

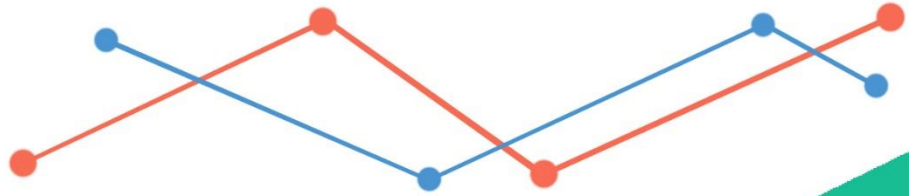


ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

THE RESEARCH INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION



ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭЛТ СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

УЛААНБААТАР ХОТ
2018

Судалгааг гүйцэтгэсэн: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт,
Хүн амын хөгжлийн бодлогын судалгааны сектор

Судалгааг гүйцэтгэсэн багийн гишүүд:

М.Алтансүх	ХНХСИ-ийн захирал
Б.Батбаатар	ХНХСИ-ийн дэд захирал
Ч.Цогтбаяр	НХБСС-ын эрхлэгч
Т.Золзаяа	ХАХБСС-ын эрхлэгч
Ц.Уянга	ХАХБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан
М.Уянга	ХАХБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан
Э.Батхорол	ХАХБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан
С.Цэрэндулам	ХАХБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан

Хаяг: Монгол улс, Улаанбаатар хот, Хан-Уул дүүрэг, 2-р хороо

Чингисийн өргөн чөлөө, Хөдөлмөрийн ордон, 5 давхар

Утас: 77121286

Вэб хуудас: www.rilsp.gov.mn

Гарчиг

ӨМНӨХ ҮГ	4
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	5
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	6
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	9
ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ	10
СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ	12
УДИРТГАЛ.....	14
I БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	16
1.1. СУДАЛГААНЫ ХАМРАХ ХҮРЭЭ, ТҮҮВЭРЛЭЛТ	16
1.2. ТҮҮВРИЙН ЗОХИОМЖ	16
1.3. СУДАЛГААНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	17
1.4. СУДАЛГААНЫ МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАЛТ, БОЛОВСРУУЛАЛТ	17
1.5. СУДАЛГААНЫ ХЯЗГААРЛАГДМАЛ БАЙДАЛ	17
II БҮЛЭГ. СУДЛАГДАХУУНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫН.....	18
ТООН МЭДЭЭЛЭЛ	18
2.1. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ.....	18
2.2. АЖ АХУЙН НЭГЖ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	24
2.3. ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН.....	33
III БҮЛЭГ. АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН БАЙДАЛ.....	36
3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	36
3.2. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛЖ БУЙ АЖИЛ ОЛГОГЧ.....	38
3.3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛАХ АЖЛЫН БАЙРАНД ТӨЛБӨР ТӨЛЖ БУЙ АЖИЛ ОЛГОГЧ	48
3.4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН 111 ДҮГЭЭР ЗҮЙЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭЭГҮЙ АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГУУД.....	52
IV БҮЛЭГ. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН	57
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ	57
4.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ИРГЭДИЙН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	57
4.2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭД.....	59
4.3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН АЖИЛГҮЙДЭЛ	65
ДҮГНЭЛТ	68
САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ.....	70
ХАВСРАЛТ.....	72

ӨМНӨХ ҮГ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хангах, чадавхи чадамжаа хөгжүүлэн, амьдралын чанараа дээшлүүлэх, тэгш боломж олгохуйц нийгмийн ээлтэй орчныг бүрдүүлэхэд дэлхий нийт онцгой анхаарч байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийг судлах, хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжийг тодорхойлох зорилгын дор “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-г зохион байгуулж, судалгааны тайлангаа нийтийн хүртээл болгож байна. Судалгааны үр дүн нь салбарын бодлогод төдийгүй эрдэмтэн, судлаачид, энэ чиглэлийн эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилтнуудад ач холбогдол бүхий мэдээлэл болно хэмээн найдаж байна.

Бид энэхүү судалгаагаар Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1, 111.2 дэх хэсгийг хэрэгжүүлж, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулж байгаа эсхүл төлбөр төлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, мөн эдгээр байгууллагад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс мэдээлэл цуглуулсан. Түүнчлэн хуулийн хэрэгжилтийг хангаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон ажил идэвхтэй хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг мөн судалгаанд хамруулан, учир шалтгааныг тайлбарласанаар онцлог юм. Судалгаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой захиргааны мэдээнд мөн дүн шинжилгээг хийж, тайлагнасан болно.

Та бүхэн судалгааны тайлантай танилцан, өөрсдийн үйл ажиллагаандаа ашиглахын зэрэгцээ судалгааны арга, аргачлалтай холбоотой санал хүсэлтээ бидэнд илгээж, хамтран ажиллахыг хүсье.

ЗАХИРАЛ

М.АЛТАНСҮХ

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Түүврийн хэмжээ.....	16
Хүснэгт 2. Судалгааны түүврийн хамрагдалт, байршлаар	16
Хүснэгт 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ам, насны бүлэг, төрлөөр, 2017 он.....	20
Хүснэгт 4. Ажил хайж буй шалтгаан.....	23
Хүснэгт 5. ХБИ ажиллуулж буй ААНБ, эдийн засгийн салбарын ангилалаар, 2017 оны 1 сараас 2018 оны 9 сар хүртэлх	27
Хүснэгт 6. Сар бүр төлөх төлбөрийн хэмжээ	30
Хүснэгт 7. ХЭДС-д төлбөр төлсөн ААНБ-ын тоо, төвлөрсөн хөрөнгө, өмчийн хэлбэр, байршлаар.....	31
Хүснэгт 8. Холбогдох хууль, тогтоомж	34

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эзлэх хувь, бэрхшээлийн хэлбэрээр	18
Зураг 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, нийт хүн амд эзлэх хувь.....	19
Зураг 4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувь, байршлаар, 2017 он.....	19
Зураг 5. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, төрлөөр, 2017 он	20
Зураг 6. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нас, хүйсийн суварга, 2017 он	21
Зураг 7. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо, 2016 – 2018 он	21
Зураг 8. Ажил хайгч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нас, хүйсийн суварга, 2018 он	22
Зураг 9. Ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн боловсролын түвшин	22
Зураг 10. Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ-ын тоо, мянгаар, ажиллагчдын тооны бүлгээр.....	24
Зураг 11. Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 20 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, хувиар	25
Зураг 12. 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын хувь, байршлаар, 2017 он.....	25
Зураг 13. Орон нутагт үйл ажиллагаа эрхлэж байгаа 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоо, өмчийн хэлбэр, аймгаар, 2017 он.....	26
Зураг 14. Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа эрхлэж байгаа 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоо, өмчийн хэлбэр, дүүргээр, 2017 он	26
Зураг 15. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын хувь, байршлаар.....	27
Зураг 16. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын тоо, ажилтны тооны бүлгээр.....	28
Зураг 17. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын тоо, 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар	29
Зураг 18. ААНБ-уудын эзлэх хувь, ажиллуулж буй ХБИ-ийн тоогоор	29
Зураг 19. ААНОАТ-ын хуулийн дагуу хөнгөлөлт, чөлөөлөлтөд хамрагдсан ААНБ-ууд.....	30
Зураг 20. ХЭДС-д төлбөр төлөгч ААНБ-ууд, эдийн засгийн салбарын ангиллаар, хувиар .	32
Зураг 21. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд, өмчийн хэлбэр, хувиар	36
Зураг 22. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд, ажилчдын тооны бүлэг, өмчийн хэлбэр, хувиар	36
Зураг 23. Судалгаанд хариулагчийн албан тушаал, өмчийн хэлбэр, хувиар	37
Зураг 24. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын дэд бүтцийн хүртээмжтэй байдал, өмчийн хэлбэр, хувиар.....	37
Зураг 25. Ажил олгогч байгууллагуудад ажиллаж буй иргэд, бэрхшээлийн хэлбэр, хувиар	38
Зураг 26. ХБИ-ийн дундаж цалин, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, мянган төгрөгөөр	38
Зураг 27. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хувиар	39

Зураг 28. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, ХБИ олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог эсэх, өмчийн хэлбэр, хувиар	39
Зураг 29. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, ХБИ олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог эсэх, ААНБ-ын ажилчдын тооны бүлэг, хувиар	40
Зураг 30. ААНБ-ууд ХБИ-д зориулж ажлын байрны тохируулга хийдэг хувь, хэлбэрээр....	41
Зураг 31. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдын мэдлэг ур чадварыг хөгжүүлэх чиглэлээр сургалтад хамруулдаг ААНБ-ын хувь, өмчийн хэлбэрээр	41
Зураг 32. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд хэрэгцээтэй сургалт	42
Зураг 33. ХБИ-ийг ажиллуулахад давуу тал байдаг эсэх, өмчийн хэлбэр, хувиар	43
Зураг 34. ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахын давуу тал, хувиар	43
Зураг 35. ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахын тэргүүлэх 5 давуу тал, өмчийн хэлбэр, хувиар	44
Зураг 36. ХБИ ажиллуулснаар хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн ААНБ-ууд хувь, төрөл, өмчийн хэлбэр.....	44
Зураг 37. ХБИ ажиллуулснаар ажил олгогчдод тулгардаг бэрхшээл, хувиар.....	45
Зураг 38. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд, төлбөр төлж буй хугацаа, хувиар	48
Зураг 39. Төлбөр төлж буй ААНБ-ууд, төлбөр төлж буй шалтгаанаар, хувиар	48
Зураг 40. Төлбөр төлж буй ААНБ-ууд, өмнө нь ХБИ ажиллуулж байсан эсэх, хувиар.....	49
Зураг 41. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, тухайн хуулийн заалтийг мэддэг эсэх, хувиар.....	52
Зураг 42. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, шалтгаанаар, хувиар.....	52
Зураг 43. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, ХБИ ажиллуулснаар ажил олгогчид төрөөс урамшуулал олгодог талаар мэддэг эсэх, хувиар .53	
Зураг 44. Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэд, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хэлбэрээр, хувиар	57
Зураг 45. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, насны бүлэг, хүйсээр, хувиар.....	57
Зураг 46. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, боловсролын түвшин, хөгжлийн бэрхшээл төрөлхийн олдмол эсэх, хувиар	58
Зураг 47. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, гэрлэлтийн байдал, хөгжлийн бэрхшээл төрөлхийн олдмол эсэх, хувиар	58
Зураг 48. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, өрхийн сарын дундаж орлогын бүлэг, хувиар	59
Зураг 49. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хувиар	59
Зураг 50. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, насны бүлэг, хувиар...60	
Зураг 51. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, боловсролын түвшин, хувиар	60
Зураг 53. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн нийгмийн баталгааны байдал	60
Зураг 54. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн 7 хоногийн ажлын өдөр, цаг.....	61
Зураг 55. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн 7 хоногийн ажлын өдөр, цаг.....	61
Зураг 56. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн дундаж цалин	61

Зураг 57. ХБИ-ийн цалин бусад ажилчдын цалинтай харьцуулахад ямар байдаг эсэх	62
Зураг 58. Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн ажлын сэтгэл ханамж	62
Зураг 59. ХБИ-нд зориулж хийсэн ажлын байрны тохируулга	63
Зураг 60. Ажилдаа хэрхэн ирдэг, бэрхшээлийн хэлбэрээр	63
Зураг 61. Ажилдаа ирж, буцахад хүндрэл гардаг эсэх, бэрхшээлийн хэлбэрээр	64
Зураг 62. Байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг эсэх	64
Зураг 63. Эдийн засгийн тухайн үеийн идэвх	65
Зураг 65. Сүүлийн 7 хоногт ажил идэвхтэй хайсан ХБИ, ажил хайсан эх үүсвэрээр	65
Зураг 66. Ажил хайгаагүй шалтгаан, хувиар	66
Зураг 67. ХБИ ажил хийхэд тулгардаг бэрхшээлүүд, хувиар	66
Зураг 68. Төрийн зүгээс ХБИ-ийг ажилтай болгоход ямар бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй эсэх	67

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
ААНОАТ	Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвар
ЗГ	Засгийн газар
МСҮТ	Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв
МУ	Монгол Улс
МШӨ	Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТЕГ	Татварын ерөнхий газар
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХХОАТ	Хувь хүний орлогын албан татвар
ХХҮГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
ХХҮХ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс
ХЭДС	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан
ЭХМК	Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комисс

ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ

Хөгжлийн бэрхшээл, түүний хэлбэрүүд

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн	Бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хамааруулна. <i>Эх сурвалж: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 4.1.1</i>
Төрөлхийн	Удамшлын эмгэг, согог, жирэмсний болон төрөх үеийн хүндрэлээс шалтгаалан бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн согогтой болж, бусдын адил нийгмийн харилцаанд оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Олдмол	Ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, ердийн болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэхүйн согогтой болж, бусдын адил нийгмийн харилцаанд оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Харааны	Харааны эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “харах” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Ярианы	Хэл, ярианы эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “ярих” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Сонсголын	Сонсголын болон хэл, ярианы эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “сонсох” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Хөдөлгөөний	Биеийн тодорхой хэсгийг хөдөлгөх чадваргүйн улмаас хүний амьдралын өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадваргүй хүнийг хамруулна.
Сэтгэцийн	Сэтгэцийн эмгэг нь бодох сэтгэх, мэдрэх ухамсарлахуйн болон зан төлвийн өөрчлөлтөөр илрэх бөгөөд үүнийхээ улмаас хүний нийгэмд биеэ авч явах байдал нь өөрчлөгдсөн, гадаад (төрөх үеийн хүндрэлүүдийн үлдэцийн улмаас 0-3 насанд тэнэгрэх) болон дотоод (хромосомын өөрчлөлт, бодисын солилцоо дутмагшил гэх мэт) шалтгааны улмаас ойлгох, сэтгэх, мэдрэх үйл ажиллагаа нь хязгаарлагдсан хүнийг хамруулна.
Хавсарсан	Нэг хүнд нэгээс дээш төрлийн хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэр, согог тохиолдвол хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлд хамруулна. (Тухайлбал: сэтгэцийн, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй байж болно гэх мэт.)

Бусад	Ямар нэгэн эмгэг болон өвчний улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадвараа алдсан хүнийг хамруулна. (Тухайлбал: дотор эрхтний эмгэгүүд, хавдар гэх мэт)
--------------	--

Бусад

Тахир тэтгэвэр	дугуугийн	Ажил хөдөлмөр эрхлэн шимтгэл төлж, ажиллаж байгаад хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацаа тогтоолгосон даатгуулагч иргэн өнгөрсөн хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанаас хамааралтайгаар авч байсан цалин, хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож зориулалтын сангаас түүний хөдөлмөрийн чадваргүй байгаа хугацаанд буюу хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл амьжиргааны эх үүсвэр болгон сар бүр олгож байгаа мөнгөн хөрөнгийг хэлнэ.
-----------------------	------------------	---

Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагаа	Хүмүүсийн оюун ухаан, мэдрэхүй, бие бялдрын хэвийн үйл ажиллагаа нь алдагдаж тахир дутуу /хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн буюу хагас /хэсэгчлэн/ алдсан/ болсон шалтгаан, түүний хувь хэмжээ, хугацааг тогтоох мэргэжлийн үйл ажиллагааг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагаа гэнэ.
---------------------------------------	--

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын тухай хууль 28.1 1994/05/31

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Судалгааг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1, 111.2 дах заалтыг хэрэгжүүлж буй ААНБ-уудын захиргааны тоон мэдээнд шинжилгээ хийж, мөн уг заалтуудыг хэрэгжүүлж байгаа болон хуулийг үл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын төлөөлөл болсон 117 ААНБ, хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажил хайж буй 142 ХБИ-ээс судалгааны мэдээлэл цуглуулж, үр дүнг боловсруулж ХБИ-ийг ажиллуулах өнөөгийн байдал, цаашдын хандлагыг тодорхойлж, цаашид ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх арга замыг тодорхойлохыг хичээлээ.

ҮСХ-ны 2017 оны мэдээгээр манай улсад нийт хүн амын 3.3 хувь буюу 103.6 мянган байгаа бөгөөд эдгээр ХБИ-ийн 94.7 мянга буюу 91.5 хувь нь 15, түүнээс дээш насныхан байна.

НДЕГ-ын мэдээллийн санд 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай буюу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг хэрэгжүүлэх нийт 5.2 мянган шимтгэл төлөгч байгууллага бүртгэлтэй байгаагаас 2.0 мянга гаруй байгууллагад 4.9 мянган ХБИ хөдөлмөр эрхэлж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн тус заалт бүрэн хэрэгжсэн бол 5.2 мянган байгууллагад 19.5 мянган ХБИ ажиллах боломжтой бөгөөд одоо ажиллаж буй иргэдээс гадна 14.6 мянган ХБИ ажлын байртай болох боломж байгаа юм.

2018 оны 11 дүгээр сарын байдлаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.2-т заасны дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд 273 ААНБ нийт 969.1 сая төгрөгийн төлбөр төлсөн байна. Мөн 2018 оны III улирлын байдлаар ААНОАТ-ын хуулийн 18.1.4, 19.8-д зааснаар нийт 27 байгууллага хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлжээ.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудыг өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл 50.4 хувь нь хувийн, 39.3 хувь нь төрийн, 10.3 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай байгууллагууд байлаа. Эдгээр байгууллагуудын 46.3 хувь нь ХБИ-ийг ажиллуулдаг, 29.9 хувь нь ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлдөг, 23.9 хувь нь хуулийн заалтыг хэрэгжүүлдэггүй байгууллагууд байв. Судалгаанд хамрагдсан гурван ААНБ тутмын хоёр (59.0 хувь) нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн орж, гарахад зориулсан налуу замтай байсан боловч тэдгээрийн ихэнх нь стандартийн бус, огцом замтай байлаа. Харин хараагүй хүнд зориулсан хөтөч зам (8.5 хувь) болон өрөөний дугаарын брайль тэмдэглэгээ (7.7 хувь)-тэй байгууллага цөөн байна.

Судалгаагаар ХБИ-ийг ажиллуулдаг ААНБ-ын 28.6 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.1 дэх заалтын дагуу тухайн ХБИ-ийг богиносгосон цагаар ажиллуулдаг, 37.1 хувь нь ажилдаа ирэх, буцах унааны дэмжлэг үзүүлдэг байна. ААНБ-уудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнаа сургалтад хамруулах нь харьцангуй сайн (78.6) байна. Төрийн өмчийн ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахдаа ажлын байрны тохируулга бага хийдэг хэдий ч тэднийг мэдлэг чадвараа хөгжүүлэх чиглэлийн сургалтад хамгийн сайн (81.8 хувь) хамруулдаг байна. ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулснаар үүсч буй хамгийн том давуу талыг Хөдөлмөрийн хуулиа сахин биелүүлэх (61.4 хувь), ХБИ тогтвор суурьшилтай ажилладаг (58.6 хувь), нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах (55.7 хувь), хүний нөөцөө хангах (54.3 хувь) зэргийг дурдаж байсан.

Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-аас 29.9 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.2-т заасны дагуу буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэн ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлж байна. Эдгээр ААНБ-аас хамгийн их нь 12 тооны ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлдөг бөгөөд дунджаар нэг ААНБ гурван ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж байна.

ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж буй байгууллагуудын тал хувь нь буюу 45.7 хувь нь ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй гэсэн бол гуравны нэг нь буюу 31.4 хувь нь байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл, ажлын ачаалал их зэргээс шалтгаалан ХБИ-ийг ажиллуулах боломжгүй байдаг хэмээн хариулжээ. Харин 28.6 хувь нь ХБИ-ийг авч ажиллуулахад тэдний боловсрол, ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй тул төлбөр төлдөг гэжээ.

Мөн тэдгээр байгууллагуудын 82.9 хувь нь сар бүр төлбөр төлөх нь хүндрэлтэй байдаг тул цаашид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах сонирхолтой байгаагаа илэрхийлсэн бол 17.1 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй, цаашид хуулиа хэрэгжүүлэн сар бүр төлбөрөө төлнө хэмээн хариулжээ.

Судалгаанд хамрагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлээгүй ААНБ-уудын хувьд ажилчдын тооноос хамаараад хамгийн их нь 25, бага нь 1 орон тоонд, нийт 120 орон тоонд ХБИ ажиллах үүрэгтэй хэдий ч ХБИ ажиллуулаагүй, ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлөөгүй байна. Тэдгээр байгууллагуудын гуравны хоёр нь энэхүү заалтын талаарх мэддэг хэдий ч хэрэгжүүлдэггүй байна.

Уг хуулийн заалтыг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-уудыг шалтгаанаар авч үзвэл дөрөвний гуравт (74.1 хувь) ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй бөгөөд 55.6 хувьд нь ХБИ-ийн ур чадвар шаардлагад нь нийцдэггүй, 40.7 хувь нь ажлын байрны тохируулга хийхэд хүндрэлтэй, 22.2 хувь нь ХБИ ажиллуулах сонирхолгүй байдаг гэжээ. ХБИ ажиллуулснаар төрөөс авах дэмжлэгийн талаархи мэдлэг хуулийг үл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын хувьд нэлээд тааруу байна. Энэ нь мөн тус хуулийг хэрэгжүүлэхэд хойрго хандах нэг үндэс юм.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийг хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөр авч үзвэл 39.4 хувь нь хөдөлгөөний, 21.1 хувь нь бусад, 10.6 хувь нь харааны бэрхшээлтэй иргэд байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдсан нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 73.9 хувь нь олдмол, үлдсэн 26.1 хувь нь төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна.

Судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн хувьд 94.3 хувь нь цалин хөлстэй ажиллагч байна. Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн 91.7 хувь нь ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд 93.1 хувь нийгмийн даатгалд хамрагдсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажиллаж буй иргэдийн хувьд ажил олгогчтой аман байдлаар гэрээ хийсэн, түр ажилтан гэх шалтгаанаар гэрээ байгуулаагүй байна.

Ажилгүй байгаа ХБИ-ээс ямар шалтгаанаар ажилд орж чадахгүй байгаа, ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээлийг тодруулахад тэдний 22.9 хувь нь гадаад төрх, бие бялдрын хөгжил, 20.0 хувь нь ажлын туршлагагүй, 18.6 хувь нь ажлын ачаалал их зэрэг нь хүндрэлтэй байдаг хэмээн хариулсан. Мөн ажил олгогчийн шаардлага хэтэрхий өндөр, эхний шатны шалгаруулалтад тэнцсэн үед дараагийн шатанд хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн шалтгаанаар хасдаг, чи ажил хийж чадахгүй гэж доромжилдог, мэдээллийн хүртээмжтэй байдал хомс байдаг гэх зэрэг хариултуудыг өгсөн байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэд хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол дүүрэн байдаг хэдий ч нийгмийн болон бусдын хандлага сөрөг байдаг нь тэдний урам зоригийг мохоодог нь ажиглагдсан.

УДИРТГАЛ

ҮНДЭСЛЭЛ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах, тэдний хэрэгцээ, чадавхид үндэслэн тусгай ажлын байр бий болгох, боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлыг бууруулах асуудал нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц”, Ази, Номхон Далайн бүс нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн “Эрхийг нь бодит болгох” Инчеоны стратеги 2013-2022 он, “Монгол Улсын төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого” зэрэг урт болон богино хугацааны бодлогын баримт бичгүүдэд тусгалаа олж, хэрэгжиж байдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн бүрийн бэрхшээл адилгүй. Тэдний бэрхшээл бие бялдрын, мэдрэхүйн эрхтний, оюуны болон сэтгэцийн шинжтэй байж болдог. Түүнчлэн энэхүү бэрхшээл нь төрөлхийн болон амьдралын аль нэг үед ахуйн болон үйлдвэрийн ослоос шатгаалан үүссэн байж болдог. Хөгжлийн бэрхшээл нь тухайн хүнийг хөдөлмөрлөх, нийгэмшихэд нөлөөлдөг бөгөөд зарим тохиолдолд дэмжлэг, туслалцаа шаардах нь ч бий. Дэлхий даяар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажил, хөдөлмөрийн бүхий л түвшинд ажиллаж хувь нэмрээ оруулж байна. Гэсэн хэдий ч ажил, хөдөлмөр хийхийг хүсч байгаа боловч олон саад бэрхшээлийн улмаас хөдөлмөрлөж чадахгүй байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд олон бий.

Үндэсний статистикийн хорооны 2017 оны мэдээгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хөдөлмөрийн насны 19974 хүн хөдөлмөр эрхэлж байна¹. Ажил эрхлэлтийн статусаар нь авч үзвэл 41.7 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, 35.7 хувь нь цалин хөлстэй ажиллагч, 20.1 хувь нь өрхийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогч, 1.6 хувь нь ажил олгогч, 0.3 хувь нь нөхөрлөл, хоршооны гишүүн байна. Үүнээс харахад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд нь төсвийн, төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллагад буюу албан салбарт гэрээ байгуулан ажиллах боломж харьцангуй хязгаарлагдмал, харин албан бус салбарт ажиллах эсвэл цалин хөлсгүйгээр өрхийн үйлдвэрлэл үйлчилгээнд оролцох байдал нь харьцангуй илүү байна. Харин хөдөлмөрийн насны 73285 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажил хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй байгаа нь өнөөгийн энэхүү зорилтот бүлгийн тулгамдсан асуудлын нэг болоод буй юм.

Өнөө үед хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлог, хэрэгцээ, чадавхид үндэслэн тусгай ажлын байр бий болгох, тэдний боловсролын түвшин мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар ядууралд өртөхөөс хамгаалах зайлшгүй шаардлага тулгараад байгаа билээ. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудалд төрийн бодлогын хэрэгжилтийг юуны өмнө хангах, тэднийг өөртөө итгэлтэй, нийгмийн идэвхтэй гишүүн болгож хөгжүүлэх, бусдын адил амьдрах боломж нөхцөл, нийгэмд оролцох оролцоо, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийг илрүүлж, шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох үүднээс энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

¹ ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, 2018 он

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО

Энэхүү судалгааны зорилго нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1², 111.2³ дах хэсэг болон түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гаргасан тогтоол, тушаал, журмын хэрэгжилтийг үнэлэх, биелэлийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох, бодлогын зөвлөмж боловсруулахад оршино.

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛТУУД

Судалгааны үндсэн зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэв. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарсан тогтоол, тушаал, журмуудын хэрэгжилтийг үнэлэх;
- Хуулийг хэрэгжүүлэхэд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ямар хүндрэл, бэрхшээл тулгардаг болохыг илрүүлэх, санал авах;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, цаашдын хандлагыг тодорхойлох;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх арга замыг тодорхойлох;

² 111.1. 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.

³ 111.2. Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө.

I БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

1.1. СУДАЛГААНЫ ХАМРАХ ХҮРЭЭ, ТҮҮВЭРЛЭЛТ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль нь бүх нийтэд ижил үйлчилдэг учир судалгаанд газар зүйн бүс бүрээс нэг аймаг хамруулахаар төлөвлөж, хот, хөдөөгийн ялгааг тодруулах үүднээс сонгогдсон аймаг бүрд төвийн болон алслагдмал 1 сумыг, нийслэлийн хувьд төвийн 6 дүүргийг сонгож дараах респондентээс чанарын судалгааны ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар мэдээллийг цуглуулсан. Үүнд:

- 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах ажилтан болон хүний нөөцийн ажилтан;
- Хөдөлмөр эрхэлж буй болон ажилгүй байгаа хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд.

1.2. ТҮҮВРИЙН ЗОХИОМЖ

Судалгаанд хамрагдах аймаг, дүүргийг сонгохдоо тухайн аймаг /дүүрэг/-ийн нийт хүн амын тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эзлэх хувь хамгийн өндөр болон 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоог харгалзан үзсэн бөгөөд газар зүйн хувьд бүс бүрийн төлөөллийг хамруулсан.

Судалгааны үр дүнгийн харьцуулагдах байдлыг хангахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1, 111.2 дэх заалт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаар бүлэглэн, хуваарилалт хийсэн.

Хүснэгт 1. Түүврийн хэмжээ

ААНБ-ын тоо		Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо	
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэгч	54	Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн	72
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.2 дахь заалтыг хэрэгжүүлэгч	35	Хөдөлмөр эрхлээгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн	70
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1, 111.2 дахь заалтуудыг хэрэгжүүлдэггүй	28		
Нийт	117	Нийт	142

Судалгаанд нийслэлийн 6 дүүргийн 61 аж ахуйн нэгж, байгууллага, 48 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, сонгогдсон аймгийн төвүүдээс тус бүр 10 аж ахуйн нэгж, байгууллага, 16 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, сумын төвүүдээс 3-5 аж ахуйн нэгж, байгууллага, 8 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, нийт 117 аж ахуйн нэгж, байгууллага, 142 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хамруулсан.

Хүснэгт 2. Судалгааны түүврийн хамрагдалт, байршлаар

Д/д	Аймаг/ нийслэл	ААНБ-ын тоо	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо
1	Улаанбаатар	61	48
2	Увс	13	24
3	Орхон	15	24
4	Сэлэнгэ	15	24
5	Дорнод	13	22
	Нийт	117	142

1.3. СУДАЛГААНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Судалгааны хөтөлбөр боловсруулах, нэгдсэн удирдлага, зохицуулалт, хяналтаар хангаж ажиллах үүрэг бүхий ажлыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн Хүн амын хөгжлийн бодлогын судалгааны сектор хариуцан зохион байгуулж ажиллалаа.

Судалгааны асуулгын хуудас

Судалгааны мэдээллийг Байгууллагын болон Хувь хүний гэсэн үндсэн 2 төрлийн асуулгаар цуглуулсан.

1. Байгууллагын асуулга

Уг асуулга нь байгууллагын ерөнхий мэдээлэл, хүний нөөцийн бодлого, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн талаар ажил олгогчийн хандлага, хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх арга замыг тодорхойлох, ААНБ-ын санал хүсэлт зэргийг агуулсан.

2. Хувь хүний асуулга

Хувь хүний мэдээлэл, нийгмийн халамжид хамрагдалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байранд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, ажилгүй байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил хайж буй хэлбэр, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа шалтгаан, цаашид хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөл зэрэг хувь хүний үзүүлэлтийг тооцоход шаардлагатай асуултууд орсон.

Судалгааны асуултууд нь хагас нээлттэй болон нээлттэй асуултуудаас бүрдсэн. Ялангуяа учир шалтгааныг тодруулсан асуултууд нь бүрэн болон хагас нээлттэй учир хариулагчийн хэлсэн бүх хариултыг авах боломжтой байдлаар зохиомжлогдсон болно.

1.4. СУДАЛГААНЫ МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАЛТ, БОЛОВСРУУЛАЛТ

Мэдээлэл цуглуулалт

Судалгааны мэдээллийг сонгогдсон ААНБ болон өрх бүрээр зочилж ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар цуглуулсан. Судлаачийн аюулгүй байдлыг хангах үүднээс Улаанбаатар хотод хорооны хэсгийн ахлагч, аймагт багийн засаг дарга нарыг хөтчөөр ажиллуулсан.

Мэдээлэл боловсруулалт

Судалгааны мэдээллийг оруулах, шалгах, засварлахдаа тооллого, судалгааны мэдээлэл боловсруулдаг CSPro багц программ, мэдээллийн үр дүнг нэгтгэж боловсруулах, холбогдох хүснэгтүүдийг тооцох ажлыг STATA программыг тус тус ашиглан гүйцэтгэлээ.

1.5. СУДАЛГААНЫ ХЯЗГААРЛАГДМАЛ БАЙДАЛ

Судалгааг явуулахад дараах бэрхшээл, хязгаарлалтууд тулгарч байсан. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1 111.2 дугаар заалтыг үндэслэн 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хамруулсан болно.
2. Судалгаанд 15-59 насны хөгжлийн бэрхшээлтэй бэрхшээлтэй иргэдийг хамруулсан.

II БҮЛЭГ. СУДЛАГДАХУУНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫН ТООН МЭДЭЭЛЭЛ

2.1. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Албан ёсны статистикийн мэдээлэл буюу ҮСХ-оос гаргадаг Нийгмийн зарим үзүүлэлтийн жилийн мэдээнд Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссоор хөгжлийн бэрхшээлтэй гэж тодорхойлогдсон хүнийг хамруулан, мэдээлдэг. Аймаг, дүүргийн Нийгмийн даатгалын хэлтсийн дэргэдэх Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс нь даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, шалтгаан, хугацааг тогтоодог.

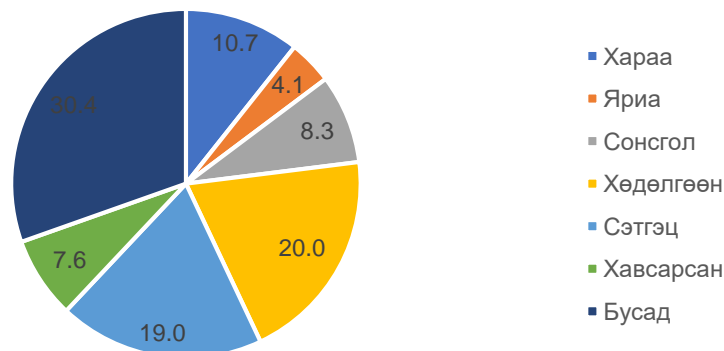
“Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм”-ийн 1.5-д заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувийг:

- 50-69 хувиар тогтоосон бол хөдөлмөрийн чадвараа хагас алдсанд
- 70 ба түүнээс дээш хувиар тогтоосон бол хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсанд тус тус тооцдог.

Манай улсад 2017 оны байдлаар 103630⁴ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаа нь нийт хүн амын 3.3 хувийг эзэлж байна. Тэдний 57.3 хувь нь эрэгтэйчүүд (нийт эрэгтэйчүүдийн 3.7 хувь), 42.7 хувь нь эмэгтэйчүүд (нийт эмэгтэйчүүдийн 2.9 хувь) байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 42.8 хувь нь төрөлхийн, 57.2 хувь нь олдмол шалтгаан буюу ахуйн болон үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэд байна. Мөн өвчин архагших нөхцөл байдал хөгжлийн бэрхшээлтэй хавсрах нь (тухайлбал: чихрийн шижин, зүрх судасны өвчин, сэтгэцийн өвчин) ихэсч байна.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн дагуу манай улсад хөгжлийн бэрхшээлийг харааны, ярианы, сонсголын, хөдөлгөөний, сэтгэцийн, хавсарсан, бусад хэмээн ангилж байна.

Зураг 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эзлэх хувь, бэрхшээлийн хэлбэрээр

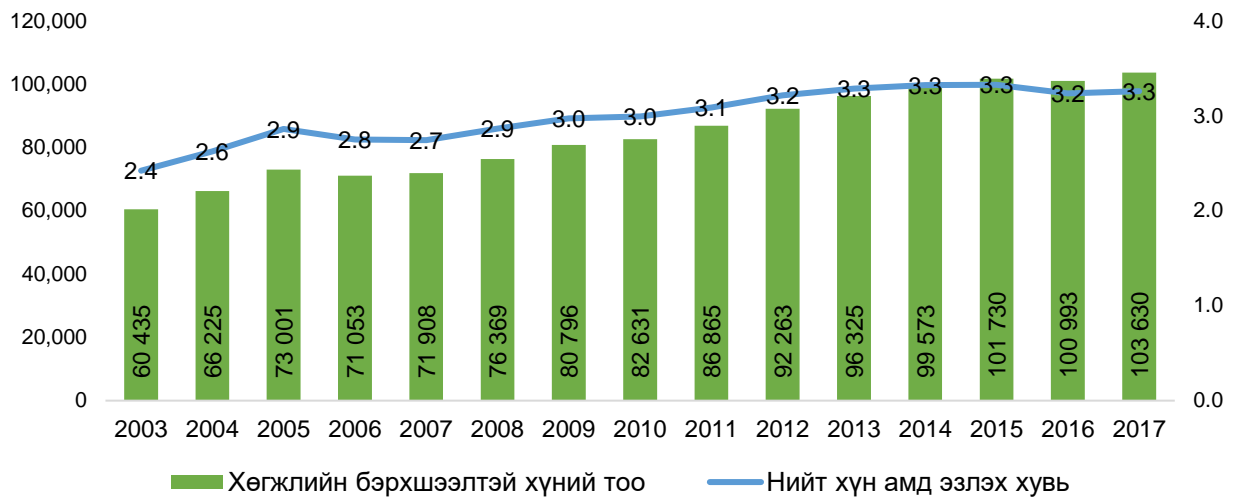


Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр авч үзвэл хөдөлгөөний бэрхшээлтэй хүн ам хамгийн их буюу 20.7 мянга (20.0 хувь), ярианы бэрхшээлтэй хүн ам хамгийн бага буюу 4.2 мянга (4.1 хувь) байна.

⁴ ҮСХ, www.1212.mn

Зураг 2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, нийт хүн амд эзлэх хувь



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Дэлхийн хүн ам өсөхийн хэрээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо нэмэгдэж байна. Нөгөө талаас, ядуурал, байгалийн гамшиг, тогтворгүй байдал, осол гэмтэл, эмнэлгийн байгууллагын үйл ажиллагаанд гарсан алдаа дутагдлаас хүн хөгжлийн бэрхшээлтэй болох тохиолдол өссөөр байна. Ялангуяа, хөгжил буурай болон хөгжиж буй улс орнуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо харьцангуй өндөр хувьтай байдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийт иргэдэд эзлэх хувийг аймгаар харвал Дорнод аймаг хамгийн өндөр буюу 5.5 хувь байна. Харин нийслэлд нийт иргэдийн 2.3 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй байгаа нь аймгуудтай харьцуулахад бага байгаа юм. Гэхдээ энэхүү хувь, хэмжээ нь нийт хүн амын тоотой харьцуулагдан, тооцогддог бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тооны хувьд нэлээд өөр дүр зураг илэрхийлэгдэх болно.

Зураг 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувь, байршлаар, 2017 он



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хүснэгт 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ам, насны бүлэг, төрлөөр, 2017 он

Насны бүлэг	Нийт хүний тоо	Хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл			
		Төрөлхийн		Олдмол	
		Хүний тоо	Дүнд эзлэх хувь	Хүний тоо	Дүнд эзлэх хувь
Бүгд	103 630	44 384	42.8	59 246	57.2
0-14	8 835	6 656	75.3	2 179	24.7
15-17	2 618	1 759	67.2	859	32.8
18, түүнээс дээш	92177	35 969	39.0	56208	61.0
Улаанбаатар	34 246	14 106	41.2	20 140	58.8
0-14	3 617	2 875	79.5	742	20.5
15-17	830	620	74.7	210	25.3
18, түүнээс дээш	29 799	10 611	35.6	19 188	64.4

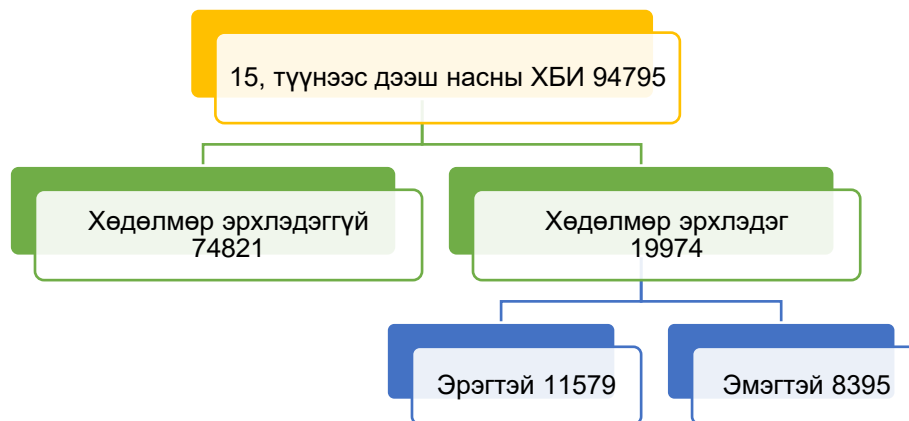
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хөгжлийн бэрхшээлтэй нийт иргэдийн 8835 нь 0-14 насны хүүхэд байгаа бөгөөд дөрвөн хүүхдийн гурав нь буюу 75.3 хувь нь төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна. 15-17 насны 2618 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний 67.2 хувь нь төрөлхийн, 18 ба түүнээс дээш насны 92177 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний 39.0 хувь нь төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна. Өөрөөс хэлбэл нас ахих тусам олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй болох хувь нэмэгдэж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Манай улсад хөдөлмөрийн насны буюу 15, түүнээс дээш насны 94.8 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаагаас 27.8 хувь буюу 20.0 мянга орчим нь хөдөлмөр эрхлэж байгаа гэсэн статистик мэдээ байдаг.

Зураг 4. Хөдөлмөр эрхлэж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, төрлөөр, 2017 он



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн 26.7 хувь нь Улаанбаатар хотод, 73.3 хувь нь орон нутагт байна⁵.

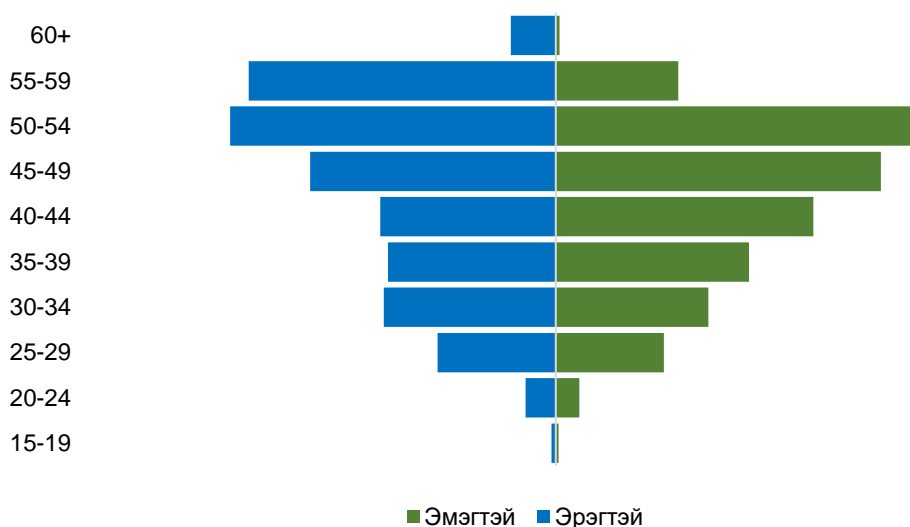
“Ажил эрхэлдэг” хэмээн бүртгэгдсэн ХБИ-ийг ажил эрхлэлтийн статусаар нь харахад 41.7 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, 35.7 хувь нь цалин хөлстэй ажиллагч, 20.1 хувь өрхийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогч, 1.6 хувь нь ажил олгогч, 0.3 хувь нь нөхөрлөл, хоршооны гишүүн байна. ХБИ нь төсвийн, төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллагад буюу албан хэвшилд гэрээ байгуулан ажиллах боломж харьцангуй

⁵ ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа - 2017

хязгаарлагдмал, харин албан бус хэвшилд ажиллах эсвэл цалин хөлсгүйгээр өрхийн үйлдвэрлэл үйлчилгээнд оролцох байдал харьцангуй өндөр байна.

Бид НДЕГ-ын мэдээнд үндэслэн цалинтай ажиллаж буй ХБИ-ийн мэдээллийг мөн нэгтгэн, дүгнэсэн. Монгол Улсын хэмжээнд 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч, цалин хөлстэй ажиллагч нийт 7199 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байна.

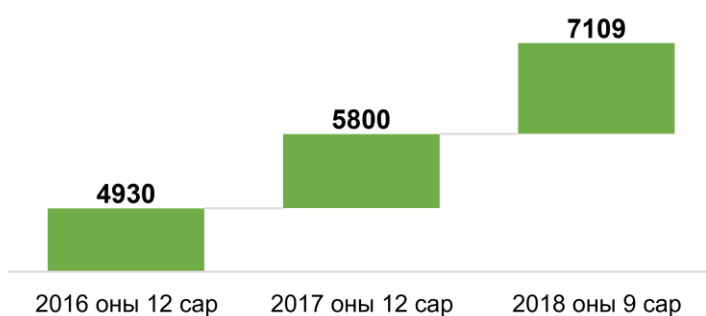
Зураг 5. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нас, хүйсийн суварга, 2017 он



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нас, хүйсийн суваргаас харахад эмэгтэйчүүд 50-54 насанд, эрэгтэйчүүд 55-60 насанд буюу тэтгэвэрт гарахын өмнө хөдөлмөр эрхлэх нь өндөр байна.

Зураг 6. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо, 2016 – 2018 он



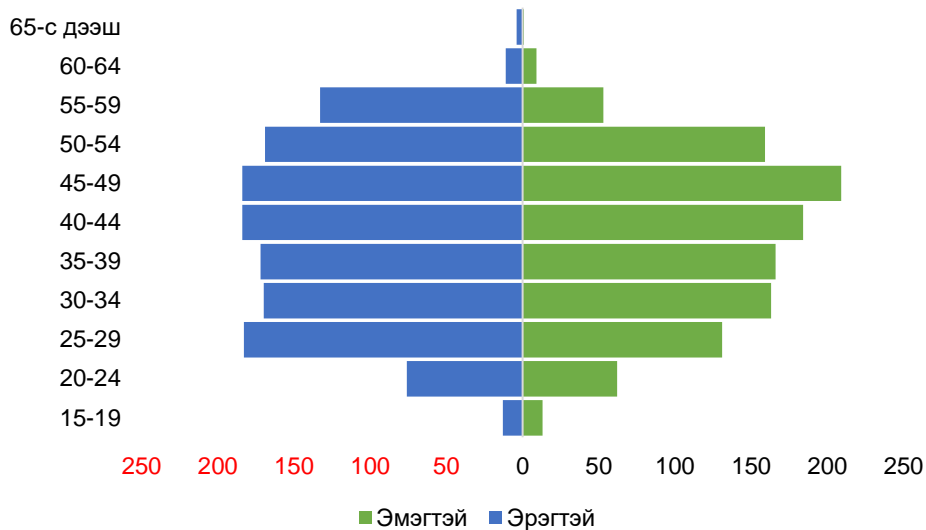
Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын мэдээгээр хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд /цалин хөлстэй ажиллагчид/-ийн тоо 2017 онд 17.6 хувиар, 2018 онд 22.5 хувиар өссөн байна.

Ажил идэвхитэй хайж буй ХБИ

2018 онд ХХҮЕГ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн системд ажил хайгчаар бүртгүүлсэн нийт 2449 хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэн байна. Хүйсээр авч үзвэл эрэгтэй 1299, эмэгтэй 1150 байна. 2018 оны байдлаар ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 29.6 хувь нь ажлын байранд зуучлагдсан байна.

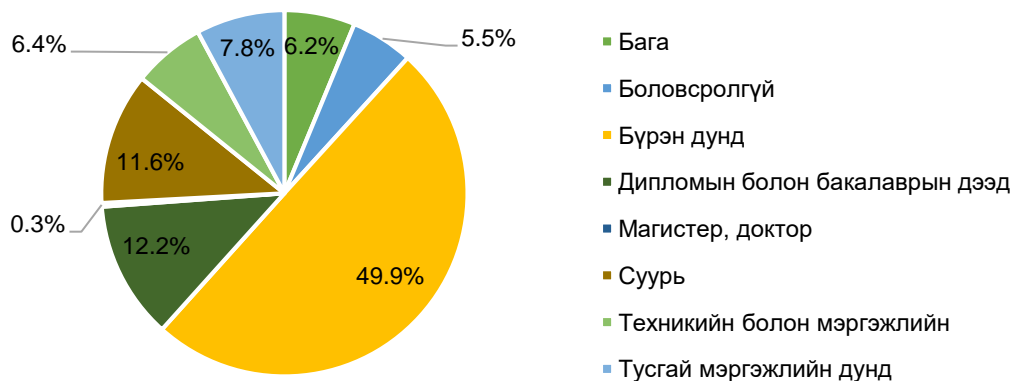
Зураг 7. Ажил хайгч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нас, хүйсийн суварга, 2018 он



Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 33.9 хувь нь Улаанбаатар хотод, 61.1 хувь нь орон нутагт байна. Тэдний 27.0 хувь нь өмнө нь ажил эрхэлж байсан бол 73.0 хувь нь огт ажил эрхэлж байгаагүй байна.

Зураг 8. Ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн боловсролын түвшин



Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хагас нь буюу 49.9 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой иргэд байна. Мөн 12.5 хувь нь дээд боловсролтой иргэд байна.

Хайж буй ажил мэргэжлийг авч үзвэл ихэвчлэн оёдолчин, манаач, жижүүр, нягтлан бодогч, нярав, цэвэрлэгч, үйлчлэгч, тогооч, багш, гар урлал, мужаан, худалдаа, үйлчилгээний ажил хийхээр бүртгүүлжээ. Мөн инженер, менежер, мэргэжилтэн зэрэг ажлын байранд ажил хайж буй иргэд цөөнгүй байна.

Хүснэгт 4. Ажил хайж буй шалтгаан

Ажил хайж буй шалтгаан		Тоо	Хувь
Шилжин суурьшсан		161	6.6
Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа		293	12.0
Сургуулиа орхисон /гарсан, чөлөө авсан/		40	1.6
Цэргээс халагдаад ажилгүй байгаа		13	0.5
Гадаадаас эргэж ирсэн		7	0.3
Хорих газраас суллагдсан		9	0.4
Ажлаас чөлөөлөгдсөн/ халагдсан	Мэргэжлийн ур чадварын хувьд тэнцэхгүй болсон	25	1.0
	Эрүүл мэндийн хувьд тэнцэхгүй болсон	394	16.1
	Тэтгэвэрт гарсан	7	0.3
	Хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил гаргасан	6	0.2
	Орон тооны цомхотголд орсон	80	3.3
	Байгууллага татан буугдсан	70	2.9
Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй	Ажлаас халагдах мэдэгдэл авсан	8	0.3
	Өрхийн болон хувийн аж ахуй нь эрсдэлд орж орлогогүй болсон	94	3.8
Одоо эрхэлж байгаа ажлаа солих хүсэлтэй		18	0.7
Нэмэлт ажил хайсан	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	529	21.6
	Нэмэлт цагаар ажиллах	33	1.3
	Мэргэжил, ур чадвараа ашиглан орлогоо нэмэгдүүлэх	180	7.3
Хөдөлмөрийн насанд хүрч асрамжийн газраас гарсан		1	0.0
Бусад /...../		481	19.6
Нийт дүн		2449	100.0

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгчийн төлөв, байдлыг үзвэл 66.5 хувь нь ажил хайгч, 22.2 хувь нь ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, 7.3 хувь нь ажилгүй иргэн, үлдсэн 4.0 хувь нь ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, гадаадад амьдарч байгаад эх орондоо ирсэн иргэн, малчин зэрэг байна. Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 21.6 хувь нь орлогоо нэмэгдүүлэх зорилгоор ажил хайж байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. Мөн эрүүл мэндийн хувьд тэнцэхгүй болсноор өмнөх ажлаас чөлөөлөгдсөн, сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа, мэргэжил, ур чадвараа ашиглан орлогоо нэмэгдүүлэхээр ажил хайж байгаа нь зонхилох шалтгаанууд байна.

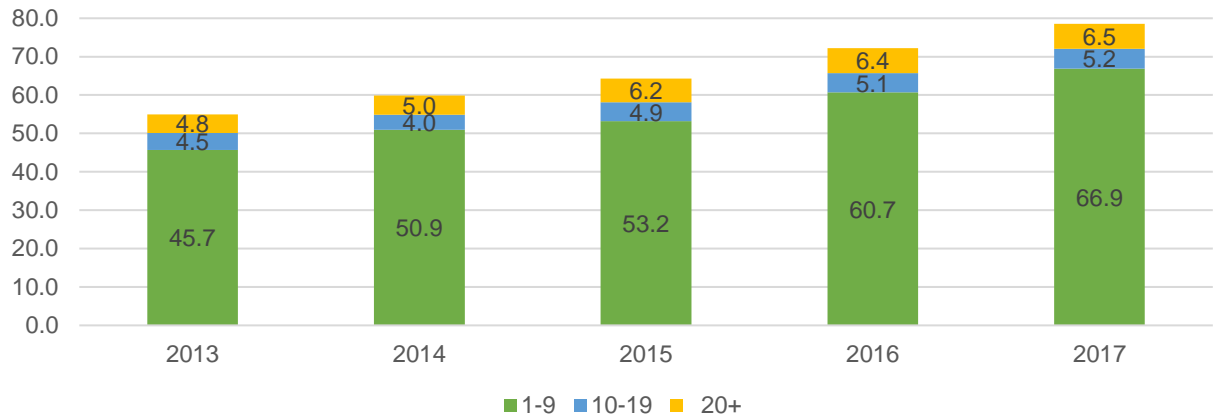
2.2. АЖ АХУЙН НЭГЖ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Тайлангийн энэ хэсэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ⁶, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй орон тоонд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлбөр төлсөн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ⁷, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 18.1.4, 19.8 дах -заалтуудаар албан татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ⁸-нд хийсэн шинжилгээ болон судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын талаарх судалгааны үр дүнг танилцуулах болно.

ҮСХ-ны Бизнес регистрийн санд 2017 оны байдлаар 155.1 мянган ААНБ бүртгэлтэй байгаагийн 78.6 мянга нь үйл ажиллагаа явуулж байна.

Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ыг ажиллагчдын тооны бүлгээр авч үзвэл 2017 оны байдлаар 66.9 мянга буюу 85.1 хувь нь 9 хүртэлх ажиллагчидтай, 5.2 мянга буюу 6.6 хувь нь 10-19 хүртэлх ажиллагчидтай байгаа бол ердөө 6.5 мянга буюу 8.3 хувь нь 20, түүнээс дээш ажиллагчидтай байна.⁹

Зураг 9. Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ-ын тоо, мянгаар, ажиллагчдын тооны бүлгээр



Эх сурвалж: ҮСХ, Бизнес регистрийн сан

Үйл ажиллагаа явуулж байгаа 20, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-уудын өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл 54.9 хувь нь хувийн, 38.5 хувь нь төрийн, 6.6 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ байна.

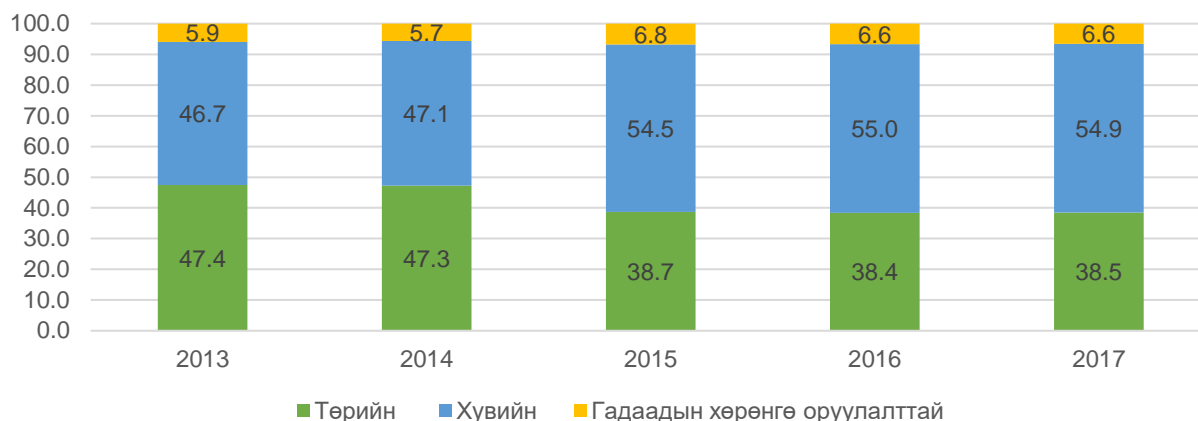
⁶ Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

⁷ Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

⁸ Татварын ерөнхий газар

⁹ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр заалт нь 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ хамааралтай бөгөөд ҮСХ-ний Бизнес регистрийн сангийн ангилал нь 20-49, 50 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай гэж гардаг.

Зураг 10. Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 20 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, хувиар



Эх сурвалж: ҮСХ, Бизнес регистрийн сан

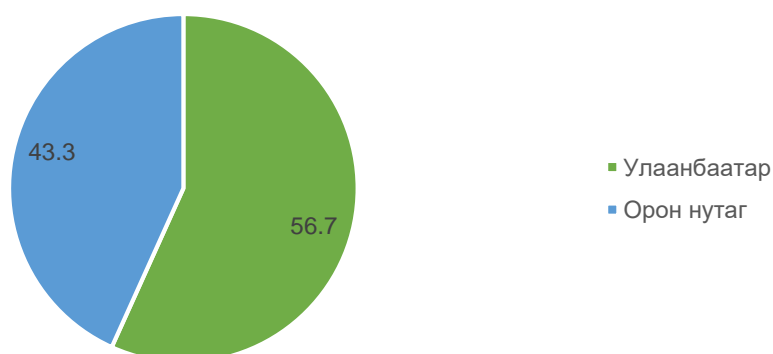
2.2.1 Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч болон татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн ажил олгогч

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй ААНБ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1 дэх хэсэгт “25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна” хэмээн заасан байдаг.

2017 оны байдлаар ҮСХ-ны мэдээллээр 20, түүнээс дээш ажиллагчидтай 6508 ААНБ байгаа гэж мэдээллэсэн бол Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын 2017 оны тайланд идэвхтэй үйл ажиллагаа эрхлэн, ажиллагчдын цалингаас нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай 5230 ААНБ байсан байна. Эдгээр ААНБ-ын 2968 нь буюу 56.7 хувь нь Улаанбаатар хотод, 2262 нь буюу 43.3 хувь нь орон нутагт байна.

Зураг 11. 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын хувь, байршлаар, 2017 он

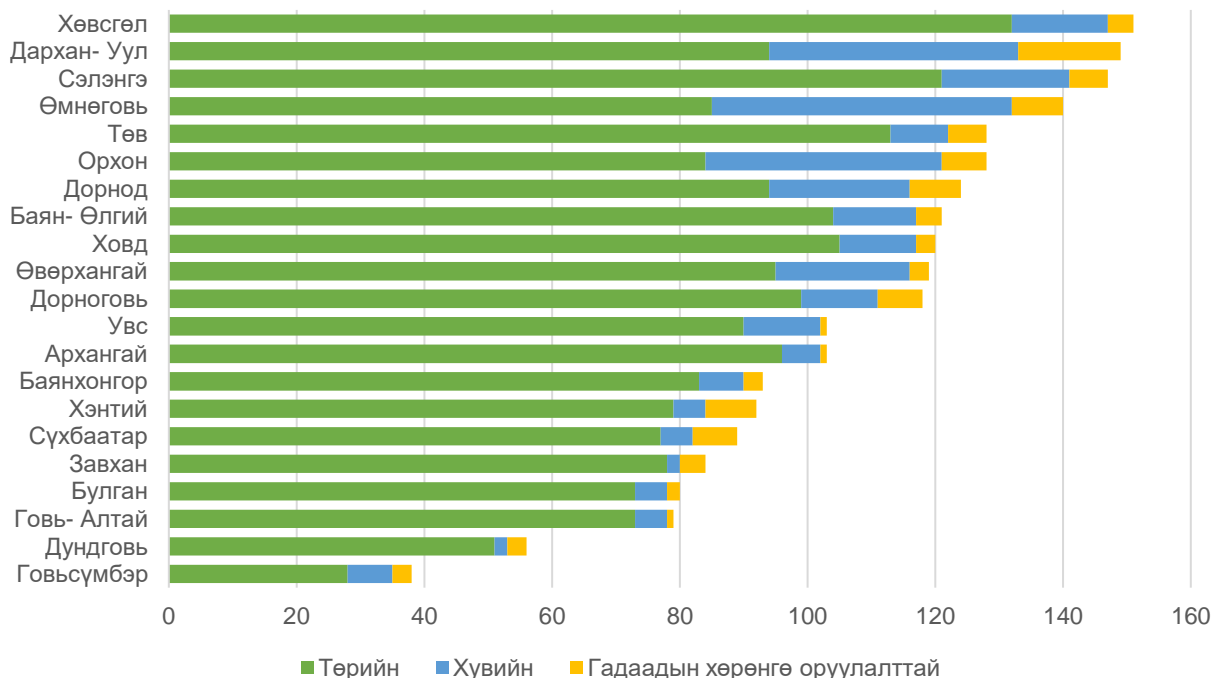


Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Орон нутагт үйл ажиллагаа эрхэлж буй 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын дийлэнх нь буюу 82.0 хувь нь төрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага байгаа бөгөөд 13.4 хувь нь хувийн, 4.6 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ байна. Нийт 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоогоор Хөвсгөл аймаг тэргүүлж, харин тус ангиллын хувийн ААНБ-ын тоогоор Өмнөговь аймаг тэргүүлж байна. Харин 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай

ААНБ-ын тоогоор хамгийн бага аймаг нь Говьсүмбэр аймаг бол 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай хувийн ААНБ-ын тоогоор хамгийн бага нь Дундговь аймаг байна.

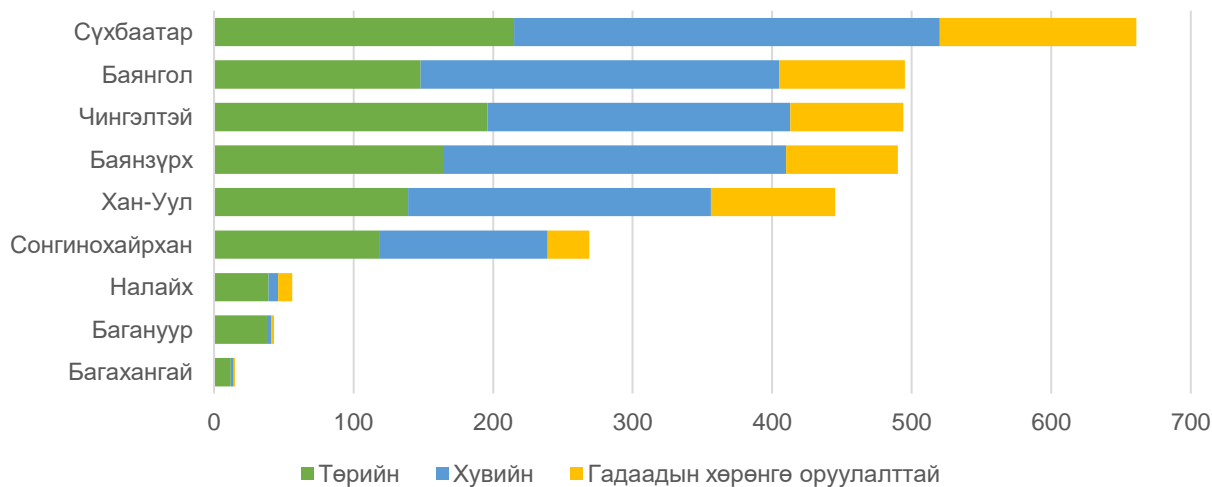
Зураг 12. Орон нутагт үйл ажиллагаа эрхлэж байгаа 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоо, өмчийн хэлбэр, аймгаар, 2017 он



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа эрхэлж буй 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын 46.3 хувь нь хувийн, 36.1 хувь нь төрийн, 17.7 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ байна. Энэ нь хувийн болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ын ихэнхийн төв байр нь Улаанбаатар хотод байршилтай байдагтай холбоотой. Нийт 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоогоор Сүхбаатар дүүрэг тэргүүлж байна.

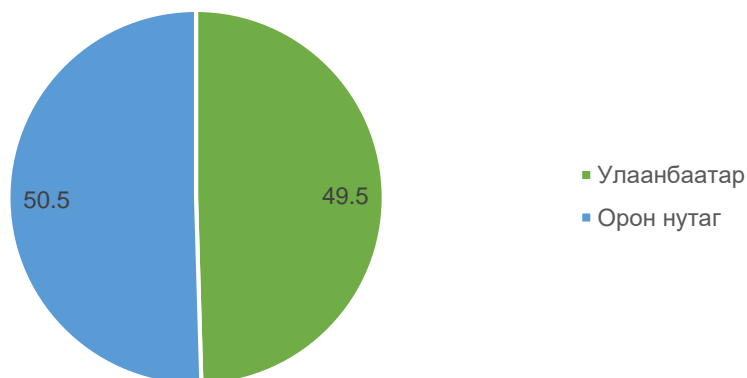
Зураг 13. Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа эрхлэж байгаа 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоо, өмчийн хэлбэр, дүүргээр, 2017 он



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Монгол Улсын хэмжээнд 2017 онд ХБИ-ийг ажиллуулж байгаа нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч 3340 ААНБ байсан бол 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар 3969 ААНБ байна. 2017 оноос 2018 оны 9 дүгээр сар хүртэлх хугацаанд ХБИ-ийг тодорхой хугацаагаар ажиллуулсан нийт 4644 ААНБ байна. ХБИ ажиллуулж нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн байгууллагын 49.6 хувь нь Улаанбаатар хотод, 50.4 хувь нь орон нутагт байна.

Зураг 14. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын хувь, байршлаар



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ХБИ-ийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагыг эдийн засгийн салбарын ангиллаар авч үзвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 5. ХБИ ажиллуулж буй ААНБ, эдийн засгийн салбарын ангилалаар, 2017 оны 1 сараас 2018 оны 9 сар хүртэлх

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал		ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-ын тоо	Дүнд эзлэх хувь
A	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	201	4.3
B	Уул уурхай, олборлолт	96	2.1
C	Боловсруулах үйлдвэрлэл	440	9.5
D	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	52	1.1
E	Ус хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	67	1.4
F	Барилга	261	5.6
G	Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	602	13.0
H	Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	123	2.7
I	Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	119	2.6
J	Мэдээлэл, холбоо	98	2.1
K	Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	208	4.5
L	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	20	0.4
M	Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	136	2.9
N	Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	207	4.5
O	Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	407	8.8
P	Боловсрол	899	19.4

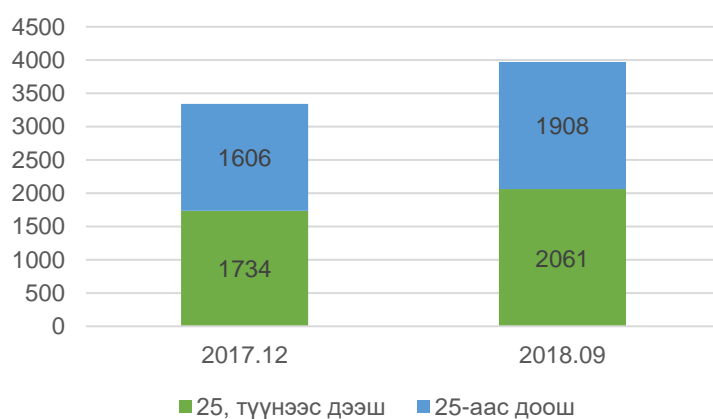
Q	Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	395	8.5
R	Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	92	2.0
S	Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	201	4.3
T	Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа; өрхийн өөрийн хэрэглээнд зориулан үйлдвэрлэсэн хэмжээг нь тодорхойлох боломжгүй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ	7	0.2
U	Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	13	0.3
	Нийт дүн	4644	100.0

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Хүснэгтээ харахад боловсрол, бөөний болон жижиглэн худалдаа, боловсруулах үйлдвэрийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг ААНБ-ууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг түлхүү ажиллуулдаг нь харагдаж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй нийт ААНБ-уудын 19.4 хувь нь боловсрол, 13.0 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 9.5 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 8.8 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, 8.5 хувь нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа, 5.6 хувь нь барилгын салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна.

Монгол Улсад ХБИ ажиллуулж, цалингаас нь нийгмийн даатгал төлж буй ААНБ-ын тоог 2017 оны 12 дугаар сар, 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар тодруулъя. Ингэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1 дэх заалтын дагуу 25, түүнээс дээш ажилтантай болон 25, түүнээс доош ажилтантай ААНБ-аар ялган харъя.

Зураг 15. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын тоо, ажилтны тооны бүлгээр



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар нийт 3969 аж ахуйн нэгж, байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж байгаагийн 2061 буюу 51.9 хувь нь 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай, 1908 буюу 48.1 хувь нь 25-аас доош ажиллагчидтай ААНБ байна.

Зураг 16. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ААНБ-ын тоо, 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар

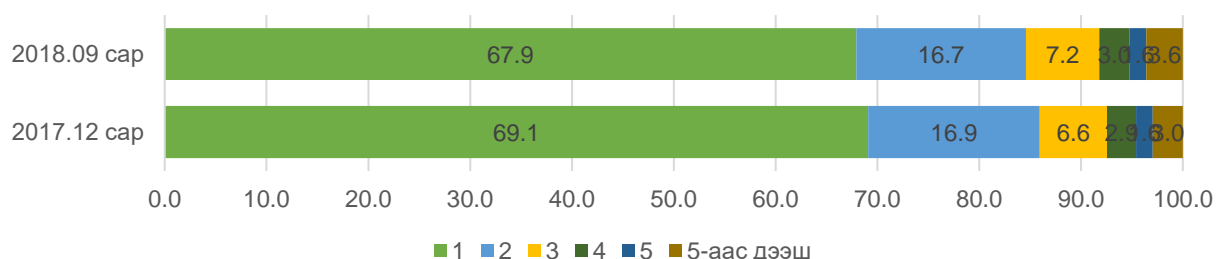


Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

25, түүнээс дээш ажиллагчидтай 5230 ААНБ-ын нийт ажиллагчдын тоо 488.6 мянга байгаа бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 дэх заалтын дагуу эдгээр байгууллагуудад хамгийн багадаа 19545 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллах боломжтой хэдий ч 4921 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр байгууллагуудад хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж чадвал **14624** хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажлын байртай болох боломжтой юм.

Харин 25-аас доош ажилтантай 1908 аж ахуйн нэгж, байгууллагад 2278 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь тэдний нийгмийн хариуцлагатай байдлыг илтгэж байна.

Зураг 17. ААНБ-уудын эзлэх хувь, ажиллуулж буй ХБИ-ийн тоогоор



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар ХБИ-ийг ажиллуулж буй нийт байгууллагуудын 67.9 хувь нь 1 орон тоонд, 16.7 хувь нь 2 орон тоонд, 7.2 хувь нь 3 орон тоонд, үлдсэн 8.2 хувь нь 4, түүнээс дээш орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж байна.

Татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь ХБИ-ийг авч ажиллуулсанаар Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай¹⁰ хуулийн 18.1.4¹¹, 19.8¹², 19.10¹³ дах хэсгүүдэд заасны дагуу албан татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлдэг.

2018 оны III улирлын байдлаар ААНОАТ-ын хуулийн 18.1.4, 19.8-д зааснаар нийт 27 байгууллага хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлжээ.

Зураг 18. ААНОАТ-ын хуулийн дагуу хөнгөлөлт, чөлөөлөлтөд хамрагдсан ААНБ-ууд

**ААНОАТ-ын хууль 18.1.4
Татварын чөлөөлөлт**

- 2017 онд нэг ААНБ нийт ажиллагсадын 2/3 ба түүнээс дээш хувьд хараагүй ажилтан ажиллуулж 914.3 мянган төгрөгийн албан татварын чөлөөлөлт эдэлжээ.

**ААНОАТ-ын хууль 19.8
Татварын хөнгөлөлт**

- 2017 онд 35 ААНБ нийт 252.1 сая төгрөгийн албан татварын хөнгөлөлт эдэлсэн байна.
- 2018 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 27 ААНБ нийт 95.9 сая төгрөгийн албан татварын хөнгөлөлт эдэлжээ.

Эх сурвалж: Татварын ерөнхий газар

2.2.2 ХБИ-ийг ажиллуулаагүй орон тоонд төлбөр төлөгч ААНБ-ын тухайд

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.2-д “Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө” хэмээн заасан байдаг. Энэхүү төлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрдөг бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний нийгмийн хамгааллын арга хэмжээнд зориулагдаж тэдгээрийг давтан сургах, ажлын байраар хангах, жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэхэд зээл олгох зэрэг арга хэмжээнд зарцуулагддаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.2-т заасан төлбөрийн хэмжээг Монгол Улсын Засгийн газрын 2009 оны “Төлбөрийн хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай /Аж ахуйн нэгж, байгууллагаас хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулаагүй орон тоо тутамд сар бүр төлөх төлбөрийн хэмжээ/” 26 дугаар тоот тогтоолоор баталсан.

Хүснэгт 6. Сар бүр төлөх төлбөрийн хэмжээ

№	ААНБ-ын ажиллагчдын тоо (бүсээр)	50 хүртэлх ажиллагчтай	51-ээс дээш ажиллагчтай
1	Улаанбаатар хот, Орхон, Дархан-Уул аймаг	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 40 хувиар	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувиар
2	Бусад аймаг	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 30 хувиар	

¹⁰ УИХ-ын 2006 оны 6 дугаар сарын 29-ны өдрийн худалдаанаас батлагдсан.

¹¹ 25-аас дээш ажиллагсадтай аж ахуйн нэгжийн нийт ажиллагсадын 2/3 ба түүнээс дээш хувийг хараагүй ажилтан эзэлдэг бол уг аж ахуйн нэгжийн орлогыг албан татвараас чөлөөлнө.

¹² 50-аас дээш хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилладаг аж ахуйн нэгжид нийт ажиллагчдад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эзэлж байгаа хувь хэмжээгээр тооцон үзүүлэх албан татварын хөнгөлөлт

¹³ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс үүсгэн байгуулсан төрийн бус байгууллагыг дэмжих зорилгоор аж ахуйн нэгж, иргэнээс хандивласан нэг сая төгрөгийг тухайн татварын жилд уг аж ахуйн нэгжийн албан татвар ногдох орлогоос хасч тооцно.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд төлбөрийг харьяа аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар/хэлтсийн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлдэг.

Хүснэгт 7. ХЭДС-д төлбөр төлсөн ААНБ-ын тоо, төвлөрсөн хөрөнгө, өмчийн хэлбэр, байршлаар

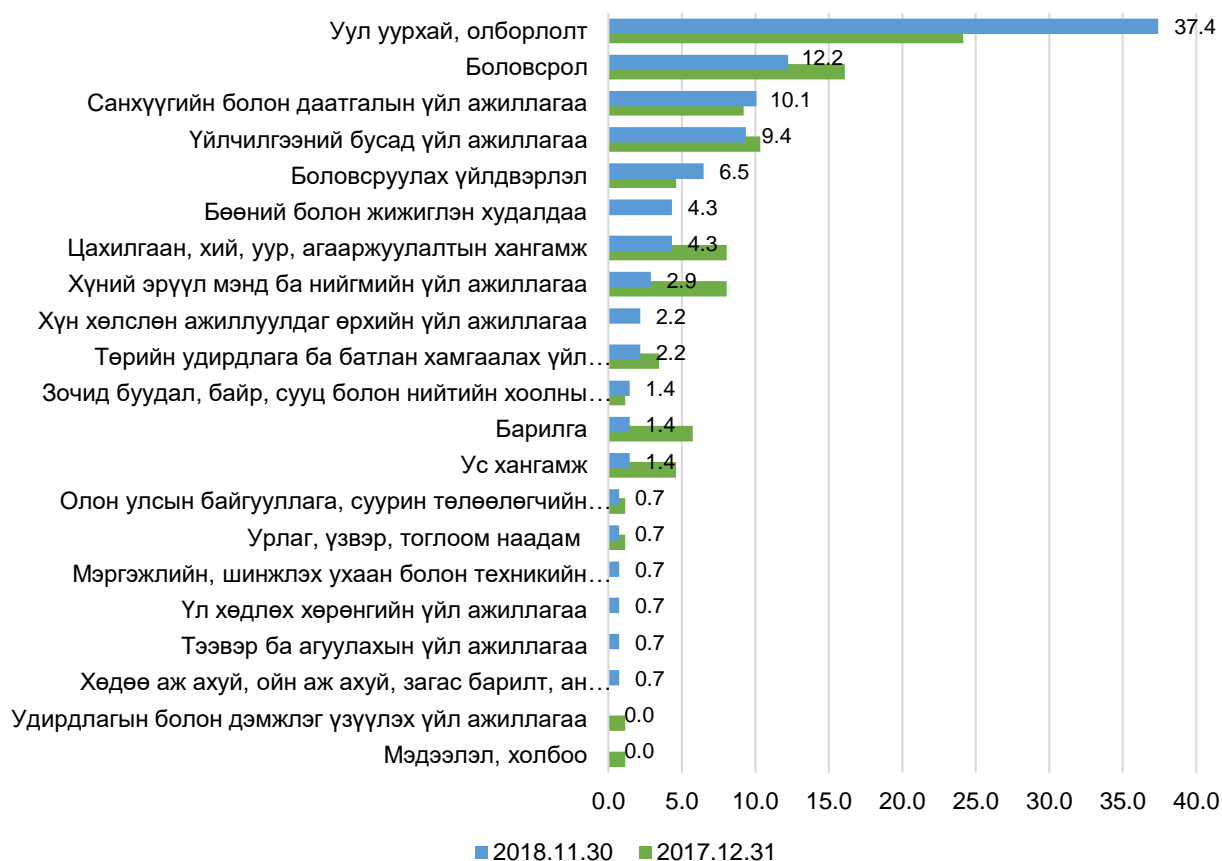
	2017.12.31	Дүнд эзлэх хувь	2018.11.30	Дүнд эзлэх хувь
Төлбөр төлсөн байгууллагын тоо	300	100.0	266	100.0
Үүнээс: Төрийн өмчит	71	23.7	24	9.0
Хувийн		76.3	242	91.0
Үүнээс: Хот	189	63.0	186	70.0
Хөдөө	111	37.0	80	30.0
Нийт төвлөрсөн төлбөр /мян.төг/	1 002 990.0	100.0	967 572.0	100.0
Үүнээс: Төрийн өмчит	165 777.0	16.5	90 048.0	9.3
Хувийн	837 213.0	83.5	877 524.0	90.7
Үүнээс: Хот	666 317.0	66.4	697 994.0	72.1
Хөдөө	336 673.0	33.6	269 578.0	27.9

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд тус хуулийн заалтын дагуу 2017 онд 1.0 тэрбум төгрөг төвлөрүүлсэн бол 2018 оны 11 дүгээр сарын байдлаар 969.1 сая төгрөгийг төвлөрүүлсэн байна.

Төлбөр төлсөн ААНБ-ыг байршлаар авч үзвэл аймаг, сумдад 25-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага бага байдаг тул төлбөр төлж буй байгууллагуудын 70 орчим хувь нь Улаанбаатарт байна. Өмчийн хэлбэрийн хувьд 2017 онд төлбөр төлсөн нийт байгууллагын 76.3 хувийг хувийн хэвшлийн, 27.3 хувийг төрийн өмчит байгууллагууд эзэлж байгаа бол 2018 онд 89.1 хувийг хэвийн хэвшил, 10.9 хувийг төрийн өмчит байгууллагууд эзэлж байна.

Зураг 19. ХЭДС-д төлбөр төлөгч ААНБ-ууд, эдийн засгийн салбарын ангиллаар, хувиар



Хөдөлмөрийн нөхцлөөс шалтгаалан уул уурхай, олборлолтын үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллаагүй орон тоонд ногдох төлбөрийн 37.4 хувийг бүрдүүлсэн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. Үүний дараагаар боловсролын байгууллагууд 12.2 хувь, санхүү болон даатгалын үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагууд 10.1 хувийг бүрдүүлжээ.

2.3. ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь Монгол улсын хууль, эрх зүйн актууд болон нэгдэн орсон олон улсын конвенцээр зохицуулагддаг. Үүнд:

1. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

23 дугаар зүйлийн 1. “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй”.

2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай НҮБ-ийн конвенцийн 27 дугаар зүйл

Оролцогч улсууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн бусадтай адил тэгш байх үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэх, тухайлбал хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд хүртээлтэй, нээлттэй байгаа, оролцож болох хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрлөх орчинд ажиллахаар чөлөөтэй сонгосон, эсхүл зөвшөөрлөө чөлөөтэй өгсөн нөхцөлд эрхэлж буй хөдөлмөрийнхөө үр шимээр амьжиргааны эх үүсвэрээ олох боломжтой байх хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хүлээн зөвшөөрнө.

3. Ази, Номхон далайн бүс нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан “Эрхийг нь бодит болгох” Инчеоны стратеги

Зорилго 1: Ядуурлыг бууруулах, ажил болон ажлын байрыг бий болгох асуудлыг сайжруулах.

Зорилт 1.А Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ядуурлыг бууруулах.

Зорилт 1.Б Ажиллаж чадах, ажиллах хүсэлтэй ажиллах насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх.

Зорилт 1.В Засгийн газраас санхүүжүүлдэг мэргэшлийн сургалт болон бусад ажил эрхлэлтийг дэмжих бусад хөтөлбөрт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн оролцоог нэмэгдүүлэх.

4. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030 /Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 19 дүгээр тогтоолоор батлагдсан/.

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын Нийгмийн тогтвортой хөгжлийн зорилт нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, бүх нийтийг эрүүл мэндийн чанартай, хүртээмжтэй тусламж, үйлчилгээнд хамруулах, иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэх, бүх нийтийн эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх, иргэн бүрт хүртээмжтэй, чанартай боловсрол олгох, насан туршийн боловсролын үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар ядуурлын бүх төрлийг эцэс болгож, нийгмийн дундаж давхаргын эзлэх хувийн жинг тууштай нэмэгдүүлэхэд чиглэнэ.

Нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах зарчмын хүрээнд:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн үйлчилгээнд эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлнэ гэж заасан.

5. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159 дугаар конвенци

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олох, ажлын байраа хадгалах, ахиж дэвших адил боломж олгох, тэгш хандах, тухайн ажил нь өөрийн сонголтод нийцэж, хувь хүний боломж чадварыг харгалзсан байх зэрэг нийтлэг хэм хэмжээг заасан байдаг. Түүнчлэн тус конвенцид мэргэжлийн нөхөн сэргээлтэд хамруулах, хөдөлмөрийн зах зээлд нээлттэй оролцуулах, хөдөлмөр эрхлэлт, нөхөн сэргээлтийн дэд бүтцийг бий болгох, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын цагийг богиносгох, тусгай зориулалтын тоног төхөөрөмжийг

татвар, бусад төлбөрөөс чөлөөлөх, мэдээлэл хүргэх, тэднийг дэмжихэд чиглэсэн орон нутгийн оролцоог нэмэгдүүлэх, багш нарыг бэлтгэх, давтан сургах зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг гишүүн орнуудад зөвлөсөн.

6. Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого

4.5. “Хүн амыг ажилтай, орлоготой байх нөхцөлийг бүрдүүлэх” чиглэлээр:

4.5.1. байнгын ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн чадамжид тохирсон ажлын байрыг бий болгохыг урамшуулах;

4.5.5. эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх талаар тусгасан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм-сэтгэл зүйн хэрэгцээт үйлчилгээг авах, бусдын нэгэн адил амьдрах тэгш эрхийг хүлээн зөвшөөрч, энэхүү эрхээ эдлэх явдлыг хангах, нийгмийн харилцаанд бүрэн дүүрэн хамрагдах, оролцохыг дэмжих, соёл урлаг, спортын арга хэмжээнд тэгш хамруулах, авъяас чадварыг нь нээн хөгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд урлаг, соёлын бүтээл хүртээмжтэй байх асуудлыг боловсронгуй болгох зорилгоор 2016 онд Улсын Их Хурлаас Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Тус хуулийг хэрэгжүүлснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өмнө тулгамдаж байгаа эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, нийтийн тээвэр, зам, орон сууц, олон нийтийн барилга байгууламжийн хүртээмж гэх мэт олон асуудлыг шийдвэрлэх эрх зүйн үндэс бүрдээд байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийг эдлүүлэхэд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх талаар холбогдох хууль тогтоомжид тусгасан байдаг.

Хүснэгт 8. Холбогдох хууль, тогтоомж

№	Хуулийн холбогдох зүйл заалтууд
1	<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт</p> <p>17.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажилд орох, албан тушаал дэвших, цалин хөлс, нөхөн олговор авах, хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд бусадтай адил тэгш хамрагдах эрхтэй.</p> <p>17.3. Төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие эрхтэн, хөгжлийн онцлогт нийцсэн ажлын байрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бий болгож ажиллуулах үүрэгтэй.</p>
2	<p>Ажлын цагийг богиносгох</p> <p>71.1. Долоо хоногийн ажлын цаг нь 14-15 насны ажилтанд 30 цаг хүртэл, 16-17 насны болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна.</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр</p> <p>111.1. 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.</p>

		<p>111.2. Аж ахуйн нэгж, байгуулага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө.</p>
3	<p>Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хууль /2006 оны 6 дугаар сарын 29-ний өдөр/</p>	<p>Албан татвараас чөлөөлөх</p> <p>18.1.4. 25-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн нийт ажиллагсдын 2/3 ба түүнээс дээш хувийг хараагүй ажилтан эзэлдэг бол уг аж ахуйн нэгжийн орлого.</p> <p>Албан татвараас хөнгөлөх</p> <p>19.8. 50-иас дээш хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилладаг аж ахуйн нэгжид нийт ажиллагчдад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эзэлж байгаа хувь хэмжээгээр тооцон албан татварын хөнгөлөлт үзүүлнэ.</p> <p>19.10. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс үүсгэн байгуулсан төрийн бус байгууллагыг дэмжих зорилгоор аж ахуйн нэгж, иргэнээс хандивласан нэг сая хүртэлх хэмжээний төгрөгийг ийнхүү хандивласан болох нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн татварын жилд уг аж ахуйн нэгжийн албан татвар ногдох орлогоос хасч тооцно.</p>
4	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль /2011 оны 6 дугаар сарын 17-ны өдөр/</p>	<p>Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих</p> <p>15.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 6 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэнийг ажилд авч, 12 сараас доошгүй хугацаагаар ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний урамшууллыг нэг удаа олгоно.</p>

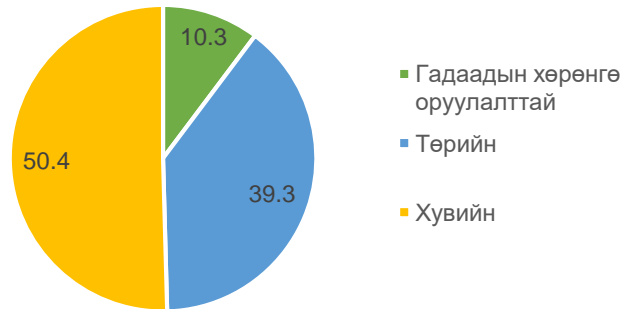
III БҮЛЭГ. АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН БАЙДАЛ

Тайлангийн энэ бүлэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ¹⁴, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй орон тоонд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлбөр төлсөн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ¹⁵, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 18.1.4, 19.8 дах -заалтуудаар албан татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын мэдээ¹⁶-нд хийсэн шинжилгээ болон судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын талаарх судалгааны үр дүнг танилцуулах болно.

3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

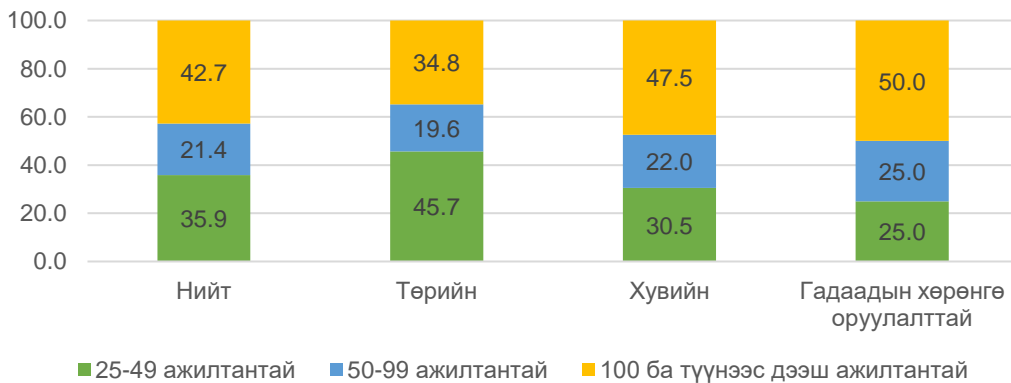
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг үндэслэн 25, түүнээс дээш ажилтантай ААНБ-аас түүвэрлэн 117 ААНБ-ыг судалгаанд хамруулсаны 50.4 хувь нь хувийн, 39.3 хувь нь төрийн, 10.3 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ байлаа.

Зураг 20. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд, өмчийн хэлбэр, хувиар



Ажилчдын тооны бүлгээр авч үзвэл нийт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын 35.9 хувь нь 50 хүртэлх ажилтантай, 21.4 хувь нь 50-99 ажилтантай, үлдсэн 42.7 хувь нь 100 ба түүнээс дээш ажилтантай ААНБ-ууд байна. Ажилчдын тоог өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн ААНБ-уудын 45.7 хувь нь, хувийн ААНБ-уудын 19.6 хувь нь 50-99 ажилтантай, 34.8 хувь нь 100 ба түүнээс дээш ажилтантай ААНБ хамрагджээ.

Зураг 21. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд, ажилчдын тооны бүлэг, өмчийн хэлбэр, хувиар



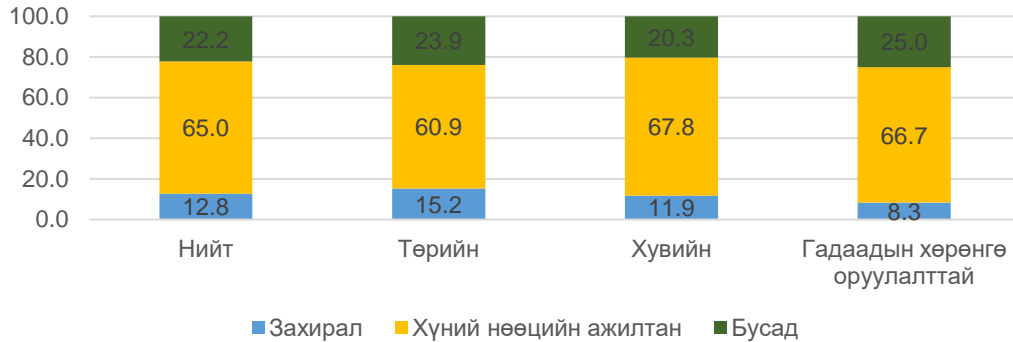
¹⁴ Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

¹⁵ Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

¹⁶ Татварын ерөнхий газар

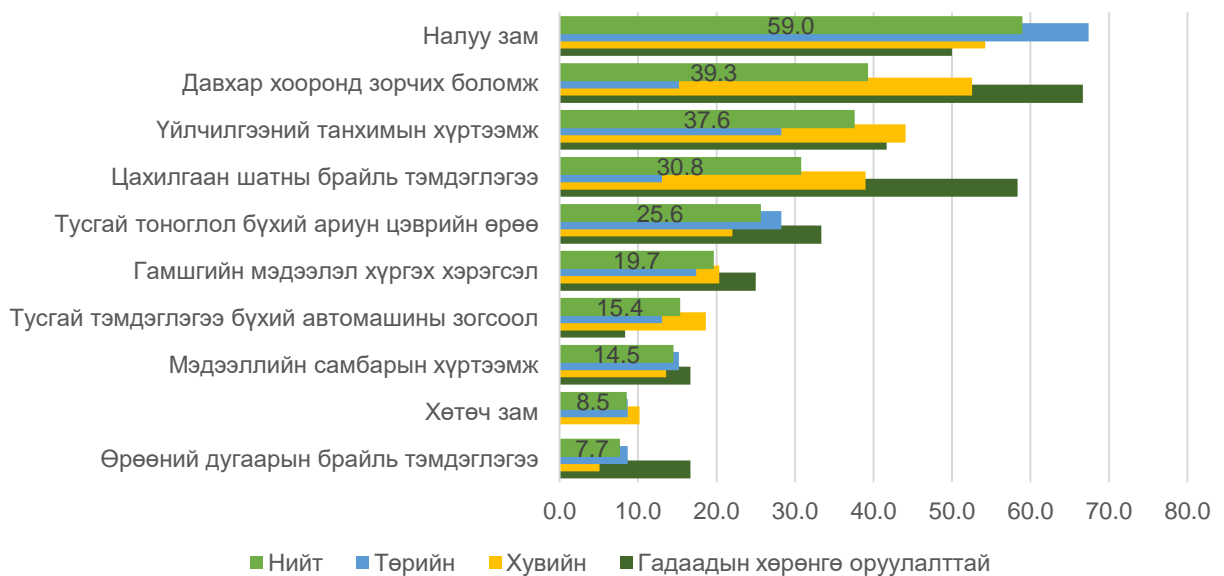
Судалгаанд оролцогчдын 65.0 хувь нь тухайн ААНБ-ын хүний нөөцийн ажилтан, 12.8 хувь нь удирдах албан тушаалтан, 22.2 хувь нь газар, хэлтсийн дарга, ахлах нягтлан бодогч, менежер зэрэг албан тушаалтнууд байлаа. Өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн ААНБ-ын 15.2 хувь, хувийн ААНБ-ын 11.9 хувь, гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ын 8.3 хувийн удирдах албан тушаалтан нь судалгаанд мэдээлэл өгсөн.

Зураг 22. Судалгаанд хариулагчийн албан тушаал, өмчийн хэлбэр, хувиар



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд нийгмийн харилцаанд оролцоход тулгардаг гол бэрхшээл нь орчны болон мэдээллийн хүртээмжийн асуудал байдаг бөгөөд Хот байгуулалтын тухай хуулийн¹⁷ 20 дугаар зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан дэд бүтцийн талаар тусгаж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн саадгүй үйлчлүүлэх орчин нөхцөлийг хангаагүй хот төлөвлөлт, барилгажилтын шийдэл, зураг төсөл зэрэгт зөвшөөрөл олгохыг хориглосон байдаг. Судалгаагаар ААНБ-уудын байр ХБИ-д хэр тохиромжтой байгааг тодруулсан. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувьд хүртээмжтэй орчин хангалттай бүрдээгүй байна. Судалгаанд хамрагдсан гурван ААНБ тутмын хоёр (59.0 хувь) нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн орж, гарахад зориулсан налуу замтай байсан боловч тэдгээрийн ихэнх нь стандартийн бус, огцом замтай байлаа. Харин хараагүй хүнд зориулсан хөтөч зам (8.5 хувь) болон өрөөний дугаарын брайль тэмдэглэгээ (7.7 хувь)-тэй байгууллага цөөн байна.

Зураг 23. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын дэд бүтцийн хүртээмжтэй байдал, өмчийн хэлбэр, хувиар



¹⁷ 2008 оны 5 дугаар сарын 29-ний өдөр батлагдсан.

Дээрх үзүүлэлтийг өмчийн хэлбэрээр тодруулвал гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ын орчин нь бусад өмчлөлийн ААНБ-аас илүү ХБИ-д хүртээмжтэй байна. Харин төрийн ААНБ-уудын орчны хүртээмж нь бусад өмчлөлийн ААНБ-аас бага байна.

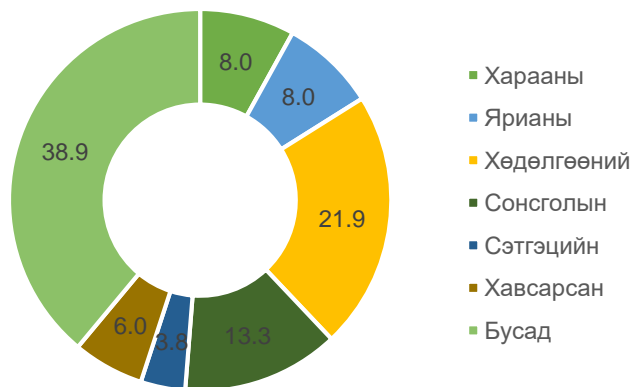
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг үндэслэн 25, түүнээс дээш ажилтантай ААНБ-аас түүвэрлэн 117 ААНБ-ыг судалгаанд хамруулсаны 46.2 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулдаг, 29.9 хувь нь ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлдөг, 23.9 хувь нь хуулийн заалтыг хэрэгжүүлдэггүй байгууллагуудыг сонгосон.

3.2. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛЖ БУЙ АЖИЛ ОЛГОГЧ

Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-аас 46.2 хувь нь хуулийн дагуу ХБИ ажиллуулж байна. Эдгээр ААНБ-аас хамгийн их нь 30 ХБИ-ийг ажиллуулж байгаа бол хамгийн бага нь 1 ХБИ ажиллуулдаг байна. Дунджаар нэг ААНБ 7 ХБИ-ийг ажиллуулж байна. ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-ын 98.6 хувь нь ХБИ-тэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилладаг бол, 100.0 хувь нийгмийн даатгалд хамруулсан байна.

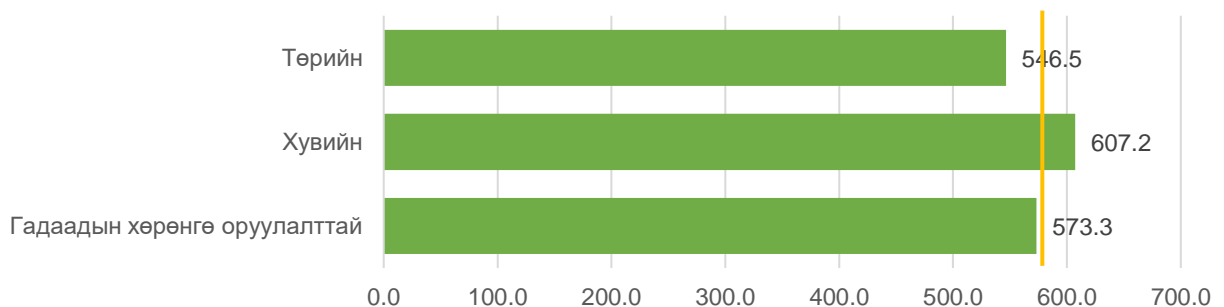
ААНБ-уудад ажиллаж буй ХБИ-ийн 38.9 хувь нь бусад буюу ямар нэгэн эмгэг болон өвчний улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадвараа алдсан, 21.9 хувь нь хөдөлгөөний, 13.3 хувь нь сонсголын, 8.0 хувь нь харааны, 8.0 хувь нь ярианы бэрхшээлтэй иргэд байсан.

Зураг 24. Ажил олгогч байгууллагуудад ажиллаж буй иргэд, бэрхшээлийн хэлбэр, хувиар



Мөн судалгааны дүнгээр ХБИ-ийн дундаж цалин **576.1** мянган төгрөг байгаа нь 2018 оны 3 дугаар улирлын байдлаарх улсын дундаж цалин /1,031.8 мянган төгрөг/-тай харьцуулахад ойролцоогоор 1.8 дахин бага байна. Өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн өмчийн ААНБ-д ажиллаж буй ХБИ дунджаар 546.5 мянган төгрөг, хувийн ААНБ-д ажиллаж буй ХБИ 607.2 мянган төгрөгийн цалин авч байна.

Зураг 25. ХБИ-ийн дундаж цалин, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, мянган төгрөгөөр



Судалгааны дүнгээр ажил олгогч байгууллагуудын 27.1 хувь нь эрүүл мэнд, 19.3 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 10.3 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагууд байсан.

Зураг 26. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хувиар



ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-уудын 75.7 хувь нь тухайн ажиллаж буй ХБИ албан тушаал ахих, дэвших боломжтой гэсэн бол 15.7 хувь нь ахих, дэвших боломжгүй, 8.6 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

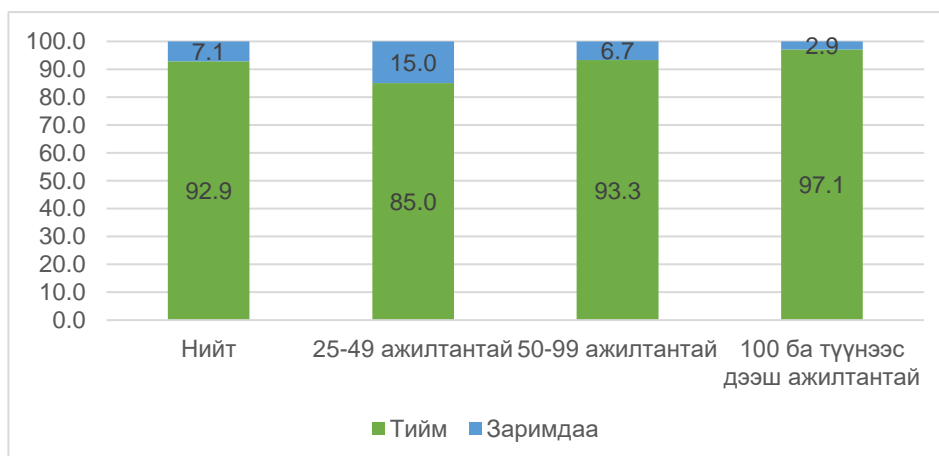
ААНБ-ууд хуулийн дагуу ХБИ-ийг ажиллуулахаас гадна тухайн байгууллагад ажиллаж буй ХБИ бусдын адил олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог эсэхийг тодруулахад хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн 92.9 хувь нь тогтмол оролцдог, 7.1 хувь нь заримдаа оролцдог гэж хариулжээ. ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн ААНБ-ын 12.1 хувь, гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ын 16.7 хувь нь ажиллуулж буй ХБИ нь олон нийтийн арга хэмжээнд заримдаа оролцдог гэж хариулсан байна.

Зураг 27. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, ХБИ олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог эсэх, өмчийн хэлбэр, хувиар



Дээрх үзүүлэлтийг ААНБ-ын тооны бүлгээр харвал илүү олон ажилтантай байх тутам хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан нь олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог байна.

Зураг 28. ХБИ-ийг ажиллуулж буй ААНБ-ууд, ХБИ олон нийтийн арга хэмжээнд оролцдог эсэх, ААНБ-ын ажилчдын тооны бүлэг, хувиар



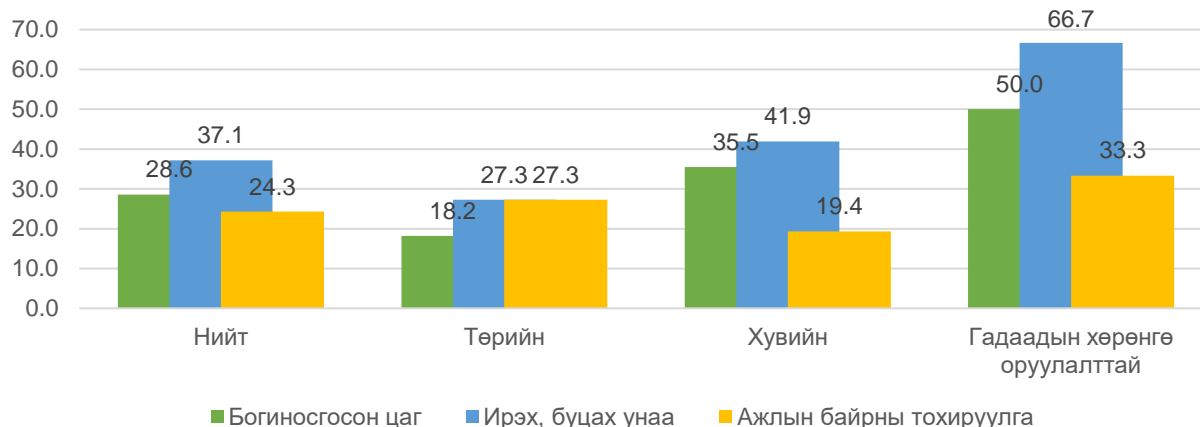
ХБИ-д зориулсан дэмжлэг

Ажлын байрыг өөрчлөн тохируулснаар ХБИ-д хөдөлмөрлөх таатай нөхцөл бүрдэж, улмаар хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэнэ. Ажлын байрыг тохируулан өөрчлөх нь тэгш эрх, бололцоогоор хангах асуудлын нэг хэсэг юм. Энэхүү судалгаагаар тухайн ААНБ-аас ХБИ-д зориулан дараах тохируулгуудыг хийсэн талаар тодруулсан. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн хуулийн 71.1-ийн дагуу богиносгосон цагаар ажиллуулдаг эсэх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдыг ажилдаа ирэх, буцахад дэмжлэг үзүүлдэг эсэх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны онцлогт тохирсон ажлын байрны тохируулга хийсэн эсэх

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.1-д “Долоо хоногийн ажлын цаг нь ... хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна” гэж заасан байдаг бөгөөд судалгаагаар ХБИ ажиллуулдаг ААНБ-ын 28.6 хувь нь уг заалтын дагуу тухайн ХБИ-ийг богиносгосон цагаар ажиллуулдаг байна. ХБИ ажиллуулдаг ААНБ-уудын 37.1 хувь нь ирэх, буцах унааны дэмжлэг үзүүлдэг байна. Харин судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 24.3 хувь нь тэргэнцэртэй иргэдэд налуу шат, орц, гарц, бие засах өрөөнд зориулалтын суултуур, тусгай бариул хийх зэргээр ажлын байрны тохируулгыг хийж өгдөг ба бусад нь ХБИ-ийг ажиллуулахдаа ажлын байрны тохируулга хийж өгөөгүй байна. Ажлын байрны тохируулга хийгээгүй томоохон шалтгааны нэг нь дотор эрхтнээр, даралт ихсэх өвчнөөр, сахарын өвчнөөр хувь тогтоолгосон ХБИ нэлээд түгээмэл байдаг байна. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд зориулан ажлын байрны тохируулга хийх шаардлага байдаггүй хэмээн олон ААНБ хариулж байлаа.

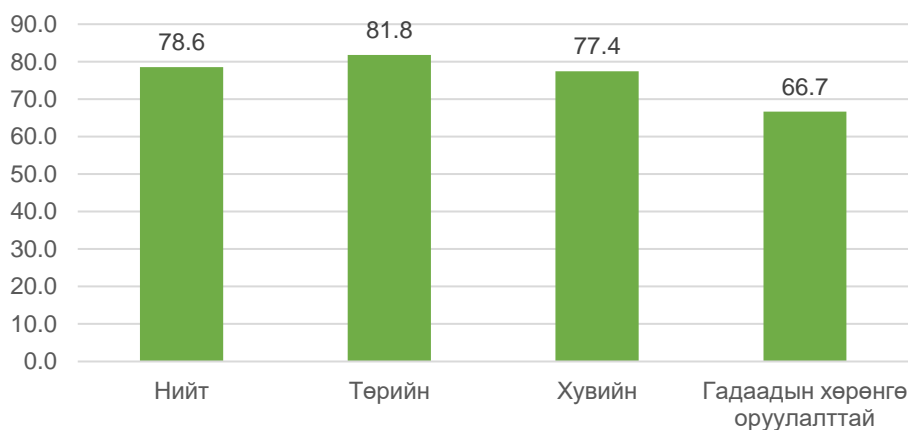
Зураг 29. ААНБ-ууд ХБИ-д зориулж ажлын байрны тохируулга хийдэг хувь, хэлбэрээр



Дээрх графикаас харахад төрийн өмчит ААНБ ажлын байрны тохируулга хамгийн бага хийдэг бол гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-уудад тус үзүүлэлт харьцангуй өндөр байна.

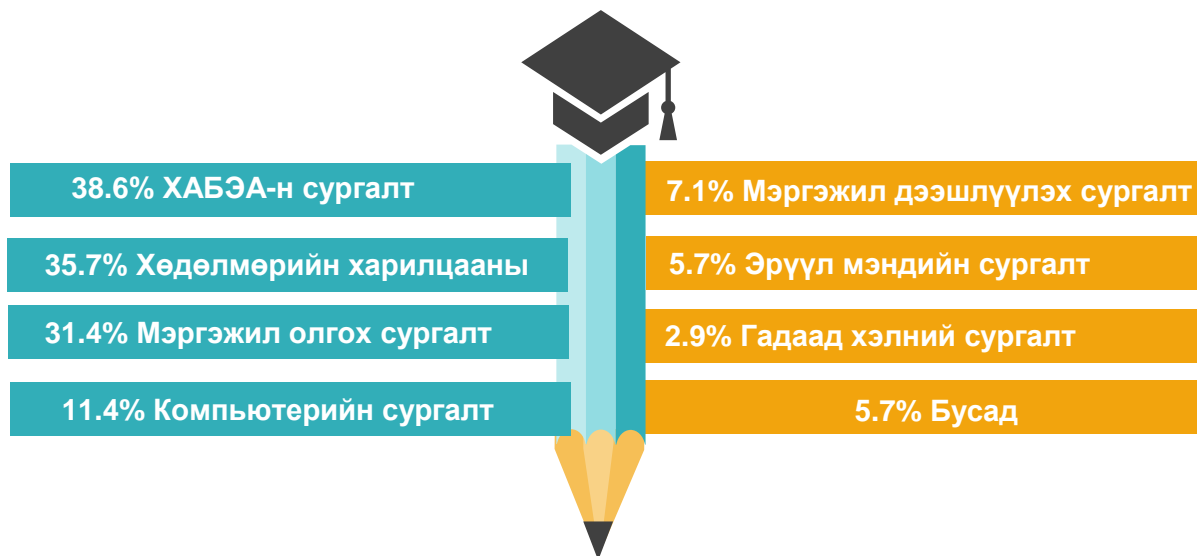
Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд зориулсан ажлын байрны тохируулгаас гадна тэднийг мэдлэг, ур чадвараа хөгжүүлэх чиглэлээр сургалтад хамруулах нь чухал юм. ААНБ-уудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнаа сургалтад хамруулах нь харьцангуй сайн (78.6) байна. Төрийн өмчийн ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахдаа ажлын байрны тохируулга бага хийдэг хэдий ч тэднийг мэдлэг чадвараа хөгжүүлэх чиглэлийн сургалтад хамгийн сайн (81.8 хувь) хамруулдаг байна.

Зураг 30. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдын мэдлэг ур чадварыг хөгжүүлэх чиглэлээр сургалтад хамруулдаг ААНБ-ын хувь, өмчийн хэлбэрээр



Тухайн ААНБ-ууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнаа хөгжүүлэхэд хамгийн их хэрэгцээтэй сургалтад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт (38.6 хувь), хөдөлмөрийн харилцааны сургалт (35.7 хувь), мэргэжил олгох сургалт (31.4 хувь) зэргийг дурдсан. Ажлын байранд тавигддаг гол шалгуурын нэг нь боловсрол, мэргэжлийн ур чадвар юм.

Зураг 31. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд хэрэгцээтэй сургалт



ХБИ-ийг ажиллуулахын давуу тал болон хүндрэл бэрхшээл

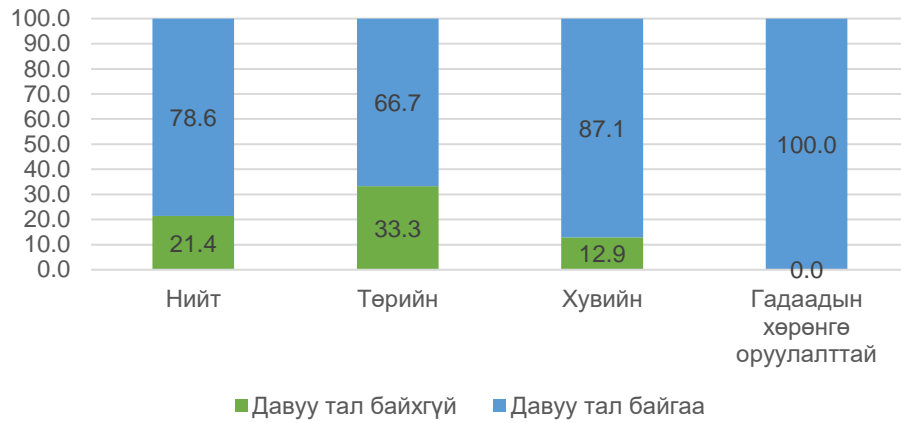
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулснаар тухайн ААНБ-д ямар давуу тал болон бэрхшээл тулгардаг эсэхийг тодруулсан. Ингэснээр хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах, ХБИ-ийг хөдөлмөр эрхлэлтийг тэлэх боломжийг эрэлхийлэх юм.

ХБИ-ийг ажиллуулах нь ААНБ-т эдийн засгийн олон боломж, бололцоо байдаг ч тэд энэ талын мэдлэг, мэдээлэл хомс байдаг нь судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад ажиглагдаж байлаа. ААНБ нь ХБИ-ийг ажлын байраар хангадаг бол дараах урамшуулал, хөнгөлөлтөд хамрагддаг.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг 12 сараас дээш хугацаагаар ажиллуулж байгаа бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх урамшууллыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 15.1.4-д зааснаар Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгоно.
- ААНОАТ-ын хөнгөлөлт эдэлнэ.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн 4.2.1-д зааснаар тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний онцлогт нийцүүлсэн тохируулгатай, байнгын ажлын байр бий болгох зорилгоор боловсруулсан аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагын төслийг шалгаруулж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нэг ажлын байрны зардлыг 5 хүртэл сая төгрөгөөр тооцон, 50 хүртэл сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс тухайн байгууллагад үзүүлнэ.
- Аж ахуйн нэгж, хувь хүн ажлын байр шинээр бий болгосон бол “Хөдөлмөр эрхлэлтийн сан”-аас хөнгөлөлттэй зээл авах эрхтэй болдог байна. Үүнд, Халамжийн байгууллагад бүртгэлтэй ажил идэвхтэй хайж байгаа болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулбал нэг хүний орон тоо тутамд нэг сая төгрөг зээлэх эрх үүсдэг бөгөөд зээлийн хүү 1 хувь байна.

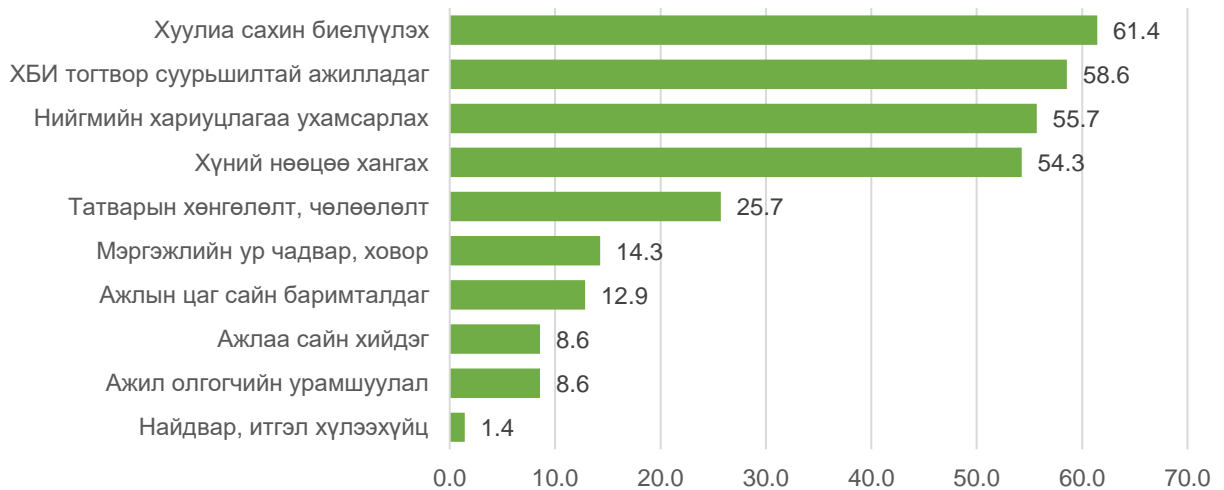
Судалгаанд хамрагдсан ХБИ ажиллуулж байгаа ААНБ-ын 78.6 хувь нь ХБИ-ийг ажлуулснаар ямар нэг давуу тал байдаг гэж үзсэн бол 21.4 хувь нь ямар ч давуу тал байдаггүй гэж хариулжээ. ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн байгууллагад хамгийн их буюу 33.3 хувь нь ямар ч давуу тал байхгүй гэж хариулжээ.

Зураг 32. ХБИ-ийг ажиллуулахад давуу тал байдаг эсэх, өмчийн хэлбэр, хувиар



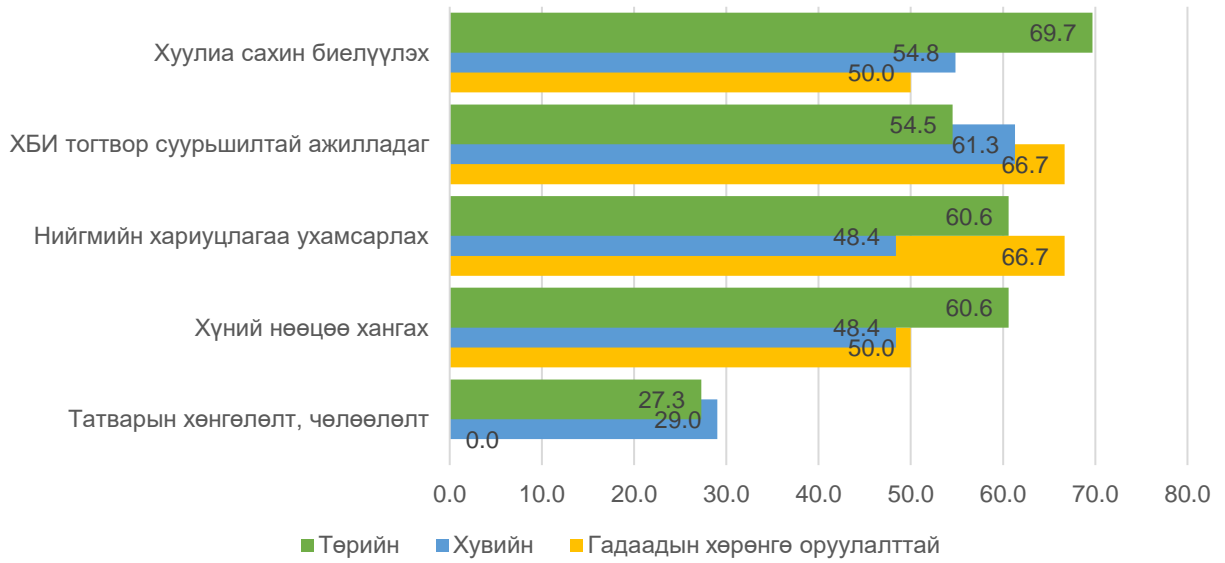
ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажлуулснаар үүсч буй хамгийн том давуу талыг Хөдөлмөрийн хуулиа сахин биелүүлэх (61.4 хувь), ХБИ тогтвор суурьшилтай ажилладаг (58.6 хувь), нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах (55.7 хувь), хүний нөөцөө хангах (54.3 хувь) зэргийг дурдаж байсан.

Зураг 33. ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахын давуу тал, хувиар



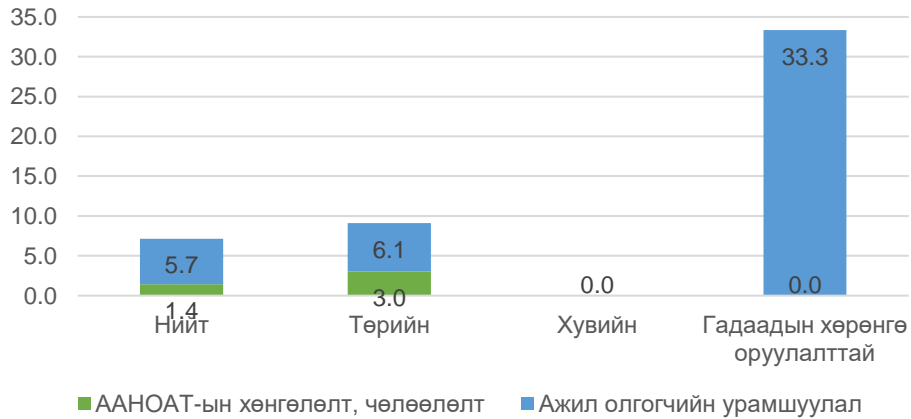
Төрийн өмчийн ААНБ-ууд хуулиа сахин биелүүлэх, хүний нөөцөө хангах давуу талтай гэж нэлээд хувь нь үздэг бол гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ууд ХБИ тогтвор суурьшилтай ажилладаг, нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах давуу талтай гэж хариулсан байна. Гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ын хувьд татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдлэхэд давуу тал болдог гэж хариулаагүй байна.

Зураг 34. ААНБ-ууд ХБИ-ийг ажиллуулахын тэргүүлэх 5 давуу тал, өмчийн хэлбэр, хувиар



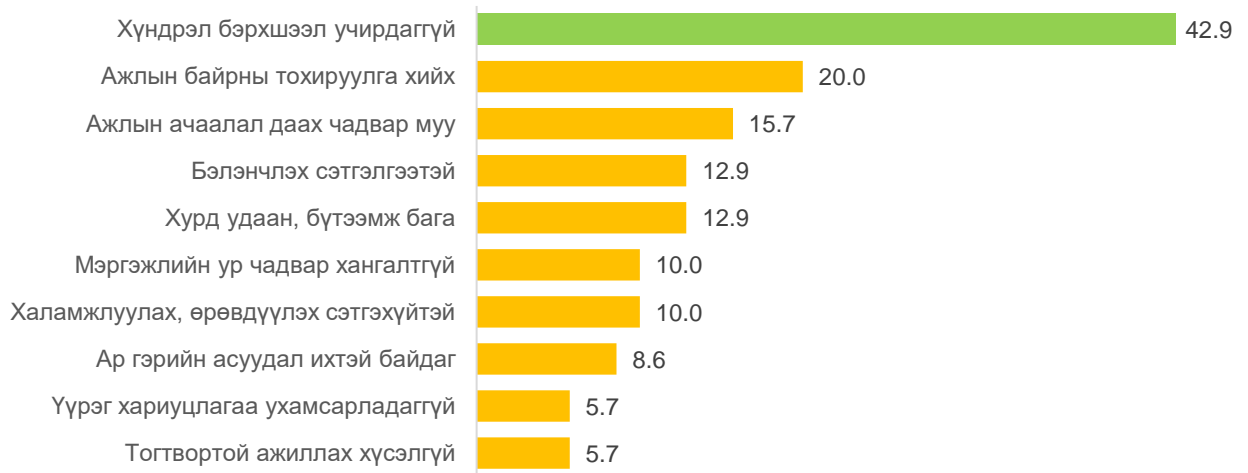
Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын 92.9 хувь нь ХБИ-ийг ажиллуулснаар ямар нэгэн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдлээгүй бөгөөд 5.7 хувь нь ажил олгогчийн урамшуулал, 1.4 хувь нь ААНОАТ-ын тухай хуулийн дагуу албан татварын хөнгөлөлт эдэлжээ. Хувийн ААНБ-ын хувьд аль аль хөнгөлөлтийг эдэлж чадаагүй байна.

Зураг 35. ХБИ ажиллуулснаар хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдэлсэн ААНБ-ууд хувь, төрөл, өмчийн хэлбэр



ХБИ ажиллуулж байгаа ААНБ-уудын ихэнхи нь ямар нэг хөнгөлөлт, урамшуулалд хамрагдаж чадахгүй байгаагаас гадна 57.1 хувь нь ХБИ ажиллуулахад ямар нэг бэрхшээлтэй тулгардаг гэж үзжээ.

Зураг 36. ХБИ ажиллуулснаар ажил олгогчдод тулгардаг бэрхшээл, хувиар



ХБИ-ийг ажиллуулахад ямар нэг бэрхшээл байдаггүй хэмээн ажил олгогч байгууллагуудын 42.9 хувь нь хариулжээ. Харин 20.0 хувь нь ажлын байрны тохируулга хийх, 15.7 хувь нь ажлын ачаалал даах чадвар муу, 12.9 хувь нь ажил гүйцэтгэх хурд удаан, бүтээмж бага, бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй, 10.0 хувь нь мэргэжлийн ур чадвар хангалтгүй, халамжлуулах, өрөвдүүлэх сэтгэхүйтэй байдаг нь хүндрэлтэй гэжээ.

ХБИ-ийг ажиллуулж буй ажил олгогч байгууллагуудын санал:

	Санал
Ажил олгогчийн урамшууллын дүнг нэмж мотивацитай бодлого хэрэгжүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Ажил олгогчийн урамшууллын талаарх мэдээллийг сайжруулах, нэгдсэн хөтөлбөрөөр ААНБ-уудад ойлголт өгөх, хандлагыг өөрчлөх Төрийн байгууллагуудад ажил олгогчийн урамшууллыг олгох Квотоос илүү ажиллуулсан ажил олгогчдыг урамшуулах Төрөлхийн болон хөдөлмөрийн чадвараа 70-аас дээш хувиар алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангасан ажил олгогчийг илүү урамшуулах /Ажил олгогчид олгох хөнгөлөлт, урамшууллын хэмжээг ажиллуулж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувьтай уялдуулан ялгаатай тогтоох/ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байгаа байгууллагын ажилчдын нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалд хөнгөлөлт үзүүлэх.
Эдийн засгийн салбар тус бүрээр квотыг өөр өөр тогтоох нь зүйтэй. Бүх салбарт 1/25 харьцаа тохирдоггүй.	<ul style="list-style-type: none"> 25-д 1 ХБИ гэдэг бол маш хүндрэлтэй байдаг. Тухайн салбар, ажил мэргэжлийн онцлогоос хамаараад тэр бүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авах боломжгүй. Ажлын байранд тэдгээр хүмүүсийн онцлог төдийлөн таардаггүй. Ажлын байрны тохируулга хийх нь хувийн хэвшилд маш хүндрэлтэй.

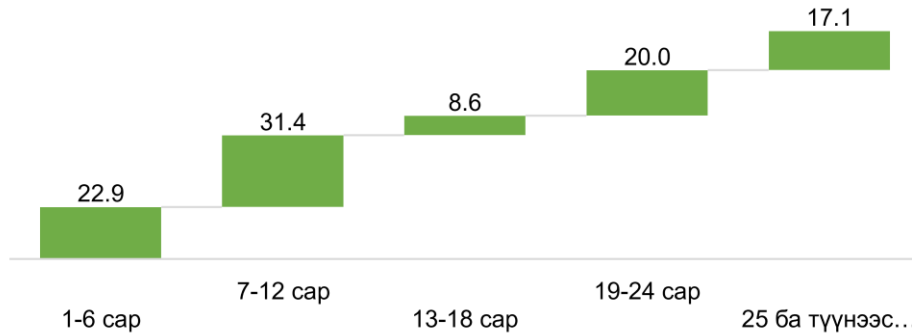
	<ul style="list-style-type: none"> • 25-д 1 хүн боломжтой. 25-с доош 1 хүн байсан ч болно. Аж ахуй нэгж байгууллагууд нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах хэрэгтэй. Заавал төрөөс дэмж гэхгүй. Бидний үүрэг тул боломжоороо ажиллуулна.
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах, хяналтыг сайжруулах.	<ul style="list-style-type: none"> • ААНБ-ууд хуулиа сахин биелүүлэх хэрэгтэй. Мэргэжлийн хяналтын газар хяналтаа сайжруулах хэрэгтэй. Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлээгүй бол торгуулийг шахаж авах хэрэгтэй. • Хуулиа хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-уудыг торгож хуулиа хэрэгжүүлдэг ААНБ-уудад урамшуулал олгох хэрэгтэй. • Ажиллуулах боломжгүй байгууллагуудыг ойлгож төлбөр авахгүй байх хэрэгтэй. Манай байгууллага жилд 400 гаран сая төгрөг төлдөг. Хөдөлмөрийн тухай хуулиндаа заасан тул биелүүлэхээс өөр аргагүй. Манайх нийгмийн хариуцлагаа маш сайн ухамсарладаг.
Хөдөлмөр зуучлалын системийг сайжруулах	<ul style="list-style-type: none"> • Зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан хөдөлмөрийн бирж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн жагсаалт бүхий мэдээллийн сан байгуулж ААНБ-уудад мэдээллийг нээлттэй байлгах, мэдээллийн санг тогтмол шинэчилж үйл ажиллагааг нь сайжруулах хэрэгтэй. Үүнд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг тодорхой оруулах нь чухал. • Ажлын байр зөндөө байна, Хөгжлийн бэрхшээлтэй өөрсдөө ирдэггүй, тогтвор суурьшилгүй. Тэднийг ойлгож ачаалал бага ажил өгөх хэрэгтэй.
Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрийг нарийн тодорхойлох	<ul style="list-style-type: none"> • Группд байгаа хүн бүрийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэх нь өрөөсгөл тул ойлголт тодорхойлолтыг өөрчлөх хэрэгтэй. • Хөгжлийн бэрхшээл гэдгийг нарийвчлан тодорхойлох, түр хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвар алдсан хүмүүсийг хөгжлийн бэрхшээлтэй гэж үзмээргүй байна. Сар бүр группын мөнгө аваад хасагдах сонирхолгүй болсон. Энэ нь нийгмийн даатгалын санд маш их ачаалал болж байна. • Жинхэнэ хөгжлийн бэрхшээлтэй боловч ЭХМК-оор ордоггүй, эмзэглэдэг хүмүүс байдаг, квотын хувьд 50-д 1 байвал зүгээр, МХЕГ-аас шалгалт ирдэггүй, ХХҮГ-аас шаардлага ирдэг. Ямар байгууллагад ямар бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байгааг тодорхойлох хэрэгтэй.
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн оролцоог дээшлүүлэхэд анхаарах	<ul style="list-style-type: none"> • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан сургалт, сурталчилгаа, зөвлөгөө, уулзалтыг сайн зохион байгуулах хэрэгтэй. Тэдний сургалт, тэмцээн уралдаанд хамрагдах төсвийг байгууллагын төсөвт суулгаж өгөх нь зүйтэй.
Татварын хөнгөлөлт үзүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> • Татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлдэг талаар мэдээлэл байхгүй. Татварын хөнгөлөлтийг бүгдэд нь тэгш эдлүүлэх хэрэгтэй. Харааны сонсголын бэрхшээлтэй хүн

	<p>ажиллах боломжтой. Комьпютер сайн мэддэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байвал ажилд авна.</p>
<p>Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар/ хэлтсүүдтэй хамтран ажиллах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэст хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд авах хүсэлт гаргахад эргэж холбогддоггүй, 2 удаа хандахад хариу ирүүлээгүй. • Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэст ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн авах гэхээр хугацаа их шаарддаг. Бүртгүүлсэн хүн нь цөөн, шаардлага хангасан хүн олддоггүй. Залуусын хандлага өөр, ажил голдог болсон. • Ажил олгогчийн урамшуулал, хөнгөлөлт авч үзээгүй. Бүрдүүлэх бичиг баримт их, хугацаа их шаарддаг нь төвөгтэй байдаг. Хуулийн дагуу олгодог хөнгөлөлтөө хүнд сурталгүй олговол зүгээр. Хөгжлийн бэрхшээлтэй 3 хүнээ ажиллуулаад удаж байна. Хөдөлмөрийн маргаанд өөрийгөө төлөөлж чаддаггүй. • Хөгжлийн бэрхшээлтэй 3 хүн ажилд авахаар захиалга өгсөн. 2 хүн ирж уулзсан, үйлчлэгч, туслахаар авна. Дээд боловсролтой бол мэргэжлийнх нь дагуу ажиллуулна. /Химич, баяжуулагч, инженер/

3.3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛАХ АЖЛЫН БАЙРАНД ТӨЛБӨР ТӨЛЖ БУЙ АЖИЛ ОЛГОГЧ

Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-аас 29.9 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.2-т заасны дагуу буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэн ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлж байна. Эдгээр ААНБ-аас хамгийн их нь 12 тооны ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлдөг бөгөөд дунджаар нэг ААНБ гурван ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж байна.

Зураг 37. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд, төлбөр төлж буй хугацаа, хувиар

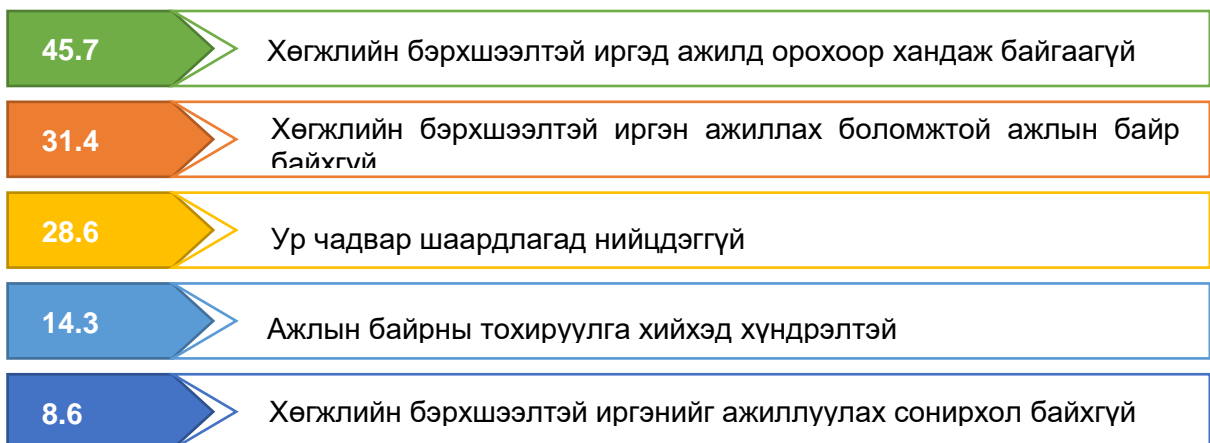


Төлбөр төлж буй байгууллагуудын 54.3 хувь нь 1 жил хүртэлх хугацаанд, 28.6 хувь нь 1-2 жил, үлдсэн 17.1 хувь нь 2-оос дээш жил төлж байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.6-д “Аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрийг чөлөөлнө” гэж зохицуулсан байдаг. Судалгаанд хамрагдсан төлбөр төлж буй байгууллагуудын 14.3 хувь нь тухайн төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлж дараагийн 12 сард төлбөрөөс чөлөөлөгдөж байсан байна.

ХБИ-ийг ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлж буй шалтгааныг тодруулахад дараах хариултуудыг өгч байлаа.

Зураг 38. Төлбөр төлж буй ААНБ-ууд, төлбөр төлж буй шалтгаанаар, хувиар



ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж буй байгууллагуудын тал хувь нь буюу 45.7 хувь нь ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй гэсэн бол гуравны нэг нь буюу 31.4 хувь нь байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл, ажлын ачаалал их зэргээс шалтгаалан ХБИ-ийг ажиллуулах боломжгүй байдаг хэмээн хариулжээ. Харин 28.6

хувь нь ХБИ-ийг авч ажиллуулахад тэдний боловсрол, ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй тул төлбөр төлдөг гэжээ.

ХБИ нь ажлын байранд тэнцэхүйц чадвартай байж бид ажилд авна. Эрсдэлтэй ажлын байранд тооцогддог тул ХБИ ажилд авахад хүндрэлтэй. Ажлын туршлагад нийцэх хүн олдвол ажилд авах боломжтой. Гэхдээ ХБИ-ийг ажилд аваад юу хийлгэхээ мэдэхгүй байна.

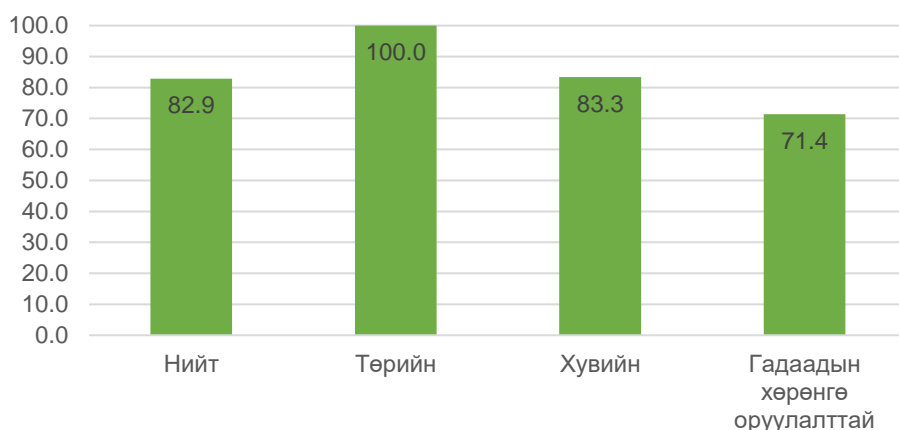
Улаанбаатар, Баянгол дүүрэг, Гадаадын хөрөнгө оруулалттай компани

ХБИ-ийг ажиллуулаагүй орон тоонд төлсөн төлбөр нь төсвийн болон төрийн оролцоотой аж ахуйн нэгжүүдийн төсөв төлөвлөгөөнд тусгагдаагүй байдаг нь ажил олгогчдод торгууль оногдуулахад хүндрэлтэй асуудал болдог байна.

Мөн тэдгээр байгууллагуудын 82.9 хувь нь сар бүр төлбөр төлөх нь хүндрэлтэй байдаг тул цаашид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах сонирхолтой байгаагаа илэрхийлсэн бол 17.1 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй, цаашид хуулиа хэрэгжүүлэн сар бүр төлбөрөө төлнө хэмээн хариулжээ.

Манай байгууллагад ХБИ ажиллахад нээлттэй, Хөдөлмөрийн биржид маш олон удаа хандсан боловч хүн ирүүлээгүй. Үйлчилгээний байгууллага ХБИ олноор авах боломжгүй. Төрийн байгууллага төлбөр төл гэхээсээ илүү ямар ажилтан авах вэ гэж асууж лавлаж ажилламаар байна. ХБИ-ийн зуучлалыг сайжруулах хэрэгтэй гэж бодож байна. ХБИ-ийн судалгааг мэдээллийг сан хэлбэрээр бүрдүүлэх шаардлагатай. Төр засаг төлбөр авахаа л бодож байна.

Улаанбаатар, Хан-Уул дүүрэг, Хувийн хэвшлийн төлөөлөл



Төлбөр төлж буй ААНБ-ын 82.9 хувь нь өмнө нь ХБИ-ийг ажиллуулж байсан ба тэдгээр иргэд ихэвчлэн эрүүл мэндийн болон бусад хүндэтгэх шалтгаанаар өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарчээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.2 дах хэсэгт заасны дагуу сар бүр ХЭДС-д төлбөр төлж буй ААНБ-уудад ямар хүндрэл бэрхшээл тулгардаг, төрийн зүгээс дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байгааг тодрууллаа.

Төлбөр төлөгч байгууллагуудын санал:

<p>Квотыг өөрчлөх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Бүх байгууллага хэрэгжүүлдэг систем бий болгох • Тохирох ажлын байр эсэхийг нягталж тус салбарт квот бий болгох • Квотыг анхаарах хэрэгтэй. Үйлчилгээний газарт 25 хүн тутамд 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах нь өндөр санагддаг. 50 хүнд 1 байвал болно. Төлбөрийн хэмжээ боломжийн. Аль болох ажиллуулахыг боддог. • Квотыг багасгах нь зүйтэй. Тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогийг харгалзан квотыг эдийн засгийн салбар тус бүрт ялгаатай тогтоох хэрэгтэй.
<p>Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг мэдээллээр сайн хангах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад ямар давуу талтай байдгийг сурталчилах, мэдээллээр хангах хэрэгтэй. • Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүд ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэдээллийг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүргүүлэх, санал болгох, зуучлалын үүргийг гүйцэтгэх хэрэгтэй.
<p>Төлбөр төлөхөд хүндрэлтэй</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Цаашид төлбөр төлөхгүй. Орон тоогоо багасгаж 25-аас доош болгоно. • Бизнесийн байгууллагууд ашиг олохын хажуугаар янз бүрийн төлбөр төлөхөд маш дарамттай байдаг. • 1 жил төлбөр төлөөд 1 жил чөлөөлөгддөг байвал зүгээр. • Сар бүр төлдөг төлбөрийн хэмжээг нэмэгдүүлвэл байгууллагууд төлбөр төлөхөөс илүү хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахыг илүүд үзэх болно.
<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг чадавхжуулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ажлын байранд тэнцэхүйц чадвартай хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн авахад хүндрэлтэй. Тэднийг ямар албан тушаалд ажиллуулж ямар ажил хийлгэхээ мэдэхгүй байна. • Хөгждийн бэрхшээлтэй иргэдийг үнэгүй сургах, мэргэшүүлэх нийгмийн идэвхийг сэдэлжүүлэх • Аймгийн ХХҮГ-аас 2 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний санал өгсөн боловч тэд үнэндээ ур чадварын шаардлага хангаагүй.
<p>Хүндрэл байхгүй</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Төлсөн төлбөр нь үнэхээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүрдэг бол төлбөр төлөхөд татгалзах зүйл байхгүй.

	<ul style="list-style-type: none">• Төрөөс дэмжлэг шаардлагагүй, ажил олгогчид хуулиа л биелүүлэх шаардлагатай.• Хүн олдвол ажиллуулна, олдохгүй бол төлбөр төлнө, манайх маш хүнд хөдөлмөрийн нөхцөлтэй. Бэрхшээлийг ялгаж салгах хэрэгтэй.
--	---

3.4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН 111 ДҮГЭЭР ЗҮЙЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭЭГҮЙ АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГУУД

Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-аас 23.9 хувь нь буюу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлээгүй байгууллагыг сонгосон. Судалгаанд хамрагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлээгүй ААНБ-уудын хувьд ажилчдын тооноос хамаараад хамгийн их нь 25, бага нь 1 орон тоонд, нийт 120 орон тоонд ХБИ ажиллах үүрэгтэй хэдий ч ХБИ ажиллуулаагүй, ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлөөгүй байна.

Зураг 40. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, тухайн хуулийн заалтийг мэддэг эсэх, хувиар



Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлээгүй судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын гуравны хоёр нь энэхүү заалтын талаарх мэддэг хэдий ч хэрэгжүүлдэггүй байна.

Уг хуулийн заалтыг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-уудыг шалтгаанаар авч үзвэл дөрөвний гуравт (74.1 хувь) ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй бөгөөд 55.6 хувьд нь ХБИ-ийн ур чадвар шаардлагад нь нийцдэггүй, 40.7 хувь нь ажлын байрны тохируулга хийхэд хүндрэлтэй, 22.2 хувь нь ХБИ ажиллуулах сонирхолгүй байдаг гэжээ.

Зураг 41. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, шалтгаанаар, хувиар

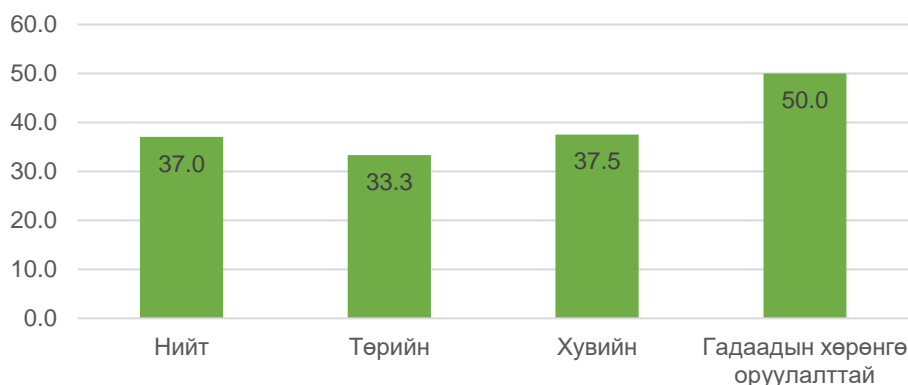


Хуулийг хэрэгжүүлээгүй байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулбал тэднийг ямар ажилд томилохоо мэддэггүй, мөн хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэр, түүнээс хамаарсан чадвар зэргийг мэддэггүй тул тэднийг ажиллуулах нь хүндрэлтэй байдгийг олонхи нь хэлж байлаа. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ямар ажлын байр тохирохыг тодруулахад 60.0 хувь нь энгийн, ур чадвар шаардахгүй хөнгөн ажил тохирно гэжээ.

Бүх ажилчид маш хүнд нөхцөлд ажилладаг. Өглөө 04 цагаас орой 00 цаг хүртэл ажилладаг. Нийтийн тээвэр тул маш мэдрэмжтэй хүн ажиллуулах ёстой байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогоос хамааран квотыг өөр өөрөөр тогтоох нь зүйтэй. 25 ажилтанд 1 ХБИ гэдэг хүндрэлтэй байдаг. Жил бүр МХЕГ-аас акт тавиулдаг нь хүндрэлтэй.

Улаанбаатар, Сонгинохайрхан дүүрэг, Төрийн байгууллагын төлөөлөл

Зураг 42. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-ууд, ХБИ ажиллуулснаар ажил олгогчид төрөөс урамшуулал олгодог талаар мэддэг эсэх, хувиар



ХБИ ажиллуулснаар төрөөс авах дэмжлэгийн талаархи мэдлэг хуулийг үл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын хувьд нэлээд тааруу байна. Энэ нь мөн тус хуулийг хэрэгжүүлэхэд хойрго хандах нэг үндэс юм.

Татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлдэг талаар ямар ч мэдээлэл байхгүй. Манай байгууллагад харааны, сонсголын бэрхшээлтэй хүн ажиллах боломжтой. Комьпютер сайн мэддэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байвал ажилд авахад бэлэн байна.

Орхон аймаг, Баян-Өндөр сум, Хувийн хэвшлийн төлөөлөл

Хуулийг үл хэрэгжүүлэгч аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ямар хүндрэл бэрхшээл тулгардаг, хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд тодорхой санал хүсэлт байгааг тодрууллаа.

Хуулийг хангалтгүй хэрэгжүүлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын санал хүсэлт:

<p>Квотыг өөрчлөх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Онцгой байдал, цэрэг цагдаагийн байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжгүй байдаг. Учир нь тэд шинээр ажилтан авахдаа заавал төрийн албаны хүний нөөцөөс хүн авдаг. Хуулийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүй гээд сар бүр төлбөр төлөхийг шаарддаг нь тэдэнд хүнд дарамт болдог байна. • Уул уурхай, барилга гэх мэт хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлтэй салбарууд мөн адил хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах нь хэцүү байдаг байна. Тэдэнд тохирох ажлын байр байдаггүй, хүнд нөхцөлд олон цагаар ажилладаг тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авдаггүй. • Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллагууд Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан 25 хүн тутамд 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотыг өөрчилж 50 хүн тутамд 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах саналтай байгаагаа хэллээ. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулинд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотыг үйл ажиллагааны салбар тус бүрээр, салбарын онцлогт нийцүүлэн өөр өөрөөр тогтоох нь зүйтэй. Учир нь одоогийн хэрэгжиж буй заалт байгууллага бүрт тохирдоггүй, хэтэрхий ерөнхий байдаг. • ХБИ-г ажиллуулах боломж байдаггүй. Багш нар олон хүнд хичээл заадаг тул ХБИ байх нь хүндрэлтэй. Сурагчид хүлээн авах нь муу. Ур чадвартай, эрүүл мэндийн хувьд тийм ч асуудалгүй хүн ажиллах боломжтой. Төрийн байгууллага өөрсдөө үлгэр жишээ байх хэрэгтэй. ХБИ өөрсдөө идэвхи санаачилгатай байх хэрэгтэй. • Хүнд нөхцөлд ажилладаг ААНБ-уудад квотыг өөрөөр тогтоох хэрэгтэй. Бид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулахыг боддог ч үнэхээр боломж байдаггүй. Тэсэлгээ хийнэ, гадаа халуун хүйтэнд олон цаг ажилладаг. Энгийн хүн ч ажиллахад хүндрэлтэй, хүнд нөхцөлтэй. Төлбөр төлөх асуудал бас жаахан хүндрэлтэй байдаг.
<p>Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүдийн үйл ажиллагааг сайжруулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ХХҮГ-тай сайн хамтарч ажилламаар байна. Эргээд холбоо барихдаа муу байдаг. Бид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг аль болох авч ажиллуулж хуулиа хэрэгжүүлэхийг эрмэлздэг, ажиллуулахад бэлэн байна. • ХХҮГ газар нь ажил хайгчдын мэдээллийн сангаа ААНБ-д өгч байх хэрэгтэй. • Үнэхээр чадвартай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн олддоггүй. ХХҮГ-т хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажилд авахаар захиалга өгсөн боловч нэг ч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ирж уулзаагүй. Тогооч, угаагч, үйлчлэгч гээд авах боломжтой ажлын байр олон байгаа.

	<ul style="list-style-type: none"> • Шаардлага хангасан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг олж ажиллуулахад хүндрэлтэй. ХХҮГ-аас ажил хайгчдын жагсаалт авсан, ихэнх утас нь холбогдохгүй байсан тул бид ажлын байрны зар өгсөн. Үйлдвэрийн ажилчид дээр нарийн ур чадвар шаардлагагүй. Суурь утас ороогч албан тушаал дээр 1 орон тоо байгаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллах боломжтой. 25-д 1 ХБИ гэдэг бол боломжийн санагддаг. Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулах сонирхолтой. • Заавал тулган шаардалгүйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд зуучлах хэрэгтэй. ХХҮГазар нь МСҮТ-тэй хамтран ажиллаж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг мэргэжил олгох сургалтанд хамруулж тэдний мэдээллийг ажил олгогч нарт өгч байх хэрэгтэй • ХХҮГазарт хандаад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ирдэггүй. Хувийн хөдөлмөрийн биржид хандахаар ажлын байранд тохирохгүй хүн явуулдаг. • Ажил олгогч нараа дэмждэггүй. Иргэдээ тогтвортой ажиллуулах тал дээр ямар ч бодлого байдаггүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгч иргэдийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг зуучлах хэрэгтэй.
<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг нийгэмшүүлэх, мэргэшүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сэтгэл зүй, хандлагыг өөрчлөх тал дээр анхаарах нь чухал. • Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв, коллежид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг мэргэжлийн тодорхой сургалтанд хамруулан ажилд зуучилж өгөх хэрэгтэй гэж боддог. • Тохируулгатай ажлын байр болон үйлчилгээний салбарын орчин нөхцлийг сайжруулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгэмшүүлэх, мэргэжил олгох сургалтад хамруулах тал дээр анхаарч ажиллах хэрэгтэй.
<p>ААНБ-уудад хуулийн талаарх мэдээллийг хүргэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Бид Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар бүрэн мэдлэггүй байгаагаас болж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулахгүй, төлөх төлбөрийг хаана өгөх ёстойг ч мэдэхгүй байна. • Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах боломжтой ажлын байрны ангиллуудыг зааж өгөх хэрэгтэй. Цэцэрлэгийн хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулахаар эцэг эхчүүд дургүйцдэг. Энгийн ажилчдыг ч шүүмжилдэг. Жижүүр, нягтлангаар ажилладаг байсан ч тэтгэвэртээ гарсан. • Ажил олгогчийн урамшууллын мэдээллийг хүртээмжтэй болгох, урамшууллын хэмжээг нэмэгдүүлэх, харьяа ХХҮХ-ээс ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажил олгогчид санал болгох хэрэгтэй. • Хуулийн зүйл заалтыг сурталчилан ААНБ-д ач холбогдлыг нь маш сайн таниулах хэрэгтэй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирсон ажлын байр гэж байдаг, энэ ажлын

	<p>байруудыг судалж, тухайн байгууллагад тохирсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг санал болгох хэрэгтэй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг тохироогүй ажлын байранд зуучилсанаас илүүтэй тохирсон ажлын байранд зуучилвал тэд урт хугацаанд ажлын байраар хангагдах боломжтой.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ААНБ-д хуулийн зүйл заалтыг сурталчилах, харьяа ХХҮХ-ээс сургалт зохион байгуулах, хуулийн хэрэгжилтийн талаар өдөрлөг зохион байгуулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрсдийн ур чадварыг харуулсан өдөрлөг зохион байгуулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан нээлттэй ажлын байрны өдөрлөг зохион байгуулах.
Төлбөр	<ul style="list-style-type: none"> • Төлбөрийн хүрээгээр хязгаарлаж байгаа болохоор байгууллагууд төдийлөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах тал дээр анхаарал хандуулахгүй байна. • Төсөвт 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуул гээд цалинг нь тусгаад өгвөл ажиллуулна. Бусдаар боломж байхгүй. Бие бялдрын шалгуур өндөртэй ажлын байр. Бүгд мэргэжлийн, төрийн албан хаагчийн болон хуульчийн сонгон шалгаруулалтанд тэнцсэн байдаг тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байх боломжгүй байдаг.

IV БҮЛЭГ. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

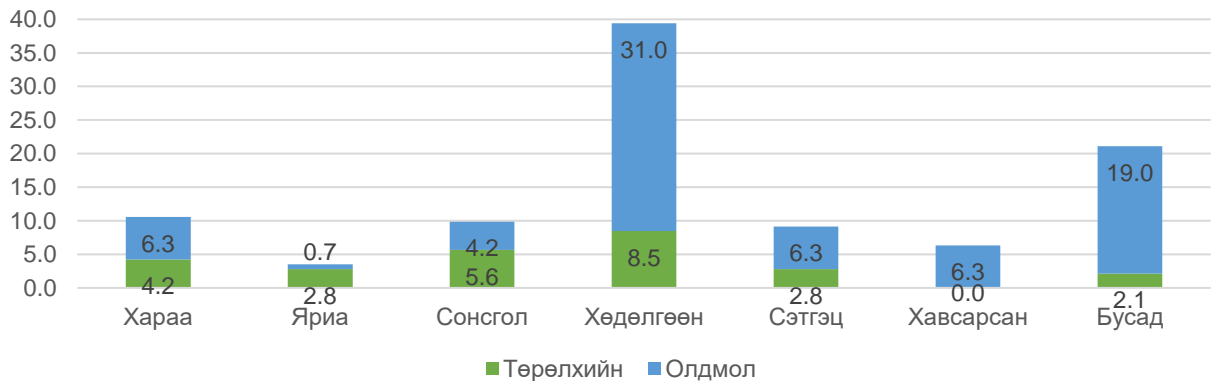
4.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ИРГЭДИЙН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өөрсдийн санал бодлыг сонсох, тэдэнд хөдөлмөр эрхлэхэд тохиолдож буй хүндрэл бэрхшээл, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа шалтгаан зэргийг тодруулахаар хөдөлмөрийн насны 142 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг судалгаанд хамрууллаа. Тэдний 50.7 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж буй, 49.3 хувь нь ажилгүй иргэд байсан бөгөөд хүйсээр авч үзвэл 45.8 хувь нь эрэгтэй, 54.2 хувь нь эмэгтэй байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн гэрлэлтийн байдлыг авч үзвэл 80.6 хувь нь гэрлэсэн, 13.7 хувь нь огт гэрлээгүй, 5.8 хувь салсан, тусгаарласан, бэлбэсэн байна. Тэдний 64.7 хувь нь нийгмийн даатгалаас сангаас тэтгэвэр авдаг ба тэтгэврийн дундаж хэмжээ 232.9 мянган төгрөг байна. Харин үлдсэн 35.3 хувь нь нийгмийн халамжийн сангаас тэтгэвэр авдаг ба тэтгэврийн дундаж хэмжээ 195.3 мянган төгрөг байна.

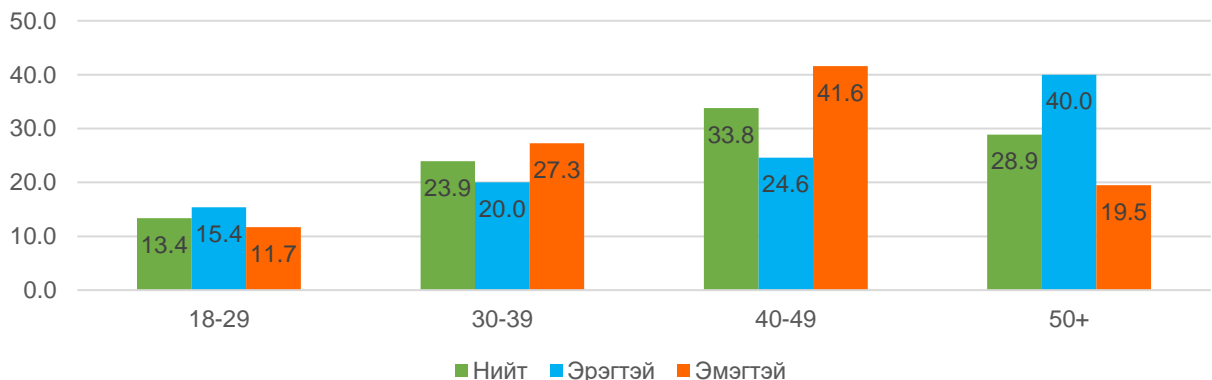
Судалгаанд хамрагдсан иргэдийг хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөр авч үзвэл 39.4 хувь нь хөдөлгөөний, 21.1 хувь нь бусад, 10.6 хувь нь харааны бэрхшээлтэй иргэд байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдсан нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 73.9 хувь нь олдмол, үлдсэн 26.1 хувь нь төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна.

Зураг 43. Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэд, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хэлбэрээр, хувиар



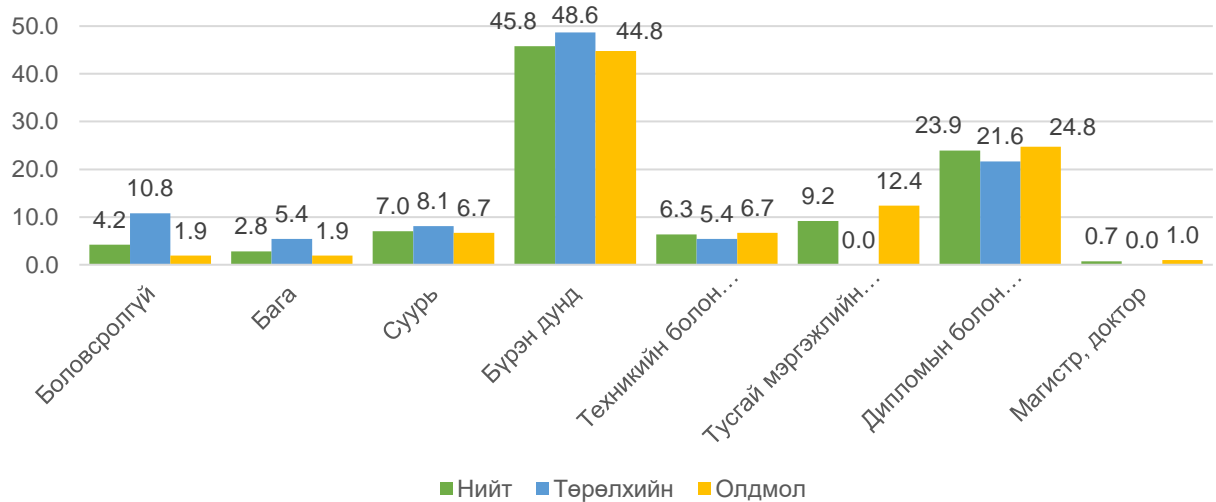
Судалгаанд хамрагдсан ХБИ-ийг насны бүлгээр авч үзвэл 13.4 хувь нь 18-29 насны, 23.9 хувь нь 30-39 насны, 33.8 хувь нь 40-49 насны, үлдсэн 28.9 хувь нь 50-аас дээш насны ХБИ байна. Зураг 45-д насны бүлэг болон хүйсээр харуулав.

Зураг 44. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, насны бүлэг, хүйсээр, хувиар



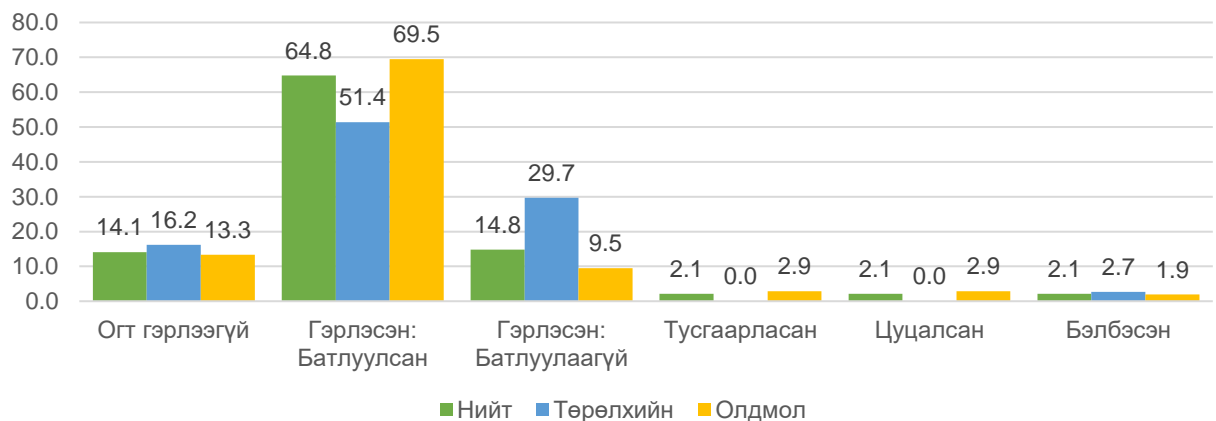
Боловсролын түвшингээр, судалгаанд хамрагдсан ХБИ-ийн 85.9 хувь нь бүрэн дундаас дээш боловсролтой бөгөөд 4.2 хувь нь огт боловсролгүй байна. Боловсролын түвшинг хөгжлийн бэрхшээлийн төрөлхийн болон олдмол эсэхээр харахад сууриас дээш боловсролтой иргэдийн хувьд ялгаагүй боловч боловсролгүй болон бага боловсролтой ХБИ төрөлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь их байна.

Зураг 45. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, боловсролын түвшин, хөгжлийн бэрхшээл төрөлхийн олдмол эсэх, хувиар



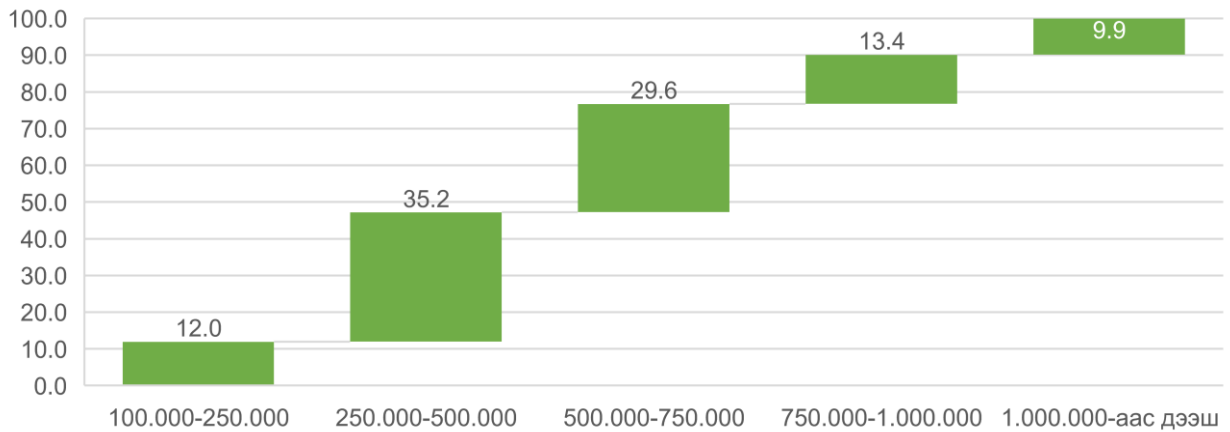
Судалгаанд хамрагдсан ХБИ-ийг гэрлэлтийн байдлаар тодруулвал 14.1 хувь нь огт гэрлээгүй бөгөөд 79.6 хувь нь гэрлэсэн (батлуулсан 64.8 хувь, батлуулаагүй 14.8 хувь), үлдсэн 6.3 хувь нь тусгаарласан, бэлбэсэн байна.

Зураг 46. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, гэрлэлтийн байдал, хөгжлийн бэрхшээл төрөлхийн олдмол эсэх, хувиар



ХБИ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээрх сул талуудыг ихээхэн мэдэрдэг, эдийн засгийн оролцоо багатай бөгөөд үүнээс үүдэн харьцангуй орлого багатай байдаг. Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдийн 47.2 хувь нь өрхийн сарын дундаж орлого нь 500.0 хүртэлх мянган төгрөг (12.0 хувь нь 100.0-250.0 мянган төгрөг, 35.2 хувь нь 250.0-500.0 мянган төгрөг) байгаа бол 29.6 хувь нь 500.0-750.0, 13.4 хувь нь 750.0-1000.0 мянган төгрөгийн өрхийн сарын дундаж орлоготой байна. ҮСХ-ны мэдээгээр 2018 оны 3 дугаар улирлын байдлаар өрхийн сарын дундаж мөнгөн орлого 1074.8 мянган төгрөг, өрхийн сарын дундаж мөнгөн зарлага 1123.2 мянган төгрөг байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдийн 90.1 хувь нь улсын дунджаас доогуур өрхийн сарын орлоготой байна.

Зураг 47. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, өрхийн сарын дундаж орлогын бүлэг, хувиар

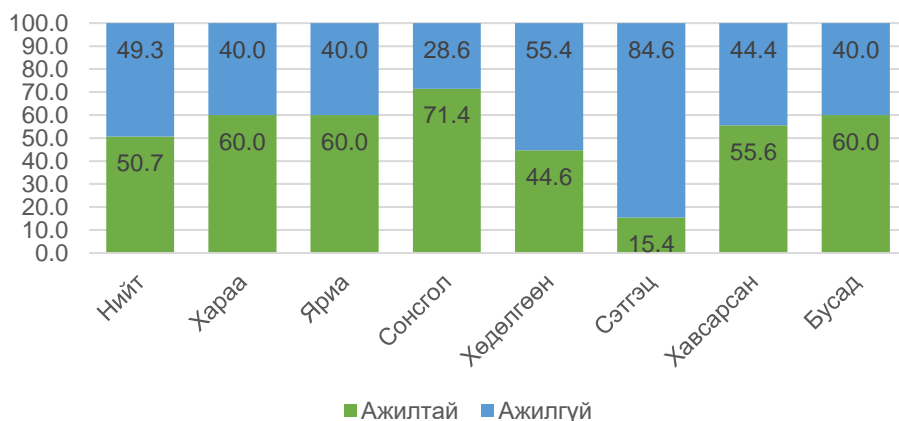


4.2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭД

Судалгаанд хамрагдсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд 50.7 хувь нь хөдөлмөр эрхлэж байгаа бол 49.3 хувь нь хөдөлмөр эрхлээгүй байна. Хүйсээр харвал хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд (53.2 хувь) эрэгтэйчүүдээс (47.7 хувь) илүү хөдөлмөр эрхлэж байна.

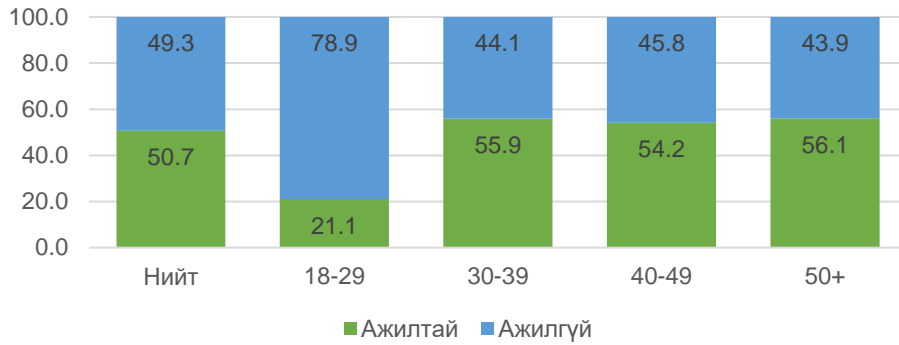
Судалгааны дүнгээр сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн 71.4 хувь, хараа, яриа, бусад бэрхшээлтэй иргэдийн 60.0 хувь, хавсарсан бэрхшээлтэй иргэдийн 55.6 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байв. Харин сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдийн 84.6 хувь, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэдийн 55.4 хувь нь хөдөлмөр эрхлээгүй байна. Үүнээс үзэхэд сонсголын болон харааны бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэх нь их, сэтгэцийн болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэд ажилгүй байх нь өндөр хувьтай байна.

Зураг 48. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хувиар



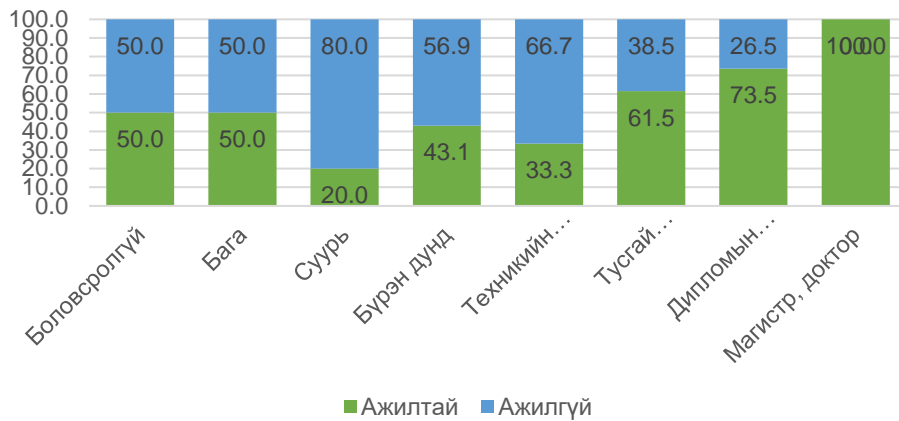
Насны бүлгээр авч үзвэл 18-29 насны залуучууд хамгийн бага буюу 21.1 хувь нь ажилтай байна. 50-аас дээш насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хамгийн өндөр буюу 56.1 хувь нь ажилтай байна.

Зураг 49. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, насны бүлэг, хувиар



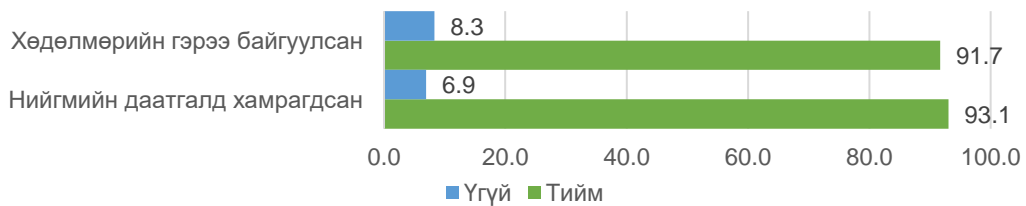
Ажил эрхлэх нь тухайн хүний эзэмшсэн боловсролын түвшинтэй шууд хамааралтай байна. Боловсролын түвшин нэмэгдэх тутам хөдөлмөр эрхлэж буй хувь нэмэгдэж байна. Суурь боловсролтой иргэдийн 20.0 хувь нь хөдөлмөр эрхлэж байгаа бол дипломын болон бакалаврын дээд боловсролтой иргэдийн 73.5 хувь, магистр түүнээс дээш боловсролтой ХБИ 100.0 хөдөлмөр эрхлэж байна.

Зураг 50. Судалгаанд хамрагдсан иргэд, хөдөлмөр эрхлэдэг эсэх, боловсролын түвшин, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг авч үзвэл 94.3 хувь нь цалин хөлстэй ажиллагч, 4.2 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, 1.4 хувь нь ажил олгогч байна. Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн 91.7 хувь нь ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд 93.1 хувь нийгмийн даатгалд хамрагдсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажиллаж буй иргэдийн хувьд ажил олгогчтой аман байдлаар гэрээ хийсэн, түр ажилтан гэх шалтгаанаар гэрээ байгуулаагүй байна.

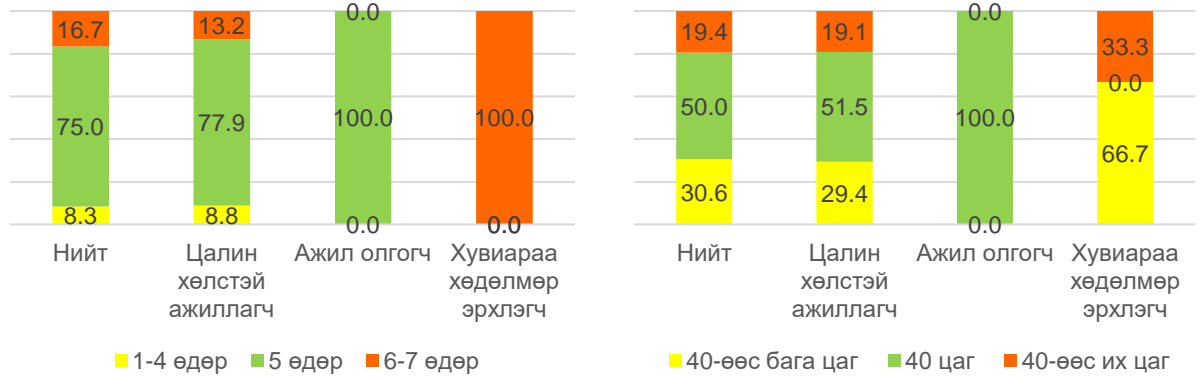
Зураг 51. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн нийгмийн баталгааны байдал



Судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн дөрөвний гурав нь ажлын 5 өдөр ажилладаг бөгөөд 16.7 хувь нь долоо хоногт 6-7 өдөр ажилладаг, 19.4 хувь нь 40-өөс дээш цаг буюу илүү цагаар ажилладаг хэмээн хариулжээ.

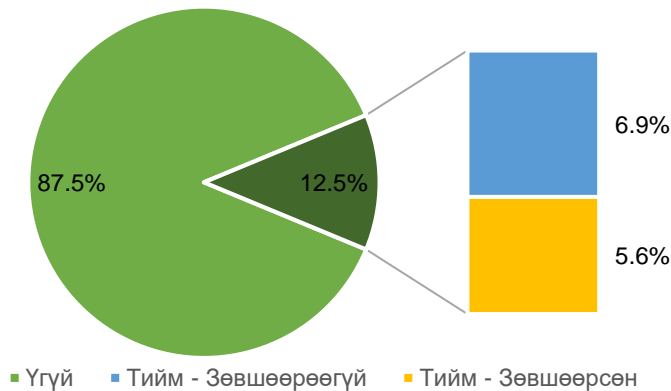
Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаар авч үзвэл ажил олгогч ХБИ ажлын 5 өдөр 40 цагаар ажилладаг гэж хариулсан бол хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч ХБИ ажлын 5-аас дээш өдөрт 40-өөс бага цагаар ажилладаг байна.

Зураг 52. Хөдөлмөр эрхлэж буй иргэдийн 7 хоногийн ажлын өдөр, цаг



Судалгааны дүнгээр хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн 12.5 хувь нь ажлын онцлог, шинж байдлаас хамааран ажлын цагаа богиносгох хүсэлт гаргасан бөгөөд тэдний 44.4 хувийг удирдах ажилтан нь хүлээн зөвшөөрчээ.

Зураг 53. Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн 7 хоногийн ажлын өдөр, цаг

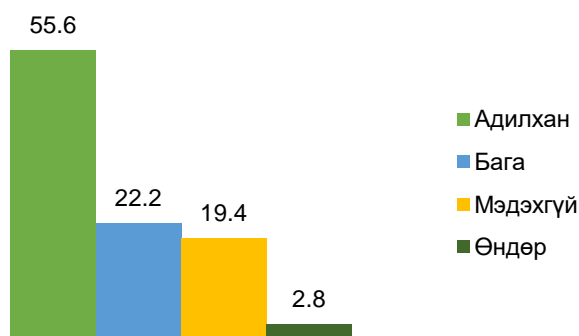


Судалгааны дүнгээр хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дундаж цалин 577.3 мянган төгрөг байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаар авч үзвэл цалин хөлстэй ажиллагч 596.6 мянган төгрөг, ажил олгогч 450.0 мянган төгрөг, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 183.3 мянган төгрөг байна.

Зураг 54. Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн дундаж цалин



Зураг 55. ХБИ-ийн цалин бусад ажилчдын цалинтай харьцуулахад ямар байдаг эсэх

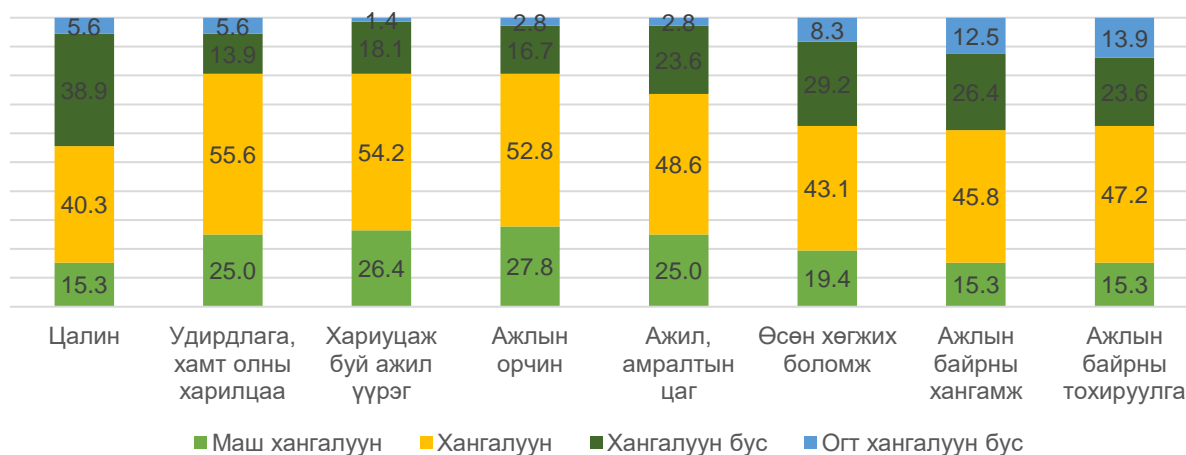


Хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн цалингийн хэмжээ ижил түвшний бусад ажилчдын цалинтай харьцуулан, тодруулвал 55.6 хувь нь адилхан, 22.2 хувь нь бага, 19.4 хувь нь мэдэхгүй, 2.8 хувь нь өндөр байдаг хэмээн хариулт өгчээ. Мөн тэдний дөрвөн хүн тутмын нэг нь цалин болон ажилдаа сэтгэл ханамж бага тул одоогийн ажлаа өөрчлөхийг хүсэж байгаагаа

илэрхийлж байлаа.

Хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн дийлэнх нь ажлын орчин, хариуцаж буй ажил үүрэг, удирдлага хамт олны харилцаанд хангалуун байдаг бол ажлын байрны тохируулга болон ажлын байрны хангамжид огт хангалуун бус байдаг хэмээн хариулжээ.

Зураг 56. Хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн ажлын сэтгэл ханамж



Ажлын байрны тохируулга:

Бид энэхүү асуудлыг тухайн ажилтны бэрхшээлийн онцлогт тохируулан ажлын байранд нь тохируулга хийсэн эсэх, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71.1-т заасны дагуу богиносгосон цагаар ажиллуулдаг эсэх, ажилдаа ирэх буцахад нь байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг эсэх 3 үзүүлэлтээр тодорхойллоо.

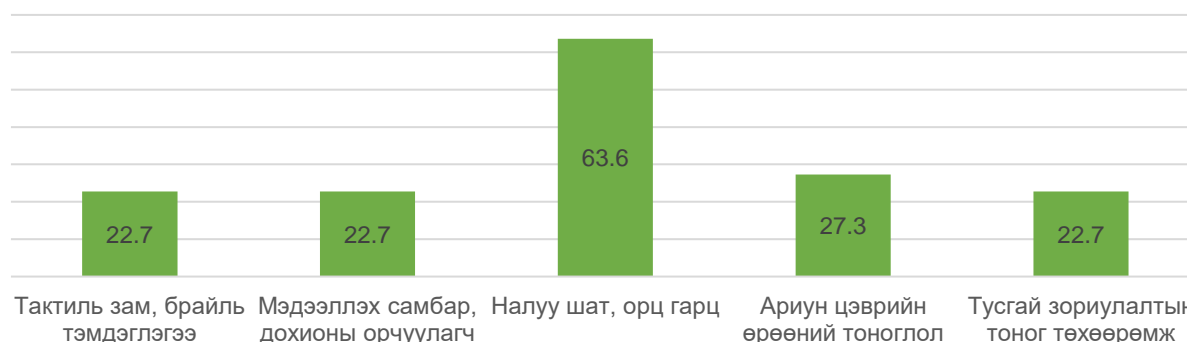
Ажлын байрыг өөрчлөн тохируулснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөрлөх таатай нөхцөл бүрдэж, улмаар хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэнэ. Ажлын байрыг тохируулан өөрчлөх нь тэгш эрх, бололцоогоор хангах асуудлын нэг хэсэг юм. Үүнд: Ажлын байр болон ажиллах хэсгийг тохируулан өөрчлөх, тусгай зориулалтын тоног төхөөрөмж худалдан авах, ажлын ачааллыг уян хатан зохицуулах асуудал зэрэг багтана.

Судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн 30.6 хувьд ажлын байрны онцлогт тохирсон тохируулга хийж өгсөн бол 69.4 хувьд ямар нэгэн тохируулга хийгээгүй байна.

ХБИ-д зориулан хийсэн ажлын байрны тохируулга хийсэн байдлыг авч үзвэл 63.6 хувь нь тэргэнцэртэй иргэдэд зориулсан налуу шат, орц гарц байсан боловч тэдгээрийн дийлэнх

нь стандартын бус, огцом байдаг тул ашиглах боломжгүй байдгийг судалгаанд оролцогчид хэлж байлаа.

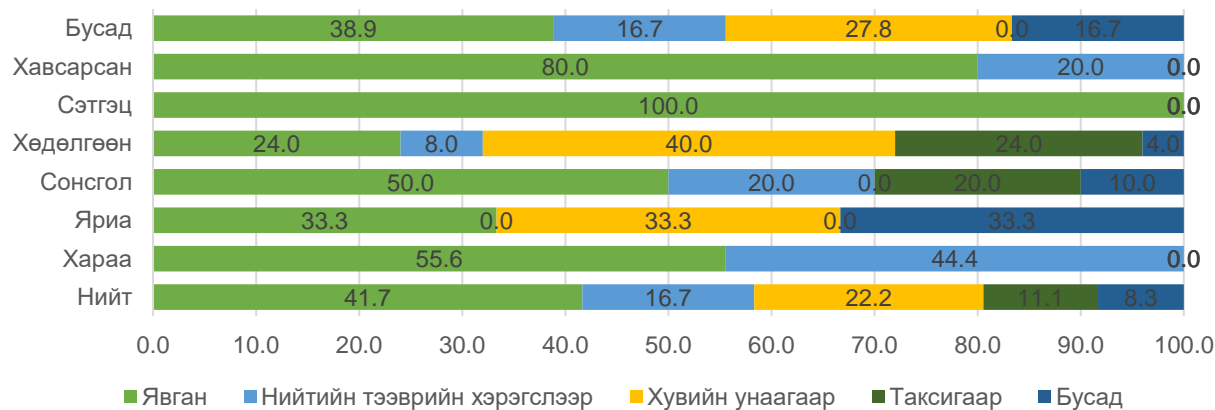
Зураг 57. ХБИ-нд зориулж хийсэн ажлын байрны тохируулга



Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд дэд бүтцийн болон барилга байгууламжийн стандарт бус байдал хүндрэл учруулдаг бөгөөд хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдээс ажилдаа хэрхэн ирж, буцдаг болохыг тодрууллаа.

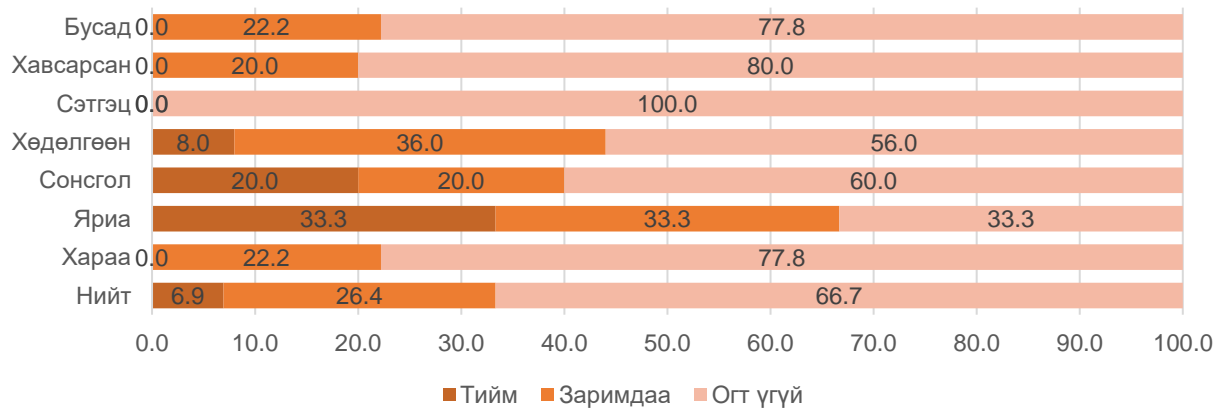
Судалгааны дүнгээр сэтгэцийн болон хавсарсан бэрхшээлтэй иргэд ажилдаа ирж буцахдаа ихэвчлэн унаагүйгээр алхаж явдаг гэж хариулсан бол хөдөлгөөний болон ярианы бэрхшээлтэй иргэдийн ойролцоогоор гурван хүн тутмын нэг нь хувийн унаагаар явдаг гэжээ. Харааны бэрхшээлтэй иргэдийн 44.4 хувь, хавсарсан бэрхшээлтэй иргэдийн 20.0 хувь, сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн 20.0 хувь нь нийтийн тээврийн хэрэгслээр ажилдаа ирж, буцдаг гэжээ.

Зураг 58. Ажилдаа хэрхэн ирдэг, бэрхшээлийн хэлбэрээр



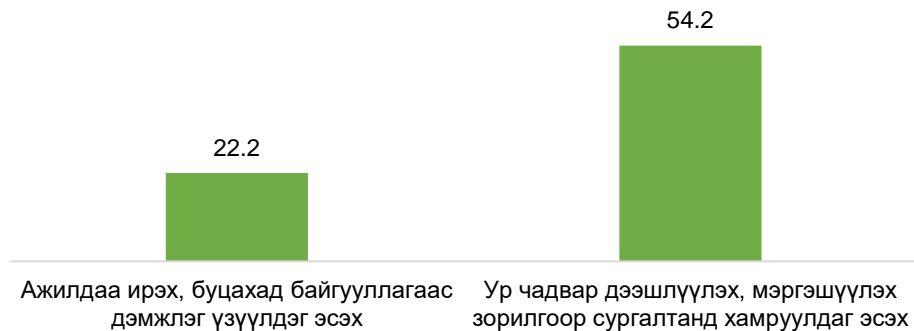
Судалгаанд оролцсон ХБИ-ээс ажилдаа ирэх, буцахад хүндрэл гардаг талаар тодруулсан. Зургаас харахад сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажилдаа ирж буцахад огт хүндрэл тулгардаггүй байна. Ярианы бэрхшээлтэй иргэдийн гурван хүн тутмын хоёр, сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн 40.0 хувь, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэдийн 44.0 хувь нь ажилдаа ирж буцахад хүндрэлтэй байдаг гэжээ.

Зураг 59. Ажилдаа ирж, буцахад хүндрэл гардаг эсэх, бэрхшээлийн хэлбэрээр



Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн хувь тухайн ААНБ-аас үзүүлдэг дэмжлэг, туслалцааг тодруулсан.

Зураг 60. Байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлдэг эсэх



ААНБ-ын хувьд ажиллаж буй ХБИ ажилдаа ирэх, буцахад дэмжлэг үзүүлдэг гэж 22.2 хувь нь, ур чадвар дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтад хамруулдаг гэж 54.2 хувь хариулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэж буй ХБИ-ийн саналыг бид тоймлон оруулж байна.

Төрийн зүгээс:

- Хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогт тохирсон ажлын байруудыг бий болгох
- Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлэх
- Тэтгэврийн зээлийг хүүгүй болгох, зээлийн шаардлага маш энгийн байх
- Богиносгосон ажлын цагийг баримтлуулах
- “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн нэг төсөлд олгох зээлийн хэмжээг нэмэгдүүлж жижиг, дунд бизнесийг дэмжих, хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийг шалгуурыг нэмэх

Ажил олгогчийн зүгээс:

- Хөдөлмөрийн тухай 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийг хангах, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтныг тохирсон ажлын байранд хуваарилах
- Цалин нэмэгдүүлэх, илүү цагийн хөлс олгох
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтныг дэмжиж ажиллах, ажлын байрыг тогтвортой байлгах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны ажлын байранд тохируулга хийх, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах, шаардлагатай хэрэгсэлээр хангах
- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх

• Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг орон сууцны ипотекийн зээл болон түрээсийн орон сууцанд хамруулах

- Ажлын цагийг богиносгох, ажлын ачааллыг багасгах
- Нийгмийн асуудалд дэмжлэг үзүүлэх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны үр чадварыг хөгжүүлэх, сургалтанд хамруулах

4.3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН АЖИЛГҮЙДЭЛ

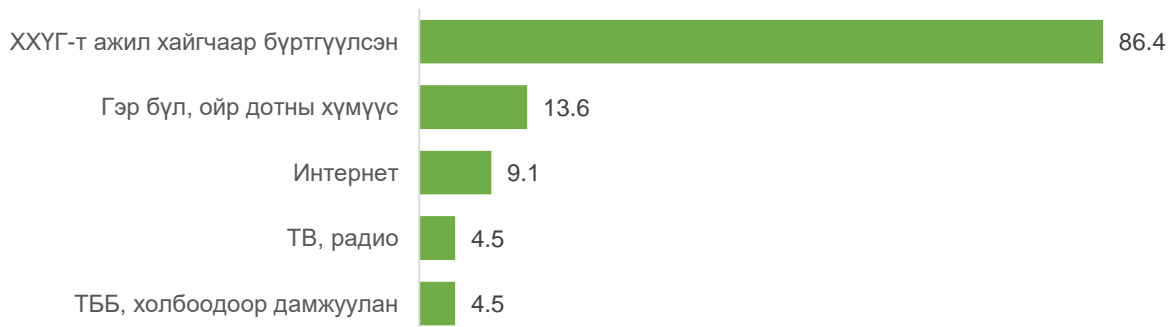
Судалгаанд ажил эрхлээгүй, хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай 70 иргэнийг хамруулсан ба тэдний 52.9 хувь нь ямар нэгэн мэргэжил эзэмшсэн, 41.1 хувь нь мэргэжил эзэмшээгүй байна.

Зураг 61. Эдийн засгийн тухайн үеийн идэвх



Судалгаанд хамрагдсан ажилгүй байгаа ХБИ-ийн гуравны хоёр нь сүүлийн 7 хоногт ажил хийхэд бэлэн байсан хэдий ч зөвхөн 32.9 хувь нь сүүлийн долоо хоногт ажил идэвхитэй хайсан байна. Ажил хайж буй хугацааг авч үзвэл 40.9 хувь нь 0-6 сар, 50.0 хувь нь 6-12 сар, 9.1 хувь нь 1 жилээс дээш хугацаанд ажил хайжээ.

Зураг 62. Сүүлийн 7 хоногт ажил идэвхтэй хайсан ХБИ, ажил хайсан эх үүсвэрээр



Судалгаанд харьяа аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар/хэлтэст ажил хайгчаар бүртгүүлсэн ХБИ-ийг хамруулсан хэдий ч, тэдний 68.6 хувь нь сүүлийн долоо хоногт ажил хайх ямар нэгэн алхам хийгээгүй байна. Ажил хайхаа больсон шалтгааныг тодруулан үзлээ.

Зураг 63. Ажил хайгаагүй шалтгаан, хувиар



Ажил хайгаагүй ХБИ-ийн 29.2 хувь нь ажил олгогчийн шалгуурт тэнцэхгүй, 22.9 хувь нь ажил олдохгүй гэж бодсон тул ажил хайгаагүй нь зонхилох шалтгаан болсон байна. Мөн 10.4 хувь нь ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй хэмээн хариулжээ. Бусад шалтгаанаар ажил хайгаагүй иргэд ажлын ачаалал дийлэхгүй, бусдын тусламжгүй гадуур гарахад хүндрэлтэй, суралцаж байгаа зэрэг хариултуудыг өгчээ.

Ажилгүй байгаа ХБИ-ээс ямар шалтгаанаар ажилд орж чадахгүй байгаа, ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээлийг тодрууллаа. Тэдний 22.9 хувь нь гадаад төрх, бие бялдрын хөгжил, 20.0 хувь нь ажлын туршлагагүй, 18.6 хувь нь ажлын ачаалал их зэрэг нь хүндрэлтэй байдаг хэмээн хариулсан. Мөн ажил олгогчийн шаардлага хэтэрхий өндөр, эхний шатны шалгаруулалтад тэнцсэн үед дараагийн шатанд хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн шалтгаанаар хасдаг, чи ажил хийж чадахгүй гэж доромжилдог, мэдээллийн хүртээмжтэй байдал хомс байдаг гэх зэрэг хариултуудыг өгсөн байна.

Зураг 64. ХБИ ажил хийхэд тулгардаг бэрхшээлүүд, хувиар



Гэр бүлийн гишүүд нь хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжсэн эсэхийг тодорхойлоход 88.6 хувь нь дэмждэг, 11.4 хувь нь дэмждэггүй хэмээн хариулжээ.

Судалгаанд хамрагдсан иргэд хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол дүүрэн байдаг хэдий ч нийгмийн болон бусдын хандлага сөрөг байдаг нь тэдний урам зоригийг мохоодог нь ажиглагдсан.

Өөрт тохирсон ажлын байр хэрэгтэй байна. Хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлаад ажилд авдаггүй. Улсын байгууллагад жижүүр, цэвэрлэгчээр ажилд ормоор байна, таньдаг хүнгүй учраас ажилд авдаггүй.

ХБИ-ийн төлөөлөл

Зураг 65. Төрийн зүгээс ХБИ-ийг ажилтай болгоход ямар бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй эсэх



Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилгүй иргэдийн 27.1 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогт тохирсон ажлын байр бий болгох, ялангуяа хөдөө, орон нутагт ажлын байр хомс байдаг тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллах боломжтой ажлын байрыг нэмэгдүүлэх нь нэн чухал хэмээн хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. Харин 18.6 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг мэргэжил олгох сургалтад хамруулж ажлын байранд зуучлах, бие даасан хөдөлмөрийн биржтэй болох нь зүйтэй хэмээн хариулсан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд нь өрхийн аж ахуй эрхлэх, ногоо тарих, оёдол, гар урлал хийх сонирхол өндөр байсан бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 13.6 хувь нь тэднийг хувиараа хөдөлмөр эрхлэх нөхцлөөр хангах, бага хүүтэй зээл олговол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хамтран хөдөлмөр эрхлэх боломж бүрдэх юм хэмээн хэлж байлаа.

Мөн судалгаанд ороцлогчдын 10.2 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжин ажилладаг ТББ-ын үйл ажиллагааг дэмжих, хамтарч ажиллах, төрийн болон ТББ-ын уялдаа холбоог сайжруулах, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.1 дэх хэсгийн хэрэгжилтэд холбогдох ТББ-ын төлөөлөл, аймаг, дүүргийн Мэргэжлийн хяналтын газартай хамтран хяналт тавьж ажиллах хэрэгтэй хэмээн хариулсан байна. Харин 5.1 хувь нь ажил олгогчдод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахыг шаардах, урамшуулах, ажил олгогчдын хандлагыг өөрчилж, ажилд авах шалгуурыг бууруулах хэрэгтэй хэмээн хариулжээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эм, тарианд мөнгө их зарцуулдаг тул тэтгэвэр, тэтгэмж хүрэлцдэггүй, тэтгэвэр, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх, түрээсийн орон сууцанд хамруулах хэрэгтэй зэрэг нийгмийн асуудлуудыг мөн дурдаж байлаа.

ДҮГНЭЛТ

Нийгэм, эдийн засгийн болон бусад хүчин зүйлийн нөлөөгөөр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэх боломж харьцангуй хязгаарлагдмал байдаг. Энэхүү судалгаагаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт талаас нь цогцоор авч үзсэнээр нэлээд онцлог болно.

НДЕГ-ын мэдээнд үндэслэн цалинтай ажиллаж буй ХБИ-ийн мэдээллийг мөн нэгтгэн, дүгнэсэн. Монгол Улсын хэмжээнд 2018 оны 9 дүгээр сарын байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч, цалин хөлстэй ажиллагч 7199 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байна.

Эдгээр ХБИ-ийг 3969 аж ахуйн нэгж, байгууллага ажиллуулж байгаагийн 2061 буюу 51.9 хувь нь 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай, 1908 буюу 48.1 хувь нь 25-аас доош ажиллагчидтай ААНБ байна.

НДЕГ-ын мэдээллийн сангийн 2018 оны 9 дүгээр сарын мэдээнээс харахад 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай 5230 ААНБ, нийт ажиллагчдын тоо 488.6 мянга байгаа бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 дэх заалтын дагуу эдгээр байгууллагуудад хамгийн багадаа 19545 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллах боломжтой хэдий ч 4921 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр байгууллагуудад хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж чадвал 14624 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажлын байртай болох боломжтой юм.

2018 онд ХХҮЕГ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн системд ажил хайгчаар бүртгүүлсэн нийт 2449 хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэн байна. Хүйсээр авч үзвэл эрэгтэй 1299, эмэгтэй 1150 байна. 2018 оны байдлаар ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 29.6 хувь нь ажлын байранд зуучлагдсан байна.

Судалгаанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг үндэслэн 25, түүнээс дээш ажилтантай 117 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамруулсаны 46.2 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулдаг, 29.9 хувь нь ажиллуулбал зохих орон тоонд сар бүр төлбөр төлдөг, 23.9 хувь нь хуулийн тус заалтыг хэрэгжүүлдэггүй байгууллагууд байлаа.

ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-аас хамгийн их нь 30 ХБИ-ийг ажиллуулж байгаа бол хамгийн бага нь 1 ХБИ ажиллуулдаг байна. Дунджаар нэг ААНБ 7 ХБИ-ийг ажиллуулж байна. ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-ын 98.6 хувь нь ХБИ-тэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилладаг бол, 100.0 хувь нийгмийн даатгалд хамруулсан байна.

Судалгааны дүнгээр ХБИ-ийн дундаж цалин 576.1 мянган төгрөг байгаа нь 2018 оны 3 дугаар улирлын байдлаарх улсын дундаж цалин /1,031.8 мянган төгрөг/-тай харьцуулахад ойролцоогоор 1.8 дахин бага байна. Өмчийн хэлбэрээр харвал төрийн өмчийн ААНБ-д ажиллаж буй ХБИ дунджаар 546.5 мянган төгрөг, хувийн ААНБ-д ажиллаж буй ХБИ 607.2 мянган төгрөгийн цалин авч байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 111.2-т заасны дагуу буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэн ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлж байгаа судалгаанд хамрагдсан ААНБ-аас хамгийн их нь 12 тооны ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлдөг бөгөөд дунджаар нэг ААНБ гурван ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ХБИ-ийг ажиллуулах орон тоонд төлбөр төлж буй байгууллагуудын тал хувь нь буюу 45.7 хувь нь ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй гэсэн бол гуравны нэг нь буюу 31.4 хувь нь байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл, ажлын ачаалал их зэргээс шалтгаалан ХБИ-ийг ажиллуулах боломжгүй

байдаг хэмээн хариулжээ. Харин 28.6 хувь нь ХБИ-ийг авч ажиллуулахад тэдний боловсрол, ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй тул төлбөр төлдөг гэжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлээгүй судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын хувьд ажилчдын тооноос хамаараад хамгийн их нь 25, бага нь 1 орон тоонд, нийт 120 орон тоонд ХБИ ажиллах үүрэгтэй хэдий ч ХБИ ажиллуулаагүй, ажиллуулбал зохих орон тоонд төлбөр төлөөгүй байна. Эдгээр ААНБ-уудын гуравны хоёр нь энэхүү хуулийн заалтыг мэддэг хэдий ч хэрэгжүүлдэггүй байна. Уг хуулийн заалтыг хэрэгжүүлдэггүй ААНБ-уудыг шалтгаанаар авч үзвэл дөрөвний гуравт (74.1 хувь) ХБИ ажилд орохоор хандаж байгаагүй бөгөөд 55.6 хувьд нь ХБИ-ийн ур чадвар шаардлагад нь нийцдэггүй, 40.7 хувь нь ажлын байрны тохируулга хийхэд хүндрэлтэй, 22.2 хувь нь ХБИ ажиллуулах сонирхолгүй байдаг гэжээ.

Хөдөлмөрийн насны нийт 142 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг судалгаанд хамруулсан ба тэдний 72 нь хөдөлмөр эрхэлж буй, 70 нь ажилгүй байгаа иргэд байсан. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 54.7 хувь нь эмэгтэй, 45.3 хувь нь эрэгтэй байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хүний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг зохицуулж өгсөн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байна. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэх таатай нөхцлийг бүрдүүлэх, тэднийг ажлын байранд авч ажиллуулахдаа хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хууль эрх зүйн орчин болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлог, хэрэгцээг сайн мэдэх нь чухал учраас үүнтэй холбоотой мэдээллийн хүртээмж болон хяналтын үйл ажиллагаа сул байгаа нь хуулийн хэрэгжилтэнд ихээхэн нөлөөлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажилд авч ажиллуулах квотын тогтолцоог хэрэгжүүлэгч нь аймаг, дүүргийн Хөдөлмөрийн хэлтэс боловч хууль хэрэгжүүлээгүй аж ахуйн нэгжид хариуцлага тооцох үүрэг нь Мэргэжлийн хяналтын газарт байдаг тул хууль зөрчигч нарт хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй, хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл боломж бүрэн бүрдээгүй байна.

Хуулийн хэрэгжилтийг төлбөрийн хүрээгээр хязгаарлаж байгаа нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад хүлээлгэх хариуцлага байхгүй, хуулийн хэрэгжилтийг хангах түлхэц болж чадахгүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байр олноор бий болгосон, энэ талаар илүү санаачилгатай ажиллаж байгаа ажил олгогчийг урамшуулах систем байхгүй байгаа нь тэдний цаашид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажилд тогтвортой байлгах, дэмжих, ажлын байр нэмэж бий болгох урамгүй болгож байгааг ажил олгогчид илэрхийлж байгаа нь хуулийн хэрэгжилтэд зохих хэмжээгээр нөлөөлдгийг харуулж байна.

Төсөвт байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлөх төлбөрийг төсөвтөө тусгагдаагүй гэх шалтгаанаар төлдөггүй нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тусгай дансны бүрдүүлэлтэнд ихээхэн сөрөг нөлөөтэй байна.

Бид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй байгууллагаас, мөн тухайн байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс судалгаа авсан бөгөөд судалгааны туршид анзаарагдсан нэг зүйл нь дотор эрхтнээр, даралт ихсэх өвчнөөр, сахарын өвчнөөр групп тогтоолгосон иргэд олон байлаа. Дотор эрхтний өвчнөөр групп тогтоолгосон иргэдийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гэсэн ойлголтоос ангид үзэх, ойлголт, тодорхойлолтыг дахин шинэчлэх нь зүйтэй хэмээн хөгжлийн бэрхшээлтэй олон иргэн саналаа илэрхийлж байсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтэнд ахиц, өөрчлөлт гарч байгаа боловч нийгмийн хариуцлагаа ухамсарладаггүй байгууллагууд цөөнгүй байна. Судалгаанд хамрагдсан ажилгүй ХБИ хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол дүүрэн байдаг хэдий ч нийгмийн болон бусдын хандлага сөрөг байдаг нь тэдний урам зоригийг мохоодог байна.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнд үндэслэн дараах санал, зөвлөмжийг хүргүүлж байна.

1. Ажил олгогчдод эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөрийн чадвартай, тэднийг ажилд авч ажиллуулсанаар нийгмийн хариуцлагаа биелүүлээд зогсохгүй ажил олгогчийн урамшуулал, татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдлэх, тогтвор суурьшилтай ажилчдаар хүний нөөцөө хангах гэх мэт олон боломж, давуу тал байдгийг сурталчилан таниулах, мэдээллийг хүртээмжтэй болгох хэрэгцээ их байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд ажил олгогчийн оролцоог бий болгох, урамшуулал, дэмжлэгийн арга хэмжээг боловсронгуй болгох нь зүйтэй. 25-аас доош ажилтантай ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй ажил олгогчдыг урамшуулах, 70-аас дээш хувь хөдөлмөрийн чадвар алдсан иргэдийг авч ажиллуулсан бол хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлолт, ажлын байрны тохиргоо, цалин олголтыг үндэслэн дэмжлэг олгох гэх мэт.

2. Хуулийн хэрэгжилтийн хяналтыг эрчимжүүлэх

Аймаг, дүүргийн ХБИ хөдөлмөр эрхлэх боломжтой аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын нарийвчилсан судалгаа, тэдний хөдөлмөрийн зах зээлийн үнэн зөв мэдээг жил бүр шинэчлэн гаргаж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, чиглэлийг тодорхойлох, зохион байгуулахад ашиглаж байх хэрэгтэй. Судалгаанд суурилан төрийн хяналт, шалгалтын холбогдох байгууллагууд хуулийн тус заалтын хэрэгжилтийг хянах, зөрчлийг арилгуулах ажлыг идэвхижүүлэх хэрэгтэй юм.

3. Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрийг нарийн ангилах

Дотор эрхтний өвчнөөр групп тогтоолгосон иргэдийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гэсэн ойлголтоос ангид үзэх, ойлголт, тодорхойлолтыг дахин авч үзэх хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэхийг хэлэлцэх. Учир нь аж ахуйн нэгжүүд төрөлхийн болон хөдөлгөөний, хэл ярианы, сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах нь маш ховор, 25 хүн тутамд нэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулна гэдэгт дийлэнх нь бусад хэлбэрийн бэрхшээл буюу дотор эрхтний өвчтэй, гаднаас нь харахад хөгжлийн бэрхшээлтэй гэж тодорхойлоход эргэлзээтэй иргэдийг түлхүү ажиллуулж байна. Нөгөөтэйгүүр дотор эрхтний өвчнөөр групп тогтоолгосон иргэд өөрсдийгөө хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хэмээн тодорхойлуулах нь маш эмзэг байдаг байна.

4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар олгох арга хэмжээг сайжруулах

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь зөвхөн ажил олгогчдын асуудал биш, нөгөө талдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд тэр бүр ажлын байранд тэнцэхүйц байж чадахгүй байна. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтэд туслалцаа үзүүлэх, зөвлөгөө өгөх, мэргэжлийн сургалтанд хамруулж ажилд зуучлах, мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хэрэгтэй. Төрөөс хөгжлийн

бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн боловсролын үйлчилгээний талаарх бодлого, хууль, эрх зүйн орчин, хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй хүргэж, сурталчлах нь зүйтэй.

5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд зуучлах үйлчилгээг сайжруулах

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилгүй иргэнийг бүртгэх ажлыг идэвхжүүлэх, тэдний чадвар чадамжийг нарийн тодорхойлж, түүнд суурилсан ажлын байранд зуучлах хэрэгцээ өндөр байна. Нөгөөтэйгүүр ХХҮГ-т ирж буй ажлын байрны захиалгад чадвар, чадамжийг хангаж буй ХБИ-ийг санал болгох, эдгээр иргэдийг ажлуулснаар ААНБ ирэх хуулийн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт зэрэг дэмжлэгийг ойлгуулах хэрэгтэй юм.

6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн асуудлыг дэмжих

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг амьжиргааны түвшин, бүсүүдийн дундажтай уялдуулж нэмэгдүүлэх, амьжиргааны доод түвшинд хүргэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг түрээсийн орон сууцанд хамруулах боломж, бололцоог олгохыг судалгаанд хамрагдсан иргэдийн олонх нь хэлж байлаа.

ХАВСРАЛТ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрсөн хөрөнгө

№	Аймаг/дүүрэг	Гүйцэтгэл 2017.12.31	Гүйцэтгэл 2018.11.30
1	Архангай	1,685,600	115,200
2	Баян-Өлгий	6,249,600	360,000
3	Баянхонгор	1,080,000	288,000
4	Булган	2,764,800	-
5	Говь-Алтай	-	2,736,000
6	Дорноговь	10,584,000	32,112,000
7	Дорнод	12,096,000	5,184,000
8	Дундговь	2,592,000	1,728,000
9	Завхан	6,163,000	216,000
10	Өвөрхангай	12,849,766	360,000
11	Өмнөговь	137,650,224	129,977,920
12	Сүхбаатар	17,971,200	8,640,000
13	Сэлэнгэ	14,328,000	1,728,000
14	Төв	29,736,000	25,853,460
15	Увс	720,000	-
16	Ховд	7,416,000	9,792,000
17	Хөвсгөл	-	-
18	Хэнтий	1,512,000	6,400,000
19	Дархан	45,120,000	8,016,000
20	Орхон	15,528,000	35,736,000
21	Говьсүмбэр	11,275,200	1,080,000
22	Хан-Уул дүүрэг	176,971,200	174,556,100
23	Багануур дүүрэг	1,440,000	23,328,000
24	Баянзүрх дүүрэг	9,273,600	16,896,000
25	Налайх дүүрэг	-	5,560,000
26	Баянгол дүүрэг	33,124,800	69,864,000
27	Сүхбаатар дүүрэг	313,712,281	272,442,200
28	Чингэлтэй дүүрэг	101,236,600	119,916,960
29	Сонгинохайрхан дүүрэг	30,503,000	10,633,440
30	Багахангай	-	-
ХЭДС		8,640,000	5,640,000
Нийт дүн		1,012,222,871	969,159,280

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр

Д/д	Арга хэмжээ	2017 оны гүйцэтгэл		
		Хүн	Хөрөнгө	Хувь
1	Хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээ	672	44,362.0	81%
2	Дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах үйлчилгээ	171	7,020.0	13%
3	Санхүүгийн дэмжлэг /100 хувь эргэн төлөгдөх/	898	2,053,310.0	98%
4	Борлуулалтын дэмжлэг	515	93,914.5	50%
5	Ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлт		67,542.0	68%
6	Аж ахуй эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалт	2729	57,657.5	69%
7	Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт	584	144,636.0	83%
8	Ажил олгогчийн урамшуулал	213	81,792.0	36%
9	Ажил олгогчид санхүүгийн дэмжлэг олгох		677,530.0	60%
Дүн		5782	3,227,764.0	78%

Эх сурвалж: ХХҮЕГ