



International
Labour
Organization



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



THE EUROPEAN UNION FUNDED “SDG-ALIGNED BUDGETING TO TRANSFORM
EMPLOYMENT IN MONGOLIA” PROJECT



НИЙСЛЭЛ УЛААНБААТАР ХОТЫН
АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН ХОЛБОО

БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА

УЛААНБААТАР ХОТ
2023 ОН

БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА

Захиалагч: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Санхүүжүүлэгч: НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төсөл

Хэрэгжүүлэгч: Нийслэлийн Ажил олгогч эздийн холбоо

ГАРЧИГ

БҮЛЭГ 1. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГААНЫ АРГАЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	7
1.1. Судалгааны зорилго, хамрах хүрээ	7
1.2. Судалгааны арга зүй	7
БҮЛЭГ 2. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА	9
2.1. Ажил, амралтын цагийн талаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээ	9
2.2. Бүтэн бус цагийн ажлыг дэмжих төрийн бодлого	10
2.3. Хууль эрхзүйн орчин	17
2.4. Өмнө хийгдсэн судалгааны тойм	21
2.5. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	28
2.6. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн төлөв байдал	34
2.7. Судалгааны дүгнэлт	63
БҮЛЭГ 3. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ЗАРИМ ОРОНД ХЭРХЭН ХЭРЭГЖИЖ БАЙГАА ТУХАЙ	67
3.1. Ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны төлөв байдал болон хууль эрх зүйн зохицуулалт	67
3.2. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт	73
3.3. Төрийн албаны үйлчилгээнд ажиллаж буй ажилтнуудын цалин хөлсний талаарх тойм судалгаа	74
БҮЛЭГ 4. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	77
4.1. Бусад улсын туршлагад үндэслэн гаргасан зөвлөмж	77
4.2. ААНБ болон бүтэн бус цагийн ажилтнуудаас авсан судалгаанд үндэслэн гаргасан зөвлөмж	78
ХАВСРАЛТ	82
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ	91

ХҮСНЭГТ

Хүснэгт 1. Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, мянган төгрөгөөр	22
Хүснэгт 2. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр	23
Хүснэгт 3. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр	23
Хүснэгт 4. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/	23
Хүснэгт 5. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил.....	23
Хүснэгт 6. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)	23
Хүснэгт 7. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын боловсрол.....	24
Хүснэгт 8. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/	24
Хүснэгт 9. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр	24
Хүснэгт 10. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр	24
Хүснэгт 11. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр	24
Хүснэгт 12. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр	25
Хүснэгт 13. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/.....	25
Хүснэгт 14. Бүтэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил.....	25
Хүснэгт 15. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)	25
Хүснэгт 16. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын боловсрол.....	25
Хүснэгт 17. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/	25
Хүснэгт 18. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр	26
Хүснэгт 19. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр	26
Хүснэгт 20. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр	26
Хүснэгт 21. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр	26
Хүснэгт 22. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/.....	27
Хүснэгт 23. Бүтэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил.....	27
Хүснэгт 24. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)	27
Хүснэгт 25. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/	27
Хүснэгт 26. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр	27
Хүснэгт 27. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр	27
Хүснэгт 28. ХХДХ-ний өсөлт	29
Хүснэгт 29. Салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	30
Хүснэгт 30. Монгол Улс болон сонгогдсон улсуудын ХХДХ, дундаж цалин, хөдөлмөрийн зах зээлийн тойм.....	31
Хүснэгт 31. Монгол Улс болон зарим улсын ХХДХ.....	33
Хүснэгт 32. Цагийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага, салбараар	36
Хүснэгт 33. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулах шаардлага.....	36
Хүснэгт 34. Салбар тус бүрийн ААНБ-ууд бүтэн бус цагийн ажилтны хөлсийг төсөвлөдөг байдал	38
Хүснэгт 35. Бүтэн бус цагийн ажилтантай гэрээ хэлцэл хийж буй байдал, салбараар.....	41
Хүснэгт 36. Ямар нэгэн гэрээ хийсэн эсэхээс хамаарч нэмэлт цалин урамшуулал, бонус олгодог эсэх	43
Хүснэгт 37. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахын давуу тал, салбараар	46
Хүснэгт 38. Бүтэн бус цагийн ажилтны ХХДХ-ний зохистой байдал, салбараар.....	48
Хүснэгт 39. Судалгаанд оролцогчдын боловсрол болон бүтэн бус цагийн ажил эрхлэх болсон шалтгааны хамаарал	50
Хүснэгт 40. Гэрээ хэлцэл ба ажлын цагийн горим хоорондын хамаарал.....	58
Хүснэгт 41. Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар нэг гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслээр хангадаг эсэх.....	59
Хүснэгт 42. Гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч ажлын хөлс авахад учирч буй саад бэрхшээлийн хамаарал.....	60

ЗУРАГ

Зураг 1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон байдал, 2007-2023.....	29
Зураг 2. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын үйл ажиллагааны чиглэл.....	34
Зураг 3. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудыг ажилтны тоогоор нь ангилсан байдал.....	35
Зураг 4. Танай байгууллагад бүтэн бус цагийн ажилтан байнга авч ажиллуулдаг уу?	35
Зураг 5. Ямар үед бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулдаг вэ?	37
Зураг 6. Танай байгууллага ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалингийн нэгжийн үнэлгээг ямар хэмжээтэй байхаар тогтоодог вэ?.....	37
Зураг 7. Танай байгууллага бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг хэрхэн тохиролцдог вэ?.....	37
Зураг 8. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг олгож буй байдал	38
Зураг 9. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг хэрхэн төсөвлөдөг вэ?.....	38
Зураг 10. Цалин хөлснөөс нь НДШ төлдөг эсэх	39
Зураг 11. Бүтэн бус цагийн ажилтанд цалин хөлсийг хэрхэн олгодог вэ?	39
Зураг 12. Орон тооны бүтэн бус цагийн ажилтантай	40
Зураг 13. Ямар нэг гэрээ байгуулдаг эсэх ажилтантай эсэх.....	40
Зураг 14. Бүтэн бус цагийн ажилтныг ямар эх сурвалжаар дамжуулан олж авдаг вэ?	41
Зураг 15. Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээдэг эсэх?.....	42
Зураг 16. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг хэрхэн төлөвлөдөг вэ?	42
Зураг 17. Ямар төрлийн нэмэлт бонус, урамшуулал олгодог вэ?	42
Зураг 18. Цагийн ажилтныг хэрхэн ажилд гаргадаг вэ?.....	43
Зураг 19. Цагийн ажилтныг үндсэн ажилтан болгож авч байсан уу?	44
Зураг 20. Үндсэн ажилтнаа ажлын бүтэн бус цагийн горимд шилжүүлж байсан эсэх?	45
Зураг 21. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахад тулгарч байсан хүндрэл, бэрхшээл	45
Зураг 22. Бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулахын давуу тал	46
Зураг 23. Бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ямар байвал зохистой вэ?	47
Зураг 24. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийг насны бүлгээр ангилсан байдал	49
Зураг 25. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн хүйс	49
Зураг 26. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн боловсролын түвшин.....	49
Зураг 27. Та одоо юу хийдэг вэ?.....	51
Зураг 28. Бүтэн бус цагаар ажиллах болсон шалтгаан	51
Зураг 29. Та аль салбарт цагийн ажил хийсэн бэ?	52
Зураг 30. Таны цагийн ажлын ажиллах горим ямар байсан бэ?.....	52
Зураг 31. Та өдөрт ихэвчлэн хэдэн цаг цагийн ажил хийдэг вэ?.....	53
Зураг 32. Та долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн өдөр цагийн ажил хийдэг вэ?	53
Зураг 33. Таны цагийн ажлын хөлс цагт дунджаар хэдэн төгрөг вэ?	54
Зураг 34. Өмнөх жилтэй харьцуулахад Таны цагийн ажлын цалин хөлс хэрхэн өөрчлөгдсөн бэ?..	54
Зураг 35. Таны цагийн ажлын цалин хөлсийг ямар хэлбэрээр олгодог вэ?	55
Зураг 36. Таны цагийн ажлын цалин ижил ажлын байранд ажилладаг ажилтнытай харьцуулбал үнэлгээний хувьд хэр байсан бэ?.....	55
Зураг 37. Цагаар тохирсон ажлын хөлсөө авахад саад учирч байсан уу?	56
Зураг 38. Ажил олгогч Таны цалин хөлснөөс ямар нэгэн татвар, шимтгэл авдаг уу?	56
Зураг 39. Та цалингийн үнэлгээгээ ажил олгогчтой тохирч байсан уу?.....	57
Зураг 40. Та цагийн ажил хийж байхдаа нэмэлт урамшуулал, бонус авч байсан уу?.....	57
Зураг 41. Та цагийн ажил хийхдээ ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?	58
Зураг 42. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл	59
Зураг 43. Таныг цагийн ажил хийхээс өмнө сургаж бэлтгэсэн үү?	60
Зураг 44. Та цагаар ажиллахдаа бүтэн цагаар ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байсан уу?.....	61
Зураг 45. Танд тухайн байгууллагын хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилж байсан уу?	61
Зураг 46. Та цагийн ажлын тухай мэдээллийг хаанаас олдог вэ?	62
Зураг 47. Цагаар ажиллахын давуу талыг дурдаж бичнэ үү?	62
Зураг 48. Бүтэн бус цагаар ажиллахад тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээл.....	63

ТОВЧИЛСОН ҮГ

ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
БНМАУ	Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ЖДҮ	Жижиг, дунд үйлдвэр
ЗГ	Засгийн газар
МННХ	Монголын ноос ноолуурын холбоо
МУТХҮБ	Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал
МУХЭҮК	Монгол Улсын хүний эрхийн үндэсний комисс
МҮХАҮТ	Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
НДШ	Нийгмийн даатгалын шимтгэл
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ҮЭХ	Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХБНГУ	Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс
ХБХ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн
ХХААХҮЯ	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ХК	Хувьцаат компани
ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХХҮГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар
ХХҮХ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс
ХЭҮЗ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл

БҮЛЭГ 1. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГААНЫ АРГАЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

1.1. Судалгааны зорилго, хамрах хүрээ

Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, цалин хөлс, нөхцөл байдал ямар байгааг судлан гаргах, Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг зохицуулахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд дараах ажлын даалгаврыг хийж гүйцэтгэв.

- Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа хийх
- Төрийн үйлчилгээний ажиллагчдыг бүтэн бус цагаар ажиллуулах бусад улс орны туршлагыг судлах

Судалгаанд хамрагдах Аж ахуйн нэгж байгууллагуудад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас явуулах албан бичгийн төслийг боловсруулж хүргүүлэх

Хөвсгөл, Орхон, Дархан-Уул аймгуудын Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар(ХХҮГ)т болон аж ахуйн нэгж байгууллага(ААНБ)уудад хандсан албан бичгийг төлөвлөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд С.Зулпхарын гарын үсэгтэй албан бичиг гаргуулан холбогдох газруудад хүргүүлсэн.

1.2. Судалгааны арга зүй

Аж ахуйн нэгж байгууллага, ажилтнуудаас асуулгаар судалгаа авах

Судалгаанд хамрагдах ААНБ нь 20-оос дээш ажилтантай 100-аас багагүй тооны ААНБ, 1000-аас доошгүй ажилтнуудыг түүвэрлэн зөвхөн бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтнуудаас судалгаа авав. Судалгааг биечлэн уулзаж авах мөн онлайн(google forms)-аар авах боломжийг бий болгов.(Судалгааны асуумжийг хавсаргав. Хавсралт 1,2)

Ажилтнаас авах судалгааны асуумжийн холбоос:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScD8p5V2Wl5d2r_Go3_SN7Z-AR2DEcTo-Bua8SO1efkgEuZw/viewform

Аж ахуйн нэгж байгууллагаас авах судалгааны асуумжийн холбоос:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdxxHgZvOL-yp5zi9RZYyQ8gGvllk6jr4mrPfeXlsect6RIGg/viewform>

Мэдээлэл боловсруулалт

Судалгааг онлайн(google forms)-аар болон цаасаар авсан ба SPSS программд оруулж захиалагчийн ажлын даалгавар, судалгааны багийн захиалгын дагуу боловсруулалт хийсэн болно.

Бусад улсын туршлага, төрийн үйлчилгээний ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн зохицуулалтын тойм:

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас гаргасан судалгаа, Монгол Улстай ижил төстэй (ойролцоо) төрийн үйлчилгээний тогтолцоо, судлагдаж хэвлэн нийтлэгдсэн байдал зэргийг харгалзан Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс, Канад, Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын туршлагыг ажлын даалгаварт тусгагдсаны дагуу тоймлон судлахаар тогтов.

Бид энэхүү судалгаанд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал харьцангуй тогтвортой, ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр

туршлагатай, хууль эрх зүйн орчин боловсронгуй улс орнуудыг тив бүрээс, тухайлбал хойд америк, европ болон азийн орнуудаас төлөөлөл болгон Канад, ХБНГУ болон БНСУ-ыг сонгон авсан болно. Эдгээр орнууд нь дэлхийн бусад улс орнуудаас ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд Хөдөлмөрийн хууль/Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуульдаа хөдөлмөрийн харилцааны асуудлууд, тухайлбал, ажлын цаг, амралт, завсарлага, хөдөлмөрийн хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй, эвлэлдэн нэгдэх, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох зэрэг асуудлуудыг тодорхой тусгасан байх бөгөөд тэдгээрийг хэрэгжүүлэх зохицуулалт, дүрэм журмыг тухайн ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллага өөрийн дүрэм журмаар зохицуулах нь нээлттэй байна. Харин хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох асуудал улс бүрт хуулиар зохицуулагдаж байна.

БҮЛЭГ 2. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА

2.1. Ажил, амралтын цагийн талаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээ

- Ажлын цагийн тухай (аж үйлдвэр) 1919 оны 1 дүгээр Конвенц, Ажлын цагийн тухай (худалдаа) 1930 оны 30 дугаар Конвенц
- Дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар Конвенц
- Ажлын цагийн багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж
- Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц
- Долоо хоногийн амралтын тухай 1921 оны 14 дүгээр Конвенц, 1957 оны 106 дугаар Конвенц
- Цалинтай амралтын тухай 1970 оны 132 дугаар Конвенц
- Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 182 дугаар зөвлөмж

Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 182 дугаар зөвлөмжид бүтэн бус цагийн ажилтны талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийг дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

2-р зүйл:

- a) "Хагас цагийн ажилтан" гэсэн нэр томъёо нь ердийн ажлын цаг нь харьцуулж болохуйц бүтэн цагийн ажилчдынхаас бага ажил эрхэлж буй хүнийг хэлнэ;
- b) (a)-д дурдсан ажлын хэвийн цагийг долоо хоног бүр эсвэл тухайн ажилласан хугацаанд дунджаар тооцож болно;
- c) "харьцуулж болох бүтэн цагийн ажилтан" гэсэн нэр томъёо нь дараах бүрэн цагийн ажилтныг хэлнэ.
 - i. ижил төрлийн хөдөлмөрийн харилцаатай байх;
 - ii. ижил буюу ижил төрлийн ажил, мэргэжлээр ажиллаж байгаа; болон
 - iii. нэг байгууллагад ажиллаж байгаа, эсхүл тухайн байгууллагад ижил төстэй бүтэн цагийн ажилтан байхгүй бол тухайн аж ахуйн нэгжид, эсхүл тухайн аж ахуйн нэгжид ижил төстэй бүтэн цагийн ажилтан байхгүй бол тухайн үйл ажиллагааны салбарт, хагас цагийн ажилтны хувьд;
- d) эдийн засаг, техникийн болон бүтцийн шалтгаанаар ердийн ажлын цаг нь хамтын болон түр хугацаагаар хасагдсаны улмаас хэсэгчилсэн ажилгүйдэлд нэрвэгдсэн бүтэн цагийн ажилчдыг цагийн ажилчид гэж тооцохгүй

8-р зүйл:

I.

- II. Конвенцийн 7 дугаар зүйлд дурдсан салбарт хамгаалалтын нөхцөл болгон шаардагдах үйлчилгээний хугацаа нь хагас цагаар ажилладаг ажилчдынхтай харьцуулж болохуйц бүрэн цагийн ажилчдынхаас урт байж болохгүй.

10-р зүйл:

- Хагас цагийн ажилчид үндсэн цалин дээр нэмсэн санхүүгийн нөхөн олговроос тэгш үндсэн дээр ашиг хүртэх ёстой.

12-р зүйл.

- I. Хагас цагийн ажилчдын ажлын цагийн тоо, хуваарийг тухайн ажилтны ашиг сонирхол, байгууллагын хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан тогтооно.
- II. Боломжтой бол тохиролцсон ажлын цагийн хуваарьт өөрчлөлт оруулах, хуваарьт хуваарийн дагуу ажиллахаас бусад тохиолдолд хязгаарлалт хийж, урьдчилан мэдэгдэнэ.
- III. Тохиролцсон ажлын хуваариас гадуурх хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоог үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн хэлэлцээ хийх ёстой.

14-р зүйл.

- Тохиромжтой тохиолдолд бүтэн цагаар ажилладаг ажилчдын адил жилийн амралтын хуваарь, ердийн амралтын өдрүүд болон бүх нийтийн амралтын өдрүүдэд ажиллахтай адил дүрмийг баримтална.

20-р зүйл.

- Үндэсний болон байгууллагын түвшний нөхцөлийг зөвшөөрсөн тохиолдолд ажилчдыг жирэмсэн болсон, бага насны хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй, эсвэл ажилтны ойрын гэр бүлийн гишүүнийг асрах шаардлагатай гэх мэт үндэслэлтэй тохиолдолд цагийн ажилд шилжүүлэх боломжийг олгох ёстой. дараа нь бүтэн цагийн ажилдаа эргэн орох.

2.2. Бүтэн бус цагийн ажлыг дэмжих төрийн бодлого

Бүтэн бус цагийн ажлыг дэмжих чиглэлээр 1991 оноос хойш буюу Монгол Улс зах зээлийн нийгэмд шилжсэнээс цагийн ажил (тухайн үеийн хууль эрхзүйд туссан нэршил), залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр дараах бодлогын бичиг баримтуудад тусган хэрэгжүүлж ирсэн байна. Үүнд:

БНМАУ-ын Ерөнхийлөгчийн 1991 оны 119 дүгээр зарлигаар “Төрөөс хүүхэд, залуучуудын талаар баримтлах чиглэл”-ийг баталсан.¹ Дээрх чиглэлд ажил, хөдөлмөртэй холбоотой дараах заалтууд тусгагдсан. Үүнд:

- Гурав хүртэл насны хүүхдээ гэртээ өсгөж бойжуулах эхчүүдийн хөдөлмөрийг нийгмийн тустайд тооцон эдийн засаг, нийгмийн баталгааг бий болгож мэргэжил, хүсэл сонирхлынхоо дагуу гэрийн буюу хавсрах үйлдвэрлэл эрхлэх боломж бүрдүүлнэ.
- Эх орны түүх дурсгалт болон байгалийн үзэсгэлэнт газрууд, говь хангай, гол мөрөн уул усны сав газраар аялал жуулчлал хийлгэх, биеийн тамир спорт, хөдөлгөөнт тоглоом, үндэсний спорт, дуу хөгжим, амралт цэнгээний газруудыг олшруулах зэргээр хүүхэд, залуучуудын хүсэл сонирхолд нийцэх орчныг буй болгоход өөрсдийнх нь хүч хөдөлмөрийг урамшуулан дэмжих болно.
- Өмчийн олон хэлбэрийг зөв зохистой хөгжүүлэх талаар залуучуудын үүсгэл санаачилга, идэвхтэй үйл ажиллагааг дэмжин туслах замаар тэднийг үйлдвэрлэлд шууд оролцох бололцоог нэмэгдүүлнэ. Ингэхдээ хүүхэд, залуучуудын эрүүл ахуй, хөдөлмөр хамгааллын нөхцөлийг бүрдүүлэх, хөдөлмөрийн хөлсийг нь баталгаажуулах арга хэмжээ авна. Сурахын зэрэгцээ хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрлөхийн хамт сурах бололцоогоор хангана.
- Өнчин хүүхэд, залуучуудын талаар онцлон анхаарна. Асрах байрны зохион байгуулалтыг өөрчлөн шинэчилж, улс, аймаг, сумаас тусалж тэтгэх ажлыг

¹ <https://legalinfo.mn/mn/detail/782>

өргөтөгөх, хүүхдийг бие даасан амьдралд бэлтгэх, мэргэжлийн боловсрол эзэмшүүлэх, ажлын байраар хангахад үйл ажиллагааг чиглүүлнэ.

- Гэмт хэрэг үйлдсэн, олон нийтийн хэв журмын зөрчилд холбогдсон хүүхдийг гэр бүл, хамт олон, найз нөхдийнх нь нөлөөлөлд хүмүүжүүлэх зарчмыг баримтлана. Нийгэм, олон нийтээс заавал тусгаарлан хүмүүжүүлэх шаардлага бүхий ноцтой хүнд гэмт хэрэг үйлдсэн хүүхдийг аль болох богино хугацаанд сурган хүмүүжүүлэхээр хүүхэд хорих газрын өнөөгийн ажлын агуулга, хэлбэр нөхцөлийг өөрчлөн шинэчилнэ. Засарч, хүмүүжсэн хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр, амьжиргааны хэвийн нөхцөлийг бүрдүүлэхэд дэмжиж, тэдний ажиллаж, сурч, амьдрах боломжинд зохиомол саад хориг тавих аливаа илрэл гаргуулахгүй байхад онцлон анхаарна.

Гэр бүл, ахмад настан, эмэгтэйчүүд, хүүхэд залуусын хөгжлийг дэмжинэ.

Үндэстэн оршин тогтнох эх сурвалж болсон айл өрхийн амьдралыг дэмжин, нийгэм, эдийн засгийн нэгдсэн зохицуулалт бий болгож, үндэсний хэмжээнд санаачилга дэвшүүлэн ажиллах нь Ерөнхийлөгчийн бодлогын цөм байна.

“2.6.10. Оюутан, залууст цагийн ажлын байр бий болгосон, сургууль төгссөн залуучуудыг ажлын байраар хангасан аж ахуйн нэгжүүдийг дэмжинэ” гэсэн заалтын хүрээнд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, МҮХАҮТ хамтран оюутан залуусын цагийн хөдөлмөрийг дэмжих, хөдөлмөрийн харилцаанд сургах, ААН-үүдтэй холбох, ажлын байранд зуучлах, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зорилгоор “Ажилтай оюутан” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн байна. Хөтөлбөрийн хүрээнд 2019 оны зуны улиралд 1000 оюутныг 21 аймаг, 9 дүүрэгт ажлын байранд зуучилж, орлоготой болгох зорилготой.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2017 оны 97 дугаар зарлигаар “Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн бодлого үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2017-2021”-ийг баталсан.²

Бүрэн эрхийн хугацаа дуусгавар болсон.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 178 дугаар тогтоолоор “Орлоготой оюутан” үндэсний хөтөлбөрийг баталсан.³

Үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийн эх үүсвэрийг жил бүрийн улсын төсөвт тусгах, хандивлагч орон, олон улсын байгууллагын төсөл, арга хэмжээнд хамруулах замаар санхүүжүүлж байхыг Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайд нарт үүрэг болгон эрхэлсэн ажлынхаа хүрээнд хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрүүдэд оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудлыг тусгаж, зохион байгуулах арга хэмжээнд оюутны оролцоог ханган үйлдвэр, үйлчилгээний байгууллага, аж ахуйн нэгжид оюутныг ажиллуулах зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч ажиллахыг Засгийн газрын гишүүн болон аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нарт мөн үүрэг болгон тогтоолоор баталсан.

Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчим

3.1. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтэд дараах зарчмыг баримтална:

3.1.1. Оюутны хүсэл, сонирхол, сонголт, хэрэгцээнд тулгуурласан байх;

² <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=13253>

³ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12546>

3.1.2. Тогтоосон тарифт цалин, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний үнэ цэнэд тохирсон хөлстэй байх;

3.1.3. Оюутны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, бие хүний төлөвшилд сөргөөр нөлөөлөхгүй байх;

3.1.4. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод суурилах;

3.1.5. Оюутны хичээл сургалтад сөргөөр нөлөөлөхгүй байх.

Хөтөлбөрийн зорилт:

4.1. Хөтөлбөрийн зорилго, зарчмын хүрээнд дор дурдсан зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

4.1.1. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх;

4.1.2. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх бие даасан тогтолцоог бүрдүүлэх;

4.1.3. Үйл ажиллагааны санхүүжилт (тэтгэлэг, санхүүгийн дэмжлэг, хөрөнгө оруулалт, урамшуулалд шаардагдах хөрөнгө)-ийн эх үүсвэрийг судалж бий болгох;

4.1.4. Хөтөлбөрийг сурталчлах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, баяжуулах, хэрэглэгчдийг мэдээллээр хангах.

Хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

5.1. Хөтөлбөрийн “Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх” зорилтын хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.1.1. Цагийн ажил, түүний хөлс, ажил олгогч болон оюутны хөдөлмөр эрхлэх харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх;

5.1.2. Оюутан цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх цагийн хэмжээ, хязгаарыг тогтоох асуудлыг судлах;

5.1.3. Их, дээд сургууль, коллеж, политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвд мөрдөгдөх холбогдох дүрэм, журам болон үнэлгээ, чанарын хяналт, магадлан итгэмжлэлийн шаардлагад оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийг тооцох асуудлыг судлан зохицуулах;

5.1.4. Оюутны мэргэжлийн чиглэлээрээ эрдэм шинжилгээ, судалгаа, инновацийн ажил гүйцэтгэсэн болон дадлагажих, чадваржих, мэргэших үйлтэй шууд хамааралтай гүйцэтгэсэн бүхий л ажлын үр дүнг сургалтын багц цаг, төлбөрт тооцох аргачлалыг нэвтрүүлэх;

5.1.5. Оюутан цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг тэгш, хүртээмжтэй, нээлттэй олгосон зохицуулалтыг сургуулийн холбогдох дүрэм, журамд тусган хэрэгжүүлэх.

5.2. Хөтөлбөрийн “Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх бие даасан тогтолцоог бүрдүүлэх” зорилтын хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.2.1. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг сургуулийн орчны хөдөлмөр эрхлэлт, сургуулийн орчноос гадуурх хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрээр төлөвлөн зохион байгуулах;

5.2.2. Сургуулийн орчны оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг оюутны эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил, гарааны бизнес-инновацийг хөгжүүлэх, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө, дэмжлэг хэлбэрээр зохион байгуулах тогтолцоог бүрдүүлэн хэрэгжүүлэх;

5.2.3. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвийг их, дээд сургууль, коллеж, политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвд байгуулж ажиллуулах;

5.2.4. Сургуулийн орчноос гадуур хөдөлмөр эрхлэлтийг цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлт, дадлагажуулах, чадваржуулах хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэшүүлэх хөдөлмөр эрхлэлт, байгууллагын захиалгат ажлын чиглэлээрх хөдөлмөр эрхлэлт, гэрээгээр гүйцэтгэх ажил зэрэг оюутны ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчимд харшлахгүй бусад ажил, хөдөлмөр эрхлэлт хэлбэрээр тус тус зохион байгуулах;

5.2.5. Оюутны биеэ даан болон хамтран хийсэн гар урлал, үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, шинэ санаа, урлагийн бүтээл, инновацийн ажлыг бүртгэх, баталгаажуулахад дэмжлэг үзүүлэх, тэтгэлэг олгох, тэдгээрээр үзэсгэлэн, худалдаа зохион байгуулах;

5.2.6. Оюутныг дадлагажуулах, чадваржуулах, мэргэшүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг хөгжүүлэх;

5.2.7. Засгийн газраас баталсан үндэсний хөтөлбөрүүдийн хүрээнд оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг зохион байгуулах;

5.2.8. Яам, Засгийн газрын агентлаг, аймаг, нийслэлээс зохион байгуулж байгаа арга хэмжээ, нийтийг хамарсан хөдөлмөрт оюутныг зохион байгуулалтайгаар ажиллуулах;

5.2.9. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр ажил олгогч байгууллага, аж ахуйн нэгжтэй хамтран ажиллах.

5.3. Хөтөлбөрийн “үйл ажиллагааны санхүүжилт (тэтгэлэг, санхүүгийн дэмжлэг, хөрөнгө оруулалт, урамшуулалд шаардагдах хөрөнгө)-ийн эх үүсвэрийг судалж, бий болгох” зорилтын хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.3.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээг жил бүр тодорхойлж, хөрөнгийн эх үүсвэрийг улсын болон орон нутгийн төсөв, бусад эх үүсвэрт тусган санхүүжүүлэх;

5.3.2. Мэдээллийн систем боловсруулах, системийн дэд бүтэц бий болгох, системийг нэвтрүүлэх сургалт зохион байгуулах, бусад системтэй холбох, олон нийтэд түгээхэд шаардагдах зардлыг санхүүжүүлэх;

5.3.3. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн зуучлалын бизнест бодлого, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг судалж шийдвэрлэх;

5.3.4. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвд бодлого, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг судалж шийдвэрлэх;

5.3.5. Их, дээд сургууль, коллеж, политехник коллежийн эрдэм шинжилгээ, судалгаа, гарааны бизнес, инновацийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр зөвлөгөө, дэмжлэг үзүүлэхэд шаардагдах зардлыг судалж шийдвэрлэх;

5.3.6. Оюутны бие даан болон хамтран хийсэн гар урлал, үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, шинэ санаа, урлагийн бүтээл, инновацийн ажлын уралдаан, үзэсгэлэн, худалдаа зохион байгуулах, шалгарсан оюутанд тэтгэлэг олгох зэрэг зардлыг тооцон санхүүжүүлж байх;

5.3.7. Засгийн газраас баталсан үндэсний хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, нийтийг хамарсан хөдөлмөрт оюутныг ажиллуулах зардлыг тухайн яам, Засгийн газрын агентлаг, аймаг, нийслэлийн төсөвт тус тус тусган санхүүжүүлэх;

5.3.8. Их, дээд сургууль, коллеж, политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвд оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилго бүхий сан бий болгох асуудлыг судлах, хэрэгжүүлэх;

5.3.9. Оюутны цагийн ажил, хөдөлмөр эрхэлсэн цалин, хөлсийг тухайн ажил олгогч холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хариуцан санхүүжүүлэх.

5.4. Хөтөлбөрийн “Хөтөлбөрийг сурталчлах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, баяжуулах, хэрэглэгчдийг мэдээллээр хангах” зорилтын хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

5.4.1. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн систем боловсруулах, нэвтрүүлэх хэрэгцээтэй техник хангамжийн дэд бүтцийг бий болгох;

5.4.2. Их, дээд сургууль, коллеж, политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, хөдөлмөрийн бусад биржийн мэдээллийн сүлжээтэй холбож, мэдээллийн нэгдсэн сүлжээтэй холбон мэдээллийн сан бүрдүүлэх;

5.4.3. Хөтөлбөр болон хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнг яамны цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр сурталчлах, олон нийт, хэрэглэгчдийг мэдээллээр тогтмол хангах;

5.4.4. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн санг үндэслэн тайлан, мэдээг гаргах, тайлагнах.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч У.Хүрэлсүхийн бодлого, үйл ажиллагааны хөтөлбөр

- Оюутан, залууст цагийн ажлын байр бий болгосон, сургууль төгссөн залуучуудыг ажлын байраар хангасан аж ахуйн нэгжүүдийг дэмжинэ.
- Ахмад настны цагийн хөдөлмөр эрхлэх, залуу үетэй нь мэргэжлийн ур чадвараа хуваалцах боломжийг нэмэгдүүлэх

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

Хөдөлмөрийн зах зээл

Зорилт 2.6.Хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгоно.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хангах, хэрэгцээнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бэхжүүлэх үе.

- 1.Мөнгө, санхүүгийн бодлогоор ажлын байрыг нэмэгдүүлж, ажлын байрны статистик мэдээллийг аймаг, сум, дүүргээр гаргадаг болно.
- 2.Хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлттэй, ирээдүйн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж, нээлттэй боловсролын зарчимд тулгуурласан хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн тэгш, хүртээмжтэй орчныг бүрдүүлнэ.
- 3.Хүн амын бүлэг бүрийн онцлогт нийцсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжинэ.
- 4.Оюуны хөдөлмөрийг дэмжсэн цахим, зайн ажлын байрыг нэмэгдүүлэн тогтолцоог нь дэмжиж хөгжүүлнэ.
- 5.Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээлэл сайжирсан байна.
- 6.Хөдөө аж ахуй, аж үйлдвэр, дэд бүтцийн томоохон төслүүдийн хөдөлмөрийн хэрэгцээ, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн мэргэжлийн ажилчдыг бэлтгэж, төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг хөгжүүлнэ.
- 7.Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, хөдөлмөрийн насны хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдал нэмэгдэж, ажилгүйдлийн түвшин буурч, жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих сангийн хөрөнгийн хэмжээ нэмэгдсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Бүтээмжид суурилсан, хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бэхжүүлэх үе.

- 1.Эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэл, ажлын байрны шингээлт ихтэй аж үйлдвэр, хөнгөн үйлдвэрлэл, бүтээмжтэй үйлчилгээний салбарууд, орчин үеийн цахим салбар, эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, хөдөлмөрийн үнэлгээ, цалин хөлсний оновчтой хэлбэрийг бүрдүүлнэ.

2.Олон улсад оюуны бүтээл, мэдээллийн технологийн болон зөвлөх үйлчилгээг дэмжих зуучлагч компани, төвүүдийн үйл ажиллагааг өргөжүүлнэ.

III үе шат (2041-2050): Мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, хүн бүр ажилтай, орлоготой болох орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх үе.

1.Цахим эринд шаардагдах ур чадварыг эзэмшүүлэх, хөгжүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх, мэдлэгийг эдийн засгийн эргэлтэд оруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр бий болгох төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн оновчтой тогтолцоог бүрдүүлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлт ба гарааны бизнес

Зорилт 3.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, ур чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлнэ.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030):

1.Залуучуудад бизнес эрхлэх зорилгодоо хүрэхэд шаардлагатай бүх төрлийн дэмжлэг, туслалцааг үзүүлэх, орчин, нөхцөл бүрдсэн байна.

2.Бичил, жижиг, дунд бизнесийг дэмжих орчин бэхжиж, төлөвшсөн байна.

3.Бүтээмжтэй, зохистой ажлын байр бий болгох, аж ахуй эрхлэх, бүтээлч байдлыг хөхиүлэн дэмжиж, ядуурлын түвшин буурч, нийгмийн дундаж давхарга өргөжсөн байна.

4.Нийгмийн бүх салбарт тэгш бус байдлыг багасгаж, дундаж орлоготой иргэдийн тоог нэмэгдүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ.

II үе шат (2031-2040): Жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх үе.

1.Инновац, технологи нэвтрүүлэх, мэдлэг хуваалцах чиглэлээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн нөхцөл бүрдэж, экспортын чиг баримжаатай бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг бий болгох, экспортын зах зээлд нэвтрэхэд дэмжлэг үзүүлж, бичил, жижиг, дунд бизнес олон улсад өрсөлдөх боломжтой болсон байна.

III үе шат (2041-2050): Бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх үе.

1.Олон улсад өрсөлдөхүйц бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн соёл бүрэн төлөвшиж, инновац, шинэ технологи, мэдлэг шингэсэн бичил, жижиг, дунд бизнесийн хөгжил дэлхийн жишигт хүрсэн байна.

2.3. Хууль эрхзүйн орчин

Монгол Улс нийгмийн шинэ тогтолцоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, нийгмийн хамгааллын талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийг УИХ-аас хуульчлан баталсан билээ. Үүн дотроо бүтэн бус цагийн ажлын байр, ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцааг боловсронгуй болгох чиглэлээр олон хууль батлан хэрэгжүүлж ирсэн байна. Тухайн хуулиудад бүтэн бус цагийн ажлыг дэмжих чиглэлээр туссан зүйл заалтуудыг тоймлон орууллаа. Үүнд:

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалт (1999 он. Хүчингүй болсон)

23³ дугаар зүйл. Цагаар ажиллах

23³.1. Ажил олгогч цагаар ажиллах ажилд ажилтан авч ажиллуулж болно.

23³.2. "Цагаар ажиллах" гэж ажил олгогчоос тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгүүлж, гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгохыг хэлнэ.

23³.3. Цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг талууд харилцан тохиролцож тусгана.

49 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр

49.1. Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно.

49.5. Цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр нь олгох цалингийн хэмжээ ижил ажлын байранд бүрэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.

49.6. Цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагаар нь тооцож тухай бүр олгоно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалт (2022 оны 1 сарын 1-ээс эхлэн мөрдөгдөж байна.)

66 дугаар зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

66.1. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. "Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан" гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно.

66.2. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна өдөрт, эсхүл долоо хоногт, эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно.

66.3. Ажлын бүтэн цагийн ажилтны ажлын цагийг хууль тогтоомжид заасны дагуу богиносгосныг бүтэн бус цагаар ажилласанд тооцохгүй.

66.4. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.

66.5. Ажил олгогч түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно.

84 дүгээр зүйл. Ажлын цагийн дээд хязгаар

84.1. Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна.

84.2. Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.

84.3. Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна.

84.4. Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна.

84.5. Ажил олгогч ажилтны ажлын цагийн бүртгэлийг хөтлөх үүрэгтэй.

86 дугаар зүйл. Ажлын бүтэн бус цаг

86.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна.

91 дүгээр зүйл. Илүү цагаар ажиллуулах

91.3. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

144 дүгээр зүйл. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

144.8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээсээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна.

Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн заалтууд

11.1. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дараахь чиглэлээр дэмжинэ:

11.1.1. оюутан, залуучуудыг ажилд зуучилсан хөдөлмөрийн биржийг дэмжиж, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн болон залуучуудын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хамтран хэрэгжүүлэх;

11.1.2. залуучуудыг хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжих;

11.1.3. гадаад улсын тэргүүн туршлага, өндөр технологи, шинэ санааг үндэсний технологи болгон нутагшуулах, гарааны компани эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;

11.1.4. хөдөлмөрийн болон хөдөө аж ахуйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран малчин залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх;

11.1.5. гадаад улсад өндөр технологи, нарийн мэргэжил, ур чадвар эзэмшсэн залуучуудыг эх орондоо ажиллахыг дэмжих хөтөлбөрийг гадаад харилцааны болон залуучуудын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран хэрэгжүүлэх;

11.1.6. мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулах, шинэ мэргэжил эзэмших сургалтад ажилгүй залуучуудыг хамруулах;

11.1.7. орон нутгийн захиалгат ажлын байранд ажиллахаар очсон залуучуудыг дэмжих;

11.1.8. ажил олоход хүндрэлтэй болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төгссөн төгсөгчдийг дадлагажуулан байнгын ажлын байраар хангасан ажил олгогчийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас дэмжих;

11.1.9. хувийн хэвшлийн байгууллага /100 ба түүнээс дээш ажилтантай/ нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах;

11.1.10. энэ хуулийн 6.1.3, 6.1.4, 8.1.3 дахь заалт, 8.3 дахь хэсэгт заасан үйл ажиллагаанд хамрагдаж, төрийн албанд орох сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн залуучуудыг төрийн албанд ажиллахад давуу тал болгон тооцох.

11.2. Энэ хуулийн 11.1.2, 11.1.3, 11.1.6, 11.1.7, 11.1.8, 11.1.9-т заасан арга хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хэрэгжүүлнэ.

11.3. Энэ хуулийн 11.1.9-т заасан цагаар хөдөлмөр эрхлэх журмыг Засгийн газар батална.

“Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх журам”-ыг Засгийн газрын 2020 оны 06 дугаар сарын 19-ны өдрийн 228 дугаар тогтоолоор батлаж, Залуучуудын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, Хөдөлмөр, хүн ам, нийгмийн хамгааллын болон боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл, Залуучуудын хөгжлийн үндэсний зөвлөлийн эрх, үүргийг тус бүр журамласан.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий тухай хууль⁴

4.1.17. "цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлого" гэж Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Иргэний хуульд заасан хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон цалин хөлс, олговор, хөлс, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ажил олгогчоос сар, улирал, жил тутам, эсхүл тухайн тохиолдол бүрд олгож байгаа шагнал, урамшуулал, хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт, сайн дураар даатгуулагчийн өөрөө мэдүүлсэн орлогыг;

⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551>

6 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалын төрөл

Хэвлэх

6.1.Нийгмийн даатгал дараах төрөлтэй байна:

6.1.1.тэтгэврийн даатгал;

6.1.2.тэтгэмжийн даатгал;

6.1.3.ажилгүйдлийн даатгал;

6.1.4.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал;

6.1.5.эрүүл мэндийн даатгал.

7 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалын хэлбэр, хамрах хүрээ

7.1.Нийгмийн даатгал нь албан журмаар болон сайн дураар даатгуулах гэсэн хэлбэртэй байна.

7.2.Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албан хаагч албан журмаар даатгуулна:

7.2.1.өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан;

7.2.2.Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын хөрөнгө оруулалттай хуулийн этгээд, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, төлөөлөгчийн газар, Монгол Улсад байрладаггүй өөрийн төлөөний газраар дамжуулан үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, Монгол Улсаас эх үүсвэртэй орлого олж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, төлөөний газарт ажиллаж байгаа ажилтан;

7.2.3.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол Монгол Улсад суугаа гадаад улсын дипломат төлөөлөгчийн болон консулын газар, олон улсын байгууллага, гадаадын зээл, тусламжаар хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн нэгж, салбар, төлөөлөгчийн газар, төлөөний газарт ажиллаж байгаа ажилтан;

7.2.4.нэг ба түүнээс дээш сарын хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байгаа энэ хуулийн 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3-т заасан ажилтан;

7.2.5.хууль бусаар ажлаас халагдсан хүн;

7.2.6.хилс хэргээр мөрдөгдсөн, хилс хэргээр хорих ял эдэлсэн хүн.

7.3.Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

7.3.1.төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүн;

7.3.2.бүх шатны сонгуулийн хэсэг, хороонд ажиллахаар томилогдсон Монгол Улсын иргэн;

7.3.3.хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн;

7.3.4.ажил олгогч, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон тэтгэвэр авагч.

7.4. Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

7.4.1.улсын хил дээр алба хааж, ажиллаж байгаа офицер, ахлагчийн болон гаалийн улсын байцаагчийн хөдөлмөр эрхлээгүй нөхөр, эхнэр;

7.4.5.гурав хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан эх, эсхүл эцэг, хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албан хаагч эх, эсхүл эцэг;

7.4.7.гамшгаас хамгаалах болон бусад дайчилгаагаар ажилласан хүн;

7.4.10.өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан.

7.5.Энэ хуулийн 6.1.1-д заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

7.5.1.үндсэн ажлын цагаасаа бусад цагт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 57 дугаар зүйлд заасан зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээний дагуу хэд хэдэн ажил зэрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтан;

Тайлбар: "үндсэн ажил" гэж хэд хэдэн ажил олгогчтой гэрээ байгуулан ажиллах тохиолдолд долоо хоногийн ажлын цагийн ихэнхийг зарцуулж байгаа, эсхүл ажлын цагийн зарцуулалтыг тодорхойлох боломжгүй бол цаг хугацааны хувьд эхэлж гэрээ байгуулсан ажил, албан тушаалыг.

7.6.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 5.1.1-д заасан насанд хүрсэн энэ хуулийн 7.3.4-т заасан тэтгэвэр авагч өөрөө хүсвэл энэ хуулийн 6.1.1-д заасан нийгмийн даатгалын төрөлд даатгуулахгүй байж болно.

7.7.Энэ хуулийн 7.2, 7.3, 7.4, 7.5-д зааснаас бусад хүн энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд сайн дураар даатгуулж болно.

7.8.Энэ хуулийн 7.3.4-т зааснаас бусад тэтгэвэр авагч сайн дураар даатгуулахгүй.

7.9.Нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулсан хугацаанд сайн дураар давхар даатгуулахгүй.

7.10.Даатгуулагч сайн дураар даатгуулсан хугацаанд энэ хуулийн 19.1.2-т заасан гэрээгээр ажил гүйцэтгэсэн бол энэ хуулийн 7.9 дэх хэсэг хамаарахгүй.

8 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах гэрээ

8.1.Энэ хуулийн 7.7-д заасан хүн нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах гэрээг нийгмийн даатгалын байгууллагатай байгуулна.

2.4. Өмнө хийгдсэн судалгааны тойм

Өмнө мөрдөж байсан 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулиар цагийн ажлын тодорхой зохицуулалт байсан ч ажлын цагийн хязгаар, ээлжийн амралт зэрэг зарим суурь хэм хэмжээг зохицуулаагүй байсан. Тухайлбал 23^{3.1} дэх заалтад “ажил олгогч цагаар ажиллах ажилд ажилтан авч ажиллуулж болно”, 23^{3.2} дахь заалтад “цагаар ажиллах” гэж ажил олгогчоос тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгүүлж, гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгохыг хэлнэ” гэж тус тус заасан.

УИХ-аас 2021 оны 7 дугаар сарын 02-ны өдөр баталсан Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-д бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас, гэрээс ажиллах зэрэг

хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалтыг тусгаж, бүтэн бус цагаар ажиллах зохицуулалтыг нарийвчлан заасан. Тухайлбал: хуулийн 66.1-дэх заалтад “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно, 86.1 дэх заалтад “Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна”, 66.4 дэх заалтад “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан нь бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ” гэж тус тус заасан нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын “Цагийн ажиллагчдын тухай” 1994 оны 175 дугаар конвенцийн үзэл санаа, зарчим Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-д бүрэн тусгагдсан байна. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалингийн нэгжийн үнэлгээ ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас багагүй байх, ажилласан цагтаа тохирсон ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт эдлэх эрхийг мөн хуулиар баталгаажуулсан.

2023 оны 1 дүгээр сарын 01-ны өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд бүтэн бус цагаар ажиллах долоо хоногийн ажлын цагийн хязгаарыг шинээр тогтоосон тул долоо хоногт 32 түүнээс бага цагаар ажиллагч бүтэн бус цагийн ажиллагчдын статистик мэдээлэл гарах боломжгүй юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик үзүүлэлтийг тооцох аргачлалыг Хөдөлмөрийн олон улсын статистикчдийн 19 дүгээр хурлын тогтоолд нийцүүлэн Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын хамтарсан тушаалаар 2019 онд шинэчилсэн. Шинэчлэгдсэн аргачлалын нэг нь хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын статистик юм. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нэг хэмжүүр болох цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн статистик мэдээллээс бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийг харах боломжтой. Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч гэж тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэж буй ажиллагчийн бүх ажлынх цаг нь үндэсний хууль тогтоомжид заасан босго цагаас бага бөгөөд өөр ажил хийх хүсэлтэй нэмэлт цагаар ажиллахад бэлэн хүнийг ойлгоно. Босго цаг гэдгийг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу 7 хоногийн ажлын 40 цагаар авч үзнэ гэсэн байна. Ажиллах хүчний судалгааны 2022 оны 1 дүгээр улирлын дүнгээр улсын хэмжээнд 1,128.447 ажиллагчид байгаагийн 0.4 хувь буюу 4.016 нь цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид байна. Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид 2020 онд 5.157, 2021 онд 6.036 байсан байна.

Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс үндэсний статистикийн хорооны тооцооллоор 2020 оны байдлаар цагт 4.600 төгрөг байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 1 дүгээр сарын 01-ны өдрөөс эхлэн сард 420.000 төгрөг цагт 2.500 төгрөг байхаар Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон. Ажил олгогч нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтны үндсэн цалингийн хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байхаар тогтоон олгох зохицуулалт юм (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Цалинтай ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, мянган төгрөгөөр

Ангилал	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Бүгд	2.2	2.7	3.1	3.2	3.1	3.3	3.5	4.5	4.6
Эрэгтэй	2.3	2.8	3.2	3.3	3.3	3.5	3.6	4.7	5
Эмэгтэй	2.1	2.5	2.9	3	3	3.1	3.3	4.3	4.3

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Түүнчлэн ХНХЯ-ны харьяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2 жил тутам явуулдаг “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны 2017 он (Хүснэгт 2-10), 2019 он (Хүснэгт 11-19), 2021 он (Хүснэгт 20-27)-ы бүтэн бус цагийн ажиллагчдын

мэдээллүүдээс харж болно. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа нь түүвэр судалгаа бөгөөд үр дүнг нь тархаадаггүй болно. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 2017 онд 3.7 хувь буюу 1094, 2019 онд 2.1 хувь буюу 844, 2021 онд 3.2 буюу 744 ажиллагч бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харвал 2017, 2019 онд бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсролын салбарт хамгийн олон бүтэн бус цагаар ажиллагч байсан бол 2021 онд тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт бүтэн бус цагаар ажиллагчдын дийлэнх нь ажиллаж байна.

2021 оны Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд 2.474 ААНБ-ын 23.087 ажиллагчид хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдаас 749 ажиллагчид буюу 3.2 % нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгч (Хүснэгт 2) хамрагдсан⁵ байна.

Хүснэгт 2. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Ажиллагчид			Бүрэн бус цагаар ажиллагч үндсэн цалин, мян.төг		
	Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй		Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүрэн бус цагаар ажиллагч	749	444	305	732.7	718.8	752.9
Баруун бүс	78	56	22	491.9	459.6	574.2
Хангайн бүс	93	52	41	540.9	549.2	530.3
Төвийн бүс	108	62	46	627.9	594.3	673.2
Зүүн бүс	16	6	10	563.7	547.7	573.3
Улаанбаатар	454	268	186	844.2	838.5	852.5

Хүснэгт 3. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
Эрэгтэй	794.9	718.8	21.5	43.2	2.1	9.3
Эмэгтэй	847.2	752.9	54.1	23.0	6.3	10.9
Нийт	816.2	732.7	34.8	34.9	3.8	10.0

Хүснэгт 4. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/

АЖИЛЛАГЧДЫН ТООНЫ БҮЛЭГ	НИЙТ ЦАЛИН	ҮНДСЭН ЦАЛИН	НЭМЭГДЭЛ	НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС	ШАГНАЛ УРАМШУУЛАЛ	ОЛГОВОР
1-5	715.4	695.9	15.2	-	4.3	-
6-19	758.3	743.4	10.5	-	1.0	3.5
20-49	613.6	598.4	7.6	6.9	0.7	-
50-149	975.8	840.9	46.8	70.7	1.5	15.9
150+	909.5	705.3	82.3	86.2	10.3	25.5
НИЙТ	816.2	732.7	34.8	34.9	3.8	10.0

Хүснэгт 5. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил

Хүснэгт 6. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)

⁵ Тухайн судалгаанд байсан нэршилээр нь оруулав.

Бүрэн бус цагаар ажиллагчдынажил, мэргэжил				Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц /мян төгрөг/						
Ажил мэргэжлийн ангилал	Хүйсээр		Нийт	Ажил мэргэжлийн	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
	Эрэгтэй	Эмэгтэй								
Менежер	10	9	19	Менежер	1,141.6	1,121.3	11.8	-	-	8.5
Мэргэжилтэн	153	201	354	Мэргэжилтэн	855.1	769.6	52.0	17.5	5.1	10.8
Техникч болон туслах	19	12	31	Техникч болон туслах	662.7	608.3	20.8	16.4	8.6	8.6
Контор, үйлчилгээний	4	9	13	Контор, үйлчилгээний	596.3	564.0	20.5	-	11.8	-
Худалдаа, үйлчилгээ	8	3	11	Худалдаа, үйлчилгээ	424.2	418.8	-	-	-	5.4
ХАА, ой, загас, агнуур	0	3	3	ХАА, ой, загас, агнуур	1,026.7	1,026.7	-	-	-	-
Үйлдвэрлэл, барилдаа	22	8	30	Үйлдвэрлэл, барилдаа	924.0	766.7	56.3	70.7	7.1	23.1
Машин механизм, тээвэр	98	3	101	Машин механизм, тээвэр	666.9	561.8	18.0	69.9	-	17.2
Энгийн ажил мэргэжил	0	3	3	Энгийн ажил мэргэжил	437.7	380.0	57.7	-	-	-
Мэргэжилгүй	130	54	184	Мэргэжилгүй	839.7	762.5	15.3	55.8	2.1	3.9
Total	444	305	749	Total	816.2	732.7	34.8	34.9	3.8	10.0

Хүснэгт 7. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын боловсрол

Хүснэгт 8. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/

Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын боловсрол				Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц /мян төгрөг/						
Боловсрол	Хүйсээр		Нийт	Боловсрол	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
	Эрэгтэй	Эмэгтэй								
Боловсролгүй	0	1	1	Боловсролгүй	537.6	512.0	25.6	-	-	-
Бага	2	0	2	Бага	594.8	520.0	74.8	-	-	-
Суурь	11	3	14	Суурь	679.6	646.0	29.3	-	-	4.3
Бүрэн дунд	194	59	253	Бүрэн дунд	763.5	670.6	20.9	61.7	2.1	8.2
Техникийн болон м	55	18	73	Техникийн болон м	739.3	651.0	23.4	48.6	5.5	10.8
Диплом тусгай мэрг	29	24	53	Диплом тусгай мэрг	820.3	736.5	43.6	24.6	4.1	11.4
Дээд бакалавр	142	181	323	Дээд бакалавр	879.0	800.9	46.2	16.1	4.2	11.6
Зэрэгтэй дээд магис	11	19	30	Зэрэгтэй дээд магис	851.7	775.8	41.2	16.8	10.5	7.4
Нийт	444	305	749	Нийт	816.2	732.7	34.8	34.9	3.8	10.0

Хүснэгт 9. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр

Хүснэгт 10. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр											
цагаар ажил	Нийт	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	749	62	206	212	147	122	146	203	73	162	165
Эр	444	42	126	130	77	69	70	134	48	106	86
Эм	305	20	80	82	70	53	76	69	25	56	79
Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр /хувиар/											
цагаар ажил	Улсын дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	3.2	8.3	27.5	28.3	19.6	16.3	19.5	27.1	9.7	21.6	22.0
Эр	59.3	9.5	28.4	29.3	17.3	15.5	15.8	30.2	10.8	23.9	19.4
Эм	40.7	4.5	18.0	18.5	15.8	11.9	17.1	15.5	5.6	12.6	17.8

2019 оны Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд 2.546 ААНБ-ын 39.399 ажиллагчид хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдаас 844 ажиллагчид буюу 2.1 % нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгч (Хүснэгт 11) хамрагдсан байна.

Хүснэгт 11. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Ажиллагчид			Бүрэн бус цагаар ажиллагч үндсэн цалин, мян.төг		
	Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй		Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүрэн бус цагаар ажиллагч	844	506	338	780.5	881.9	628.7
Баруун бүс	67	39	28	425.8	451.1	390.5
Хангайн бүс	162	102	60	523.9	564.7	454.5
Төвийн бүс	103	69	34	653.9	718.0	523.8
Зүүн бүс	22	8	14	360.8	355.9	363.6
Улаанбаатар	490	288	202	959.4	1106.5	749.5

Хүснэгт 12. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
Эрэгтэй	1011.5	881.9	58.1	54.4	8.3	8.8
Эмэгтэй	738.0	628.7	40.0	34.1	6.6	28.6
Нийт	902.0	780.5	50.9	46.3	7.6	16.7

Хүснэгт 13. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
1-5	897.4	878.9	12.5	-	5.5	0.6
6-19	583.2	557.9	13.0	1.8	5.1	5.3
20-49	974.0	779.1	43.8	139.2	8.0	3.9
50-149	1188.6	985.9	110.1	54.3	11.2	27.0
150+	811.9	673.5	54.7	25.7	6.7	51.4
Нийт	902.0	780.5	50.9	46.3	7.6	16.7

Хүснэгт 14. Бүтэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил

Хүснэгт 15. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)

Ажил мэргэжлийн ангилал	Хүйсээр		Нийт	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
	Эрэгтэй	Эмэгтэй								
Менежер	4	3	7	Менежер	724.2	641.4	11.4	64.3	-	7.1
Мэргэжилтэн	166	240	406	Мэргэжилтэн	1,018.7	903.1	40.6	42.2	5.7	27.2
Техникч болон туслах	44	9	53	Техникч болон туслах	1,227.0	1,026.0	46.4	126.0	21.2	7.4
Контор, үйлчилгээний	6	7	13	Контор, үйлчилгээний	614.7	571.5	-	43.3	-	-
Худалдаа, үйлчилгээний	12	11	23	Худалдаа, үйлчилгээний	946.6	868.8	51.7	10.7	12.1	3.4
ХАА, ой, загас, агнуур	1	1	2	ХАА, ой, загас, агнуур	596.5	509.8	46.5	40.3	-	-
Үйлдвэрлэл, барилга, тээвэр	45	6	51	Үйлдвэрлэл, барилга, тээвэр	803.6	672.8	51.3	70.7	1.5	7.3
Машин механизм, төхөөрөмж	82	5	87	Машин механизм, төхөөрөмж	833.4	694.6	95.0	26.3	7.6	9.9
Энгийн ажил мэргэжил				Энгийн ажил	-					
Мэргэжилгүй	146	56	202	Мэргэжилгүй	659.1	544.9	58.2	39.6	9.7	6.7
Total	506	338	844	Total	902.0	780.5	50.9	46.3	7.6	16.7

Хүснэгт 16. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын боловсрол

Хүснэгт 17. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/

Боловсрол	Хүйсээр		Нийт		Боловсрол	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
	Эрэгтэй	Эмэгтэй									
Боловсролгүй	1	0	1		Боловсролгүй	1,768.5	1,546.0	180.0	-	42.5	-
Бага	2	0	2		Бага	874.2	700.0	138.6	35.7	-	-
Суурь	12	2	14		Суурь	639.3	539.6	20.2	25.7	42.6	11.1
Бүрэн дунд	131	54	185		Бүрэн дунд	652.3	538.2	59.5	41.0	7.2	6.5
Техникийн болон мэргэжлийн	134	23	157		Техникийн болон мэргэжлийн	778.5	642.8	75.6	43.3	7.0	9.8
Диплом тусгай мэргэжлийн	30	34	64		Диплом тусгай мэргэжлийн	975.8	815.9	70.2	66.6	11.2	11.9
Дээд бакалавр	190	206	396		Дээд бакалавр	1,079.0	962.9	35.1	48.8	5.7	26.3
Зэрэгтэй дээд магистр	6	19	25		Зэрэгтэй дээд магистр	648.0	570.3	36.2	25.4	14.2	2.0
Нийт	506	338	844		Нийт	902.0	780.5	50.9	46.3	7.6	16.7

Хүснэгт 18. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр

Хүснэгт 19. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр											
ББ цагаар ажиллагч	Нийт	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	844	88	280	217	176	83	127	203	168	224	122
Эр	506	60	177	119	111	39	65	119	125	129	58
Эм	338	28	103	98	65	44	62	84	43	95	95
Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр /хувиар/											
ББ цагаар ажиллагч	Улсын дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	2.1	10.4	33.2	25.7	20.9	9.8	15.0	24.1	19.9	26.5	14.5
Эр	60.0	11.9	35.0	23.5	21.9	7.7	12.8	23.5	24.7	25.5	11.5
Эм	40.0	8.3	30.5	29.0	19.2	13.0	18.3	24.9	12.7	28.1	28.1

2017 оны Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд 2.376 ААНБ-ын 29.904 ажиллагчид хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдаас 1.094 ажиллагчид буюу 3.7 % нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгч (Хүснэгт 20) хамрагдсан байна.

Хүснэгт 20. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, бүсээр

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Ажиллагчид			Бүрэн бус цагаар ажиллагч үндсэн цалин, мян.төг		
	Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй		Эрэгтэй	Эмэгтэй
Бүрэн бус цагаар ажиллагч	1094	603	491	625.3	534.0	584.2
Баруун бүс	170	85	85	349.0	454.9	402.2
Хангайн бүс	92	44	48	441.1	361.2	399.4
Төвийн бүс	94	53	41	454.1	359.3	411.2
Зүүн бүс	15	6	9	469.1	429.2	445.2
Улаанбаатар	723	415	308	724.2	609.1	675.2

Хүснэгт 21. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, мян.төгрөгөөр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
Эрэгтэй	700.1	625.3	29.3	33.4	6.3	5.9
Эмэгтэй	588.8	534.0	11.5	18.2	8.6	16.4
Нийт	650.0	584.2	21.3	26.6	7.3	10.6

Хүснэгт 22. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр, /мян.төг/

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
1-5	658.3	644.4	3.2	8.3	0.7	1.6
6-19	645.5	606.1	21.9	4.6	9.0	3.9
20-49	573.6	557.7	2.7	6.9	4.0	2.3
50-149	682.9	528.3	44.0	65.9	13.9	30.8
150+	634.9	549.9	28.0	46.0	6.8	4.1
Нийт	650.0	584.2	21.3	26.6	7.3	10.6

Хүснэгт 23. Бүтэн бус цагаар ажиллагчдын ажил мэргэжил

Хүснэгт 24. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, салбараар (мян.төг)

Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын үндсэн мэргэжил				Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц /мян төгрөг/						
Ажил мэргэжлийн ангилал	Хүйсээр		Нийт	Ажил мэргэжлийн	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
	Эрэгтэй	Эмэгтэй								
Менежер	7	12	19	Менежер	511.1	488.3	3.1	18.8	0.9	-
Мэргэжилтэн	223	311	534	Мэргэжилтэн	786.9	726.5	11.3	25.1	7.6	16.4
Техникч болон тусл	25	28	53	Техникч болон тусл	550.8	467.8	29.2	32.7	11.4	9.7
Контор, үйлчилгээн	5	10	15	Контор, үйлчилгээн	494.1	393.2	-	100.0	1.0	-
Худалдаа, үйлчилгэ	4	25	29	Худалдаа, үйлчилгэ	409.0	393.3	1.9	6.1	2.6	5.3
ХАА, ой, загас, агнуу	5	0	5	ХАА, ой, загас, агнуу	535.8	516.0	10.0	-	4.8	4.9
Үйлдвэрлэл, барил	33	16	49	Үйлдвэрлэл, барил	450.1	381.6	29.4	23.9	5.1	10.1
Машин механизм, т	130	9	139	Машин механизм, т	567.4	472.9	45.9	37.2	5.8	5.6
Энгийн ажил мэргэ	170	80	250	Энгийн ажил мэргэ	507.2	441.7	31.0	22.1	8.8	3.6
Зэвсэгт хүчний ажил	1	0	1	Зэвсэгт хүчний ажил		3,525.9	-	-	-	-
Мэргэжилгүй				Мэргэжилгүй	-					
Total	603	491	1094	Total	650.0	584.2	21.3	26.6	7.3	10.6

Хүснэгт 25. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын цалингийн бүтэц, боловсролоор /мян.төгрөг/

	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал	Олговор
Боловсролгүй	465.1	363.8	-	-	65.9	35.4
Бага	393.8	362.5	-	-	31.3	-
Суурь	408.3	389.2	8.0	5.9	1.8	3.4
Бүрэн дунд	522.4	455.9	31.9	22.7	7.6	4.4
Техникийн болон мэргэжлийн	476.0	412.9	25.0	27.4	6.3	4.4
Диплом тусгай мэргэжил	635.5	539.8	40.9	40.9	5.5	8.5
Дээд бакалавр	812.8	748.1	12.7	25.6	8.3	18.1
Зэрэгтэй дээд магистр	608.1	565.6	7.2	33.4	1.3	0.6
Нийт	650.0	584.2	21.3	26.6	7.3	10.6

Хүснэгт 26. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, хүйсээр

Хүснэгт 27. Бүрэн бус цагаар ажиллагч, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр											
ББ цагаар ажиллагч	Нийт	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	1094	94	341	317	221	121	300	270	124	305	95
Эр	603	51	192	170	112	78	177	159	86	145	36
Эм	491	43	149	147	109	43	123	111	38	160	59
Бүрэн бус цагаар ажиллагч хүйсээр /хувиар/											
ББ цагаар ажиллагч	Улсын дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Нийт	3.7	8.6	31.2	29.0	20.2	11.1	27.4	24.7	11.3	27.9	8.7
Эр	55.1	8.5	31.8	28.2	18.6	12.9	29.4	26.4	14.3	24.0	6.0
Эм	44.9	8.8	30.3	29.9	22.2	8.8	25.1	22.6	7.7	32.6	12.0

Ноос ноолуурын салбарын хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлсний нөхцөл байдлын судалгааг 2022 онд анх удаа хийсэн ба энэхүү судалгаагаар бүтэн цагийн ажилтан 97.0 хувь, улирлын болон хагас цагийн ажилтан 0.8 хувь, бүтэн бус цагийн ажилтан тухайн салбарын нийт ажилтны 1.5 хувийг эзэлж байна гэсэн дүн гарсан байна⁶. Цаашид салбар тус бүрээр цалин хөлсний судалгаа хийх түүн дотроо бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөрлөх нөхцөл, цалин хөлсний нөхцөл байдлыг нэг бүлэг болгон судалж мэдээлж байх нь зүйтэй байна.

2.5. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, инфляцын түвшин зэрэг хүчин зүйлийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр жилд нэг удаа тогтоодог.

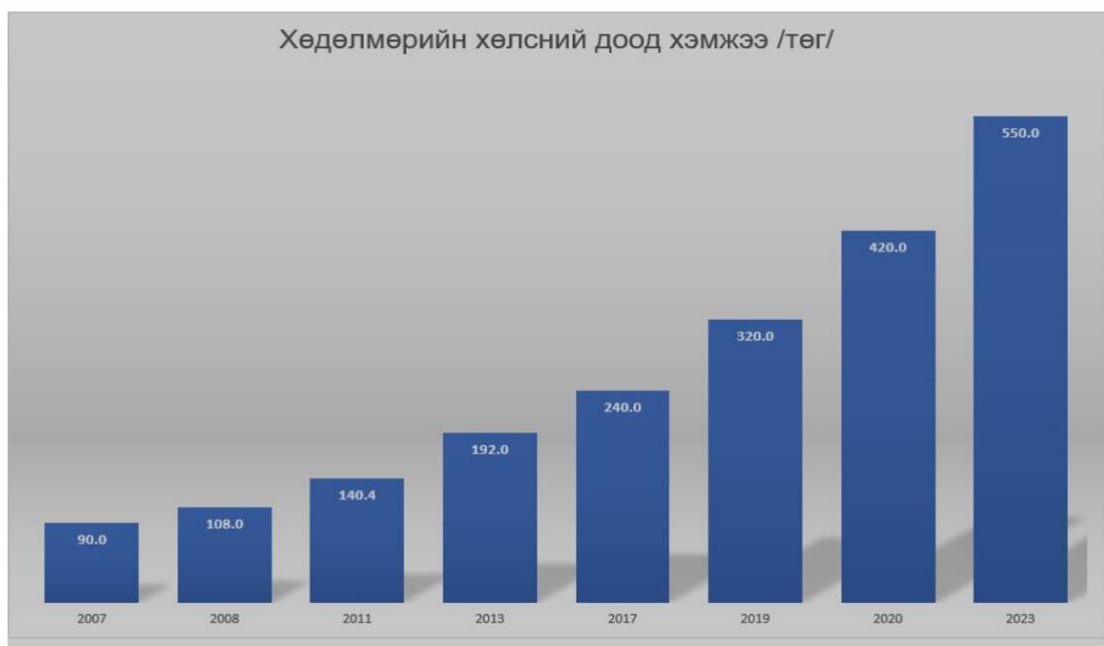
Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2022 оны 5 дугаар сарын 4-ны 10 дугаар тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2023 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 3273 төгрөг 80 мөнгө буюу сард 550.000 төгрөг байхаар шинэчлэн тогтоож одоо мөрдөгдөж байна. Харин Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны 12 дугаар тогтоолоор 2024 оны 01 дүгээр сарын 01 -ээс эхлэн 1 цагт 3.928 төгрөг 57 мөнгө буюу сард 660.00 төгрөг байхаар шийдвэрлээд байна.

Сүүлийн 15 жил буюу 2007 оноос хойш нийт 8 удаа ХХДХ-г шинэчлэн тогтоогоод байгаа бөгөөд нэрлэсэн ХХДХ 6.1 дахин нэмэгдсэн ч ам, долларт шилжүүлэн тооцоход дөнгөж 2 дахин нэмэгдсэн дүн гарч байна (Зураг 1). Энэ хугацаанд манай төгрөгийн ханш

⁶ Ноос ноолуурын салбарын хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлсний нөхцөл байдлын судалгаа. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль, 2022 он. Улаанбаатар

бараг 4 дахин унасан байна. Үүнийг дагаад монгол төгрөгийн худалдан авах чадвар төдийчинээ суларч байгааг илтгэж байна (Хүснэгт 28).

Зураг 1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон байдал, 2007-2023



Хүснэгт 28. ХХДХ-ний өсөлт

	2007	2008	2011	2013	2017	2019	2020	2023
АНУ-ын доллар ханш	1,170.40	1,166.10	1,265.53	1,525.72	2,440.63	2,663.94	2,813.53	3,411.69
ХХДХ (мянган төг)	90.0	108.0	140.4	192.0	240.0	320.0	420.0	550.0
ХХДХ (ам доллар)	76.9	92.6	110.9	125.8	98.3	120.1	149.3	161.2

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагууд харилцан тохиролцож, салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоож болдог ба 2023 оны байдлаар 13 салбар тухайн салбарынхаа хэлэлцээрийг хийж салбарынхаа ХХДХ-г тогтоон мөрдөж байна (Хүснэгт 29).

Хүснэгт 29. Салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

№	Салбарууд	2022 оны 3 сар (төгрөгөөр)	2023 оноос мөрдөгдөж эхлэх	Өсөлтийн хувь
1	Улсын	420.000	550.000	31%
2	Авто тээврийн салбарын ажиллагсад	630.000	825.000	31%
3	Харилцаа холоо, мэдээлэл технологийн салбарын ажиллагсад	504.000	660.000	31%
4	Газрын тосны салбарын ажиллагсад	840.000 420.000	1.100.000- Олборлолт 605.000- ШТС	31% 44%
5	Иргэний нисэхийн салбарын ажиллагсад	420.000	660.000	57%
6	Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагсад	467.400	546.000	16%
7	Авто замын салбарын ажиллагсад	420.000	420.000 байгаа хэлэлцээрээр гийдэгдэнэ	-
8	Соёл урлаг, спортын салбарын төрийн үйлчилгээний ажиллагсад	588.000	588.000 2023 онд хэлэлцээр хийнэ	-
9	Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын ажиллагсад	840.000	Хэлэлцээр хийгдвэл 1.100.000 болно	31%
10	Эрчим хүчний салбарын ажиллагсад	672.000	880.000	31%
11	Барилгын салбарын ажиллагсад	648.480	648.480	-
12	ОСНАА-н салбарын ажиллагсад	588.000	615.000	4%
13	Хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбар. Хүнс хөдөө аж ахуй, байгаль орчны ажиллагсад	420.000	550.000	31%

2.5.1. Монгол Улсын болон бусад улс орнуудын ХХДХ, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл

Сонгогдсон орнуудын нэг хүнд ногдох ДНБ-нд эзлэх ХХДХ Канадад 49.8-59.9 хувь, Германд 42.7-58.2 хувь, БНСУ-д 42.2-50.8 хувь байгаа бол Монгол Улсад 31.0-42.9 хувьтай байна.(хүснэгт 29) Эндээс дүгнэхэд 1 хүнд ногдох ДНБ-нд эзлэх ХХДХ хөгжингүй бусад улс орныхоос 10 орчим хувийн доогуур байна. Иймээс манай улсын ХХДХ-г ам,долларт хөрвүүлэн тооцож хамгийн багадаа 10 хувь орчим нэмэх шаардлагатай байна.

Ажилгүйдлийн түвшин хамгийн өндөр орон Канад 2020 онд 9.5 хувь байсан бол хамгийн бага үзүүлэлт нь БНСУ-д 2022 онд 2.9 хувьтай байсан байна. Манай орны хувьд 2020-2022 онуудад 6.7-8.1 хувьд хэлбэлзэж байна.

Хүснэгт 30. Монгол Улс болон сонгогдсон улсуудын ХХДХ, дундаж цалин, хөдөлмөрийн зах зээлийн тойм

№	Үзүүлэлт	Улсын нэр											
		Канад			Герман			БНСУ			Монгол Улс ⁷		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	1 хүнд ногдох Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (мянган ам, доллар, оны үнээр)	43,350	52,359	54,966	46,473	51,204	48,432	31,721	34,998	35,255	4,128.0	4,657.0	5,126.0
2	ХХДХ (тухайн орны мөнгөний мянга нэгжээр)	14.00	14.25	16.55	9.6	9.60	12.00	8590	8720	9160	2.500	2.500	2.500
	ХХДХ (цагийн, ам, доллар) ⁸	12.9	12.9	13.6	11.96	10.85	14.0	8.0	7.34	7.95	0.88	0.87	0.79
3	ХХДХ (жилийн, ам, доллар) ⁹	26.000	26.000	27.417	24.111	21.873	28.224	16.128	14.797	16.027	1.774	1.753	1.592
4	1 хүнд ногдох ДНБ-д эзлэх ХХДХ (хувь)	59.9	49.6	49.8	51.8	42.7	58.2	50.8	42.2	45.4	42.9	37.6	31.0
5	Дундаж цалин (сарын, тухайн орны мөнгөн тэмдэгтээр)	59,059.00	65,573.18	49,550.28	51,000.00	52,800.00	55,041.00	48,294	49,143	48,922	1,220.6	1,279.4	1,503.8
6	Сарын дундаж цалин, (ам,доллар)	4.524	5.021	3.395	5.294	4.974	5.352	4.024	4.095	4.076	433.8	449	478.2
7	Жилийн дундаж цалин, (ам,доллар)	54.288	60.252	40.740	63.528	59.688	64.224	48.288	49.140	48.912	5.205	5.388	5.738
8	Нийт хүн ам (мянган хүн)	37,88,705	38,155,012	38,454,327	83,328,988	83,408,554	83,369,843	51,764,214	51,830,139	51,815,810	3,357,5	3,409,9	3,457,5
9	Ажиллах хүч	20,471,068	20,960,467	21,344,993	43,501,190	43,386,527	44,366,102	28,597,159	28,758,924	29,203,428	1,250,6	1,225,3	1,265,2
10	Ажиллагчдын тоо (мянган хүн)	18,043.8	18,942.3	19,693.0	42,410.0	41,370.0	42,430.0	n.a	25,000.0	n.a	1,162,9	1,125,6	1,180,5
11	Ажилгүйчүүдийн тоо (мянган хүн)	n.a	n.a	74,500	2,700.0	2,610.0	2,420.0	n.a	n.a	833,000	87,696	99,778	84,736

⁷ Үндэсний статистикийн хороо. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан

⁸ Үндэсний статистикийн хороо. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. Дундаж Хани: 2020-2.813.53, 2021-2,849.29, 2022-3.144.83

⁹ Үндэсний статистикийн хороо. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. Дундаж Хани: 2020-2.813.53, 2021-2,849.29, 2022-3.144.83

12	Ажилгүйдлийн түвшин(хувь)	9.5	7.5	5.3	5.9	5.7	5.3	3.9	3.7	2.9	7	8.1	6.7
13	15-34 насны залуучуудын тоо(мянган хүн)	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	1.030.6	1.016.9	1.012.0
	15-34 насны залуучуудын тоо(эмэгтэй. мянган хүн)	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	511.7	504.1	501.7
14	15-34 насны хөдөлмөр эрхэлж буй залуучуудын тоо(мянган хүн)	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	435.7	404.7	414.1
	15-34 насны хөдөлмөр эрхэлж буй залуучуудын тоо(эмэгтэй. мянган хүн)	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	п.а	189.0	173.2	180.3

Бусад улс орнуудын ХХДХ болон бүтэн бус цагийн ажилтнуудын ХХДХ ялгаатай тогтоосон орон байхгүй байна (*Хүснэгт 31*). Харин дараахь орнуудаас ганцхан Канадын Онтарио мужид оюутнуудын хувьд цагийн ХХДХ-г тусгайлан тогтоодог бөгөөд 2023 оны 10 дугаар сарын 01-ны байдлаар 15.6 канад доллар буюу улсын хэмжээний 1 цагт ногдох ХХДХ-ээс арай багаар тогтоодог байна. Гэхдээ энэ цалингаас НДШ болон бусад суутгал тооцохгүйгээр олгож байгаа нь сонирхол татаж байна.

Хүснэгт 31. Монгол Улс болон зарим улсын ХХДХ

Улсын нэр	1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ		Нэмэлт тайлбар
	Тухайн орны мөнгөний нэгжээр	Төгрөгт шилжүүлэн тооцсон хэмжээ	
Австрали	20.33 австрали доллар	47.017	Муж, ажил, орчин, ажлын цагаасаа шалтгаалан ялгаатай байдаг.
АНУ	7,25 ам.доллар	24.940	Муж, ажил, орчин, ажлын цагаасаа шалтгаалан ялгаатай байдаг бөгөөд 10-15 ам.доллар байна.
БНСУ	8000-15,000 вон	21.200-39.750	Бүтэн бус цагийн ажилтанд зориулан тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж тусдаа байдаггүй. Цалин хөлс нь тухайн эдийн засгийн салбар, ажлын үүрэг роль, байрлал болон тухайн ажилтны туршлага зэргээс шалтгаалан өөр өөр байдаг.
БНХАУ	15-20 юань	7.121-9.494	Томоохон хотуудад 1 цагийн ажлын хөлс 20-50 юань байна. Хятадын Үндэсний статистикийн газрын мэдээлснээр, 2020 оны байдлаар Хятадад 200 сая орчим хүн бүтэн бус цагийн ажил эрхэлж байгаа нь тус улсын ажиллах хүчний 21 орчим хувийг эзэлж байна.
Казахстан	500- 1500 тэнгэ	3.900-11.700	Дэлхийн банкны мэдээлснээр 2019 оны байдлаар Казахстанд ажиллах хүчний 12 орчим хувь нь бүтэн бус цагийн ажил эрхэлдэг байна.
Канад	16.65 кан. доллар	41.625	Муж улс (10 муж), хязгаар нутаг (3) тус бүрээр цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ялгавартай тогтоож байна Харин Онтарио мужид оюутнуудын хувьд цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ тусгайлан тогтоодог бөгөөд 2023 оны 10 сарын 01-ны байдлаар 15.60 кан. доллар байна.
Монгол Улс	3929 төгрөг	-	
ОХУ	100-300 рубль	3.863-11.589	Дэлхийн банкны мэдээлснээр 2020 оны байдлаар Орост ажиллах хүчний 10 орчим хувь нь бүтэн бус цагийн ажил эрхэлдэг байна.
Франц	10,25 евро	38.218	Хамгийн бага цагийн ажлын хөлс 10,25 евро бол хамгийн өндөр нь 20 евро байна.
ХБНГУ	9.60 евро	35.794	Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүд дотор “жижиг ажил (Mini-Jobs)” багтдаг. Энэ төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт нь сард хамгийн ихдээ 450 евро. Харин “ердийн” гэж үзэж болох бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нь бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтантай харьцуулахад ажилласан цаг нь бага боловч цалин хөлс нь өндөр, бусад тэтгэлэг хангамжууд арай дээгүүр байх тохиолдол байдаг.
Япон	1000-1200 иен	22.860 – 27.432	Хот, хөдөөгөөсөө шалтгаалан ялгаатай байдаг.

2.6. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн төлөв байдал

2.6.1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагаас авсан судалгааны үр дүн

Судалгааны ажлын даалгаврын дагуу Улаанбаатар хот, Хөвсгөл, Орхон, Дархан-Уул аймгуудын бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулдаг хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа, төрийн захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа гэсэн 9 салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй 100 гаран аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг хамруулан асуумжаар судалгаа авсан болно.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын үйл ажиллагааны чиглэлээр нь ангилбал: 5 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт, 8 хувь нь барилгын, 31 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны, 6 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны, 18 хувь нь байр сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны, 8 хувь нь төрийн захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны, 5 хувь нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны, 1 хувь нь урлаг, үзвэр, тоглоом наадмын, 18 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт (Зураг 2) ажилладаг ААНБ-ууд хамрагдсан байна.

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын үйл ажиллагааны чиглэл



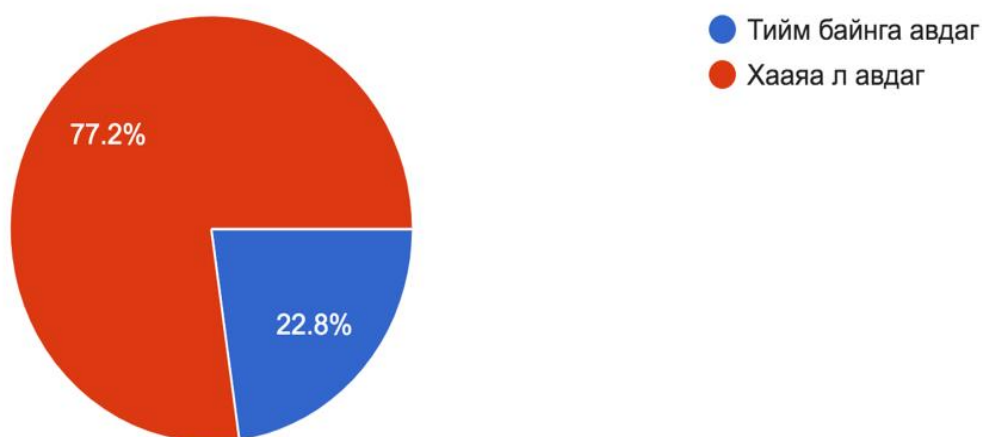
Судалгаанд 91,7 хувь нь компани, нөхөрлөл хоршоо, төрийн өмчит болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газар зэрэг бизнесийн байгууллагууд, 8,3 хувь нь төрийн байгууллага хамрагдсанаас 20 хүртэл ажилтнуудтай байгууллага 6 хувь, 20-49 ажилтнуудтай байгууллага 38 хувь, 50-иас дээш ажилтнуудтай байгууллага 56 хувийг эзэлж байна (Зураг 3).

Зураг 3. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудыг ажилтны тоогоор нь ангилсан байдал



Танай байгууллагад бүтэн бус цагийн ажилтан байнга авч ажиллуулдаг уу гэсэн асуултад байнга авдаг гэж 22,8 хувь, шаардлага гарсан үед авдаг гэж 77,2 хувь нь хариулжээ (Зураг 4).

Зураг 4. Танай байгууллагад бүтэн бус цагийн ажилтан байнга авч ажиллуулдаг уу?



Цагийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага аль салбарт илүү гарч байгааг судалж үзэхэд хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн худалдааны салбар, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа салбаруудад тус бүр 5 хувь нь байнга авдаг бол хааяа авдаг гэж бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдааны салбар 26 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар 16.0 хувь, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбар 14.0 хувь хариулсан нь байна (Хүснэгт 32).

Хүснэгт 32. Цагийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага, салбараар

Салбар	Цагийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага	
	Байнга авдаг	Хааяа авдаг
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	5%	4%
Барилга	1%	7%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн	5%	26%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	4%	4%
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	5%	14%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	5%	4%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	0%	2%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0%	1%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	0%	16%

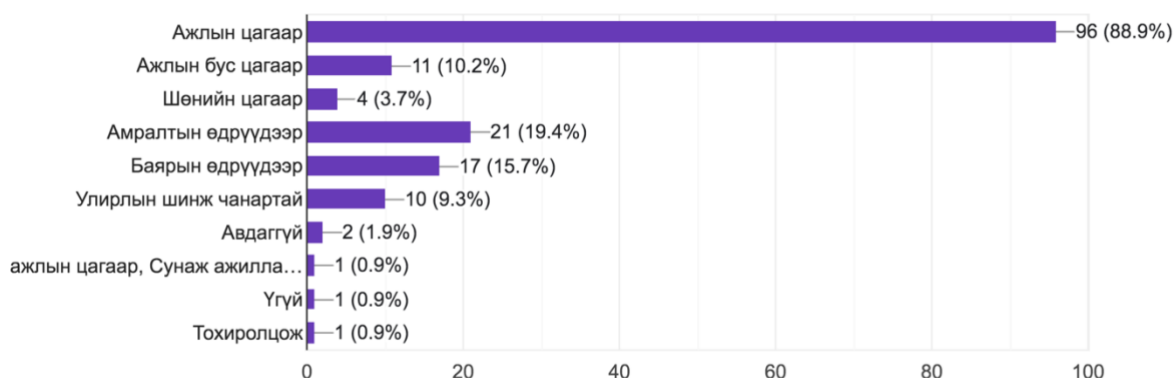
Танай байгууллагад ямар үед бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулах шаардлага гардаг вэ? гэсэн асуултад ачаалал ихсэх үед гэж 37.4 хувь нь, зарим шаардлагатай үед нарийн мэргэжлийн ажилтан авдаг гэж 12,1 хувь нь, оюутнуудыг дадлагажуулахаар гэж 10.3 хувь нь тус хариулсан (Хүснэгт 33) байна.

Хүснэгт 33. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулах шаардлага

Танай байгууллагад ямар үед бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулах шаардлага гардаг вэ?	Хариулт (хувь)
Ачаалал ихсэх үед	37.4
Сул орон тоог нөхөх	8.4
Үндсэн ажилтан тогтворгүй учир	1.9
Хүн хүчний нөөц дутагдалтай үед, засвар гэх мэт бусад ажлууд гарах үед	9.3
Барилга, газар тариалан гэх мэт улирлын шинжтэй ажилд	3.7
Ээлжийн амралтын болон чөлөөтэй ажилтны орон тоон дээр	3.7
Зарим шаардлагатай үед нарийн мэргэжлийн ажилтан	12.1
Шинэ бүтээгдэхүүн танилцуулах, амталгаа хийлгэх	5.6
Оюутнуудыг дадлагажуулах	10.3
Бараа бүтээгдэхүүн түгээх тараах, борлуулах	3.7
Тогтмол ажилтантай авдаггүй	3.7

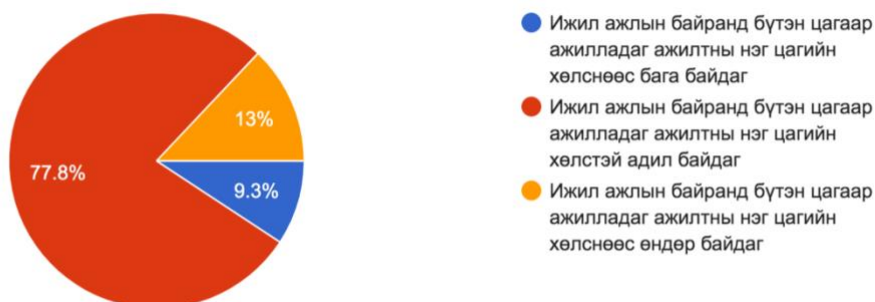
Ямар үед бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулдаг вэ? гэсэн асуултад ажлын цагаар гэж 88,9 хувь, ажлын бус цагаар гэж 10,2 хувь, шөнийн цагаар гэж 3,7 хувь, амралтын өдрүүдэд 19,4 хувь, баярын өдрүүдээр гэж 15,7 хувь, улирлын шинж чанартай гэж 9,3 хувь гэж тус тус хариулжээ. Харин илүү цагаар болон тухайн үед тохиролцож гэж тус бүр 1 хувь хариулсан байна (Зураг 5).

Зураг 5. Ямар үед бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулдаг вэ?



Танай байгууллага ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалингийн нэгжийн үнэлгээг ямар хэмжээтэй байхаар тогтоодог вэ? Гэсэн асуултад ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны 1 цагт ногдох цалин хөлснөөс бага байдаг гэж 9,3 хувь, адил байдаг гэж 77,8 хувь, арай өндөр байдаг гэж 13,0 хувь нь (Зураг 6) хариулт өгсөн байна.

Зураг 6. Танай байгууллага ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалингийн нэгжийн үнэлгээг ямар хэмжээтэй байхаар тогтоодог вэ?



Танай байгууллага бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг хэрхэн тохиролцдог вэ? гэсэн асуултад өдрөөр нь 69, 4 хувь нь, цагаар нь 30,6 хувь нь тохиролцон шийдвэрлэж байна (Зураг 7).

Зураг 7. Танай байгууллага бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг хэрхэн тохиролцдог вэ?



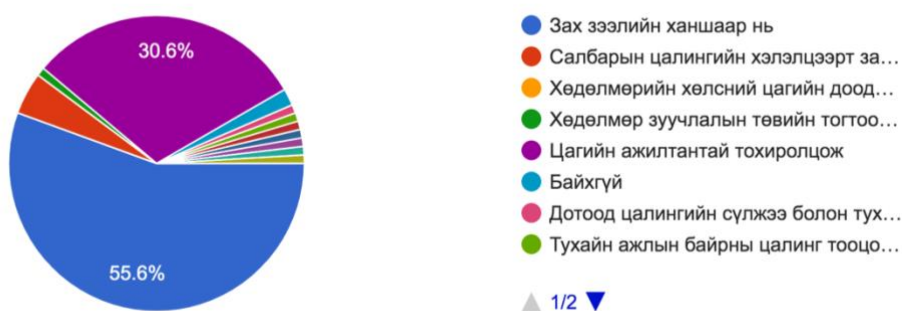
Харин бүтэн бус цагийн ажилтны цалин олгохдоо ажилласан цагаар нь бодож 25 хувь нь, хийснээр нь тооцож 20,4 хувь нь, 42,6 хувь нь тогтмол цалин өгдөг ажээ (Зураг 8).

Зураг 8. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг олгож буй байдал



Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг төсөвлөхдөө зах зээлийн ханшийг харж 55,6 хувь нь, тухайн ажилтантай тохиролцож 30,6 хувь нь төсөвлөж байна (Зураг 9).

Зураг 9. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг хэрхэн төсөвлөдөг вэ?



Сонгогдсон салбаруудын ААНБ-ууд бүтэн бус цагийн ажилтны хөлсийг төсөвлөхдөө бараг бүгд зах зээлийн ханш эсвэл ажилтантай тохиролцон тогтоож (Хүснэгт 34) байна.

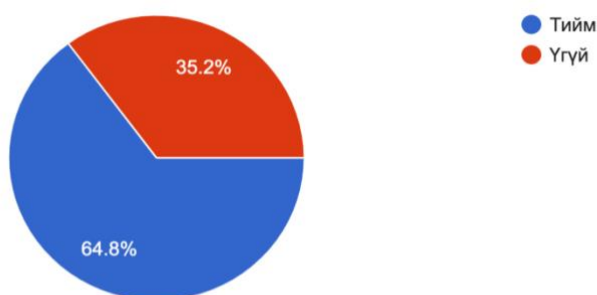
Хүснэгт 34. Салбар тус бүрийн ААНБ-ууд бүтэн бус цагийн ажилтны хөлсийг төсөвлөдөг байдал

Салбар	Танай байгууллага бүтэн бус цагийн ажилтны хөлсийг хэрхэн төсөвлөдөг вэ?					
	Зах зээлийн ханшаар нь	Салбарын цалингийн хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифаар	Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээгээр	Хөдөлмөр зуучлалын төвийн тогтоосон тарифаар	ажилтантай тохиролцож	Бусад
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	1.0%
Барилга	5.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.0%	0.0%

Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн	19.0%	3.0%	0.0%	0.0%	8.0%	1.0%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	4.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	1.0%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	2.0%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.0%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	10.0%	1.0%	0.0%	0.0%	6.0%	0.0%

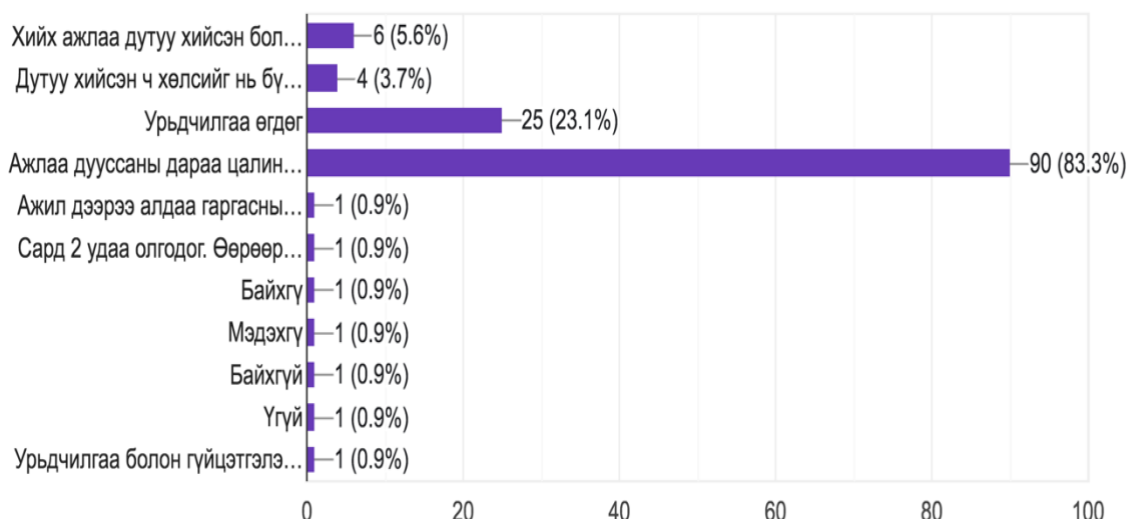
Цалин хөлснөөс нь НДШ төлдөг гэж 64,8 хувь үгүй гэж 35,2 хувь нь (Зураг 10) хариулсан байна.

Зураг 10. Цалин хөлснөөс нь НДШ төлдөг эсэх



Бүтэн бус цагийн ажилтанд цалин хөлсийг олгохдоо 5,6 хувь нь хийх ажлаа дутуу хийсэн бол хасдаг бол дутуу хийсэн ч хөлсийг нь бүтнээр нь өгдөг гэж 3,7 хувь, ажлаа хийж дууссаны дараа цалинг бүтнээр нь олгодог 83,3 хувь нь, 23,1 хувь нь урьдчилгаа өгдөг байна (Зураг 11).

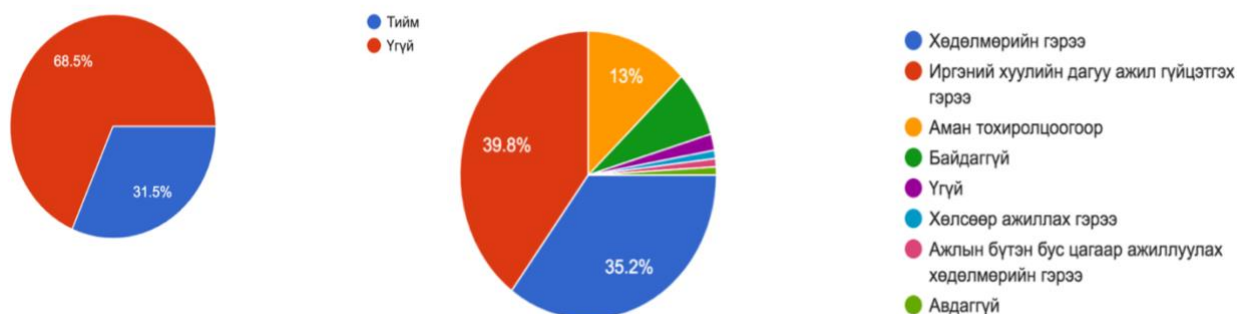
Зураг 11. Бүтэн бус цагийн ажилтанд цалин хөлсийг хэрхэн олгодог вэ?



Мөн орон тооны бүтэн бус цагийн ажилтантай байгууллага 31,5 хувь нь байгаа бол (Зураг 12) тэдгээрийн 39.8 хувь нь Хөдөлмөрийн гэрээ, 39,8 хувь нь Иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ, 13,0 хувь нь аман тохиролцоо тус тус хийдэг ба 7,4 хувь нь огт гэрээ хийдэггүй байна (Зураг 13).

Зураг 12. Орон тооны бүтэн бус цагийн ажилтантай

Зураг 13. Ямар нэг гэрээ байгуулдаг эсэх ажилтантай эсэх



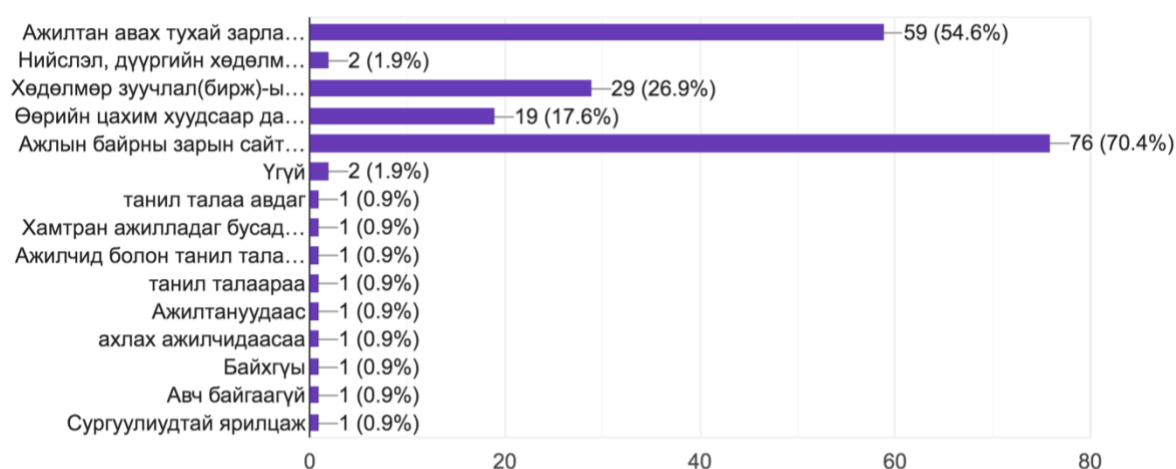
Бүтэн бус цагийн ажилтантай гэрээ хэлцэл хийж буй байдлыг салбараар нь судалж үзэхэд аман тохиролцоогоор эсвэл ямар нэг гэрээ хийдэггүй байдал бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдаа 7.0 хувь, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа 4.0 хувь, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 3.0 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа 3.0 хувь, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 2.0 хувь, барилгын салбарт 1.0 хувь тус тус байна (Хүснэгт 35).

Хүснэгт 35. Бүтэн бус цагийн ажилтантай гэрээ хэлцэл хийж буй байдал, салбараар

Салбар	Танай байгууллагад цагийн ажилтантай хийх гэрээ хэлцэл байгуулдаг уу?				
	Хөдөлмөрийн гэрээ	Иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ	Аман тохиролцоогоор	Байдаггүй	Бусад
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	1.0%	2.0%	2.0%	1.0%	0.0%
Барилга	1.0%	6.0%	0.0%	1.0%	0.0%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдаа	6.0%	15.0%	6.0%	1.0%	2.0%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	2.0%	3.0%	0.0%	1.0%	0.0%
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	11.0%	4.0%	1.0%	3.0%	0.0%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3.0%	4.0%	2.0%	0.0%	0.0%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	3.0%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	9.0%	6.0%	2.0%	1.0%	0.0%

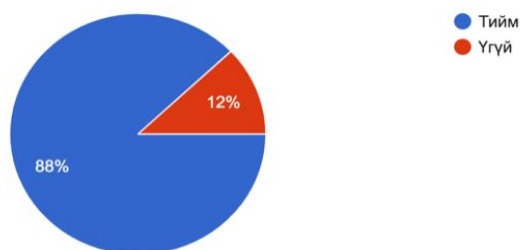
Бүтэн бус цагийн ажилтныг ААНБ-ууд ажилтан авах тухай зарлал гаргаж 54,6 хувь нь, Нийслэл, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржээс 28,8 хувь нь, өөрийн цахим хуудсаар дамжуулан 17,6 хувь нь, ажлын байрны зарын цахим хуудаснаас 70,4 хувь нь авч ажиллуулж байна (Зураг 14. олон хариулттай).

Зураг 14. Бүтэн бус цагийн ажилтныг ямар эх сурвалжаар дамжуулан олж авдаг вэ?



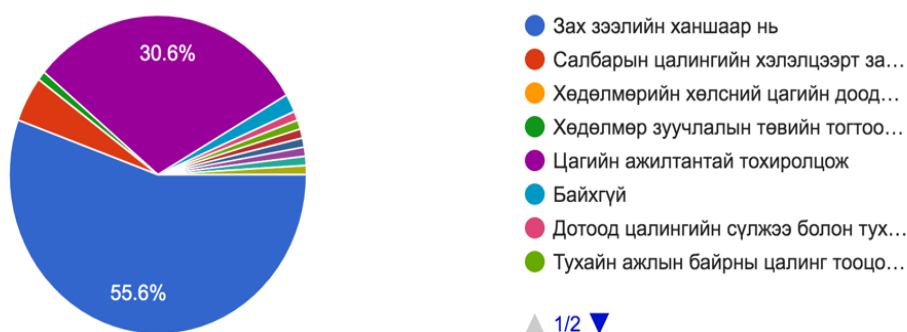
Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээдэг гэж 88,0 хувь, үгүй гэж 12,0 хувь нь (Зураг 15) хариулсан байна.

Зураг 15. Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээдэг эсэх?



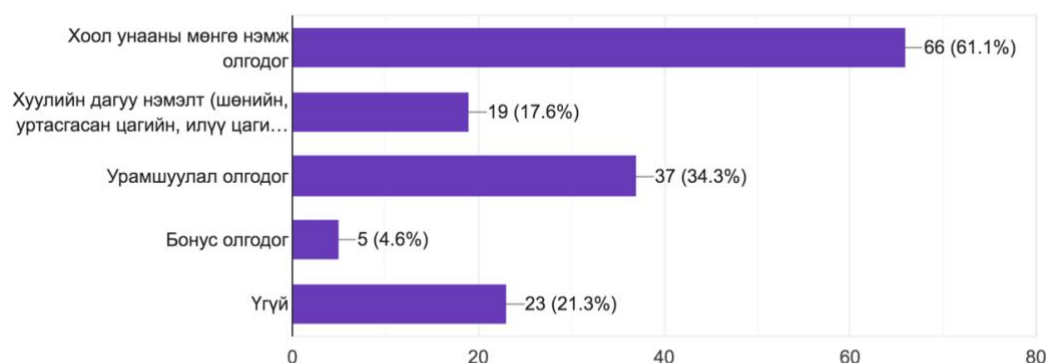
Бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг төсөвлөхдөө хөдөлмөрийн зах зээлийн ханшийг судалж гэж 55,6 хувь, тухайн ажилтантай тохиролцож гэж 30,6 хувь (Зураг 16) хариулжээ.

Зураг 16. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг хэрхэн төлөвлөдөг вэ?



Ямар төрлийн нэмэлт бонус, урамшуулал олгодог вэ? гэсэн асуултад Хоол унааны мөнгө 61,1 хувь, Хуулийн дагуу нэмэлт(шөнийн, уртасгасан цагийн, илүү цагийн гэх мэт) 17,6 хувь, цалингийн тодорхой хувиар бодож эсвэл борлуулалтын орлогын тодорхой хувиас бодож урамшуулал олгодог гэж 34,3 хувь, бонус олгодог гэж 4, 6 хувь, ямар нэг нэмэлт олгодоггүй гэж 21,3 хувь нь тус хариулсан байна (Зураг 17).

Зураг 17. Ямар төрлийн нэмэлт бонус, урамшуулал олгодог вэ?



Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ААНБ-уудын 38 хувь нь, иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулсан ААНБ-уудын 32 хувь нь, аман тохиролцоогоор болон ямар нэг гэрээ хийдэггүй ААНБ-уудын 14 хувь нь ямар нэг нэмэлт урамшуулал, бонус олгодог байна (Хүснэгт 36).

Хүснэгт 36. Ямар нэгэн гэрээ хийсэн эсэхээс хамаарч нэмэлт цалин урамшуулал, бонус олгодог эсэх

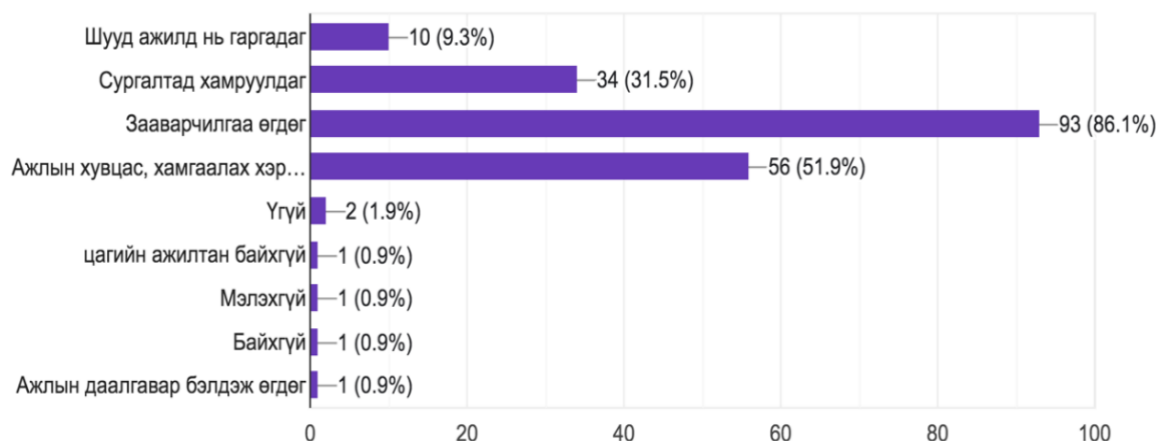
Бүтэн бус цагийн ажилтантай хийх гэрээ	Бүтэн бус цагийн ажилтанд олгодог нэмэлт цалин урамшуулал, бонус				
	Хоол унааны мөнгө нэмж олгодог	Хуулийн дагуу нэмэлт (шөнийн, уртасгасан цагийн, илүү цагийн гэх мэт)	Урамшуулал олгодог	Бонус олгодог	Үгүй
Хөдөлмөрийн гэрээ	22%	8%	8%	0%	2%
Иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ	18%	2%	11%	1%	5%
Аман тохиролцоогоор	3%	1%	3%	1%	4%
Байдаггүй	2%	1%	2%	1%	2%
Бусад	1%	0%	0%	0%	3%

Бүтэн бус цагийн ажилтнаа ажилд гаргахдаа 86.1 хувь нь зааварчилгаа, 51.9 хувь нь ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл өгч, 31.5 хувь сургалтад хамруулдаг бол 9.3 хувь нь шууд ажилд гаргадаг байна (Зураг 18).

Зураг 18. Цагийн ажилтныг хэрхэн ажилд гаргадаг вэ?

19. Цагийн ажилтныг хэрхэн ажилд гаргадаг вэ? (олон хариулт сонгож болно)

108 responses

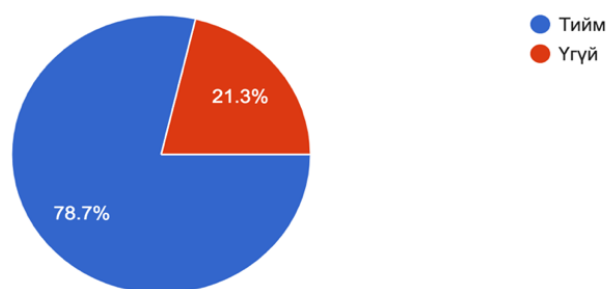


Бүтэн бус цагийн ажилтнаа 78,7 хувь нь үндсэн ажилтан болгож авч байсан байна (Зураг 19)

Зураг 19. Цагийн ажилтныг үндсэн ажилтан болгож авч байсан уу?

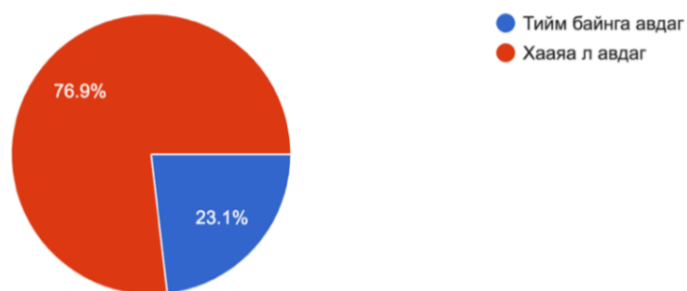
20. Цагийн ажилтныг үндсэн ажилтан болгож авч байсан уу?

108 responses



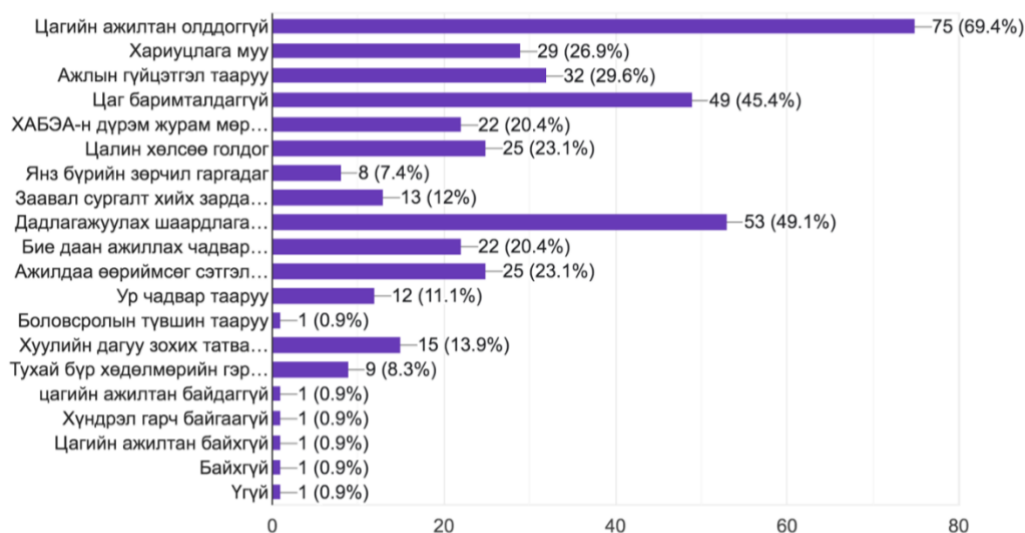
Танай байгууллага үндсэн ажилтнаа ажлын бүтэн бус цагийн горимд шилжүүлж байсан уу? гэсэн асуултад 76,9 хувь нь үгүй, 23,1 хувь тийм (Зураг 20) гэсэн хариулт өгсөн байна.

Зураг 20. Үндсэн ажилтнаа ажлын бүтэн бус цагийн горимд шилжүүлж байсан эсэх?



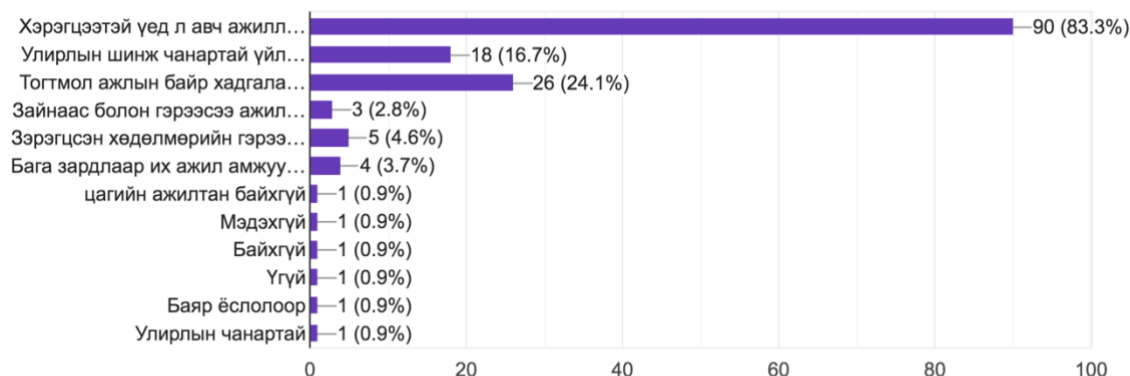
Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахад тулгарч байсан хүндрэл, бэрхшээлийг дурдвал ажилтан олддоггүй гэж 69,4 хувь, хариуцлага муу гэж 26,9 хувь, ажлын гүйцэтгэл тааруу гэж 29,6 хувь, цаг баримталдаггүй гэж 45,4 хувь, ХАБЭА-н дүрэм журам мөрддөггүй гэж 20,4 хувь нь, цалин хөлсөө голдог гэж 23,1 хувь, дадлагажуулах шаардлага заавал гардаг гэж 49,1 хувь, бие даан ажиллах чадвар болон ур чадвар тааруу гэж 31,5 хувь, өөриймсөг сэтгэлээр хандах нь тааруу гэж 23,1 хувь, хуулийн дагуу татвар, НДШ төлөх нь төвөг учруулдаг гэж 13,9 хувь, тухай бүр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах нь төвөгтэй байдаг гэж 8,3 хувь нь (Зураг 21) үзжээ.

Зураг 21. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахад тулгарч байсан хүндрэл, бэрхшээл



Бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулахын давуу талыг хэрэгцээ, шаардлагатай үед авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 83,3 хувь нь, улирлын шинж чанартай авч ажлын байранд авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 16,7 хувь нь, тогтмол ажлын байр хадгалах үүрэг хариуцлага хүлээхгүй гэж 24,1 хувь, зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр авч ажиллуулах давуу талтай гэж 4,6 хувь, бага зардлаар их ажил амжуулах боломжтой гэж гэж 3,7 хувь нь (Зураг 22) тус тус хариулжээ.

Зураг 22. Бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулахын давуу тал



Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахын давуу тал нь хэрэгцээтэй үед л авч ажиллуулдаг гэж бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдааны салбарын 16.0 хувь нь, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбарын 13.0 хувь нь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын 12.0 хувь нь, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 5 хувь нь үзжээ. Мөн улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг учир тохиромжтой, тогтмол ажлын байр хадгалах шаардлага байхгүй учир тохиромжтой гэж Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдаа, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбарынхан илүүтэй үзжээ (Хүснэгт 37).

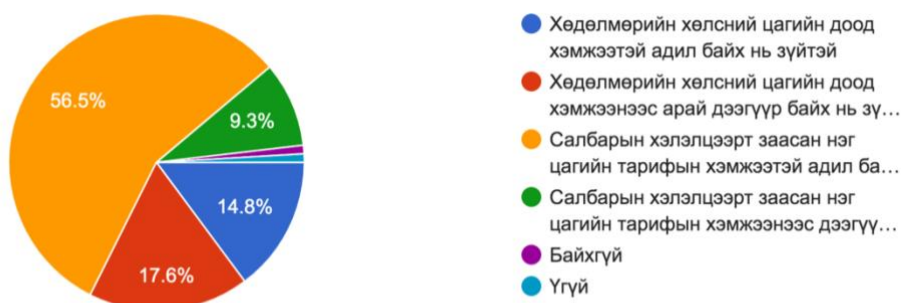
Хүснэгт 37. Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахын давуу тал, салбараар

Салбар	Бүтэн бус цагаар ажилтан ажиллуулахын давуу талыг дурдаж бичнэ үү						
	Хэрэгцээтэй үед л авч ажиллуулдаг	Улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг учир тохиромжтой	Тогтмол ажлын байр хадгалах шаардлага байхгүй учир тохиромжтой	Зайнаас болон гэрээсээ ажиллах хүмүүст тохиромжтой	Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж чадвартай хүмүүсийг авч ажиллуулах боломжтой	Бага зардлаар их ажил амжуулдаг	Бусад
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3%	2%	2%	0%	0%	0%	0%
Барилга	5%	1%	3%	0%	0%	0%	0%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн	16%	3%	6%	0%	2%	2%	1%

Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	4%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	13%	3%	3%	0%	0%	1%	0%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	5%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	12%	1%	3%	2%	0%	0%	0%

Бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ямар байвал зохистой вэ гэсэн асуултад хөдөлмөрийн хөлсний 1 цагт ногдох хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй гэж 14,8 хувь, хөдөлмөрийн хөлсний 1 цагт ногдох хэмжээнээс арай дээгүүр байх нь зүйтэй гэж 17,6 хувь нь, салбарын хэлэлцээрт заасан 1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ(тариф)тэй тэнцүү гэж 56,5 хувь нь, салбарын хэлэлцээрт заасан 1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ(тариф)-нээс арай дээгүүр гэж 9,3 хувь нь тус тус үзжээ (Зураг 23).

Зураг 23. Бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ямар байвал зохистой вэ?



Бүтэн бус цагийн ажилтны ХХДХ нь салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифын хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй гэж бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдааны салбарынхны 19 хувь нь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын 11 хувь нь, судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-ын 56.5 хувь (Хүснэгт 38) нь үзэж байна.

Хүснэгт 38. Бүтэн бус цагийн ажилтны ХХДХ-ний зохистой байдал, салбараар

Салбар	Цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаар таны бодол?				
	Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй	Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээнээс арай дээгүүр байх нь зүйтэй	Салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифын хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй	Салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифын хэмжээнээс дээгүүр байх нь зүйтэй	Бусад
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуу	1%	0%	5%	0%	0%
Барилга	2%	1%	4%	1%	0%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн	4%	7%	19%	1%	0%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1%	1%	4%	1%	0%
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	3%	5%	9%	2%	0%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1%	2%	4%	2%	0%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1%	0%	1%	1%	2%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0%	0%	1%	0%	0%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	2%	3%	11%	2%	0%

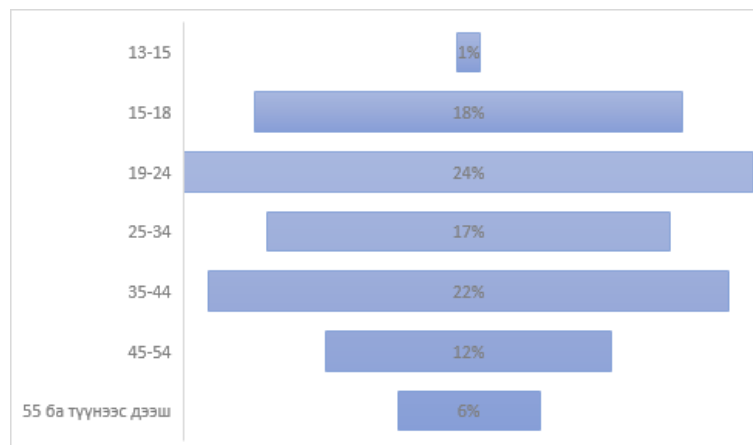
Энхүү судалгаанд хамрагдсан нийт байгууллын 84,3 хувь Хүний нөөцийн алба, хэлтэстэй томоохон байгууллагуудыг сонгон оролцуулсан болно.

2.6.2. Ажлын бүтэн бус цагийн /цагаар ажилладаг/ ажилтнуудаас авсан судалгаа

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүс нас, хүйс боловсролын хувьд:

Судалгаанд хамрагдсан нийт хүмүүсийн 1 хувь нь 13-15 настай, 18 хувь нь 15-18 настай, 24 хувь нь 19-24 настай, 17 хувь нь 25-34 настай, 22 хувь нь 35-44 настай, 12 хувь нь 45-54 настай, 6 хувь нь 55 ба түүнээс дээш насны хүмүүс байсан ба нийт хүмүүсийн 55 хувь нь эмэгтэй хүмүүс байсан байна. Эдгээр хүмүүсийн 45 хувь нь бүрэн дунд, 27 хувь нь бакалавр, 9 хувь нь бүрэн бус дунд, 6 хувь нь тусгай дунд, 6 хувь нь магистр ба түүнээс дээш, 4 хувь нь дипломын, 2 хувь нь бага боловсролтой байсан бол 1 хувь нь боловсрол эзэмшээгүй иргэд (Зураг 24, 25, 26) судалгаанд хамрагдсан байна.

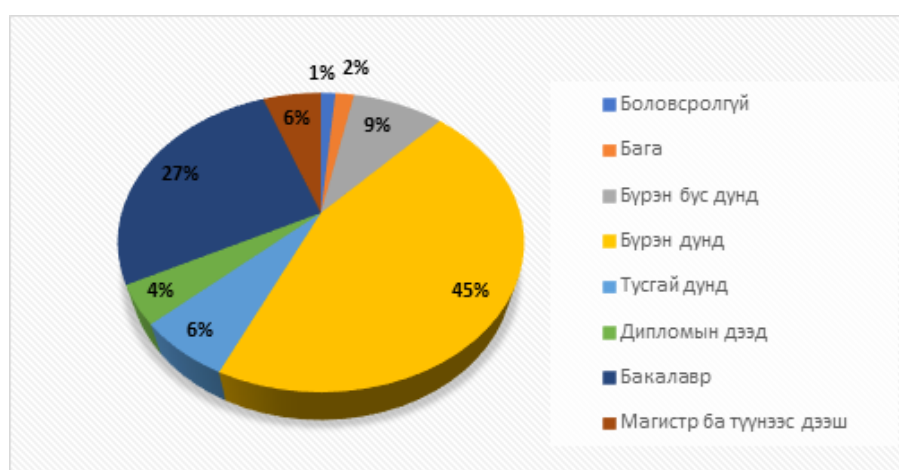
Зураг 24. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийг насны бүлгээр ангилсан байдал



Зураг 25. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн хүйс



Зураг 26. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн боловсролын түвшин



Та ямар шалтгааны улмаас цагийн ажил хийдэг вэ? гэсэн асуултад бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн 18.1 хувь нь суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай, 9.1 хувь ажлын туршлагатай болохын тулд, 4.7 хувь бүтэн цагийн ажил олдохгүй байгаа тул гэж хариулсан бол бакалаврын зэрэгтэй хүмүүсийн 6.5 хувь нь суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай гэж, магистрын зэрэгтэй хүмүүсийн 2.6 хувь нь үндсэн ажлаас гадна давхар ажил хийж орлогоо нэмэгдүүлэх зорилгоор гэж тус хариулжээ. Харин хуулиар давхар ажил эрхлэх боломжтой болсон учир гэж 5.2 хувь нь хариулсан байна (Хүснэгт 39).

Хүснэгт 39. Судалгаанд оролцогчдын боловсрол болон бүтэн бус цагийн ажил эрхлэх болсон шалтгааны хамаарал

Таны боловсрол ?	Та ямар шалтгааны улмаас цагийн ажил хийдэг вэ?										
	Бүтэн цагийн ажил олдохгүй байгаа тул	Суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай	Үндсэн ажлаас гадна давхар ажил хийж орлогоо нэмэгдүүлэх	Үндсэн ажил маань улирлын шинж чанартай тул	Ямар нэгэн мэргэжил, ур чадвар эзэмшээгүй тул	Шинэ зүйл сурахын тулд	Ажлын туршлагатай болохын тулд	Ээлжийн амралт, чөлөөтэй байхдаа ажил эрхлэх шаардлага гарсан	Сонирхлын дагуу өөр мэргэжлийн ажил хийхийн тулд	Хуулиар давхар ажил эрхлэх боломжтой болсон учир	Бусад
Боловсролгүй	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Бага	1.4%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Бүрэн бус дунд	2.0%	0.8%	0.6%	1.0%	1.6%	0.8%	1.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.6%
Бүрэн дунд	4.7%	18.1%	1.8%	1.0%	2.2%	4.1%	9.1%	0.6%	1.6%	0.6%	2.6%
Тусгай дунд	0.0%	0.8%	0.8%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	1.2%
Дипломын дээд	1.4%	0.2%	0.6%	0.4%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%
Бакалавр	3.7%	6.5%	3.7%	2.6%	0.0%	1.8%	3.9%	1.2%	1.6%	0.4%	2.0%
Магистр ба түүнээс дээш	0.0%	0.2%	2.6%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	0.8%	0.2%	0.6%

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статус болон бүтэн бус цагаар ажиллах болсон шалтгаан

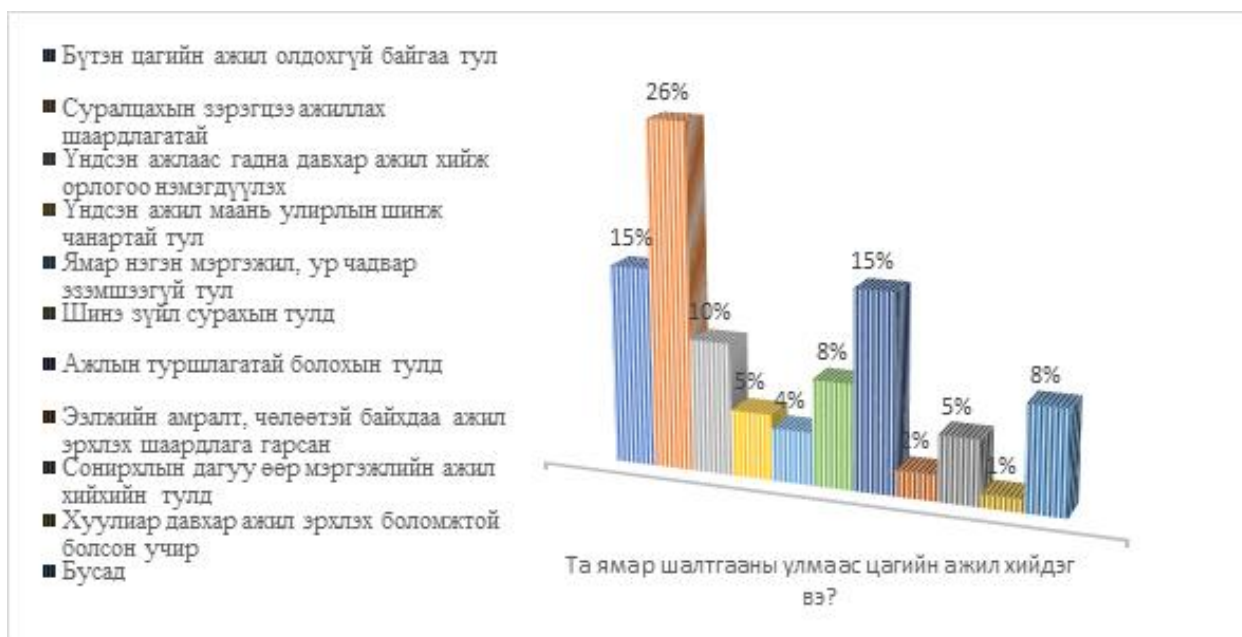
Судалгаанд хамрагдсан дээрх иргэдээс хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн статусыг тодруулах зорилгоор та яг одоо юу хийдэг вэ? гэж асуухад 13 хувь нь ямар нэг тогтсон ажилгүй, 1 хувь нь ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагч, 41 хувь нь их дээд сургуулийн оюутан, 4 хувь нь хүүхдээ болон гэр бүлийн бусад гишүүдээ гэртээ асарч байгаа иргэд, 3 хувь нь өндөр насны тэтгэвэр авагч, 5 хувь нь түр ажилтан, 1 хувь нь гэр бүлийн бизнест хувь нэмрээ оруулж буй иргэн, 11 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, 4 хувь нь иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр ажиллагч, 10 хувь нь орон тооны ажилтан гэсэн бол 4 хувь нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч гэж хариулсан байна.

Эдгээр хүмүүсээс бүтэн бус цагаар ажиллах болсон шалтгааныг тодруулахад 15 хувь нь бүтэн цагийн ажил олдохгүй байгаа тул, 26 хувь нь суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай, 10 хувь нь үндсэн ажлаас гадна давхар ажил хийж орлогоо нэмэгдүүлэхээр, 5 хувь нь үндсэн ажил нь улирлын шинж чанартай тул, 4 хувь нь ямар нэг мэргэжил ур чадвар эзэмшээгүй тул, 8 хувь нь шинэ зүйл сурахаар, 15 хувь нь ажлын туршлагатай болохын тулд, 2 хувь нь ээлжийн амралт, чөлөөтэй байхдаа ажил эрхлэх шаардлага гарсан тул, 5 хувь нь сонирхлын дагуу өөр мэргэжлийн ажил хийж үзэхээр, 1 хувь нь хуулиар давхар ажил эрхлэх боломжтой болсон учир гэж хариулсан бол 8 хувь нь бусад гэж хариулсан байна. Бусад гэж хариулсан хүмүүсээс шалтгааныг тодруулж асуухад дийлэнх нь гэнэт үүссэн мөнгөний хэрэгцээгээ хангахын тулд бүтэн бус цагийн ажил хийдэг гэж хариулсан байна (Зураг 27, 28).

Зураг 27. Та одоо юу хийдэг вэ?



Зураг 28. Бүтэн бус цагаар ажиллах болсон шалтгаан



Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн ажиллаж буй салбар болон хийж байсан ажил хөдөлмөр

Дээрх иргэдийг ажиллаж байсан болон ажиллаж байгаа салбараар нь ангилж үзвэл 40.1 хувь үйлчилгээний салбарт, 24.4 хувь нь худалдааны салбарт, 11.5 хувь нь барилгын салбарт, 10.6 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт, 2.6 хувь нь боловсролын салбарт, үйлдвэрлэлийн болон мэдээлэл, технологийн салбарт тус бүр 1.8 хувь нь, 1.6 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт, хүнд үйлдвэрлэл болон санхүүгийн салбарт тус бүр 0.9 хувь, эрчим хүч, гоо сайхан, зам тээвэр, харилцаа холбооны салбарт тус бүр 0.7 хувь нь, байгаль орчны салбарт 0.6 хувь нь, хууль эрх зүйн салбарт 0.2 хувь нь бүтэн бус цагийн ажил хөдөлмөр

хийсэн (Зураг 29) гэж хариулсан ба ажлын цаг болон давтамжийн талаар судалж үзэхэд дараах байдлаар хариулсан байна.

Зураг 29. Та аль салбарт цагийн ажил хийсэн бэ?



Бүтэн бус цагаар ажиллагсдын ажлын цаг болон давтамж

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 46.5 хувь нь ажлын өдөр ажлын цагаар, 8.7 хувь нь ажлын өдөр оройн цагаар, 2 хувь нь ажлын өдөр шөнийн цагаар, 24.7 хувь нь амралтын өдөр өдрийн цагаар, 0.3 хувь нь амралтын өдөр шөнийн цагаар, 17.7 хувь нь ажил олгогчтой тохиролцож уян хатан хуваарийн дагуу ажилладаг гэсэн бол тэдгээрийн 38 хувь нь өдөрт ихэвчлэн 7-9 цаг, 31 хувь нь 4-6 цаг, 25 хувь нь 10-аас дээш, 6 хувь нь 3 хүртэлх цагаар ажиллаж байсан байна. Мөн 7 хоногт хэдэн өдөр ажилладаг талаар нь судалж үзэхэд 21 хувь нь 5 өдөр, 20 хувь нь 2 өдөр, 18 хувь нь 6 өдөр, 16 хувь нь 3 өдөр, 13 хувь нь 4 өдөр, 12 хувь нь 7 өдөр, 1 хувь нь 1 өдөр ажилласан (Зураг 30, 31, 32) гэж хариулсан байна.

Зураг 30. Таны цагийн ажлын ажиллах горим ямар байсан бэ?



Зураг 31. Та өдөрт ихэвчлэн хэдэн цаг цагийн ажил хийдэг вэ?



Зураг 32. Та долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн өдөр цагийн ажил хийдэг вэ?



Ингэж ажиллахад цагийн хөдөлмөрийн цалин хөлс нь ямар байсан ямар нэг нэмэлт урамшуулал, бонус авч байсан эсэх, цалин хөлсөө авахад тулгарч байсан хүндрэл бэрхшээл болон татвар, шимтгэлийн талаар судалж үзэхэд дараах байдлаар хариулсан байна.

Бүтэн бус цагийн ажлын нэг цагийн үнэлгээ болон нэмэлт урамшуулал, бонус, татвар, шимтгэлийн талаарх судалгаа

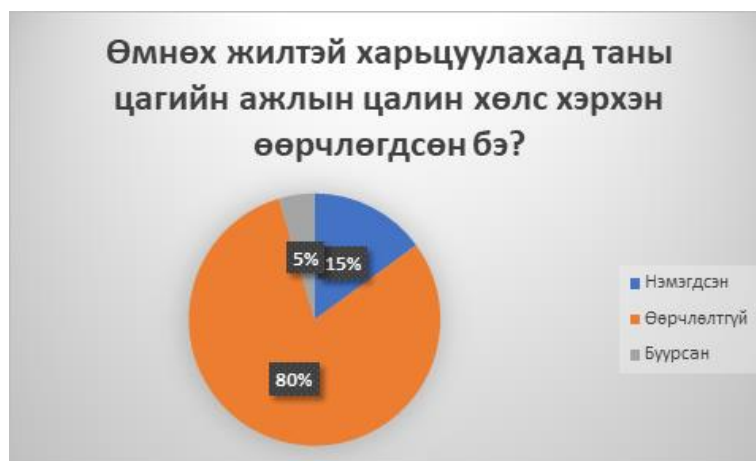
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн нэг цагийн ажлын хөлс хэдэн төгрөг байсан талаар судалж үзэхэд нийт судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 51 хувь нь 5.000 төгрөгөөс доош байсан гэж хариулсан бол 27 хувь нь 5.000-10.000 төгрөг, 8 хувь нь 10.000-15.000 төгрөг, 5 хувь нь 15.000-20.000 төгрөг гэж хариулсан ба үлдсэн нь 20.000-аас дээш гэж хариулсан байна. Эдгээр хүмүүсийн нэг цагийн дундаж хөлс нь 9749 төгрөг байсан бол хамгийн бага нь 1000 төгрөг хамгийн их нь 200.000 төгрөг гэж (Зураг 33) хариулсан байна. Хамгийн бага цалинг ургац хураах ажилд олгосон бол хамгийн их цалинг зөвлөхөөр ажилласан хүмүүст олгосон байна.

Зураг 33. Таны цагийн ажлын хөлс цагт дунджаар хэдэн төгрөг вэ?



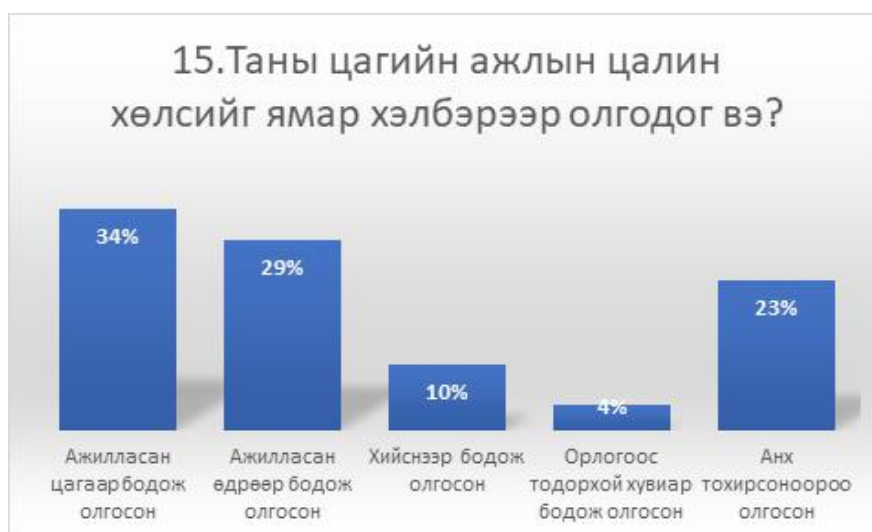
Эдгээр хүмүүсийн цалин хөлс өмнөх жилтэй харьцуулахад огт өсөөгүй гэж 80 хувь нь хариулсан бол 15 хувь нь нэмэгдсэн, 5 хувь нь буурсан гэж хариулсан байна. Цалин нэмэгдсэн салбар нь боловсрол буюу цагаар багшилдаг багш нарийн цалин болон мэдээлэл, технологи, такси үйлчилгээний салбарын ажиллагсдын цалин, орлого нэмэгдсэн гэж хариулсан байна (Зураг 34).

Зураг 34. Өмнөх жилтэй харьцуулахад Таны цагийн ажлын цалин хөлс хэрхэн өөрчлөгдсөн бэ?



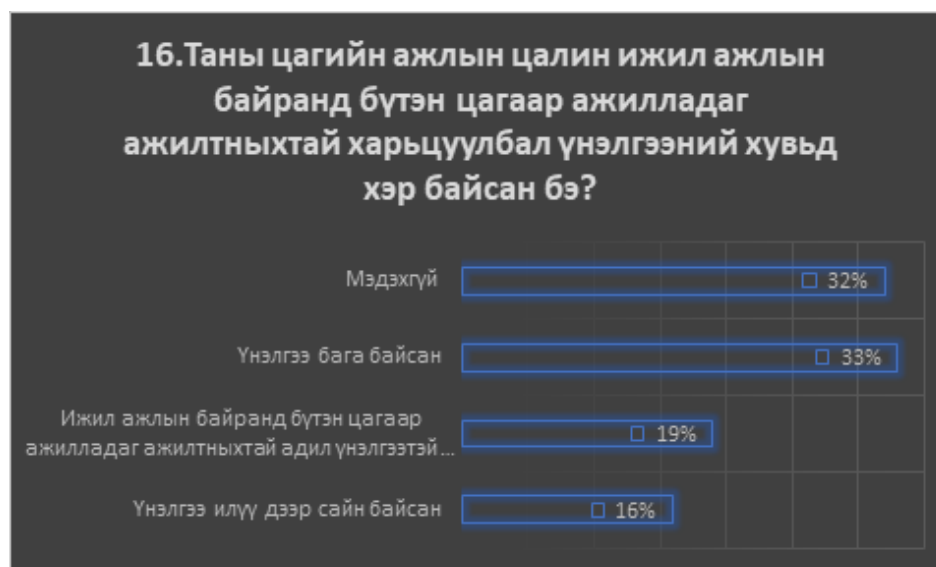
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 34 хувь нь ажилласан цагаар цалин, хөлсөө авч байсан бол 29 хувь нь цагаар биш өдрөөр, 23 хувь нь анх ажил олгогчтой тохиролцсон цалин хөлс авсан (Зураг 35) гэж хариулсан ба голдуу барилга болон үйлдвэрлэлийн салбарт ажилласан иргэд байв. Худалдаа, үйлчилгээний салбар хийснээр болон орлогоос нь цалинжуулах хандлага ажиглагдаж байна

Зураг 35. Таны цагийн ажлын цалин хөлсийг ямар хэлбэрээр олгодог вэ?



Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 33 хувь нь бүтэн бус цагийн ажлын хөлс нь бага гэж үзсэн бол 32 хувь нь мэдэхгүй ямар нэг харьцуулалт хийж үзээгүй, 19 хувь нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны цалин хөлстэй ижил байсан гэж хариулсан бол 16 хувь нь үнэлгээ илүү дээр байсан (Зураг 36) гэж хариулсан байна.

Зураг 36. Таны цагийн ажлын цалин ижил ажлын байранд ажилладаг ажилтныхтай харьцуулбал үнэлгээний хувьд хэр байсан бэ?



Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 73 хувь нь цалин хөлсөө саадгүй авч байсан бол 27 хувь нь тодорхой хэмжээний саад бэрхшээлтэй тулгарч байсан байна. Үүнд: цалингаа дутуу юм уу огт авч чадахгүй байх, эсвэл нэлээд удаж байж авах, эсвэл анх тохиролцсон цалингаасаа багыг авах тохиолдлууд байсан байна (Зураг 37).

Зураг 37. Цагаар тохирсон ажлын хөлсөө авахад саад учирч байсан уу?



Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 46 хувь нь бүтэн бус цагийн ажлын цалин хөлснөөс ямар нэгэн татвар шимтгэл авалгүй өгсөн гэж хариулсан бол 19 хувь нь мэдэхгүй үлдсэн 35 хувь татвар, шимтгэл суутгасан (Зураг 38) гэж хариулсан байна.

Зураг 38. Ажил олгогч Таны цалин хөлснөөс ямар нэгэн татвар, шимтгэл авдаг уу?



Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 80 хувь нь ажил олгогчийн хэлсэн цалин хөлсөөр тухайн ажил, үүргээ гүйцэтгэсэн бол ердөө 20 хувь нь өөрийн саналаа ажил олгогчид хэлж цагийн ажлын үнэлгээгээ өсгөж байсан байна (Зураг 39).

Зураг 39. Та цалингийн үнэлгээгээ ажил олгогчтой тохирч байсан уу?



Дээрх иргэдээс цалингаас гадна ямар нэгэн нэмэлт урамшуулал, бонус авч байсан талаар судалж үзэхэд 37 хувь нь хоол унааны мөнгө, 6 хувь нь шөнийн болон уртасгасан цагийн, амралт, баяр ёслолын үеэр ажилласны нэмэлт авч байсан бол 55 хувь нь огт урамшуулал, бонус авч байгаагүй (Зураг 40) гэж хариулсан байна.

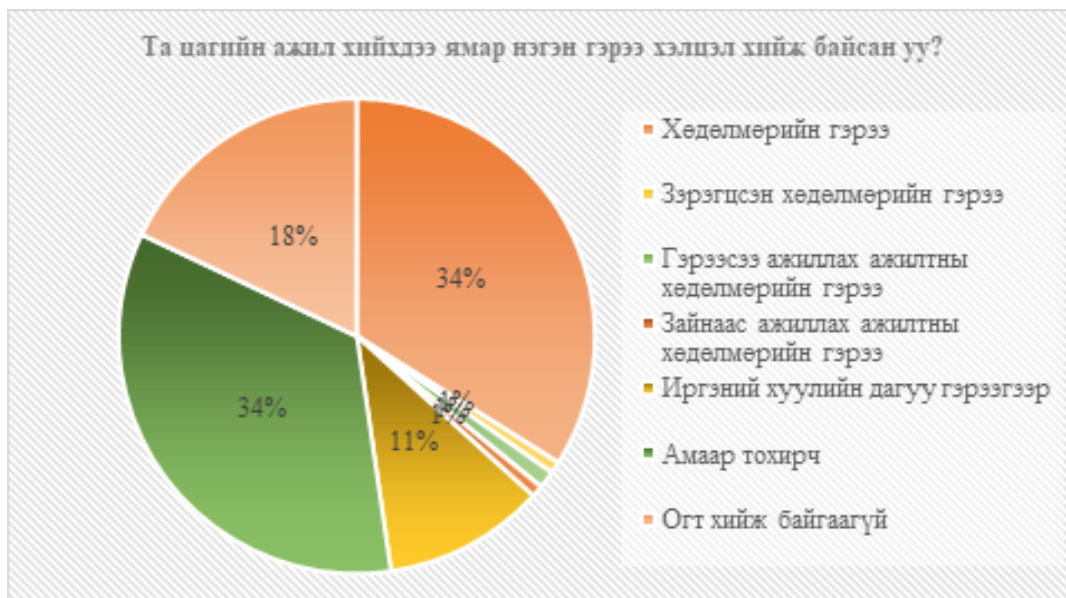
Зураг 40. Та цагийн ажил хийж байхдаа нэмэлт урамшуулал, бонус авч байсан уу?



Мөн судалгаанд хамрагдсан хүмүүсээс тухайн байгууллагын хөдөлмөрийн харилцаа, дүрэм, журам, ХАБЭА-н нөхцөл байдлын талаар судалж үзэхэд дараах байдлаар хариулсан байна.

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсээс бүтэн бус цагаар ажиллахдаа ямар нэг гэрээ хэлцэл хийж байсан талаар судалж үзэхэд 34 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээ, 3 хувь нь зэрэгцсэн, зайнаас, гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ, 11 хувь нь иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ хэлцэл байгуулан ажиллаж байсан гэсэн бол 34 хувь нь амаар тохирч, 18 хувь нь огт гэрээ хэлцэл байгуулахгүй бүтэн бус цагийн ажил хийж гүйцэтгэсэн (Зураг 41) байна.

Зураг 41. Та цагийн ажил хийхдээ ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?



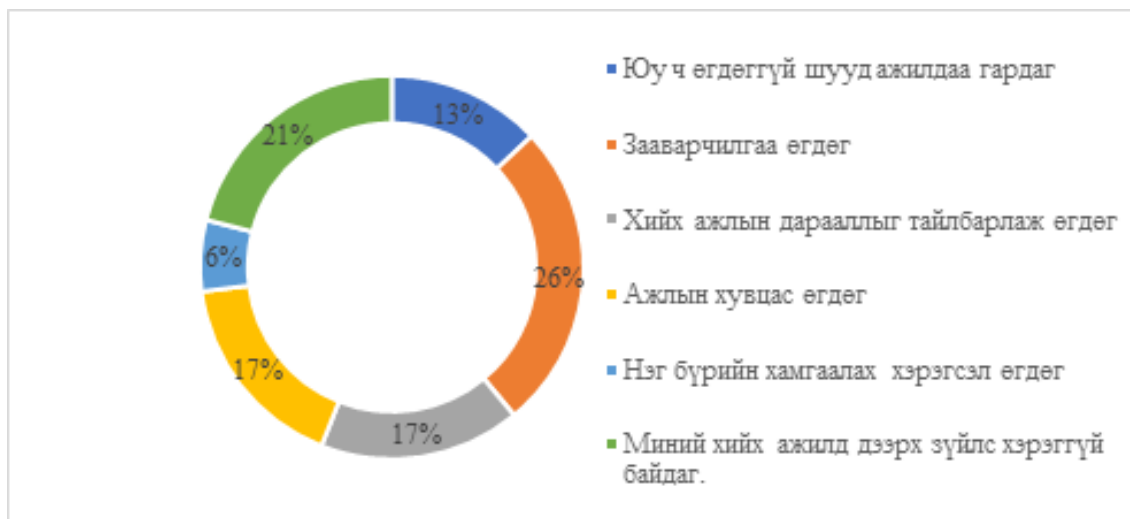
Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар гэрээ хэлцэл хийсэн, огт хийгээгүй, аман байдлаар тохиролцсон бол ажиллах горим ямар байгаа хамаарлыг судалж үзэхэд ямар нэг гэрээ огт хийж байгаагүй болон амаар тохирсон хүмүүсийг шөнийн цагаар болон амралтын өдөр ажиллуулсан байдал судалгаанд оролцогчдын 21.3 хувьд (Хүснэгт 40) тохиолдож байсан байна.

Хүснэгт 40. Гэрээ хэлцэл ба ажлын цагийн горим хоорондын хамаарал

Та цагийн ажил хийхдээ ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?	Таны цагийн ажлын ажиллах горим ямар байсан бэ? (Олон хариулт сонгож болно)						
	Ажлын өдөр ажлын цагаар	Ажлын өдөр оройн цагаар	Ажлын өдөр шөнийн цагаар	Амралтын өдөр өдрийн цагаар	Амралтын өдөр шөнийн цагаар	Ажил олгогчтой тохиролцож уян хатан хуваарийн дагуу	Бусад
Хөдөлмөрийн гэрээ	12.3%	3.3%	2.0%	9.5%	1.0%	4.8%	0.6%
Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ	0.4%	0.4%	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%
Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%
Иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр	4.8%	1.7%	0.6%	2.0%	0.3%	1.2%	0.1%
Амаар тохирч	11.8%	5.1%	1.3%	10.3%	1.2%	4.5%	0.6%
Огт хийж байгаагүй	6.8%	1.9%	0.6%	6.6%	0.3%	1.6%	0.4%

Цагийн ажилтны ХАБЭА-н асуудалд ажил олгогч нар хэрхэн анхаарч байгаа талаар судалж үзэхэд судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 13 хувь нь ямар нэгэн зааварчилгаа, ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэлгүй ажил үүргээ гүйцэтгэсэн гэсэн бол 26 хувь нь ажил гүйцэтгэх зааварчилга авсан, 17 хувь нь ажлын наряд, 17 хувь нь ажлын хувцас, 6 хувь нь нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл авсан бол 21 хувь нь дээрх ХАБЭА-н зааварчилга ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, хийх ажилд нь хэрэггүй (Зураг 42) гэж хариулсан байна.

Зураг 42. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл



Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар нэг гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэлээр хангадаг эсэх талаар судалж үзэхэд Хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн ажилтанд тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэлээр хангадаг гэж 31.9 хувь нь хариулсан бол Амаар тохирч эсвэл огт хийж байгаагүй хүмүүсийн 9.0 хувьд нь юу ч өгдөггүй шууд ажилд гаргадаг байна (Хүснэгт 41).

Хүснэгт 41. Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар нэг гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэлээр хангадаг эсэх

Та цагийн ажил хийхдээ ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?	Таныг цагийн ажил хийхэд тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэлээр хангадаг уу?					
	Юу ч өгдөггүй шууд ажилдаа гардаг	Зааварчилгаа өгдөг	Хийх ажлын дарааллыг тайлбарлаж өгдөг	Ажлын хувцас өгдөг	Нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл өгдөг	Миний хийх ажилд дээрх зүйлс хэрэггүй байдаг
Хөдөлмөрийн гэрээ	3.4%	12.3%	7.5%	8.8%	3.3%	3.7%
Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%
Гэрээсээ ажиллах ажилтны	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%

хөдөлмөрийн гэрээ						
Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр	1.0%	2.4%	1.8%	0.9%	0.7%	3.7%
Амаар тохирч	3.6%	8.2%	5.4%	6.0%	1.6%	6.7%
Огт хийж байгаагүй	5.4%	3.3%	2.5%	2.1%	0.9%	2.5%

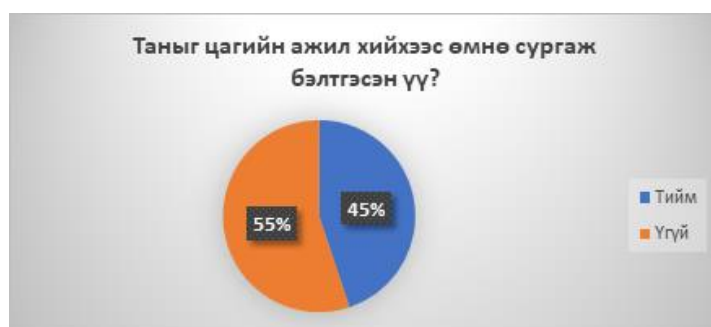
Ажил хийхдээ гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч ажлын хөлс авахад учирч буй саад бэрхшээлийн хамаарлыг судалж үзэхэд амаар тохирч огт хийж байгаагүй хүмүүсийн 17.0 хувьд нь ямар нэгэн гэрээ хийсэн хүмүүсийн 9.6 хувьд цалин хөлсөө авахад ямар нэг саад бэрхшээл таарч байсан байна (Хүснэгт 42).

Хүснэгт 42. Гэрээ хэлцэл хийсэн эсэхээс хамаарч ажлын хөлс авахад учирч буй саад бэрхшээлийн хамаарал

Та цагийн ажил хийхдээ ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?	Цагаар тохирсон ажлын хөлсөө авахад саад учирч байсан уу?					
	Цалин, хөлсөө саадгүй авсан	Цалинга а дутуу авсан.	Цалинга а огт авч чадаагүй .	Цалинга а шууд өгдөггүй удааж байж өгдөг	Амласан цалингаасаа багыг өгсөн	Бусад
Хөдөлмөрийн гэрээ	27.5%	1.2%	0.8%	3.0%	1.4%	0.0%
Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ	0.4%	0.2%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%
Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ	0.4%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%
Иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр	8.8%	0.2%	0.4%	1.2%	0.2%	0.2%
Амаар тохирч	24.0%	1.0%	0.6%	4.4%	3.6%	0.8%
Огт хийж байгаагүй	11.4%	1.0%	0.2%	3.2%	1.8%	0.4%

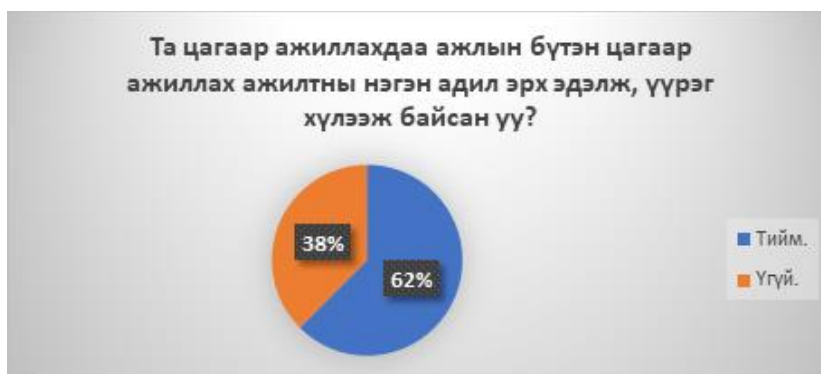
Мөн дийлэнх ажил олгогч нар цагийн ажилтныг сургаж бэлтгэдэггүй гэж судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 55 хувь нь хариулсан бол 45 хувь нь хийх ажилтай нь холбоотой сургалтад хамрагдсан (Зураг 43) гэж хариулсан байна.

Зураг 43. Таныг цагийн ажил хийхээс өмнө сургаж бэлтгэсэн үү?



Тус судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 62 хувь нь бүтэн бус цагийн ажил гүйцэтгэхдээ бүтэн цагаар ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байсан бол 38 хувь нь үгүй (Зураг 44) гэж хариулсан байна.

Зураг 44. Та цагаар ажиллахдаа бүтэн цагаар ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байсан уу?



Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 50 хувь нь цагийн ажил хийж гүйцэтгэхдээ байгууллагын дотоод дүрэм, журмыг дагаж байсан бол 26 хувь нь мэдэхгүй, 24 хувь нь хамтын болон бусад хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь цагаар ажиллах үед үйлчлээгүй (Зураг 45) гэж хариулсан байна.

Зураг 45. Танд тухайн байгууллагын хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилж байсан уу?

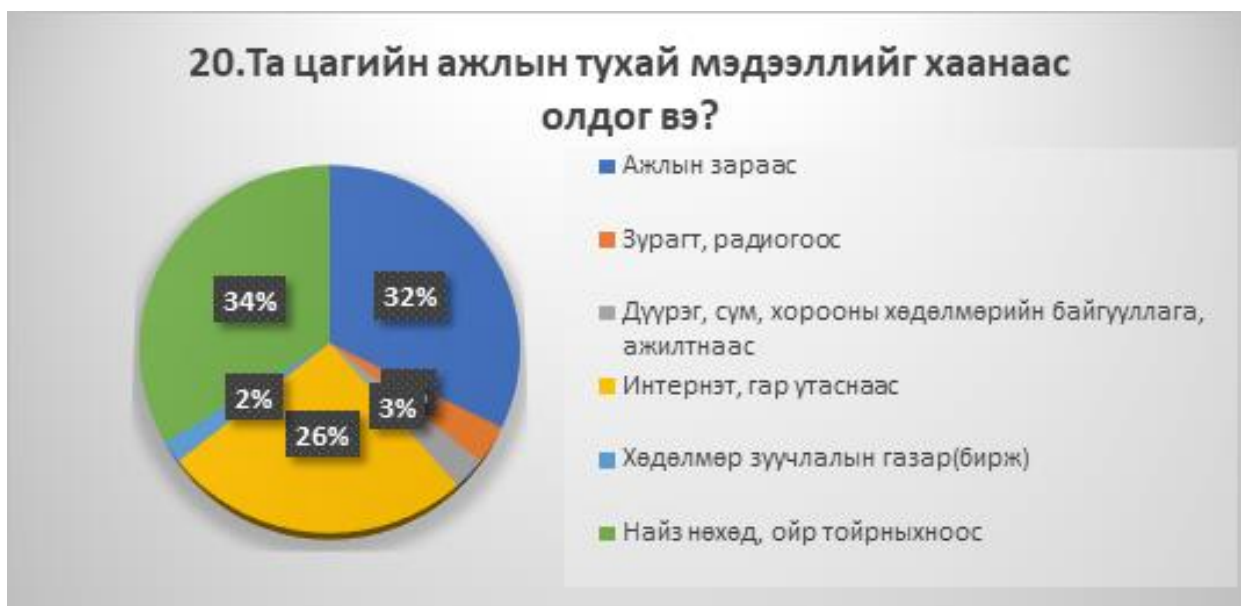


Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсээс бүтэн бус цагийн ажлыг хэрхэн яаж олдог болон цагаар ажиллахын давуу бол сул талын талаар судалж үзэхэд дараах байдлаар хариулсан байна.

Бүтэн бус цагийн ажлын зуучлал болон цагаар ажиллахын давуу тал болон тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 34 хувь нь цагийн ажлаа найз нөхөд, ойр тойрныхноосоо, 32 хувь нь ажлын зараас, 26 хувь нь интернэтээс олдог гэсэн бол үлдсэн 8 хувь нь бусад эх үүсвэрээс олдог (Зураг 46) гэж хариулсан байна.

Зураг 46. Та цагийн ажлын тухай мэдээллийг хаанаас олдог вэ?



Судалгаанд оролцогчдын 27 хувь нь бүтэн бус цагийн ажил хийх нь гэр бүлдээ цаг зарцуулах боломжтой, 22 хувь нь хичээлдээ цаг зарцуулах боломжтой, 32 хувь нь ажлын цагийн уян хатан нөхцөлтэй, 6 хувь нь гэрээсээ ажиллах боломжтой, 5 хувь нь зайнаас ажиллах боломжтой, 7 хувь нь цагийн ажлын үнэлгээ өндөр байсан тул ажилласан (Зураг 47) гэж хариулсан байна.

Зураг 47. Цагаар ажиллахын давуу талыг дурдаж бичнэ үү?



Бүтэн бус цагаар ажиллахад тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээлийн талаар судалж үзэхэд 36 хувь нь цагийн ажлын хөлс бага, 29 хувь нь байнга ажил олддоггүй, 15 хувь нь

ажиллах нөхцөл хүнд, 13 хувь нь цалингаа тохиролцсоноороо өгдөггүй, 6 хувь нь сургалт, зааварчилгаа байдаггүй (Зураг 48) гэж хариулсан байна.

Зураг 48. Бүтэн бус цагаар ажиллахад тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээл



2.7. Судалгааны дүгнэлт

2.7.1. ААНБ-аас авсан судалгааны дүгнэлт.

1. Нийт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны цалин хөлстэй ижил буюу түүнээс ихээр тогтоож байгаа компаниуд 87,1 хувь нь байна. Харин бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны цалин хөлс ХХДХ-ний 1 цагт ногдох хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй гэж 14,8 хувь, ХХДХ-ний 1 цагт ногдох хэмжээнээс арай дээгүүр байх нь зүйтэй гэж 17,6 хувь нь, салбарын хэлэлцээрээрт заасан 1 цагийн ХХДХ (тариф)-тэй тэнцүү гэж 56,5 хувь нь, салбарын хэлэлцээрээрт заасан 1 цагийн ХХДХ (тариф)-нээс арай дээгүүр гэж 9,3 хувь нь тус тус үзэж байгаа бол бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг зах зээлийн ханшийг харж 55,6 хувь нь, тухайн ажилтантай тохиролцож 30,6 нь төлөвлөж байгаа зэргээс харахад ХХДХ-тэй төдийлөн хамааралтай биш, цаашид ХХДХ-г нэмсэн ч судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын бизнес төлөвлөгөө дахь цалингийн санд нөлөө үзүүлэхүйц зүйл гарахгүй, ихэнх аж ахуйн нэгж ХХДХ-нээс дээш цалин өгөхөд татгалзах зүйл байхгүй байна.
2. Бүтэн бус цагийн ажилтанг ААНБ-ууд ачаалал ихсэх үед авдаг гэж 37.4 хувь нь, зарим шаардлагатай үед нарийн мэргэжлийн ажилтан авдаг гэж 12,1 хувь нь, оюутнуудыг дадлагажуулахаар гэж 10.3 хувь нь, улирлын шинж чанартай эсхүл сул орон тоо нөхөх гэх мэт хариулсан нь байгууллагууд ачаалал нэмэгдсэн болон шаардлагатай үед л авч ажиллуулж байгаа нь зах зээлийн нийгмийн жам ёсны голдирлоор бий болж байгаа ажлын байр гэдэг нь харагдаж байна.

3. Бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулахын давуу талыг хэрэгцээ, шаардлагатай үед авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 83,3 хувь нь, улирлын шинж чанартай авч ажлын байранд авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 16,7 хувь нь, тогтмол ажлын байр хадгалах үүрэг хариуцлага хүлээхгүй гэж 24,1 хувь нь хариулсан бол хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн худалдааны салбар, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбаруудад бүтэн бус цагийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага хамгийн их гарч байгаа нь ААНБ-ууд бүтэн бус цагийн ажилтан авах сонирхол маш их байгааг харуулж байна. Тэр дотроо бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, үйлчилгээ, улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг барилга, газар тариалангийн салбарууд маш их сонирхолтой байна.
4. Одоогийн байдлаар бүтэн бус цагийн ажилтнууддаа жижиглэнгийн болон бөөний худалдааны салбарын зарим ААНБ-аас бусад салбарын ААНБ-ууд ХХДХ-нээс илүү цалин хөлсийг өгч байна.
5. Бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг төсөвлөхдөө зах зээлийн ханшийг харж 55,6 хувь нь тогтоож байгаа нь салбар тус бүрийн бүтэн бус цагийн ажилтны цалингийн доод хэмжээ болон дунджийг судлан тодорхойлж зарлаж байх хэрэгцээ байгааг харуулж байна.
6. Бүтэн бус цагийн ажилтантайгаа 20,0 гаран хувь нь аман тохиролцоо эсвэл огт гэрээ хийдэггүй байгаагийн бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдааны салбарт 7.0 хувь, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбарт 4.0 хувь, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 3.0 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт 3.0 хувь, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 2.0 хувь, барилгын салбарт 1.0. байгаа нь эдгээр салбарын ААНБ-ууд 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийг судалгаанд оролцсон байгууллагуудын 5 байгууллага дутмын 2 нь биелүүлэхгүй байна гэж дүгнэж болохоор байна.
7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн байгууллагаар дамжуулан ажилтан авсан гэж ААНБ-уудын дөнгөж 1,9 хувь нь(энэ нь зөвхөн Нийслэлийн Хөдөлмөр халамжийн газар) хариулснаас дүгнэлт хийхэд Нийслэлийн Хөдөлмөр халамжийн газраас бусад хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагуудад бүтэн бус цагийн ажлын байрны мэдээлэл тааруу байгааг харуулж байна. Энэ нөгөө талдаа хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны бүртгэл, хүртээмжийг сайжруулах, хялбаршуулах, мэдээллийг иргэдэд хүргэх ажлыг хурдан шуурхай болгох, шинэчлэх шаардлагатайг харуулж байна.
8. Бүтэн бус цагийн ажилтнаа 78,7 хувь нь үндсэн ажилтан болгож авч байсан гэсэн дүнгээс харахад хөдөлмөрийн гэрээний туршилтын хугацааг ААНБ-ууд бүтэн бус цагаар ажиллуулах хугацаандаа оруулан тооцож хүний нөөцөө бэхжүүлдэг сайн туршлага бий болж байгаа нь харагдаж байна.
9. Бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтан олддоггүй гэж 69,4 хувь, шаардлагатай үед авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 83,3 хувь нь, улирлын шинж чанартай авч ажлын байранд авч ажиллуулахад тохиромжтой гэж 16,7 хувь нь, тогтмол ажлын байр

хадгалах үүрэг хариуцлага хүлээхгүй гэж 24,1 хувь хариулсан байгаа нь бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн худалдааны салбар, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбар, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбар, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, барилгын салбарынханд энэ чиглэлийн ажлын байр, эрэлт хэрэгцээ маш их бий болж байгааг харуулж байна. Тиймээс энэ чиглэлийн ажлын байрны зуучлалын тогтолцоог бий болгох хэрэгцээ шаардлага байгааг харуулж байна.

Шигтгээ
Улаанбаатар хотод “Самушил” гэх мэт хувийн хэвшлийн бүтэн бус цагийн ажилд зуучилдаг байгууллагууд үүд хаалгаа нээн амжилттай ажиллаж эхлээд байна. Ажлын байранд зуучилсан иргэдтэй уулзаж ярилцахад энэ байгууллагаар зуучлуулвал цалин хөлс нь илүү найдвартай байдаг гэсэн хариулт өгч байлаа.

2.7.2. Бүтэн бус цагийн ажилтнуудаас авсан судалгааны дүгнэлт.

1. Судалгаанд хамрагдсан бүтэн бус цагийн ажилтнуудын 60 хувь нь 34 хүртэлх насны, 82 хувь нь 44 хүртэлх насны залуучууд байна. Тиймээс бүтэн бус цагийн ажил залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд холбогдож байна.
2. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн бараг 80 хувь нь бүтэн бус цагийн ажил нь уян хатан нөхцөлтэй нь таалагддаг гэж байгаа нь бүтэн бус цагийн горимыг үйлдвэр, байгууллагад хэрэглэх талаар холбогдох хуульд нэмэлт оруулах нь зүйтэй.
3. Судалгаанд оролцогчдын 50 гаран хувь нь амаар тохирч эсвэл огт гэрээ хэлцэл байгуулахгүйгээр ажил хийснээс цалингаа авахын тулд 27 хувь нь тодорхой хэмжээний саад бэрхшээлтэй тулгарч, 13 хувь нь цалингаа авч чадаагүй байгаа нь хууль эрхзүйн мэдлэг дутмаг байгаагийн хамгийн том сургамж гарч ирж байна. Ажил олгогчидод болон ажилтны аль алинд нь бүтэн бус цагийн ажилтантай хийх гэрээний нийтлэг загвар гаргаж бэлэн байлгах хэрэгтэй байна.
4. Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар нэг гэрээ огт хийгээгүй, аман байдлаар тохиролцсон хүмүүсийг шөнийн цагаар болон амралтын өдөр ажиллуулах байдал 5 хүн дутмын 2-т нь таарч байгаа нь ямар нэг гэрээ хийж түүн дээрээ амралтын өдөр болон шөнийн нэмэгдэл тооцож тусгаж байх боломжоо алдаж байна.
5. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 3 хувь нь дүүрэг, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас ажлын байрны мэдээлэл авдаг гэж хариулсан байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны хүртээмжийг сайжруулах, хялбаршуулах, мэдээллийг иргэдэд хүргэх ажлыг хурдан шуурхай болгох, шинэчлэх шаардлагатайг харуулж байна.
6. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 50 хувь нь бүтэн бус цагийн ажил хийж гүйцэтгэхдээ байгууллагын дотоод дүрэм, журмыг хамтын болон бусад хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь үйлчлээгүй, 32 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны эрх үүргийн талаар мэдэхгүй гэж хариулсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн

харилцааны талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх иргэдэд сурталчлан таниулах ажлыг ерөнхий боловсрол, мэргэжлийн боловсрол, дээд боловсролын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт оруулж өгөх хэрэгтэйг харуулж байна.

7. Мөн дийлэнх ажил олгогч нар бүтэн бус цагийн ажилтанг сургаж бэлтгэж заавар зөвлөгөө өгөлгүйгээр шууд ажилд гаргаж байгаа нь ХАБЭА болон бусад чиглэлээр ажил олгогчидод чиглэсэн сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэйг харуулж байна.
8. Ямар нэг гэрээ хийгээгүй эсвэл амаар тохирч ажилласан хүмүүсийн 9.0 хувьд тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслээр хангадаггүй шууд ажилд гаргаж байгаа нь энэ судалгаанд хамрагдсан бараг 100 хүн аюул осолд орох магадлал байгаа нь харагдаж байна.
9. Судалгаанд хамрагдсан оюутан сурагчдын 24.6 хувь нь суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай тул гэж хариулсан нь бүтэн бус цагийн ажил хийх сонирхол илүү нэмэгдэж байгаа нь харагдаж байна. Иймээс оюутны хөдөлмөрийн биржүүдийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх шаардлагатай байна.
10. Харин хуулиар давхар ажил эрхлэх боломжтой болсон учир гэж 5.2 хувь нь хариулсан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиас гадна Боловсролын ерөнхий хуулиар зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж давхар ажил эрхлэх боломжтой болсонтой холбоотойгоор багш нар давхар ажил эрхлэх боломж нээгдсэнтэй холбоотой байна.
11. Бүтэн бус цагийн ажил хийхдээ ямар нэг гэрээ хийсэн хүмүүсээс амаар тохирч болон гэрээ огт хийж байгаагүй хүмүүс ажлын хөлсөө авч чадахгүй байх, дутуу эсвэл удааж байж авах зэрэг байдал 2 дахин их байгаа нь ямар нэг гэрээ хийгээгүйгээс шалтгаалан хөдөлмөрийн маргаан гаргасан ч үр дүнд хүрэхгүй байна.

БҮЛЭГ 3. БҮТЭН БУС ЦАГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ЗАРИМ ОРОНД ХЭРХЭН ХЭРЭГЖИЖ БАЙГАА ТУХАЙ

3.1. Ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны төлөв байдал болон хууль эрх зүйн зохицуулалт

Ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 1994 оны 175 дугаар конвенц, мөн оны 169 дүгээр зөвлөмжид тусгагдсан байдаг. Эдгээр конвенц, зөвлөмжүүдэд ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх ашгийг хамгаалах, тухайлбал, тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, мэргэжил, ур чадвар дээшлүүлэх сургалтад хамруулах болон нийгмийн хамгааллын арга хэмжээнд хамруулах талаар удирдамж чиглэл өгсөн байна.

Ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал бусад улс орны хэмжээнд ерөнхийдөө нэг зарчим хандлагад тулгуурласан байна гэж үзэж болно. Улс орнууд өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн бүтэн бус цагийн ажлын цагийн босгыг тогтоон, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож байна. Босго цагийн хувьд улс орнуудад тогтсон нэг стандарт байхгүй ч ихэвчлэн долоо хоногт ажиллах цагийг 30-36 хооронд тодорхойлдог байна. Тухайлбал Канад Улс 30 цаг, Финлянд Улс 30 цаг, АНУ-д 35 цаг, ХБНГУ-д 36 цаг, Турк Улс 36 цаг, БНСУ-д 36 цагаар тогтоосон байна.

Бид энэхүү судалгаанд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал харьцангуй тогтвортой, ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр туршлагатай, хууль эрх зүйн орчин тааламжтай, боловсронгуй улс орнуудыг тив бүрээс, тухайлбал хойд америк, европ болон азийн орнуудын төлөөлөл болгон Канад, ХБНГУ болон БНСУ-ыг сонгон авсан болно. Эдгээр орнууд нь дэлхийн улс орнуудын хөгжлийн түвшин, ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд Хөдөлмөрийн хууль/Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуульдаа хөдөлмөрийн харилцааны асуудлууд, тухайлбал, ажлын цаг, амралт, завсарлага, хөдөлмөрийн хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй, эвлэлдэн нэгдэх, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох зэрэг асуудлуудыг тодорхой тусгасан байх бөгөөд тэдгээрийг хэрэгжүүлэх зохицуулалт, дүрэм журмыг тухайн ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллага өөрийн дүрэм журмаар зохицуулах нь нээлттэй байна. Харин хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох асуудал орон бүрд хуулиар зохицуулагдаж байна.

Ажлын бүтэн бус цагийн хөлсний доод хэмжээ нь засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд тусгасан цалингаас ялгаатай улс орон байгаа эсэх, бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зохицуулалт, түүнд төлж байгаа цалин хөлс, нэмэгдэл, урамшууллын талаар доорх дараах мэдээлэлтэй танилцаж болно.

3.1.1. Канад Улс

Канад улс дахь бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь хэд хэдэн хууль, эрх зүйн баримт бичгээр зохицуулагддаг бөгөөд тэдгээр нь ажил олгогч болон ажилтны аль алиных нь эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалахад чиглэгдсэн байдаг. Эдгээр хууль эрх зүйн баримт бичигт хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, илүү цагийн ажлын талаарх эрх зүйн баримт бичгүүд багтдаг. Канад улсын онцлог бол Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль нь муж улс (province) ба хязгаар нутаг (territories) тус бүрээр ялгаатай байх боловч хууль улсын(Federal) хэмжээнд мөрдөгддөг. **Канад улс дахь бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзвэл:**

1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Канад улсад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газар цагаар тогтоодог. Засгийн газар 2023 оны 10 дугаар сарын 1-ны байдлаар

хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон байна. Гэхдээ Засгийн газар Канадын муж улс (10 муж), хязгаар нутаг (3) тус бүрээр цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ялгавартай тогтоож байна (канад доллароор). Үүнд: Албертад 15.00 Кубект 15.5, Саскачеванд 14,0, Юконд 16.77, Бритиш Колумбид 15.65, Манитобад 15.30, Нью Брувинскт 14.75, Нью фаундланд ба Лабрадорт 15.00, Нордмест Территорис 15.20, Нова Скошиа 15.00, Нунавит 16.00, Онтарио 16.55 (15.60), Принц Эдвард Исланд 15.00 кан.доллар байна. Федеральный засгийн газрын хэмжээнд цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг 2023 оны 04 дүгээр сард 16.65 кан. доллар болгон тогтоосон байна. Харин Онтарио мужид оюутнуудын хувьд цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ тусгайлан тогтоодог бөгөөд 2023 оны 10 сарын 01-ны байдлаар 15.60 кан. доллар байна.

Зарим салбарын ажил олгогчдын хувьд хувийн салбарт ажиллагсдын болон дадлагын ажилчдын цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг засгийн газрын тогтоосон хэмжээг баримталдаг. Засгийн газрын тогтоосон цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дараах салбарууд баримталдаг, тухайлбал, агаарын тээвэр, банк болон томоохон хэмжээний корпорац болох “Канада пост (Canada Post)” зэрэг ордог.

Ажил олгогчид ажлын хөлсөө бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтнуудад төлөхдөө ажилласан цаг тутамд ногдох ажлын хөлсөөр тооцох бөгөөд хамгийн багадаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр ажлын хөлсийг олгосон байхыг шаарддаг.

Канад улсад бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтанд олгодог хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь улсын түвшинд эсвэл мөн муж улс, хязгаар нутгийн хэмжээнд тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээтэй адил байдаг гэж үзэж болно.

2. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд олгож буй цалин хөлс. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд олгож буй цалин хөлсийг олгохдоо дээр дурдсанчлан цагийн хөдөлмөрийн хөлсөнд үндэслэн олгох бөгөөд тэдгээр хүмүүст ажлын бүтэн цагийн ажилтанд олгодог нэмэгдэл, урамшуулал мөн адил үйлчилдэг. Үүнийг хуулиар зохицуулсан байдаг. Мөн тухайн муж улс, хязгаар нутаг, байгууллага аж ахуйн нэгж, ажил олгогчдын түвшинд тусгайлсан дүрэм журмаар шийдвэрлэн түүнээс дээгүүр тогтоож болно. Өөрөөр хэлбэл, ажил олгогч нь тухай ажилтны туршлага, ур чадвар, ажлын байрны хүлээх хариуцлага зэргээс шалтгаалан тухайн ажилтны цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг албан ёсоор тогтоосноос дээгүүр тогтоож болдог. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь ажлын бүтэн бус болон бүтэн цагийн ажилтанд ижил үйлчилнэ.

3. Хөдөлмөрийн гэрээ/хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байх шаардлагатай байдаг. Энэхүү гэрээндээ хөдөлмөрлөх/ажиллах нөхцөл: ажлын цаг, цагийн ажлын хөлс, ажлын хүлээх үүрэг хариуцлага, ажил үүргийн хуваарь, түүнд тохирох цалин хөлс зэрэг хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой асуудлыг нарийвчлан тусгадаг.

4. Ажлын цаг: Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтан нь ажлын цагийн хувьд бүтэн цагаар ажил эрхэлдэг ажилтантай тэгш эрх эдэлдэг. Ихэнх муж, хязгаар нутгийн хувьд долоо хоногийн ажлыг цаг 40 цаг байхаар мөрдөгдөж байгаа бөгөөд ажилтан илүү цаг ажилласны хөлсөө авах эрхтэй. Илүү цаг ажилласан ажлын хөлс нь мөн адил муж улс, хязгаар нутгийн хувьд өөр өөр байдаг.

5. Завсарлага ба амралт: Канадын хөдөлмөрийн хуулийн дагуу ажил олгогч нь тухайн ажилтны ажиллах хугацаанд завсарлага ба амралтын цаг гаргах үүрэгтэй. Завсарлага ба амралтын цаг нь муж улс, хязгаар нутгаар ялгаатай тогтоогдсон байдаг.

6. Хөдөлмөрийн хөлснөөс хийх суутгал: Канадын ажил олгогчид нь олгогдож буй хөдөлмөрийн хөлснөөс: татвар, тэтгэврийн план (Canadian pension plan), **Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал (Employment Insurance)** хуулиар тогтоосон хувийг суутгаж авах үүрэгтэй. Энэхүү суутгалуудыг **бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтан** ч мөн адил төлөх үүрэгтэй байна.

7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт. Ихэнх муж, хязгаар нутаг нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт мөрдөгддөг. Энэхүү стандартад хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрлөх явцад хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тусгасан байдаг. Энэхүү хууль нь хөдөлмөрлөх **хугацааг дуусгавар болгох, хөлс төлөх асуудал, амралт эдлэх болох эцэг, эхчүүдийн хүүхдээ асрахад чөлөө олгох асуудлыг тусгасан байдаг.** Энд дурдсан бүх асуудал нь **бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтанд нэгэн адил үйлчилнэ.**

8. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба эрүүл мэнд. Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны хувьд, Ажил олгогчид нь хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаас хамаарахгүйгээр, тэднийг аюулгүй, эрүүл орчинд хөдөлмөр эрхлүүлэх үүрэг хүлээдэг.

9. Адил тэгш хандах хандлага. Канадын Хөдөлмөрийн хуулиар бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтанд үзүүлэх ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхах, хөдөлмөр эрхлэлтийн статус/байдлаас нь шалтгаалан ялгавартай хандах бүхий л хандлагыг, бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны нэгэн адилаар хориглосон байдаг.

10. Эвлэлдэн нэгдэх. Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл түүний дотор цалин хөлс, бусад олговрын талаар хамтын хэлэлцээрт оролцох, аливаа холбоонд эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй байдаг.

11. Түр болон улирлын шинж чанартай ажил. Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны эрхэлж буй ажил нь мэдээж, түр хугацааны эсвэл улирлын шинж чанартай байдаг. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүдэд зохицуулалт хийх зорилгоор тусгайлсан, тухайлбал, түр хугацаагаар ажилд авах, ажлаас чөлөөлөх дүрэм журам тухай байгууллага, аж ахуйн нэгжид үйлчилж болдог байна.

Канад улсын хувьд үйлчилж буй дүрэм, журам байнга шинэчлэгдэж байгаа тул тухайн үеийн олж авсан мэдээллийг үргэлж шинэчилж байх шаардлагатай байдаг.

3.1.2. Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс

ХБНГУ-д бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь хөдөлмөрийн хууль, хөдөлмөрийн холбогдох эрх зүйн акт, дүрэм журмыг багтаасан өргөн цогц бүтэцтэй байдаг бөгөөд эдгээр нь ажилтны эрхийг хамгаалах болон ажлын зохистой орчин нөхцөлөөр хангахад чиглэгдэж байна. Доорх эрх зүйн орчин багтах дүрэм, журмын дагуу ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал, тухайлбал, ажлын цаг, цалин хөлс, амралт зэрэгт гол зохицуулалт хийгдэж байна.

Ажлын бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нь Германд "Teilzeitbeschäftigung" гэдэг нэрээр алдартай бөгөөд хамгийн сайн зохицуулагдаж байгаа хөдөлмөр эрхлэлтийн нэг хэлбэр гэж үздэг. Германд маш олон хүн бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэхийг их сонирхдог бөгөөд энэ нь төрөл бүрийн шалтгаантай байдаг, тухайлбал, **ажил-амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангах, хүүхдээ асрах** зэрэг олон хүсэл сонирхлын үүднээс хөдөлмөр эрхлэлтийн энэхүү хэлбэрийг сонгодог байна.

Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүд дотор “жижиг ажил (Mini-Jobs)” багтдаг. Энэ төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт нь сард хамгийн ихдээ 450 евро олдог ажил байдаг. Харин “ердийн” гэж үзэж болох бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нь бүтэн цагийн

хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтантай харьцуулахад ажилласан цаг нь бага боловч цалин хөлс нь өндөр, бусад тэтгэлэг хангамжууд арай дээгүүр байх тохиолдол байдаг. Түүнээс гадна “Дунд зэргийн ажил (Midjob)” гэсэн ойлголт бас байдаг ба сардаа 450-1300 еврогийн цалин авдаг ба татвар, шимтгэл нь тусдаа зохицуулагддаг байна.

ХБНГУ-д бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр одоогийн байдлаар мөрдөгдөж байгаа гол **хууль, дүрэм журам болон тэдэнд төлж буй цалин хөлсний талаар авч үзвэл:**

1. Ажлын цаг. ХБНГУ-д бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажилтны ажлын цаг нь бүтэн цагаар ажиллаж буй ажилтны ажлын цагаар **маш цөөхөн цагаар бага** байдаг. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтанд тогтоосон ажлын цаг болон ажиллах хуваарь нь хувь хүнтэй байгуулах хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон ажил олгогчийн тогтоосон дүрэм журмын дагуу хэрэгжинэ. ХБНГУ-ын долоо хоногийн **стандарт бүтэн ажлын цаг нь 40 цаг** байна гэж тогтоосон. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны ажлын цагийг тогтоохдоо хэд хэдэн зүйлийг харгалзан үздэг тухайлбал, ажил олгогчийн өөрийнх нь хэрэгцээ шаардлага болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байгуулсан гэрээнээс шалтгаалдаг.

2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ. Германы ажил олгогчид нь ажлын бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажилтантай **хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээг бичгээр байгуулах үүрэг хүлээдэг**. Энэхүү гэрээнд ажлын орчин нөхцөл, хөдөлмөрлөх нөхцөл (employment condition) түүний дотор цалин хөлс, ажиллах цаг, ажлын үүрэг хариуцлага болон бусад асуудал багтана.

3.Цалин хөлс. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтанд төлөх цалин хөлсний хэмжээ эдийн засгийг салбар, ажил олгогч болон тусгайлсан онцлог шинж чанар бүхий ажлын үүрэг хариуцлагаас шалтгаалан янз бүр тогтоогддог. Бүтэн бус цагаар ажил эрхэлж буй ажилтны цалинг тодорхойлохдоо, **тухайн ажилтай адил ажил гүйцэтгэж байгаа бүтэн цагийн ажилтны цалинд үндэслэн хувилж** (хувиар тооцон) тооцдог (ажилласан цагаар нь). Германы хөдөлмөрийн хуулийг авч үзэхэд, бүтэн бус цагийн ажилтанд зориулсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж байдаггүй бөгөөд нийтээр дагаж мөрдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг баримталдаг.

4.Хөнгөлөлт, тэтгэлэг. Бүтэн бус цагийн ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд хэд хэдэн хөнгөлөлтүүдийг эдэлдэг, тухайлбал цалинтай ээлжийн амралт, цалинтай чөлөө (өвчтэй байх чөлөө), нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх зэрэг багтана. Эдгээр хөнгөлөлтүүдийн нөхцөлүүдийг өргөжүүлж болох бөгөөд энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон ажилласан цагаас шууд шалтгаалдаг. Германы ажил олгогчид бүтэн бус цагийн ажилтанд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх үүрэг хүлээдэг бөгөөд үүнд эрүүл мэндийн даатгал, тэтгэврийн даатгал, ажилгүйдлийн даатгал мөн багтдаг.

5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Герман улсын хэмжээнд нэг л тогтоодог. Хамгийн сүүлийн үед олж авсан мэдээллээс үзвэл 2021 оны 09 дүгээр сард хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1 цагт 9.60 евро байхаар тогтоосон байна. Энэ хугацаанаас хойш өөрчлөгдсөн эсэхийг дахин баталгаажуулах шаардлагатай.

6.Амралт ба ээлжийн амралт. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан нь бүтэн цагаар ажил эрхэлж байгаа ажилтны нэгэн адил цалинтай амралт эдэлдэг ба мөн баяр ёслолын өдрүүдээр цалинтай амрах эрхтэй байдаг. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны цалинтай Ээлжийн амралтын хугацаа/өдөр нь ажилласан жилээс шалтгаалах бөгөөд мөн тухайн ажил олгогчийн тавьж буй дүрэм журмын дагуу өөр өөр байж болно.

7.Өвчтэй байх хугацаа. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан нь **өвчтэй байх хугацаандаа чөлөө** авч болох бөгөөд **тухайн хугацаандаа цалингаа үргэлжлүүлэн** авч болно. Өвчтэй байх хугацаа болон олгогдох бусад нөхцөл нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон Хамтын гэрээний зохицуулалтаас хамааран харилцан ялгаатай байдаг.

8.Илүү цагийн ажил. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтанд илүү цагийн талаар баримталж буй бодлого, дүрэм журам мөн адил үйлчилнэ. Урьдчилан тохирсон ажлын цагаас илүү ажилласан бол илүү цаг ажилласанд тооцогдох бөгөөд тухайн ажил олгогчид үйлчилж буй дүрэм журмын дагуу зохицуулагдаж байна.

9. Эцэг, эхийн чөлөө (Parental Leave). Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан нь бүтэн цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны нэгэн адил хүүхэд асрах чөлөө авдаг. Германы хуулиар эцэг, эх аль алинд нь хүүхэд асрах чөлөө олгодог.

10. Адил тэгш хандах хандлага (Equal treatment). Германы хөдөлмөрийн хуулиар бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтан болон бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны хооронд аливаа ялгаварлал гаргахыг хориглодог. Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтан хөдөлмөрийн харилцаан дахь бүхий л зарчим, аливаа олговор авах, хөнгөлөлт эдлэх зэрэг боломжуудыг бүтэн цагаар хамт ажиллаж буй ажилтнуудын нэгэн адил хүртдэг.

11. Хугацаатай мэдэгдэл ба гэрээ цуцлах. Германы хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээнд бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээг цуцлахад тодорхой хугацаатай мэдэгдэл урьдчилан өгдөг. Ажил олгогч ба ажилтны аль аль нь урьдчилсан мэдэгдэл бичгээр хүргүүлэх шаардлагатай байдаг бөгөөд энэ нь тухайн үед бий болсон нөхцөлөөс шалтгаалдаг.

12. Холбоо ба Хамтын гэрээ. Германд эдийн засгийн олон салбарт хөдөлмөрийн нэлээд хүчтэй холбоод(Үйлдвэрчний эвлэл) болон хамтын хэлэлцээр хөгжсөн байдаг. Эдгээр нь тухайн үйлдвэр, аж ахуйн газрууд дахь бүтэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлүүдийг маш нарийн тусгасан байдаг. Эдгээр гэрээ, хэлэлцээрүүд нь бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, цалин хөлс болон бусад хөнгөлөлтүүдийг эдлэхэд маш том нөлөө үзүүлдэг.

13. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба эрүүл мэнд. Ажил олгогчид нь ажилтныг түүний дотор бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй, эрүүл орчин нөхцөлөөр хангах үүрэг хүлээдэг.

14. Тэтгэврийн шимтгэл. Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан нь мөн адил тэтгэврийн даатгалд хамрагдах эрхтэй байдаг. Ийм учраас тухайн ажил олгогч нь тэтгэврийн даатгалын системийн дагуу бүтэн бус цагаар ажиллаж буй тухайн ажилтны өмнөөс шимтгэл төлөх үүрэг хүлээдэг.

Германы хөдөлмөрийн хууль нь маш өргөн хүрээтэй цогц баримт бичиг байдаг бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь тухайн эдийн засгийн салбар, компани болон хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээнээс шалтгаалан олон янз байдаг.

3.1.3. Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

БНСУ дахь Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нь маш өргөн хүрээг хамарсан Хөдөлмөрийн хуулиас гадна ажил олгогч ба ажилтны аль алиных нь эрх ашгийг хангахад чиглэгдсэн ба энэ нь уг хуулийн хүрээнд хэрэгжиж буй дүрэм журмаар зохицуулагдаж байна. БНСУ-ын хувьд бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хөдөлмөрийн

хүрээний эрх зүйн баримт бичгүүд маш сайн боловсрогдсон гэж үздэг тэдгээр нь бүтэн бус цагаар ажиллагсдын ажиллах нөхцөл, тэдний эрх ашгийг хамгаалахад чиглэгдсэн байдаг.

Төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний ихэнх ажлууд(public support service) хувийн хэвшилтэй гэрээлэн гүйцэтгэх хэлбэрээр, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн(Public-private partnerships PPP) зарчимд тулгуурлан явж байна. Жишээ нь: цэвэрлэгээ, хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, харуул хамгаалалт, цаг үеийн шинжтэй зарим ажлууд(хэвлэх, хувилах г,м) Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нь нэлээд түгээмэл хөдөлмөр эрхлэлтийн нэг хэлбэр бөгөөд эдийн засгийн тодорхой зарим салбарууд тухайлбал, жижиглэн худалдаа, хүнс, хоолны үйлдвэрлэл үйлчилгээ болон боловсролын салбарт маш өргөн хүрээнд хөгжиж байгаа юм. Бүтэн бус цагийн ажилтан нь тусгайлсан хөдөлмөрлөх эрхээр хамгаалагдсан байдаг.

Солонгост бүтэн бус цагийн ажил нь олон хэлбэртэй байдаг бөгөөд түр зуурын ажил/албан тушаал, цагийн ажил болон богино хугацааны гэрээ нь энэ хэлбэрт бас багтдаг. Олон оюутнууд болон хүмүүс бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийг **хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан хэлбэр** гэж үздэг.

БНСУ-д бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт **хууль эрх зүйн орчинд хэрхэн зохицуулагдаж байгааг авч үзье.**

1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ. БНСУ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг үндэсний түвшинд Засгийн газар тогтоож байгаа бөгөөд жилд нэг удаа шинэчилдэг. Ажил олгогч нь бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтныг **хамгийн багадаа** хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалин хөлс олгоно.

2.Ажлын цаг. БНСУ-д стандарт долоо хоногийн ажлын өдөр ерөнхийдөө 40 цаг байна. Бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтны ажлын цаг нь бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтны ажлын цагаас арай цөөхөн байдаг ба илүү уян хатан нөхцөлтэй байдаг. Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь тогтоосон ажлын цагаас илүү ажилласан бол илүү ажилласан цагт оруулан илүү цагаар ажилласны талаарх дүрэм журмыг мөрдөж ажилладаг. **Илүү цагийн хөлс нь ердийн цагийн хөлснөөс ихэнхдээ өндөр байдаг.** Бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэх цаг нь ажил олгогч болон тухайн ажил үүргийн онцлогоос ихээхэн шалтгаалдаг.

3.Завсарлага ба амралт: Солонгос улсын хөдөлмөрийн хууль нь ажилтанд тусгайлсан завсарлага ба амралтын хугацааг зааж өгсөн байдаг бөгөөд эдгээр нь бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтанд нэгэн адил олгогдоно. Жишээ нь: ажилтан нь 4 цаг тутамд 30 минут амрах эрх эдэлдэг.

4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ. Солонгосын ажил олгогчид нь бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтантай хөдөлмөр эрхлэх гэрээг **бичгээр** байгуулдаг. Энэхүү гэрээнд, хөдөлмөр эрхлэх үндсэн нөхцөлүүд түүний дотор хамтран зөвшилцсөн **ажлын хөлс, ажлын цаг** болон бусад асуудлуудыг нарийвчлан тусгасан байдаг.

5.Цалин хөлс. Бүтэн бус цагийн ажилтан нь ажил олгогч, ажилтан 2-ын харилцан үүрэг хүлээж байгуулсан Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээнд тодорхойлсон цалин хөлсийг авах эрх эдэлдэг. Мөн дээр дурдсанчлан цалин хөлс нь тухайн эдийн засгийн салбар, ажлын үүрэг роль, байрлал болон тухайн ажилтны туршлага зэргээс шалтгаалан өөр өөр байдаг. Бүтэн бус цагийн ажилтанд зориулан тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж тусдаа байдаггүй.

6. Адил тэгш хандах хандлага. Солонгосын хөдөлмөрийн хөдөлмөрийн хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн статус/байдлаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон байдаг. Бүтэн бус цагаар

хөдөлмөр эрхлэгч нь хөдөлмөрийн харилцаан дахь хөнгөлөлтүүд, мөн түүнчлэн **адил хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох** болон хөдөлмөрийн харилцаан дахь аливаа шударга бус үйлдлүүдээс тэднийг хамгаалахад л чиглэгдсэн байдаг.

7. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд. БНСУ-ын ажил олгогчид нь дээр дурдсанчлан ажилтан(бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгч)-г аюулгүй, эрүүл орчинд ажиллах нөхцөл боломжоор хангах үүрэг хүлээнэ. Бүтэн бус цагаар ажил эрхэлдэг ажилтан нь аюултай, эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллахаас татгалзах эрхтэй байдаг.

8. Эвлэлдэн нэгдэх. БНСУ-д бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтан аливаа холбоо байгуулах болон түүнд нэгдэх эрхтэй байдаг. Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь өөрсдийн эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалах зорилгоор үйлдвэрчний холбоонд нэгдэх замаар хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцож болдог.

9. Амралт, ээлжийн амралт. Бүтэн бус цагаар ажиллагч нь хэд хэдэн амралт эдлэх эрхтэй байдаг бөгөөд түүний дотор ээлжийн амралт, өвчтэй байх хугацаанд амрах эрх эдэлдэг. Өмнөд Солонгосын хувьд хэд хэдэн чухал амралтын өдрүүдтэй байдаг бөгөөд тэдгээр өдрүүдэд ажилласан ажилтанд өндөр цалин хөлс олгодог.

10. Тэтгэвэр ба хөнгөлөлтүүд. Бүтэн бус цагийн ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нэлээд олон хөнгөлөлтүүдийг эдэлдэг, тухайлбал, ээлжийн амралт эдлэх, илүү цагийн хөлс авах, цалинтай баярын өдрүүдийн амралт эдэлдэг. Мөн түүнчлэн бусад хөнгөлөлтүүдийг тухайн ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээнд тусгадаг. Мөн түүнчлэн, хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон ажил олгогчийн зүгээс баримталж буй бодлого шийдвэрээс шалтгаалан тэтгэврийн шимтгэл төлүүлэх мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим хөнгөлөлт олговрыг нэмж эдэлж болдог.

11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг гэрээг цуцлах ба мэдэгдэл өгөх. Өмнөд солонгос улсын хөдөлмөрийн хуульд, Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээг дуусгавар болгох болон цуцлах тохиолдолд ажил олгогч, ажилтны аль аль нь бичгээр хүсэлт/мэдэгдэл гаргах болон тодорхой журмуудыг нарийвчлан заасан байдаг.

БНСУ-ын хөдөлмөрийн хуульд хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг маш нарийвчлан тусгасан байдаг, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлүүд нь тухайн аж ахуйн нэгж байгууллагаас шалтгаалан өөр өөр байдаг.

Шигтгээ
БНСУ-д ажлын байрны тогтвортой байдлыг хангах үүднээс 2 сая 100 мянган воноос доош цалинтай, 30 хүртэлх ажилчидтай аж ахуйн нэгжид 1 хүн тутамд адил 130 000 вон олгох буюу 5 хүртэлх ажилчинтай аж ахуйн нэгжид 150 000 воны дэмжлэг үзүүлдэг. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, зуучлах зорилгоор нэг сарын 500 000 воныг 6 сар хүртэл олгох буюу тэтгэмж олгосны дараа 3 сарын дотор ажилд орвол 500 000 воныг нэмж нэг удаа урамшуулан олгодог.

3.2. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба бүтэн бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт

Олон улсын түвшинд авч үзэхэд, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох гол зорилго нь хүний амьдрах наад захын хэрэгцээг хангах, орлого буурахаас урьдчилан сэргийлэх, орлогын тэгш бус байдлыг хамгаалах, хөдөлмөрийн ямар нэг мөлжлөгт өртөхөөс

сэргийлэх, худалдан авах чадварт дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгддэг бөгөөд энэ нь ямар нэг өндөр ур чадвар, мэргэжил, мэргэшил зэргийг шаардахгүйгээр, тухай ажилтны гүйцэтгэж байгаа “энгийн” ажил хөдөлмөрт олгож байгаа засгийн газраас тогтоосон **хамгийн бага цалингийн хэмжээ** гэж ойлгож болно. Дэлхийн ихэнх оронд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг **цагаар** тогтоож байна. Хэрэв тухайн ажилтан, тодорхой ур чадвар шаардсан ажлыг хийж гүйцэтгэн (YAMAT-ын дагуу тодорхойлж болно), мэргэжил, мэдлэг, ур чадвараа дайчлан тухай ажил үүргийг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс дээгүүр цалинг олгох ёстой** бөгөөд үүнийг **Ажил мэргэжлийн стандартын дагуу тодорхойлоход** хангалттай юм. Өөрөөр хэлбэл **энгийн ажил (YAMAT-ийн (9 дүгээр бүлэг) хөдөлмөр гүйцэтгэж байгаа, тодорхой мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй ажил, хөдөлмөрт хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг олгоно.**

Сонгогдсон орнуудад ажил олгогч тухайн ажилтанд тохирох цалин хөлсийг олгож байгаа бөгөөд хамгийн багадаа гэхэд (тухайн ажил нь тодорхой мэргэжил ур чадвар шаардахгүй байж болно) тухайн улсын үндэсний түвшинд (Герман, Солонгос) эсвэл бүс нутаг, мужийн түвшинд (Канад улс) тогтоон олгож байна. Эдгээр “ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” болон “ажлын бүтэн цагийн ажилтан” гэж ялгавартай ханддаггүй бөгөөд үүнийг хуулиар зохицуулсан байна. Тиймээс “ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан”-д олгож буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг засгийн газраас (муж улс, хязгаар нутаг) албан ёсоор тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага байдаггүй. Өөрөөр хэлбэл **ялгаатай байдаггүй гэсэн үг.** Харин тухайн ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагын түвшинд мөрдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь засгийн газраас (муж улс, хязгаар нутаг) тогтоосон доод хэмжээнээс дээгүүр тогтоох нь нээлттэй байдаг ба хамгийн доод хэмжээ нь Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доош байж болохгүй нь хуулиар хамгаалагдсан байдаг байна.

3.3. Төрийн албаны үйлчилгээнд ажиллаж буй ажилтнуудын цалин хөлсний талаарх тойм судалгаа

3.3.1. Канад Улс

Төрийн албаны үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлж ажиллаж буй ажилтнууд (support service) тухайлбал, үйлчлэгч, харуул, манаа эрхэлж буй ажилтнууд улсын төсвөөс цалинждаггүй байна. Эдгээр ажилтнуудын цалин хөлсийг ажил олгогч өөрөөр хэлбэл, эдгээр ажилтнуудыг авч ажиллуулж буй үйлчилгээний компаниуд олгодог. Канадад энэ төрлийн бизнесийг эрхэлдэг компаниуд тухайлбал, цэвэрлэгээний болон албан ажлын байрны бусад үйлчилгээ эрхлэн гүйцэтгэдэг компаниуд байдаг.

Оффисийн үйлчилгээ, харуул манаа эрхэлдэг ажилтнуудын цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл нь тухайн компанитай байгуулсан Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон Ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлийн хооронд тохиролцон байгуулсан Хамтын гэрээнд (collective bargaining)-нд тусгагдсан байдаг.

Засгийн газар нь цалин хөлс олгоход оролцохгүй хэдий ч харин хөдөлмөрийн стандартыг мөрдүүлэх түүний дотор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний стандарт болон ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдсэн хэм хэмжээ бодлогын асуудалд зохицуулалт хийхэд гол үүрэг хүлээнэ.

Төрийн албаны үйлчилгээний ажилд ажиллаж буй ажилтнууд нь Канадын засгийн газраас олгож буй хөдөлмөрийн хүрээний болон нийгмийн чиглэлийн хөтөлбөрүүдэд хамрагддаг бөгөөд зарим хөнгөлөлтүүдийг эдэлдэг, тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалд хамрагдах мөн түүнчлэн хөдөлмөрийн чадвар алдах болон бусад тэтгэлэг, нөхөн олговрыг хуулийн дагуу авдаг. Гэсэн хэдий ч, тэдний өдөр тутмын хүрээнд хийж буй ажлын цалин, ажлын хөлсийг нь дээр дурдсанчлан, тэднийг хөлслөн авч буй компани буюу ажил олгогч хариуцан олгоно.

3.3.2. ХБНГУ

Төрийн үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж буй байгууллагын үйлчлэгч, цэвэрлэгч, харуул, манааны ажил эрхэлж буй ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлс хэрхэн олгогддог асуудал Канад улсынхтай төстэй байна. **Үйлчлэгч, харуул манааны ажилтнууд нь засгийн газарт харъяалагддаггүй өөрөөр хэлбэл засгийн газартай гэрээ байгуулж ажилладаггүй.** Эдгээр ажилтнуудыг хөлслөн авч ажиллуулдаг хувийн компани, байгууллага байдаг (мөн хувь хүн байж болдог байна). Эдгээр хувийн компаниуд нь дээрх ажилтнуудыг цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах үүрэг хүлээнэ.

Германы хөдөлмөрийн зах зээл нь бусад олон орныхтой ижил төстэй гэж хэлж болно. Үйлчилгээ цэвэрлэгээний компани, хамгаалалтын ажил хариуцсан фирмүүд, оффисын барилга байгууламж болон үйлчилгээ бизнесийн барилга байгууламжийн үйлчилгээг хариуцан ажилладаг байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд нь цэвэрлэгээ хийх, мөн байгууллагад шаардлагатай төрөл бүрийн үйлчилгээг хийж гүйцэтгэх, харуул хамгаалалтын ажил болон цэвэрлэгээ, холбогдох бусад үйлчилгээнүүдийг хийлгүүлэхээр эдгээр ажилтнуудыг хөлслөн авч ажиллуулдаг тухай өмнө дурдсан. Эдгээр ажилтнууд нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээгээр ажилладаг бөгөөд ихэнхдээ үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэн байдаг. **Ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлүүд нь цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн чиглэлээр гэрээ хэлцэл байгуулан ажилладаг.**

Өмнө дурдсанчлан, Засгийн газрын зүгээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (түүнээс доош хэмжээтэй цалин хөлс олгогдохгүй) болон хөдөлмөрийн стандарт хэм хэмжээг барьж ажиллуулах үүрэгтэй оролцдог.

Германы нийгмийн хамгааллын систем нь ажил олгогч болон ажилтны аль алиных нь зүгээс өгдөг шимтгэлээс бүрддэг бөгөөд олон төрлийн тэтгэлэг, олговор хөнгөлөлтүүдийг олгодог, үүнд эрүүл мэндийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмж, тэтгэврийг бүх ажилтнуудад олгодог бөгөөд үүнд бас энэхүү үйлчилгээний ажилтнууд багтдаг байна.

Дүгнэж хэлэхэд, төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний ажлыг хийж гүйцэтгэдэг ажилтнууд, тухайлбал цэвэрлэгээ үйлчилгээ, харуул манааны ажил эрхэлдэг ажилтнуудыг Засгийн газар хөлслөн авч ажиллуулдаггүй. **Тэдгээрийг энэ чиглэлийн ажил үйлчилгээ эрхэлдэг компани, аж ахуйн нэгжүүд (ажил олгогч) хөлслөн авч ажиллуулдаг бөгөөд тэдэнд ажил үйлчилгээнд нь тохирсон цалин хөлсийг хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээнд заасны дагуу олгодог.** Харин ажил олгогчоос олгож буй хамгийн бага цалин хөлс нь л гэхэд засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага байж болдоггүй байна.

3.3.3. БНСУ

БНСУ-ын хувьд, төрийн байгууллагуудын үйлчилгээнд ажиллаж буй ажилтнуудын цалин хөлсний асуудал өмнөх хоёр орныхтой мөн ижил төстэй байна.

Солонгос улсад мөн адил энэ төрлийн ажил үйлчилгээг засгийн газар гэхээсээ илүүтэйгээр хувийн компани, байгууллагууд хийж гүйцэтгэдэг байна. Төрийн байгууллагуудын цэвэрлэгээ үйлчилгээ, харуул манааны ажлыг энэ төрлийн үйлчилгээг хийхэд мэргэшсэн компани байгууллагууд эдгээр ажилтнуудыг мөн хөлслөн авч ажиллуулдаг. Солонгос улсад энэ төрлийн ажил үйлчилгээг хийж гүйцэтгэдэг зарим туршлага жишээнээс авч үзвэл:

1. Оффис: Оффисийн барилгууд болон худалдаа үйлчилгээ бизнесийн барилга байгууламжийн дотоод цэвэрлэгээ үйлчилгээ, түүнийг цэвэр цэмцгэр байлгах, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах үйлчилгээний бусад ажлыг хийж гүйцэтгэхийн тулд цэвэрлэгээний ажилтнуудыг авч ажиллуулдаг байна. Цэвэрлэгээний ажилтнууд нь

- цэвэрлэгээний компанитай гэрээний үндсэн дээр ажилладаг бөгөөд ихэнхдээ зуучлагч байгууллага болон outsourcing-ийн агентаар дамжуулан хөлслөн авдаг.
2. Хамгаалалтын ажил гүйцэтгэдэг фирмүүд: Хамгаалалтын ажилтнууд нь ерөнхийдөө хувийн хамгаалалтын компанид хөлслөгдөн гэрээ байгуулан ажилладаг. Эдгээр ажилтнууд байгууллагын аюулгүй байдлыг хариуцна.
 3. Эмнэлэг, амбулаторийн үйлчилгээ: Эмнэлэг, амбулаторийн цэвэрлэгээний ажилтнууд нь өвчтөний өрөө болон олон нийтийн үйлчилгээний газрууд мөн эмчилгээний орчин нөхцөлийн ариун цэврийг сахиулан цэвэрлэх үйлчилгээг хийж гүйцэтгэдэг байна. Эдгээр ажилтнууд нь эмнэлгийн ажилтнуудын орон тоонд багтаж явдаг байна.
 4. Боловсролын байгууллагууд: Солонгосын ерөнхий боловсролын сургуулиуд болон их сургуулиуд нь цэвэрлэгээний ажилтнуудыг хөлслөн авч ажиллуулж болдог. Сургуулийн орчин барилга байгууламжийн хүрээнд аюулгүй байдлыг хангаж ажиллуулах ажилтныг сургууль хөлсөлж авч ажиллуулж болдог.
 5. Хувийн олон компаниуд ихэнхдээ өөрийн орон тооны цэвэрлэгээний ажилтан болон хамгаалалтын ажилтантай байдаг.

Ихэнх тохиолдолд, үйлчилгээний ажилтнууд нь хувийн компанид гэрээ байгуулан хөлсөөр ажиллаж байгаа бөгөөд тухайн компани гэрээнд заасан нөхцөлийн дагуу ажилтанд цалин хөлсийг олгоно.

Төрийн байгууллагын үйлчилгээний ажилтнууд (support service workers)-ын цалин хөлс

- Дэлхийн олон оронд мөрдөгдөж буй жишгийн дагуу төрийн байгууллагуудын үйлчилгээнд ажиллаж буй (support service workers) ажилтнууд тухайлбал цэвэрлэгээ үйлчилгээ, харуул манааны ажил эрхэлдэг ажилтнууд нь ихэнхдээ энэ төрлийн үйлчилгээг хийж гүйцэтгэдэг фирм, компанид хөлслөгдөн ажилладаг. Өөрөөр хэлбэл **энэ төрлийн үйлчилгээг хувийн байгууллага, аж ахуйн нэгж эрхлэн гүйцэтгэдэг**. Тухайн хувийн байгууллага, аж ахуйн нэгж нь мөн өөрийн орон тооны ажилтнуудтай байж болно. Ажилтанд олгох цалин хөлс бусад хөдөлмөрлөх нөхцөлүүдийг **хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ болон хамтын гэрээний дагуу зохицуулдаг**. Цалин хөлсийг олгохдоо тухайн ажлын байрны онцлог, түүнд тавигдах шаардлага өөрөөр хэлбэл тухайн ажил, албан тушаал дээр ямар мэргэжилтэй, ямар онцлог ур чадвартай ажилтан байх ёстойг тодорхойлсон Ажил, мэргэжлийн стандарт эсвэл **Ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлолтын дагуу түүнд нь тохирох цалин хөлсийг олгодог**. Харин мэргэжил ур чадвар төдийлөн шаардахгүй энгийн ажил мэргэжилд олгож байгаа цалин хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байх шаардлагыг Засгийн газрын зүгээс тавьдаг юм байна.

БҮЛЭГ 4. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

4.1. Бусад улсын туршлагад үндэслэн гаргасан зөвлөмж

- Бүтэн бус цагийн ажлын тухай ОУХБ-ын 1994 оны 175 дугаар Конвенцид нэгдэн орох талаар бэлтгэл ажлыг хангах. ОУХБ-ын бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 182 дугаар зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх;
- Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж буй ажилтны хувьд, практик амьдралаас авч үзэхэд тэдгээрийн ажил олгогч нь ихэнхдээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжуулж байна гэсэн мэдээлэл байна. **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь аливаа мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй** тухайлбал, Үндэсний Ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт (YAMAT)-ын 9 дүгээр бүлэгт багтах **энгийн ажил мэргэжилд олгох хамгийн доод хэмжээ гэж үзэж болно**. Тийм учраас тухайн бүтэн бус цагийн ажилтан нь тухайн ажлын байранд шаардагдах тодорхой мэргэжил, ур чадварыг эзэмшсэн бол түүнд **тохирсон цалин хөлсийг олгох механизмыг бий болгох хэрэгтэй**. Үүний тулд, ажил мэргэжлийн стандарт тодорхойлолт эсвэл **ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлолтыг** ажлын байр тус бүрээр гаргах ингэхдээ тухайн ажлын байранд шаардагдах (мөн тусгайлан шаардагдах) мэргэжил ур чадварыг заавал тодорхойлсон байх. Ийм тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний **доод хэмжээнээс дээгүүр цалин хөлс олгогдох ёстой механизмыг бий болгох хэрэгтэй**.
- Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалинг тогтоохдоо зөвхөн **цагийн хөлсөөр тооцдог байж болох боломжуудыг судлан үзэж** тодорхой хувилбаруудыг гаргаж болно. Жишээ нь: Тухайн салбарын нарийн ажил мэргэжил шаардахгүй ажлын байрны дундаж цалингийн судалгааг улирал тус бүр хийж зарладаг байх.
- ХХДХ-г цагаар тогтоодог (зарим тохиолдлуудад) болох эсвэл цагийн хөдөлмөрийн хөлс баримталж болох ажил мэргэжлүүд болон оюутны хувьд **цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг сарын хөдөлмөрийн хөлстэй харьцуулахад арай дээгүүр тогтоож болох боломж байгаа эсэх, Канадын Онтарио мужийн туршлагыг авч суутгал хийхгүйгээр олгодог байх зэрэг хувилбаруудыг хэрэгжүүлэх**.
- Байгууллага, аж ахуйн нэгж тус бүр ажлын байр бүрт тохирсон Ажил мэргэжлийн стандарт эсвэл **Ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлолтыг боловсруулж гаргасан байх** хөшүүргийг бий болгох;
- Ажил олгогч нарт, мэргэжил ур чадвар шаардагдах ажилд тохирсон цалин хөлсийг олгох тухай мөн энгийн ажил мэргэжилд олгох цалин хөлсний ойлголт, ухагдахуун, хийсэн хөдөлмөрт цалин хөлсийг шударгаар олгох чиглэлээр сургалт зохион байгуулах, түүнийг хэрэгжүүлэх орчин нөхцлийг бий болгох;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 66.4 болон 66.5 заалтын хэрэгжилтийг хангах механизмыг бий болгох;
- Төрийн захиргааны дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд итгэмжлэгдсэн хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан ажилладаг БНСУ-ын туршлагыг авч хэрэгжүүлэх асуудлыг судлан үзэж, боломжтой гэж үзсэн тохиолдолд зарим хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлж болох юм. Үүний тулд урьдчилсан судалгаа, эдийн засгийн холбогдох тооцооллуудыг нарийн гаргах, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалагч байгууллагуудын саналыг авч хэлэлцэх, төрийн үйлчилгээний алба

хаагчдын ажилласан жил тэтгэвэрт гарах нас зэргийг тооцон 5 жил хүртэл хугацааны дараа тэтгэвэрт гарах насны ажилтнуудад төрийн алба хаагчийн тэтгэвэрт гарахад нь олгодог 1 удаагийн тэтгэмжийн асуудлыг шийдэх хэрэгтэй.

4.2. ААНБ болон бүтэн бус цагийн ажилтнуудаас авсан судалгаанд үндэслэн гаргасан зөвлөмж

- 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан гэж тодорхойлохдоо бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг хэлсэн бөгөөд хуулийн тухай тодорхой ойлголт мэдлэг, мэдээлэлтэй этгээд ойлгох, хэрэглэхээр харагдаж байна. Долоо хоногт 32-оос илүүгүй цагаар ажиллахаар тусгасан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авахаар хуульчилсан. Нэгэнт хууль хэрэгжиж эхэлсэн тул хуулийг сурталчлах ажил олгогчид цагийн ажилтан, зайнаас, цахимаар ажиллах хууль эрхзүйн орчин бүрдсэн мэдээллийг сурталчлан таниулах нь зүйтэй.
- Ажлын бүтэн бус цагийн горим хэрэглэх тохиолдлыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодруулан зааж өгөх хэрэгтэй. Хэрвээ ажиллаж байгаа ажилтнуудын хувьд ийм горим хэрэглэх бол:
 - Хөдөлмөрийн хуульд дурдсан хүн амын зарим бүлэгт хамаарч байгаа ажилтны хүсэлтээр;
 - Ажил олгогчийн зөвшөөрснөөр;
 - Бөөнөөр халах эрсдэл үүссэн үед ажил олгогчийн санаачилгаар.
- Манай Хөдөлмөрийн тухай хуульд “иргэн” гэсэн үг хэрэглээгүй. Иймд оюутан, давхар ажил хийх хүсэлтэй иргэн, цагаар ажиллах эрэлт, хэрэгцээтэй болсон бусад иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, ийм ажлын байранд тавигдах шаардлага зэрэг асуудлыг зохицуулсан зүйл, заалтын Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэх, нийгмийн даатгалын асуудлаар тусгайлсан зохицуулалтууд бий болгох.
- Ажил олгогчид тэр дотроо хөдөө орон нутагт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийн дагуу ажилд авмаар байтал хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байхгүй байна. Энэ байдлаас шалтгаалан уг аж ахуйн нэгж тухайн орон нутагт амьдарч буй хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байхгүй бол 144 дүгээр зүйлийг шууд биелүүлэх боломж хомс байна. Иймээс хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн 2-ыг ялгаж салгаж нутаг дэвсгэрээр нь бүртгэлжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн уг иргэн нь ямар ажлын байранд ажиллах боломжтой эсвэл боломжгүй гэдгийг зааглаж, журамлан зохицуулах шаардлагатай байна.
- 2023 оны III улирлын байдлаар 20-49 ажилтантай 4.875, 50 ба түүнээс дээш ажилтантай 2,702 аж ахуйн нэгж байна. Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 11.1.9 хувийн хэвшлийн байгууллага /100 ба түүнээс дээш ажилтантай/ нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах гэж заасан. ҮСХ-ны гаргадаг мэдээлэлд 1-9, 10-19, 20-49, 50-иас дээш ажилтантай гэсэн мэдээлэл гаргаж байгаа ба 100 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжийн тоо, мэдээлэл гарахгүй байгаа. Тиймээс ҮСХ-ны гаргадаг мэдээлэлдээ 100 ба түүнээс дээш ажилтантай гэсэн мэдээлэл нэмэх;
- Энэ судалгаанд бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулдаг 20 хүртэл ажилтнуудтай байгууллага 6 хувь, 20-49 ажилтнуудтай байгууллага 38 хувь, 50-иас дээш

ажилтнуудтай байгууллага 56 хувь нь байна. Бидний судалгаа хийх явцад 2 ажилтантай аж ахуйн нэгж ч бүтэн бус цагийн ажилтан авч ажиллуулах шаардлага гардаг, авч ажиллуулж ч байна. Тиймээс бүтэн бус цагийн ажил нь ажилтны тоо зааж хуулиар зохицуулах гэхээсээ илүүтэй бизнесийн онцлог, үйл ажиллагаа, чиглэл, улирлын шинж чанар, ажлын ачаалал, ажиллах хүчний дутагдал зэргээс шалтгаалан бизнесийн зарчмаараа бий болж байгааг харгалзан үзэж Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 11.1.9 дэхь заалтыг өөрчлөх.

- Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу ажил олгогч болон ажилтан 5 төрөл (тэтгэврийн; тэтгэмжийн; эрүүл мэндийн; үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний; ажилгүйдлийн)-ийн даатгалыг 24.0-26.0 хувиар тооцон сар бүр төлж байна. Харин цагийн ажил болон цагийн ажилтны хувьд тэтгэвэр болон ажилгүйдлийн даатгалыг заавал төлөх нөхцөл, хэрэгцээ шаардлага, түүнийгээ хэрэглэх боломж харагдахгүй байна. Дээрх 2 даатгалын төрлийн шимтгэл нь 17.7 хувь болж байгаа бөгөөд дээрх хувийг төлөхгүй байхад ажил олгогч болон ажилтнаас 4.3–6.3 хувийн шимтгэлийг төлөх боломжтой харагдаж байна. Цагийн ажил нь богино хугацаанд орлого олох үндсэн зорилготой үйл ажиллагаа бөгөөд тэтгэмж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалыг л төлөх нь ажил олгогч болон ажилтанд аль талд давуу талтай байхаар байна. Тиймээс бүтэн бус цагийн ажилтан ажилгүйдлийн болон тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх хэрэгцээ шаардлага тэр бүр үүсэхгүй байгаа тул дээрх 2 төрлийн шимтгэлийг төлөхгүй байх хуулийн нөхцөлийг бий болгох.
- Ажил олгогчийн тоо жилээс жилд өсч байгаа бөгөөд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг нийт аж ахуйн нэгжийн 66,3 хувь нь Улаанбаатар хотод, 11,6 хувь Хөвсгөл, Өмнөговь, Дархан-Уул, Орхон гэсэн 4 аймагт байна. Тэгэхээр төрийн бодлого болон эдийн засгийн хөшүүргээр ажлын бүтэн бус цагийн ажлыг улсын хэмжээнд дээрх байршилд анхаарал хандуулан дэмжлэг үзүүлэх зүйтэй байна.
- Эрүүл мэндийн даатгалын хувьд 2019 оноос хойш тасралтгүй шимтгэл төлсөн байж эмнэлэгийн тусламж үйлчилгээ авахаар байгаа нь иргэд нөхөн төлөх, заавал төлөх ёстой эрүүл мэндийн даатгалын сангийн орлого бүрдэлтэд сайн нөлөөтэй хэдий ч бүтэн бус цагийн ажилтны хувьд үр өгөөжөө өгч байгаа байдал бага байгааг судалгаанд оролцогчид сануулж байна.
- Цагийн ажлын бүртгэл мэдээллийг хараахан нийгмийн даатгалын маягтаар цуглуулах нөхцөл боломж үүсээгүй, даатгуулагчийн төрөлд цагийн ажилтай холбоотой ангилал байхгүй бөгөөд 3-НД-7 маягтад бүтэн бус цагийн ажилтан гэсэн код нэмэхэд л мэдээллийн баз суурь бий болох боломжтой байна.
- Өнөөгийн нөхцөлд цагийн ажил нь зөвхөн оюутан, залуучууд хийдэг мэт ойлголт түгээмэл байгаа бөгөөд үүнийгээ дагаад оюутнуудын хичээлийн хуваариас шалтгаалан өдрийн цагаар цагийн ажил хийх боломж нь бага тул орой, шөнийн цагаар хийх шаардлага үүсдэг. Орой, шөнийн цагаар унааны нэмэгдэл өгдөг ч нийтийн тээврээр зорчих боломж бараг байхгүй. Энэ нь нийтийн тээврийн хангамж, цагийн хуваарь, хүртээмжтэй шууд холбоотой байна. Иймээс шөнийн нийтийн тээврийг хөхүүлэн дэмжих асуудлаар Нийслэл Улаанбаатар, Дархан, Эрдэнэт зэрэг томоохон хотын удирдлагууд болон орон нутгийн ИТХ зэрэг байгууллагууд бодлогоор дэмжих;
- Төрийн захиргааны дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа эрхлэхэд бүтэн бус цагийн ажлын хуваарь, тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа, байгууллагын нууц, төрийн

нууц гэх мэт олон хүчин зүйл нөлөөлдөг байна. Иймээс төрийн байгууллага үйлчилгээний ажлын байранд бүтэн бус цагийн ажилтан төдийлөн авч ажиллуулж байгаа байдал харагдахгүй байна. Бусад улс орнуудын хувьд хувь хүнтэй гэрээ байгуулж ажиллуулах гэхээсээ илүүтэй итгэмжлэгдсэн хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан нийтлэг үйлчилгээ эрхлүүлж байна. Үүнийг дагаад төрийн захиргааны дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны ажлын хуваарьт өглөө 05.00 цагаас 07.00 цаг хүртэл, орой ажлын дараа гэх мэт өөрчлөлт оруулах;

- Цэвэрлэгээ үйлчилгээний гадаргуугийн норм, тоног төхөөрөмжийн норм нормативыг шинэчлэн тогтоох;
- Төрийн захиргааны дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг хувийн хэвшилд шилжүүлэх бол Нийгмийн хамгааллын асуудал давхар шийдэх хэрэгтэйгээс гадна олон жил тухайн салбарт ажилласан ажиллагчдын нийгмийн асуудал, тэтгэвэрт гарахад нь өгдөг нэг удаагийн тэтгэмж зэргийг ч орхигдуулж болохгүй. Тиймээс өндөр насны тэтгэвэрт гарахад 5 жилээс доош хугацаа дутуу иргэдэд тусгайлсан хууль эсхүл журам гаргаж төрийн албан хаасны 1 удаагийн тэтгэмж олгохоор зохицуулах шаардлагатай байна.
- Нийслэлийн хөдөлмөр, халамжийн газраас гадна бүтэн бус цагийн ажилтан зуучилдаг хувийн хэвшлийн төвүүд үүд хаалгаа нээн ажиллуулж байна. Тэдгээр байгууллагууд ажилтан, ажил олгогч, зуучлагч талуудын гурвалсан гэрээ байгуулж ажилд гаргадаг учир цалин хөлс олгох тал дээр илүү баталгаатай байна. Иймд цаашид энэ чиглэлийн үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын ажиллах боломж нөхцлийг бүрдүүлсэн хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах шаардлагатай байна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдэд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэсгийг боловсронгуй болгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэлэг үйлчилгээг бий болгох шаардлагатай байна.
- Цалин хөлс авах баталгааг илүүтэй хөдөлмөрийн хуулинд нэмэх. Ингэхдээ аман байдлаар тохиролцоог хүчин төгөлдөр болгох талаар заалт нэмэх (Гар утсан дээр тохиролцоо хийж буй болон дүгнэж буй хэсэг оруулах гэх мэт);
- Цалин хөлсний судалгааг улирал бүр хийж боломжтой бол дараа жилийн инфляци, ХХЗЗ-ийн үзүүлэлтүүд, салбарын тарифийн хэлэлцээрт заасан ХХДХ, дундаж цалин зэрэг мэдээллийг салбар салбараар нь гаргаж олон нийтэд нээлттэй мэдээллийг хүргэх ажлыг давтамж олонтойгоор зохион байгуулах;
- Оюутны хөдөлмөрийн биржүүдийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх, дэмжих, ганцхан нийслэлд биш орон нутагт үйл ажиллагаа явуулах боломжийг бий болгох шаардлагатай байна.
- Заавал хөдөлмөрийн гэрээ хийж байх. Хөдөлмөрийн гэрээндээ амралтын өдөр болон шөнийн нэмэгдэл тооцож байхуйц хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг загвар гаргаж батлах хэрэгтэй байна.
- Тэр дотроо бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, үйлчилгээ, улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг барилга, газар тариалангийн салбарууд маш их сонирхолтой байгаа нь эдгээр салбаруудын хамтын хэлэлцээрийг үр дүнтэй хийх, нийтэд мэдээлэл хүргэх талаар хөдөлмөрийн нийгмийн түншлэлийн талууд идэвхтэй ажиллах хэрэгтэй байна.
- Манай улсын 1 хүнд ногдох ДНБ-нд эзлэх ХХДХ хөгжингүй бусад улс орныхоос 15-20 орчим пунктээр доогуур байна. Иймээс манай улс цаашид 1 хүнд ногдох ДНБ-нд эзлэх ХХДХ-ний хувийн жинг 50 орчим хувьд хүргэх арга хэмжээ авах;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх, иргэдэд сурталчлан таниулах ажлыг ерөнхий боловсрол, мэргэжлийн боловсрол, дээд боловсролын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт оруулж өгөх хэрэгтэй байна.
- Бүтэн бус цагийн ажлын байранд ажиллуулж байгаа нэрэн дор бүтэн цагаар эсвэл илүү цагаар ажиллуулж байгаа эсэхэд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нар хяналтаа сайжруулах

---000---

АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГААС АВАХ СУДАЛГААНЫ АСУУМЖ

Шинээр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан ажлын бүтэн бус цаг (Цагийн ажил)-аар ажиллагсдын ажлын цаг, цалин хөлс, төлөв байдлын талаарх судалгааны ажлыг Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд зохион байгуулж байна.

Дараах асуултуудад хариулт өгч, цагийн ажлын үнэлэмж, нөхцөлийг сайжруулах, хууль эрхзүйн орчныг боловсронгуй болгоход хувь нэмрээ оруулахыг Танай байгууллагаас хүсэж байна. Тохирох хариултыг дугуйлна уу.

- Байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл?

.....

- Танай байгууллагын төрөл
 - а. Нөхөрлөл, хоршоо
 - б. Компани
 - с. Төрийн өмчит аж ахуйн нэгж
 - д. Орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж
 - е. Төрийн байгууллага

- Тогтмол ажилладаг нийт ажилтны тоо?

.....

- Танай байгууллагад цагийн ажилтан байнга авч ажиллуулдаг уу?

- а. Байнга авдаг
- б. Хааяа авдаг

- Ямар шалтгааны улмаас цагийн ажилтан авч ажиллуулдаг вэ? (ажил ихтэй үед, орон тоо хүрэлцэхгүй байх үед гэх мэт тодорхой бичнэ үү)

.....
.....
.....

- Танай байгууллага цагийн ажилтныг голдуу ямар үед ажиллуулдаг вэ?

- а. Ажлын цагаар
- б. Ажлын бус цагаар
- с. Шөнийн цагаар
- д. Амралтын өдрүүдээр
- е. Баярын өдрүүдээр
- ф. Улирлын шинж чанартай

g. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

- Цагийн ажилтан авахдаа хөлсийг нь
 - a. Өдрийн (төд) гэж тохиролцож ажиллуулдаг
 - b. Цагийн (төд) гэж тохиролцож ажиллуулдаг
- Танай байгууллага цагийн ажилтны цалинг хэрхэн төсөвлөдөг вэ?
 - a. Зах зээлийн ханшаар нь
 - b. Салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифаар
 - c. Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээгээр
 - d. Хөдөлмөр зуучлалын төвийн тогтоосон тарифаар
 - e. Цагийн ажилтантай тохиролцож
 - f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Танай байгууллагын цагийн ажилтанд олгож байгаа цалин хөлс ямар байдаг вэ?
 - a. Ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны нэг цагийн хөлснөөс бага байдаг
 - b. Ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны нэг цагийн хөлстэй адил байдаг
 - c. Ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтны нэг цагийн хөлснөөс өндөр байдаг
- Танай байгууллага цагийн ажилтны цалинг олгохдоо?
 - a. Ажилласан цагаар бодож олгодог
 - b. Хийснээр нь бодож олгодог
 - c. Орлогоос нь тодорхой хувиар тохиролцож цалинг олгодог
 - d. Тогтмол цалин олгодог
 - e. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтанд цалин хөлс олгох хэлбэр нь?
 - a. Хийх ажлаа дутуу хийсэн бол хөлсийг хасаж өгдөг
 - b. Дутуу хийсэн ч хөлсийг нь бүтнээр нь өгдөг
 - c. Урьдчилгаа өгдөг
 - d. Ажлаа дууссаны дараа цалинг өгдөг
 - e. Ажил дээрээ алдаа гаргасны улмаас гарсан өр төлбөрийг .. дахин нугалж тооцож зөрүүг өгдөг
 - f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтныг нийгмийн даатгалд хамруулж шимтгэл төлдөг үү?
 - a. Тийм
 - b. Үгүй
- Танай байгууллага ажлын бүтэн цагийн ажилтнаа бүтэн бус цагийн (цагаар ажиллах) горимд шилжүүлж байсан уу?
 - a. Тийм
 - b. Үгүй

- Орон тооны бүтэн бус цагийн ажилтан байдаг уу?
 - a. Тийм
 - b. Үгүй
- Танай байгууллагад цагийн ажилтантай хийх гэрээ хэлцэл байгуулдаг уу?
 - a. Хөдөлмөрийн гэрээ
 - b. Иргэний хуулийн дагуу ажил гүйцэтгэх гэрээ
 - c. Аман тохиролцоогоор
 - d. Байдаггүй
 - e. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтныг хаанаас олдог вэ?
 - a. Ажилтан авах тухай зарлалыг хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан гаргадаг
 - b. Нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн байгууллага, сум, хорооны ажилтан
 - c. Хөдөлмөр зуучлал(бирж)-ын газарт ханддаг
 - d. Өөрийн цахим хуудсаар дамжуулж
 - e. Ажлын байрны зарын сайтуудаас
 - f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтан ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээдэг үү?
 - a. Тийм
 - b. Үгүй
- Танай байгууллага цагийн ажилтандаа нэмэлт цалин урамшуулал, бонус олгодог уу? (хэдэн ч хариулт байж болно)
 - a. Хоол унааны мөнгө нэмж олгодог
 - b. Хуулийн дагуу нэмэлт (шөнийн, уртасгасан цагийн, илүү цагийн гэх мэт)
 - c. Урамшуулал олгодог
 - d. Бонус олгодог
 - e. Үгүй
- Цагийн ажилтныг хэрхэн ажилд гаргадаг вэ? (хэдэн ч хариулт байж болно)
 - a. Шууд ажилд нь гаргадаг
 - b. Сургалтад хамруулдаг
 - c. Зааварчилгаа өгдөг
 - d. Ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл өгдөг
 - e. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтныг үндсэн ажилтан болгож авч байсан уу?
 - a. Тийм
 - b. Үгүй

- Цагаар ажилтан ажиллуулахад тулгарч байсан хүндрэл, бэрхшээл юу вэ? (хэдэн ч хариулт байж болно)
 - a. Цагийн ажилтан олддоггүй
 - b. Хариуцлага муу
 - c. Ажлын гүйцэтгэл тааруу
 - d. Цаг баримталдаггүй
 - e. ХАБЭА-н дүрэм журам мөрдөхдөө тааруу
 - f. Цалин хөлсөө голдог
 - g. Янз бүрийн зөрчил гаргадаг
 - h. Заавал сургалт хийх зардал гардаг
 - i. Дадлагажуулах шаардлага гардаг
 - j. Бие даан ажиллах чадвар сул
 - k. Ажилдаа өөриймсөг сэтгэл дутмаг
 - l. Ур чадвар тааруу
 - m. Боловсролын түвшин тааруу
 - n. Хуулийн дагуу зохих татвар, шимтгэл суутгахад дургүй
 - o. Тухай бүр хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр хийхэд төвөгтэй
 - p. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагаар ажилтан ажиллуулахын давуу талыг дурдаж бичнэ үү?(хэдэн ч хариулт байж болно)
 - a. Хэрэгцээтэй үед л авч ажиллуулдаг
 - b. Улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг учир тохиромжтой
 - c. Тогтмол ажлын байр хадгалах шаардлага байхгүй учир тохиромжтой
 - d. Зайнаас болон гэрээсээ ажиллах хүмүүст тохиромжтой
 - e. Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж чадвартай хүмүүсийг авч ажиллуулах боломжтой
 - f. Бага зардлаар их ажил амжуулдаг
 - g. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаар таны бодол?
 - a. Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй
 - b. Хөдөлмөрийн хөлсний цагийн доод хэмжээнээс арай дээгүүр байх нь зүйтэй
 - c. Салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифын хэмжээтэй адил байх нь зүйтэй
 - d. Салбарын хэлэлцээрт заасан нэг цагийн тарифын хэмжээнээс дээгүүр байх нь зүйтэй
 - e. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
- Цаашид ямар ажил мэргэжлээр цагаар ажилтан ажиллуулах хэрэгцээтэй байгаа вэ?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.

Танд баярлалаа!

Танай байгууллагын үйл ажиллагаанд амжилт хүсье!

**АЖЛЫН БҮТЭН БУС ЦАГИЙН /ЦАГААР АЖИЛЛАДАГ/ АЖИЛТНУУДААС
АВАХ СУДАЛГААНЫ АСУУМЖ**

Шинээр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан ажлын бүтэн бус цагаар ажиллагсдын ажлын цаг, цалин хөлс, төлөв байдлын талаарх судалгааны ажлыг Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд зохион байгуулж байна.

Дараах асуултуудад хариулт өгч, бүтэн бус цагийн ажлын үнэлэмж, нөхцөлийг сайжруулахад хувь нэмрээ оруулахыг Танаас хүсэж байна. Тохирох хариултыг дугуйлна уу.

2. Таны нас?

- a. 13-15
- b. 15-18
- c. 19-24
- d. 25-34
- e. 35-44
- f. 45-54
- g. 55 ба түүнээс дээш

3. Таны хүйс?

- a. Эмэгтэй
- b. Эрэгтэй

4. Таны боловсрол?

- a. Боловсролгүй
- b. Бага
- c. Бүрэн бус дунд
- d. Бүрэн дунд
- e. Тусгай дунд
- f. Дипломын дээд
- g. Бакалавр
- h. Магистр ба түүнээс дээш

5. Та одоо юу хийдэг вэ?

- a. Тогтсон ажилгүй
- b. Ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагч
- c. Оюутан
- d. Хүүхдээ болон гэр бүлийн бусад гишүүдээ гэртээ асарч байгаа
- e. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагч
- f. Өндөр насны тэтгэвэр авагч
- g. Түр ажилтан
- h. Гэр бүлийн бизнест хувь нэмрээ оруулагч гэр бүлийн гишүүн
- i. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч
- j. Иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр ажиллагч
- k. Орон тооны ажилтан
- l. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч

m. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

6. Та ямар шалтгааны улмаас цагаар ажилладаг вэ?

- a. Бүтэн цагийн ажил олдохгүй байгаа тул
- b. Суралцахын зэрэгцээ ажиллах шаардлагатай
- c. Үндсэн ажлаас гадна давхар ажил хийж орлогоо нэмэгдүүлэх
- d. Үндсэн ажил маань улирлын шинж чанартай тул
- e. Ямар нэгэн мэргэжил, ур чадвар эзэмшээгүй тул
- f. Шинэ зүйл сурахын тулд
- g. Ажлын туршлагатай болохын тулд
- h. Ээлжийн амралт, чөлөөтэй байхдаа ажил эрхлэх шаардлага гарсан
- i. Сонирхлын дагуу өөр мэргэжлийн ажил хийхийн тулд
- j. Хуулиар давхар ажил эрхлэх боломжтой болсон учир
- k. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

7. Та цагаар ажиллахдаа ямар нэгэн гэрээ хэлцэл хийж байсан уу?

- a. Хөдөлмөрийн гэрээ
- b. Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ
- c. Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ
- d. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ
- e. Иргэний хуулийн дагуу гэрээгээр
- f. Амаар тохирч
- g. Огт хийж байгаагүй

8. Та хийж байсан цагийн ажлаа дурдаж бичнэ үү! /Жишээ нь: худалдагч, хоол, цайны газарт зөөгч, албан байгууллагад цэвэрлэгээ, барилга замын туслах, ургац хураах, ямаа самнах, хичээл заах г.м хэд ч байж болно/

.....
.....
.....

9. Таны цагийн ажлын горим?

- a. Ажлын өдрүүдэд
 - i. Ажлын цагаар
 - ii. Оройн цагаар
 - iii. Шөнийн цагаар /оройн 22 цагаас дараагийн өдрийн өглөөний 06 цаг/
- b. Долоо хоногийн амралтын өдрөөр /Бямба, Ням гариг/
 - i. Өдрийн цагаар
 - ii. Шөнийн цагаар /оройн 22 цагаас дараагийн өдрийн өглөөний 06 цаг/
- c. Ажил олгогчтой тохиролцож уян хатан хуваарийн дагуу
- d. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

10. Та өдөрт ихэвчлэн хэдэн цаг ажилладаг вэ?

..... Цаг

11. Долоо хоногт ихэвчлэн хэдэн өдөр ажилладаг вэ?

..... Өдөр

12. Таныг цагийн ажил хийхэд тухайн ажлыг хийх ажлын дараалал болон аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч, ажлын хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслээр хангадаг уу? (хэдэн ч хариулт байж болно)
- a. Юу ч өгдөггүй шууд ажилдаа гардаг
 - b. Зааварчилгаа өгдөг
 - c. Хийх ажлын дарааллыг тайлбарлаж өгдөг
 - d. Ажлын хувцас өгдөг
 - e. Нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл өгдөг
 - f. Миний хийх ажилд дээрх зүйлс хэрэггүй байдаг.
 - g. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
13. Таныг цагийн ажил хийхээс өмнө сургаж бэлтгэсэн үү?
- a. Тийм
 - b. Үгүй
14. Таны ажлын хөлс цагт дунджаар хэдэн төгрөг вэ?
- Нийт төгрөг байсан ба нэг цагт төгрөг.
15. Өмнөх жилтэй харьцуулахад цалин хөлс хэрхэн өөрчлөгдсөн бэ?
- a. хувиар нэмэгдсэн
 - b. Өөрчлөлтгүй
 - c. Буурсан
16. Таны цалин хөлсийг ямар хэлбэрээр олгодог вэ?
- a. Ажилласан цагаар бодож олгодог
 - b. Ажилласан өдрөөр бодож олгодог
 - c. Хийснээрээ цалин авч байсан
 - d. Орлогоосоо тодорхой хувиар цалинждаг
 - e. Анх тохиролцсон хэмжээгээр тогтмол
17. Таны цалин ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай харьцуулбал үнэлгээний хувьд хэр байсан бэ?
- a. Үнэлгээ илүү дээр сайн байсан
 - b. Ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил үнэлгээтэй байсан
 - c. Үнэлгээ бага байсан
 - d. Мэдэхгүй
18. Цагаар тохирсон ажлын хөлсөө авахад саад учирч байсан уу? (хэдэн ч хариулт байж болно)
- a. Үгүй
 - b. Цалингаа дутуу авсан. Шалтгаан нь
 - c. Цалингаа огт авч чадаагүй. Шалтгаан нь
 - d. Цалингаа шууд өгдөггүй удааж байж өгдөг
 - e. Амласан цалингаасаа багыг өгсөн
 - f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

19. Ажил олгогч таны цалин хөлснөөс ямар нэгэн татвар шимтгэл авдаг уу?
- a. Огт шимтгэл авч байгаагүй
 - b. Зөвхөн хүн амын орлогын албан татвар (ХАОАТ)
 - c. Зөвхөн нийгмийн даатгалын шимтгэл (НДШ)
 - d. ХАОАТ+НДШ авч байсан
 - e. Мэдэхгүй
 - f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
20. Та цалингийн үнэлгээгээ ажил олгогчтой тохирч байсан уу?
- a. Үгүй. Ажил олгогчийн хэлсэн үнэлгээгээр нь ажилласан
 - b. Өөрийн саналыг хэлж үнэлгээгээ өсгөж байсан
21. Та цагийн ажлын тухай мэдээллийг хаанаас олдог вэ?
- a. Ажлын зараас
 - b. Зурагт, радиогоос
 - c. Дүүрэг, сум, хорооны хөдөлмөрийн байгууллага, ажилтнаас
 - d. Интернэт, гар утаснаас
 - e. Хөдөлмөр зуучлалын газар(бирж)
 - f. Найз нөхөд, ойр тойрныхноос
22. Та бүтэн бус цагаар ажиллаж олсон орлогоосоо хөдөлмөр зуучлалын газар(бирж)т ямар нэг шимтгэл төлж байсан уу?
- a. Огт төлдөггүй
 - b. Ойролцоогоор хувийг нь төлдөг
 - c. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
23. Та цагийн ажил хийж байхдаа нэмэлт урамшуулал, бонус авч байсан уу?
- a. Хоол унааны мөнгө авч байсан
 - b. Шөнийн болон уртасгасан цагийн, амралт баяр ёслолын үеэр ажилласан нэмэлт авч байсан
 - c. Нэмэлт бонус, урамшуулал авч байгаагүй
 - d. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)
24. Та цагаар ажиллахдаа ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байсан уу?
- a. Тийм.
 - b. Үгүй.
25. Танд тухайн байгууллагын хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилж байсан уу?
- a. Тийм
 - b. Үгүй
 - c. Мэдэхгүй
26. Цагаар ажиллахын давуу талыг дурдаж бичнэ үү?
- a. Гэр бүлдээ цаг зарцуулах боломжтой
 - b. Хичээлдээ цаг зарцуулах боломжтой

- c. Ажлын цагийн уян хатан нөхцөлтэй
- d. Гэрээсээ ажиллах боломжтой
- e. Зайнаас ажиллах боломжтой
- f. Бүтэн цагийн ажилтны цагийн үнэлгээнээс цагийн ажлын үнэлгээ нь өндөр
- g. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

27. Цагаар ажиллахад тулгарч байсан хүндрэл, бэрхшээлийг дурдаж бичнэ үү?

- a. Цалингаа тохиролцсоноор өгдөггүй
- b. Ажиллах нөхцөл хүнд
- c. Үнэлгээ бага
- d. Сургалт зааварчилгаа байхгүй
- e. Байнга ажил олддоггүй
- f. Бусад (Тодорхой дурдаж бичнэ үү)

Танд баярлалаа!
Амжилт хүсье!

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

1. Federal labour standards of Canada
2. [Canada labour code](#)
3. Canadian pension plan
4. [National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany](#)
5. Employment & Labour Laws and Regulations Korea 2023
6. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 1994 оны 175 дугаар конвенц
7. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 1994 оны 169 дүгээр зөвлөмж
8. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 1994 оны 182 дугаар зөвлөмж
9. “Desk review on the establishing environment of part-time employment” - Г.Ганзориг-
“Монгол Улсад Тогтвортой Хөгжлийн Зорилготой Уялдсан Төсвийн Төлөвлөлтөөр
Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Шинэчлэлийг Дэмжих нь” төслийн хөдөлмөр эрхлэлтийн
зөвлөх 2023.
10. Openai.com
11. [Minimum Wage Increases In Canada in 2023](#)
12. https://17thfloor.com/articles/general-minimum-wage-rates-in-canada-for-2023/?utm_source=Google&gclid=CjwKCAiAjfyqBhAsEiwA-UdzJcKOTmVuMG16bSTTeAsMKhGu9ZetgYiepkOHycGylWrq8tgthjSu_xoCPhkQAvD_BwE
13. [minimum-wage-by-province](#)
14. <https://www.jibble.io/labor-laws/canada-labour-laws>
15. [wages for part time workers in Canada](#)
16. [The Differences Between Full-Time Versus Part-Time Employment | Indeed.com Canada](#)
17. <https://www.arbeitsagentur.de/en/employment-law>
18. <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/germany>
19. [German labour law basics: working part-time](#)
20. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=50315#:~:text=Terms%20and%20conditions%20of%20employment%20shall%20be%20freely%20established%20on,between%20employees%20and%20their%20employer.&text=Both%20employee%20and%20employers%20shall,fulfill%20them%20in%20good%20faith.
21. https://gsc.korea.ac.kr/usr/international/part_time.do
22. [detail.kc](#)
23. [Employment Contracts in South Korea - All Types \[2023 Guide\]](#)
24. Хөдөлмөрийн тухай хууль. 1999 он. Улаанбаатар
25. Хөдөлмөрийн тухай хууль. 2021 он. Улаанбаатар
26. Нийгмийн даатгалын тухай хууль. 1994 он. Улаанбаатар
27. Засгийн газрын 2020 оны 228 дугаар тогтоол, Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх журам
28. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
29. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2017
30. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2018
31. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2019
32. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2020
33. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2021
34. Үндэсний статистикийн эмхэтгэл 2022
35. **Үндэсний статистикийн хороо**, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” 2017,

36. Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны 2019 он
37. Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны 2021 он.
38. ХБХ-ийг ажлын байранд дадлагажуулах дэмжлэгийн төлөвлөгөө
39. Ажлын байрны тохируулга хийх заавар
40. Ноос ноолуурын салбарын хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлсний нөхцөл байдлын судалгаа. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль, 2022 он. Улаанбаатар
41. <https://www.statista.com/statistics/557759/south-korea-average-annual-wage/>