгээ үзүүлэх бүтэц, үйлчлүүлэгч төвтэй үйлчилгээний хэв загвар, эмзэг бүлгийн үйлчлэгчдэд үйлчилгээ үзүүлэх тусгай аргачлал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэх удирдамж гэх мэт цаг үеийн болон орчин цагийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн сургалтад тэр бүр хамрагдаж чадахгүй байна. Ажилтан, албан хаагчдад чиглэсэн сургалт, хөгжлийн цогц хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалтын хөтөлбөрүүд нь иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэхэд нэн шаардлагатай мэдээллүүд агуулсан сургалтуудыг албан хаагч заавал судлах, өөрийгөө хөгжүүлэхэд чиглэсэн сургалтуудыг сайн дурын үндсэн дээр судлах гэсэн сонголттой байх шаардлагатай байна.

Бүх дүүргүүдийн хувьд үйлчилгээ үзүүлж байгаа хүний тооноос үл хамаараад бараг л адил тооны албан хаагчид ажилладаг. Хороон дээр ажилладаг албан хаагчид өдрийн ихэнх цагийг /95%/ нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд зарцуулж байгаа зэрэг нь асуудлуудыг үүсгэж байна.

Дүүргийн ХХҮХ-т ажиллаж байгаа албан хаагчдын сэлгээ их байдаг нь сөрөг нөлөө үзүүлэх бас нэг хүчин зүйл болох нь судалгааны дүнгээс харагдсан. Албан хаагчдын цалин бага, нийгмийн асуудал шийдвэрлэх механизм байдаггүй, нэг хүнд ноогдох үйлчилгээ үзүүлэх хүний тоо их, төсөв санхүүгийн хүрэлцээнээс хамаарч орон тоо бага байдаг зэрэг шалтгаануудын улмаас туршлагатай боловсон хүчнийг тогтооход хүндрэл үүсдэг. Шинэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, албан хаагчийг сургах, ажлын байрыг хадгалах анхаарах асуудал үйлчилгээг иргэдэд чанартай хүргэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг тул цаашид бүх талдаа анхаарах шаардлагатай байна.

Тулгамдаж буй асуудал 3:

Дотоод хяналт сул /12.0%/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг зарцуулахдаа “Төсвийн тухай хууль”-ийг бүрэн хэрэгжүүлдэггүй асуудал их гарч байгаа судалгааны явцад харагдаж байна. Дүүргүүдийн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд хийсэн аудитаар сүүлийн 3 жил дараалан “Хязгаарлалттай” санал дүгнэлт авсан нь дотоод хяналт сул байгаатай тодорхой хэмжээнд холбоотой юм. 9 дүүргийн ХЭДС-ийн мөнгөн хөрөнгийн зарцуулалт, төрийн өмчид бүртгэлээр тавих хяналт хангалтгүй, сангийн хөрөнгийг зориулалт бусаар зарцуулсан, өр авлагаа нэмэгдүүлсэн, тооцоо нийлж актаар баталгаажуулдаггүйгээс анхан шатны баримт, нягтлан бодох бүртгэлийн журнал, ерөнхий дэвтрийн тоон үзүүлэлт зөрүүтэй илэрхийлэгдсэн зэрэг зөрчил дутагдал хяналт, шалгалтын байгууллагын дүгнэлтэд түгээмэл байна.

Тулгамдаж буй асуудал 4:

Авлагын бүртгэлийн асуудал /12.0%/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан нь өөрийн орлогоороо зарлагаа нөхөх зарчмаар ажиллаж, сангийн гол орлогоо гадаадаас Монгол Улсад ажиллаж байгаа иргэдийн ажлын байрны төлбөрийн орлого, жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлт зэргээс бүрдэж, зарлага нь улсын болон орон нутгийн төсөвт ачаалал үүсгэхгүйгээр ажилгүй болон зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэднийг байнгын болон түр ажлын байраар хангахад дэмжлэг үзүүлдэг Засгийн газрын тусгай сан бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх олон төрлийн үйлчилгээ, арга хэмжээ, хөтөлбөрүүдийг санхүүжүүлэхэд зориулагдаж байна.

Ялангуяа эргэн төлөлтийн асуудал дүүргийн хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тулгамдсан асуудлын нэг болдог бөгөөд жижиг зээл, эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэгийн авлагыг бүртгэх асуудал нэг мөр болоогүйгээс хүндрэл учруулсаар байна.

Тухайлбал жижиг зээлийн үйлчилгээг харуулбал:

Засгийн газрын 2011 оны 375 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг олгох журам” шинэчлэн батлагдсан. Уг журмын дагуу өмнө нь Банк бус санхүүгийн байгууллагаар олгож байсныг болиулж, зөвхөн банкаар дамжуулан жижиг зээл олгохоор заасан.

Засгийн газрын 2016 оны 276 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам” дахин шинэчлэн батлагдсан байна. 2012 оноос хойш 5 арилжааны банкаар дамжуулан нийт 93.9 тэрбум төгрөгийн эх үүсвэрийг байршуулж, 71.2 тэрбум төгрөгийн зээлийг зээлдэгч иргэд, ААН-д хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр нэмэгдүүлэх зорилгоор олгосон. 2018 оны жилийн эцсээр Зээлийн эргэн төлөлт 35.2 тэрбум төгрөг төлөгдөж, төлөгдөөгүй үндсэн зээл 58.7 тэрбум төгрөг байна.⁹

Санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэгийн буцаан төлөлттэй холбоотой авлагын бүртгэл одоо ч бүрэн ойлгомжтой болоогүй байна. Тухайлбал иргэний төлөх мөнгө, төлсөн мөнгө зэрэг нь ихэнх тохиолдолд албан хаагчийн хувийн хар данс шахам байдлаар бүртгэгдэж байна. Түүнчлэн 2015 оноос хойш санхүүгийн эргэн төлөлтийн дэмжлэгт хамрагдаж байгаа иргэд жил бүр нэмэгдэж эргэн төлөлтийг бүгд нэг дансанд, сар бүр хийж байна. Мөн, 1 иргэний эргэн төлөлт гэрээний дагуу 2-4 жил хүртэлх хугацаанд үргэлжлэх байдал нь тэдэнд төвөгтэй нөхцөлийг үүсгэж байна. Зарим тохиолдолд авсан мөнгөнөөсөө илүү төлөх тохиолдол гарч байгаа нь авлагын бүртгэлийг үндсээр нь өөрчлөх шаардлагатайг харуулж байна.

Тулгамдаж буй асуудал 5:

Хууль дүрэм, журмын өөрчлөлт байнга байгаа /12.0%/

“Юуг ч өөрчлөхгүйгээр юу ч өөрчлөгдөхгүй” гэдэг талаас нь цаг үе, нөхцөл байдалтай уялдуулж өөрчлөлтийг хийх нь нэг талдаа зүйтэй боловч нөгөө талдаа хэрэгжилтэд сөрөг нөлөө үзүүлдэг нь судалгааны дүнгээс харагдаж байна. Энэ яригдаж буй өөрчлөлтүүд цар тахлын өмнөх үеэс өнөөг хүртэлх гэдгийг анхаарна уу. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжиж буй хөтөлбөр, төслүүдэд хийгдэж байгаа асуудалтай өөрчлөлтүүд нь санхүүгийн эргэн төлөлт дээр нэлээн түгээмэл байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд 2012 онд туршилтын байдлаар Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөр, Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2012 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн 04-р тогтоолоор “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих”, Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2014 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Аж ахуй эрхлэлтийг хөгжүүлэх хөтөлбөр”, Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 02 дугаар сарын 12-ны өдрийн 07 дугаар тогтоолоор “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөр”, ХЭҮЗ-ийн 2015 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 09 дүгээр тогтоолоор “Аж ахуй эрхлэх, бичил бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”, Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2017 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдрийн 01 дүгээр тогтоолоор “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, ХЭҮЗ-ийн 2018 оны 01 дүгээр сарын 19-ны өдрийн 01 дүгээр тогтоолоор “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийг тус тус баталсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 02 сарын 12-ны тогтоолоор Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд Санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээнд зарцуулсан хөрөнгийн 50 хувийг 24 сарын дотор эргэн төлөх нөхцөл мөрдөгдөж байсныг 2015 оны 12 сарын 16-ны тогтоолоор Аж ахуй эрхлэх, бичил бизнесийг дэмжих хөтөлбөр болгон санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөхөөргүй болгон өөрчилснөөр 3.9 тэрбум төгрөгийг буцалтгүй байдлаар олгосон байна. Харин 2017 оны 1 сарын

27-ны өдрийн тогтоолоор энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд олгож буй дэмжлэгүүдийг 100 хувь эргэн төлөх болгосон байна.

Санхүүгийн дэмжлэг огт эргэн төлөлтгүй, 50 хувь, 100 хувийн эргэн төлөлттэй гэх мэтээр өөрчлөгдөх нь хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн үйл ажиллагаанд нөлөөлж байна.

Эргэн төлөлттэй холбоотой өөрчлөлтийг хөтөлбөр, арга хэмжээнүүдийн дотроос эргэн төлөлт хамгийн бага хийгдсэн Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээний өөрчлөлт, Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөрийн “Старт ап” арга хэмжээнд олгох санхүүгийн дэмжлэгийн жишээн дээр авч үзье.

Хүснэгтээс харахад Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжиж байгаа санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэг 2015 оноос хойш бараг жил бүр өөрчлөгдсөн байна. 2015 онд 100 хувь эргэн төлөлттэй байсныг 2016 онд 100 хувь эргэн төлөлтгүй болгосон, 2017 онд дахин 100 хувь эргэн төлөлттэй болгосон, 2020 онд 50 хувь эргэн төлөлттэй болгосон байна.

Хүснэгт 33. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд олгох санхүүгийн дэмжлэгийн өөрчлөлт

Д/д	Хэрэгжсэн он	Санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ	Эргэн төлөх хугацаа	Эргэн төлөх нөхцөл
1	2015 он	5 сая хүртэлх төгрөг	48 сар	100 хувь эргэн төлнө
2	2016 он	5 сая хүртэлх төгрөг		Эргэн төлөлтгүй
3	2017-2019 он	5 сая хүртэлх төгрөг	48 сар	100 хувь эргэн төлнө
4	2020 он	5 сая хүртэлх төгрөг	48 сар	50 хувь эргэн төлнө
5	2021 он	3-5 сая төгрөг	36 сар	50 хувь эргэн төлнө

Эх сурвалж: Судлаачийн харьцуулалт

2019-2020 онуудад 10 сая төгрөг 36 сарын хугацаанд эргэн төлөх байсан бол 2021-2022 онуудад 10 сая төгрөгийг эргэн төлөлтгүйгээр өгөх дээр нэмээд улсын хэмжээнд шалгарвал нэгдүгээр байрт 20 сая, хоёрдугаар байрт 17 сая, гуравдугаар байрт 13 сая төгрөгийн эргэн төлөх нөхцөлгүй нэмж авахаар болсон зэрэг өөрчлөлтүүд нь хийгдсэн байна.

Хүснэгт 34. ЗХЭГБДХ-ийн “Старт ап” арга хэмжээнд олгох санхүүгийн дэмжлэгийн өөрчлөлт

Д/д	Хэрэгжсэн он	Дэмжлэгийн хэмжээ	Эргэн төлөх хугацаа	Эргэн төлөх нөхцөл
1	2018-2019 он	10 сая төгрөг	24 сар	100 хувь эргэн төлнө
2	2020 он	10 сая төгрөг	36 сар	100 хувь эргэн төлнө
3	2021 он	10 сая төгрөг		Эргэн төлөлтгүй

Эх сурвалж: Судлаачийн харьцуулалт

Энд жишээ болгон дурдсан 2 өөрчлөлт нь улсын хэмжээнд хэрэгжиж байгаа 6 хөтөлбөрийн 30 гаруй арга хэмжээнд орж буй өөрчлөлтүүдийн нэг хэсэг юм. Өмнө нь дэмжлэгт хамрагдсан иргэдэд эргэлзээ төрүүлэх, хэрэгжилтийг хангаж байгаа албан хаагчдад ойлгомжгүй нөхцөл бий болгох, албан хаагч болон иргэдийн хооронд үл итгэлцэл үүсгэх зэрэг асуудлыг дагуулсаар байна.

Тулгамдаж буй асуудал 6:

Хөтөлбөр, төслийн зорилго болон батлагдсан төсөв нь зорилтот иргэдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцдэггүй /13.0%/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төслүүдийг иргэдийн эрэлтэд нийцсэн эсвэл нийцэхгүй байсан эсэх, аль дүүрэгт тавьсан зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлэхэд бэрхшээлтэй байгаа, зарим төсөл, хөтөлбөрийг хувийн хэвшлээр хийлгэх нь сайн уу төрийн байгууллагаар хэрэгжүүлэх нь сайн уу гэх зэрэг үзүүлэлтээр шинжилгээ, судалгааны ажил хийж тухайн асуудлыг шийдвэрлэх хэмжээний төсөв, удирдамж батлагдахгүй байгаа нь өнөөгийн сул тал болж байна.

Хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэхдээ зорилтот бүлэгтээ чиглүүлэхээс илүүтэй түрүүлж ирсэнд нь эхэлж үйлчлэх, батлагдсан төсөвт багтаан хүний тоог нэмэгдүүлэх замаар нэг иргэнд очих өгөөжийг бууруулах зэрэг явцуу эрх ашигт суурилсан хандлага их байдаг нь судалгаанаас харагдаж байна.

Төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсөв нь иргэдийн хэрэгцээнээс бага байх үед уг асуудал их гардаг байна.

Нэгэнтээ төсөв хүрэлцээгүй, орон нутгийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлүүдийн эрх үүрэг бүрэн тодорхой болоогүй байгаа, зорилтот иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцээгүй өнөөгийн нөхцөлд төсөл, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдээс ирүүлдэг хариу реакци нь эргэн төлөлтөө цаг хугацаандаа болон огт хийхгүй байдлаар илэрч байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ зорилтот иргэдэд чиглүүлэх нь чухал тухай хөдөлмөр эрхлэлтийн онолуудад тодорхой байдаг боловч дээрх асуудлуудын улмаас түрүүлж ирсэнд нь эхэлж үйлчлэх, иргэний хэрэгцээт үед нь төсөл, хөтөлбөр хэрэгжээгүй байх, төсөв байхгүй байх зэрэг асуудлууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийн боломжийг бүрэн үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тулгамдсан асуудал болсоор байна.

Тулгамдаж буй асуудал 7:

Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн асуудал /38.0%/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр дотор санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдөх хөрөнгө орж, зарлага нь зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэднийг байнгын болон түр ажлын байраар хангахад дэмжлэг үзүүлдэг юм. Төсөл, хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлуудын дотор санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэг, дэмжлэгт олгосон мөнгийг буцаан төвлөрүүлэх асуудал том байр эзэлж байна.

Уг хүснэгтийн мэдээлэл нь 2020 оны 12-р сарын 31-ны өдрийн байдлаар гаргасан дүн бөгөөд тайлагнасан хугацаанд эргэн төлөгдсөн зохих мөнгөний 33-93 хувь нь хугацаандаа буцаж төлөгдөж, үлдсэн мөнгө нь төлөгдөхгүй зөрчил үүсгэж байна. Ялангуяа Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлт 2017 онд 65,5%, 2018 онд 43,4%, 2019 онд 33,9% болж тасралтгүй буурч байгаа үзэгдэл ажиглагдаж байна. Эргэн төлөгдвөл зохих мөнгөн дүн ийнхүү буурч байгаа нь цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого тасрах, шинэ хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй.

Хүснэгт 35. Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн жишээ /ХУД-ийн ХХҮХ/

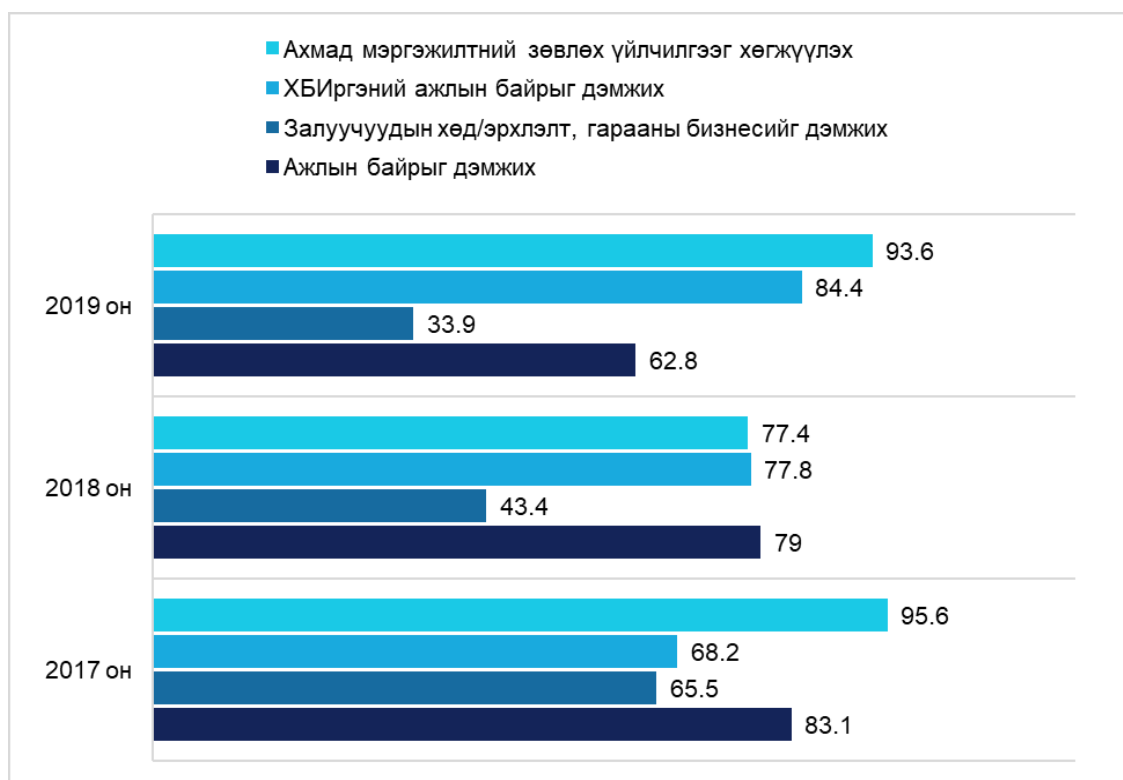
Төрөл		Ажлын байрыг дэмжих	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих	Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх	
2017 он	Дэмжлэгийн нийт дүн	198,000,000	21,000,000	178,000,000	56,000,000	
	Тайлант хугацаанд төлөгдвөл зохих дүн	198,000,000	21,000,000	133,500,000	56,000,000	
	Эргэн төлөлт	Мөнгөн дүн	164,717,100	13,761,000	91,146,450	53,569,500
		Хувь	83.1	65.5	68.2	95.6
2018 он	Дэмжлэгийн нийт дүн	219,500,000	83,000,000	111,000,000	30,000,000	
	Тайлант хугацаанд төлөгдвөл зохих дүн	219,500,000	55,000,000	55,500,000	30,000,000	
	Эргэн төлөлт	Мөнгөн дүн	173,489,500	23,920,000	43,217,000	23,229,500
		Хувь	79.0	43.4	77.8	77.4

2019 он	Дэмжлэгийн нийт дүн		260,000,000	180,000,000	130,000,000	36,000,000
	Тайлант хугацаанд төлөгдвөл зохих дүн		86,670,000	60,000,000	32,500,000	18,000,000
	Эргэн төлөлт	Мөнгөн дүн	54,451,300	20,392,000	27,431,900	16,859,000
		Хувь	62.8	33.9	84.4	93.6

Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулалт

Хүснэгтээс харахад эргэн төлөлтийн хувь хамгийн бага нь Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр, хамгийн сайн төлөлттэй нь Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөрийн эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэг байна. Санхүүгийн дэмжлэг огт эргэн төлөлтгүй, 50 хувь, 100 хувийн эргэн төлөлттэй гэх мэтээр өөрчлөгдөх нь хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн үйл ажиллагаанд нөлөөлж байна.

График 30. Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн хувь /ХУД-ийн ХХҮХ-ийн жишээгээр/



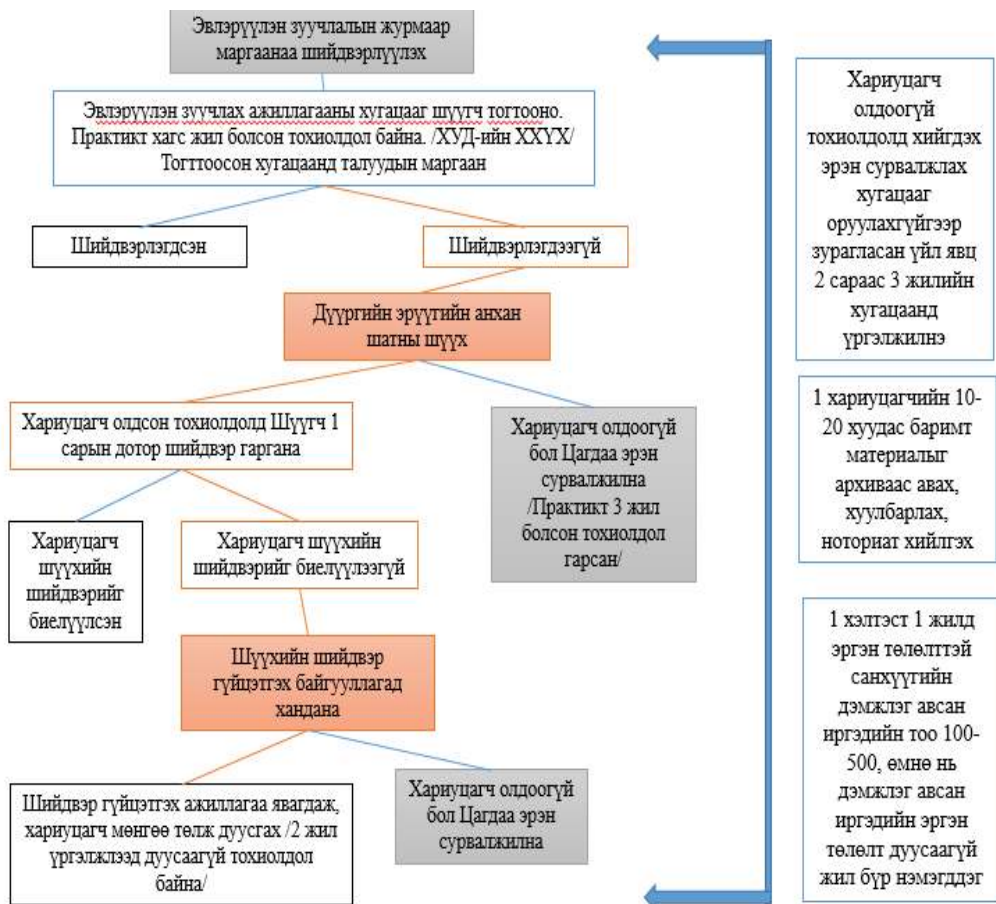
Санхүүгийн дэмжлэг авсан иргэдээс төслийн явцын болон санхүүгийн, мөн төслийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан авдаггүй, эргэн төлөлт хангалтгүй, хуваарийн дагуу төлөлт хийгддэггүй зэрэг асуудлууд нь түгээмэл байгаа нь цаашид ч үргэлжлэхээр ажиглагдаж байна.

Эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэг дотроос эргэн төлөлт хийх явц залуучуудад чиглэсэн хөтөлбөрийнх бага байдаг, ахмадад чиглэсэн хөтөлбөрийн сайн байдаг зэргийг харгалзаж амжилттай хэрэгжүүлж байгаа иргэнийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл шаардлагатай байна. Одоогийн байдлаар "Старт ап" зэрэг залуучуудад чиглэсэн арга хэмжээний эргэн төлөлтийг огт байхгүй болгох зэрэг өөрчлөлтүүд нь өмнөх хариуцлагагүй байдлыг өөгшүүлэх нэг хэлбэр болж байна. Ялангуяа эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдаж бүлгийн зохион байгуулалтад орсон залуучууд эвлэлдэн нэгдэж, хамтран ажиллах туршлага дутмагаас санхүүгийн дэмжлэгийг хуваан авах зэргээр маргаан гаргах, улмаар тарах, төслийг үр дүнгүй болгоход хүргэж байна.

Эргэн төлөлт хийхгүй, гэрээгээ биелүүлэхгүй байгаа тохиолдолд олон жилээр үргэлжилсэн маргааныг дагуулж, ихээхэн цаг хүч шаардсан ажил болж хувирдаг нь орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагын хүчийг ихээхэн тарамдуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр зохион байгуулах ажлын эрчийг сулруулах нэг нөхцөл болж байна.

Доорх зураглалаас харахад төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оюун санаа, цаг заваа зориулах ёстой хөдөлмөрийн байгууллагын албан хаагчид санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдөх мөнгийг олж буцаан төвлөрүүлэхэд хамаг анхаарал, хүч хөдөлмөр, цаг заваа зарцуулж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын хэрэгжилтэд муу нөлөө үзүүлж байна.

Зураг 4. Шүүхийн журмаар эргэн төлүүлэх явц



Эх сурвалж: Судлаачийн зураглал

Бусад асуудал: Судалгааны явцад ажиглагдсан ямар боломж бололцоог алдаж байгааг дурдвал: Монгол улсын “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1-т”25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна”, 111.2-т “Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө” Засгийн Газрын 2009 оны 26 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Аж ахуй нэгж Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон одой хүн ажиллуулаагүй орон тоо тутамд сар бүр төлөх төлбөр” нь тус сангийн орлогын эх үүсвэр болох боловч системийн хэмжээгээр энэ орлогыг төвлөрүүлэх судалгаа, гүйцэтгэл дээр огт анхаардаггүй, орлогын төлөвлөгөөнд маш бага хэмжээгээр тусгаж ирсэн байна.

- Хуульд заагдсан дээрх заалтуудыг бүх аж ахуйн нэгжийг хамруулан хэрэгжүүлж чадвал, нэгдүгээрт сангийн орлого нэмэгдэх, хоёрдугаарт хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж нэмэгдэх боломжтой байна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөтөлбөрүүдийн гүйцэтгэлд дотоодын хяналт шалгалт хийхдээ бодит гүйцэтгэлд үнэлгээ дүгнэлт өгдөггүй, зөвхөн хөтөлбөрт шаардлагатай баримт бичгийн бүрдэлд хяналт үнэлгээ хийж, санхүүгийн эрхийг олгож ажилласан нь зөрчил гарах шалтгаан болсон байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох жижиг зээлийн хүү банкны зээлийн хүүгээс ихээхэн доогуур байгаа тул арилжааны банкнууд зээлийн эх үүсвэрийг урт хугацаагаар банкандаа байршуулж, банкны бусад үйл ажиллагаанд ашиглан, ашиг олж байна.
- Капитал банканд шилжүүлсэн 7.0 тэрбум төгрөгөөс уг гэрээний 3.15-д заасны дагуу 6 сарын дотор эх үүсвэрийг бүрэн зээл хэлбэрээр олгохыг заасан байтал гэрээний заасан хугацаанд 4.7 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй буюу зээлийн эх үүсвэрээс 31.8 хувь нь олгогдсон байна. Зээл хэлбэрээр олгогдоогүй хөрөнгийн эх үүсвэр нь 2,389 хүнийг ажлын тоног төхөөрөмж, хэрэгсэлтэй болгох, 954 өрхийг малжуулах боломж байсныг алдсан байна.

4.8.2. Хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдээс авсан судалгааны үр дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд 2019-2021 оны хооронд хамрагдсан нийт 45 хүнээс ганцаарчилсан ярилцлага авч хөтөлбөрийн талаарх санаа бодол, хөтөлбөр хэрэгжихэд үүсдэг асуудлуудыг тодорхойлохоор судалгааг хийсэн. Судалгаанд СХД-ийн иргэд, Булган болон Төв аймгийн Баянчандмань сумын иргэд хамрагдсан.

Иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагдсанаар ажлын байраа хадгалж үлдсэн (22.4%), малын тоо толгойгоо өсгөж чадсан (12.2%) мөн түүхий эд, материалыг бөөнөөр нь худалдан авч (12.2%) чадсан гэж тус тус дүгнэжээ. Харин хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн 12.2 хувьд нь хөтөлбөрт хамрагдсанаар өөрчлөлт, ахиц дэвшил гарч чадаагүй байна. Үүнд COVID-19 цар тахал болон хувийн шалтгаанууд тус тус нөлөөлсөн байна.

График 31. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн өөрчлөлт, ахиц дэвшил



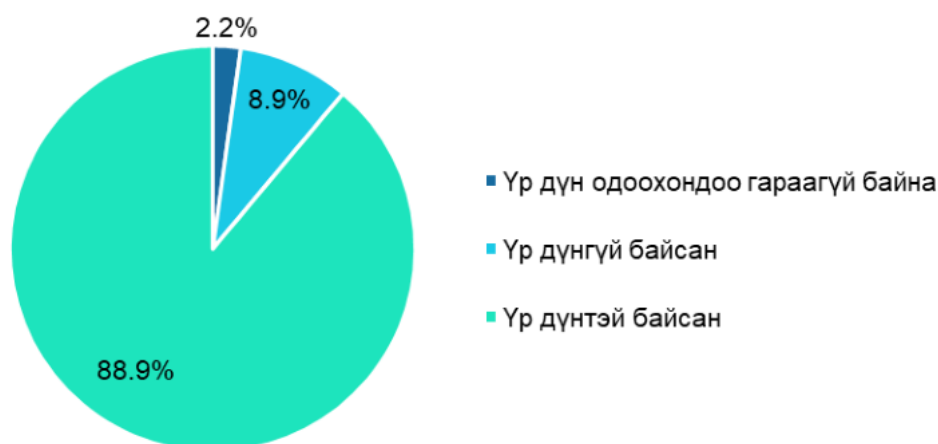
Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн хариултыг хөтөлбөр тус бүрээр нь задлан харахад ажлын байр шинээр нэмж бий болгосон хөтөлбөр байхгүй байгаа ба ХБИХЭДХ, АБДХ, АХЭДХ-үүд бусад хөтөлбөр, арга хэмжээтэйгээ харьцуулахад одоо байгаа ажлын байраа хадгалж үлдэж чаджээ. Малжуулах хөтөлбөр болон ХБХ-т хамрагдсан иргэд хөтөлбөрт хамрагдсанаараа зөвхөн өрхийн хэрэгцээний асуудлаа шийдвэрлэж байгаа бол бусад хөтөлбөрт хамрагдсан иргэд нь бараа материал, түүхий эд худалдан авч бизнес эрхэлж байгаагаараа онцлогтой байна.

Хүснэгт 36. ХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн өөрчлөлт, ахиц дэвшил, хөтөлбөр тус бүрээр

ХЭДХ	Иргэдэд гарсан ахиц дэвшил
ХБИХЭДХ	<ul style="list-style-type: none"> Ажлын байраа хадгалж үлдсэн Төслөө өөрөө бичиж сурсан Санхүүгийн асуудлаа шийдвэрлэж чадсан
АБДХ	<ul style="list-style-type: none"> Ажлын байраа хадгалж үлдсэн Амьжиргааны түвшин нэмэгдсэн
АХЭДХ	<ul style="list-style-type: none"> Ажлын байраа хадгалж үлдсэн Материал худалдаж авсан Тоног төхөөрөмж авсан
Малжуулах хөтөлбөр	<ul style="list-style-type: none"> Малын тоо толгой нэмэгдсэн
ЗХЭДХ	<ul style="list-style-type: none"> Багаар ажиллах чадвар мөн эдийн засгийн тооцоолол хийхэд суралцсан
ХБХ	<ul style="list-style-type: none"> Ажилд зуучлах уулзалтад бэлдүүлсэн
Жижиг зээл	<ul style="list-style-type: none"> Түүхий, эд материал худалдаж авсан Тоног төхөөрөмж авсан Үйл ажиллагаа өргөжсөн

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн тухайд судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 88.9 хувь нь хөтөлбөр үр дүнтэй хэрэгжсэн, 8.9 хувь нь үр дүнгүй хэрэгжсэн үлдсэн 2.2 хувь нь одоогоор үр дүн гараагүй байна гэсэн үнэлгээг өгсөн.

График 32. Хөтөлбөр үр дүнтэй хэрэгжсэн эсэх



Хөтөлбөрийн давуу талын тухайд иргэн бүр өөрсдийн хамрагдсан хөтөлбөрүүдийн онцлогоос хамаараад ялгаатай хариултуудыг өгч байв. Иргэдийн хувьд хамгийн чухал гэж дүгнэсэн давуу тал нь бизнесийн үйл ажиллагаагаа цаашид эрхлэх санхүүгийн дэмжлэгийг уян хатан нөхцөлөөр олгосон гэдгийг дурдаж байлаа.

Хүснэгт 37. ХЭДХ-үүдийн давуу тал

№	ХЭДХ	Давуу тал
1	ХБИХЭДХ	Санхүүгийн дэмжлэгийн 50.0 хувийн буцалтгүй тусламж
		Санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэж өгөх байдал
2	АБДХ	Барьцаа хөрөнгөгүй хүмүүст санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн байдал
		Зээлийн бага хүү
		Бизнес эрхлэлтийг дэмжих байдал
3	АХЭДХ	Ахмадуудын бизнес эрхлэлтийг дэмжих байдал
		Амьжиргааг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа
		Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх байдал
4	Малжуулах	Өрхөд дутагдалтай малын тоо толгойг нэмж өгөх байдал
		Амьжиргааны түвшнийг нэмэгдүүлэх байдал
5	ЗХЭГБДХ	Гарааны бизнесийг дэмжиж, хөрөнгө оруулалт олгож байгаа байдал
6	ХБХ	Мэдлэг олгох байдал
		Мэргэжлийн сургалт үзүүлэх байдал
		Дадлага эзэмшүүлэх байдал
7	Жижиг зээл	Санхүүгийн дэмжлэг олгох байдал

Хөтөлбөрийн сул тал, сайжруулалтын хувьд иргэдийн 36.5 хувьд нь сул тал байхгүй гэсэн бол үлдсэн хэсэг нь дараах зүйлсийг сайжруулах шаардлагатай гэж санал хүсэлтээ хэлэв.

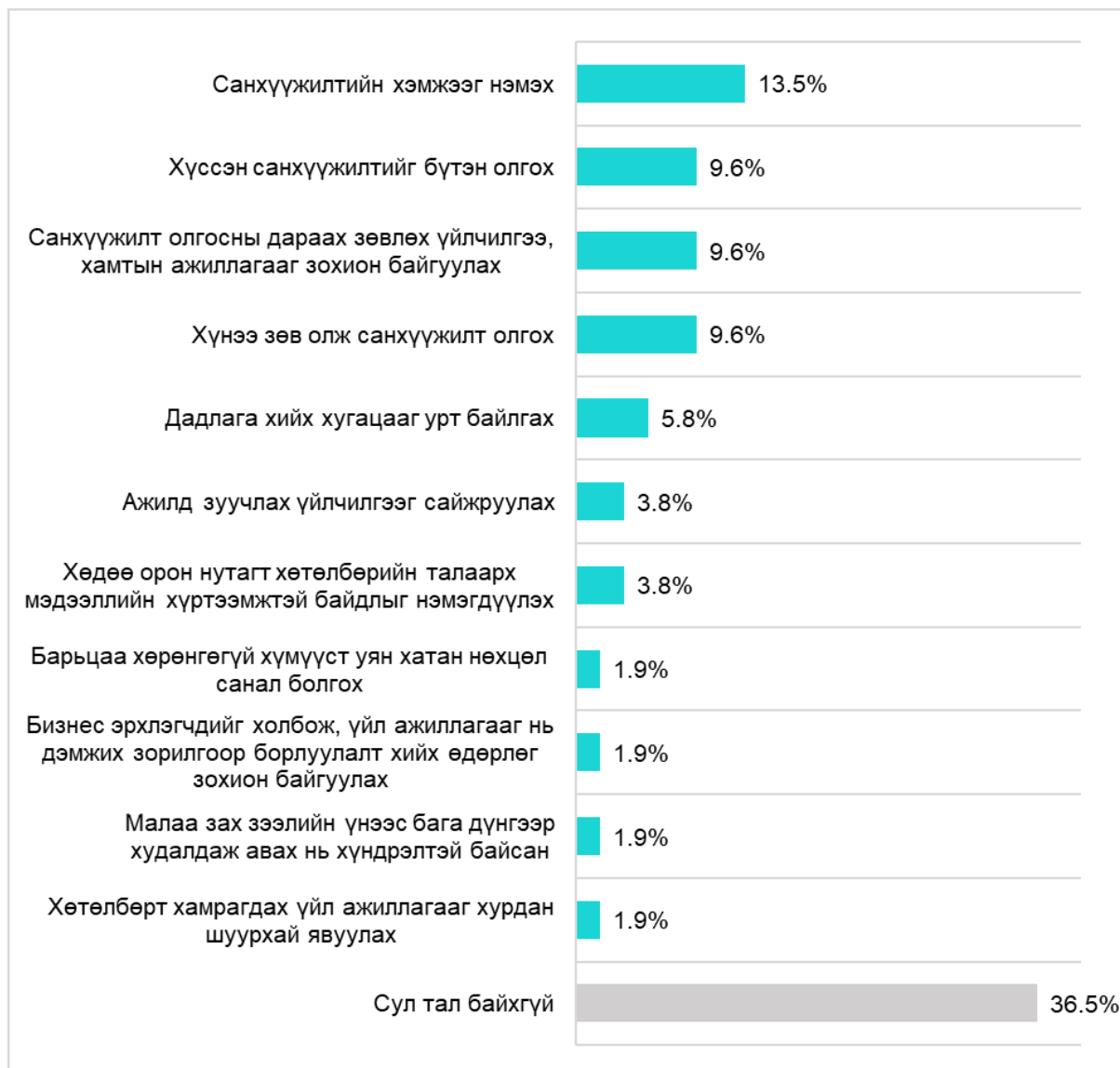
Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 13.5 хувь нь санхүүжилтийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, 9.6 хувь нь хүссэн санхүүжилтийг бүтнээр нь олгох зэрэг санхүүжилтийн мөнгөн дүнтэй холбоотой сайжруулалтын талаар санал хүсэлтээ хэлсэн. Санхүүжилт дутуу олгох, бага санхүүжилт олгох нь төлөвлөсний дагуу бараа материал, тоног төхөөрөмжөө авахад саад учруулдаг гэдгийг оролцогчдын нэлээдгүй хувь нь дурдаж байв. Санхүүжилтийн асуудлыг дорвитой шийдэж чадвал тэр хэмжээгээрээ үйл ажиллагаа нь өргөжиж, үйл ажиллагаа нь тогтвортой байна гэж үзжээ.

Мөн оролцогчдын 9.6 хувь нь санхүүжилт олгосны дараах хамтын ажиллагаатай холбоотой асуудлыг сайжруулах шаардлагатай гэжээ. Зөвхөн мөнгөн тусламж өгөөд зогсохгүй бизнес эрхлэгчдийн үйл ажиллагаа таниулж, борлуулалтыг дэмжих зорилгоор өдөрлөг зохион байгуулах мөн авсан санхүүжилтээ хэрхэн зөв ашиглах талаар санхүүгийн зөвлөгөө олгох зэрэг асуудлыг дурдаж байлаа.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих онцлогоос хамаараад “Хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэд ажлын байран дээр дадлага хийх хугацааг уртасгаж, ажлын байранд зуучлах үйлчилгээг үр дүнтэй зохион байгуулах хэрэгтэй гэдгийг хэлж байлаа.

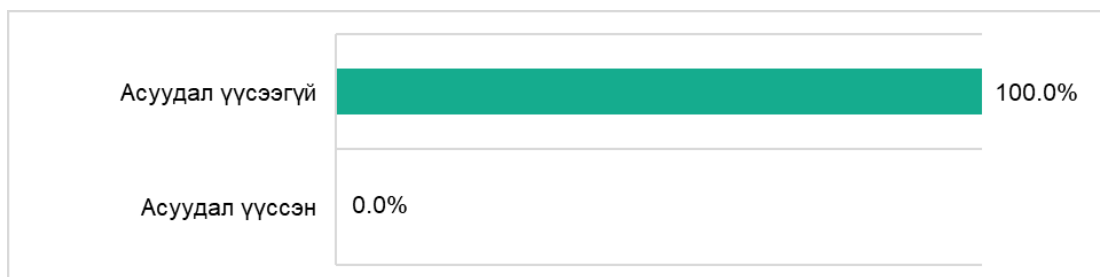
Мөн бусад сайжруулалт буюу хөтөлбөрүүдийн талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах, иргэдэд сайтар тайлбарлаж, ойлголтыг зөв өгөх мөн хурдан шуурхай үйлчилгээ үзүүлж байх гэсэн асуудлуудыг онцолж байсан.

График 33. ХЭДХ-ийн хэрэгжилтийг сайжруулах талаарх иргэдийн санаа бодол



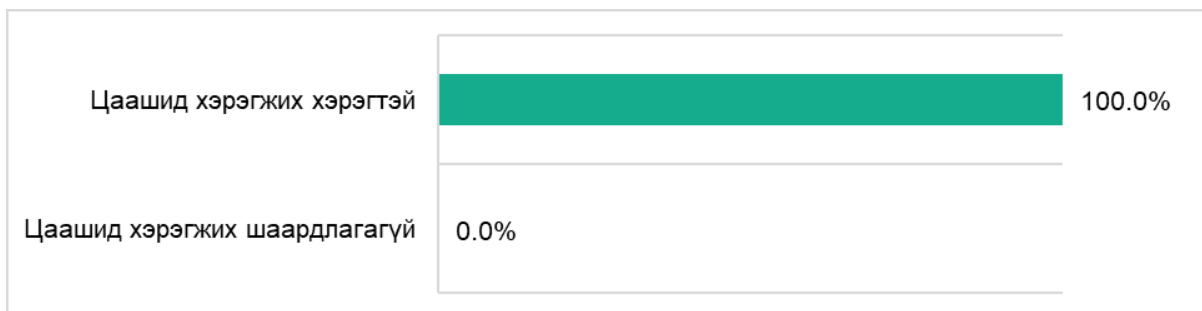
Хөтөлбөрт хамрагдах үйл явцтай холбоотой ямар нэгэн асуудал тулгарч байсан эсэхийг тодруулахад ганцаарчилсан ярилцлагад хамрагдсан бүх иргэд ямар ч асуудалгүй байсан гэв.

График 34. ХЭДХ-үүдийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудал тулгарч байсан эсэх



Мөн хөтөлбөрийг цаашид үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай эсэх талаар тодруулахад мөн адил бүх оролцогчид дэмжиж байлаа.

График 35. ХЭДХ-үүдийг цаашид хэрэгжүүлэх эсэх талаарх иргэдийн санаа бодол



Дээрх 2 үзүүлэлтээс харахад аль ч хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байх явцад хэрэгжүүлэгч байгууллагатай холбоотой асуудал үүсдэггүй мөн аль ч хөтөлбөрийг иргэд цаашид хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэдгийг хэлж байлаа.



ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГО, ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ АСУУДАЛ, ГАДААД ОРНЫ САЙН ТУРШЛАГА

Энэ хэсэгт манай улсад хэрэгжүүлж болохуйц олон улсын туршлага, дэлхийн улс орнуудад төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнг сайжруулах зорилгоор хэрэгжүүлсэн сайн туршлагуудыг авч үзлээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төдийгүй өөр бусад олон хөтөлбөр төсөл COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр үүсэж бий болсон эдийн засгийн хүнд нөхцөлд багагүй бэрхшээлтэй тулгарч байна. COVID-19 цар тахлын үед болон цар тахлын дараах үед хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрхэн амжилттай хэрэгжүүлэх боломжийн талаар авч үзэх шаардлагатай. Одоо хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг хэрхэн сайжруулах, түүнээс хүртэх үр өгөөж, боломжийг нэмэгдүүлэх арга замуудыг тодорхойлох, зарим өндөр хөгжилтэй орнуудын туршлагыг зайлшгүй судлах ёстой асуудал хэмээн судалгааны багийн гишүүдийн зүгээс харж байна.

5.1. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ТАЛААР ОЛОН УЛСЫН САЙН ТУРШЛАГА:

“Хөтөлбөр боловсруулах арга зүйн зөвлөмж”

ОХУ-д хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн идэвхтэй бодлогыг 5 жилийн хугацаатай хэрэгжүүлдэг ба холбооны, бүс нутгийн болон салбарын хөтөлбөрүүдийг боловсруулж хэрэгжүүлдэг байна.¹⁰

2000 оны 11-р сард хөтөлбөрүүдийн боловсруулалтыг арга зүйн талаар хангах үүднээс “Хөдөлмөр эрхлэлтэд тус дөхөм үзүүлэх нутаг дэвсгэрийн болон салбарын хөтөлбөрүүдийг боловсруулах арга зүйн зөвлөмж”-ийг баталсан бөгөөд тэдгээр нь одоо ч чухал ач холбогдолтой хэвээр байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтэд тус дөхөм үзүүлэх нутаг дэвсгэрийн хөтөлбөрүүд боловсруулах арга зүйн зөвлөмжид дараах асуудлуудыг тусгасан байна.

Хөтөлбөр боловсруулахдаа баримтлах учиртай нэн чухал зарчмууд:

- Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн зах зээлийн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд тал бүрээс нь хандах. Тэрхүү хандлага нь ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлж хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг үр бүтээлтэй байх явдлыг хангахад тус дөхөм үзүүлэх бүх хүчин зүйлийг (эдийн засаг, нийгэм, хүн ам зүйн г.м.) харгалзан тооцох
- Хөдөлмөрийн зах зээл дээр баримтлах бодлогын идэвхтэй үйл ажиллагааг тэргүүлэх чиг шугам болгох (хөдөлмөр эрхлэлтэд тус дөхөм үзүүлэх, мэргэжлийн сургалт явуулж, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, олон нийтийн ажил болон түр хөдөлмөр эрхлэлт зохион байгуулж, үйлдвэрлэл эрхлэх санал санаачилгыг хөгжүүлэхэд тус дөхөм үзүүлэх г.м.)
- Хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэхэд зориулсан санхүүгийн хөрөнгө мөнгийг үр дүнтэй ашиглах, тэдгээрийн зарцуулалтыг бууруулах.

“Зорилтоор удирдах”

Их Британид эмзэг бүлгийн иргэнийг ажилд зуучлахад илүү оноогоор үнэлдэг онооны систем нэвтрүүлсэн байна. Ганц бие эцэг/эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд өндөр оноо өгөх бөгөөд

¹⁰ (А.И.Рофи, 2016)

хотоос зайдуу оршин суудаг, үндэсний цөөнх, удаан хугацаагаар ажилгүй байсан иргэд, бага орлоготой өрхийн гишүүнд нэмэлт оноо өгдөг. Үйлчилгээ шаардлагатай байгаа эмзэг бүлгийн иргэдэд өндөр оноо өгснөөр тэдэнд үйлчилгээ үзүүлдэг ажилтнуудад томоохон урамшуулал болж байна.¹¹

“Кейс менежментийн систем”

Эстонийн кейс менежментийн зарчим нь төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, мэргэшсэн ажилтнууд холбогдох байгууллагуудтай эмзэг бүлгийн ажил хайгч, удаан хугацааны ажилгүйдэлд өртсөн иргэнийг тохирох ажлын байртай болгоход хэрхэн хамтран ажиллаж болохыг харуулсан жишээ юм. Дараах алхмын дагуу Эстонид кейстэй ажилладаг:

- Үйлчлүүлэгчтэй холбогдож, тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хүндрэлийг эхний ээлжид үнэлнэ. Үйлчлүүлэгчид шаардагдах дэмжлэгийн төрлийг тодорхойлно. Орон нутгийн нийгмийн ажилтан, нөхөн сэргээлтийн зэрэг анхан байгууллагын ажилтнууд хамтран оролцож болно.
- Үйлчлүүлэгчтэй ажиллах кейс менежер томилогдоно.

Үйлчлүүлэгчийн ур чадвар, асуудал, нөхцөл байдал, нөөц бололцоог гүнзгийрүүлэн үнэлэх. Энэ үнэлгээний үр дүнд иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхэд туслах хувь хүний төлөвлөгөөг боловсруулна.

- Хувь хүний төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх зохицуулалт
- Зорилтдоо хүрсэн эсэхийг үнэлэх
- Тусгайлсан үйлчилгээ үзүүлэх
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн арга хэмжээ/эсвэл нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамруулахаар шилжүүлэх (шаардлагатай бол нөхөн сэргээх үйлчилгээнд хамруулна)

“Кейстэй ажиллах ажилтнуудын мэргэшил”

Японд менежерийн болон техникийн түвшний ажил хайж байгаа 40-өөс дээш насныхан, эхчүүд, бүтэн бус цагийн ажил хайгч, шинээр төгсөгчид, залуучуудтай ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай алба ажилладаг. Канадад 55-64 насны иргэдийг дахин хөдөлмөр эрхлүүлэх Ахмад ажилтны зорилтот санаачилга хэрэгждэг. Энэхүү санаачилгыг хэрэгжүүлэх зардлыг мужууд хуваалцана. Ажлын анкет бичих сургалт, зөвлөгөө өгөх, ур чадварыг хөгжүүлэх, ажлын туршлага олгох зэрэг хөдөлмөр эрхлэхэд туслах үйлчилгээг энэ хөтөлбөрийн дагуу үзүүлдэг байна.

“Орон нутгийн албадыг баланс үнэлгээний картаар харьцуулах”

Австрийн ХЭА-ны баланс үнэлгээний картын зорилго нь орон нутаг, бүсийн албадын гүйцэтгэлийг хооронд нь харьцуулах юм. Гүйцэтгэлийн энэхүү арга хэрэгсэл нь ХЭА-ны гүйцэтгэлийг олон талаас нь үнэлдэг. 25 шалгуур үзүүлэлтээр гарц, үйл ажиллагаа, идэвхтэй арга хэмжээнд дахин хамруулсан хувь, ажил олгогчид үзүүлэх үйлчилгээ, дуудлагын төвийн үйлчилгээ, удирдлагын үйл ажиллагаа зэрэг чанарт чиглэгдсэн зорилтуудыг үнэлнэ. Баланс үнэлгээний карт нь хүний нөөц, төсөв зэрэг голлох нөөц, орон нутгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үздэг байна. Энэ арга хэрэгслийг орон нутгийн ХЭА-ны гүйцэтгэлийн суурь түвшин болгон хэрэглэдэг. ХЭА-ны гүйцэтгэлийг хоёр өөр арга зүй ашиглаж, тухайн албанаас “хүлээж байгаа үр дүн”-г тооцох, хоёр өөр кластерын албадыг хооронд нь харьцуулах, бүх албадыг үнэлэх тогтоосон тоон үзүүлэлтээр хэмжинэ. Баланс үнэлгээний карт нь өөрөө өөрийгөө чиглүүлэх хэрэгсэл төдийгүй улс, бүсийн албанаас орон нутгийн албадыг хянах хэрэгсэл болдог. Үүний дагуу нэг кластерт байгаа гүйцэтгэл их, бага байгууллагыг тодорхойлж, гүйцэтгэлээ сайжруулах зорилгоор мэдлэгээ хуваалцахыг нь дэмждэг.

“Хөдөлмөрийн зах зээлийн зөвлөлөөс хийдэг нөлөөллийн үнэлгээ”

Данийн Засгийн газар ХЗЗ-ийн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийн үр ашгийн талаар нотолгоо цуглуулах зорилгоор 2000-аад оны дунд үеэс санамсаргүй түүврийн байдлаар хянах тогтолцоог нэвтрүүлсэн

11 (ХНХЯ, 2020)

байна. Данийн хөдөлмөрийн зах зээлийн зөвлөл жилд дунджаар 2 хяналт явуулж үр дүнг судлаач нарын оролцоог хангах зорилгоор мэдлэгийн банкаар (тоо мэдээлэл цуглуулах, хурал уулзалт хийх, онлайн мэтгэлцээн хийх гэх мэт) дамжуулан түгээдэг. Ихэнх нөлөөллийн үнэлгээ нь ажилд буцаж шилжихэд үзүүлсэн нөлөөллийг үнэлэхээс гадна зардал /үр ашгийн анализ хийж ямар хөтөлбөр ажилгүйдлийн түвшнийг бага зардлаар бууруулж байгааг үнэлнэ.¹²

5.2. COVID-19 ХАЛДВАРЫН ЭСРЭГ АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ЖИШЭЭ

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлд холбогдох байгууллагаас анхаарч тодорхой хэмжээний арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн хэдий ч үндсэн гол шалгуур үзүүлэлтүүдийг цаашид эрчимжүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэгдэн. Хэдий авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа нь бүрэн хангалттай гараагүйд COVID-19 цар тахал тодорхой нөлөөл үзүүлсэн нь тодорхой.

Цар тахалтай дасан зохицож амьдарч буй амьдралын шинэ хэв маягт хүмүүс дасан зохицож улмаар хэрэглээ өмнөх байдалдаа орохгүйгээр өөрчлөгдөж байгааг судлаачид тэмдэглэжээ. COVID-19 цар тахлын нөлөөг багасгах, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар авч байгаа арга хэмжээний талаарх зарим орны туршлагыг доорх хэсэгт орууллаа.

“Зайнаас ажиллах зэрэг хөдөлмөр зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах.”¹³

Нэлээд хэдэн улс оронд үндэсний хэмжээнд эсвэл байгууллагын түвшинд зайнаас ажиллуулах, ажлын цагийг уян хатан зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээ авч байна. Итали, Японд зайнаас ажиллахад нь дэмжлэг болгож санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, дүрэм журмаа хялбаршуулах зэрэг арга хэмжээ авсан.

Хөл хорио тогтоосны улмаас зайнаас үйлчлэх үйлчилгээ эрс нэмэгдэж байгаа бөгөөд АНУ-д теле эмнэлгийн үйлчилгээ гурав дахин өсөж, онлайн фитнесийн зах зээл COVID-19 эхлэх үеэс 50 хувиар өссөн байна. Бүх зүйл буцаад хивэндээ орсон ч үргэлжлүүлэн онлайн худалдан авалт хийнэ гэж хэрэглэгчдийн 40.1 хувь хариулжээ. (Gartner-ийн судалгаа)

“Цалинтай өвчний чөлөө авах боломжийг нэмэгдүүлэх.”

Нэлээд хэдэн улс эрүүл мэндийн хувьд сайнгүй байгаа болон хөл хорионд байгаа ажилчдад цалинтай өвчний чөлөө олгох боломжтой болжээ. Хятадын Засгийн газар хөл хорио болон өвчний улмаас ажлаа хийх боломжгүй байгаа ажилчдад цалинг нь олгох тухай зааварчилгаа өгсөн. Ирланд, Сингапур, Өмнөд Солонгост хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид цалинтай чөлөө болон цалинтай өвчний чөлөө авах боломжтой болж байгаа бол Нэгдсэн Вант улсад өвчин нь оношлогдсон эсвэл өөрийгөө тусгаарлаж байгаа ажилчдад өвчний үед олгох тэтгэмжийг дөрөв дэх биш эхний өдрөөс олгохоор болсон.

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА)-н зөвлөгөө.”

Ажил олгогчид, ажилтнуудад лавлах утас, зориулалтын веб сайт 11 Бодлогын арга хэмжээний хувилбар маш хурдан өөрчлөгдөж байгаа ба үйл ажиллагааны хөрөнгө оруулалт ч байнга шинэчлэгдэнэ. 11 Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон мэдээллийн хуудас тарааж ажлын байран дээрх ХАБЭА-н арга хэмжээ, хариу арга хэмжээний талаарх зөвлөгөө өгч байна. Японы Бизнесийн Холбоо (Keidanren) гишүүн компаниудаасаа COVID-19 тархалтын эсрэг ажлын байран дээр авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар санал асуулга авч байгаа бол Японы Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (JTUC-RENGO) тусгай лавлах утас шинээр нээн ажиллуулж байна.

¹² (ХНХЯ, 2020)

¹³ (ОУХБ, Ковид-19 ба хөдөлмөрийн ертөнц: Үр нөлөө, хариу арга хэмжээ, 2020)

“Бусад арга хэмжээ:”¹⁴

Сургууль, хүүхэд харах үйлчилгээний байгууллага хаагдчихсан байгаа бараг бүх улсуудад ажлаа хийж буй эцэг эхчүүдэд хүүхдээ асрахад нь дэмжлэг үзүүлэх зэрэг бусад арга хэмжээ авч байна. Японы Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (JTUC-RENGO) сургууль хаагдсан учраас ажилтай эцэг эхчүүдийг дэмжихийн тулд хичээлийн дараах хүүхэд харах үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлж байна, мөн ажилтнууд нь хүүхэд асрагч авах хэрэгцээтэй аж ахуйн нэгжүүдэд дэмжлэг үзүүлэхээр мэдэгдээд байна. Италид мөн ийм зорилгоор цэцэрлэг, сургууль ажиллахгүй байгаа үед ээлжийн амралтаа авч буй ажилтнуудад эрхийн бичиг олгож байна. Германы зарим улсуудад хүүхэд асрах үйлчилгээ эрхлэх хүсэлтэй хүмүүст Засгийн газраас нөөцөөр хангахыг санал болгож байна.

“Ажлын ачааллыг бууруулах, нөхөн олговор олгох:”

Франц, Герман (Kurzarbeit), Итали, Нидерландад ажилчдын ажиллаагүй цагт нөхөн олговор олгох зэрэг цалинтай ажлын цагийг бууруулах/ажилгүйдлийн тэтгэмж хэсэгчлэн олгох арга хэмжээг өргөжүүлж, хялбаршуулсан арга хэлбэр хэрэглэж байна. Ажлын байрыг хадгалах арга хэмжээг бусад арга хэлбэрээр баталгаажуулж, дэмжиж байна. Хятадын засгийн газраас цагаач ажилчдыг өвчтэй, эсвэл хязгаарлалтад байгаа тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахгүй байх талаар мэдэгдэл гаргасан. Цөөн хэдэн улс ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох арга хэмжээг өргөжүүлж байна. Филиппиний Нийгмийн хамгааллын Тогтолцоо (НХТ)-ны хүрээнд үйлдвэр хаагдах, бизнес нь зогссоноос ажилгүй болж болзошгүй 30,000 – 60,000 ажилтанд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохоор төлөвлөжээ.

“Тодорхой салбаруудад зээл, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх: “

Зарим улсууд тодорхой салбаруудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэхээ мэдэгдсэн. Хятадын Засгийн газар маск, эрүүл мэндийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж буй аж ахуйн нэгжүүдэд 300 тэрбум юанийн зээлийн хүүгийн татаас олгох болсон. Нэгдсэн Вант улс Үндэсний Эрүүл Мэндийн Үйлчилгээ (ҮЭМҮ)-нд 5 тэр бум фунт хуваарилсан бол Ирландын Засгийн газар Эрүүл мэндийн Үйлчилгээний Байгууллагад 435 сая евро хуваарилсан. Өмнөд Солонгост аялал жуулчлал болон бусад нөлөөнд автаж буй салбаруудыг тодорхойлж, тэдгээрт олгох татаасыг нэмэгдүүлж, урт хугацааны дэмжлэг үзүүлэх болсон. Франц, Герман улсууд халдварын нөлөөнд автаж буй бүх салбаруудад дэмжлэг үзүүлэхээр өргөн хүрээний арга хэмжээ авахаа мэдэгдсэн. Герман улс аж ахуйн нэгжүүдэд “бүх талаар” дэмжлэг үзүүлэхээ зарлав.

“Санхүү/татварын хөнгөлөлт (аж ахуйн нэгжүүдэд мөн адил): “

Нэлээд хэдэн улс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж, татварын хөнгөлөлт үзүүлж байна. Нэгдсэн Вант улс ЖДБЭ-дэд зээл, хугацаа хэтэрсэн зээлийн дүнгийн 80 хувьд нь батлан даалт гаргасан ба жижиг бизнесийг дэмжих зорилгоор орон нутгийн удирдлагын байгууллагуудад 2.2 тэрбум фунтийн нэмэлт санхүүжилт олгохоор болжээ. Өмнөд Солонгост жилд 60 сая вон болон түүнээс бага ашиг орлоготой бизнесийн байгууллагыг НӨАТ-аас чөлөөлөх, жижиг худалдаа наймаа эрхлэгчид, ЖДБЭ-дийг дэмжихээр Санхүүгийн Тусгай Дэмжлэг олгох хөтөлбөрөө улам өргөжүүлэхээ мэдэгдсэн. Францад татварын хөнгөлөлтийн хүрээнд ямар нэг үндэслэл, аж ахуйн нэгжийн хэлбэр, торгуультайгаас үл хамааран бүх компаниудын 2020 оны 3-р сард шимтгэл, татварын төлбөрийг хойшлуулахаар шийдвэрлэжээ. Вирусийн нөлөөгөөр хямралд орсон компаниуд нийгмийн болон татвартай холбоотой төлбөрүүдээ хойшлуулах боломжтой төдийгүй маш хүнд эвсэл хүнд байдалд байгаа тохиолдолд татварын хөнгөлөлт эдлэх боломжтой болсон байна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим төрөлд онцгой анхаарал хандуулах “

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим төрөлд онцгой анхаарал хандуулах нь нөхөн сэргээх үйл ажиллагааны үндэс юм. Өнгөрсөн хугацаанд бидэнд тохиолдсон эрүүл мэнд, байгалийн гамшиг зэрэг хямралын үед эрүүл мэнд, ус, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн

14 (ОУХБ, Ковид-19 ба хөдөлмөрийн ертөнц: Үр нөлөө, хариу арга хэмжээ, 2020)

(WASH) дэд бүтэц, үйлчилгээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн хөрөнгө оруулалт хийх нь ажлын байр нэн даруй бий болгох чухал арга болж байв. Ур чадвар хөгжүүлэх, аж ахуй эрхлэхийг дэмжих бодлогууд нь ажилгүйдлийн нөлөөллийг тодорхой хэмжээгээр бууруулж байв.

“Өмнөх сургамжууд: “

Ажлын байр нь халдварын тархалтыг бууруулахад чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээ авах зэрэг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх мэдээлэл түгээх, харилцаа холбоо тогтоох, цаг үеийн талаар мэдрэмжтэй байлгахад тохиромжтой газар юм. Тиймээс ялангуяа хямралд хамгийн ихээр өртөж буй салбаруудад ажлын байрыг хадгалж үлдсэнээр уг халдварын нийгэм, эдийн засгийн нөлөөг бууруулахад тустай. Ажилчид, ажил олгогчид хамтран гишүүдийнхээ чадавх бэхжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, ойлголт нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах, холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэмжээг мөрдүүлэх боломжтой.

Жижиг гэхээс илүүтэй их хэмжээний нөөц (про-актив санхүүгийн бодлого зэрэг) болон дэвшилтэт бодлогын шийдэл (зорилтот бүлгүүдэд бэлэн мөнгө тараах хөтөлбөрийн олон шинэ хувилбар) ашигласан далайцтай хөндлөнгийн оролцооны арга хэлбэрүүд өөрчлөлтийг бий болгоно. Хямралд өртсөн хүн амын амьжиргааны түвшнийг тогтвортой байлгах, эрэлтэд нийцсэн нөхөн сэргээх арга хэмжээг урамшуулан дэмжих нь маш чухал.

Хамгийн их өртөж, анхаарал хандуулах шаардлагатай ажиллах хүчний тодорхой бүлгүүд. Их Уналтын үед ажиглагдсанаар, залуучууд болон 55-аас дээш насныхны хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг хадгалахад ихээхэн дэмжлэг шаардлагатай байдаг ажээ. Эрүүл мэндийн онцгой байдлын үед хүн амын зарим бүлэг ихээхэн эмзэг байдгийг ЭВХ бидэнд ойлгуулсан (тухайлбал, асрах, халамжлах үүрэгтэй хүлээдэг эрүүл мэндийн салбарын ажилтнууд болон эмэгтэйчүүд).¹⁵

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим төрөлд онцгой анхаарал хандуулах нь нөхөн сэргээх үйл ажиллагааны үндэс юм. Өнгөрсөн хугацаанд бидэнд тохиолдсон эрүүл мэнд, байгалийн гамшиг зэрэг хямралын үед эрүүл мэнд, ус, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн (WASH) дэд бүтэц, үйлчилгээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн хөрөнгө оруулалт хийх нь ажлын байр нэн даруй бий болгох чухал арга болж байв. Ур чадвар хөгжүүлэх, аж ахуй эрхлэхийг дэмжих бодлогууд нь ажилгүйдлийн нөлөөллийг тодорхой хэмжээгээр бууруулж байв.

5.3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГО, ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТУЛГАРЧ БУЙ АСУУДЛУУД

Дэлхий нийтэд COVID-19 цар тахлын улмаас үүсээд байгаа нөхцөл байдал нь 1930-аад оны эдийн засгийн хямралын зарим шинжүүдтэй ижил төстэй байна. Эдийн засгийн өсөлт буурсан энэ үед хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад төрийн зохицуулалт хийх шаардлагатайг харуулж байна.

Цар тахлын нөлөөгөөр дэлхий дахины ажил, амьдралын хэв маяг өөрчлөгдөж, үүнээс үүдэн маркетингийн арга барил, чиг хандлагад томоохон өөрчлөлт бий болсныг олон улсын байгууллагуудын судалгаа илтгэж байна. Нөгөөтээгүүр улс орнууд дахь дижитал шилжилтийг хурдасгах гол хүч нь хүн биш, цар тахал гэх мэт сонирхолтой дүгнэлтүүд ч гарсан байна.

Мөн хөтөлбөрүүдийн хувьд сайжруулах шаардлагатай, анхаарал татсан хэд хэдэн асуудлууд байна. Үүнд: ХЭДХ-үүд “нэг жил”-ийн хэрэгжилтийн мөчлөгтэй, хөтөлбөрүүдийн тоо, хэрэгжүүлэх удирдамжуудад жил бүр өөрчлөлт ордог, зорилтот бүлэг нь хэт өргөн тодорхойлогдсон байлаа. Хэрэгжүүлж буй арга барилаас шалтгаалан санхүүгийн дэмжлэг халамжийн буцалтгүй тусламж мэт тооцогдож байна. Бизнесийн гараа, хөгжлийг дэмжих зорилготой санхүүгийн дэмжлэг болон зээлийн хэмжээ хангалтгүй зэрэг асуудлууд орж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн гол үр дүнг ажилд орсон, ажилд зуучлуулсан иргэдийн тоо

15 (Шмилэн, 2016)

хэмжээгээр тооцож байгаа боловч ажилд зуучлах үйлчилгээнд зарцуулж буй хөрөнгийн хэмжээ нийт зардлын 1 хүрэхгүй хувийг эзэлж байгаа нь доогуур түвшин юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, зорилтын хэрэгжилт, биелэлтийг хянах, үнэлэхэд ашиглах шалгуур үзүүлэлтийг бодлогын бусад баримт бичигт тусгасан асуудал одоогоор алга байна.

Одоогийн хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэх нь төрөөр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн боломжийг бүрэн дүүрэн ашиглаж, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, цаашлаад ажилгүйдэл, ядуурлыг буурахад нөлөө үзүүлэх нэг хүчин зүйл болж байна. Цар тахлын үед, түүний дараах үед ч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг ханган ажилладаг хөдөлмөрийн байгууллагуудад тулгардаг асуудлууд, төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, түүнд зайлшгүй шийдвэрлэх асуудлууд, өөрчлөлт, шинэчлэлт, залгамж холбоо зэргийг шийдвэр нь чухал шаардлагатай байна.

Үнэлгээнээс харахад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийн боломжийг бүрэн дүүрэн ашиглахад дараах асуудлууд тулгамдаж байна.

Төсөл, хөтөлбөр түүний хэрэгжүүлэх удирдамж, төсөв цаг хугацаандаа батлагддаггүй.

- Жилийн идэвхтэй хугацааны ихэнхэд нь төсөл, хөтөлбөр түүнийг хэрэгжүүлэх удирдамж, төсвийг хүлээсээр өнгөрөөж байгаа байдал жил бүр давтагдаж байна. Санхүүгийн жил эхэлмэгц хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүжилт, холбогдох журам, зааврыг цаг хугацаанд нь жигдрүүлж, хөтөлбөр, төслүүдийг оны эхнээс хэрэгжүүлж эхлэх нь чухал байна

Боловсон хүчний мэдлэг чадвар, байгууллагын үйл ажиллагааны чадавх

- Хөдөлмөрийн байгууллага тогтолцооны хувьд нүсэр, мэдээллийн урсгал нэг шугамаар явдаггүй, зарим тохиолдолд чиг үүргүүд давхцах, хамгийн анхан шат болох хороон дээр ажиллаж байгаа мэргэжилтэнд мэдээлэл хүрэх зам урт, албан хаагчид гол асуудлуудаар орчин үеийн сургалтад хамрагддаггүй, үйлчилгээ үзүүлж байгаа хүний тооноос үл хамаараад хэлтэс бүрд бараг л адил тооны албан хаагчид ажилладаг, хороон дээр ажилладаг албан хаагчид өдрийн ихэнх цагийг /95%/ нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд зарцуулдаг, албан хаагчдын сэлгээ их байдаг, туршлагатай боловсон хүчнийг тогтоон барих, шинэ албан хаагчийг сонгох, сургах, зэрэг асуудлуудыг бүх талдаа анхаарах шаардлага байсаар байна.

Дотоод хяналт сул

- Дүүргүүдийн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд хийсэн аудитаар сүүлийн 3 жил дараалан “Хязгаарлалттай” санал дүгнэлт авсан нь дотоод хяналт сул байгаатай тодорхой хэмжээнд холбоотой юм Сайн хяналт нь байгууллага дахь эрсдэлийг бууруулдаг. Хэрэв тухайн эрсдэл нь байгууллагын тавьсан зорилго, зорилтод хүрэх саад болж байвал энд хяналт байх хэрэгтэй гэсэн дохио юм.

Авлагын бүртгэлийн асуудал

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан нь өөрийн орлогоороо зарлагаа нөхөх зарчмаар ажилладаг чухал сан атал хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих жижиг зээл, эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэгийн авлагыг бүртгэх асуудал нэг мөр болоогүйгээс хүндрэл учруулсаар байна. Тухайн иргэний төлөх мөнгө, төлсөн мөнгө зэрэг нь ихэнх тохиолдолд албан хаагчийн хувийн хар данс шахам байдлаар бүртгэгддэг, 2015 оноос хойш санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэгт хамрагдаж байгаа иргэд жил бүр нэмэгдэж байгаа, эргэн төлөлтийг бүгд нэг дансанд, сар бүр хийж байгаа, 1 иргэний эргэн төлөлт гэрээний дагуу 2-4 жил хүртэлх хугацаанд үргэлжилж байгаа, авсан мөнгөнөөсөө илүү төлөх тохиолдол

гарч байгаа нь авлагын бүртгэлийг үндсээр нь өөрчлөх шаардлагатайг харуулж байна.

Хууль дүрэм, журмын өөрчлөлт их

- Улсын хэмжээнд хэрэгжиж байгаа 6 хөтөлбөрийн 30 гаруй арга хэмжээнд 2 жил тутам, зарим тохиолдолд жил бүр өөрчлөлт хийгдэж, судалгаанд дурдагдсан жишээгээр “ХБИ-дэд олгох санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэгийг 2015 онд 100 хувь эргэн төлөлттэй байсныг 2016 онд 100 хувь эргэн төлөлтгүй болгосон, 2017 онд дахин 100 хувь эргэн төлөлттэй болгосон, 2020 онд 50 хувь эргэн төлөлттэй болгосон” зэрэг өөрчлөлтүүд нь хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдэд эргэлзээ төрүүлэх, хэрэгжилтийг хангаж байгаа албан хаагчдад ойлгомжгүй нөхцөл бий болгох, албан хаагч болон иргэдийн хооронд үл итгэлцэл үүсгэх зэрэг асуудлуудыг дагуулж байна. Иймэрхүү механик өөрчлөлтүүдийн оронд шинэлэг арга хэлбэрийн өөрчлөлтүүдийг хийх нь тулгамдсан асуудлуудын нэг болж байна.

Хөтөлбөр, төслийн зорилго болон батлагддаг төсөв нь зорилтот иргэдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцдэггүй

- Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ зорилтот иргэдэд чиглүүлэх нь чухал тухай хөдөлмөр эрхлэлтийн онолуудад тодорхой байдаг боловч түрүүлж ирсэнд нь эхэлж үйлчлэх, иргэний хэрэгцээт үед нь төсөл, хөтөлбөр хэрэгжээгүй байх, төсөв байхгүй байх, санхүүжилтийг багасгах замаар хамрагдах хүний тоог ихэсгэх зэрэг асуудлууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийн боломжийг бүрэн үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн асуудал

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр дотор санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдөх хөрөнгө орж, зарлага нь зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэднийг байнгын болон түр ажлын байраар хангахад дэмжлэг үзүүлдэг. Төсөл, хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлуудын дотор санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэг том байр эзэлж байна. Санхүүгийн дэмжлэг авсан иргэдээс төслийн явцын болон санхүүгийн, мөн төслийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан авахад хүндрэлтэй, эргэн төлөлт хангалтгүй, хуваарийн дагуу төлөлт хийгддэггүй зэрэг асуудлууд нь түгээмэл төдийгүй цаашид ч үргэлжлэхээр ажиглагдаж байна.
- Эргэн төлөлт хийхгүй, гэрээгээ биелүүлэхгүй байгаа тохиолдолд олон жилээр үргэлжилсэн маргааныг дагуулж, ихээхэн цаг, хүн хүч шаардсан ажил болж хувирдаг нь орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагын хүчийг ихээхэн тарамдуулж, албан хаагчид санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдөх мөнгийг олж буцаан төвлөрүүлэхэд хамаг анхаарал, хүч хөдөлмөр, цаг заваа зарцуулж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр зохион байгуулах ажлын эрч, үр дүнг сулруулах нэг нөхцөл болж байна.

Жижиг зээлийн асуудал

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох жижиг зээлийн хүү банкны Зээлийн хүүгээс доогуур байгаа тул арилжааны банкнууд зээлийн эх үүсвэрийг урт хугацаагаар банканд байршуулж, банкны бусад үйл ажиллагаанд ашиглан, ашиг олж байна

Судалгааны явцад ажиглагдсан бусад асуудлуудыг дурдвал:

“Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль”-ийн 9.1-д “Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн нь гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсний төлөө ажлын байрны төлбөрийг төлнө”, 9.6-д “Ажлын байрны төлбөр авах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар тогтооно.” гэж заасны дагуу Засгийн газрын тогтоолуудаар ажлын байрны төлбөрийг чөлөөлж иржээ. Монгол улсын Засгийн газрын тогтоолоор 2012-2018 онд Квотоос чөлөөлсөн хүний тоо 169510, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн хүний тоо 20342 болж нийт 30.4 тэрбум төгрөгийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн

нь энэ хэмжээний орлого санд төвлөрөх боломжийг алдсан байна.

Төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, үр дүнг сайжруулахад дараах аргуудыг хэрэглэж болно.

- Хөтөлбөр боловсруулах арга зүйн зөвлөмж
- Зорилтоор удирдах
- Кейс менежментийн систем
- Кейстэй ажиллах ажилтнуудын мэргэшил
- Орон нутгийн албадыг баланс үнэлгээний картаар харьцуулах
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн зөвлөлөөс хийдэг нөлөөллийн үнэлгээ
- Зайнаас ажиллах зэрэг хөдөлмөр зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах
- Цалинтай өвчний чөлөө авах боломжийг нэмэгдүүлэх
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА)-н зөвлөгөө
- Ажлын ачааллыг бууруулах, нөхөн олговор олгох
- Тодорхой салбаруудад зээл, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх
- Санхүү/татварын хөнгөлөлт */аж ахуйн нэгжүүдэд мөн адил/*
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим төрөлд онцгой анхаарал хандуулах
- Өмнөх сургамж */залуучууд болон 55-аас дээш насныхны хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг хадгалахад дэмжлэг үзүүлэх, эрүүл мэнд, ус, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн дэд бүтэц, үйлчилгээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн хөрөнгө оруулалт хийх гэх мэт/*

Дээрх тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэж, төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг сайжруулах замаар ямар ч төсөл хөтөлбөрийн боломжийг нь бүрэн дүүрэн ашиглахыг зорих нь өнөөгийн болоод цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр төрөөс хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөрийн үр дүнг сайжруулах чухал асуудлуудын нэг гэж судалгааны багийн зүгээс онцолж байна. ХЭДС-аас хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрийг үр дүнтэй байлгах хүрээнд дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл

- ХЭҮЗ-ийн тогтоолд хөтөлбөрүүдийн эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэгийг зарим нөхцөлд барьцаатай болгох заалт оруулах.
- Хөтөлбөрт хамрагдаж гэрээний үүргээ амжилттай хэрэгжүүлж байгаа иргэнийг урамшуулах хөтөлбөр бий болгох
- Хөтөлбөрүүдийг илүү иргэн төвтэй болгох.
- Эрэлт хэрэгцээнд суурилсан, тухайн иргэн хүссэн үедээ хөтөлбөр, төсөлд хамрагдах боломжийг бүрдүүлэх
- Санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг цаашид жижиг дунд үйлдвэрлэгч болгоход чиглэсэн шат дараатай, үнэлгээнд суурилсан хөгжлийн хөтөлбөр бий болгох

Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага:

- Ажлын хэсэг санхүүгийн дэмжлэг авах иргэдийн төслийн сонгон шалгаруулалтаас санхүүгийн дэмжлэг олгох хүртэл иргэдэд авлагын эргэн төлөгдөх нөхцөл болон гэрээний эрх үүргийг сайтар ойлгуулах
- Албан хаагчид хугацаа дууссан болон найдваргүй авлага үүсэхгүй байх тал дээр төлөвлөгөөт ажлуудыг зохион байгуулах.
- Удирдлага болон хүний нөөцийн менежер ажилтныг сонгон шалгаруулж авахдаа мэргэжлийн дагуу шалгаруулж авах. Ур чадвар нь хариуцсан ажилтантай тохирсон эсэхийг үнэлж шаардлагатай тохиолдолд сургалтад хамруулдаг байх.

- Туршлагатай боловсон хүчнийг тогтоон барих, шинэ албан хаагчийг сонгох, сургахад чиглэсэн ажлуудыг байнга хэрэгжүүлэх

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага

- Хариуцах нутаг дэвсгэрийн хэмжээг харгалзан үйлчилгээ үзүүлэх албан хаагчийн тоог тогтоож, төсөл, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдэд ажилтнуудын зарцуулах цагийг хангалттай болгох
- Үйлчилгээ үзүүлж байгаа хэлтсүүдийн орон тоог хөтөлбөр, төсөлд хамрагдаж байгаа хүний тоотой уялдуулж уян хатан болгох
- Санхүүгийн эргэн төлөлттэй дэмжлэг авсан иргэдийн мөнгө буцаан төвлөрүүлэх арилжааны банкны зээлийн данстай болгох
- Эргэн төлөлттэй холбоотой иргэний мэдээллийг Монгол банкны мэдээллийн санд холбох
- Хөтөлбөр төслүүдийг санхүүжилт тасалдах байдлаас урьдчилан сэргийлэх, санхүүгийн урсгалыг жигдрүүлэх.
- Төсвийг өмнөх онуудын зарцуулалтыг харж бодит эх үүсвэрийг банканд байршуулах. Харин ХХҮХ-үүд үлдэгдэл эх үүсвэрийг буцаан төвлөрүүлэх арга хэмжээг авдаг байх



Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын эхний үе шат 2016-2020 онд хэрэгжиж дууссан. Эхний үе шатны хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, үндсэн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт зэргээс үзэхэд бодлогын зорилтын биелэлт эрчимжүүлэх шаардлагатай гэсэн үнэлгээтэй байна. Энэ нь бодлогын баримт бичиг зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтод чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Хэдийгээр бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд ХНХЯ болон харьяа бүх шатны байгууллага, холбогдох бусад талууд тодорхой хэмжээнд ажил, арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн хэдий ч хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ядуурлын түвшнийг бууруулах үндсэн зорилтын хэрэгжилт биелээгүй гарсан нь харамсалтай. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд голлон нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн зах зээлийн макро түвшинд тулгамдаж буй асуудлууд**

Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн макро түвшний үзүүлэлтүүд болох ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажилгүйдлийн түвшинд дорвитой ахиц гарсангүй. Нэг хүнд ногдох ДНБ 2015 оны зэрэгцүүлэх үнээр, 2020 онд 8.3 сая төгрөг, харин бүтээмжийн түвшин буюу нэг ажиллагчид ногдох ДНБ 21.6 сая төгрөг болж, хөдөлмөрийн бүтээмж өмнөх оноос 6.3 хувиар буурсан. Монгол улсын ДНБ-ний 27.4 хувь нь ажиллагчдын цалин хөлс хэлбэрээр айл, өрхүүдэд орлого болж хуваарилагддаг. Энэ үзүүлэлтийг шилжилтийн эдийн засагтай улс орнуудтай харьцуулахад 14-15 хувиар бага байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэн хэрэгжүүлдэг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээнд тайлангийн хугацаанд давхардсан байдлаар нийт 280,325 иргэн хамрагдаж, 148,051 байнгын болон түр ажлын байр бий болсон тухай тайлан, мэдээлэл байдаг ч харамсалтай нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлт болох ажилгүйдлийн түвшин тухайн жилүүдэд өөрчлөгдөөгүй бөгөөд зарим үед бууралттай гарчээ.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах тогтолцоо буюу эрэлтэд нийцүүлсэн нийлүүлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа хангалтгүй байгаа нь төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ялангуяа дээд боловсролтой ажилгүй иргэдийн тооноос харагдаж байна.

Манай улсад хөдөлмөрийн хөлсний үнэлэмж хэтэрхий бага байгаагаас ажил хөдөлмөр эрхлэх сонирхол буурч байна. Ажил хөдөлмөр эрхэлсэн ч амьдралын наад захын хэрэгцээг хангахгүй, өрхийн орлогоос зарлага нь хэт давсан байдлын улмаас хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс ядуучуудын эгнээнд орох аюул нүүрлэж байна. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын сарын дундаж цалин хөлсний мэдээгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлстэй ажиллагчид нийт ажиллагчдын 12.2 хувийг эзэлж байна. 2020 оны 3 дугаар улирлын байдлаар улсын хэмжээний дундаж цалин хөлстэй дүйцэх хэмжээ хүртэлх буюу 1,259.7 мянга хүртэл төгрөгийн цалинтай ажиллагчид нийт ажиллагчдын 79.4 хувийг эзэлж байна. Нийт ажиллагчдын 20.6 хувь нь 1.5 сая төгрөгөөс дээш хэмжээний цалин хөлс авч байгаа нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн гол үзүүлэлт болох хангалттай цалин хөлстэйгөөр хөдөлмөр эрхэлж байх гэсэн зарчмыг хангаж чадах ажиллагчид хэдий хэр байна вэ гэсэн асуултыг төрүүлж байна.

Манай улс хүний нөөцийн боломжийг хангалттай ашиглаж чадахгүй байгаа нь ажилгүйчүүдэд

бүртгүүлээгүй 200,0 мянга орчим иргэн албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж, ажилгүйдлийн бодит түвшнийг 24 хувьд хүргэж байна. Хөдөлмөрийн нөөцийн ашиглалт буурч байгаа нь албан бус секторт ажиллагчид өссөнийг харуулна.

- **COVID-19 цар тахал, түүнээс улбаалсан эдийн засгийн хүндрэл**

Сүүлийн 2 жил орчим дэлхий нийтээр COVID-19 цар тахалд нэрвэгдэн хүн амын эрүүл мэнд болон улс орны эдийн засгийн бүхий л салбарт гүн хямрал нүүрлэж байгаа нь манай улсыг ч тойрч гарсангүй. Энэхүү гэнэтийн хүчин зүйлээс шалтгаалан манай улсын эдийн засагт хүндрэл учирч, ААНБ-ын үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөөллийг маш их үзүүлж буй нь энэхүү хөтөлбөрийн гол зорилтуудын биелэлт хангалтгүй гарахад нөлөөлсөн нь тодорхой. Цар тахлын улмаас үүсэж буй хүндрэл бэрхшээл эдийн засгийн өсөлтийг боомилж, аж ахуй нэгжийн үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөөллийг бий болгож ажилгүйдлийн түвшнийг ихэсгэх бодит нөхцөл байдал байсаар байна.

- **Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, түүнд шаардагдах төсвийг боловсруулж батлуулаагүй.**

Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх нэгдсэн төлөвлөгөө боловсруулаагүй байсан нь бодлогыг хэрэгжүүлэхэд ямар ажил арга хэмжээг зохион байгуулах, ямар хэмжээний төсөв хөрөнгийг хэрхэн зарцуулах нь тодорхойгүй нөхцөлийг үүсгэсэн байна. Энэ нь бодлогын баримт бичгийг батлаад орхисонтой ялгаагүй. Бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд авах арга хэмжээ тодорхойгүй, бусад салбар яамнууд, оролцогч талуудын оролцоо, үйл ажиллагаа хэрхэн уялдах нь ойлгомжгүй нөхцөлд эхний үе шатны хэрэгжилтийн хугацаа өнгөрсөн байна.

- **Оролцогч талуудын оролцоог хангах талд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт, уялдаа холбоотой ажиллаж чадаагүй.**

Бодлогын баримт бичиг хэрэгжиж эхэлсэн үе шатнаас оролцогч талуудын оролцоог хангах талд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт, уялдаа холбоотой ажиллаж чадаагүй байна. Бодлогын хэрэгжилтэд оролцогч төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хувьд бодлогыг хэрэгжүүлэх тусгайлсан төлөвлөгөө боловсруулаагүй, гол оролцогч талтай уялдаа холбоо муутай ажилласан байна. Нийгэмд тэгш, шударга ёсыг тогтоож, залуучууд, ахмад настан, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, хөдөөгийн хүн амын зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй бэрхшээл сорилтуудыг даван туулахад дэмжлэг болохуйц ил тод, хэрэгжихүйц төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд Засгийн газар, түүний нийгмийн түншүүдийн хамтын ажиллагаа нэн чухал. Оролцогч талуудын идэвх санаачилга, хамтын ажиллагаа чухал үр нөлөөтэй. Бодлогын баримт бичгийг боловсруулахад олон нийтийн оролцоог хангах, хэрэгжүүлэхэд оролцогч талуудын хамтын ажиллагаанд тулгуурлах нь чухал байна.

- **Бодлогын баримт бичгийн үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн сонголт, төлөвлөлтийн алдаа.**

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эрх зүйн орчин, бодлого хөтөлбөр хангалттай боловч хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. Үүнд эдийн засгийн нөхцөл байдал, улс төрийн хүсэл эрмэлзэл, засаглалын чадавх, бодлого төлөвлөлтийн уялдаа холбоо, төсвийн хуваарилалт зэрэг нөлөөлөх хүчин зүйл олон. Нөгөө талд бодлогын хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийн оновчтой байдал чухал. Бодлогын баримт бичгийг боловсруулах үе шатанд хэрэгжилтийг бодитой тооцох, шалгуур үзүүлэлтийг оновчтой тогтоох асуудалд анхаарал бага хандуулсан байна. Шалгуур үзүүлэлтийн сонголтыг хүн амын болон макро эдийн засгийн суурь үзүүлэлтүүдээр голлон авсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр дүнг хэмжихэд учир дутагдалтай байлаа. Мөн 2019 оноос Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтийг олон улсын жишигт нийцүүлж шинэчлэн мөрдөж эхэлсэнтэй холбоотой хэд хэдэн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүн өөрчлөгдсөн зэрэг нь бодлогын баримт бичгийн үр дүнг үнэлэхэд хүндрэл учруулж байна.

- **Бодлогын баримт бичгийн зарим зорилтууд хэрэгжих боломжгүй, хэмжих үзүүлэлтүүд тодорхойгүй төлөвлөгдсөн.**

Нийт 37 дэд зорилтоос 6 дэд үзүүлэлтийн хувьд үнэлгээ өгөх боломжгүй байлаа. Бодлогын баримт бичигт тусгасан зорилго, зорилтуудын үр дүнг хэмжихэд төвөгтэй байгаа нэг шалтгаан нь бодлогын баримт бичигт ашиглагдсан нэр томъёо зарим талаар хоёрдмол утгатай, цөөнгүй тохиолдолд хэмжих боломжгүй байсан явдал юм. Түүнчлэн тухайн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхээр хийгдсэн арга хэмжээнүүд үндсэн тавьсан зорилттой нийцэхгүй, хэмжихэд хүндрэлтэй, үнэлгээ өгөхтөө мэдээлэл гардаггүй зэрэг шалтгаан байсан. Энэ нь бодлогын баримт бичгийг боловсруулах шатанд хэрэгжилтийг хэмжихэд төвөгтэй, үнэлэх боломжгүй зорилтууд дэвшүүлсэнтэй холбоотой байна.

Санал, зөвлөмж

- 1. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичгийг шинэчлэн боловсруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.** Цаашид бодлогын баримт бичгийг шинэчлэн боловсруулахдаа нэр томъёог нэг мөр цэгцлэх шаардлагатай гэж үзэж байна. Ялангуяа бусад улс орнууд болон олон улсын байгууллагуудаас тодорхойлсон хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд нэгэнт тогтсон нэр томъёо, ойлголтуудыг ашиглах нь бодлогын зорилтыг оновчтой тодорхойлоход чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Түүнчлэн нэр томъёо, ойлголт цэгцэрснээр бодлогын зорилтууд болон тэдгээрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг хэмжих, үнэлэлт дүгнэлт өгөх боломж нэмэгдэх юм.
- 2. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй байлгах хүрээнд хязгаарлагдмал хүрээнд туршилтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх.** Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт тусгасан зорилтуудын цар хүрээ өргөн, тэдгээрийг биелүүлэхэд шаардлагатай төсөв өндөр төдийгүй энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр бий болох нийгмийн болон эдийн засгийн хөгжилд нөлөөлөх нөлөөлөл нь асар их юм. Нөгөө талаас бодлогын зорилт болгон дэвшүүлсэн асуудал нь ач холбогдолгүй бол түүнд зарцуулсан төсөв санхүү, цаг хугацаа үр ашиггүй зарцуулагдахын зэрэгцээ хөгжлийн боломжуудаа алдах, зарим тохиолдолд нийгэм-эдийн засгийн хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэх ч боломжтой. Ийм шалтгаанаар бодлогын баримт бичгийг шинэчлэн боловсруулахдаа бага хүрээнд туршилтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэн үр дүнг судалснаар бодлогын алдаа гаргахаас урьдчилан сэргийлэх боломжтой. Тодруулбал бүс нутаг, хүн амын нягтаршил болон нийгмийн суурь байдлыг харгалзан тодорхой аймаг, дүүргийг төлөөлөл болгон сонгож аваад хязгаарлагдмал хүрээнд туршилтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх, энэхүү туршилтын хөтөлбөрийг төлөвлөх шатнаас эхлэн үр дүн гарах хүртэл хугацаанд үнэлгээний судалгааг хамтад нь явуулж үр дүнг нь тодорхойлсны дараа уг туршилтын хөтөлбөрийг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх эсэх, дахин сайжруулах шаардлага байгаа эсэхийг нягтлан шийдвэр гаргах нь бодлогын үр дүнг дээшлүүлэх онцгой ач холбогдолтой. Түүнчлэн, ийнхүү туршилтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэхдээ орчин үеийн бодлогын үнэлгээнд өргөн хэрэглэгдэх болсон “Randomized control trial” болон “Difference in difference” аргачлалуудыг үнэлгээнд ашиглаж илүү нарийвчилсан дүгнэлт гаргах боломжтой болно. Энэ нь бодлогын тогтвортой байдлыг дэмжиж, түүний үр дүнг урьдчилан таамаглах боломж олгоод зогсохгүй бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөрүүдийн зардал-үр ашгийн шинжилгээний суурь мэдээллийг бий болгох ач холбогдолтой.
- 3. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг оновчтой сонгох шаардлагатай.** Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын зарим суурь шалгуур үзүүлэлтийг ТХЗ-той уялдуулсан хүртээмжтэй, тогтвортой, илүү хурдацтай өсөлтийг бий болгож чадах даван туулах чадвар бүхий төрөлжсөн эдийн засгийг хөгжүүлэх, ядуурлыг бууруулах, тэгш бус байдлыг арилгах замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгод нийцүүлэн дахин шинээр боловсруулах нь зүйтэй. “Эрх чөлөө, шударга ёс, аюулгүй байдал, хувь хүний нэр хүндийг дээдэлсэн орчинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нэгэн ижил зохистой,

бүтээмжтэй ажиллах боломж олгох"-ыг зохистой хөдөлмөр гэж ОУХБ-аас тодорхойлж, олон улсад хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Энэ хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахдаа албан ёсны статистикийн тоо мэдээлэлтэй уялдуулах. Ингэхдээ жендер, насны бүтэц, байршил гэх мэт тухайн асуудлаар бодитой харьцуулахуйц тоо мэдээлэлд тулгуурлах нь зүйтэй.

- 4. Оролцогч талуудын хангах, оролцооны байдлын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулж хамтран ажиллах талд анхаарах шаардлагатай.** Бодлогын бичиг баримтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд оролцуулах шаардлагатай талууд олон байдаг. Холбогдох талуудыг үр дүнтэй оролцуулж байж аливаа бодлого хөтөлбөр хэрэгжих үндэс суурийг тавьж чадна. Бодлогын хэрэгжилтэд аль болох олон талын төлөөллийг оролцуулах, төрийн захиргааны төв байгууллага, олон улсын байгууллага, төрийн бус байгууллага, орон нутгийн байгууллага, ААН, иргэдийн хамтын ажиллагааг хангаж, тэдгээрийн дуу хоолойг сонсож ажиллах шаардлагатай. Үүний тулд оролцогч бүлгүүдийг олон тооны үндсэн багт ангилж, тэдгээрийн оролцооны байдлыг тайлбарласан бүдүүвч зураг, чадамж зэргийг багтаасан үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг бүлгүүдэд тохируулж боловсруулан хэрэгжүүлж ажиллахад анхаарах шаардлагатай.
- 5. Судалгаанд суурилсан шийдвэр гаргалтад анхаарах.** Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд үүсэж буй асуудал, бэрхшээл, хувилбаруудыг болон шийдлийг ойлгох хүрээнд урьдчилсан суурь судалгааг гүйцэтгэж түүнд тулгуурлан бодлогын бичиг баримтыг боловсруулж батлуулан үе шат бүрд хэрэгжилтийн үнэлгээ дүгнэлтийг хийж байхад анхаарах шаардлагатай.
- 6. Бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд шаардагдах санхүүгийн эх үүсвэрийг тодорхой болгох, үр ашгийг дээшлүүлэх.** Бодлого хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд төсөв санхүүгийн хүчин зүйл чухал нөлөөтэй. Бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд нарийвчилсан төлөвлөгөө боловсруулахын хамт түүнд шаардагдах төсөв санхүүгийн тооцоог хийж, хөрөнгийн эх үүсвэрийг шийдэн хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.
- 7. Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн ганцаарчилсан үйлчилгээ үзүүлэх хэлбэрийг хөгжүүлэх.** Үйлчлүүлэгчид чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний арга хэлбэрийг нэвтрүүлснээр үзүүлж буй үйлчилгээ арга хэмжээний хэрэгжилтэд илүү хяналт тавих, эргээд чанарыг үнэлэх боломж бүрдэнэ. Тодорхой нэг газар зүйн бүс засаг захиргааны нэгжид (улс орон, дүүрэг, хот, аймаг гэх мэт) буй ажилгүй иргэд/ажил хайгчдын гол шинж чанаруудыг үнэлэн гаргаж тэдгээр бүлгийн иргэдэд чиглэсэн тусгайлсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг боловсруулан, хэрэгжүүлэх нь бодитой үр дүнтэй гэж үзэж байна. Үйлчлүүлэгчид чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний арга хэлбэр нь тухайн иргэнд тохирсон хэд хэдэн үйлчилгээ арга хэмжээг үзүүлж болдгоороо одоогийн ажиллаж байгаа хэлбэрээс илүү уян хатан. Энэхүү тухайн аймаг дүүрэгтээ хамгийн их дэмжлэг шаардлагатай байгаа зорилт бүлгийг тодорхойлон, тэдний онцлогт тохирсон богино хугацааны бодлогын арга хэмжээг боловсруулан хэрэгжүүлэх боломжтой болно. Энэхүү аргазүйг нэвтрүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн мэргэжилтнүүдийн ажлын гол хэрэгсэл болох Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн систем алдаагүй, бүрэн ажиллагаатай байх шаардлагатайгаас гадна, оруулж буй мэдээлэл нь үнэн зөв, бодит байх нь нэн чухал.
- 8. Макро эдийн засгийн бодлогоор зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санал.**
 - Бүтээмж ба цалингийн зохист харьцаа, хамаарал алдагдаж, хөдөлмөрийн шударга хуваарилалт жигд явагдахгүй байна. Бүтээмж, ажлын гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн тогтолцооны оновчтой хэлбэрийг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.
 - Эдийн засгийн өсөлтөөр хуримтлагдсан хөрөнгийг ажлын байрны шингээлт өндөртэй

салбарт орчин үеийн тоног төхөөрөмж бүхий бүтээмжтэй, зохистой ажлын байр бий болгоход зарцуулах.

- Эдийн засгийн хямрал, COVID-19 цар тахлын үед ажлын байрыг хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгайлсан хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
- Бүх төрлийн зээлийн хүүг олон улсын зохистой түвшинд ойртуулан бууруулж, банк, санхүүгийн байгууллагын зээлийн ашгийн түвшнийг тогтоох

9. Салбар дундын бодлогоор ажлын байрыг бий болгож, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санал.

- Сургалт, сурталчилгааны олон талт хэлбэрийг ашиглаж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэх.
- Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагууд тухайн салбарт богино, дунд, урт хугацаанд бий болох ажлын байрны талаарх мэдээлэл, судалгааг тогтмол хийдэг тогтолцоог бий болгох.
- Салбарын хөдөлмөрийн зах зээл дээр шаардлагатай мэргэжилтэн, ажиллах хүчийг бэлдэхэд зориулсан хөрөнгө оруулалтын бодлого, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжилтийг хангах.
- Салбарын хэмжээнд нэг үйлдвэрлэлийн ажилтанд ноогдох ДНБ-ний тооцооллыг хийх, улмаар салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, дундаж цалингийн түвшнийг тогтоох.
- Ажиллах хүчний шингээлт өндөртэй салбарт шинэ техник, технологи, инновац бүхий ажлын байрыг бий болгох, гааль, татвар, зээлийн болон бусад дэмжлэгийг нэвтрүүлэх.
- Нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангасан ажил олгогчийг төрийн зүгээс татвар, зээл, тусламжийн бодлогоор дэмжих

10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санал.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, хөтөлбөрүүдийг зорилтот бүлэгт илүүтэй зориулан хэрэгжүүлэх
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг боловсруулахдаа, тухайн орон нутгийн онцлог, хэрэгцээ, өмнө нь хэрэгжсэн хөтөлбөрүүдийн үр дүнг харгалзах
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх нийтлэг стандарт батлагдан, мөрдөгдөж байгаа нь сайшаалтай боловч Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг боловсруулж хэрэгжүүлэх
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд үзүүлж буй санхүүгийн дэмжлэгт хэрхэн хамрагдах төсөл бичих талаар сургалт, сурталчилгаа
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтлэг үйлчилгээ буюу зуучлалын үйлчилгээ, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ганцаарчилсан болон бүлгийн сургалт, мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн үр нөлөөг үнэлсэн чанарын үнэлгээ хийх

11. Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамаарсан ажилгүйдлийг бууруулах хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санал

- Хүүхэд, өсвөр насны залуучуудад ажил, хөдөлмөрийн талаарх суурь мэдлэг, мэдээлэл олгох, техникийн сэтгэлгээг нь хөгжүүлж, хөдөлмөрч, хичээнгүй зан, ёс зүйн хүмүүжлийг суулгах, тэдний ажил, мэргэжлийн чиг баримжааг нь тодорхойлж, зөв мэргэжил сонгоход нь тусалдаг тогтолцоог бий болгох
- Мэргэжлийн ур чадвараас гадна зөөлөн ур чадварыг сургах тогтолцоог бий болгох

- Дэвшилтэт технологи, инновац, сүүлийн үеийн тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байранд ажиллах чадвартай, ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээг хангахуйц мэргэжлийн болон мэргэшсэн инженерийг сургаж бэлтгэх тогтолцоог хөгжүүлэх

12. Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санал.

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын, салбарын хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр дамжуулан зөвшилцлийг хөгжүүлж бүтээмжид суурилсан цалин хөлсний тогтолцоо, бүтээмжийн өсөлтийн үр дүнг хуваарилах (Gainsharing system) тогтолцоог нэвтрүүлэх
- Үндэсний гурван талт хэлэлцээрт тогтмол тусгагддаг бүтээмжийн хөдөлгөөн өрнүүлэх, шилдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын тэргүүн туршлага, хуримтлагдсан мэдлэгийг бүтээлчээр хэрэглэх механизм бүрдүүлэх
- Бизнесийн секторын бүтээмж, цалин хөлсний өсөлтийн хамаарлын шинжилгээ хийж, хөдөлмөрийн зах зээлийн сонгодог зарчим болох бүтээмж-орлого- цалин хөлс гэсэн логик уялдаатай бодлого баримтлах
- Бизнесийн бус секторын бүтээмжийн үзүүлэлтийг тооцох ЭЗХАХБ (OECD), Их Британийн Үндэсний Статистикийн газар (ONS)-аас дэвшүүлсэн арга зүйг нэвтрүүлэх, ажлын гүйцэтгэл, урч чадварын үнэлгээг бодитой болгох
- Монгол Улсын хөдөлмөрийн бүтээмжийн талаар өргөн хэмжээний судалгаа хийж, бүтээмж буюу цалин хөлс бага байгаагийн учир шалтгааныг илрүүлэх, түүнийг нэмэгдүүлэх боломж, зөвлөмжийг боловсруулах, гадаад орны туршлагыг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх

Монгол Улсад төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын 2-р үе шатыг хэрэгжүүлэхэд нэлээд саад бэрхшээл тулгарахаар харагдаж байна. COVID-19 цар тахлын нөлөө ойрын 2-3 жилдээ арилахгүй төлөвтэй байна. Хэдий бэрхшээлтэй цаг үе угтаж буй хэдий ч бодлогын баримт бичгийн дараагийн үе шатыг хэрэгжүүлэх нь Монгол улс тогтвортой хөгжлийн зорилгодоо хүрч, Монгол хүн бүр зохистой хөдөлмөр эрхлэх бололцоо бүрдэнэ. Ажиллах хүчний нөөц боломжийг дутуу ашигласнаар тухайн хүний нийгэмдээ болоод өөртөө баялаг бүтээх боломжийг эргэлт буцалтгүй алддаг. Энэ нь хүн бүрд, өрх гэр бүрд шууд нөлөөлж, ажлаасаа халагдсаны улмаас ядуурч, амьжиргааны түвшин нь доройтох, сэтгэл зүйн дарамтад орох, итгэл алдрах, эрүүл мэнд, соёл боловсролын түвшин буурч, өөрийгөө хөгжүүлэх сонголт нь хязгаарлагдах нөхцөл байдлыг бий болгоно. Улс орон бүр эдийн засгаа хөгжүүлэх тооцоо хийхдээ эхлээд эрэлт хэрэгцээг хангах нөөц боломжуудаас хамгийн их ашиглагдаагүй, ашиглаж болох нөөц боломж юу байна гэдгийг тогтоогоод түүндээ төрийн зохицуулалтын бодлогоо төвлөрүүлдэг. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт дурдагдсан зорилт, түүнд хүрэхэд чиглэгдсэн арга хэмжээнүүдийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлэлт, дүгнэлт хийлгэсэн нь дараачийн үе шатыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд түлхэц болно гэж итгэж байна.

7.1. БОДЛОГЫН ГОЛ ЗОРИЛТУУДЫН ХЭРЭГЖИЛТ

7.1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилт

2016-2020 онд хэрэгжүүлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 хөтөлбөрийн хүрээнд нийт 280,325 хүн хамрагдаж, 111,958.2 сая төгрөгийг зарцуулж үүнээс 148,051 хүн түр болон байнгын ажлын байраар хангагдсан байна.

Хүснэгт 38. ХЭДХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он

Нийт	Хамрагдсан хүн	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	Бий болсон ажлын байрны тоо
	280,325	111,952.2	148,051

Дээрх үзүүлэлтийг бодлогын шалгуур үзүүлэлт болох ажилгүйдлийн түвшинтэй харьцуулж харахад ХЭДХ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлсэн үр ашигтай байсан гэж дүгнэхэд хүндрэлтэй байна.

ХЭДХ-үүдийн орлого, зардлын төлөвлөгөө гүйцэтгэлийг харахад жил бүр өсөж ирсэн буюу сүүлийн 4 жилд 111-176% биелэлттэй байсан ч нийт орлогын 40-60%-ыг ХЭДХ-үүдэд зарцуулдаг бөгөөд жил бүр буурсан үзүүлэлттэй харагдаж байгаа тул хангалттай үр дүн гараагүй гэж дүгнэж болохоор байна.

Хүснэгт 39. ХЭДХ-үүдийн орлого, зардлын төлөвлөгөө, гүйцэтгэл

Үзүүлэлт	Нийт орлого	Нийт зарлага	Орлогын төлөвлөгөөний гүйцэтгэл	Зардлын төлөвлөгөөний гүйцэтгэл	Орлогот зардлын эзлэх хувь / гүйцэтгэлээр/	
2016	Төлөвлөгөө	82,300.0	50,282.0	79.0%	73.0%	57.0%
	Гүйцэтгэл	64,693.1	36,580.4			
2017	Төлөвлөгөө	83,281.7	61,498.0	111.0%	87.0%	58.0%
	Гүйцэтгэл	92,788.0	53,544.8			
2018	Төлөвлөгөө	65,348.0	65,348.0	150.0%	78.0%	52.0%
	Гүйцэтгэл	92,029.8	50,766.1			
2019	Төлөвлөгөө	94,520.2	94,520.1	170.0%	67.0%	40.0%
	Гүйцэтгэл	160,243.2	63,637.4			
2020	Төлөвлөгөө	89,014.2	89,014.2	176.0%	77.0%	44.0%
	Гүйцэтгэл	156,271.4	68,901.5			

Мөн чанарын үр дүнг “Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” тусгасан “Ядуурлын бүх төрлийг эцэс болгоно” гэсэн зорилт 1-н хүрээнд хийгдэх 1-р үе шат (2016-2020) төлөвлөгөө болох “МУ-ын тогтвортой Ядуурлыг бууруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлж, нийгмийн халамжийг зорилтот бүлэгт чиглүүлж, иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулан, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлж, ядуурлын түвшнийг 18.0 хувь хүртэл бууруулах” хэмжиж болохоор харагдаж байна. Гэвч доор харуулсан ядуурлын түвшний үзүүлэлт жил бүр өссөн байгаа тул үр дүнтэй ажилласан гэж дүгнэхэд хүндрэлтэй.

Хүснэгт 40. Ядуурлын хамралтын хүрээ, хувиар

Статистик үзүүлэлт	Суурьшил	2014	2016	2018
Ядуурлын хамралтын хүрээ	Хот	18.8	27.1	27.2
Ядуурлын хамралтын хүрээ	Хөдөө	26.4	34.9	30.8

Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн болон бусад холбогдох судалгаануудад түшиглэн ажиллах хүчнийг бэлтгэх тогтолцоог хөгжүүлэх нь хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ чиглэлийн судалгаа хийх, судалгааны дүн, мэдээллийг нийтэд түгээхтэй холбоотой төрийн болон судалгааны байгууллагуудын харилцааг мөн зохицуулахаар боловсруулж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажлын хүрээнд дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэжээ.

- Европын холбооны Монгол Улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл /МУАБНДҮ/-ийн хүрээнд Монголын хуульчдын холбоо, Техник Туслалцааны баг ТББ-ын зөвлөхүүдийн дэмжлэгтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, олон улсын гэрээ конвенц, зөвлөмж, бусад хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрүүдийн нийцлийн судалгаа, олон улсын сайн туршлагын судалгааг хийж гүйцэтгэсэн.
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын нөлөөллийн үнэлгээ”, Дэлхийн банкнаас хийсэн “Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн бодит хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээ” болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой судалгаа, шинжилгээний зөвлөмжид дүн шинжилгээ хийсэн.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуультай холбогдох ОУХБ конвенц, зөвлөмжүүдийн талаар судалж, олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88, Зөвлөмж 83, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181, Зөвлөмж 188 зэрэг бусад холбогдох концептуудтай танилцан, уг дүн шинжилгээнд үндэслэн хуулийн төсөлд хамаарах асуудлыг боловсрууллаа.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуультай холбогдох Монгол Улсын Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай, Ашигт малтмалын тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулиуд, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2016-2020, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого зэрэг төрийн бодлого, Засгийн газрын тогтоол, хөтөлбөрүүдийн нийцлийг судлан дүгнэлт гаргав.
- Швейцарын хөгжлийн агентлагийн санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-тэй хамтран Монгол Улс ба ХБНГУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг харьцуулсан судалгаанд үндэслэн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг шинэчлэх хүрээнд нэвтрүүлэх засаглал удирдлагын механизмын талаарх бодлогын зөвлөмж”-ийг хамтран боловсруулав. Түүнчлэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжид тусгахаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний загвар баримтуудыг боловсруулсан.
- Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Монгол Улсад Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод дэмжлэг үзүүлэх нь” төслийн дэмжлэгээр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн төслийн нөлөөллийн үнэлгээ, зардлын тооцоог холбогдох байгууллагатай хамтран хийж гүйцэтгэв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох үйл ажиллагаа хууль эрхзүйн орчны өөрчлөлт бодлогын шинэтгэл хийх үйл явц бөгөөд Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын 1 дүгээр зорилт, үйл ажиллагаа үүнд чиглэгддэг. Энэ зорилтын хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажил хийгдэж дууссан бөгөөд хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/162 дугаар тушаалаар

шинэчлэн байгуулж, холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу тооцоо, судалгаа бусад баримт бичгийн хамт боловсруулж, төлөвлөгөөний дагуу 2021 оны 7 дугаар сарын 2-нд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж батлууллаа.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2015 онд баталсан 204 дүгээр зөвлөмжийн дагуу албан бус эдийн засгийг албажуулах талаар хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний төслийг боловсруулж, Төрөөс албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих бодлого стратеги боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтийг хангах, албан бус эдийн засгийн судалгаанд дүн шинжилгээ хийх, бусад бодлогын баримт бичигтэй уялдуулан, албан бус салбарт ажиллаж байгаа залуучууд болон эмэгтэйчүүдэд мэргэжлийн ур чадварын сургалт зохион байгуулах, хоршоо, нөхөрлөл, аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээг баталгаажуулах, хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, албан бус ажил олгогчдын зүгээс ажиллагчдын нийгмийн даатгалд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүдийг тусгасан. олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Албан хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан хүртээмжтэй, төрөлжсөн эдийн засгийг дэмжих нь төсөл”, БНСУ-ын KOICA байгууллагад хандан арга хэмжээний төлөвлөгөөний төслийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг авах хүсэлтээ хүргүүлэн хамтран ажиллаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын салшгүй нэг хэсэг бол гадаад ажиллах хүчний асуудал байдаг бөгөөд гадаадаас ажиллах хүч авахад тавигдах шаардлагыг дотоодын ажиллах хүчний нөөц бололцоо, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсронгуй болгож, нарийвчлан тогтоох, ажлын байранд дагалдуулан ажиллуулах боломжийг нэмэгдүүлж, гадаадын ажиллах хүчний тоог бууруулах зорилтын хүрээнд тодорхой ажлуудыг зохион байгуулж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 473, 2020 оны 164, 198, 213, 37 дугаар тогтоолуудаар 186 аж ахуйн нэгж, байгууллагын 13839 гадаадын ажилтанд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх урьдчилсан зөвшөөрөл олгосноос 105 аж ахуйн нэгж, байгууллагын 2827 гадаадын иргэн Монгол Улсад ирж, ажилласан байна. Мөн Засгийн газрын “Гадаадаас 2019 онд авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг тогтоох тухай” 2019 оны 377 дугаар тогтоолын дагуу 2483 гадаадын иргэн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж, нийт 2020 онд 5310 гадаадын иргэн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлжээ.

Дотоодын ажиллах хүчийг гадаадын өндөр ур чадвартай мэргэжилтнийг дагалдуулан сургаж, ажлын байраар хангаж, гадаадаас авдаг ажиллагчдын тоог бууруулах зорилтыг жил бүр хэрэгжүүлэн ажиллаж, 2012-2016 онд дунжаар 24269 гадаадын иргэн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж байсан бол 2016-2020 онуудад дунжаар 9207 болж, 62 хувиар буурсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загварыг боловсруулах ажил хийгдэж байна:

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг удирдах болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын шийдвэр гаргахад шинжлэх ухааны үндэслэл, тооцоо, судалгаатай байх боломжийг хангахад зориулагдсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загвар”-ыг боловсруулах ажлыг хийж эхлүүлээд байна. Системийн динамик загварчлал нь орчин үед удирдлагын шийдвэр гаргалтыг дэмжих хэрэгсэл болгон ашиглаж байгаа бөгөөд аливаа системийн бүтэц, динамикийг тусгай программ хангамжийн тусламжтайгаар схемчлэн зурж, эрсдэл, үр дагаврыг урьдчилан харах боломжийг олгодгоороо чухал ач холбогдолтой юм.

Уг динамик загварыг боловсруулснаар хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах, ажлын байрыг бий болгох, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн ойрын болон дунд хугацааны бодлого, зохицуулалтын зөв оновчтой шийдвэр гаргахад ихээхэн үр дүнтэй болох юм.

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төслийг боловсруулан УИХ-д өргөн мэдүүлэх:

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох зорилгоор 2018 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар “Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах үүрэг бүхий Ажлын хэсгийг байгуулсан. 2019 онд Ажиллах

хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төслийг Монгол Улсаас гадаад улсад, гадаад улсаас Монгол Улс руу чиглэсэн ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, шилжилт хөдөлгөөний удирдлага, зохион байгуулалтыг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд тулгуурлан, нэгдмэл байдлаар зохицуулах зорилгоор 5 бүлэг, 41 зүйлтэй байхаар боловсруулсан.

Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, олон улсын байгууллагууд, гадаадад ажиллах хүч гаргадаг болон ажиллах хүч гадаадаас авдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагын төлөөллийг оролцуулсан хэлэлцүүлгүүдийг 2019 онд 3 удаа, 2020 онд 1 удаа тус тус зохион байгуулсан. Хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн дагуу Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэн дэмжигдэн, 2020 оны 4-р сарын 09-ний өдөр УИХ-д өргөн мэдүүлээд байна.

Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөрийн төслийг боловсруулж, батлуулаа:

Монгол Улсын Засгийн газар “Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”-ыг 2018 онд баталж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад салбар хоорондын уялдаатай нэгдсэн бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн. Энэ зорилтын дагуу Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2018 оны 91 дүгээр захирамжаар “Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”-д тусгагдсан ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахтай холбоотой зорилтуудыг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөний төслийг боловсруулах үүрэг бүхий Ажлын хэсгийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдаар ахлуулан байгуулж, ажилласан.

Ажлын хэсгээс эрдэмтэн, судлаачдын багтай хамтарч, Монгол Улсын ажилгүйдэл, ядууралд нөлөөлж буй гол хүчин зүйлс болон төрөөс авч хэрэгжүүлж байгаа бодлого, үйл ажиллагааны өнөөгийн байдалд судалгаа, шинжилгээ хийж, Үндэсний хөгжлийн газраас боловсруулсан бүсчилсэн хөгжлийн бодлогын арга зүйн төсөл, орон нутгийн хэмжээнд ажлын байр бий болгох бодлогын хувилбар, тооцоолол, зураглалтай уялдуулан хөтөлбөрийн төслийг “Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль”, “Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журам”-д нийцүүлэн боловсруулсан.

Улмаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 159 дүгээр тогтоолоор Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр болон Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг батлуулж, Үндэсний зөвлөлийн дарга бөгөөд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдаар хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг батлуулан, хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажиллалаа.

Үндэсний хөтөлбөрийн зорилго нь бодлогын баримт бичигт тусгагдсан ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах зорилтыг хангах хүрээнд салбар дундын уялдаатай бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэн, нийгмийн халамжийн бодлогыг нийгмийн зорилтот бүлэгт чиглүүлж, ядуурлын түвшин өндөр бүс нутгийн иргэдэд чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэх, ажлын байрыг хадгалах, шинээр бий болгох замаар иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, тэднийг ажилтай, орлоготой болгох, төр хувийн хэвшлийн түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, эдийн засгийн үр өгөөжийг зөв, хүртээмжтэй ашиглан ажилгүйдэл, ядуурлыг цогцоор нь бууруулах асуудал юм.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтүүдийг тооцох аргачлал”-ыг шинэчлэн боловсруулж, батлуулаа

Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны А/09, А/08 хамтарсан тушаалаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтүүдийг тооцох аргачлалыг шинэчлэн баталж, 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдүүлж эхэлсэн бөгөөд энэхүү аргачлалыг баталснаар мэдээллийн чанар сайжирч, хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бодлого хөтөлбөрийн үр дүнг үнэлэх, нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийх, төрийн оновчтой бодлого боловсруулах зэрэг ач холбогдолтой болсон.

Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний статистикийн үзүүлэлтийг тооцох аргачлал болон

маягтууд шинэчлэгдэн мөрдөх болсонтой холбогдуулж, 2019 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрөөс 2019 оны 04 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хооронд 21 аймаг, 9 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсийн болон сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан 700 гаруй мэргэжилтнүүдэд сургалт зохион байгуулсан.

Дээрх ажлын хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн статистикийн анхдагч мэдээллийн бүртгэлийг шинэчлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн системийн уялдааг хангах зорилгоор Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын 2020 оны А/271 дүгээр хамтарсан тушаалаар Ажлын хэсэг томилон ажиллаж эхлээд байна.

7.1.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хөтөлбөр, арга хэмжээ, үйлчилгээг ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажилгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, залуучууд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг эх, ахмад настан, ажил олгогч зэрэг хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүн амын бүлгүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
3. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
4. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
6. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр

Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн байдлыг 2016-2020 оны байдлаар авч үзвэл:

"Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр"-т 2016-2020 оны байдлаар нийт 32837 хүнийг хамруулж, 8510 хүн байнгын ажлын байртай болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 4.7 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

"Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр"-ийн хүрээнд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэг, арга хэмжээнд хамруулж, байнгын ажлын байр бий болгох, ажил олгогчид урамшуулал олгох, ажлын байрыг хадгалах, ажил хайгч, оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийг түр ажлын байраар ханган ажиллалаа. Уг хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 149915 иргэнийг хамруулж, 11652 байнгын, 73648 түр ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 51.4 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан.

"Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр" нь 18-34 насны нийт 39471 залуучуудыг хамруулж, 2800 байнгын, 11270 түр ажлын байр бий болгосон. Дээрх арга хэмжээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 11.5 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

"Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр"-ийн хүрээнд хот, сууринаас хөдөөд шилжин суурьшиж, мал маллах хүсэлтэй 23332 иргэнийг хамруулж, 4970 өрхийг ажлын байртай болгосон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас 22.4 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

"Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр"-т нийт 24521 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хамруулж, 7248 байнгын ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 15.8 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

"Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр"-т 2016-2020 оны байдлаар 8585 ахмад настныг хамруулж, 1526 байнгын, 7082 түр ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 5.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна. Мөн ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг

дэмжих үйл ажиллагаа"-нд тулгуурлан хүүхэд бүрийн гэрээс нь сургууль хүртэл, сургуулиас гэр хүртэлх замыг бүрэн хяналтад авч, тэднийг эрүүл, аюулгүй зорчиход дэмжлэг үзүүлж, хүүхэд бүрийг эрсдэлээс хамгаалах зорилго бүхий "Хүүхэд хамгаалагч төсөл" хэрэгжүүлэн ажиллаж, 2019-2020 оны байдлаар 493 ахмад настныг хамруулж, түр ажлын байртай болгосон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 496.7 сая төгрөг зарцуулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр:

Монгол Улсын Засгийн газар, Олон улсын хөгжлийн ассоциаци хооронд байгуулсан санхүүжилтийн ерөнхий хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжиж буй "Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл"-ийн 2 дугаар бүрэлдэхүүн хэсгийг хэрэгжүүлэх "Хөдөлмөрийн зах зээлийг дэмжих туршилтын хөтөлбөр"-ийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2018 оны 02 дугаар тогтоолоор баталсан бөгөөд 2019 оноос хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас 2017 онд Голомт банканд 20.0 тэрбум төгрөгийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 8.4 хувийн хүүтэйгээр 21 аймаг, 9 дүүрэгт; 2018 онд Төрийн банканд 6.9 тэрбум, Хаан банканд 9.0 тэрбум, нийт 15.9 тэрбум төгрөгийн зээлийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 7.2 хувийг хүүтэйгээр 21 аймаг, 9 дүүрэгт; 2019 онд Хаан банканд 4.01 тэрбум, Төрийн банканд 3.99 тэрбум, нийт 8.0 тэрбум төгрөгийн зээлийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 7.2 хувийн хүүтэйгээр 21 аймгийн хэмжээнд жижиг зээлийг олгож байна. Дээрх банкнуудаар дамжуулан 2017-2020 оны байдлаар нийт 4669 зээлдэгчдэд 47.3 тэрбум төгрөгийн жижиг зээлийг олгосон.

Хүснэгт 41. Жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан хүн, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он тус бүрээр

Он	Жижиг зээл		Санхүүгийн дэмжлэг	
	Хамрагдсан хүний тоо	Олгосон зээлийн хэмжээ /сая.төг/	Хамрагдсан хүний тоо	Олгосон зээлийн хэмжээ /сая.төг/
2016			6,795	11,036.1
2017	1,780	20,851.5	4,662	12,711.2
2018	1,973	18,316.3	4,691	15,161.7
2019	916	8,158.6	4,626	19,929.4
2020			3,267	11,614.3
Нийт	4,669	47,326.4	24,041	70,452.7

Япон Улстай хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилтан илгээх чиглэлээр хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх:

Япон Улсад Монгол Улсын иргэдийг ур чадварын дадлагажигчаар илгээж байгаа бөгөөд Япон Улс Гадаадын иргэн харьяатын багц хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, манай улсаас мэргэшсэн ажилтан авах шинэ тогтолцоо 2019 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд асаргаа, сувилгаа, аж үйлдвэр, сэлбэг хэрэгсэл үйлдвэрлэл, цахилгаан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, барилга, усан онгоц үйлдвэрлэл, автомашин засвар, онгоцны буудлын засвар үйлчилгээ, зочид буудал, ХАА, усан агнуур, хүнсний бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, рестораны үйлчилгээний 14 салбарт ажиллах хүч илгээсэн байна.

2020 оны 12 дугаар сарын байдлаар Япон Улсын Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, халамжийн яамнаас зөвшөөрөлтэй 16 байгууллагатай гэрээ хийн Япон талын зохион байгуулсан япон хэлний шалгалтад тэнцсэн иргэдийг бүртгэлд хамруулж, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд оруулж, 11 иргэнийг асаргааны чиглэлээр ур чадвартай ажилтнаар Япон Улсад илгээгдсэн байна.

Ажилд зуучлах, зөвлөгөө мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүртгэл мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах ажлын явцыг боловсронгуй болгох хүрээнд:

Дэлхийн банкны хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилтээр Төрийн болон хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын үйлчилгээний өнөөгийн тогтолцоог олон улсын стандарт, жишгийн

дагуу шинэчлэн сайжруулж, харилцагч буюу иргэнд төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг бий болгох чиглэлээр “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Уг төслийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 88 дугаар конвенцод нэгдэн орсонтой холбогдуулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний олон улсын стандартыг нэвтрүүлэх, уг үйлчилгээний чадавхыг бэхжүүлж, иргэнд төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг бий болгохоор зорьж байгаа нь сайшаалтай.

Одоогийн байдлаар бүртгэлтэй 69 хөдөлмөрийн хувийн бирж үйл ажиллагаа явуулж байна. Хөдөлмөрийн хувийн биржүүд хуулиар олгогдсон чиг үүргийн хүрээнд 2016-2020 онд 14914 иргэнийг ажилд зуучилж, 40252 иргэнд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө, мэдээллийг өгч ажилласан байна. Энэ хугацаанд хөдөлмөрийн хувийн биржүүдэд 553.4 сая төгрөгийн санхүүжилтийг ХЭДС-аас олгосон байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг түргэн шуурхай болгон хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, анхан шатанд иргэдэд хүргэх ажлыг эрчимжүүлэх зорилгоор 21 аймаг, 9 дүүргийн сум, хороодын 1200 ажилтан, албан хаагчдад чадавх бэхжүүлэх сургалтыг аймаг, дүүрэг тус бүрд зохион байгуулсан. Мөн “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны мэргэшсэн зөвлөх бэлтгэх” сургалтад 39 хөдөлмөрийн хувийн биржийн 210 ажилтан, “Залуучуудад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг үзүүлэх мэргэжилтнүүдийн чадавх бэхжүүлэх” сургалтад аймаг, нийслэлийн нийтлэг үйлчилгээний асуудал хариуцсан 47 мэргэжилтнийг тус тус хамруулсан. Эдгээр сургалтыг зохион байгуулж, холбогдох мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг шинэлэг хэлбэрээр, мэргэжлийн түвшинд хүртээмжтэй хүргэх нөхцөл бүрдэх бөгөөд зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварт үнэлгээ хийх, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын мэргэшсэн зөвлөхүүдийн тусламжтайгаар иргэд өөрсдөө хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулж, ажил эрхлэх арга замаа тодорхойлон, хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлэгдэх нөхцөл бүрдэх зэрэг ач холбогдолтой юм.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн систем LMIS-ийг шинэчлэн хөгжүүлэх, ажилд зуучлах үйлчилгээний онлайн хэлбэрийг хөгжүүлэх зорилгоор Дэлхийн банкны зээлийн санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр техникийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний бизнес процессын зураглал гаргаж, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамтай хамтран “Воркнэт” системийг хөгжүүлэх ажлыг хэрэгжүүлж эхлээд байна. Энэхүү систем нь БНСУ-ын Засгийн газрын 3.0 тэрбум воны буцалтгүй тусламжаар хэрэгжих бөгөөд “LMIS” системтэй бүрэн холбогдож, илүү дэвшилттэй байдлаар ажиллана.

Дээрх системүүдийг хөгжүүлж, үйл ажиллагаа эхэлснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн тоон судалгаа, мэдээ, тайлангийн чанар сайжирч, ажил олгогч болон ажил хайгчдын хоорондын хөдөлмөр зуучлалын үйл ажиллагааны хурд, хүртээмж, чанар нэмэгдэх чухал ач холбогдолтой бөгөөд тус яамны зүгээс “LMIS” программ хангамж болон “Воркнэт” системийг хөгжүүлэх ажлыг 2021 оны 5 дугаар сард багтаан дуусгаж, туршилтын байдлаар нэвтрүүлж хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний цахим шилжилт хийхээр төлөвлөн ажиллаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг зохион байгуулах хүрээнд:

Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах, ажлын байрны мэдээ, мэдээллийг иргэдэд хүргэх, ажил мэргэжлээ сонгох болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдах нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангах зэрэг үйл ажиллагааг явуулж байна. Мөн аймаг, нийслэл, дүүргүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн бирж нь нийтлэг үйлчилгээний хүрээнд бүртгэсэн ажил хайгч, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэнийг ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн ажилд зуучлах ажлыг хийж гүйцэтгэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд 2016-2020 оны байдлаар өссөн дүнгээр нийт 603.6 мянган иргэнийг хамруулж, 4.7 тэрбум төгрөгийг

зарцуулсан байна. Үүнээс ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг өссөн дүнгээр 406.4 мянган хүнд үзүүлж, 3.0 тэрбум төгрөг, ажилд зуучлах үйлчилгээг 197.2 мянган хүнд үзүүлж, 1.7 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

7.1.3. Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилт

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030-д Зорилт 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, зохистой хөдөлмөр, хувийн бизнес эрхлэх мэдлэг, ур чадвартай залуу үеийг төлөвшүүлж, ажилгүйдлийн түвшнийг бууруулна гэж тусгасан билээ.

1-р үе шат (2016-2020)

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, хөдөлмөрийн насны хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдлыг 66 хувьд, ажилгүйдлийн түвшнийг 6 хувьд хүргэх, хөдөө аж ахуй, аж үйлдвэр, дэд бүтцийн томоохон төслүүдийн хөдөлмөрийн хэрэгцээ, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн мэргэжлийн ажилчдыг бэлтгэх, төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих, албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийг сайжруулах, жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэхэд 100 тэрбумаас доошгүй төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх”

Дээрх үзүүлэлтүүдтэй уялдуулан үр дүнг дүгнэвэл:

- Хөдөлмөрийн насны хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдал - 66% байхаас 58.8%
- Ажилгүйдлийн түвшин - 6% байхаас 7% байгаа тул зорилтот үр дүнд хүрээгүй байна.

Мөн хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрт 32,932 иргэд хамрагдаж 8,654 ажлын байр бий болж нэгж ажлын байрыг бий болгоход зарцуулж байгаа зардал жил бүр өссөн үзүүлэлттэй ч бий болгож байгаа ажлын байрны тоо буурсан дүнтэй харагдаж байна.

“Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр” нь ахмад мэргэжилтнүүдийн хүсэлтэд үндэслэн ажил, хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, мэдээллийн сан үүсгэн, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, өсвөр хойч, залуу үеийнхэнд хөдөлмөрийн дадал олгох чиглэлээр ажиллуулж, орлогын дэмжлэг үзүүлэх зорилготой бөгөөд уг хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар 8585 ахмад настныг хамруулж, 1526 байнгын, 7082 түр ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 5.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна.

“Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр” нь ажилгүй иргэдэд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгож, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, хөдөлмөрт бэлтгэх, ажлын байранд дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой. Хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 32837 хүнийг хамруулж, 8510 хүн байнгын ажлын байртай болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 4.7 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

Хүснэгт 42. Мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хэрэгжүүлэх үй ажиллагаа

Үзүүлэлт	2019		2020 /12 сар/	
	Төлөвлөгөө	Гүйцэтгэл	Төлөвлөгөө	Гүйцэтгэл
Япон улсад ур чадвартай ажилтны хөтөлбөрийг сурталчлах, уулзалт, гэрээ хийх болон бусад улс оронд сургалт, уулзалтад оролцох, өдөрлөг яармаг зохион байгуулах	300.0	38.9		
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцын хэрэгжилт, сургалт зохион байгуулах	225.0	203.5		
Орон нутгийн онцлог хэрэгцээнд нийлүүлсэн зорилтот төсөл / Засгийн газрын шийдвэрээр тодорхойлсон хөтөлбөр	Итгэлийн зээл	1,900.0	1,845.0	
	Сургалт, сурталчилгаа хяналт үнэлгээний зардал	183.0	76.3	
Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд хуваарилах суралцагчдын тэтгэлэг	41,004.0	18,588.3	54,851.2	45,700.9
Хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц сургалт	1,361.9	36.4		

Мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хэрэгжүүлэх зорилтын хүрээнд 2016 оноос жил бүр ижил хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг байснаа 2019 оноос дээрх хүснэгтэд үзүүлсэн арга хэмжээ, сургалт, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж эхэлсэн ч төлөвлөгөө гүйцэтгэлийг харахад хэрэгжүүлэлт тун хангалтгүй буюу тогтвортой байдал алдагдсан байгааг харж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх чиглэлээр:

Монгол Улсын Засгийн газраас 2019 оныг “Иргэн төвтэй үйлчилгээний жил болгон” зарласантай холбогдуулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээ, хөтөлбөр, төслийн мэдээллийг иргэдэд хүргэх арга хэмжээг өргөжүүлэх, ил тод, нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг хангах үүднээс Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс мөн 2019 оныг “Иргэд төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн жил” болгон зарлаж, улмаар 2019 оны 01 тоот тогтоолоор хөтөлбөр, төслүүдийг; Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын А/83 тоот тушаалаар Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг зохион байгуулах удирдамжийг тус тус батлуулан, хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажилласан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх ажлын хүрээнд Швейцарын хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй хэрэгжиж буй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүдийн дэргэд Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төв байгуулах үүрэг бүхий Ажлын хэсгийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2019 оны А/194 тоот тушаалаар байгуулж, аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүдээс загвар төв байгуулах хэрэгцээ, шаардлагын судалгааг үндэслэн, 2019 онд Баян-Өлгий, Баянхонгор, Дархан-Уул, Увс, Булган, Хөвсгөл, Өвөрхангай аймаг, Баянзүрх дүүрэгт, 2020 онд Дорноговь, Хэнтий, Дундговь, Орхон, Төв аймгууд болон нийслэлийн Чингэлтэй, Налайх дүүргүүдэд Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төвийг тус тус байгуулан ажиллалаа.

Цахим мэдээллийн сангийн ашиглалтыг сайжруулах чиглэлээр Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүд болон эрх бүхий хөдөлмөрийн биржүүдийн Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа, ажил зуучлал хариуцсан 60 гаруй албан хаагчийг хамарсан сургалт зохион байгуулсан. Уг сургалт нь ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний цахим орчинд ажиллах мэдлэг олгох, www.mergejil.mn программын ашиглалтыг олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлэх, мэргэжил сонголтын талаарх мэдээ, мэдээллийг тогтмол шинэчлэн сайжруулж байх зорилготой бөгөөд хөгжүүлэлтийн хүрээнд цахим хуудасны мэдээллийг

интернэтгүй орчинд хэрэглэх гарын авлага, мэргэжлийн видео танилцуулга, сайтын уншигдах хурдыг нэмэгдүүлэх google аналитик функц, сүүлийн үеийн мэдээ мэдээллийн булан, зөвлөхийн булан, гар утаснаас мэдээлэл авч болох аппликейшн зэргийг нэмж хөгжүүлэн ажиллаж байна.

Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны хүний нөөцийг хөгжүүлэх хүрээнд мэргэжлийн чиг баримжаа, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах, ажилд зуучлах, бүртгэл мэдээллийн санг зорилтот бүлгийн иргэдэд мэргэжлийн түвшинд хүргэх зорилгоор “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны мэргэшсэн зөвлөх бэлтгэх” сургалтыг Европын Холбооны “Монгол Улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр 37 биржийн 210 ажилтныг хамруулж, тэнцсэн мэргэжилтнүүдэд сертификат олгож ажиллав.

Мөн хувийн хөдөлмөрийн биржүүд болон аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, хэлтсүүдийн ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэргэшсэн зөвлөхийн мэргэшлийн түвшнийг үнэлэх шалгалтыг Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газартай хамтран, улсын хэмжээнд зохион байгуулж, нийт мэргэшлийн түвшнийг үнэлэх шалгалтад 320 мэргэжилтнийг хамруулж, сертификат олгов. Ажил мэргэжил судлалын чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрийг МУИС-ын магистрын хөтөлбөрт оруулж, 2017-2018 оны хичээлийн жилд танхимын сургалтын хэлбэрээр 26 албан хаагчийг сургаж 50,0 сая төгрөгийн тэтгэлэг олгосон бол 2018-2019 оны хичээлийн жилд 15 албан хаагчдыг танхим болон зайн хэлбэрээр сургаж, нийт 30,0 сая төгрөгийн тэтгэлэгт хамруулсан байна.

7.1.4. Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилт

Хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх чиглэлээр:

Ажлын ачаалал, хариуцлага, тухайн ажилд шаардагдах ур чадвар, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг харгалзан гүйцэтгэсэн ажлын байрны үнэлгээг үндэслэн эрүүл мэнд, боловсролын байгууллагад цалин хөлсний тогтолцоог нэвтрүүлэн үндсэн цалингийн хэмжээ, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэн боловсруулж, Засгийн газрын 2019 оны 25, 276 дугаар тогтоолоор батлуулсан. 2018-2020 онд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалинг жил бүр 8.0-аас доошгүй хувиар нэмэгдүүлсэн бөгөөд эрүүл, боловсролын салбарт тухайн ажлын хүндрэл, ачаалал, шаардагдах ур чадвараас хамаарч тогтоосон албан тушаалын зэрэглэлээс хамаарч цалингийн зэрэглэлийг ахиулсан. Дээрх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 2014 оны түвшинтэй харьцуулахад багш нарын цалин хөлс 45-58 хувиар, эмч, сувилагч нарын цалин хөлс 66-76 хувиар, соёл урлагийн салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 38 - 48 хувиар, шинжлэх ухааны салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 30 – 42 хувиар, бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 26 - 36 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

Мөн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний систем бий болгох, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж шагнал урамшуулал олгох тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилгоор Европын холбооны улсын SECIM төсөлтэй хамтран эрүүл мэндийн салбарын эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх гүйцэтгэлийн үнэлгээний гарын авлагын төсөл боловсруулан, Эрүүл мэндийн яаманд хүргүүлсэн байна. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор төрийн албан хаагчид нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгох журмууд, 2019 оны 05 дугаар тогтоолоор ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгох журмыг тус тус батлуулан хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн үнэлэмж, иргэдийн бодит орлогыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 05 дугаар тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 онд өмнөх түвшнээс 33,3 хувиар нэмэгдүүлэн 320000 төгрөг, 2020 онд 2018 оноос 75.0 хувиар, 2019 оноос 31,3 хувиар тус тус нэмэгдүүлж, сард 420000 төгрөгт хүргэн

нэмэгдүүлэн тогтоосон. Энэхүү улсын хэмжээнд шинэчлэн тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг уул уурхай, эрчим хүч, геологи, барилга, зам, тээвэр, харилцаа холбоо гэх мэт салбаруудад салбарын хамтын хэлэлцээрээр 1.5-2.0 дахин нэмэгдүүлэн мөрдөж эхэлж байна.

Ажил, мэргэжлийн үндэсний ангиллыг боловсронгуй болгох, цалин хөлс, урамшууллын үнэлгээтэй уялдуулах чиглэлээр: Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт, YAMAT-08-ыг салбаруудаар ээлж дараатай шинэчлэн боловсруулж байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/139 дүгээр тушаалаар эрүүл мэндийн салбарт хамаарах индекс/код, 2018 оны А/179 дүгээр тушаалаар сургуулийн өмнөх боловсрол болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагад хамаарах индекс/код, А/332 дугаар тушаалаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад хамаарах индекс/код, 2020 оны А/152 дугаар тушаалаар төмөр замын байгууллагад хамаарах индекс/кодыг тус тус шинэчлэн баталж, ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд ашиглан албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалин хөлстэй нь уялдууллаа. Түүнчлэн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны А/119 дүгээр тушаалаар “Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08-д нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинэчлэх аргачлал”-ыг баталсан. Европын холбооны Улсын SECIM төсөлтэй хамтран Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08 болон олон улсын байгууллагын ISCO-08-ын хэрэглэгчийн болон шинэчлэлийн цахим хувилбарыг боловсруулж, ашиглалтад оруулсан.

Цалин хөлс, урамшууллын төлөв байдал

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн 2020 оны 4 дүгээр улирлын тайланд хамрагдсан 691.6 мянган ажиллагчдын сарын медиан цалин 995.9 мянган төгрөг байна.

Нэг ажилтанд ногдох сарын дундаж цалин 2020 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар 1.3 сая төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 85.4 (6.9%) мянган төгрөгөөр, өмнөх улирлаас 59.0 (4.6%) мянган төгрөгөөр нэмэгджээ.

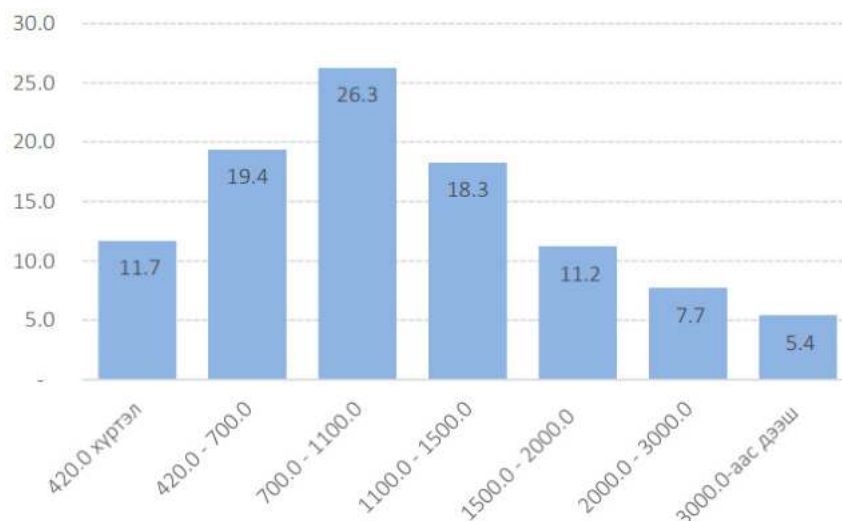
Зураг 5. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин болон медиан цалин, улирлаар, мянган төгрөгөөр



Эх сурвалж: ҮСХ

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн тайланд хамрагдсан ажиллагчдын 80.6 (11.7%) мянга нь 420000 төгрөг хүртэлх цалинтай, 134.1 (19.4%) мянга нь 420001-700000 төгрөгийн цалинтай, 181.5 (26.3%) мянга нь 700001-1100000 төгрөгийн цалинтай, 127.1 (18.3%) мянга нь 1100001-1500000 төгрөгийн цалинтай, 77.4 (11.2%) мянга нь 1500001- 2000000 төгрөгийн цалинтай, 53.2 (7.7%) мянга нь 2000001- 3000000 төгрөгийн цалинтай, 37.7 (5.4%) мянга нь 3000001 төгрөгөөс дээш цалинтай байна.

Зураг 6. Ажиллагчид, цалин хөлсний бүлгээр, дүнд эзлэх хувиар, 2020 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар



Эх сурвалж: ҮСХ

ААНБ-д ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин 2020 оны 4 дүгээр улиралд 2015 оны 4 дүгээр улирлаас 1.5 дахин нэмэгдсэн хэдий ч худалдан авах чадварыг илэрхийлэх бодит цалин 22.3 хувиар нэмэгджээ.

Зураг 7. Бодит цалингийн индекс (2015.IV=100%), улирлаар, хувиар



Эх сурвалж: ҮСХ

Манай улсад бүтээмжийн үзүүлэлтийг нийт эдийн засаг, бизнесийн сектор болон эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын түвшинд тооцож байна. Нийт эдийн засгийн хувьд бүтээмжийг нэг ажиллагчид ноогдох ДНБ-ий хэмжээгээр илэрхийлдэг.

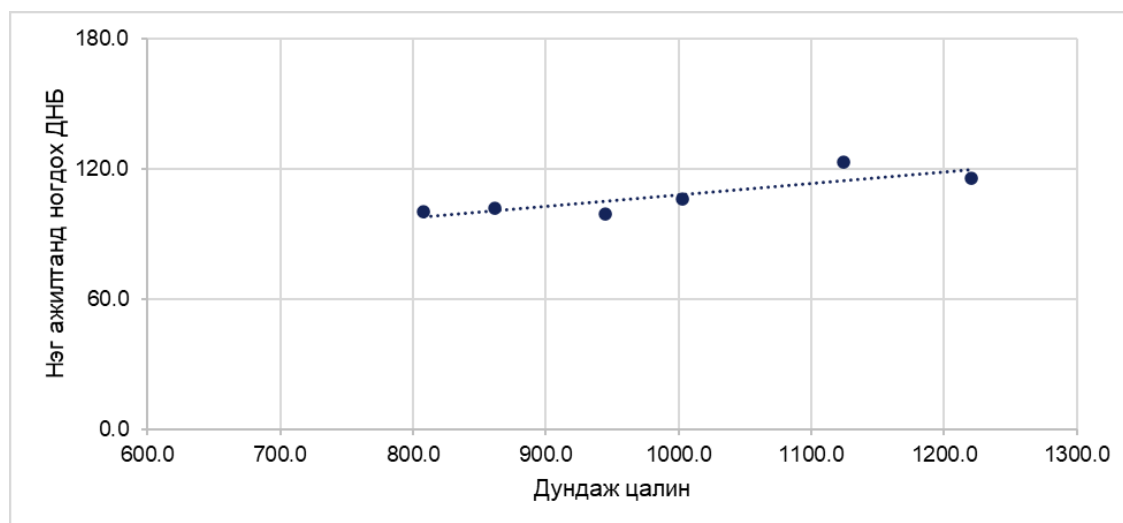
Хүснэгт 43. Гарц, орц болон хөдөлмөрийн бүтээмж, 2015-2020, индекс 2015=100.0

Он	ДНБ (Гарц)		Ажиллагчид		Нэг ажиллагчид ногдох ДНБ	
	Индекс	Өсөлт, %	Индекс	Өсөлт, %	Индекс	Өсөлт, %
2015	100		100		100	
2016	101.6	1.5	99.7	-0.3	101.9	1.8
2017	106.9	5.1	107.6	7.6	99.4	-2.5
2018	115.4	7.7	108.8	1.2	106.0	6.5
2019	122.8	6.2	99.6	-8.9	123.3	15.1
2020	117.0	-4.8	101.0	1.5	115.8	-6.3
Жилийн дундаж өсөлт, %	3.1		0.2		2.9	

Эх сурвалж: ҮСХ

Дээрх статистикийн үзүүлэлтүүдэд тулгуурлан Монгол улсын дундаж цалингийн индекс болон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ (үндэсний бүтээмж)-ий хоорондын хамаарлыг тооцож үзэхэд дараах байдалтай байна.

График 36. Дундаж цалин болон бүтээмжийн корреляци хамаарал



Дундаж цалин болон бүтээмжийн хамаарлыг 2015-2020 оны тоон мэдээн дээр шинжлэв. Хамаарлыг тодорхойлохдоо корреляцийн шинжилгээ хийсэн бөгөөд энэ нь (-1)-ээс (+1)-ийн хооронд утгатай байна. Энэхүү хоёр үзүүлэлтийн хамаарал нь $r=0.85$ буюу шууд хүчтэй хамааралтай байлаа. Өөрөөр хэлбэл, төрөөс ажлын гүйцэтгэл, бүтээмжид суурилсан цалин хөлсний оновчтой бодлого боловсруулж бүтээмжийн өсөлтөөс цалингийн өсөлт хамаарах зүй тогтол руу шилжих нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр цалин хөлсний шударга хуваарилалтын зарчим мөрдөгдөх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

7.1.5. Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилт

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, дагалдах бусад хуулийг 2018 оны 3 сард УИХ-д өргөн барьж, 2018 оны 4 дүгээр сард УИХ-ын Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороо болон нэгдсэн чуулганаар хэлэлцэх эсэхийг хэлэлцэж, дэмжсэн. Улмаар олон шатны хэлэлцүүлэг, зөвшилцлийн үр дүнд уг хуулийн төсөл болон дагалдан өргөн барьсан хуулийн төслүүдийг УИХ-ын Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны 2021 оны 7 дугаар сард УИХ-ын чуулганаар хэлэлцэн баталсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн, хөдөлмөрийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож, хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн бусад асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо буюу ажил олгогч ажилтан, түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөж байх зохицуулалтыг тусгасан.

Мөн ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх үүргийг тэнцвэржүүлэх, олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүүхдийн хөдөлмөрийг хязгаарлах, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох, албадан хөдөлмөрийг хориглохтой холбоотой зохицуулалтуудыг нарийвчлан оруулсан.

Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүйгээр байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн гуравласан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, жасаагаар ажиллах зэрэг онцлог зохицуулалтуудыг тусгаж, ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэжлийн үүрэгтэй уялдуулан олгох, мэргэжлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог бий болгох мөн уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт

гэрээсээ алслагдмал газар ажил үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулахаар хуулийн төсөлд тусгасан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон хууль тогтоомж, стандартыг олон улсын жишигт нийцүүлэх, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр:

Нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчилсэн найруулгын хуулийн төсөлтэй уялдуулан, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахаар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/214 дугаар тушаалаар Ажлын хэсгийг байгуулан хуулийн төслийн боловсруулан ажиллаж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хүрээнд нийтэд дагаж мөрдөгдөх 13 тогтоол, шийдвэр, 145 стандартыг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Салбарын яамдын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбар хороо, аймаг, дүүргийн зөвлөл нь өөрсдийн салбарын хүрээнд мөрдөгдөж буй хууль, дүрэм, журам, норм, ХАБЭА-н стандартаа шинэчлэх асуудлыг салбарын дэд хөтөлбөртөө тусган хэрэгжүүлж, шаардлагатай дүрэм, журам, нормыг батлан ажиллаж байна.

СХЗГ-ын даргын 2018 оны А/313 дугаар тушаалаар батлагдсан "Техникийн зохицуулалт боловсруулах заавар"-ын дагуу "Ажлын байрны тоосны өртөлтөөс ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалахад мөрдөх техникийн зохицуулалт"-ын төслийг боловсруулж, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчдын үндэсний холбоо, МХЕГ, НМХГ, АШУҮИС, СХЗГ болон аж ахуйн нэгж байгууллагуудын төлөөллийг оролцуулан 2 удаа хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, 12 төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж байгууллагуудаас албан бичгээр санал авч ирүүлсэн саналыг техникийн зохицуулалтын төсөлд тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах А/370 дугаар журмын дагуу хүрээнд сургагч багшийн сургалтын БНСУ-ын Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн агентлагтай хамтран сургалт зохион байгуулж 20 сургагч багш бэлтгэгдэж, ХАБЭА-н сургагч багшийн мэдээллийн сан бий болгосон байна.

Мөн Ажлын байрны нөхцөлийн судалгаа болон Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөллийн судалгааны тайлан, санал зөвлөмжийг боловсруулсан. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөллийн судалгааны ажлын үр дүн, тайланд үндэслэн ХАБЭА-ын урьдчилан сэргийлэлтийн ач холбогдол, үр нөлөөллийг ХАБЭА-ын салбар хороо, зөвлөл болон аж ахуйн нэгж байгууллагуудад танилцуулах ажлыг зохион байгуулсан байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үзлэгийг 2020 онд Авто замын салбарт зохион байгуулж ажилласан. Улсын үзлэгийг зохион байгуулах ажлын удирдамжийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дарга нар хамтран баталсан.

Ажлын байранд COVID-19 цар тахал гарахаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг БНТУ-ын Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн үйлчилгээний яамны харьяа Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын ерөнхий газар, Туркийн Хамтын ажиллагааны зохицуулах агентлагтай хамтран 2020 оны 08 дугаар сарын 31-09 дүгээр сарын 4-ны өдөр зохион байгууллаа. Сургалтад тус яам, харьяа газар, аж ахуйн нэгж байгууллагуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан, мэргэжилтэн нийт 160 гаруй хүн давхардсан тоогоор оролцсон байна. Нийт 5 өдрийн 20 цагийн зайн сургалтаар Туркийн Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн үйлчилгээний яам, түүний харьяа Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын ерөнхий газрын холбогдох мэргэжилтнүүд COVID-19 цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх хүрээнд ажлын байранд авч хэрэгжүүлэх ерөнхий арга хэмжээ, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний 18 салбар, чиглэл тус бүрээр ажлын байрыг COVID-19-ийн коронавирусын дэгдэлтээс хамгаалахад анхаарах асуудлаар мэдээлэл хийсэн байна.

БНТУ, БНСУ-ын туршлага, мэдээлэлд тулгуурлан "Бүгдийн төлөө өөрийгөө хамгаал" урианы дор COVID-19 өвчний халдвараас хамгаалах зөвлөмж, мэдээлэл бүхий постер, зурагт хуудсыг

дараах чиглэлээр гарган ХНХЯ, ХАБЭМТ, МАОЭНХ, МҮЭХ, МХЕГ, 21 аймаг, 9 дүүргийн ХХҮГ-ын ХАБЭА-н асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдээр дамжуулан олон нийтэд түгээж байна.

Тус зорилтын хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадварт тохирох техник, тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байрыг эрх зүйн зохицуулалтаар дэмжихээр зорьсон энэхүү дэд зорилт нь бодлого хэрэгжих хугацаанд хийгдээгүй байна. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль”-ийн 18-р зүйлд заасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зохицуулалтаас өөрөөр нэмж тохируулга хийх эрх зүйн орчин боловсруулагдаагүй байна.

Мөн үндсэн зорилтын нэг хэсэг болох хөдөлмөрийн насны иргэдийн бүртгэлийг цахим хэлбэрт шилжүүлж, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах дэд зорилт бүхий ажил хийгдээгүй бөгөөд энэхүү ажил нь өөрөө хүндрэлтэй үйл ажиллагаа ба үүнийг хийснээр гарах үр ашиг, ач холбогдол хэр вэ гэдгийг эргэн харах нь зүйтэй.

7.2. БОДЛОГЫН ДЭД ЗОРИЛТУУДЫН ХЭРЭГЖИЛТ

7.2.1. Бодлогын үндсэн зорилт-1

Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшнийг бууруулах зорилтын хүрээнд тодорхойлсон 7 дэд зорилтуудын хэрэгжилт:

Сургалт, сурталчилгааны олон талт хэлбэрийг ашиглаж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэх;

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээнд 2016 онд 52.0 мянган хүн, 2017 онд 103.8 мянган хүн, 2018 онд 89.9 мянган хүн, 2019 онд 118.6 мянган хүн 2020 онд 51.6 мянган хүн тус тус хамрагдсан байна.

График 37. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцаалсан хөрөнгө, 2016-2020 он



Ажилд зуучлах үйлчилгээнд 2016 онд 35.8 мянган хүн, 2017 онд 45.7 мянган хүн, 2018 онд 43.1 мянган хүн, 2019 онд 44.0 мянган хүн, 2020 онд 33.0 мянган хүн тус тус хамрагдсан байна.

График 38. Ажилд зуучлах үйлчилгээ



2017-2019 онуудад хамрагдсан иргэдийн тоо тогтвортой байсан бол 2020 онд аль аль үзүүлэлт нь буурчээ. Мөн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх ойлголт, хандлагыг дээшлүүлэхийн тулд ХЭДХ-үүдэд хамрагдсан иргэдэд сургалтаар дамжуулан мэдээлэл өгсөн гэдгийг ганцаарчилсан ярилцлагад хамрагдсан иргэдийн төлөөлөл хэлж байлаа.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, судалгаанд үндэслэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хөгжлийн уялдааг хангасан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чадавхыг бэхжүүлэх;

Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох үйл ажиллагаа хууль эрхзүйн орчны өөрчлөлт бодлогын шинэтгэл хийх үйл явц. Энэ дэд зорилтын хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажил хийгдэж байгаа бөгөөд хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/162 дугаар тушаалаар шинэчлэн байгуулж, холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу тооцоо, судалгаа бусад баримт бичгийн хамт боловсруулж, төлөвлөгөөний дагуу 2021 онд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр ажиллаж байна.

Хуулийн төсөлд төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үндсэн чиглэлийг тодорхойлж, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх үйлчилгээ, арга хэмжээний төрөл, хэлбэрийг олон улсын чиг хандлага, өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн “Халамжаас хөдөлмөр эрхлэлт рүү” зарчмын хүрээнд нарийвчлан тогтоох бөгөөд зохион байгуулалтын тогтвортой, хүртээмжтэй байдлыг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгаж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа болон ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг нарийвчлан тодорхойлно.

Түүнчлэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогыг гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн орлогоос хамааралгүйгээр нэмэлт эх үүсвэрээс бүрдүүлэх, зарлагыг Төсвийн тухай хуульд нийцүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулахаар тусгаж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн болон бусад холбогдох судалгаануудад түшиглэн ажиллах хүчнийг бэлтгэх тогтолцоог хөгжүүлэх нь хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ чиглэлийн судалгаа хийх, судалгааны дүн, мэдээллийг нийтэд түгээхтэй холбоотой төрийн болон судалгааны байгууллагуудын харилцааг мөн зохицуулахаар боловсруулж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажлын хүрээнд дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэлээ.

- Европын холбооны Монгол Улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл /МУАБНДҮ/-ийн хүрээнд Монголын хуульчдын холбоо, Техник Туслалцааны баг ТББ-ын зөвлөхүүдийн дэмжлэгтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, олон улсын гэрээ конвенц, зөвлөмж, бусад хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрүүдийн нийцлийн

судалгаа, олон улсын сайн туршлагын судалгааг хийж гүйцэтгэсэн.

- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын нөлөөллийн үнэлгээ”, Дэлхийн банкнаас хийсэн “Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн бодит хэрэгжилтэд хийсэн үнэлгээ” болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой судалгаа, шинжилгээний зөвлөмжид дүн шинжилгээ хийсэн.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуультай холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмжүүдийн талаар судалж, олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88, Зөвлөмж 83, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181, Зөвлөмж 188 зэрэг бусад холбогдох конвенцуудтай танилцан, уг дүн шинжилгээнд үндэслэн хуулийн төсөлд хамаарах асуудлыг боловсрууллаа.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуультай холбогдох Монгол Улсын Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай, Ашигт малтмалын тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулиуд, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2016-2020, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого зэрэг төрийн бодлого, Засгийн газрын тогтоол, хөтөлбөрүүдийн нийцлийг судлан дүгнэлт гаргав.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн холбогдолтой асуудлаар ОХУ-ын хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Английн Ажил хайгч иргэний тухай хууль, Эстоны Хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээ, тэтгэмжийн тухай хууль, Латви, Испани, Вьетнам, Хятад улсын ажилгүй иргэд болон ажил хайгч иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулиудыг судлав.
- Швейцарын хөгжлийн агентлагийн санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-тэй хамтран Монгол Улс ба ХБНГУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг харьцуулсан судалгаанд үндэслэн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг шинэчлэх хүрээнд нэвтрүүлэх засаглал удирдлагын механизмын талаарх бодлогын зөвлөмж”-ийг хамтран боловсруулав. Түүнчлэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжид тусгахаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний загвар баримтуудыг боловсруулсан.
- Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Монгол Улсад Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод дэмжлэг үзүүлэх нь” төслийн дэмжлэгээр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн төслийн нөлөөллийн үнэлгээ, зардлын тооцоог холбогдох байгууллагатай хамтран хийж гүйцэтгэв.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай үзэл баримтлалыг Монгол Улсын Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилтуудтай уялдуулан шинэчлэх ажлыг хийж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын болон Хууль зүй, дотоод хэргийн Сайдаар батлуулахад бэлтгэж байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2015 онд баталсан 204 дүгээр зөвлөмжийн дагуу албан бус эдийн засгийг албажуулах талаар хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний төслийг боловсруулж, Төрөөс албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих бодлого стратеги боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтийг хангах, албан бус эдийн засгийн судалгаанд дүн шинжилгээ хийх, бусад бодлогын баримт бичигтэй уялдуулан, албан бус салбарт ажиллаж байгаа залуучууд болон эмэгтэйчүүдэд мэргэжлийн ур чадварын сургалт зохион байгуулах, хоршоо, нөхөрлөл, аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээг баталгаажуулах, хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, албан бус ажил олгогчдын зүгээс ажиллагчдын нийгмийн даатгалд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүдийг тусгасан. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Албан хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан хүртээмжтэй, төрөлжсөн эдийн засгийг дэмжих нь төсөл”, БНСУ-ын KOICA байгууллагад хандан арга хэмжээний төлөвлөгөөний төслийг хэрэгжүүлэхэд

дэмжлэг авах хүсэлтээ хүргүүлэн хамтран ажиллаж байна.

Дээрх ажлын хүрээнд олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас улс орнуудын туршлагад тулгуурлан албан бус салбарыг хэмжих техникийн аргачлалын дагуу эдийн засгийн үйл ажиллагааны ялгаатай хэлбэрүүдийн онцлогт тохируулан бие даасан судалгаанууд хийж гүйцэтгэхийг зөвлөмж болгосны дагуу судалгааг 3 үе шаттайгаар 2 жилийн хугацаанд зохион байгуулахаар төлөвлөн ажлаа эхлүүлээд байна.

Судалгааны эхний үе шат: Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн судалгаа: Улсын хэмжээнд зах, худалдааны төвүүдэд лангуу түрээслэн худалдаа эрхлэгч болон мухлаг, лангуу, гар дээрээс худалдаа хийдэг албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид;

2 дахь үе шат: Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн судалгаа:

3 дахь үе шат: Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн судалгаа:

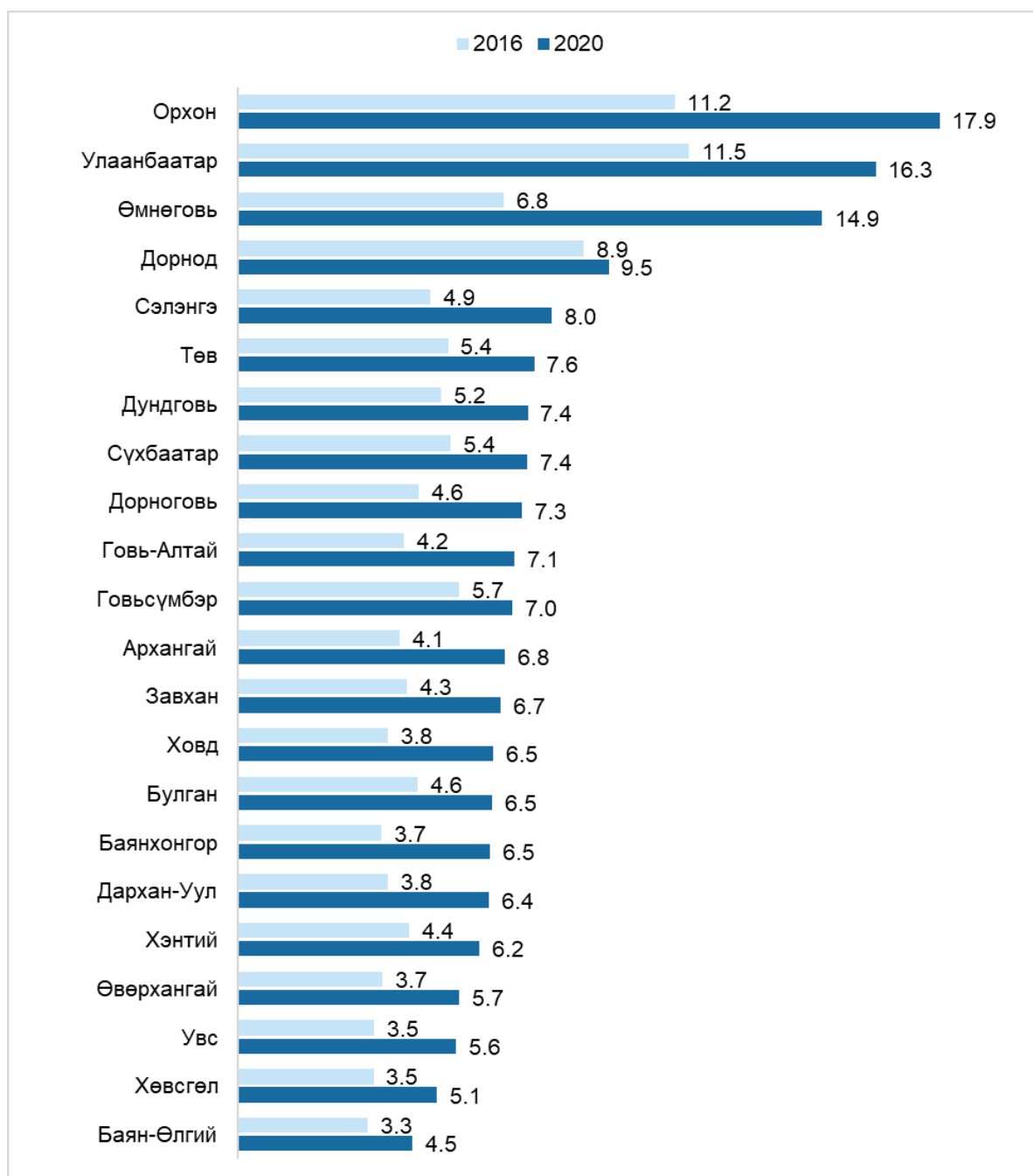
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын эдийн засгийг төрөлжүүлж, хүртээмжтэй өсөлтийг хангах хүрээнд албан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн “Албан бусаас албан эдийн засагт шилжихийг дэмжсэн мэдлэгт тулгуурласан стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх” бүрэлдэхүүн хэсгийн хүрээнд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ), түүний харьяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс “Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-ны ажил эхэлж байгаатай холбогдуулан судлаачдын баг болон холбогдох бусад байгууллагын ажилтнуудын чадавх бэхжүүлэх, зөвлөлдөх цахим семинарыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Банконг, Женевийн мэргэжил-арга зүйн дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулж, судалгааны асуулга боловсруулах, хянуулах ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн динамик загварыг боловсруулснаар хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хадгалах, ажлын байрыг бий болгох, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн ойрын болон дунд хугацааны бодлого, зохицуулалтын зөв оновчтой шийдвэр гаргахад ихээхэн үр дүнтэй болох юм.

Хөрөнгө оруулалт болон зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн түрээс, дэмжлэгтэй холбогдсон арга хэмжээг бүсчлэн ялгавартай хэрэгжүүлэх замаар алслагдсан болон эдийн засгийн сул хөгжилтэй бүс, орон нутагт зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх;

Энэхүү дэд зорилтын хэрэгжилтийг хэмжихэд эдийн засгийн сул хөгжилтэй бүс нутаг орон нутгийг тодорхойлоход хүндрэлтэй байлаа. Судлаачдын зүгээс нэг хүнд оногдох ДНБ-ийн хэмжээгээр эрэмбэлэн гаргасан тооцоонд үндэслэн орон нутгийн түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн гол үзүүлэлт хэрхэн өөрчлөгдсөн байдлыг авч үзлээ.

График 39. 1 хүнд оногдох ДНБ-ий хэмжээ, их наяд төгрөгөөр



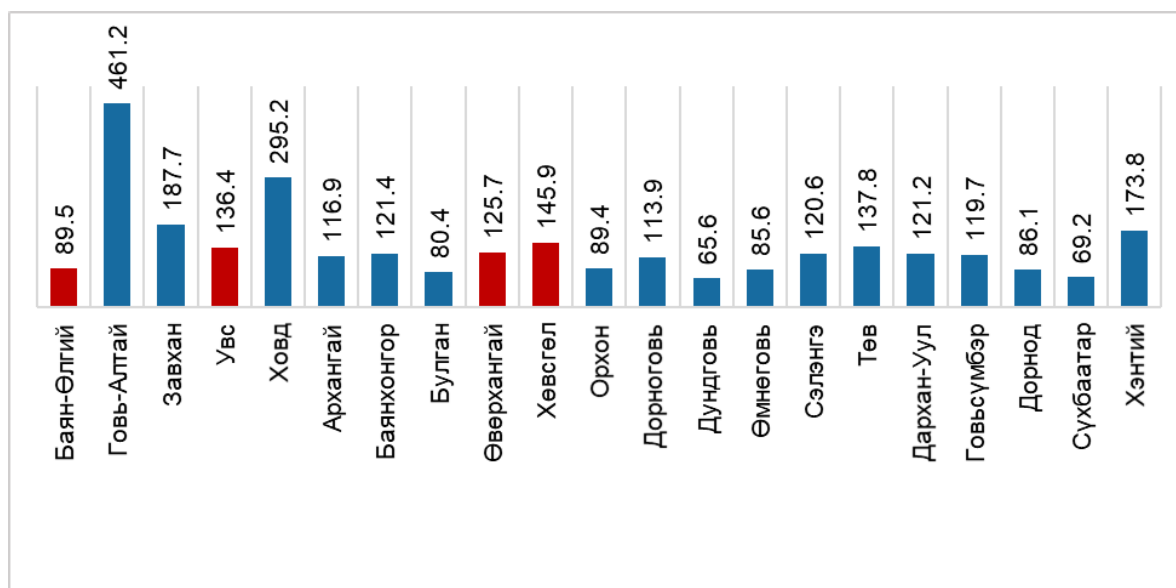
Эх сурвалж. ҮСХ

Нэг хүнд оногдох ДНБ-ий хэмжээ бусад аймагтай харьцуулахад бага алслагдсан аймаг болох Завхан, Ховд, Баянхонгор, Увс, Хөвсгөл, Баян-Өлгий болон Өвөрхангай, Хэнтий, Булган аймгуудын хувьд албан хөдөлмөр эрхлэгч буюу ажиллагчдын тоонд гарсан өөрчлөлтөөр энэхүү үзүүлэлтийг хэмжиж үзсэн.

2017-2020 онуудад улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар нийт 2,943.2 их наяд төгрөгийн хөрөнгө оруулалтыг орон нутагт хийсэн байна. Сангийн яамны мэдээллээр улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын 81 хувь нь нийгэм, эдийн засаг, орон нутагт тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бүтээн байгуулалтын төслүүд бол үлдсэн 19 хувь нь их засвар хийх, тоног төхөөрөмж худалдан авах, ТЭЗҮ, зураг төсөв боловсруулахад шаардлагатай санхүүжилт байсан байна. Хөрөнгө оруулалт хийгдсэн төслүүдийн хувьд ихэнх нь орон нутагт тулгамдсан болон улс орны

хөгжлийн зорилттой уялдсан бүтээн байгуулалтыг хэрэгжүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлд явсан байна.

График 40. 2017-2020 онуудад хийгдсэн улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын хэмжээ, тэрбум төгрөгөөр



Эх сурвалж. ҮСХ

Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын мэдээллээс харахад хөрөнгө оруулалтын хэмжээ бүсчилсэн байдлаар, эдийн засгийн хөгжил тааруу орон нутагт түлхүү хийгдсэн гэж харагдахгүй байлаа. Тухайлбал хүнд оногдох ДНБ-ий хэмжээ хамгийн бага байсан Хөвсгөл болон Баян-Өлгий, Увс, Өвөрхангай аймгуудын хөрөнгө оруулалтын хэмжээ бусад аймгаас төдийлөн их ялгаатай байсангүй.

Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаас гадна бусад хувийн хэвшлийн ААН, ОУБ-ын зүгээс олон олон төсөл хөтөлбөр орон нутгуудад хэрэгжсэн нь тодорхой. Эдгээр мэдээллийг нэгтгэн дүгнэж оруулах боломж байхгүй байлаа.

Хүснэгт 44. ХЭД сангийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төслийн хүрээнд олгосон зээлийн мэдээлэл

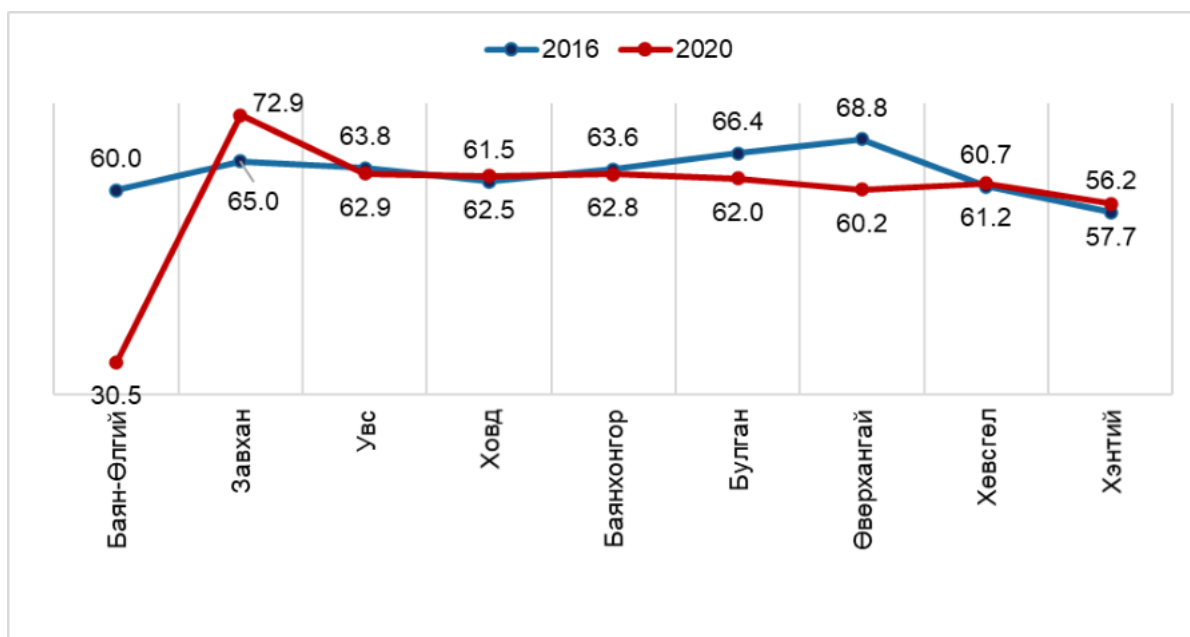
Банкнуд	Он	Эх үүсвэрийн дүн		Олгосон зээлийн хэмжээ		Зээлийн эргэн төлөлтөөс олгосон зээлийн хэмжээ
		санхүүжилт	мөнгөн дүн	хүний тоо	мөнгөн дүн	
Голомт банк	2017	ХЭДС	20,000,000,000	1780	20,851,530,000	851,530,000
Дүн			20,000,000,000	1780		
Төрийн банк	2018	ХЭДС	6,900,000,000	936	7,984,574,000	1,084,574,000
Хаан банк	2018	ХЭДС	9,000,000,000	1037	10,331,682,675	1,331,682,675
Дүн			15,900,000,000	1973	18,316,256,675	
Төрийн банк	2019	Дэлхийн банк	3,990,000,000	496	4,447,272,000	457,272,000
Хаан банк	2019	Дэлхийн банк	4,010,000,000	514	4,504,300,000	494,300,000
Дүн			8,000,000,000	1010	8,951,572,000	
Төрийн банк	2020	Дэлхийн банк	1,091,880,000	85	802,500,000	
Хаан банк	2020	Дэлхийн банк	1,132,620,000	44	395,900,000	
Дүн			2,224,500,000	129	1,198,400,000	
Нийт дүн			46,124,500,000	4892	49,317,758,675	4,219,358,675

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас 2017 онд Голомт банканд 20.0 тэрбум төгрөгийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 8.4 хувийн хүүтэйгээр 21 аймаг, 9 дүүрэгт; 2018 онд Төрийн банканд 6.9 тэрбум, Хаан банканд 9.0 тэрбум, нийт 15.9 тэрбум төгрөгийн зээлийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 7.2 хувийг хүүтэйгээр 21 аймаг, 9 дүүрэгт; 2019 онд Хаан банканд 4.01 тэрбум, Төрийн банканд 3.99 тэрбум, нийт 8.0 тэрбум төгрөгийн зээлийн эх үүсвэрийг байршуулж, жилийн 7.2 хувийн хүүтэйгээр 21 аймгийн хэмжээнд жижиг зээлийг олгож байна. Дээрх банкуудаар дамжуулан 2017-2020 оны байдлаар нийт 4892 зээлдэгчдэд 49.3 тэрбум төгрөгийн жижиг зээлийг олгосон байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар гарч буй албан ёсны статистик мэдээлэл тэр дундаа зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар орон нутгийн түвшинд гарч буй мэдээллээс хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин болон ажиллагчдын тооны мэдээллийг ашигласан.

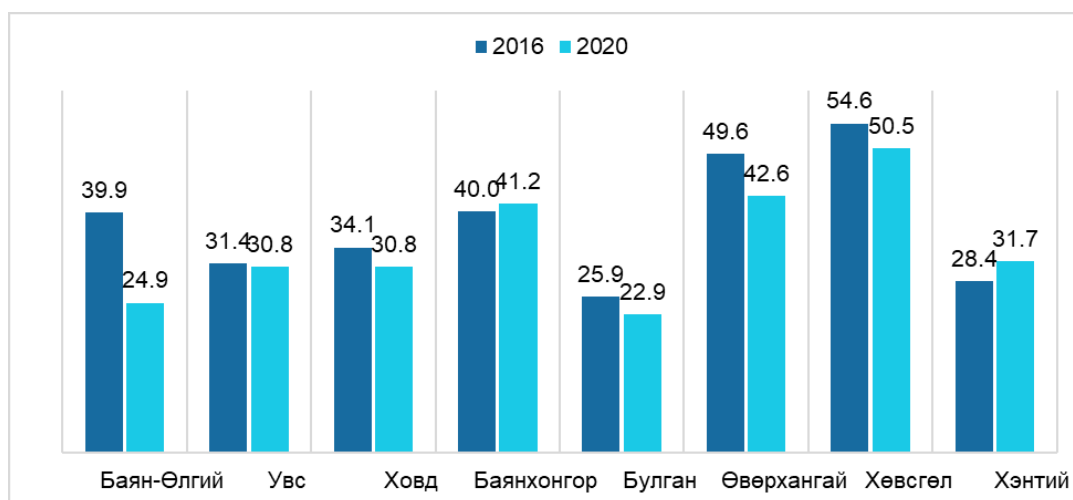
График 41. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хувиар



Эх сурвалж: ҮСХ

Сонгогдсон аймгуудын хувьд 2020 оны түвшнийг суурь 2016 онтой харьцуулахад Завхан хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өссөн бол бусад бүх аймгийн хувьд буурсан дүнтэй байна.

График 42. Ажиллагчдын тоо, мян.хүн



Эх сурвалж: ҮСХ

Ажиллагчдын хувьд Баянхонгор аймгийн хувьд суурь 2016 онтой харьцуулахад ажиллагчдын тоо өссөн бол бусад аймгуудын хувьд буурсан тоо мэдээлэл гарсан байна.

Дээрх 2 мэдээллээс харахад эдийн засгийн хувьд сул хөгжилтэй, алслагдсан бүс, орон нутагт зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх гэсэн зорилтын хэрэгжилтийг үр дүнд хүрсэн гэж үзэхэд хүндрэлтэй байна.

Бүс, орон нутаг, эдийн засгийн салбарт ажиллах хүчний төлөвлөлт, зохицуулалтыг сайжруулах;

Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 70 дугаар тогтоолоор “Монгол Улсад шаардлагатай тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлийн жагсаалт”-аар 13 чиглэлийн 37 мэргэжлийн хөтөлбөрийг баталсан. Тэргүүлэх чиглэлээр сургалт эрхэлдэг төрийн болон төрийн бус өмчийн 47 их дээд сургууль байгаа бөгөөд тэдгээр сургуулийн тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн дундаж үзүүлэлтийг сүүлийн 4 жилийн байдлаар мөшгөх судалгааг хийсэн байна. Судалгаагаар төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн дундаж нь 2016 онд 80.4%, 2017 онд 73.2%, 2018 онд 82.9%, 2019 онд 82.7%-тай буюу тэргүүлэх мэргэжлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн сүүлийн 4 жилийн дундаж нь 81.5% байна. Боловсрол, шинжлэх ухааны яамнаас нийт яамнуудаас тухайн салбарын хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн хэрэгцээний ойрын, дунд, урт хугацааны төлөвлөлтийн мэдээллийг авч нэгтгэн боловсруулж байна. Ингэснээр салбар тус бүрийн бодит мэдээлэл, судалгаанд үндэслэн тухайн салбарт хэрэгцээтэй байгаа боловсон хүчний эрэлт, хэрэгцээг дунд болон урт хугацаанд тодорхойлж, шаардлагатай хүний нөөцийг дээд боловсролын сургалтын байгууллагад бэлтгэх бодлогыг тодорхойлох чиглэлээр ажилласан байна.

Азийн хөгжлийн банкны Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн дэмжлэгтэйгээр Боловсролын магадлан итгэмжлэх үндэсний зөвлөлөөс “Ажил олгогч, төгсөгчдийн төлөөллийг магадлан итгэмжлэлийн шинжээчээр бэлтгэх” цахим сургалтыг 2020 оны 6 дугаар сарын 25-26-нд амжилттай зохион байгуулсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хийгдэж буй ажлуудын тайланг бүсчилсэн байдлаар, 21 аймаг, дүүргүүдээр гаргадаг. Энэ мэдээллийг тухайн аймаг, дүүргүүдээр гарсан ажилгүйдлийн мэдээлэлтэй харьцуулалт хийн цаашдын сайжруулалт төлөвлөгөөг гаргаж илүү үр дүнтэй зохицуулалтыг хийх хэрэгтэй байна.

Хөдөлмөрийн хүмүүжлийг бүх шатны боловсролын байгууллагаар дамжуулан олгож, ажил, мэргэжлийн зөв хандлагыг төлөвшүүлэх;

БШУЯ-аас яамнаас 2019 онд “Бага, дунд боловсролын сургалтын цөм хөтөлбөр” сэдэвт үндэсний 3 удаагийн үнэлгээ, хэлэлцүүлэг, Монголын багш нарын VII их хурлын төлөөлөгчдөөр суурь боловсролын сургалтын цөм хөтөлбөрт үнэлгээ хийлгэж, санал аван хэлэлцүүлээ. Тус үнэлгээ, хэлэлцүүлгийн үр дүнд тулгуурлан Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын “Сургалтын төлөвлөгөө шинэчлэн батлах тухай” 2019 оны А/491 дүгээр тушаалаар ахлах ангийн сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэн баталсан.

Шинэчлэн баталсан ахлах ангийн сургалтын төлөвлөгөөний дагуу Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайдын “Хөтөлбөр батлах тухай” 2019 оны А/492 дугаар тушаалаар суурь боловсролын сургалтын цөм хөтөлбөрийг сайжруулан боловсруулж, баталлаа. 10-12 дүгээр ангийн сайжруулсан сургалтын хөтөлбөрийг 2019-2020 оны хичээлийн жилээс эхлэн ерөнхий боловсролын нийт сургуулиудад хэрэгжүүллээ.

Ахлах ангид сурагчид сонирхол хэрэгцээ, ирээдүйд эзэмших мэргэжлийн сонголтод суурилсан, уян хатан сургалтын зохион байгуулалттай болж, хичээл сонгох боломжийг өргөжүүллээ.

Сурагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох талаар дараах ажлыг гүйцэтгэлээ. Үүнд:

- Ерөнхий боловсролын нийт сургуулийн 8-12 дугаар ангийн суралцагчдад ажил мэргэжлээ зөв сонгох зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг хэрэгжүүллээ.

- Ажил мэргэжлээ зөв сонгоход зориулсан сургалтын модуль, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох гарын авлага, “Суралцах төлөвлөгөө”-г 9 дүгээр ангийн сурагчид тус бүр буюу 45,500 ширхэг, 8 дугаар ангийн сурагчид тус бүр буюу 43,000 ширхэг хэвлүүлэн түгээсэн.
- Мөн нийт 38,000 ширхэг ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйл ажиллагааны хөтөлбөр, сургалтын модуль, сургалтын хэрэглэгдэхүүн, “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа” дасгал ажлын ном, “Ажил мэргэжлээ сонгох сорил” сорилын номыг сургалтад хэрэглэж байна.
- Сургууль дээр ажил мэргэжлийн сургалт, зөвлөгөө өгөх үйл ажиллагааг зохион байгуулах 16.000 ширхэг гарын авлагыг сургуулийн удирдлагууд, 3.600 ширхэг гарын авлагыг багш нар ашиглаж байна. Хүүхдээ ажил мэргэжлээ зөв сонгоход идэвхтэй, үр дүнтэй оролцох, туслах 9.000 ширхэг зөвлөмжийг эцэг эхчүүд хэрэглэж байна.
- Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тухай хуулийн төсөлд “Суралцагчийн суралцах үйл ажиллагаа, хөгжил төлөвшлийг дэмжих, ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай болоход шаардлагатай нэмэлт үйлчилгээ үзүүлэх нь ерөнхий боловсролын сургуулийн үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг байна.” гэсэн заалтыг оруулаад байна.

Энэхүү хөтөлбөрийг “Политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалтын агуулгад нэмэлт оруулах тухай” Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны 9 дүгээр сарын 1-ний өдрийн А/138 тоот тушаалын дагуу боловсруулсан “Хувь хүний санхүү, бизнес аж ахуй эрхлэлт” хөтөлбөрт үндэслэн, Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны 10 сарын 19-ний өдрийн А/197 тоот тушаалаар баталсан загварт шилжүүлж, сайжруулан боловсруулсан болно.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын 2,5 болон 1 жилийн ангид зориулан боловсруулсан “Хувь хүний санхүү, бизнес аж ахуй эрхлэлт” хичээлийн Хувийн санхүүг удирдах, Бизнесээ эхлүүлэх, Бизнесийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах чадамжийн элементийн агуулгаар дамжуулан ажил мэргэжлийн зөв хандлагыг төлөвшүүлэх сургалтын агуулга явагдаж байна. Мөн бүх мэргэжлийн ХАБЭА-н чадамжийн нэгжийн агуулгад тусгагдсан байдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх тэгш оролцоог хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн төсөлд төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үндсэн чиглэлийг тодорхойлж, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх үйлчилгээ, арга хэмжээний төрөл, хэлбэрийг олон улсын чиг хандлага, өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн “Халамжаас хөдөлмөр эрхлэлт рүү” зарчмын хүрээнд нарийвчлан тогтоох бөгөөд зохион байгуулалтын тогтвортой, хүртээмжтэй байдлыг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгасан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, тэдний аж ахуй эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж дэмжлэг үзүүлэх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн.

График 43. ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт 2020 оны 12 сарын байдлаар өссөн дүнгээр нийт 2,844 иргэн хамрагдаж 33.8 тэрбум төгрөг зарцуулж 1089 ажлын байр бий болсон байна.

Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах, гадаад иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хүн амын аюулгүй байдлыг хангах болон мэргэжлийн өндөр ур чадвар, технологийг хөдөлмөрийн зах зээлд нутагшуулах бодлоготой уялдуулах;

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн төсөлд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогыг гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн орлогоос хамааралгүйгээр нэмэлт эх үүсвэрээс бүрдүүлэх, зарлагыг төсвийн тухай хуульд нийцүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулахаар тусгаж байна. Мөн гадаад улс орнуудаас хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч, мэргэжилтний статистикийн мэдээллийн маягтыг тус тус шинэчлэн, 2019 оны 4 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдүүлж эхэлсэн.

Дотоодын ажиллах хүчийг гадаадын өндөр ур чадвартай мэргэжилтнийг дагалдуулан сургаж, ажлын байраар хангаж, гадаадаас авдаг ажиллагчдын тоог бууруулах зорилтыг жил бүр хэрэгжүүлэн ажиллаж, 2012-2016 онд дунжаар 24269 гадаадын иргэн МУ-д хөдөлмөр эрхэлж байсан бол 2016-2020 онуудад дунджаар 9207 болж, 62 хувиар буурсан байна.

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний асуудлыг “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль” Засгийн газрын 2015 оны 41 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ажлын байрны төлбөр авах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөөлөх журам, Сангийн сайд, Эрүүд мэндийн сайд нарын хамтарсан тушаалаар батлагдсан журмуудаар зохицуулж байна

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.4-т заасны дагуу ЗГ-аас эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, байгууллагын нийт ажиллагсдын тоо, гадаадын хөрөнгө оруулалтын хэмжээнээс хамааруулан нийт ажиллагсдын тоонд гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг жил бүр тогтоодог.

Засгийн газрын 2018 оны 377 тогтоолоор гадаадаас 2019 онд авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг, Засгийн газрын 2019 оны 420 дугаар тогтоолоор Гадаадаас 2020 онд авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг, ЗГ-ын 2020 оны 213 дугаар тогтоолоор гадаадаас 2021 онд авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг батлуулан аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллах гадаадын ажилтанд ЗГ-аас тогтоосон хувь хэмжээний дагуу Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгож байна.

Мөн ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3-т “Улсын хэмжээний томоохон төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, барилга, байгууламж барих, гамшгийн хор уршгийг арилгахад шаардагдах ажиллах хүчийг дотоодоос

хангах бололцоогүй нөхцөлд Засгийн газрын шийдвэрийг үндэслэн гадаадаас ажиллах хүч авч болно.” гэж заасны дагуу Засгийн газраас тогтоосон хувь хэмжээнээс дээш тооны гадаадын ажилтанд 2020 онд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх урьдчилсан зөвшөөрөл олгох Засгийн газрын 2019 оны 473, 2020 оны 164, 198, 213, 37 дугаар тогтоолуудыг, 2021 онд хэрэгжих 2020 оны 168, 169, 2021 оны 6, нууц 48, 201 дугаар тогтоолуудыг батлуулаад байна.

7.1.2. Бодлогын үндсэн зорилт-2

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд тодорхойлсон 11 дэд зорилтуудын хэрэгжилт:

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг олон улсын жишигт нийцүүлж, хамрах хүрээг өргөжүүлэн хүртээмж, чанар, үр ашгийг нь дээшлүүлэх;

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр санаачилгатай үр бүтээлтэй ажилласан байлаа. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хөтөлбөр, арга хэмжээ, үйлчилгээг ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажилгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, залуучууд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг эх, ахмад настан, ажил олгогч зэрэг хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүн амын бүлгүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
3. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
4. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
6. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хэрэгжилтийг улс орон даяар зохион байгуулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн 2016-2020 оны хоорондох тоо мэдээг харахад 2016 оноос 2019 он хүртэл байнга өсөн нэмэгдсэн байгаа нь хүртээмжтэй байгааг илэрхийлж байна. Харин 2020 оны хувьд COVID-19 цар тахалтай холбоотойгоор бүх үйл ажиллагаа цахимд шилжсэн учраас нийтлэг үйлчилгээ авсан иргэдийн тоо буурсан байна.

Хүснэгт 45. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан хүн, зарцуулсан хөрөнгө, 2016-2020 он тус бүрээр

Үзүүлэлт		Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ	Ажилд зуучлах үйлчилгээ	Нийт
2016	Хамрагдсан хүн	54,476	35,846	90,322
	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	659.3	308.9	968.0
2017	Хамрагдсан хүн	103,862	45,683	149,545
	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	535.4	273.7	809.0
2018	Хамрагдсан хүн	89,961	43,105	133,066
	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	646.1	359.2	1,005.0
2019	Хамрагдсан хүн	118,584	44,059	162,643
	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	789.2	546.2	1,335.0
2020	Хамрагдсан хүн	51,567	33,006	84,573
	Зарцуулсан хөрөнгө /сая.төг/	384.1	288.9	673.0

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээний хэрэгжилтийг 2016-2020 оны хооронд харахад нийтлэг үйлчилгээний адилаар 2016 оноос 2019 он хүртэл хамрагдах хүний тоо өсөлттэй байгаа нь ХЭДХ-үүдэд оролцох иргэдийн оролцоо идэвхтэй байгаа харуулж байна. Мөн 2 жил тутам хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх журмыг шинэчилж, тогтвортой хэрэгжүүлж байгаа нь хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлага иргэдийн дунд байгааг бүрэн илэрхийлж байна.

Хүснэгт 46. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээний хэрэгжилт, 2016-2020 он тус бүрээр

Үзүүлэлт	ХБХ	АБДХ	ЗХЭГБДХ	МХЭДХ	ХБИХЭДХ	ХМЗҮХХ	
2016	Хүний тоо	5,684	11,690	19,725	4,032	4,849	2,616
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,481,717.6	5,492,971.5	979,863.2	4,292,337.4	2,397,729.4	372,060.0
2017	Хүний тоо	9,631	36,466	4,281	4,886	5,782	2,278
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,137,668.9	11,615,916.7	1,715,697.3	4,518,801.4	3,227,764.0	1,319,461.6
2018	Хүний тоо	7,677	38,464	4,869	6,637	5,617	1,527
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,012,529.8	11,214,178.1	2,652,717.2	5,702,685.3	3,647,059.2	1,163,646.7
2019	Хүний тоо	7,353	45,728	8,177	6,265	5,622	1,342
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	886,615.9	13,741,806.1	5,193,509.3	5,505,836.4	3,542,732.1	1,283,928.6
2020	Хүний тоо	2,587	18,577	2,637	1,598	2,844	884
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	200,076.5	9,759,646.0	1,158,779.1	2,374,210.2	3,376,910.0	989,333.7

Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн байдлыг 2016-2020 оны байдлаар тоймлон авч үзвэл:

“Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр” нь ажилгүй иргэдэд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгож, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, хөдөлмөрт бэлтгэх, ажлын байранд дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой. Хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 32837 хүнийг хамруулж, 8510 хүн байнгын ажлын байртай болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 4.7 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

“Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэг, арга хэмжээнд хамруулж, байнгын ажлын байр бий болгох, ажил олгогчид урамшуулал олгох, ажлын байрыг хадгалах, ажил хайгч, оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийг түр ажлын байраар ханган ажиллалаа. Уг хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 149915 иргэнийг хамруулж, 11652 байнгын, 73648 түр ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 51.4 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан.

“Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр” нь 18-34 насны залуучуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамруулах, аж ахуй, бизнес эрхлэх ур чадвар, шинэлэг санаанд тулгуурлан гарааны дэмжлэг олгох, бизнесээ тогтвортой эрхлэхэд туслах замаар тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой бөгөөд хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 39471 залуучуудыг хамруулж, 2800 байнгын, 11270 түр ажлын байр бий болгосон. Дээрх арга хэмжээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 11.5 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

“Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хот, сууринаас хөдөөд шилжин суурьшиж, мал маллах хүсэлтэй өрхийг цалин хөлстэй мал маллах ажилд зуучилж, цөөн малтай болон малгүй иргэдийг малжуулах замаар ажлын байртай болгож тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин ажиллаж, 2016-2020 оны байдлаар нийт 23332 иргэнийг хамруулж, 4970 өрхийг ажлын байртай болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас 22.4 тэрбум төгрөг

зарцуулсан.

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, тэдний аж ахуй эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж, дэмжлэг үзүүлэх замаар тэдэнд зориулсан байнгын ажлын байрыг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд 2016-2020 оны байдлаар нийт 24521 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хамруулж, 7248 байнгын ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 15.8 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

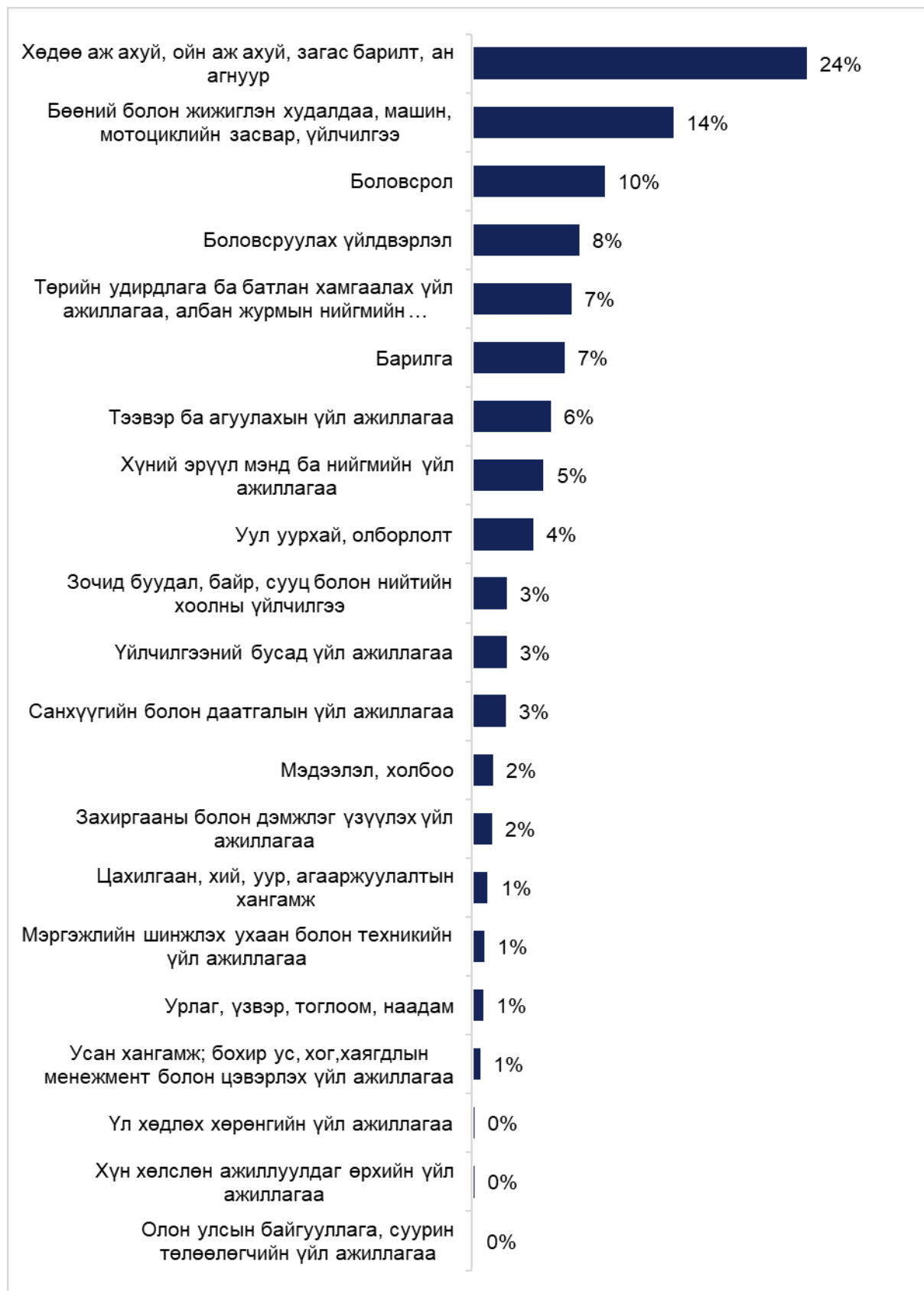
“Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр” нь ахмад мэргэжилтнүүдийн хүсэлтэд үндэслэн ажил, хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, мэдээллийн сан үүсгэн, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, өсвөр хойч, залуу үеийнхэнд хөдөлмөрийн дадал олгох чиглэлээр ажиллуулж, орлогын дэмжлэг үзүүлэх зорилготой бөгөөд уг хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар 8585 ахмад настныг хамруулж, 1526 байнгын, 7082 түр ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 5.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна.

Ахмад настны тухай хуульд заасан “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээ, ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа”-нд тулгуурлан хүүхэд бүрийн гэрээс нь сургууль хүртэл, сургуулиас гэр хүртэлх замыг бүрэн хяналтад авч, тэднийг эрүүл, аюулгүй зорчиход дэмжлэг үзүүлж, хүүхэд бүрийг эрсдэлээс хамгаалах зорилго бүхий. “Хүүхэд хамгаалагч төсөл” хэрэгжүүлэн ажиллаж, 2019-2020 оны байдлаар 493 ахмад настныг хамруулж, түр ажлын байртай болгосон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 496.7 сая төгрөг зарцуулсан байна.

Ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбарыг татвар, зээл, хөрөнгө оруулалтын бодлогоор дэмжиж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх;

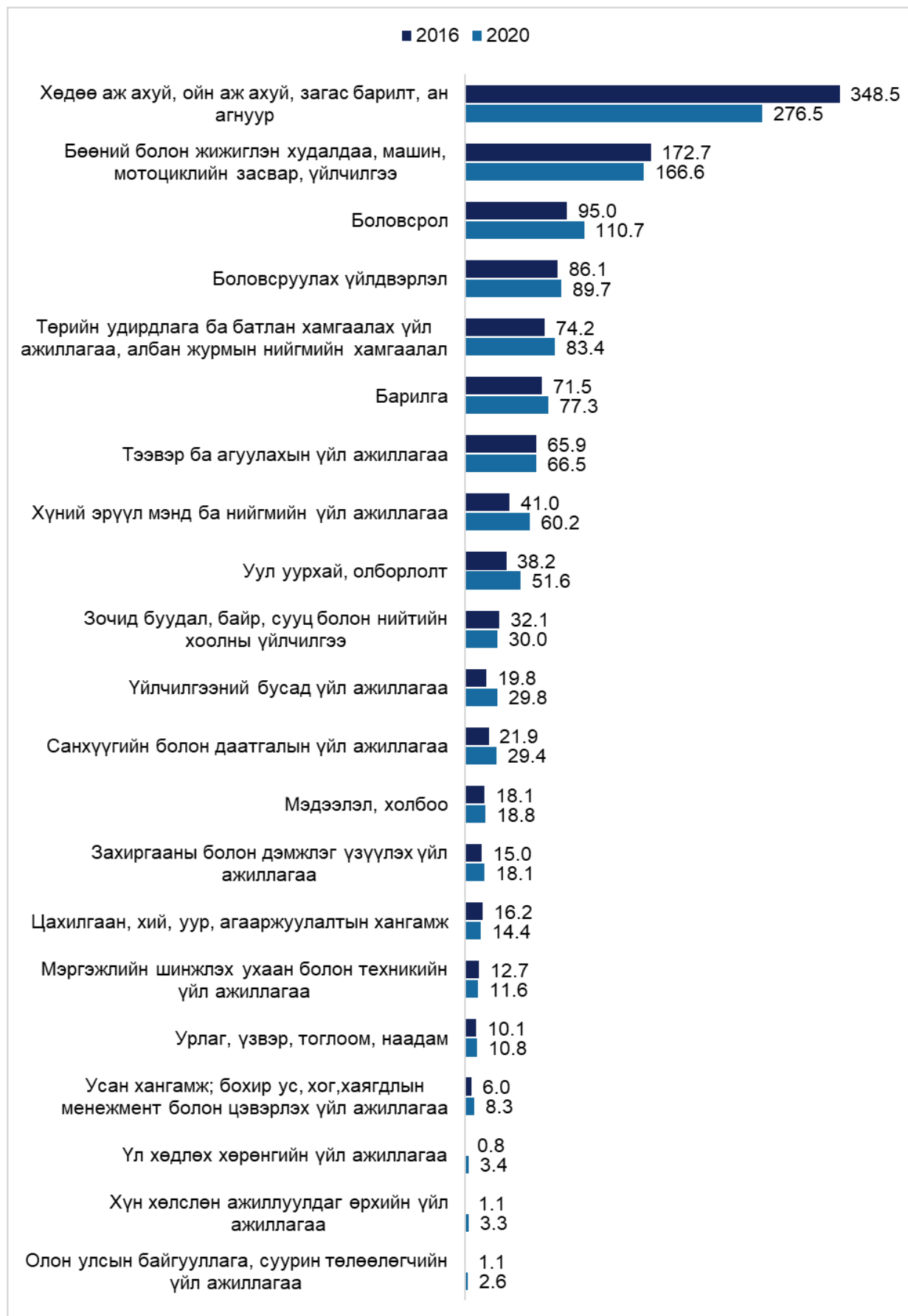
Манай улсын нийт ажиллагчдын тооны бүтцийг эдийн засгийн салбараар авч үзвэл нийт ажилтнуудын 24 хувь ХАА, ОАА, загас, ан агнуурын аж ахуйд хөдөлмөр эрхэлж байна. Үүний дараа 14 хувь нь худалдааны салбарт 10 хувь нь бүх шатны боловсролын байгууллагад ажиллаж байгаа ба эдгээр 3 салбарт нийт хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн 50 орчим хувь нь ажиллаж байна. Түүнчлэн боловсруулах үйлдвэрлэл, төрийн удирдлага, батлан хамгаалах болон барилга, тээврийн салбар ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбаруудад хамаарч байна.

График 44. Ажиллагчдын бүтэц, эдийн засгийн салбараар



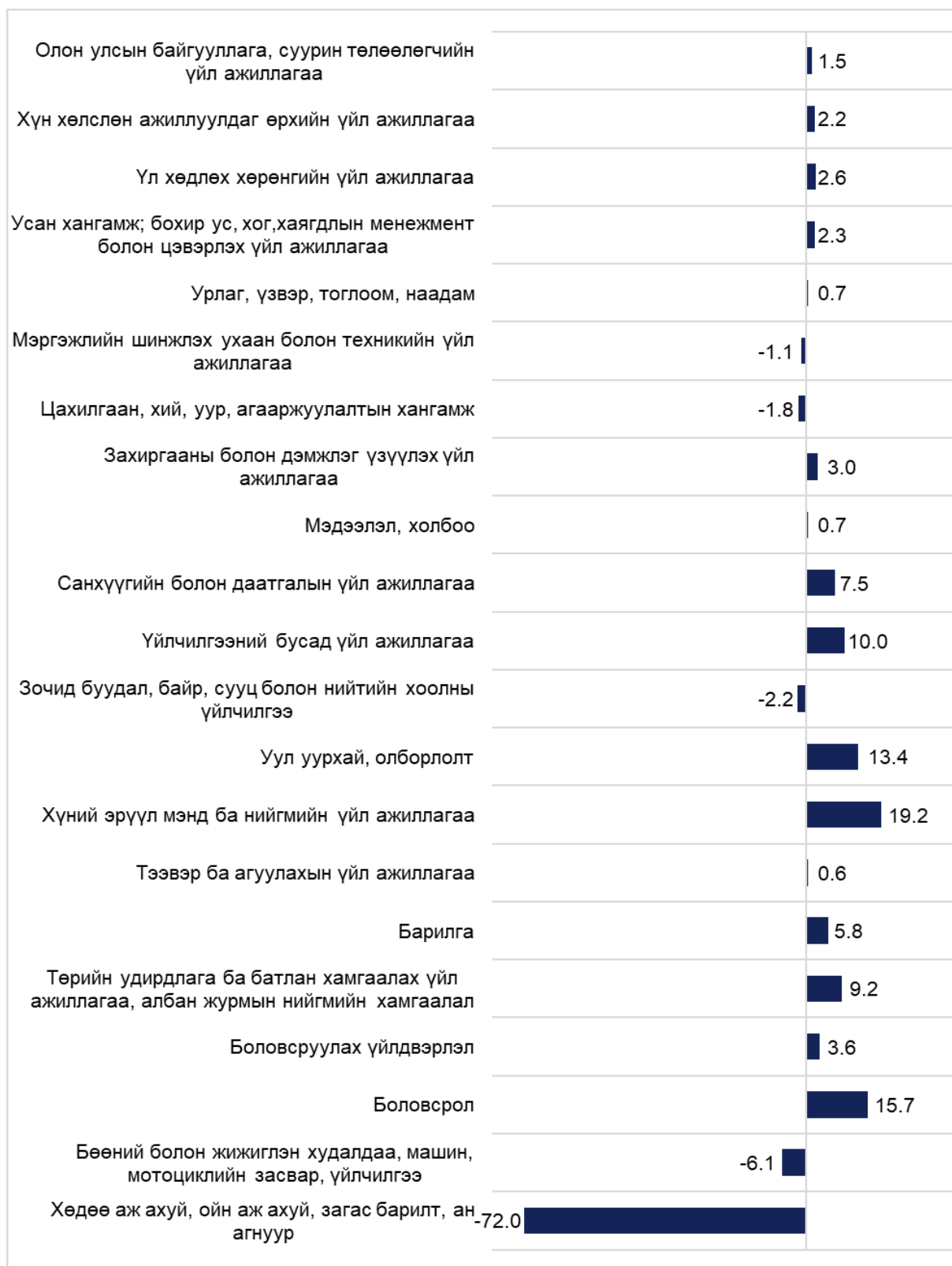
Эдгээр салбаруудад нийтдээ 1162.9 мянган хүн хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба үүнийг суурь 2016 онтой харьцуулбал 15.3 мянган хүн буюу 1.3 хувиар өссөн байна.

График 45. Ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн салбарын ангиллаар, мян хүн



2016 болон 2020 оны ажиллагчдын тоо мэдээллийг харьцуулбал ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбарууд буюу ХАА, ОАА, загас, ан агнуурын салбар болон худалдааны салбарт ажиллагчдын тоо буурсан үр дүнг үзүүлсэн байна.

График 46. 2016 болон 2020 оны ажиллагчдын тооны өөрчлөлт, мян.хүн



Тухайлбал ХАА, ОАА, загас, ан агнуурын салбарт ажиллагчдын тоо 2020 оныг 2016 онтой харьцуулахад 72.0 мянгаар багассан ба харин боловсрол, эрүүл мэнд, уул уурхай, үйлчилгээний бусад салбаруудад ажиллагчдын тоо 10 түүнээс дээш мянгаар нэмэгдсэн үр дүнг үзүүлжээ. Үүнээс харахад ажиллах хүчний шингээлт ихтэй салбаруудаас бусад салбаруудад шилжин ажиллах ажиллах хүчний шилжилт ихтэй он жилүүд байсан гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Ингэхдээ хөдөлмөрийн зах зээлийн хөдөлгөөн энэхүү дэд зорилтоос өөрөөр явагдсан байна.

Монгол Улсын Их хурал болон Засгийн газраас хувийн хэвшлийн ААН-ийн тэр дундаа жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийг татвар, хөнгөлөлттэй зээлийн бодлогоор дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлсээр ирсэн. УИХ-аас 2019 оны 3 дугаар сард хэлэлцэн баталсан Татварын багц хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд 300 сая төгрөгөөс 1.5 тэрбум төгрөг хүртэл татвар ногдох орлоготой аж ахуйн нэгжүүдийн ногдуулсан албан татварыг буцаан олгох замаар 90 хувиар хөнгөлөхөөр тусгасан.

Түүнчлэн УИХ-аас 2020 оны 4 дүгээр сарын 9-ний өдөр “Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх тухай” хуулийг баталсан. Тус хуулиар аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 18.2, 18.3, 18.4, 18.5-д заасан албан татвар ногдох орлогын нийт дүн нь өмнөх татварын жилд 1.5 тэрбум төгрөгөөс бага байсан, төрийн болон орон нутгийн өмчит, түүний оролцоотой хуулийн этгээдээс бусад Монгол Улсын хуулийн дагуу үүсгэн байгуулагдсан албан татвар төлөгчийн 2020 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд олсон орлогод мөн хуулийн 20.1, 20.2.7-д заасны дагуу ногдуулан тайлагнасан аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварыг чөлөөлсөн байна. Уг арга хэмжээнд 2020 онд нийт 15,550 аж ахуйн нэгж хамрагдаж нийт 120.3 тэрбум төгрөгийн хөнгөлөлт үзүүлсэн байна.

Хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн орчныг сайжруулах замаар ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг нь тасралтгүй хөгжүүлэх;

Хүний хөгжил бол хөгжлийн асуудлыг хүний сайн сайхан аж байдлыг шийдэхэд зориулагдсан эдийн засаг, улс төр, нийгмийг хамарсан өргөн хүрээтэй цогц асуудал учраас хүний сонголтыг өргөжүүлэх үйл явц гэж тодорхойлолт өгөх болжээ. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөрс суурь нь тэдний орлого амьжиргааны түвшин байдаг бол боловсрол мэргэжил нь хүний хөгжлийн хамгийн гол хэрэгцээ, сонголт болно.

Монгол улсад хүний нөөцийн хөгжлийг хангах, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг нь тасралтгүй хөгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн зах зээл дээр цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд анхаарч ажиллаж байна. Тухайлбал, хүнийг чадваржуулахад хөрөнгө оруулалтыг түлхүү хуваарилах, ядуу, эмзэг бүлгийн хүмүүс ажлын байрандаа тэнцэх өндөр чадвартай, идэвхтэй, эрүүл чийрэг болохгүйгээр ядуурлаас гарах боломжгүй учраас хүнд зориулсан хөрөнгө оруулалтаар хүмүүн капиталыг бий болгох, ажлын байрны эрэлт хэрэгцээнд тохирох ажил мэргэжлийн өндөр ур чадвартай ажиллагчдыг бэлдсэнээр тэд өөрсдөө ядуурлаас гарч, ядуурлыг бууруулж, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ажлын байрыг олноор бий болгохыг өсөлт хөгжлийн стратегийн төвд тавих шаардлагатай болсон.

УИХ-ын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас санаачлан боловсруулж, 2017 онд УИХ-д өргөн мэдүүлэхээр тусгасан. Үүний дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2016 оны 10 дугаар сарын 21-ний өдрийн А/183 тоот тушаалаар тус яамны холбогдох газар, хэлтэс, Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн холбоо, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын төлөөлөл, зарим эрдэмтэн, судлаачдын бүрэлдэхүүнтэй ажлын хэсэг байгуулагдаж ажилласан ба улмаар УИХ 2001 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн баталсан байна.

Шинэ хуулийн хамрах хүрээ өргөжиж, ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх,

хүлээх үүрэг тэнцвэржсэн гэж хууль тогтоогчид үзэж байсан. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хянах арга механизм, нийгмийн түншлэлийн тогтолцоог оновчтой болох, хууль тогтоомжоо олон улсын конвенцод нийцүүлсэн гэсэн тайлбарыг хууль санаачлагчид тайлбарлаж байсан. Хуульд ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх зорилгоор хуульд ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь суурь эрхийг заахаас гадна ажил олгогчийн өмнө зайлшгүй хүлээх үүргийг тусгасан байна. Тухайлбал:

- Ажилтанд түүний цалин хөлс хуулийн дагуу хийсэн суутгал зэрэг цалин хөлсний талаарх мэдээллийг сар бүр өгч байх үүргийг ажил олгогч хүлээнэ.
- Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа 8 цагаас илүүгүй байна” гэх мэт тодорхой заалтууд оруулж өгчээ.

Монгол Улсын аж ахуйн нэгж, байгууллагын 86.2 хувь нь 1-9 ажилтантай. Албан бус салбарт нийт ажиллагчдын 17.6 хувь буюу 220.000 хүн ажиллаж байна. Аж ахуйн нэгж, байгууллага бүтцийн хувьд жижиг, малчид, албан бус салбарт ажиллагчдын тоо өндөр гэж Үндэсний статистик хороо 2018 оны 4 дүгээр улиралд мэдээлж байжээ. Түүн дээр түшиглэн хөдөлмөрийн харилцааны энэ онцлогт тохирсон зохицуулалтыг шинэ хуульд:

- Туслах малчин гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.
- Ажил олгогч нь тэдэнд ажиллаж амьдрах хэвийн нөхцөлөөр хангах, ээлжийн амралт олгох үүрэг хүлээнэ.
- Туслах малчин зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30-аас илүүгүй хувийг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно гэсэн заалтууд тусгагдсан байна.

Энэ нь жижиг, дунд аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байгаа ажилтнууд болон албан бус салбарт ажиллаж байгаа ажилтны цалин хөлс, ажил амралтын цаг, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг тодорхой зохицуулалттай болгоход чиглэжээ. Мөн тэдний эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахаас ангид байх, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх зэрэг суурь эрхийг хамгаалах боломжийг хангасан байна.

Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулахаар хуульд тусгажээ. Объект (гэрээсээ хол) дээр 14 хоног ажиллаж, 14 хоног амарна. Түүнээс цөөн хоногоор ажилласан бол ажилласан хоногийн тоогоор амрах эрх зүйн орчин бий болгосон байна. Шинэ хууль 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс хэрэгжиж эхэлнэ.

Бараа, ажил, үйлчилгээний худалдан авалтыг үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжихэд чиглүүлж, гадаадын зээл, тусламж, улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалтад зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг харгалзах тогтолцоог бүрдүүлэх;

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагаа нь “Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил үйлчилгээ худалдан авах тухай хууль” -ийн хүрээнд зохицуулагдана. Энэхүү хууль нь 2005 онд анх батлагдсанаас хойш 20 удаагийн нэмэлт өөрчлөлт орсон байна. Энэхүү хуулийн 10 дугаар зүйлд “10.1.4.орон нутгаас хамгийн их ажиллах хүч авсан, 10.1.5.хуулийн этгээдийн ажиллах хүчний 90-ээс доошгүй хувь нь Монгол Улсын иргэн байх, 10.1.7.ажиллах хүчний 30 ба түүнээс дээш хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн эзэлдэг, 25 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж.” гэсэн заалтуудаар дотоодын давуу эрхийг тооцож байна. Гэхдээ энэхүү хуулийн хүрээнд хэдий хэмжээний хөрөнгө оруулалт, бүтээн байгуулалтын ажил зарлагдсан эсэх, хэдэн тендерт хэчнээн ажлыг байрыг бий болгох санал гарч дотоодын давуу эрх тооцуулсан талаарх мэдээлэл гардаггүй байлаа.

2016-2020 онд улсын төсвийн болон гадаадын зээл тусламжийн хүрээнд багагүй хөрөнгө оруулалтын төсөл хөтөлбөр хэрэгжсэн. Сангийн яамны тайланд дурдсанаар 2016-2019 онд нийт

4,290.9 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө оруулалт батлагдаж 3,911.3 тэрбум төгрөгийн санхүүжилт хийгдсэнээр гүйцэтгэл дунджаар 91.1% байна. 2020 онд 1,652.3 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө оруулалт төлөвлөснөөс 1,414.8 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө оруулалтыг санхүүжүүлсэн байна. Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтын 81 хувь нь нийгэм, эдийн засаг, орон нутагт тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бүтээн байгуулалтын төслүүд бол үлдсэн 19 хувь нь их засвар хийх, тоног төхөөрөмж худалдан авах, ТЭЗҮ, зураг төсөв боловсруулахад шаардлагатай санхүүжилт байсан байна.

Энэ бүх хөрөнгө оруулалтын үр дүнд улсын хэмжээнд хэдий хэмжээний ажлын байр бий болсон, энэхүү хөрөнгө оруулалтын сонгон шалгаруулалт нь зохистой ажлын байрыг бий болгох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах нөхцөлийг үүсгэсэн эсэх мэдээлэл тодорхойгүй байна. Одоогийн мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн орчинд энэхүү тогтолцоо бий болсон гэж үзэх үндэслэл алга байна.

Экспортын барааны татварыг буцаан олгох, импортын барааны гаалийн татварыг нэмэгдүүлэх, бараа, ажил, үйлчилгээг нь худалдан авах, мега төслүүдэд туслан гүйцэтгэгчээр ажиллуулах, даатгалд хамруулах зэрэг арга замаар жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих;

2016 оны байдлаар бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй 141,502 аж ахуйн нэгжээс 72,182 аж ахуйн нэгж үйл ажиллагаа явуулж байсан бөгөөд үүнээс 78% буюу 56,189 аж ахуйн нэгж жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт хамаарч байсан байна. Статистикийн үзүүлэлтээс харахад жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт 730,000 хүн ажиллаж байгаа нь нийт ажиллах хүчний 57%-ийг эзэлж байсан. Засгийн газрын 2017 оны 06 дугаар 14-ний өдрийн 168 дугаар тогтоолоор Гаалийн албан татвараас чөлөөлөгдөх жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн зориулалт бүхий тоног төхөөрөмж, сэлбэг хэрэгслийн жагсаалтыг батлав. Уг жагсаалтад 27 салбарын 641 нэр, төрлийн тоног төхөөрөмж багтсан бөгөөд үйлдвэрүүд техник, технологийн шинэчлэл хийж, үр ашгаа нэмэгдүүлэх, бүтээгдэхүүний өрсөлдөх чадвар дээшилснээр импорт орлох, экспортын баримжаатай үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлд оруулсан хувь нэмэр гэж үзэж байсан. Жижиг, дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд тогтвортой үйл ажиллагаа явуулах, хүчин чадлын ашиглалтаа сайжруулах, эргэлтийн хөрөнгийн хуримтлал үүсгэхэд дэмжлэг үзүүлэхээр УИХ-ын 2017 оны 02 дугаар сарын 02-ны өдрийн нэгдсэн хуралдаанаар жилийн борлуулалтын орлого нь 1.5 тэрбум төгрөгөөс ихгүй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч аж ахуйн нэгжид ногдуулсан татварыг 90 хувиар хөнгөлөх зохицуулалтыг Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуульд оруулсан байна. Хуулийн хүрээнд хүнс, оёдол, хувцас нэхмэл, барилгын материалын үйлдвэрлэл, газар тариалан, мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийн салбарыг хамруулахаар тусгасан байсан. Түүнчлэн аймаг, сумын төв нь нийслэл Улаанбаатар хотоос 550 км-ээс хол алслагдсан аймаг, суманд 50 хувиар, 1000 км-ээс хол алслагдсан аймаг, суманд 90 хувиар татварт ногдох орлогын албан татварыг хөнгөлөхөөр зэрэг арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн байна.

Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлээр аж ахуйн нэгжүүдийн экспортод гаргасан бараа ажил үйлчилгээнд нэмэгдсэн өртгийн албан татварыг 0 хувиар ногдуулж, төлсөн нэмэгдсэн өртгийн албан татварыг буцаан олгохоор зохицуулсан.

ААНОАТ-аас хөнгөлөх, чөлөөлөх тухай хуулиар иргэдэд олгосон татварын дэмжлэг ААНОАТ, ХХОАТ, Татварын алданги торгуулиас хөнгөлөх, чөлөөлөх тухай хуулиудаар дамжуулан татвар төлөгч иргэн, ААН-д 2020 онд 392.8 тэрбум төгрөгийг үлдээсэн бол, түрээсийн төлбөрийг бууруулах хөшүүргээр дамжуулан 55.3 тэрбум төгрөгийг түрээслэгч этгээдүүдэд үлдээсэн байна. Нийт дүнгээр 446.1 тэрбум төгрөгийг татвар төлөгч иргэн, ААН-д үлдээсэн.

Хүснэгт 47. ААНОАТ-ын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, тэрбум төгрөгөөр

Хуулийн заалт	ААНОАТ-ын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийн агуулга	ААН-ийн тоо	2020 онд үзүүлсэн ААНОАТ-ын хөнгөлөлт чөлөөлөлт	2021-2024 онд үзүүлэх хөнгөлөлт чөлөөлөлт	Хуулийн үр дүн	
					1-р заалт: Түрээслэгч этгээдийн тоо	1-р заалт: Түрээслэгч этгээдэд үлдсэн мөнгөн дүн
					2-р заалт: ААН-ийн тоо	2-р заалт: ААН-д үлдсэн мөнгөн дүн
1-р зүйл	Түрээсийн төлбөрөө бууруулсан хэмжээгээр татварын хөнгөлөлт үзүүлэх	119	2.3	53	3367	55.3
2-р зүйл	2019 онд 1.5 тэрбумаас бага орлоготой ААН-ийн татварыг чөлөөлөх	15171	116.9	-	15171	116.9
ДҮН					18538	172.2

Эх сурвалж: НДЕГ

Тайлбар: урьдчилсан байдлаар 119 зах худалдааны төв 3367 түрээслэгч этгээдийн түрээсийн төлбөрийг 55.3 тэрбум төгрөгөөр бууруулж татварын хөнгөлөлт эдлэх тайлан ирүүлсэн бөгөөд хуульд заасан шаардлага, холбогдох нотлох баримтад үндэслэн татварын тайланг хянаж хүлээн авах явцад энэ тоо буурах магадлалтай. Түрээсийн төлбөрийг 55.3 тэрбумаар бууруулсан 119 ААН 2020 онд төлөх 2.3 тэрбум төгрөгийн татварыг хөнгөлүүлж, татварын хөөн хэлэлцэх буюу 2021-2024 онд үлдэх 53.0 тэрбум төгрөгийн татварын хөнгөлөлтийг эдлэх боломжтой.

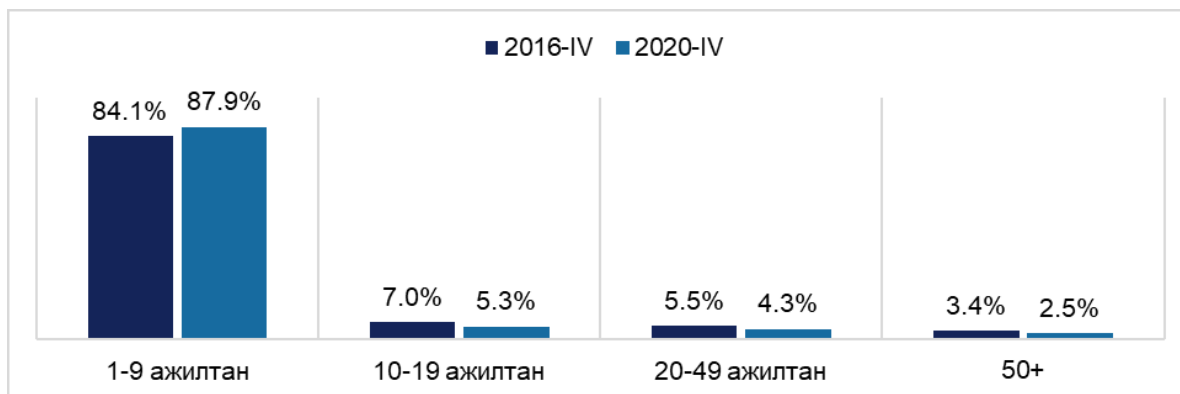
Хүснэгт 48. ХХОАТ-аас чөлөөлөх тухай хуулиар иргэдэд олгосон татварын дэмжлэг, тэрбум төгрөгөөр

ХХОАТ-ын чөлөөлөлтийн агуулга	Ажил олгогчийн тоо	Ажилтны тоо	Чөлөөлсөн ХХОАТ-ын хэмжээ
Монгол Улсын иргэний 2020.04.01-2020.10.01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд олсон цалин, хөдөлмөрийн хөлс, шагнал, урамшуулал болон тэдгээртэй адилтгах хөдөлмөр эрхлэлтийн орлогод ногдох ХХОАТ-ыг чөлөөлнө.	35,614	407,916	209.4

Хүснэгт 49. Татварын алданги, торгуулиас чөлөөлөх тухай хуулиар татвар төлөгчдөд олгосон дэмжлэг

Татварын алданги, торгуулиас чөлөөлөх агуулга	Татвар төлөгчийн тоо	Чөлөөлсөн алдангийн хэмжээ
2020.02.01-2020.12.31-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд албан татвар төлөгчийн хуулийн дагуу ногдуулан тайлагнасан төлбөл зохих татварыг хуульд заасан хугацаанд төлөөгүй тохиолдолд уг хугацаанд ногдуулах татварын алданги, торгуулиас тухайн албан татвар төлөгчийг нэг удаа чөлөөлсүгэй.	145,199	64.5

График 47. Ажиллагчдын тооны бүтэц, хувиар



ҮСХ-ны мэдээгээр 2020 онд 2016 онтой харьцуулахад 1-9 хүртэлх тооны ажилтантай ААН-ын тоо 22.3 мянгаар өсөж 83.0 мянга хүрсэн байна. Нийт үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн 87.9 хувь нь 1-9 хүртэл тооны ААН, байгууллага байна.

Эдийн засгийн хүндрэлийн үед татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн өрийн хуримтлагдсан хугацаа, ажилтны тоог харгалзан хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлэх замаар ажил олгогчид ажлын байраа тогтвортой хадгалахад нь дэмжлэг үзүүлэх;

COVID-19 цар тахлын улмаас үйл ажиллагаа нь доголдож орлого буурсан боловч ажлын байрыг хэвээр хадгалж байгаа ажил олгогч даатгуулагчид дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулийг УИХ-ын нэгдсэн чуулганаар 2020 оны 4 дүгээр сарын 09-ний өдөр батлан мөрдүүлсэн.

Уг хуулийн хүрээнд 2020 оны 4-9 сард ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бүрэн, мөн оны 10-12 сард тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн ажил олгогч, даатгуулагчийн тус бүр төлөх 5 хувиас бусад, 2021 оны 1-6 сард тус бүр төлөх 7.5 хувиас бусад нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлж хөнгөлөлт үзүүлэв.

Хүснэгт 50. Ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлсөн нийт хувь хэмжээ

Нийгмийн даатгалын сан	2020 оны шимтгэлийн хувь хэмжээ	Үүнээс чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хувь хэмжээ		2021 оны шимтгэлийн хувь хэмжээ	Үүнээс чөлөөлөгдөх шимтгэлийн хувь хэмжээ
		4-9 сард	10-12 сард		1-6 сард
Тэтгэврийн даатгалын сан	17.0	17.0	7.0	19.0	2.0
Тэтгэмжийн даатгалын сан	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8
Ажилгүйдлийн даатгалын сан	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
ҮОМШӨ-ний даатгалын сан	0.8, 1.8, 2.8	0.8, 1.8, 2.8	0.8, 1.8, 2.8	0.8, 1.8, 2.8	0.8, 1.8, 2.8
Эрүүл мэндийн даатгалын сан	4.0			4.0	
Нийт	24.0-26.0	20.0-22.0	10.0-12.0	26.0-28.0	5.0-7.0

Эх сурвалж: Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан

2020 онд 38.4 мянган ажил олгогч, 410.7 мянган албан журмын даатгуулагч, 169.2 мянган сайн дурын даатгуулагч 713.7 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс, 2021 онд 38.9 мянган ажил олгогч, 408.7 мянган албан журмын даатгуулагч, 115.1 мянган сайн дурын даатгуулагч 160.2 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс тус тус чөлөөлөгдөн, хөнгөлөлт эдэлсэн байна.

Хүснэгт 51. Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөгдсөн ажил олгогч, даатгуулагчийн тоо, чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хэмжээ

Үзүүлэлт	2020 оны 4-12 сард		2021 оны 1-6 сард		Нийт чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хэмжээ, сая төг
	Хамрагдалт	Чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хэмжээ, сая төг	Хамрагдалт	Чөлөөлөгдсөн шимтгэлийн хэмжээ, сая төг	
Ажил олгогч	38399	647,505.9	38,854	144,231.7	791,737.6
Албан журмын даатгуулагч	410,678		408,743		
Сайн дурын даатгуулагч	169,174	66,165.8	115,128	16,008.2	82,174.0
Нийт	38399	579,852	38,854	523,871	160,239.9

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газраас ирүүлсэн үйл ажиллагаа нь зогссон, Татварын ерөнхий газраас ирүүлсэн үйл ажиллагааны орлого нь 50 ба түүнээс дээш хувиар буурсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг тус тус үндэслэн ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2020 оны 4-6 сард даатгуулагчид сар бүр 200.0 мянган төгрөгийн дэмжлэгийг үзүүлэв. Уг хуулийн хэрэгжилтэд 7.3 мянган ажил олгогчийн 80.9 мянган даатгуулагчид 44.1 тэрбум төгрөгийн дэмжлэгийг үзүүлэв.

Хүснэгт 52. Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг авсан ажил олгогч, даатгуулагчийн тоо, дэмжлэгийн дүн

№	Үзүүлэлт	2020 оны 4-6 сард
1	Ажил олгогч	7,287
2	Даатгуулагч	80,903
3	Дэмжлэгийн дүн, сая төгрөг	44,148.0

Хувиараа болон бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэх иргэдийн санаачилгыг зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэх замаар дэмжих эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж чадавхжуулах;

Бичил, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэх иргэдийн санаачилгыг зээл, зээлийн батлан даалт, санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэх замаар дэмжих эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж чадавхжуулах ажлын хүрээнд “Хоршоог хөгжүүлэх нийгмийн хэмжээний хөтөлбөр-III”-ийг 2019 оны ЗГ-ын 362 дугаар тогтоолоор батлуулсан. Уг хөтөлбөр нь хоршооны хөгжлийг дэмжсэн хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах, төр болон хоршоог дэмжигч байгууллагуудын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн хөгжүүлж, үр дүнг сайжруулах, хоршоог хөрөнгө оруулалт, санхүү, зээлийн бодлогоор дэмжиж, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх замаар ажлын байр нэмэгдүүлэх, хоршоогоор дамжуулан түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт, бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, борлуулалтын сүлжээний оновчтой тогтолцоог бий болгох замаар орон нутгийн хөгжлийг дэмжих зорилготой. Ахуйн үйлчилгээний салбарыг дэмжих зорилгоор 2019 оны Засгийн газрын 418 дугаар тогтоолоор Ахуйн үйлчилгээний салбарыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр батлагдсан.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд ахуйн үйлчилгээний салбарын эрх зүйн орчныг сайжруулах зорилгоор “Хэрэглэгчдэд зориулсан үйлчилгээ. Үс засах үйлчилгээнд тавигдах шаардлага, “Хэрэглэгчдэд зориулсан үйлчилгээ. Хумс заслын үйлчилгээ, ерөнхий шаардлага” стандартыг тус тус батлуулан гаргасан.

Мөн ахуйн үйлчилгээний салбарын статистик мэдээллийн сан бүрдүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлэхээр нийслэлийн хэмжээнд Үндэсний статистикийн хорооны даргын 2019 оны А/174 дүгээр тушаалаар зөвшөөрсөн захиргааны статистикийн мэдээллийн маягтыг батлах тухай захирамжийн төсөл боловсруулж, холбогдох албан тушаалтнуудаас санал авч, Нийслэлийн Засаг даргын 2020 оны А/120 дугаар захирамж батлуулан хэрэгжүүлж байна. Одоогийн мөрдөгдөж буй “ЖДҮХС-аас зээл олгох, сонгон шалгаруулах, дамжуулан зээлдүүлэх, эргэн төлүүлэх, хяналт тавих журам”-д зээлийн эрсдэлийн болон үл хөдлөх хөрөнгийн даатгалд даатгуулахаар журамласан хэдий ч энэ нь сайн дураар даатгуулах даатгалын төрөлд хамаарагдаж буй учраас зээл олгосон

эхний жилд үр дүнтэй, бусад жилүүдэд даатгал бүрэн утгаараа хэрэгжихгүй байгаа нь эрх зүйн орчныг сайжруулах зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна. “Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас хөнгөлөлттэй зээл олгох, сонгон шалгаруулах, дамжуулан зээлдүүлэх, эргэн төлүүлэх, хяналт тавих журам”-ын 3.3-д заасны дагуу Жижиг, дунд үйлдвэрийн газартай зээлийн болон барьцааны гэрээ байгуулж буй ААН-ийг Зээлийн эрсдэлийн болон үл хөдлөх хөрөнгийн даатгалд хамруулдаг. 2019 онд ЖДҮХС-тай хамтран ажиллах гэрээтэй Хаан болон Хам даатгал /Монре, Практикал, Бодь, Номин/-ын гэрээний хугацаа дуусгавар болж, сунгах хүсэлт ирүүлсний дагуу эдгээр газруудтай уулзаж, даатгалын эрсдэлийн тохиолдлыг нэмэх, даатгалын хураамжийн хувь хэмжээг бууруулах гэх мэтчилэн Жижиг, дунд үйлдвэрийн газрын зээлдэгч нарт зориулсан багц бүхий зээлийн эрсдэлийн болон үл хөдлөх хөрөнгийн даатгалын гэрээг хийж, удирдлагаар батал гаажуулсан.

Батлан даалтыг үйл ажиллагааг сайжруулах хүрээнд Зээлийн батлан даалтын сангийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахаар ажлыг хэсэг байгуулагдан ажиллаж байна. Тус ажлын хэсгээс хуулийн төсөлд тусгах үзэл баримтлалын саналыг боловсруулан холбогдох газарт хүргүүлэв. 2016-2020 онд зээлийн батлан даалтын үйлчилгээ үзүүлж 5200 орчим ажлыг байр шинээр бий болж, 2500 орчим ажлын байр хадгалагдсан байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ногоон ажлын байрны үнэлэмжийг дээшлүүлж эрэлт, нийлүүлэлтийг дэмжих;

Монгол Улсын ногоон хөгжлийн бодлогын зургаан зорилтын нэг нь ногоон ажлын байрыг нэмэгдүүлэх билээ. 2014 онд PAGE хөтөлбөрийн хүрээнд НҮБ-ийн Хүрээлэн буй орчны хөтөлбөр, ОУХБ болон БОАЖЯ-аас Монгол Улсын анхны ногоон ажлын байрны зураглал судалгааг хийсэн байна. Энэхүү загварчилсан судалгаа нь ногоон ажлын байрны тооллого явуулан эдийн засгийн салбарууд, дэд салбарууд болон газарзүйн байршлаар нь тэмдэглэхээс гадна бусад ажлын байруудын сайн ажлын алдагдлыг тооцсон. Энэхүү судалгааны дүнгээс харахад тухайн үед 569921 ажлын байр байгаагийн 11.5 хувь нь ногоон ажлын байр байна гэж тооцсон байна. Энэ нь манай улсын нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 6.2 хувийг эзэлж байсан байна. 2017 оны ҮСХ, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) болон PAGE хөтөлбөр хамтран Монголд анх удаа олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн арга аргачлалыг ашиглан Монгол дахь ногоон ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааг явуулсан байна. Тус судалгаагаар 2016 оны хоёрдугаар улирлын байдлаар Монгол улс дахь ногоон ажлын байрны тоо 112.3 мянгад хүрч, нийт ажлын байрны 9.9%-ыг эзэлж байв. Уг судалгаагаар нийт ногоон ажлын байрны 30.3% нь боловсрол, 15.9% нь үйлдвэрлэл, 9.4% нь уул уурхай болон 6.2% нь удирдлагын салбарт байна.

Энэхүү хөтөлбөрийн үнэлгээг хийж байх хугацаанд дээрх 2 судалгаанаас өөр ногоон ажлын байртай холбоотой дорвитой хийгдсэн судалгаа байхгүй байлаа. Түүнчлэн ногоон ажлын байрыг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй ажил төдийлөн хангалттай түвшинд байхгүй байна. Судалгааны багийн гишүүдэд ирүүлсэн тайлан мэдээнээс харахад ЭХЯ-аас хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй тэргүүлэх ач холбогдолтой дараах төслүүдийг мэдээлэл байлаа. Үүнд:

1. Эрдэнэ-бүрэнгийн 90 МВт-ын усан цахилгаан станц барих төсөл, Ховд аймаг, Эрдэнэбүрэн сум, Нийт 52000 ахуйн хэрэглэгчдийг хангах шинэ эх үүсвэр бий болж баруун 5 аймгийн 4430 аж ахуйн нэгж, 5400 орон сууц, 36413 гэр хорооллын хэрэглэгчийг дотоодын цахилгаан эрчим хүчээр бүрэн хангана.
2. Сэргээгдэх эрчим хүчийг нэмэгдүүлэх төсөл, Ховд аймгийн Мянгад сум, Увс аймгийн Өмнөговь сум, Говь-Алтай Есөн-булаг сум, Алтай сум, Завхан аймгийн Улиастай сум, Тэлмэн сум, Хөвсгөл аймгийн Мөрөн сум, Завхан, Говь-Алтай аймгуудад жил бүр зарцуулж буй дизель станцын түлшний зардал 2.7-2.8 тэрбум төгрөг хэмнэгдэнэ. Баруун бүсийн 78000 айл өрх ногоон эрчим хүчээр хангагдана. 25 жилийн хугацаанд 2.2 сая тонн нүүрстөрөгчийн давхар ислийн ялгарлыг бууруулна.

Эдгээр төслүүдийг хэрэгжүүлснээр 435 байнгын ногоон ажлын байр бий болгоно гэж төлөвлөсөн байна. Үүнээс өөр ногоон ажлын байрыг дэмжих, үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, эрэлт нийлүүлэлтийг тодорхойлсон талаар авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа байхгүй байлаа.

Экспортын болон өндөр технологийн үйлдвэрлэлд хөрөнгө оруулах замаар ногоон ажлын байр олноор бий болгох;

Гаалийн Ерөнхий Газрын статистик мэдээллээр Монгол Улс 2020 онд нийт 146 улстай худалдаа хийж, гадаад худалдааны нийт бараа эргэлт 12.9 тэрбум америк доллар, үүнээс экспорт 7.6 тэрбум америк доллар, импорт 5.3 тэрбум америк доллар болсон байна. Нийт бараа эргэлтийн хэмжээ 2016 оноос 4.6 (55.6%) тэрбум америк доллар, үүнээс экспорт 2.7 (54.1%) тэрбум америк доллароор өссөн байна. 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар 7.5 тэрбум америк долларын бараа бүтээгдэхүүн экспортолсны 90 орчим хувийг уул уурхайн салбарын экспорт эзэлж байна. Экспортын бараа бүтээгдэхүүний хэмжээ 2016 онтой харьцуулахад 50 гаруй хувь өссөн хэдий ч бүтцийн хувьд өөрчлөлт орсонгүй уул уурхайн салбарын түүхий эдийн экспорт голлох байр суурьтай хэвээр байна. Уул уурхайн салбараас хэт хамааралтай Монгол Улсын эдийн засгийг солонгоруулах нэн ялангуяа экспортын бараа бүтээгдэхүүний нэр төрлийг нэмэгдүүлэх, ААН-ийг дэмжих чиглэлд Засгийн газраас анхаарч ажиллаж байна. Засгийн газрын 2018 оны 278 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол экспорт” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах үүрэг бүхий “Экспортыг дэмжих зөвлөл”-ийг байгуулан үйл ажиллагааг явуулж байна. Засгийн газрын бодлогын хүрээнд Дэлхийн банкны “Экспортыг дэмжих төсөл” нь ХХААХҮЯ-ны дэргэд 2020-2023 оныг дуустал хэрэгжихээр үйл ажиллагаа явуулж байна. Уул уурхайн бус салбарын экспортыг нэмэгдүүлэх зорилготой уг төслийн нэг хэсэг нь ААН-үүдэд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх түншлэлийн хөтөлбөр ба үүний хүрээнд экспортын чиглэлтэй доорх шалгуурыг хангасан аж ахуйн нэгжүүдэд 50 мянган ам.доллар, кластерт 100 мянган ам.долларын санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэхээр ажиллаж байна. Засгийн газрын зүгээс анхаарал хандуулж, тодорхой төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүл ажиллаж байгаа хэдий ч манай Улсын хувьд экспортын бараа бүтээгдэхүүний бүтцэд тодорхой өөрчлөлүүд огт орохгүй байна. Нийт экспортын 90 гаруй хувийг эзэлж буй уул уурхайн экспортыг задалж үзэхэд ихэнх нь нэмүү өртөг шингээгүй түүхий эд байдаг. Уул уурхайн бус экспортын 97 хувийг 9 бүтээгдэхүүн бүрдүүлж байна. Эдгээр бүтээгдэхүүний ганцхан нь бэлэн бүтээгдэхүүн байна. Тэр нь ноосон бүтээгдэхүүн буюу нэхмэл, ноолууран хувцас юм. Экспортлогч аж ахуйн нэгж маш цөөхөн ба сүүлийн гурван жилд 1500 орчим ААН их, бага хэмжээгээр экспорт хийжээ¹⁶. Нийт экспортын 70 орчим хувь нь 30 ААН-ээс хамааралтай байна.

Энэхүүдэд зорилгод тусгагдсан нөгөө нэг асуудал өндөр технологийн салбарын үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх тухай асуудал юм. Монгол улс нь ногоон эдийн засагт суурилсан тогтвортой хөгжлийг бий болгох, өөрөөр хэлбэл хүний хүч шаардсан бөөний үйлдвэрлэл бус цөөн хүн амтай орны онцлогт тохирсон мэдлэгт суурилсан өндөр технологийн үйлдвэржилтийг хөгжүүлэх чиглэлд анхаарах нь чухал юм. Өнгөрсөн хугацаанд шинжлэх ухаан, технологийн талаар баримтлах бодлого, хөгжлийн үзэл баримтлал, эрх зүйн орчин, үндэсний хөтөлбөрүүдийг боловсруулсан боловч хэрэгжилт, үр дүнгийн тайлан мэдээлэл хомс байлаа. Монгол Улсын ТХЗ-ийн 9.б.1 ДНБ-нд дунд болон өндөр технологийн үйлдвэрийн салбарын нэмэгдэл өртгийн эзлэх хувь гэсэн үзүүлэлтийг тооцох шаардлагатай хэдий ч энэ талаар мэдээлсэн тоо баримт алга байна.

ДДӨТАҮ-д хамаарах боловсруулах үйлдвэрийн салбарын мэдээллийг доорх хүснэгтэд харууллаа.

16 Экспортыг дэмжих төслийн мэдээлэл, 2021 он <https://montsame.mn/mn/read/268685>

Хүснэгт 53. ДДӨТАУ-д хамаарах боловсруулах салбарын үйлдвэрлэл ISIC 4.0

ISIC 4.0	Тодорхойлолт
20	Химийн бодис болон химийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл
21	Үндсэн эмийн бүтээгдэхүүн болон эмийн бэлдмэлийн үйлдвэрлэл
26	Компьютер, электроник болон оптик бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл
27	Цахилгаан тоног төхөөрөмж үйлдвэрлэл
28	Дээр дурдсан дэд салбарт ороогүй бусад машин, тоног төхөөрөмж үйлдвэрлэл
29	Моторт авто тээврийн хэрэгсэл, чиргүүл, хагас чиргүүл үйлдвэрлэл
30*	Тээврийн хэрэгслийн бусад тоног төхөөрөмж үйлдвэрлэл
325	Эмнэлгийн болон шүдний эмчилгээний багаж хэрэгсэл, хангамжийн материал үйлдвэрлэл

**30-ийг хамаарахгүй (Усан онгоц, завь үйлдвэрлэл)*

Дээрх салбаруудад ямар хэмжээний хөрөнгө оруулалт хийсэн, бодлогын ямар дэмжлэг үзүүлсэн эдгээр салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй ААН, тэдгээрийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар мэдээлэл хомс байлаа.

Энэхүү дэд зорилтод заасан “Экспортын болон өндөр технологийн үйлдвэрлэлд хөрөнгө оруулах замаар ногоон ажлын байр олноор бий болгох” зорилтын хүрээнд экспортыг дэмжих, өндөр технологийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлд МУ-ын ЗГ-аас анхаарч тодорхой ажлууд зохион байгуулж буй хэдий ч үүний үр дүнд ногоон ажлын байр бий болсон эсэх асуудлыг энэ удаад үнэлэх боломж байхгүй байлаа.

Бүтээн байгуулалтын төсөл, хөтөлбөрийг орон нутгийн хөгжил, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг нэмэгдүүлэхэд эергээр нөлөөлөхөөр зохион байгуулж, хэрэгжилт, хяналтыг сайжруулах;

Энэхүү дэд зорилтын хэрэгжилттэй холбоотой тайлан мэдээлэл байхгүй байлаа. Улсын хэмжээнд хэрэгжиж буй бүтээн байгуулалтын ажил нь тухайн орон нутгийн хөгжил болон хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар нөлөөг үзүүлж байгаа талаар судалсан судалгаа, тоо мэдээлэл байхгүй байлаа. ХНХЯ-ны тайланд дурдсанаар хөдөлмөрийн зах зээлийн бүртгэл тоо мэдээллийг сайжруулах чиглэлээр дараах ажлууд хийгдэж байна. Тухайлбал хөдөлмөрийн зах зээлийн бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн систем LMIS–ийг шинэчлэн хөгжүүлэх, ажилд зуучлах үйлчилгээний онлайн хэлбэрийг хөгжүүлэх зорилгоор Дэлхийн банкны зээлийн санхүүжилтээр хэрэгжиж буй “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр техникийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний бизнес процессын зураглал гаргаж, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамтай хамтран “Воркнэт” системийг хөгжүүлэх ажлыг хэрэгжүүлж эхлээд байна. Энэхүү систем нь БНСУ-ын Засгийн газрын 3.0 тэрбум воны буцалтгүй тусламжаар хэрэгжих бөгөөд “LMIS” системтэй бүрэн холбогдож, илүү дэвшилттэй байдлаар ажиллана.

Дээрх системүүдийг хөгжүүлж, үйл ажиллагаа эхэлснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн тоон судалгаа, мэдээ, тайлангийн чанар сайжирч, ажил олгогч болон ажил хайгчдын хоорондын хөдөлмөр зуучлалын үйл ажиллагааны хурд, хүртээмж, чанар нэмэгдэх чухал ач холбогдолтой бөгөөд тус яамны зүгээс “LMIS” программ хангамж болон “Воркнэт” системийг хөгжүүлэх ажлыг 2021 оны 5 дугаар сард багтаан дуусгаж, туршилтын байдлаар нэвтрүүлж хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний цахим шилжилт хийхээр төлөвлөн ажиллаж байна.

Дээрх систем хэрэгжиж эхэлснээр орон нутагт хөрөнгө оруулалт, төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд бий болсон ажлын байрны мэдээллийг бүртгэх, нэгтгэн гаргах боломж бүрдэнэ гэж итгэж байна. Өнөөгийн түвшинд бүтээн байгуулалтын төсөл, хөтөлбөрийг орон нутгийн хөгжил, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг нэмэгдүүлэхэд эергээр нөлөөлөхөөр зохион байгуулж, хэрэгжилт, хяналтыг сайжруулах чиглэлд тодорхой зохион байгуулсан ажил, хүрсэн үр дүнгийн талаар мэдээлэл дутмагаас энэхүү дэд зорилтын хэрэгжилтийг үнэлэх боломжгүй байлаа.

Ажиллах хүчний бүс, орон нутаг, эдийн засгийн салбар, ажил, мэргэжил хооронд дотоод шилжих хөдөлгөөнийг уян хатан, оновчтой зохицуулах замаар ажиллах хүчний нөөцийг үр дүнтэй ашиглах;

Хүн ам зүйн хувьд төвлөрөл гэдэг нь тодорхой орон зай ба хүмүүс хоорондын харьцаа буюу нягтшил юм. Өгөгдсөн газар нутагт хүн амын тоо хэмжээ ихсээд л байвал тэр хэсэгт төвлөрөл бий болж байна. Хүн амын хэт төвлөрлийн үед илрэх байдлыг 1950 онд Георг Симмелийн тодорхойлсноор төвлөрлийн үр дүнд сэтгэл зүйн хямрал буюу стресс нэмэгддэг гэж тодорхойлсон байна. Калхоун энэхүү онолд үндэслэн өөрийн туршилтаар төвлөрөл нь хүмүүсийн нийгмийн зохион байгуулалтгүй байдал, нийгмийн үйл ажиллагааны өөрчлөлт бий болдог ба энэ нь цаашид үргэлжилсээр байвал сүйрэлд хүргэж болзошгүй хэмээн тайлбарласан байна.

Монгол улсын хувьд Улаанбаатар хот нь 2020 оны байдлаар **2,316,499** оршин суугчидтай, тэдгээрийн дийлэнх хувь нь голлон үйлдвэр, үйлчилгээний салбарт ажилладаг. Иймээс хүн ам зүйн нягтрал, ажиллагчдын тоо зэргээс хамааран Улаанбаатар хот том хот болох нь статусаараа ялгагдаж байна. Нийслэлд хүн амын төвлөрөл эрчимтэй явагдаж байгаа нь хөдөлмөрийн нөөцийн хуваарилалт, ашиглалтад, газар зүйн бүрэн ашиглалт, засаг захиргааны нэгжийн үйл ажиллагаа жигд биш байх зэрэг сөрөг үр дагавруудыг бий болгон, улмаар зохицуулахад хүндрэлтэй болж байна. Улаанбаатар хотын хувьд хүн амын өсөлттэй зэрэгцэн эдийн засгийн өсөлтийн түвшин, дэд бүтцийн хөгжил зэрэгцэн явагдахгүй байгаа тул үүнээс үүдэлтэйгээр ажилгүйдэл, ядуурал, ажил эрхлэх амьдрах орчин муудах, нийгмийн байдалд сөрөг нөлөө бий болох зэрэг тодорхой бэрхшээлүүд үүсэж байна. Хотод шилжин ирэгчдэд ажлын байр зайлшгүй шаардлагатай. Нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгжүүд нь хүн амын буюу зах зээлийн төвлөрлийг дагасан хандлагатай байна. Шилжилт хөдөлгөөн нь богино хугацаанд өсөн нэмэгдэж байгаа хотын захын хорооллуудад нийгмийн үйлчилгээний асуудлыг шийдвэрлэж чадаагүйгээс хотын төв рүү нягтрал ихэссэн хэвээр байна. Иймд ажиллах хүчний бүс, орон нутаг, эдийн засгийн салбар, ажил, мэргэжил хооронд дотоод шилжих хөдөлгөөнийг уян хатан, оновчтой зохицуулах замаар ажиллах хүчний нөөцийг үр дүнтэй ашиглах талаар бүс нутгийн хөгжлийн бодлогод илүү түлхүү тусгагдсан байна.

7.2.3. Бодлогын үндсэн зорилт-3

Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын хүрээнд тодорхойлсон 9 дэд зорилтуудын хэрэгжилт:

Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоог нэмэгдүүлэх зорилгоор дээд болон техник, мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын хөтөлбөрийн агуулгыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтээр тодорхойлж, үр дүнг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнээр тооцдог болох;

Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол сургалтын байгууллагуудад 2020-2021 оны хичээлийн жилд 19734 суралцагч төгссөн. Төгсөгчдийн 8987 буюу 45.5% нь шууд ажлын байртай, 1217 буюу 6.2% нь дараагийн шатны сургалтын байгууллагад дэвшин суралцсан байна.

Нийт төгсөгчдөөс 29.4 хувь нь аж үйлдвэрийн салбар, 19.2 хувь нь барилгын салбар, 12.7 хувь нь тээврийн салбар, 7.6 хувь нь уул уурхайн салбар, 6.4 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбар, 6.7 хувь нь үйлчилгээний салбар, 4.9 хувь нь мэдээллийн технологийн салбар, 4.6 хувь нь соёл урлагийн салбар, 3.1 хувь нь байгаль орчны салбар, 2.2 хувь нь санхүү, бизнес, худалдааны салбар, 0.9 хувь нь эрчим хүчний салбар, 0.8 хувь нь эрүүл мэндийн салбар, 0.8 хувь нь цагдаа, батлан хамгаалах, онцгой байдлын салбар, 0.5 хувь нь хот байгуулалтын салбар, 0.3 хувь нь шуудан, харилцаа холбооны салбарын мэргэжлүүдээр суралцаж төгссөн. Нийт төгсөгчдийн 45.5 хувь нь шууд ажлын байртай, 6.2 хувь нь дараагийн шатны сургалтын байгууллагад дэвшин суралцсан байна.

ADB төслийн санхүүжилтээр 2020 онд чадамжид суурилсан сургалтын 15 хөтөлбөр боловсруулсан.

Швейцарын хөгжлийн агентлагийн санхүүжилтээр Германы GFA компанийн хэрэгжүүлсэн “Монгол Улсын Баруун бүсийн Мэргэжлийн боловсрол, сургалт” төслөөс боловсруулсан “Ажил мэргэжлийн лавлах”, “Стандартчиллын үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 11 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 45 дугаар тогтоолоор баталсан “MNS 6541 : 2015, Мэргэжлийн боловсрол, сургалт. Ерөнхий шаардлага” стандартыг улсын хэмжээнд хэрэглэхээр хүлээн зөвшөөрч, заавал мөрдөх үндэсний стандартаар баталсан. Энэхүү ажил мэргэжлийн лавлах, стандартыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтээр тодорхойлж ажил олгогчдоор боловсруулан гаргадаг. Сургалтын хөтөлбөрийг эдгээр бичиг баримт дээр үндэслэн мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд болон төсөл хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулж байна. 2020 онд Азийн хөгжлийн банкны төслийн санхүүжилтээр 15 мэргэжлийн хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчдын эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлан боловсруулсан болно.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээ, ажил олгогчийн захиалгад нийцүүлэн гадаад улсад мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол эзэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулах;

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн болон бусад холбогдох судалгаануудад түшиглэн ажиллах хүчнийг бэлтгэх тогтолцоог хөгжүүлэх нь хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ чиглэлийн судалгаа хийх, судалгааны дүн, мэдээллийг нийтэд түгээхтэй холбоотой төрийн болон судалгааны байгууллагуудын харилцааг зохицуулахаар “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж байна. ХНХСИ-ээс жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгааг явуулж байгаа ба энэхүү судалгааны үр дүнгээр ирэх жилүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт ямар байх, ажил олгогчийн захиалга бүхий ажлын байрны мэдээллийг тодруулж байна. Харин хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтэд нийцүүлэн гадаад улсад мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр зохион байгуулсан ажлын тайлан мэдээлэл байсангүй. Харин Япон Улсад Монгол Улсын иргэдийг ур чадварын дадлагажигчаар илгээж байгаа бөгөөд Япон Улс Гадаадын иргэн харьяатын багц хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, манай улсаас мэргэшсэн ажилтан авах шинэ тогтолцоо 2019 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд асаргаа, сувилгаа, аж үйлдвэр, сэлбэг хэрэгсэл үйлдвэрлэл, цахилгаан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, барилга, усан онгоц үйлдвэрлэл, автомашин засвар, онгоцны буудлын засвар үйлчилгээ, зочид буудал, ХАА, усан агнуур, хүнсний бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, рестораны үйлчилгээний 14 салбарт ажиллах хүч авч байна.

Энэ ажлын хүрээнд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам “Ур чадвартай ажиллах хүчний тогтолцооны зохистой ажиллагааны үндсэн хүрээг хэрэгжүүлэх хамтын ажиллагааны Санамж бичиг”-ийг 2019 оны 4 дүгээр сарын 17-ны өдөр Япон Улсын Хууль зүйн яам, Гадаад харилцааны яам, Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, халамжийн яам, Үндэсний цагдаагийн агентлаг хооронд байгуулсан.

Санамж бичгийн хүрээнд авах зарим арга хэмжээний тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 278 дугаар тогтоолыг батлуулж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Уг тогтоолын дагуу Япон Улсын Токио хотод 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийг улсын төсөвт байгууллагын статустай байгуулж, төвийн орон тоо, дүрмийг ХНХ-ын сайдаар батлуулж, төвийн даргыг томилуулан, Гадаад харилцааны яамтай хамтран Монгол Улсаас Япон Улсад суугаа Элчин сайдын яаманд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн хамгааллын асуудал хариуцсан атташе томилж ажиллуулах зэрэг зохион байгуулалтын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна.

Оюутан, сурагчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх дадлагын бүх хэлбэрийг дэмжих тогтолцоог бий болгох;

Орлоготой оюутныг дэмжих хүрээнд их, дээд сургуулиуд нь ажил олгогч, суралцагч, сургууль хоорондын гуравласан гэрээ байгуулах замаар оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх, дадлага хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэн ажиллаж байна. Тухайлбал, 2019 оны байдлаар 20 мянга гаруй

оюутан цагийн болон үндсэн ажлын байртай болон ажилласан байна. Энэ нь ажил олгогч / ялангуяа үйлчилгээний байгууллагууд/ оюутан, суралцагчтай хамтран ажиллах, ажлын байрны эрэлт хэрэгцээ, шаардлага жилээс жилд өсөн нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих;

2019-2020 оны хичээлийн жилд 18,887 суралцагч төгссөн. Төгсөгчдийн 51.5 хувь нь төгсөхийн өмнө болон төгсөөд шууд ажлын байртай болсон байна.

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик мэдээллийг Үндэсний статистикийн хорооны даргын 2019 оны А/187 дугаар тушаалаар батлагдсан А-ТМБ-15 маягтын дагуу бүрдүүлдэг бөгөөд жил бүрийн 8 дугаар сарын 1-ний өдрийн дотор ҮСХ-нд хүргүүлдэг. Иймд уг статистик мэдээллээр гарч буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь нь төгсөлтөөс хойш 1-2 сарын хугацааны мэдээлэл юм. Цаашид төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийг нарийвчлан гаргах зохицуулалтын хүрээнд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын удирдлага, мэдээллийн цахим системд мөшгөх / tracking/ судалгааны модулийг боловсруулж байна. Уг платформыг төрийн мэдээллийн ХУР системтэй мэдээлэл солилцох байдлаар хөгжүүлснээр төгсөгч тус бүрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг real time data-р гарган авах боломжтой бөгөөд улмаар тухайн жилүүдийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодит түвшнийг гаргана.

Их дээд сургуулиудын дэргэд байрлах Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв нь цагийн ажлын байрыг оюутнуудад нээлттэй танилцуулж, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй оюутнуудын бүртгэл хөтлөх, хөдөлмөрийн хувийн бирж болон холбогдох байгууллагууд оюутныг цагийн ажилд зуучлахтай холбоотой мэдээллийг залуучуудын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын мэдээллийн санд хүргүүлэх, оюутныг цагийн хөдөлмөр эрхлэлтэд зуучлах зэрэг ажлуудыг хийж байна. Нийт их дээд сургуулиуд оюутны мэргэжлийн чиглэлээрээ эрдэм шинжилгээ, судалгаа, инновацын ажил гүйцэтгэсэн болон дадлагажих, чадваржих, мэргэших үйлтэй шууд хамааралтай гүйцэтгэсэн бүхий л ажлын үр дүнг сургалтын багц цагт тооцдог бөгөөд тодорхой үр дүнг гаргасан оюутанд тэтгэмж, тэтгэлэг олгох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.

Оюутан, сурагчдад аж ахуй эрхлэх үр чадвар эзэмшүүлж, ажлын байр бий болгох санаачилгыг дэмжих;

2019 онд “Орлоготой оюутан” үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд гарааны бизнесийн экосистемийн бүрдэл хэсгүүд, гарааны бизнес эрхлэх онолын мэдлэг ба бодит чадвар, өсөх сэтгэхүйг олгох сургалтыг “Старт брэнд” нэрээр үйл ажиллагаа явуулдаг “Век сентрал Монгол ХХК”-тай хамтран их, дээд сургуулиудын оюутнуудад Монгол Улсын гарааны бизнес, энтрепренершипийн өнөөгийн байдал, олон улсын их дээд сургуулиудын хөтөлбөр болон мэргэшсэн компанийн туршлагыг 2019 оны 4-р сарын 15-наас 5-р сарын 15-ны өдрүүдэд үе шаттайгаар зохион байгуулсан. Сургалтад нийт 456 оюутан хамрагдсанаас 242 оюутан нь төрийн өмчийн 5 сургуулиас (МУИС, ШУТИС, МУБИС, ХААИС, АШУҮИС) ба 226 оюутан нь төрийн бус өмчийн 15 их, дээд сургуулиас (Ач анагаах ухааны их сургууль, Техник Технологийн дээд сургууль, Этүгэн их сургууль, Шихихутуг их сургууль, Мандах их сургууль, Шинэ анагаах ухаан их сургууль, Хүмүүнлэгийн ухааны их сургууль, Их засаг их сургууль, Отгонтэнгэр их сургууль, Орхон их сургууль, Технологийн дээд сургууль, Улаанбаатар эрдэм их сургууль, Идэр Их дээд сургууль, Худалдаа үйлдвэрлэлийн их сургууль) байлаа. Их, дээд сургуулиуд оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлын мөшгөх судалгааг тогтмол гаргаж хэвшсэн бөгөөд тухайн судалгааг үндэслэн холбогдох зөвлөмжийг байгууллага аж ахуйн нэгжид хүргүүлэх, цаашид хэрэгжүүлэх бодлогын баримт бичигт тусгах ажлыг хийж байна. Үүнд Засгийн газрын 2020 оны 228 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэх журмыг боловсруулахад оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлын судалгааг ашигласан.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдрийн 228 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх журам”-ыг батлуулсан. Энэхүү журмаар их, дээд сургууль, коллежийн дэргэдэх Оюутны хөдөлмөр эрхлэх төвүүдийн хамраах асуудлыг тодорхой

болгож өгсөн. БШУЯ-ны зүгээс хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах, оюутнуудын санал санаачилгыг дэмжих чиглэлээр дараах ажлуудыг хийсэн. Үүнд:

- “Орлоготой оюутан” хөтөлбөрийн хүрээнд Нийслэлийн татварын газартай хамтран Манлайлал-Хөгжил-Оролцоо хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан.
- Дээд боловсролын сургалтын байгууллага ба үйлдвэрлэлийн түншлэлийг хөгжүүлэх, оюутандаа ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээ үзүүлэх талаар жишиг зааврыг нэгтгэн гарын авлага хэвлүүлж түгээсэн.
- Төрийн өмчийн их, дээд сургууль, коллежуудын захирлуудтай байгуулах үр дүнгийн гэрээ, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах ажил тусган үр дүнг тооцсон.

Нийт их дээд сургуулиудын оюутныг цагийн болон үндсэн ажлын байранд зуучилсан судалгааг хийсэн.

Оюутан залуучуудыг цагийн болон түр ажлын байранд тогтмол зуучлах, суралцаж буй мэргэжлийн чиглэлээр дадлагажуулах, төгсөгчдийг ажлын байраар хангах чиглэлээр аж ахуйн нэгж байгууллагуудтай хамтран ажиллаж гэрээ байгуулах ажлыг зохион байгуулсан. Их дээд сургуулиуд судалгаа, эрдэм шинжилгээний үйл ажиллагаандаа:

Багш, оюутны судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажил нь сургуулийн судалгааны тэргүүлэх чиглэлд нийцсэн, Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн тулхтай хөгжилд хувь нэмэр оруулахуйц байх, ахисан түвшний сургалт, судалгааны ажлын нэгдмэл байдлыг хангах, судалгаа, эрдэм шинжилгээний үйл ажиллагаа, үр дүн нь үндэсний болон бүс нутгийн олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц чанар хүртээмжтэй байх, судалгаа, эрдэм шинжилгээний санхүүжилтийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс тогтвортой хангах, санхүүжилт татсан судлаачдын идэвх санаачилгыг бодитойгоор дэмжих бодлого хэрэгжүүлэх гэсэн зарчмыг баримталдаг. Байгууллагын захиалгат ажлын чиглэлээрх хөдөлмөр эрхлэлт, гэрээгээр гүйцэтгэх хүрээнд хууль эрх зүйн чиглэлээр 14 оюутан, барилгын инженер хөтөлбөрөөр суралцаж буй 3 оюутан, менежментийн чиглэлээр суралцаж буй төгсөх ангийн 4 оюутны цагийн ажил эрхлэх боломжийг ханган ажилласан.

Их дээд сургуулиудын дэргэд байрлах Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв нь цагийн ажлын байрыг оюутнуудад нээлттэй танилцуулж, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй оюутнуудын бүртгэл хөтлөх, хөдөлмөрийн хувийн бирж болон холбогдох байгууллагууд оюутныг цагийн ажилд зуучлахтай холбоотой мэдээллийг залуучуудын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын мэдээллийн санд хүргүүлэх, оюутныг цагийн хөдөлмөр эрхлэлтэд зуучлах зэрэг ажлуудыг хийж байна.

Их, дээд сургуулиуд Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвөөрөө дамжуулж төсөлт ажил хийх, захиалгат төслийг хэрэгжүүлэх, үзэсгэлэн яармаг ажиллуулах, бүтээгдэхүүнийг зарж борлуулах, үйлдвэрлэх ажлуудыг санаачлан зохиож байна. Нийт их, дээд сургуулиудын “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв”-үүд уламжлал болгон дараах ажлуудыг зохион байгуулж байна. Үүнд:

- Их дээд сургууль, коллеж, МСҮТ-ийн дэргэдэх “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв”-өөс оюутан болон төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх судалгааг гаргаж, мэдээллийн сан үүсгэх, дээд боловсролын удирдлага мэдээллийн сангийн дата баазыг арвижуулах, хөгжүүлэх, баяжуулах
- Оюутан залуучуудыг цагийн болон түр ажлын байранд бүртгэх, зуучлах, мэдээллийн сан үүсгэх
- Сургууль болон төвүүд нь үйл ажиллагаа явуулах өрөө танхимтай байх
- Оюутан залуучуудыг цагийн болон түр ажлын байранд тогтмол зуучлах, суралцаж буй мэргэжлийн чиглэлээр дадлагажуулах, төгсөгчдийг ажлын байраар хангах чиглэлээр аж ахуйн нэгж байгууллагуудтай хамтран ажиллах

- Төвийн багш, ажилтнууд нь оюутан залуучуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэдээлэл, зөвлөгөөг тогтмол өгөх
- Оюутан залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих өдөрлөг яармагийг хамтран зохион байгуулах

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурлан сургалтын байгууллагыг бүсчлэн зохион байгуулж, сургалт, үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох, дадлагын чанарыг сайжруулах замаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйлчилгээг чанаржуулах;

Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2020 оны 8 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/48 дугаар тушаалаар “Судалгаанд суурилсан үндэсний их сургуулийг хөгжүүлэх, их сургуулийн хотхоныг байгуулах ажлыг үе шаттай эхлүүлж, хяналт тавьж ажиллах” ажлын хэсэг байгуулагдан “Их сургуулиудын хотхоны ашиглалтын өмнөх захиргаа”-ны 2021-2025 онд хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө, үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэлтэй танилцан дүгнэлт гаргасан. Үүнд:

1. Багануур дүүрэгт “Шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэл, технологийн цогцолбор”-ийг байгуулахаар төлөвлөн 2015 онд ТЭЗҮ, Хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг боловсруулж дуусгасан.
2. Дархан-уул аймагт “ бүсийн сургалт, эрдэм шинжилгээ, үйлдвэрлэл, бизнесийн төв” хотхоны ажлыг 2021 онд эхлүүлэхээр төлөвлөн 5 яамны төлөөллийн бүрэлдэхүүнтэй ажлын хэсэг байгуулахаар яамнуудаас санал аван ажиллаж байна
3. Дорнод аймагт “Зүүн бүсийн сургалт, эрдэм шинжилгээ, үйлдвэрлэл, бизнесийн төв”-ийг байгуулахаар ТЭЗҮ, Хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөг 2020 онд боловсруулж дууссан бөгөөд бүтээн байгуулалтыг 2021 оноос эхлүүлэхэд бэлэн болсон.
4. Ховд аймагт хотхон байгуулах газрыг шийдвэрлэн, инженер геологийн суурь судалгаа хийгдсэн.
5. Орхон аймагт хотхон байгуулах газрыг шийдвэрлэн, инженер геологийн суурь судалгаа хийгдсэн.
6. Сэлэнгэ аймагт “Хөдөө аж ахуй, био технологийн их сургуулийн ТЭЗҮ, зураг төсөв” боловсруулах чиглэлээр 2021 оны төсөвт 1.2 тэрбум төгрөг батлагдсан.

Чадамжид суурилсан сургалт үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилгоор 2016 онд МБСҮТ-ийг байгуулсан ба 2019 онд МБСҮТ, БАЗТ-үүдийг нэгтгэн МБСҮМАЗТ болгон зохион байгуулсан нь тус үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх томоохон ажил болсон. ХНХЯ-ны сайдын 2017 оны А/50 тушаалаар “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгч, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн иргэний мэргэшлийн түвшнийг үнэлж баталгаажуулах, хөндлөнгийн шалгалт зохион байгуулах журам”-ыг баталсан. МБСБ-ын төгсөлтийн үнэлгээ, баталгаажуулалтыг мэргэжлийн өндөр ур чадвар бүхий мэргэжлийн зөвлөл, холбоод, ажил олгогчдын төлөөлөл бүхий хөндлөнгийн үнэлгээний багаар зохион байгуулдаг болсноор тухайн мэргэжлийн сургалтын чанарт ахиц гарч, хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа ур чадвар бүхий мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэгдэн гарах боломжийг бүрдүүлсэн. Хөндлөнгийн үнэлгээ, баталгаажуулалтыг зохион байгуулах эрх бүхий үнэлгээний ажилтан баталгаажуулагчийг бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулж нийт 4181 ИТА, мэргэжлийн багш нарыг бэлтгээд байна. 2016 оноос албан болон албан бус сургалтаар ур чадвар эзэмшсэн иргэний мэргэшлийн түвшин тогтоох үнэлгээ, баталгаажуулалт, гэрчилгээжүүлэлд зохион байгуулж байгаа нь чадамжийн үнэлгээ, баталгаажуулалтын тогтолцоонд шинэ алхам боллоо.

2020 оны байдлаар хөндлөнгийн үнэлгээ баталгаажуулалт 320 сургалтын байгууллагын төгсөлтийн үнэлгээ мэргэжлийн уралдаан тэмцээн 1, Иргэний өмнөх мэдлэг ур чадвар хүлээн зөвшөөрөх үнэлгээ 657, Үнэлгээний ажилтан баталгаажуулалтын сургалт 695 байна.

Ажилгүй иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, давтан сургах, хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах;

Ажилгүй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх, давтан сургаж, хөгжүүлэхээр “Хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр”-ийг улсын хэмжээнд жил бүр хэрэгжүүлж байна. Тус хөтөлбөр нь дараах иргэдийг хамруулдгаараа онцлогтой юм. Үүнд:

- Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай гишүүн;
- Сургууль завсардсан хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүүхэд;
- Хорих ангиас суллагдсан иргэн;
- Асрамжийн газраас гарсан иргэн;
- 6 сараас дээш хугацаагаар ажил олж чадахгүй байгаа иргэн.

Эдгээр иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэж, хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамруулж улмаар ажилд зуучлах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Хөдөлмөрт бэлтгэх үйл ажиллагаанд

- Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх;
- Ажлын байрны харилцаа, сэтгэл зүйн сургалт зохион байгуулах;
- Ажилд зуучлах уулзалтад бэлтгэх ажлуудыг зохион байгуулдаг байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтаар:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн танхимын сургалт зохион байгуулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлдвэрлэл дээрх сургалт зохион байгуулах ажлуудыг тус тус үе шаттайгаар зохион байгуулдаг байна.

Сүүлийн 4 жилийн туршид жил бүр дунджаар 6,500 гаруй иргэн хамрагдсан ба 2017 онд хамгийн их буюу 9,631 хүн хамрагджээ.

Хүснэгт 54. ХБХЭУЧОХ-т хамрагдсан иргэдийн тоо, зарцуулсан хөрөнгө, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Хөтөлбөр		Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2016	Хүний тоо	5,684
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,481,717.6
2017	Хүний тоо	9,631
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,137,668.9
2018	Хүний тоо	7,677
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	1,012,529.8
2019	Хүний тоо	7,353
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	886,615.9
2020	Хүний тоо	2,587
	Хөрөнгө /мянган төгрөг/	200,076.5

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Харин ажилгүйдэл, ядуурлын түвшнийг мөн адил 2016-2020 оны хооронд харахад ажилгүйдэл, ядуурлын хувь буураагүй байгаа нь тус зорилтын хүрээнд хийгдсэн ажил нь амжилттай хэрэгжээгүйг илэрхийлж байна.

Хүснэгт 55. Ажилгүйдэл, ядуурлын хувь, улсын хэмжээнд, 2016-2020 он тус бүрээр

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ажилгүйдлийн түвшин (хувиар)	7.5	10.0	8.8	7.8	10.0	7.0
Ядуурлын түвшин (хувиар)		29.6		28.4		

Эх сурвалж: ҮСХ

Цаашид тус хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нь дэмжих зорилгоор байнгын харилцаатай байж, ажил олгогчидтой хамтарсан үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Цэргийн хугацаат албан хаагчдыг энх цагийн бүтээн байгуулалтад оролцуулж, мэргэжлийн үр чадвар эзэмшүүлэх, дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх;

Засгийн газрын 2016 оны 121 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө”-нд Батлан хамгаалах чиглэлээр хэрэгжүүлэх зорилт, арга хэмжээ тусгагдаж, үүнтэй уялдуулан “Зэвсэгт хүчний байгуулалтыг 2020 он хүртэл хөгжүүлэх хөтөлбөр”-ийг Засгийн газрын 2017 оны 80 дугаар тогтоолоор батлуулсан.

Тус хөтөлбөрийг 2016-2020 онд хэрэгжүүлэхээр батлан хамгаалахын сайдын нууц тушаалаар “Зэвсэгт хүчний байгуулалтыг 2020 он хүртэл хөгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г батлуулсан.

Дээр бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгүүдэд “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ийн 4.3.8 “Цэргийн хугацаат албан хаагчдыг энх цагийн бүтээн байгуулалтад оролцуулж, мэргэжлийн үр чадвар эзэмшүүлэх дадлагажуулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх” дахь хэсгийг тусган, хэрэгжилтийг хангаж ажилласан.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилгаар 2016 онд эхлүүлсэн “Оюутан-цэрэг” хөтөлбөрт аймаг, нийслэл дэх их, дээд сургууль, коллежид суралцаж буй I дамжааны оюутнуудыг хамруулж, түүний хэрэгжилт, үр дүн, туршлага, сургамжид дүгнэлт хийж, “Цэргийн албаны тухай” хуулиар эрх зүйн зохицуулалтыг нь баталгаажуулсан.

Оюутан залууст цэргийн мэргэжил олгох “Оюутан-цэрэг” сургалтыг Зэвсэгт хүчний ангиудын болон Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн сургалтын төвийг түшиглэн 2016-2019 онуудад зохион байгуулж, тодорхой тооны оюутныг цэргийн I зэргийн бэлтгэл үүрэгтнээр бэлтгэсэн байна. /нууцын зэрэглэлд хамаарч байгаа тул тоог өгөх боломжгүй/

Ингэснээр залуус их дээд сургуульд суралцаж, эзэмшсэн мэргэжлээрээ төрийн албанд ажиллах нөхцөл бололцоог хангаж өгсөн. /Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.1.4, Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.6/

Цэргийн хугацаат болон гэрээт алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, хос мэргэжил эзэмшүүлэх ажлыг аймаг, нийслэл дэх мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвүүд болон бусад холбогдох байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулж, 15 мэргэжлээр 1906 цэргийн алба хаагчийг сургалтад хамруулан мэргэжил эзэмшүүлж, үнэмлэх олгуулсны зэрэгцээ Зэвсэгт хүчний нэгтгэл, анги, салбаруудад 61 мэргэжлээр 6253 бага мэргэжилтэн бэлтгэлээ. / Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний 5.5.8, “Зэвсэгт хүчний байгуулалтыг 2020 он хүртэл хөгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-ний 3.2.7.3/

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2018 оны 01 дүгээр зарлигаар батлагдсан “Зэвсэгт хүчний бие бүрэлдэхүүн, техник хэрэгслийг улсыг хөгжүүлэх бүтээн байгуулалтын ажилд оролцуулах журам”-ын дагуу Зэвсэгт хүчний барилга-инженерийн ангиуд улс орныг хөгжүүлэх стратегийн томоохон бүтээн байгуулалтын ажилд голлох үүрэгтэйгээр оролцож байна. Үүнтэй холбогдуулан 160 хугацаат цэргийн алба хаагчийг ажлаар байраар хангасан байна. / Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний 5.5.2/

Гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа монгол иргэдийн эрхийг хамгаалж, гадаадын өндөр хөгжилтэй оронд мэргэжил, үр чадвараа дээшлүүлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Орчин цагт гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэдийн тоо огцом өсөн нэмэгдэж байна. Эдгээр иргэдийг нийгмийн даатгалд хамруулах, тэдний хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалахад чиглэсэн нийгмийн хамгааллын хэлэлцээрийг зарим улстай байгуулах, улмаар хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэдийн шимтгэл төлсөн болон ажилласан хугацааг тооцох, тэтгэвэр тогтоох, олгохтой холбогдсон эрх зүйн орчныг бүрдүүлж хэрэгжүүлэх чиглэлээр

тодорхой ажлуудыг хийсэн. Монгол Улсын хувьд ОХУ, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Бүгд Найрамдах Казахстан Улс, Бүгд Найрамдах Унгар Улстай тус тус нийгмийн хамгааллын салбарын хэлэлцээрийг байгуулсан нь Монгол Улсын иргэд хамгийн ихээр хөдөлмөр эрхэлж, оршин сууж байгаа улсууд билээ. Европын холбооны улсууд дундаас Монгол Улсын иргэд хамгийн ихээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа Бүгд Найрамдах Чех Улстай 2019 онд нийгмийн хамгааллын Засгийн газар хоорондын хэлэлцээр байгуулсан нь тухайн улсад ажиллаж, амьдардаг 10000 Монгол иргэний нийгмийн баталгаа хангагдах юм. Тодруулбал Монгол Улсын иргэд тус улсад ажилласан жилээрээ тооцуулж, тус улсаас тэтгэвэр тогтоолгон авах бол Чех Улсын иргэд мөн нөхцөлөөр манай улсаас тэтгэвэр авах боломж бүрдсэн.

Монгол Улс 2018 оноос АНУ-ын H-2 визийн хөтөлбөрт хамрагдаж эхэлснээс хойш манай 321 иргэн АНУ-ын хөдөө аж ахуйн (H-2A) болон хөдөө аж ахуйн бус салбар (H-2B)-т ажиллах виз авч, Колорадо, Хавай, Аляск, Калифорни зэрэг муж болон Сайпан аралд хөдөлмөр эрхэлж байна.

7.2.4. Бодлогын үндсэн зорилт-4

Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилтын хүрээнд тодорхойлсон 4 дэд зорилтын хэрэгжилт:

Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бий болгож, хүн амын хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхлыг идэвхжүүлэх;

ХНХЯ, Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын зарим албан хаагчдын урамшууллыг ажлын үр дүн, гүйцэтгэлтэй уялдуулан олгох аргачлал, журмын төсөл боловсруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж байна. Энэ арга хэмжээний хүрээнд ОУХБ-тай хамтран ажиллахаар 2021 оны 2 дугаар сард 40327489/0 тоот гэрээг байгуулсан. Мөн ЭМЯ, БШУЯ-ны холбогдох албан тушаалтнууд болон салбарын цалин хөлсний асуудал хариуцсан хорооны гишүүдтэй хамтран ажиллаж байна. Гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлсний тогтолцооны онолын ерөнхий ойлголт, олон улсын туршлагауд, Монгол Улсын эрүүл мэнд, боловсролын салбарын төрийн үйлчилгээний зарим албан хаагчдын цалин хөлсийг ажлын үр дүн, гүйцэтгэлтэй хэрхэн уялдуулах талаар санал болгох загварын төслийг танилцуулж хэлэлцүүлэх 3 өдрийн сургалт, хэлэлцүүлгийг 2021 оны 6 дугаар сарын 16-18-ны өдрүүдэд эрүүл мэнд, боловсролын салбарын холбогдох албан хаагчдад хийсэн. Тус сургалт, хэлэлцүүлэгт ОУХБ, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Эрүүл мэндийн яам болон салбарын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбогдох албан тушаалтнууд, эмч, багш нарын төлөөллүүд зэрэг 50 гаруй хүн оролцсон.

Ажлын ачаалал, хариуцлага, тухайн ажилд шаардагдах ур чадвар, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг харгалзан гүйцэтгэсэн ажлын байрны үнэлгээг үндэслэн эрүүл мэнд, боловсролын байгууллагад цалин хөлсний тогтолцоог нэвтрүүлэн үндсэн цалингийн хэмжээ, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэн боловсруулж, Засгийн газрын 2019 оны 25, 276 дугаар тогтоолоор батлуулсан. 2018-2020 онд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалинг жил бүр 8.0-аас доошгүй хувиар нэмэгдүүлсэн бөгөөд эрүүл, боловсролын салбарт тухайн ажлын хүндрэл, ачаалал, шаардагдах ур чадвараас хамаарч тогтоосон албан тушаалын зэрэглэлээс хамаарч цалингийн зэрэглэлийг ахиулсан. Дээрх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 2014 оны түвшинтэй харьцуулахад багш нарын цалин хөлс 45-58 хувиар, эмч, сувилагч нарын цалин хөлс 66-76 хувиар, соёл урлагийн салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 38 - 48 хувиар, шинжлэх ухааны салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 30-42 хувиар, бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 26 - 36 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

Мөн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний систем бий болгох, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж шагнал урамшуулал олгох тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилгоор Европын холбооны улсын SECIM төсөлтэй хамтран эрүүл мэндийн салбарын эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн ажлын

гүйцэтгэлийг үнэлэх гүйцэтгэлийн үнэлгээний гарын авлагын төсөл боловсруулан, Эрүүл мэндийн яаманд хүргүүлсэн.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор төрийн албан хаагчид нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгох журмууд, 2019 оны 05 дугаар тогтоолоор ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгох журмыг тус тус батлуулан хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн үнэлэмж, иргэдийн бодит орлогыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 05 дугаар тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 онд өмнөх түвшнээс 33,3 хувиар нэмэгдүүлэн 320000 төгрөг, 2020 онд 2018 оноос 75.0 хувиар, 2019 оноос 31,3 хувиар тус тус нэмэгдүүлж, сард 420000 төгрөгт хүргэн нэмэгдүүлэн тогтоосон. Энэхүү улсын хэмжээнд шинэчлэн тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг уул уурхай, эрчим хүч, геологи, барилга, зам, тээвэр, харилцаа холбоо гэх мэт салбаруудад салбарын хамтын хэлэлцээрээр 1.5-2.0 дахин нэмэгдүүлэн мөрдөж эхэлж байна.

Мөн хөдөлмөрийн тухай шинэчлэгдсэн хуульд ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх зорилгоор хуульд ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь суурь эрхийг заахаас гадна ажил олгогчийн өмнө зайлшгүй хүлээх үүргийг тусгасан. Үүнд:

- Ажилтанд түүний цалин хөлс хуулийн дагуу хийсэн суутгал зэрэг цалин хөлсний талаарх мэдээллийг сар бүр өгч байх үүргийг ажил олгогч хүлээнэ
- Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа 8 цагаас илүүгүй байна” гэх мэт тодорхой заалтууд оруулж өгчээ.

Мөн түүнчлэн туслах малчин зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30-аас илүүгүй хувийг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно гэсэн заалтыг оруулсан ба энэ жижиг, дунд аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байгаа ажилтнууд болон албан бус салбарт ажиллаж байгаа ажилтны цалин хөлс, ажил амралтын цаг, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг тодорхой зохицуулалттай болгоход чиглэсэн.

Ажил, мэргэжлийн үндэсний ангиллыг нэг мөр болгон хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын үнэлгээтэй уялдуулах замаар хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлж, ажилтны хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх;

Олон Улсын Ажил, мэргэжлийн стандарт ангилал (ISCO-08)-ын үзэл баримтлал, бүтцийг авч “Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08”-ыг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 16 дугаар тушаалаар баталсан. Техник технологийн өөрчлөлт, шинэчлэлтэй уялдан зарим ажил мэргэжлийн нэршлийг өөрчлөх, чиг үүргийг хянан сайжруулах, шинээр ажил мэргэжлийг нэмэх ажлыг салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, мэргэжлийн холбоотой хамтарч хийж байна. Тухайлбал 2017-2020 онд нийт 502 ажил мэргэжлийг хянан, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байна.

- 2017 оны А/139 тоот тушаалаар Эрүүл мэндийн салбарт хамаарах 248 ажил мэргэжил;
- 2018 оны А/332 тоот тушаалаар Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллага, Сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагын 123 ажил мэргэжил;
- 2018 оны А/179 тоот тушаалаар Төмөр замын байгууллагад хамаарах 96 ажил мэргэжил;
- 2020 оны А/152 тоот тушаалаар Төмөр замын байгууллагад хамаарах 35 ажил мэргэжил.

Ажил мэргэжлийн ангилал, тэдгээрт хамаарах ажил албан тушаалын тодорхойлолт, үндсэн чиг үүргийг шинэчлэх, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, ашиглахтай холбоотой харилцааг зохицуулах зорилгоор “Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08-д нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинэчлэх аргачлал”-ыг ХНХЯ-ны сайдын 2019 оны А/119 дугаар тушаалаар баталсан. Ингэснээр ангилалд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинээр нэмэх өөрчлөх

хүсэлт саналыг хүлээн авч шийдвэрлэх явц, хугацаа, шаардлага тодорхой, нэг мөр болж байна.

Ажил, мэргэжлийн үндэсний ангиллыг боловсронгуй болгох, цалин хөлс, урамшууллын үнэлгээтэй уялдуулах чиглэлээр: Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт, YAMAT-08-ыг салбаруудаар ээлж дараатай шинэчлэн боловсруулж байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/139 дүгээр тушаалаар эрүүл мэндийн салбарт хамаарах индекс/код, 2018 оны А/179 дүгээр тушаалаар сургуулийн өмнөх боловсрол болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагад хамаарах индекс/код, А/332 дугаар тушаалаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад хамаарах индекс/код, 2020 оны А/152 дугаар тушаалаар төмөр замын байгууллагад хамаарах индекс/кодыг тус тус шинэчлэн баталж, ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд ашиглан албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалин хөлстэй нь уялдууллаа. Түүнчлэн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны А/119 дүгээр тушаалаар “Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08-д нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинэчлэх аргачлал”-ыг баталсан.

YAMAT-08” нь зөвхөн цаасан хэлбэртэй байсныг Европын холбооны дэмжлэгтэй цахим хувилбарт шилжүүлэх ажлыг 2020 онд хийлээ. Үүний үр дүнд Монгол Улсын Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08 болон олон улсын ажил, мэргэжлийн стандарт ангилал-08-аас ажил мэргэжлийг цахимаар харах, хайлт хийх бүрэн боломжтой болсон.

Европын холбооны Улсын SECIM төсөлтэй хамтран Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08 болон олон улсын байгууллагын ISCO-08-ын хэрэглэгчийн болон шинэчлэлийн цахим хувилбарыг боловсруулж, ашиглалтад оруулсан.

Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын эзлэх хувийг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн өсөлтийн үр шимийг баялаг бүтээгчид тэгш хүртэх боломжийг бүрдүүлэх;

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам төрийн албан хаагчдын цалинг үе шаттай нэмэгдүүлэх, багш, эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажлын ачаалал, ур чадвар, мэргэшил, ажлын үр дүн, ажилласан жил зэргээс хамаарсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгохоор ажиллаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар 2014 оноос хойш нэмэгдүүлээгүй байсан төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг үе шаттайгаар нэмэгдүүлэх арга хэмжээг 2017 оноос эхлэн хэрэгжүүлж эхэлсэн. Үүнд:

2017 онд Төрийн өндөр албан тушаалтан, шүүгч, прокуророос бусад төрийн албан хаагчдад 300.000 төгрөгийн үр дүнгийн урамшуулал олгох арга хэмжээг хэрэгжүүлж, тус арга хэмжээнд 55.6 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

2018 онд Засгийн газрын 2018 оны 264 дүгээр тогтоолоор багш, эмч нарын үндсэн цалинтай тэнцүү буюу бага үндсэн цалинтай 173.1 мянган төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалингийн сүлжээ, доод жишгийг 2018 оны 9 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс 8 хувиар нэмэгдүүлсэн.

Засгийн газрын 2018 оны 263 дугаар тогтоолоор сувилагч, цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш, соёл урлагийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг шинэчлэн, цалингийн зэрэглэлийг ахиулснаар соёл, урлагийн ажилтнуудын цалин 14.0-32.0 хувиар, цэцэрлэгийн болон бага ангийн багш нарын цалинг 12.3 хувиар, сувилагчдын цалин 20.0-30.0 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

2019 онд Засгийн газрын 2019 оны 24 дүгээр тогтоолоор 173.1 мянган төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалингийн сүлжээ, хэмжээг 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 8 хувиар; 2018 оны 9 дүгээр сард цалин хөлс нь нэмэгдээгүй 17.2 мянган төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг нөхөн нэмэгдүүлж, нийтдээ 16.6 хувиар; Засгийн газрын 2019 оны 25 дугаар тогтоолоор эрүүл мэнд, боловсролын салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг шинэчлэн тогтоосноор эмч, багш нарын цалингийн зэрэглэлийг ахиулан цалин хөлсийг дунджаар 20.0 хувиар тус тус нэмэгдүүлсэн.

2020 онд Засгийн газрын 2019 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн 472 дугаар тогтоолоор 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс цалингийн сүлжээ, хэмжээг 8 хувиар нэмэгдүүлсэн.

Төрийн үйлчилгээний 128.0 мянган албан хаагчдад ажилласан хугацааны нэмэгдлийг албан тушаалын үндсэн цалингаас 5-25 хувиар тооцон 2020 оноос олгож эхэлсэн.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчид болон Эрүүл мэндийн тухай, Боловсролын тухай хуульд заасан шалгуур, нөхцөлд хамаарах төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад олгодог байсан нэг удаагийн 36 хүртэл сарын буцалтгүй тусламжийг төрийн үйлчилгээний бусад албан хаагчдад олгодог болсон.

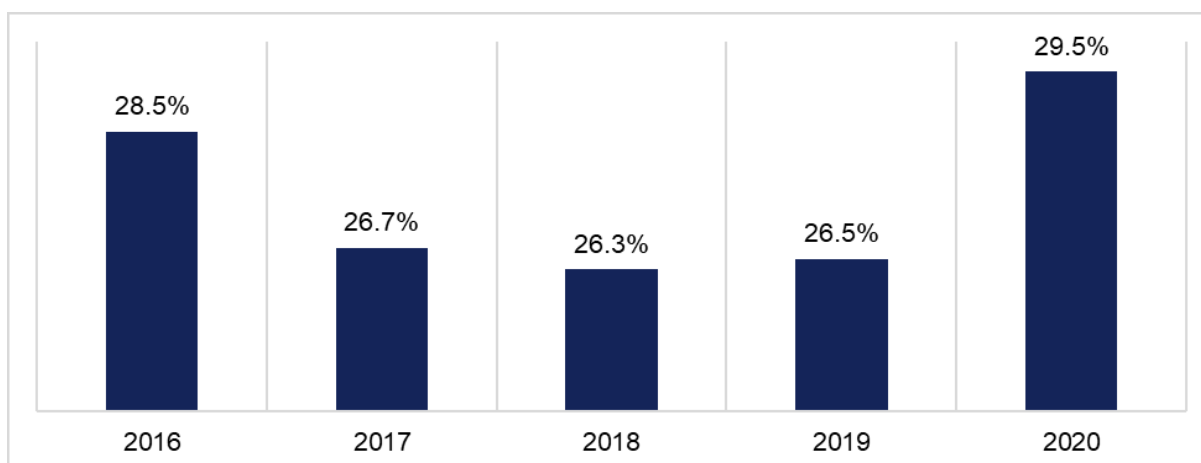
Төрийн албан хаагчид улирлын ажлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшууллыг хагас жил, бүтэн жилд 2 удаа олгодог байсныг улирал бүр олгохоор болж, мөнгөн урамшууллын дээд хэмжээг албан хаагчийн албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 40 хувиас хэтрэхгүй байхаар тогтоосон.

Дээрх цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс нийт 622.0 тэрбум төгрөг зарцуулсан бөгөөд төрийн албан хаагчдын дундаж цалин 2014 оны түвшнээс 48.9 хувиар нэмэгдсэн. Үүнээс багш нарын цалин хөлс 45-58 хувиар, эмч, сувилагч нарын цалин хөлс 66-76 хувиар, соёл урлагийн салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 38 - 48 хувиар, шинжлэх ухааны салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 30 – 42 хувиар, бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 26 - 36 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

Ийнхүү Засгийн газраас төрийн албан хаагчдын цалин орлого, нийгмийн баталгааг хангахын тулд:

1. Цалин нэмэх;
2. Урамшуулал олгох;
3. Албан тушаалын зэрэглэлийг шинэчилж, цалингийн зэрэглэлийг ахиулан тогтоох;
4. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох;
5. Төрийн захиргааны албан хаагчдад илүү цаг, шөнийн цаг болон амралт, баяр ёслолын үед ажилласны нэмэгдэл хөлс олгох;
6. Төрийн захиргааны албан хаагчдад олгох зэрэг дэвийн нэмэгдлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх;
7. Төрийн албанаас өндөр насны тэтгэвэрт гарахад 36 хүртэлх сарын нэг удаагийн тэтгэмжийг авдаггүй байсан төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад төрийн жинхэнэ албан хаагчидтай адил нөхцөлөөр олгох зэрэг арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлжээ.

График 48. ДНБ-д эзлэх цалин, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээ, хувиар



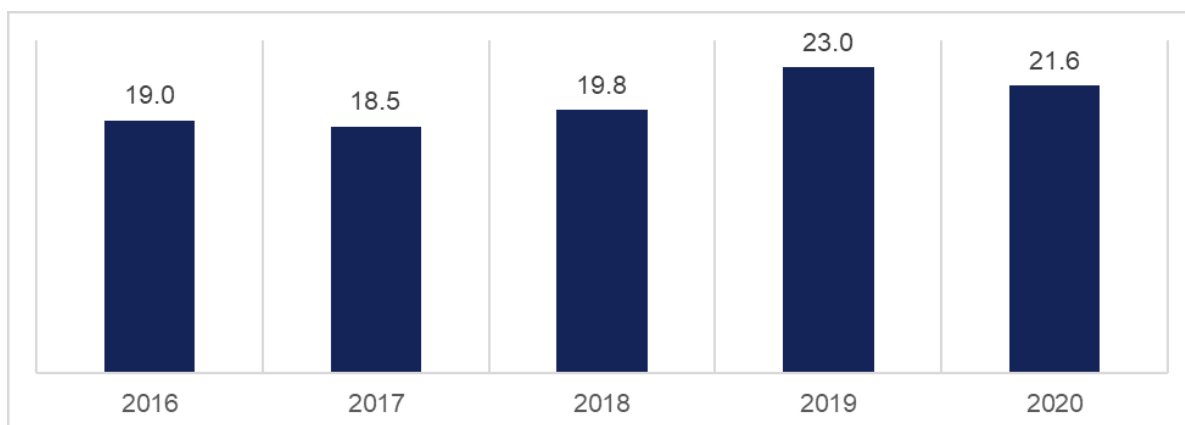
Эх сурвалж: ҮСХ

2020 онд манай улсын ДНБ-ийн хэмжээ 37.4 их наяд төгрөг болж өмнөх оноос 0.02 хувиар буурсан үзүүлэлттэй гарсан. Харин цалин, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээ 11.1 их наяд төгрөг болж ДНБ-ийн 29.5 хувийг эзэлж байгаа ба энэ үзүүлэлт өмнөх оноос 10.3 хувиар суурь 2016 онтой харьцуулахад 61.8 хувиар өссөн дүнтэй гарсан байна.

Үйлдвэржилт, шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, инновац болон хөдөлмөрийн сахилга бат, ухамсраар дамжуулан хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Бүтээмж нь улс оронд бий болсон үйлдвэрлэл, үйлчилгээний үр ашгийн үзүүлэлт бөгөөд үйлдвэрлэл (гарц), орцын харьцаагаар тодорхойлогддог. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэг ажиллагчид ногдох бодит ДНБ-ээр хэмжиж байна.

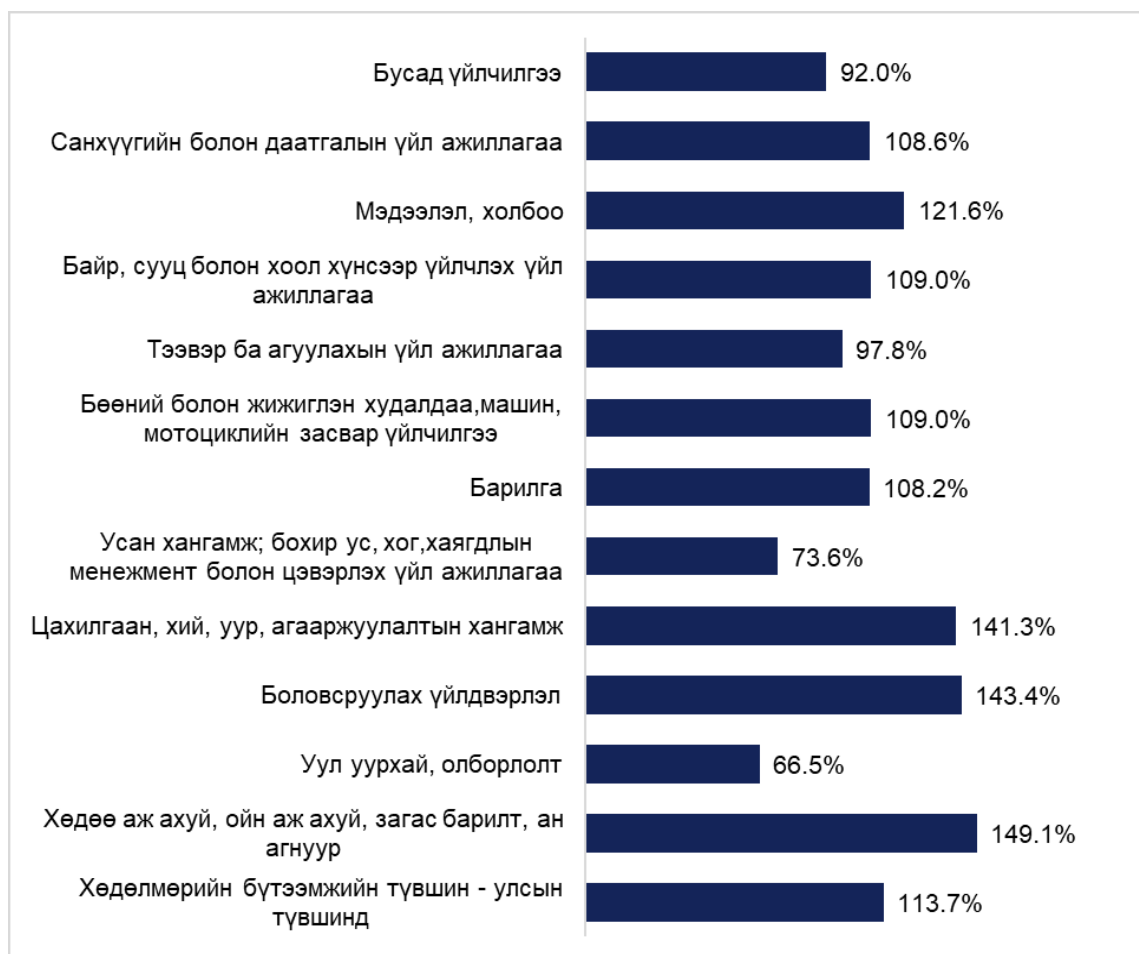
График 49. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин буюу 1 ажиллагчид ногдох ДНБ-ийн хэмжээ, 2015 оны үнээр, сая төгрөг



Эх сурвалж: ҮСХ

ҮСХ-ны мэдээллээр 2020 онд нэг ажиллагчид оногдох ДНБ-ийн хэмжээ 2015 оны үнээр 21.6 сая төгрөг болсон ба энэ нь өмнөх оноос 1.4 сая төгрөгөөр буурсан хэдий ч суурь 2016 оны үзүүлэлттэй харьцуулахад 2.6 сая төгрөг буюу 13.6 хувиар өссөн үр дүнг үзүүлсэн байна.

График 50. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин буюу 1 ажиллагчид ногдох ДНБ-ийн өөрчлөлт, 2020 оныг суурь 2016 онтой харьцуулсан хувиар, салбараар 2015 оны үнээр



Хөдөлмөрийн бүтээмжийн үзүүлэлтийг 2020 оны түвшнийг суурь 2016 онтой харьцуулсан үзүүлэлтийг салбараар авч үзвэл уул уурхай, олборлолт болон усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежментийн салбарт 20-30 гаруй хувийн бууралттай байгаа бол бусад салбарт тодорхой хэмжээний өсөлт гарсан байна.

Энэхүү дэд зорилт бүтээмжийн хувьд дэвшил гарсан хэдий ч гол агуулга нь үйлдвэржилт, шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, инновац болон хөдөлмөрийн сахилга бат, ухамсраар дамжуулан хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлсөн эсэх асуудал тодорхойгүй байлаа.

Монгол Улсын хувьд УИХ-аар 1998 онд батлагдсан “Шинжлэх ухаан, технологийн талаар төрөөс баримтлах бодлого”-ын зорилго, зорилтыг хангаж ажилласны үр дүнд тус салбарын үйл ажиллагааны эрх зүйн орчин бүрдэж, оюуны болон материаллаг нөөцийн хувьд тодорхой түвшинд бэхжиж, салбарын бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагаа нь зах зээлийн харилцаанд шилжсэн бөгөөд Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийг тодорхойлогч тулгуур хүчин зүйлсийн нэг нь шинжлэх ухаан, технологи мөн гэж хүлээн зөвшөөрсөн хэдий ч энэ салбарын хөгжил сайнгүй байна. Улс орнуудын ШУТ-ын хүчин чадлыг хэмждэг гол үзүүлэлт болох ШУТ-ийн хэвлүүлсэн нийтлэлийн тоогоор 121 дүгээрт, ШУТ-ийн зардлын ДНБ-д эзэлж буй хувиар мэдээллээ ирүүлсэн 70 орноос 65 дугаарт тус тус жагсаж байна. Мөн түүнчлэн ТХЗ-ийн 9.5.1 ДНБ-д судалгаа, хөгжлийн салбарын зардлын эзлэх хувь 2018 оны байдлаар 0.41 хувь гарсан байна. Төсвийн болон бус хөрөнгө, хувийн хэвшилд бий болж байгаа эрдэм шинжилгээ, туршилт зохион бүтээх ажлын талаар мэдээлэл хомс байна.

ҮСХ-ны бизнес регистрийн сангийн мэдээллээр 2019 оны жилийн эцсийн байдлаар 1811

ААН мэргэжлийн шинжлэх ухаан, техникийн болон судалгааны чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хүснэгт 56. Үйл ажиллагаа явуулж буй ШУТ-ийн салбарт хамаарах ААНБ-ийн мэдээлэл

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2016-IV	2017-IV	2018-IV	2019-IV
Үйл ажиллагаа явуулж буй нийт	1443	1562	1707	1811
Шинжлэх ухааны эрдэм шинжилгээ, ололт, судалгааны ажил	292	324	355	372
Сурталчилгааны ажил, зах зээлийн судалгаа	345	377	414	457
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан, техникийн ажлын бусад үйл ажиллагаа	806	861	938	982

Эх сурвалж. ҮСХ

Эдгээрийн 372 нь шинжлэх ухааны эрдэм шинжилгээ, ололт, судалгааны ажил, 457 нь зах зээлийн судалгаа, шинжилгээ, 982 нь мэргэжлийн шинжлэх ухаан, техникийн бусад үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр байгууллага болон бусад байгууллагуудад шинжлэх ухаан, технологи, инновацын түвшин ямар хэмжээнд байгаа, үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаарх тоо мэдээлэл байхгүй байна.

7.2.5. Бодлогын үндсэн зорилт-5

Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилтын хүрээнд тодорхойлсон 6 дэд зорилтуудын хэрэгжилт:

Хөдөлмөрийн харилцааны хамрах хүрээг өргөжүүлж, ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшин, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах чиглэлээр эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;

Дэд зорилтод тусгагдсан хөдөлмөрийн харилцааны хамрах хүрээг өргөжүүлж, ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтвортой түвшин, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах чиглэлээр эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох ажлын хүрээнд тодорхой ажлууд хийгдсэн байна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулахаар ажиллаж байгаа бөгөөд тус төслийн урьдчилсан тандалт судалгааг 2018 онд хийж дараах асуудлуудыг шийдвэрлэхээр зорьжээ. Үүнд:

- Хуулийг олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцод нийцүүлэх;
- Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэлийг тодорхойлох;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээ, үйлчилгээг боловсронгуй болгох;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулах хөрөнгийн эх үүсвэрийг оновчтой болгох;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, бусад мэдээлэлд нийцүүлж ажиллах хүчийг бэлтгэх;
- Хуулийн нэр томъёоны зохицуулалтыг тодорхой болгох.

“Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга”-ыг Монгол Улсын Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилтуудтай уялдуулан боловсруулсан бөгөөд дараах зохицуулалтыг нарийвчлан тусгаж шинэчилжээ. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн, хөдөлмөрийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож, хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн бусад асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо

буюу ажил олгогч ажилтан, түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөж байх;

2. Мөн ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх үүргийг тэнцвэржүүлэх, олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүүхдийн хөдөлмөрийг хязгаарлах, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох, албадан хөдөлмөрийг хориглохтой холбоотой зохицуулалт;
3. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүйгээр байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн гурван талт харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, жасаагаар ажиллах зэрэг онцлог зохицуулалтуудыг тусгаж, ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэжлийн үүрэгтэй уялдуулан олгох, мэргэжлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог бий болгох мөн уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар ажил үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулах.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг боловсруулах төслийн явцад холбогдох тооцоо, судалгаа, баримт бичиг болох “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгжээ, шаардлагыг урьдчилан тандах судалгаа-2018 он”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын зардлын тооцооллын ажлын тайлан”, мөн “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үр нөлөөг үнэлэх ажлын тайлан” зэргийг боловсруулан ажилласан байна.

Тус дэд зорилт нь амжилттай хэрэгжиж байгаа бөгөөд одоогийн байдлаар шинэчилсэн найруулгыг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамд хүргүүлэх мөн төслийн зураглал болон загвар боловсруулан, шинэчилсэн найруулгын томъёоллыг боловсруулах ажлууд хийгдэн үргэлжилж байна.

Төр, хувийн хэвшил, нийгмийн түншлэлд тулгуурласан хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах замаар ажил олгогч, ажилтны нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх;

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий орон тооны бус үндэсний зөвлөлдөх байгууллага хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байна. Энэхүү байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, эдийн засаг, нийгмийн бодлогын асуудлаар үндэсний хэмжээнд зөвлөлдөх, нийгмийн зөвшлийн тогтолцоог хөгжүүлэх, иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон эдийн засаг, нийгмийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хамтын маргааныг зохицуулах, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих үйл ажиллагааг явуулж байна. Харин мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлж буй аюул, аюултай хүчин зүйлсийг илрүүлэх замаар ажилтныг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, болзошгүй эрсдэлээ урьдчилан сэргийлэх, эрүүл аюулгүй ажлын байранд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үйл ажиллагаанд хяналт шалгалтын ажлыг өнөөгийн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн хүрээнд явуулж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2020 оны 06 дугаар сарын 08-ны өдрийн 02 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хорооны дүрэм”, 2020 оны 09 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 04 дүгээр тогтоолоор “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хорооны бүрэлдэхүүн”-ийг тус тус шинэчлэн баталсан байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо нь 2020 онд дарга, 17 гишүүн, нарийн бичгийн даргын бүрэлдэхүүнтэйгээр 2 удаа хуралдаж, ХАБЭА-н үндэсний хорооны хурлаас төлөвлөгөө-4, тэмдэглэл-3, уриалга-1-ийг гаргасан байна. ХАБЭА-н Үндэсний хороо нь 2020 онд 11 арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжилтийг хангаж ажилласан тайланг ирүүлсэн. Энэхүү тайланд дурдсанаар “Барилгын салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, үйлдвэрлэлийн орчны тухай” ОУХБ-ын 167 дугаар конвенцод 2020 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдөр нэгдэн орсон

байна. Түүнчлэн “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сарын аян- 2020” арга хэмжээг ОУХБ-аас уриалсан “Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг хориглох, урьдчилан сэргийлэх” урианы дор зохион байгуулахаар ХАБЭА-н Үндэсний хорооноос салбарын яамд, аймаг, нийслэл, дүүргийн хэмжээнд зохион байгуулах чиглэл хүргүүлж ажилласан байна.

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сарын аян – 2020” арга хэмжээг 21 аймаг, 9 дүүргийн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн зөвлөл, салбарын яамдын ХАБЭА-н салбар хороо, аж ахуйн нэгж байгууллагууд ҮОМШӨ-нөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг COVID-19 өвчний тархалттай холбогдуулан олон нийтийг нэг дор, бөөнөөр цуглуулахаас зайлсхийж, цахим орчин, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан сургалт, сурталчилгааг хийж ажилласан байна. “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сарын аян- 2020” арга хэмжээг 21 аймаг 9 дүүрэгт зохион байгуулж, 1900 аж ахуйн нэгж, байгууллагын 19494 ажилтан албан хаагчийг хамруулсан. Мөн ХАБЭА-н сургалтыг цахим, онлайн хэлбэрээр зохион байгуулж 118 ААНБ-ын 7465 ажилтан, албан хаагч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид хамрагдсан. Аймаг, дүүргүүдийн ХАБЭА-н зөвлөл 172 төрлийн 20900 ширхэг эмхэтгэл, зөвлөмж, брошюр, гарын авлага, зурагт хуудас, 43 төрлийн видео, шторк, 12 төрлийн ТВ нэвтрүүлэг бэлтгэж мэдээлэл сурталчилгаа зэрэг ажлуудыг амжилттай зохион байгуулжээ. “Эрүүл-аюулгүй ажлын байрыг эрхэмлэгч байгууллага шалгаруулах журам”-ын дагуу эхний шатны сонгон шалгаруулалтыг аймаг, дүүргийн ХАБЭА-н зөвлөл болон холбогдох яамны ХАБЭА-н салбар хороо зохион байгуулсан байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны төрийн нарийн бичгийн дарга, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дарга нарын хамтран баталсан удирдамжийн дагуу автозамын салбарт Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг Говьсүмбэр аймаг, Багахангай, Налайх дүүргээс бусад 28 аймаг, дүүрэгт зохион байгуулсан.

Дээрх хороо нь чиг үүргийн дагуу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх, хяналтын үйл ажиллагааг явуулсан байна. Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талд байгууллагын хамтын ажиллагаагаар хяналт явуулах байдлаар ажил олгогчийн нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны мэдээлэл байхгүй байлаа. Энэхүү дэд зорилтод ажил олгогч болон ажилтны нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлийн үйл ажиллагаа тусгагдсан байсан ба эдгээр асуудлыг нэн ялангуяа ажилтны нийгмийн хариуцлага гэсэн ойлголтыг үнэлэх дүгнэхэд хүндрэлтэй байсан. Ажил олгогч байгууллагууд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлэн үйл ажиллагааны тайланг нэгтгэн хүлээн авдаг байгууллага байхгүй, энэ талаар гарсан үр дүнг хэмжих боломж бололцоо байхгүй учир энэхүү дэд зорилтыг хэмжих боломжгүй байлаа.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон хууль тогтоомж, стандартыг олон улсын жишигт нийцүүлж чадавхыг бэхжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх зан үйлийг төлөвшүүлэх зэргээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн тохиолдлыг бууруулах;

Дэд зорилтод тусгагдсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон хууль тогтоомж, стандартыг олон улсын жишигт нийцүүлж чадавхыг бэхжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх зан үйлийг төлөвшүүлэх зэргээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн тохиолдлыг бууруулах чиглэлийн хүрээнд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний 5 дахь хөтөлбөр”-ийг 2017-2020 оны хооронд хэрэгжүүлж, тодорхой ажлууд хийгдсэн байна.

Тус хөтөлбөрт тусгагдсан дараах 3 зорилт нь “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ын 5.3-тай нийцэж байна. Үүнд:

- Зорилт 1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомж, стандартын зохицуулалтыг үндэсний онцлогт нийцүүлэн олон улсын хэм хэмжээ, нийтлэг зарчим, жишиг түвшинд хүргэн боловсронгуй болгох;
- Зорилт 3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг ханган ажиллахад ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлж, ажилтнууд аюул эрсдэлээс өөрийгөө болон бусдыг хамгаалах зөв хандлагыг төлөвшүүлэх

- Зорилт 4. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, оношлох, хяналтад авах үйл ажиллагааг сайжруулж, ажилтнуудын хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг нөхөн сэргээх, сувилах замаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бууруулах

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний 5 дахь хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон хууль тогтоомж, стандартыг олон улсын жишигт нийцүүлж чадавхыг бэхжүүлэхтэй холбоотой дараах ажлууд хийгдсэн байна.

1. “Ил уурхайн аюулгүй байдлын дүрэм”-ийг захиргааны хэм хэмжээний актаар бүртгүүлэн мөрдөж эхэлсэн.
2. “Уурхайн эрсдэл ихтэй зарим ажлын байрны аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа”-г Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн дэмжлэгтэйгээр Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам, уул уурхайн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж байгууллагуудын төлөөлөлтэй хамтран боловсруулсан.
3. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас 2017 онд ажлын байрны тоосны холбогдолтой “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, Ажлын байрны агаараас нийт тоосны сорьц цуглуулах, шинжлэх арга” MNS 6656:2017, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, Ажлын байрны агаараас цулцанд нэвтэрдэг тоосны фракцын сорьц цуглуулах, шинжлэх арга” MNS 6657:2017, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, Ажлын байранд эрдсийн тоосны өртөлтөөс ажилтныг хамгаалахад тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6658:2017, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, Хувийн хамгаалах хувцас, хэрэгсэл, Амьсгал хамгаалах хэрэгслийн сонголт, хэрэглээнд тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6654:2017 зэрэг шинжлэх аргын 4 стандарт, 2019 онд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Ажлын багаж төхөөрөмжөөс ажилтны гарт дамжих доргионы өртөлтийн хэмжилт, зөвшөөрөх дээд хэмжээнд тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6769:2019, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Ажилтны бүх биед дамжих доргионы өртөлтийн хэмжилт, зөвшөөрөх хэмжээнд тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6770:2019, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Ажлын байран дахь гэрэлтүүлгийн хэмжилт, зөвшөөрөх хэмжээнд тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6767:2019, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Ажлын байран дахь шуугианы өртөлтийн хэмжилт, зөвшөөрөх дээд хэмжээ, ажилтны сонсгол хамгаалахад тавих ерөнхий шаардлага” MNS 6768:2019 зэрэг ажлын байрны гэрэлтүүлэг, доргион, шуугианы холбогдолтой 4 стандартыг тус тус шинэчлэн боловсруулж батлуулсан.
4. 2010 оны 102 дугаар тушаалаар батлагдсан “Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний тариф”-ыг Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчдын үндэсний холбоо, ХАБЭМТ-тэй хамтран шинэчлэн боловсруулж, холбогдох байгууллагуудаас санал авч Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны 03 дугаар сарын 04-ний өдрийн А/74 тоот тушаалаар батлуулсан.
5. Хөдөлмөрийн сайдын 2019 оны А/64 тушаалаар “Эрүүл-Аюулгүй ажлын байрыг эрхэмлэгч байгууллага” шалгаруулах журам, 2019 оны А/370 дугаар тушаалаар “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам”-ыг тус тус шинэчлэн боловсруулж батлуулсан.
6. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчдын Үндэсний холбоотой хамтран “Асбесттай харьцаж ажиллах аюулгүй ажиллагааны зөвлөмж”-ийн төслийг боловсруулан 2020 оны 01 сарын 10-ны өдрийн ХАБЭА-ын Үндэсний хорооны хурлаар хэлэлцүүлж, 2020 оны 02 дугаар сарын 03-ны өдрийн 01 тоот тогтоолоор батлуулсан.
7. 2020 онд Ажлын байрны тоосны өртөлтөөс ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалахад мөрдөх техникийн зохицуулалт”-ын төслийг боловсруулж, СХЗГ-аас ЗГ-ын хуралдаанаар хэлэлцүүлэх дүгнэлтийг гаргуулж, хуралдааны бэлтгэл ажлыг хангаад байна.

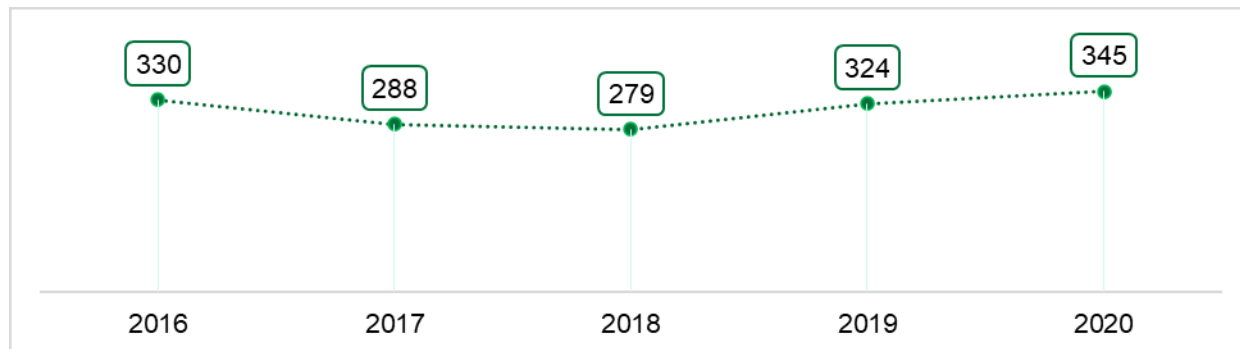
8. Монголын Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчдын үндэсний холбоотой хамтран “Хязгаарлагдмал орчны аюулгүй ажиллагааны заавар”-ын төслийг боловсруулж, холбогдох байгууллага, албан тушаалтан, ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөлөл, Үндэсний хорооны гишүүдийг оролцуулан цахимаар хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, олон нийтээс санал авахаар яамны вэбсайтад байршуулсан.
9. ОУХБ-ын “Барилгын салбар дахь ХАБЭА-н 167 дугаар конвенц”-д Монгол улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэн батлуулсан.

Мөн дэд зорилтод тусгагдсан урьдчилсан зан үйлийг төлөвшүүлэх зэргээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн тохиолдлыг бууруулахтай холбоотойгоор дараах ажлууд хийгдсэн байна. Үүнд:

1. “Ослыг тэглэх алсын хараа” урьдчилан сэргийлэх нөхцөлийн үнэлгээг 2019 онд 83 ААНБ-д хийж, ослыг тэглэх, мэргэжлийн өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх төлөвлөгөөгүй ажилласан 54 байгууллагад дүгнэлт болон цаашид төлөвлөгөөтэй ажиллах ослыг тэглэх талаарх зөвлөмжийг боловсруулан хүргүүлсэн.
2. Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны А/295 тоот тушаалаар “Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийх аргачилсан зөвлөмж”-ийн дагуу 102 аж ахуйн нэгж байгууллагуудад мэргэжлийн хяналтын байцаагчдаар дамжуулан мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгч, үнэлгээ хийх чадавхыг сайжруулахад анхаарч ажилласан.
3. Нийслэл, дүүргүүд ХАБЭА-н сургалтыг 1455 ААНБ-уудын 7620 ажилтнууд, аймгууд давхардсан тоогоор 347 үйл ажиллагаа зохион байгуулж, 1957 ААНБ-ын 22443 ажилтнуудад сургалт зохион байгуулсан. ХАБЭА-н хуулийг сурталчлах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, ажлын байрны соёлыг төлөвшүүлэх, сургалт сурталчилгааны ажлуудыг зохион байгуулан төлөвлөгөө гаргаж ажиллах үүрэг чиглэлийг 284 ААНБ-дад хүргүүлж ажилласан.
4. 4000 гаруй эрсдэлийн түвшин өндөртэй /эрчим хүч, уул уурхай, зам тээвэр, барилга/ аж ахуйн нэгж байгууллага бүр тухайн жилийн ХАБЭА-н төлөвлөгөө боловсруулан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр эрсдэлийн үнэлгээ хийх, дохио, санамж, анхааруулга, тэмдэг тэмдэглэгээ тавьж, хаалт хамгаалалтыг бүрэн хийж хэвшсэн.
5. Японы Жайка олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагатай хамтран чиглэсэн анхааруулах тэмдэглээ гаргах чиглэлээр ажил олгогчийн мэдлэг ур чадварыг нэмэгдүүлэх өндөрт ажиллах хүний аюулгүй байдал гарын авлагыг боловсруулсан.
6. Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газартай хамтран барилгын салбарын ажлын байрны эрсдэлийг таниулах зорилгоор сайн муу жишээ номыг гаргаж гаргасан. Мөн уул уурхайн салбарын үйлдвэрлэлийн ослыг бууруулах, ил уурхайн аюулгүй ажиллагааны дүрмийг таниулах зорилгоор “Ил уурхайн карьерын эрүүл ахуй аюулгүй ажиллагааны макет”, Мөн уул уурхайн салбарт голчлон хэрэглэгддэг техник, технологитой харьцан ажиллах аюулгүй ажиллагааны заавар, зөвлөмж, зурагт хуудсыг бэлтгэн аж ахуйн нэгжүүдэд тараасан.
7. Олон улсын стандартад нийцсэн ажлын тусгай хувцас, үйлдвэрлэлийн хортой, аюултай хүчин зүйлийн нөлөөллөөс ажилтныг хамгаалах нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслийг таниулах, зөв хэрэглээг сурталчлах улмаар ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор “Ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслийг таниулах танхим”-ыг аж ахуйн нэгж байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хийсэн.

Улсын хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн статистик тоон мэдээг 2016-2020 оны хооронд харахад 2018 он хүртэл үйлдвэрлэлийн ослын тоо тодорхой хэмжээгээр буурсан бол 2019 оноос хойш буцаад өссөн буюу 2020 онд 345 хүн үйлдвэрлэлийн осолд өртжээ. “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний 5 дахь хөтөлбөр”-өөр дамжуулан үйлдвэрлэлийн ослын тоог бууруулах олон ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн ч тодорхой үр дүнд хүрч чадаагүйг илтгэж байна.

График 51. Улсын хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн тоо, 2016-2020 он



Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалыг шинээр бий болгож, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тогтолцоог боловсронгуй болгох;

Дэд зорилтод тусгагдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалыг шинээр бий болгох ажил хийгдээгүй байна. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тогтолцоог боловсронгуй болгох үйл ажиллагаатай холбоотой “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд дараах зохицуулалтыг оруулахаар ажиллаж байна. Үүнд:

1. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үндсэн чиглэлийг тодорхойлж, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх үйлчилгээ, арга хэмжээний төрөл, хэлбэрийг олон улсын чиг хандлага, өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн “халамжаас хөдөлмөр эрхлэлт рүү” зарчмын хүрээнд нарийвчлан тогтоох бөгөөд зохион байгуулалтын тогтвортой, хүртээмжтэй байдлыг бүрдүүлэх зохицуулалт;
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогыг гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн орлогоос хамааралгүйгээр нэмэлт эх үүсвэрээс бүрдүүлэх, зарлагыг Төсвийн тухай хуульд нийцүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадварт тохирох техник, тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байрыг эрх зүйн зохицуулалтаар дэмжих;

Дэд зорилтод тусгагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадварт тохирох техник, тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байрыг эрх зүйн зохицуулалтаар дэмжсэн үйл ажиллагаа хийгдээгүй байна.

Хөдөлмөрийн насны иргэдийн бүртгэлийг цахим хэлбэрт шилжүүлж, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах;

Дэд зорилтод тусгагдсан хөдөлмөрийн насны иргэдийн бүртгэлийн цахим хэлбэрт шилжүүлж мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах үйл ажиллагааны талаар тодорхой ажил хийгдээгүй байна. Улсын хэмжээний хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын бүртгэлийг цахим хэлбэрт оруулах нь өөрөө хүндрэлтэй үйл ажиллагаа ба үүнийг хийснээр гарах үр ашиг, ач холбогдол хэр байх вэ гэдэг асуудлыг эргэн харах нь зүйтэй. Манай улс хөдөлмөрийн насны 2.1 сая хүн амтай ба тэдгээрийн нэгдсэн бүртгэл, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар болон ҮСХ-ны хүн ам, өрхийн бүртгэлийн системд дэлгэрэнгүй байдаг. Цаашид төрийн байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааны хүрээнд мэдээлэл солилцох байдлаар энэхүү ажлыг хэрэгжүүлбэл илүү үр дүнд хүрэх боломжтой. Өөрсдөө бие дааж 2.1 сая хүн амын цахим бүртгэлийг хэрэгжүүлэх нь зардал өндөртэй, үр дүн багатай ажил болно гэж үзэж байна.

Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого үйл ажиллагаа сайжруулах хүрээнд тусгагдсан хөдөлмөрийн насны иргэдийн цахим бүртгэл хийгдээгүй ч үүнтэй холбоотой бусад холбогдох ажлууд цахим хэлбэрт шилжиж чадсан байна.

“Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах төсөл”-ийн ажил нь системийн хөгжүүлэлтийн шатандаа явж байгаа бөгөөд гүйцэтгэгч байгууллагатай системийн шинжилгээ, дизайн, хамрах хүрээний өөрчлөлт, архитектурын чиглэлээр хэлэлцэж, дараах ажлуудыг гүйцэтгэхээр эхлүүлсэн байна. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний талаар зөвлөлдөх
- Порталд иргэн, аж ахуй нэгж хэрхэн бүртгэлээ үүсгэх талаар
- Ажил олгогч, ажил хайгчийн хүсэлт хүлээн авах, ажлын байрны захиалга
- Портал, backEnd загвар дизайн
- Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний зөвлөгөөний удирдлага
- Архитектурын зураг төсөл
- Тоног төхөөрөмжийн бүтэц, Rack-ын байршил, серверийн өрөөний бүтэц
- Нээлттэй ажлын байранд хүсэлт гаргах, ажлын байрны удирдлага
- Цахим нээлттэй ажлын байрны өдөрлөг
- Цагийн ажлын байр
- Гадаадад ажиллаж амьдарч байгаа иргэдэд зориулсан ажлын байрны мэдээллийн хэсэг
- Гар утасны аппликейшн
- Тайлан статистик
- Хөгжүүлэлтийн технологи.

Мөн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог сайжруулах төсөл”-ийн хүрээнд ХНХЯ болон Сангийн яамны хамтарсан А/46/30 тоот тушаалын дагуу “Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний мэдээллийн систем”-ийг 2020 оны 8-р сарын 25-ны өдрөөр нэвтрүүлж, иргэд халамжийн үйлчилгээг www.ehalamj.mn цахим системээр авах боломжийг бүрдүүлсэн байна. Иргэд халамжийн үйлчилгээнд цахимаар болон ТҮЦ машины тусламжтайгаар бүртгүүлэх боломжтой бөгөөд биеэр очиж халамжийн олголтоо авахгүйгээр цахимаар шийдвэрлэн авах боломжтой болжээ. Одоогийн байдлаар тус систем нь халамжийн 115 төрөл үйлчилгээг нэвтрүүлэн ажиллаж байна. 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт давхардсан тоогоор 183,114 (ХХҮЕГ-ийн 2020 оны жилийн эцсийн тайлан) иргэдийн хувийн данс руу олголт, нөхөн олголт хийгджээ.

7.3. ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЗОРИЛТОТ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД-1

№	Үзүүлэлт	Одоогоор гарч байгаа эсэх	Тэмдэглэл
ОУХБ-ын хариуцах ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд (14)			
1.3.1	Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, ядуурлын байдлаар, зорилтот бүлгээр (хүүхэд, ажилгүйчүүд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд)	Гарч байгаа	Дурдсан бүх шинж байдлын задаргаагаар гарах боломжтой эсэх нь тодорхой бус
5.5.2	Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ажил эрхэлдэг нийт эмэгтэйчүүдэд эзлэх хувь	Гарч байгаа	
8.2.1	Зэрэгцүүлэх үнээр нэг ажиллагчид ноогдох ДНБ-ний жилийн өсөлт	Гарч байгаа	
8.3.1	Хөдөө аж ахуйн бус салбарын нийт ажиллагчдад албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь, хүйсээр	Гарч байгаа	Ажиллах хүчний судалгааны (АХС) мэдээллээс тооцох боломжтой
8.5.1	Эрэгтэй, эмэгтэй хөдөлмөр эрхлэгчдийн цагийн дундаж цалин, ажил мэргэжлээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлийн шинж байдлаар	Гарч байгаа	

8.5.2	Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр	Гарч байгаа	
8.6.1	Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас байгаа залуучуудын (15-24 насны) хувийн жин	Гарч байгаа	
8.7.1	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5-17 насны хүүхдийн хувийн жин болон тоо, насаар, хүйсээр	Гарч байгаа	
8.8.1	Амь насанд халтай/халгүй үйлдвэрлэлийн осол гэмтлийн давтамж насаар, хүйсээр	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй. Түүнчлэн шилжилт хөдөлгөөний статусаар тооцоход асуудалтай.
8.8.2	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж болон үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн гарах эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээртэй холбоотой хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн түвшин.	Үгүй	Үндэсний түвшинд тооцох тогтоосон аргачлал байхгүй
8.b.1	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний бодлогоор эсвэл тусгайлан хэрэгжүүлж байгаа эсэх	Гарч байгаа	
10.4.1	ДНБ-нд эзлэх хувийн цалин хөлс болон нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн жин	Гарч байгаа	
10.7.1	Гадаадад олсон жилийн нийт орлогод тухайн ажилтны ажилд ороход зарцуулсан зардлын эзлэх хувь	Үгүй	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй
14.c.1	Далайг хамгаалах, далай түүний баялгийг тогтвортой ашиглах зорилгоор Далайн хуулийн дагуу тухай НҮБ-ын конвенцод заасны дагуу далайн холбогдолтой арга хэрэгсэл, хууль эрх зүй, бодлого, институтын орчноор дамжуулан ОУ-ын хуульч эрх зүйг соёрхон баталж, зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх чиглэлд ахиц, дэвшил гаргаж байгаа улс орнуудын байдал	Үгүй	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй
ОУХБ-ын хариуцах ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд (4)			
1.1.1	Ядуурлын олон улсын түвшнээс доогуур амьжиргаатай хүн амын эзлэх хувь, хүйс, насны бүлэг, ажил эрхлэлтийн байдал, байршлаар	Үгүй	
1.a.2	Төсвийн нийт зарлагад суурь үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал)-нд зориулсан зардлын эзлэх хувь	Гарч байгаа	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй
4.3.1	Сүүлийн 12 сарын хугацаанд албан болон албан бус боловсрол, сургалтад хамрагдсан залуучуудын тухай насны хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр	Үгүй	
16.10.1	Сүүлийн 12 сарын хугацаанд амийг хөнөөсөн, хулгайлсан, хүчээр алга болгосон, дур зоргоор баривчлан эрүүдэн шүүсэн сэтгүүлчид, хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, ҮЭ-ийн болон хүний эрхийг хамгаалах байгууллагын ажилтнуудын батлагдсан тоо	Гарч байгаа	

7.4. ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЗОРИЛТОТ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД-2

№	Үзүүлэлт	Одоогоор гарч байгаа эсэх	Тэмдэглэл
1	Хөдөлмөрийн насны хүн ам, хүйсээр, насаар, хот/хөдөөгөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
2	Ажиллах хүч, хүйсээр, насаар, боловсролоор, хот/хөдөөгөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	Одоогоор байнгын оршин суугчид бүгд хамрагдаагүй
3	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хүйсээр, насаар (хувь)	Гарч байгаа	
4	Ажиллагчид, хүйсээр, насаар, боловсролын түвшнээр, хот/хөдөөгөөр, ажлын цагийн зохион байгуулалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, салбараар, мэргэжлээр, 7 хоногт ажилласан цагаар (хүний тоо)	Ихэнх задаргаагаар гарч байгаа. Бүтэн болон хагас цагаар ажиллаж байгаа хүмүүсийн талаарх мэдээлэл одоохондоо гарахгүй байгаа	Бүтэн болон хагас цагийн ажлын цагийг тооцоолоход шаардагдах мэдээлэл нь ҮСХ-т бий. Гэхдээ ажилласан цагийн босгыг тогтоож өгөх хэрэгтэй
5	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр, насаар (хувь)	Гарч байгаа	
6	Албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
7	Ажиллагчдын тоо, ажлын байрны төрлөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
8	Албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн жин, хүйсээр (хувь)	Гарч байгаа	
9	Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр, салбараар (хүний тоо)	Гарч байгаа	АХА-аас жинхэнэ ажилласан цагийн мэдээлэл ажил төрлөөр гарна. Гэхдээ энэ нь үндсэн ажилдаа зарцуулсан жинхэнэ ажилласан цаг
10	Ажиллагчид, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, мэргэжлээр, 7 хоног жинхэнэ ажилласан цагаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
11	Ажилгүйчүүд, хүйсээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр, боловсролын түвшин, хот/хөдөө, ажилгүй байсан хугацаагаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	60 ба түүнээс дээш насны хүн ам энд хамрагдахгүй
12	Ажилгүйчүүд, хүйсээр, сүүлийн ажлаа, салбараар, мэргэжлээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
13	Итгэл алдарсан ажил хайгчид, хүйсээр, насаар (хүний тоо)	Үгүй	АХС-нд ийм асуулт байхгүй
14	Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур залуучууд, хүйсээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
15	Ажиллагчдын 7 хоногт дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр (цаг)	Гарч байгаа	
16	Ажиллагчдын 7 хоногт тогтмол ажилладаг дундаж цаг, хүйсээр (цаг)	Гарч байгаа	
17	Цалинтай ажиллагчдын 7 хоногт дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр (цаг)	Гарч байгаа	
18	Цалинтай ажиллагчдын 7 хоногт тогтмол ажилладаг дундаж цаг, хүйсээр (цаг)	Гарч байгаа	
19	Ажиллагчдын жилд дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг (цаг)	Үгүй	
20	Ажиллагчдын сарын нэрлэсэн дундаж орлого, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр	Гарч байгаа	

21	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс олсон сарын нэрлэсэн дундаж орлого, хүйсээр, хот/хөдөөгөөр	Хэсэгчлэн гарч байгаа,ҮХС-ны Макро-эдийн засгийн газраас тодорхой бус давтамжтайгаар тооцож гаргадаг	
22	Жил бүрийн 12 сарын 31-ээс мөрддөг нэрлэсэн хөдөлмөрийн хөлсний сарын доод хэмжээ	Гарч байгаа	
23	Ажиллагчдын сарын нэрлэсэн медиан цалин, хүйсээр (үндэсний валютаар)	2016 оноос гарч байгаа	Хувь хүн бүрийн түвшинд гарах эсэхийг шалгах хэрэгтэй
24	Ажиллагчдын цагийн нэрлэсэн дундаж цалин, хүйс, мэргэжлээр	Гарч байгаа	
25	Бага цалингийн түвшин,хүйсээр (хувь)	Гарч байгаа	
26	Бага цалинтай эмэгтэйчүүдийн эзлэх (хувь)	Гарч байгаа	
27	Нэг ажилтанд ногдох ажил эрхлэлтийн цагийн нэрлэсэн зардал, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр	Үгүй	Анх бөгөөд ганцхан удаа 2012-13 оны Ажил эрхлэлтийн зардлын судалгаа хийгдсэн
28	Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл хүйсээр гишүүнчлэлийн төрлөөр (хүний тоо)	Хэсэгчлэн гарч байгаа	МҮЭХ-ноос энэ үзүүлэлтийг авч болно.2016 оны эцсийн байдлаар гишүүнчлэлийн хураамж төлдөг 226,504 гишүүн байгаагийн 99,867 нь (44,1 хувь) эрэгтэй,637 нь (55,9 хувь) ажилтнууд байсан
29	Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин, хүйсээр хувь	Хэсэгчлэн гарч байгаа	МҮЭХ-ноос энэ үзүүлэлтийг авч болох бөгөөд 2016 онд жилийн эцсийн байдлаар нийт ажиллагчдын 19.7 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнчлэлтэй байна
30	Ажил олгогч болон цалинтай ажиллагчдын хамтын хэлэлцээрт хамрагдалт, хүйсээр (хүний тоо)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид НХХЯ-ны мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой
31	Ажил олгогч болон цалинтай ажиллагчдын хамтын хэлэлцээнд хамрагдалтын түвшин, хүйсээр (хувь)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид НХХЯ-ны мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
32	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсанаас ажиллаагүй алдагдсан хоногийн тоо, хүйсээр, салбараар (хоног)	Үгүй	Нийт тохиолдлын тоо гарах ч, алдсан өдрийн мэдээлэл байхгүй
33	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохирсон тохиолдлын тоо, хүйсээр, салбараар (тохиолдлын тоо)	2016 оны байдлаар гарч байгаа	
34	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохирсон тохиолдлын тоо, хүйсээр, салбараар (тохиолдлын тоо)	2017 оны байдлаар гарч байгаа	
35	Лавлагаа бүлгийн ажилчдын тоо, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, мэргэжлээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
36	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохирсон тохиолдлын давтамж, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй байгаа
37	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохироогүй тохиолдлын давтамж, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, мэргэжлээр	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй байгаа
38	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаасан тохиолдол, салбараар (тохиолдлын тоо)	Гарч байгаа	2017 оны байдлаар

39	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааснаас шалтгаалан алдагдсан ажлын өдрүүд, салбараар (өдөр)	Үгүй	
40	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаахад оролцсон ажилчдын тоо, салбараар (хүний тоо)	Гарч байгаа	2017 оны байдлаар
41	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааснаас шалтгаалан алдагдсан ажлын өдрийн хувь, салбараар (хувь)	Үгүй	
42	Хөдөлмөрийн хяналтад хамрагдах боломжтой бүртгэлтэй ажлын байрууд (ажлын байрын тоо)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой
43	Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын тоо, хүйсээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
44	Ажлын байруудад жилийн туршид хийгдсэн хөдөлмөрийн хяналтын тоо (хувь)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой
45	Нэг байцаагчид ноогдох хөдөлмөрийн хяналт (хувь)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой
46	Үндэсний хэмжээнд тогтоосон ядуурлын шугамаас доогуур амьдарч буй хөдөлмөрийн насны хүн ам, хүйсээр, насны бүлгээр, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар	Гарч байгаа	
47	Үндэсний хэмжээнд тогтоосон ядуурлын шугамаас доогуур амьдарч буй хөдөлмөрийн насны хүн ам, хүйсээр, насны бүлгээр, хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс, хүйсээр, насаар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
48	Нийт нэмүү өртөгт хөдөлмөр эрхлэлтийн орлогын эзлэх хувь (хувь)	Гарч байгаа	

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

1. "Алсын хараа 2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. (2020). Улаанбаатар.
2. Удирдлагын академи. (2020). Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ. Улаанбаатар.
3. Үндэсний хөгжлийн газар, Нэгдсэн үндэсний байгууллага. (2018). Монгол Улсын хөгжлийн нэгдсэн төлөвлөлтийг хийх нийтлэг аргачлал (Тайлан V). Улаанбаатар.
4. ҮСХ. (2019). Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт, шинжилгээ, улс орны төлөв байдал. Хуудас 27.
5. Экспортыг дэмжих мэдээлэл. (2021).
6. ҮСХ. (2020). Ажиллах хүчний судалгааны үндсэн тайлан 2019.
7. ҮСХ, Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага. (2017). Байгаль орчны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байр. Улаанбаатар.
8. ОУХБ. (2020). COVID-19 ба хөдөлмөрийн ертөнц: Үр нөлөө, хариу арга хэмжээ.
9. Л.Отгонбаяр. (2012). Дотоод аудитын үндэс ба шилдэг туршлага.
10. Л.Отгонбаяр. (2002). Дотоод аудит.
11. Монгол улсын засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоол. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам
12. МУЗГХЭГ, Дэлхийн банк. (2020). 5-р гарын авлага. Төрийн бодлогод хөндлөнгийн үнэлгээ хийх нь.
13. ҮСЭХ, ОУХБ. (2019). Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь, тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал.
14. ҮСХ, ХАНСГ-ын ажиллах хүчний судалгааны алба, ахлах статистикч Э.Гантуяа (2017). Хөдөлмөрийн статистикийн олон улсын шинэ стандарт" сэдэвт үндэсний семинар", хөдөлмөрийн статистикийн олон улсын шинэ стандартын дагуу монгол улсад хийгдэхээр хүлээгдэж буй ажлууд.
15. С.Дамбий. (2016). Зохистой хөдөлмөрийн бодлогын хэрэгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлого, зорилт илтгэл. Улаанбаатар.
16. ҮСХ. Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл 2020. Улаанбаатар.
17. ҮСХ. Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгааны 2019 оны танилцуулга. Улаанбаатар.
18. ҮСХ. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. www.1212.mn
19. ҮСХ. (2021). Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд Корона вируст (Covid-19) халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл 3 дахь шатны тандалт судалгаа.
20. ХНХЯ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөр 2019-2020 (хууль тогтоомжийн эмхтгэл). Улаанбаатар.
21. ХНХЯ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийн тайлан 2020 он.
22. ХХҮЕГ. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл. Улаанбаатар.
23. ХХҮЕГ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2016 оны 12 дугаар сарын танилцуулга. Улаанбаатар.

24. ХХҮЕГ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2017 оны 12 дугаар сарын танилцуулга. Улаанбаатар.
25. ХХҮЕГ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2018 оны 12 дугаар сарын танилцуулга. Улаанбаатар.
26. ХХҮЕГ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2019 оны 12 дугаар сарын танилцуулга. Улаанбаатар.
27. ХХҮЕГ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2020 оны 12 дугаар сарын танилцуулга. Улаанбаатар
28. Development Assistance Committee. (1991). Principles for Evaluation of Development Assistance. Paris.
29. The DAC Principles for the Evaluation of Development Assistance, OECD (1991), Glossary of Terms Used in Evaluation, in 'Methods and Procedures in Aid Evaluation', OECD (1986), and the Glossary of Evaluation and Results Based Management (RBM) Terms, OECD (2000).

